

# TYÖELÄMÄBAROMETRI

---

## 2019

## SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto	2
2. Työllistyminen	4
3. Työelämässä tarvittavat taidot	9
4. Työnantajamielikuva	13
5. Työnhakijoiden kokemuksia ja näkemyksiä työnhausta ja työnantajista	18
6. Johtopäätökset	21



# 1. JOHDANTO

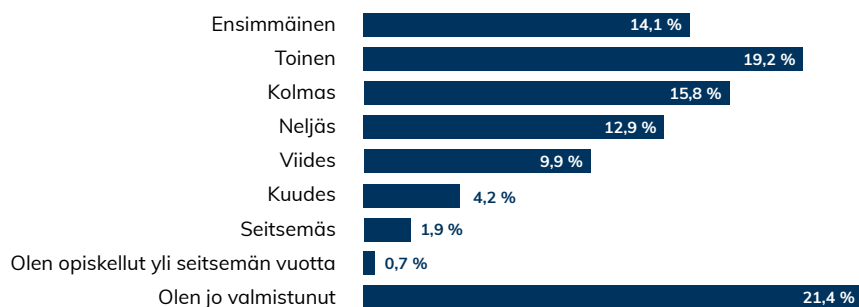
Paragraaffi toteutti vuonna 2018 ensimmäistä kertaa työelämäbarometrin juridisella alalla. 256 vastaajaa kerännyt barometri toi esille juridisen alan asiantuntijoiden odotuksia sekä toiveita. Lisäksi barometri paljasti useamman trendin, jotka juridisen alan työnantajien tulisi ottaa huomioon houkutellessaan parhaita talenteja tulevaisuudessa. Paragraaffi jalkautti barometrin tuloksia asiakkailleen, ja toi esille työnhakijoiden toiveita. Vuoden 2019 barometri jatkoi osin edellisen barometrin jalanjäljissä. Uudistuksiakin toki oli: barometri laajennettiin koskemaan jo työelämässä olevia, ja barometrin aihepiirejä syvennettiin edellisen barometrin tulosten perusteella. Lisäksi kyselyä tiivistettiin ja kohdennettiin tarkemmin.

Barometrin tarkoitusperät kuitenkin säilyivät. Paragraaffi haluaa selvittää millaisia odotuksia tulevilla ja jo työelämässä olevilla juridiikan ammattilaisilla on työelämää ja uraa kohtaan. Me haluamme tarjota asiakkaillemme ja koko juristiprofessiolle hyödyllistä tietoa, jotta he voivat kehittää omaa organisaatiotaan, työelämätaitoja ja entisestään parantaa työntekijöiden tyytyväisyyttä. Kuten jo aiemmasta barometrasta kävi ilmi, ei pelkkä rahallinen korvaus enää houkuttele parhaimpia osaajia. Työnantajien onkin tärkeä saada tietoa, millaiset lainalaisuudet pätevät työnhakijoiden ja työpaikan vaihtoa harkitsevien keskuudessa.

Paragraaffi haluaa edistää työmarkkinoiden toimintaa. Haluamme toimillamme luoda merkityksellisiä työuria ja monimuotoistaa juristiprofessiota. Kysymällä työnhakijoilta heidän toiveistaan, odotuksistaan ja kokemuksistaan, voimme toimia välittäjänä työnhakijoiden ja työnantajien välillä. Jokaisen vastauskuvaajan jälkeen esitetään lyhyesti kuvaajan keskeisimmät havainnot, jonka jälkeen esitetään Paragraaffin asiantuntijoiden analyysi, joka pohjautuu asiantuntijoidemme omaan reflektioon siitä, mitä juristiprofessiossa ja asiantuntijatyössä tapahtuu. Tämän jälkeen esitetään mahdollisia johtopäätöksiä tai toimintasuosituksia. Barometrin lopuksi näistä johtopäätöksistä kootaan kokoavat näkökohdat.

Kysely toteutettiin nettilomakkeena, ja vastaajia kontaktoitiin sähköpostilistan, Paragraaffin hakijapoolin sekä sosiaalisen median kautta. Lisäksi Paragraaffin avainasiakkaat jakoivat barometria omissa organisaatioissaan. Osassa kysymyksistä vastaajilla oli mahdollisuus valita useammasta vastausvaihtoehdosta (monivalinta), kun taas osassa kysymyksistä heillä oli mahdollisuus jättää vastaamatta. Tästä syystä kaikkien vastausten vastaajamäärät eivät ole täysin samat.

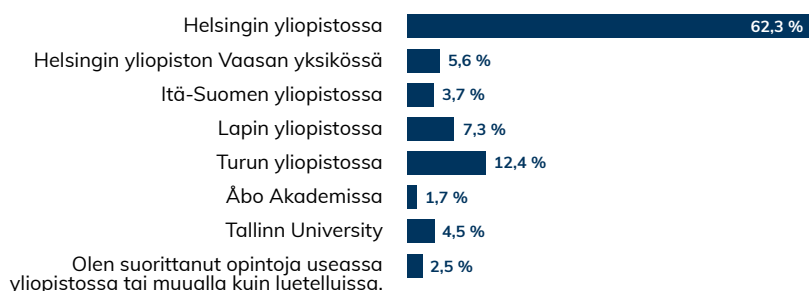
## Monesko opiskeluvuosi sinulla on menossa oikeustieteiden parissa?



Kuvio 1: Vastaajien jakautuminen opintovuosien osalta.

Kyselyyn vastasi tänä vuonna 358 juridisen alan osajaa. Valmistuneiden osuus vastaajista oli 21 prosenttia. Viime vuoteen verrattuna valmistuneiden osuus vastaajista oli suunnilleen samalla tasolla (kasvua noin 0,40 prosenttia). Edelliseen barometriin verrattuna eniten kasvua vastaajamäärissä on tapahtunut toisen vuoden opiskelijoiden keskuudessa (muutos noin 4 prosenttiyksikköä). Muiden vastaajakohorttien määrät ovat pysyneet samansuuntaisina. Vastaajamäärän kasvettua suhteessa eniten onkin siis kasvanut toisen vuoden opiskelijoiden sekä valmistuneiden osuus.

### Missä yliopistossa opiskelet tai opiskelit oikeustieteitä?



Kuvio 2: Vastaajien jakautuminen yliopistoittain.

Vuonna 2018 suurin osa vastanneista oli opiskellut tai opiskeli Helsingin yliopistossa (noin 43 prosenttia vastanneista). Vuonna 2019 tämä osuus nousi 62 prosenttiin. Barometrin tuloksissa on siis vahva painotus Helsingin yliopistosta valmistuneiden ja opiskelevien vastauksiin. Suhteessa eniten vastaajamäärät laskivat Turun yliopiston vastaajien keskuudessa (noin 7 prosenttiyksikköä) ja Tallinnan yliopiston vastaajien keskuudessa (noin 10 prosenttiyksikköä). Muiden vastaajamäärät pysyivät suurin piirtein ennallaan.

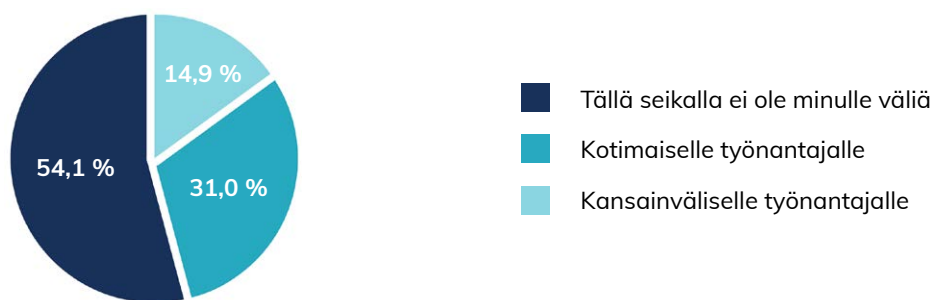
Vastaukset heijastelevat erittäin hyvin tiedekuntien kokoeroja Suomessa. Vaikka Helsingin osuus onkin painottunut, on myös hyvä huomioida, että Helsingin yliopiston sisäänottomäärä on oikeustieteen alalla Suomen suurin.

## 2. TYÖLLISTYMINEN

Viime vuoden tapaan barometrissa selvitettiin työnhakijoiden halua työllistyä eri sektoreille ja toimialoille. Tänä vuonna tutkimukseen lisättiin vaihtoehto "Tällä seikalla ei ole minulle väliä", jotta saataisiin tarkempi tieto siitä, onko toimialoilla ja sektoreilla oikeastaan merkitystä vastaajien keskuudessa. Tätä myös toivottiin viime vuoden barometrin palautteissa.

Lisäksi työnantajasektoreihin liittyvät kysymykset jaoteltiin eri tavalla, jotta voidaan saada hienojakoisempaa tietoa siitä, missä vastaajat haluavat työskennellä. Kysyimme esimerkiksi tänä vuonna erikseen mille yksityisen, julkisen tai järjestösektorin osa-alueelle vastaajat haluaisivat työllistyä mieluiten.

### Haluatko mieluummin työllistyä



Kuvio 3: Haluavatko vastaajat työllistyä kotimaiselle vai kansainväliselle toimijalle.

Vuonna 2018 59 prosenttia vastaajista kertoi haluavansa työllistyä kotimaiselle työnantajalle ja 41 prosenttia kansainväliselle työnantajalle. Tänä vuonna kotimaiselle työnantajalle tähtäävien osuus oli 31 prosenttia. Kansainväliselle työnantajalle puolestaan kertoi haluavansa työllistyä 15 prosenttia vastaajista. Suurimmalle osalle, 54 prosentille vastaajista, tällä seikalla ei kuitenkaan ollut merkitystä.

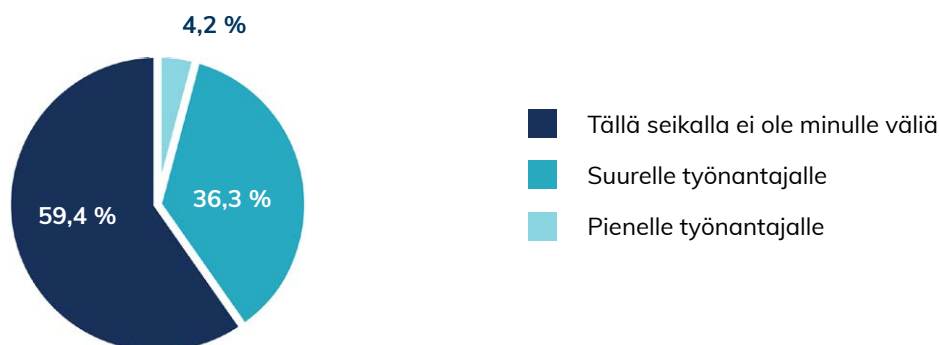
Huomionarvoista vastauksissa on se, että vaikka vastaajamäärät painottuvat ensimmäisen, toisen, kolmannen ja neljännen vuoden opiskelijoihin, on lähes puolella vastaajista mielessään karkea kuva siitä, mihin he haluavat suuntautua tässä kontekstissa. On hyvin todennäköistä, että samasta syystä niiden henkilöiden osuus, joille tällä seikalla ei ole väliä on myös suuri: opintojen alkuvaiheessa jo työllistyminen itsessään on tärkeää eikä ensimmäisiä työpaikkoja hakiessa kotimaisuudella ja kansainvälisyydellä ole väliä työnantajaa valitessa.

Jo työelämässä olevien tapauksessa kaipuuta nimenomaan kansainväliselle työnantajalle voi tasoittaa se, että työ juridiikan alalla on kansainvälistynyt kokonaisuudessaan. Kotimaisetkin työnantajat voivat tarjota mahdollisuuksia kansainväliseen työhön monipuolistuneiden kansainvälisten toimeksiantojen kautta. Toisaalta moni kotimaiseksi mielletty asianajotoimisto voi olla osa laajempaa kansainvälisempää tai pohjoismaista toimistoa, ja näin ollen voi olla hankalaa tunnistaa kotimaisen ja kansainvälisen työnantajan ero.

Toisaalta kansainvälisten työnantajien suosio on ollut huomattava trendi varsinkin nuoremman polven työnhakijoiden keskuudessa. Tätä näkemystä tukee muun muassa Academic Workin uusin Young Professionals

Attraction Index, jonka kärjestä löytyvät kansainvälinen teknologiayritys Google, mutta esimerkiksi myös suomalainen kansainvälisyttä huokuva Supercell.

### Haluatko mielummin työllistyä



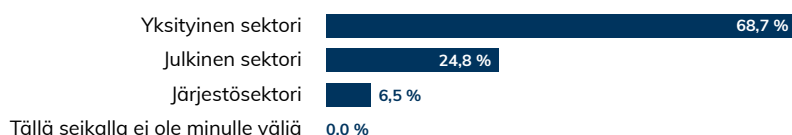
Kuvio 4: Halu työllistyä suurelle tai pienelle työnantajalle.

Työnantajan koolla ei myöskään ole kovin suurta painoarvoa vastaajien keskuudessa. Vuonna 2018 77 prosenttia vastaajista halusi työllistyä suurelle työnantajalle, ja 24 prosenttia halusi työllistyä pienelle työnantajalle. Vaikka suurin osa, 60 prosenttia vastaajista, pitää tätä seikkaa merkityksettömänä, haluaa 36 prosenttia kuitenkin työllistyä suurelle työnantajalle.

Tässä huomionarvoista on se, että useimmiten suurilla työnantajilla on myös parhaat verkostot ja resurssit tehdä työnantajamielikuvamarkkinointia. Suurten työnantajien henkilöstömäärä myös näkyy ja kuuluu Suomen suhteellisen hyvin verkostoituneella juridisella alalla.

Suurten työnantajien resurssit tarjota erilaisia oman osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia sekä monipuolisia työtehtäviä ovat suuremmat. Usean praktiikan suuri asianajotoimisto on työnhakijan tai uuden uran etsijän silmissä otollisempi paikka joko syventää tai laajentaa omaa osaamista. Vaihtoehtokustannuksena usein voidaan kokea kuitenkin omaan työaikaan liittyvien vaikuttamis mahdollisuuksien pieneneminen.

### Missä seuraavista haluaisit mieluiten työskennellä?



Kuvio 5: Mille sektorille vastaajat haluavat mieluiten työllistyä.

Viime vuoden barometrissa vastaajilta kysyttiin sitä, millaisessa työpaikassa he haluaisivat työskennellä. Tuolloin kysymyksen vastausvaihtoehdot olivat laajemmat. Tänä vuonna kysymyksestä tehtiin hienojakoisempi kysymällä ensin vastaajilta, millä työnantajasektorilla he haluaisivat työskennellä, jonka jälkeen kysyimme jatkokysymyksessä, millaisessa työpaikassa kyseisen sektorin sisällä he haluaisivat työskennellä. Viime vuonna osa näistä sektorin

sisäisistä vaihtoehtoista oli valittavissa samassa kategoriassa kuin itse työnantajasektorit, joten vastausten täysivertainen vertaaminen keskenään ei ole mahdollista.

Viime vuonna suosituimmat valinnat olivat yksityinen sektori (57,40 prosenttia vastauksista), asianajotoimistot (57 prosenttia vastauksista), kansainvälinen sektori (42,60 prosenttia vastauksista) sekä julkinen sektori (38,70 prosenttia vastauksista).

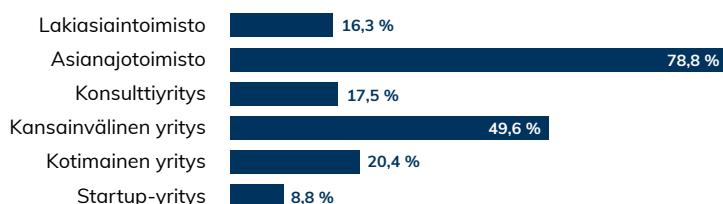
Tämän vuoden barometrissa kysyttäessä haluaisivatko vastaajat työllistyä mieluummin yksityiselle sektorille, julkiselle sektorille vai järjestösektorille, suurin osa vastaajista (68,70 prosenttia) kertoi haluavansa työllistyä yksityiselle sektorille. Julkiselle sektorille vastaajista halusi työllistyä 24,80 prosenttia ja järjestösektorille 6,50 prosenttia. Edellisistä kysymyksistä poiketen työnantajasektoriin liittyvässä kysymyksessä yksikään vastaajista ei kertonut asian olevan vähäpätöinen.

Lakimiesliiton mukaan sen jäsenkunnasta noin 47 prosenttia työskentelee julkisella sektorilla ja 53 prosenttia yksityisellä sektorilla. Tätä taustaa vasten yksityisen sektorin vetovoima on todella suurta. Syitä voi hakea yksityisen sektorin palkkausmalleista, paremmasta näkyvyydestä varsinkin opiskelijoiden keskuudessa sekä paremmilla uranäkymillä.

Yksityisen sektorin suosio voi edelleen myös selittyä sillä, että yksityinen sektori nähdään työtapojen ja työn substanssin kautta monipuolisemmaksi, mutta myös joustavammaksi sekä modernimmaksi työnantajasektoriksi. Julkisen puolen työnantajamielikuvan markkinointi ei ole myöskään ehkä pysynyt yksityisen sektorin vauhdissa. Julkisten virkojen ja positioiden markkinointi on myös osittain jäykkää johtuen niin sanotuista määrämittaisista ilmoituksista. Esimerkkinä voimme katsoa miltä valtiolle.fi-osoitteesta löytyvien positioiden teksti näyttää verrattuna esimerkiksi yksityisten puolen konsulttitalojen hakukuulutuksiin tai suurien asianajotoimistojen hakukuulutuksiin.

Toisaalta myös julkisen sektorin ja etenkin järjestösektorin näkyvyydessä on parantamisen varaa. Yleinen toive Paragraaffin urailloista onkin saada järjestösektorin ja julkisen sektorin puhujia enemmän esittelemään omien työnantajiensä arkea ja työtä.

### Millä seuraavista yksityisen sektorin työpaikoista haluaisit työskennellä (valitse max. 2)

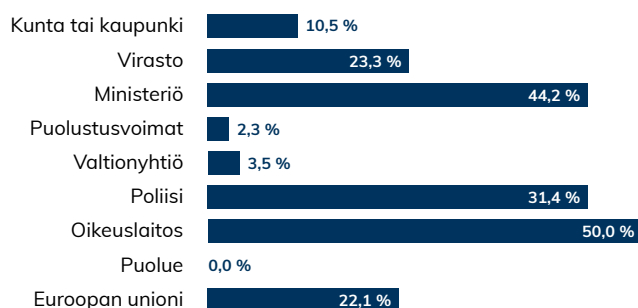


Kuvio 6: Mille yksityisen sektorin työpaikoista vastaajat haluavat työskennellä.

Yksityisen sektorin työpaikoista asianajotoimistot sekä kansainväliset yritykset ovat viime vuoden tapaan kärjessä. Konsulttiyritysten suosio on sen sijaan tippunut yli 20 prosenttiyksikköä viime vuodesta. Syytä tähän on vaikea arvioida ja vastaajamäärien vaihtelu voi osaltaan johtua kysymyksenasettelun muutoksesta, joskin yli 20 prosenttiyksikön pudotusta se ei yksin selitä.

Yksi selittävä tekijä voi olla se, että vaikka yksityinen sektori onkin erittäin suosittu vastaajien keskuudessa, eivät erityisesti konsulttiyritykset ole saaneet niin suurta näkyvyyttä opiskelijoiden ja juridiikan alalla työskentelevien parissa. Konsulttiyrityksillä on ollut hienoisia vaikeuksia päästä niin sanotusti juridiikan alan työntekijöiden ja oikeustieteen opiskelijoiden iholle. Osa syy voi olla se, että perinteiset juridiikan alan työnantajat kuten asianajotoimistot voivat käsitteistää työn sisällön ja substanssiosaamisen tarpeen alan toimijoiden kielelle paremmin kuin muut yksityisen sektorin toimijat, joilla juridiikka ei ole toiminnan ydintä. Jo pelkkä sana konsulttiyritys voi tuki osaltaan hämätä vastaajia, sillä pelkästään sanaan konsultti sisältyy erilaisia konnotaatioita, joista osa mielletään erityisesti tekniikan ja kauppatieteellisen alan ”omaisuudeksi”.

### Mille julkisen sektorin osa-alueelle haluaisit mieluiten työllistyä? (valitse max. 2)



Kuvio 7: Mille julkisen sektorin osa-alueelle vastaajat haluaisivat työllistyä.

Viime vuoden barometrissa kysyttiin erikseen julkisen sektorin osa-alueen mieluisimmista työnantajista. Tuolloin suosituimmat työnantajat olivat tämän vuoden tapaan ministeriöt (59,60 prosentti vastauksista), oikeuslaitos (55,56 prosenttia vastauksista) sekä virastot (36,36 prosenttia vastauksista).

Tänäkin vuonna suosituimmat julkisen sektorin työpaikat sijaitsivat vastaajien perusteella oikeuslaitoksessa ja ministeriöissä. Uutena vaihtoehtona lisätty Euroopan unioni oli vastaajien mielestä neljänneksi suosituin vaihtoehto. Vastauksista voi huomata mitkä julkisen sektorin osa-alueet näkyvät juridisen alan ammattilaisten keskuudessa parhaiten. Erityisesti valtionyhtiöiden keräämä pieni osuus on huomioitavaa.

Selitys vastauksille voi piillä myös syvemmällä juristiprofession ytimessä. Oikeuslaitos sekä poliisi ovat historiallisesti suuressa arvossa pidettyjä instituutioita, joiden toiminnan ydin on juridiikan lävistämä. Tällainen positio suomalaisessa mielenmaisemassa ei välttämättä tarvitse monikanavaista työnantajamielikuvatykytystä, sillä arvostus huokuu instituutiosta, historiasta ja merkityksestä kansalaisyhteiskunnalle. Ministeriöiden asemaa voinee selittää osaltaan se fakta, että ministeriöiden läpi kulkee vuosittain satoja korkeakouluharjoittelijoita, joista suurin osa on oikeustieteen opiskelijoita.



### Mille kolmannen sektorin osa-alueelle haluaisit mieluiten työllistyä? (valitse max. 3)



Kuvio 8: Mille kolmannen sektorin osa-alueelle vastaajat haluaisivat mieluiten työllistyä.

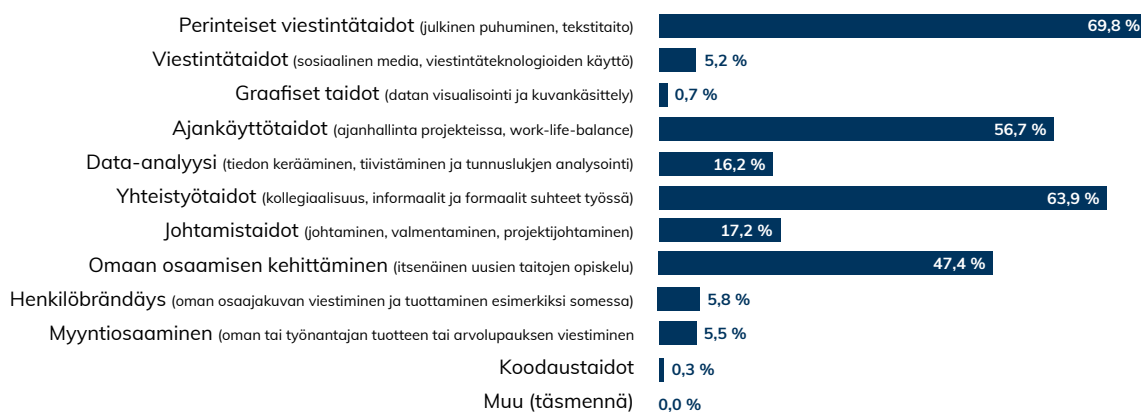
Viime vuoden barometrissa ei kolmannen sektorin sisäisiä mieltäsuhteita eritelty tarkemmin. Tänä vuonna kolmannen sektorin mieltäsuhteiksi työnantajaksi koki vain 6,50 prosenttia. Näiden vastaajien joukosta suurin osa piti ympäristö- ja edunvalvontayhdistyksiä mieltäsuhteimpina paikkoina työllistyä.

Kyseisten järjestöjen suuri suosio voi selittyä erityisesti edunvalvontasektorin asemalla Suomessa yleisesti sekä näkyvyydestä mediassa. Suomen kansainvälisestäkin aktiivinen järjestökenttä on täynnä erilaisia edunvalvontajärjestöjä. Juristin työn keskiöön on ajan saatossa muodostunut tietynlainen edunvalvojuus, joka voi huokua vastauksista. Toisaalta edunvalvontasektori työllistää myös järjestösektorin sisällä suurta määrää ihmisiä. Huomionarvoista on työmarkkinajärjestön ”kokoaan huonompi” menestyminen. Työmarkkinajärjestöt käyttävät suurta valtaa Suomessa ja ovat näkyvä osa kansalaisyhteiskuntaa. Työmarkkinajärjestöt myös työllistävät juridiikan alan ammattilaisia. Silti tämän sektorin suosio ei nouse järjestösektorin sisällä korkealla.

### 3. TYÖELÄMÄSSÄ TARVITTAVAT TAIDOT

Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan työelämässä tarvittavia taitoja. Barometrissa kysyttiin vastaajilta heidän omia mielipiteitään siitä, millaisia taitoja he arvioivat itse tarvitsevan työurallaan. Lisäksi barometrissa selvitettiin, millaisia taitoja vastaajat toivovat ja mitä he arvioivat työntajien arvostavan työnhakijoissa.

#### Mitä työelämätaitoja arvioit tarvitsevasi työurallasi eniten? (valitse max. 3)



Kuvio 9: Tärkeimmiksi arvioidut työelämätaidot.

Vuonna 2018 vastaajat arvioivat tarvitsevasa eniten työurallaan perinteisiä viestintätaitoja, yhteistyötaitoja sekä oman osaamisen kehittämistä. Neljänneksi jäi niukasti ajankäyttötaidot.

Tämän vuoden barometrissa neljän kärki on edelleen sama, mutta ajankäyttötaidot arvioitiin nyt kolmanneksi tärkeimmäksi seikaksi. Perinteisiä viestintätaitoja arvostetaan eniten ja toisena tulevat yhteistyötaidot. Oman osaamisen kehittäminen arvioitiin neljänneksi.

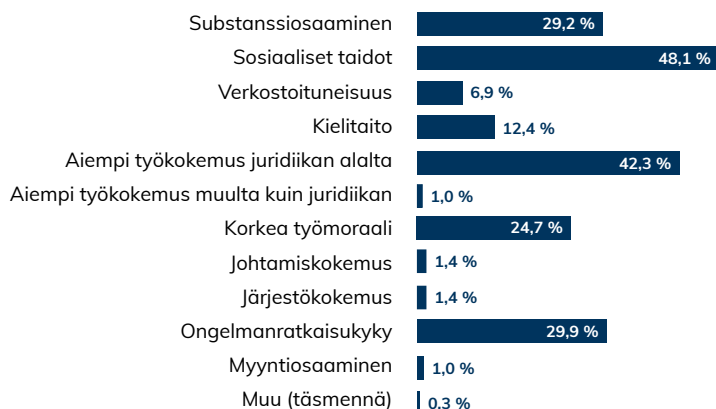
Kaksi tärkeintä syytä ajankäyttötaitojen nousulle ovat todennäköisimmin viimeisen vuoden aikana alan sisällä noussut keskustelu kiireestä, stressistä ja work-life -tasapainosta. Tätä keskustelua on käyty erilaisissa tilaisuuksissa ja alan toimijat ovat nostaneet asiaa esille. Eritoten work-life -tasapaino on noussut käsitteenä varsinkin rekrytoinnin saralla ilmiöksi: lähes jokaisessa Paragraaffin headhunting-toimeksiannossa hakijoiden kirkikysymykset liittyvät työaikaan ja sen hallintaan.

Hakijat kiinnittävät entistä enemmän huomiota omiin ajankäyttötaitoihinsa, mutta odottavat ajankäyttöön raameja ja ohjeistusta myös työnantajalta. Keskeisimpiä Paragraaffin rekrytoinneissa toivottuja ominaisuuksia ovat työaikapankki, viikkotyöaikaraamat ja mahdollisuus tehdä töitä joustavasti tai etätöinä.

Perinteisten viestintä- ja yhteistyötaitojen sijoitus ei ole yllätys, sillä juristien työssä nimenomaan selkeä kirjallinen sekä suullinen kommunikaatio ja tiimityö ovat arkipäivää. Perinteisiin viestintätaitoihin sisältyvät julkinen esiintyminen sekä kirjallinen viestintä. Tätä taustaa vasten graafisten taitojen saama tulos on hiukan pohdituttava: onko juridiikan alalla sanallisen materiaalin ylivoima niin suuri, että graafinen esittäminen koetaan sivuseikaksi? Toisaalta juristiprofessiossa vaadittu asiantuntijatyö ei luonnostaan edellytä asioiden kuvaamista graafisesti.

Yhteistyötaitojen arvostus on myös luonnollista, sillä suuri osa juridiikan alojen työstä sisältää yhteistyötä. Yhteistyön muodot voivat olla projektitiimimäistä tai kollegapainottunutta, mutta juridiikan alalla enää harvassa positiossa on mahdollista menestyä ilman yhteistyötaitoja. Alojen välinen yhteistyö on myös kasvanut ja poikkisektoriaaliset projektit ja toimeksiannot vaativat kykyä tehdä yhteistyötä esimerkiksi talousosaajien tai rakennuttajien kanssa.

### Millaisia taitoja uskot työnantajien arvostavan työnhakijoissa? (valitse max. 2)



Kuvio 10: Taidot, joita työnantajien uskotaan arvostavan eniten.

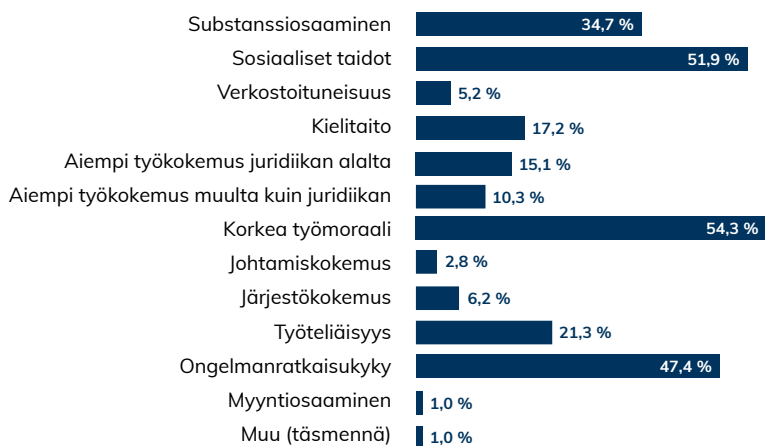
Viime vuoden tapaan barometrissa kysyttiin, mitä taitoja työnhakijat uskovat työnantajien arvostavan työnhakijoissa. Tulosten perusteella juridiikan alalla ei suuria mullistuksia niin sanottuun perinteiseen rekrytointimentaliteettiin verrattuna ole nähtävissä. Sosiaaliset taidot, aiempi työkokemus ja substanssiosaaminen ovat tuttuja termejä jo vuosikymmenten takaa.

Rekrytoinnin yhteydessä sosiaaliset taidot linkitetään monesti puhtaasti vuorovaikutukseen, mutta sosiaaliset taidot ovat joukko monia muitakin ominaisuuksia. Pelkän vuorovaikutuksen tasolla sosiaalisia taitoja mittaavat muun muassa taito kertoa omia mielipiteitä, kuuntelemisen ja havainnoinnin taidot sekä neuvottelutaidot. Laajemmin ajateltuna sosiaalisten taitojen ulkoisten ominaisuuksien rinnalle nousevat sisäiset sosiaaliset taidot kuten optimismi, myötätunto, anteeksianto, sinnikkyys ja rehellisyys. On jatkotutkimuksen paikka, mitä sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan juridiikan alalla.

Usko aiemman työkokemuksen merkitykseen on ehkä itsestään selvää: kokenut työnhakija on työnantajan silmissä turvallisempi vaihtoehto kuin tuore työnuran alussa oleva hakija ilman kokemusta.

Alalle tyypilliseen tapaan substanssiosaaminen ja ongelmanratkaisukyky nousevat myös viiden kärkeen. Monesti työnantajien Paragraafileille antama toive on löytää nimenomaan timanttisella ongelmanratkaisukyvyllä varustettu oman alansa asiantuntija.

### Millaisia taitoja toivot itse työnantajien arvostavan työnhakijoissa? (Valitse max. 3)



Kuvio 11: Mitä vastaajat toivovat työnantajien arvostavan.

Vuoden 2018 tutkimuksessa toteutettiin yllä oleva kohta avoimena kysymyksenä, johon vastaajat pystyivät kirjoittamaan oman vastauksen. Tänä vuonna siirryttiin vastausvaihtoehtoihin, jotta voidaan vertailla paremmin toiveita ja uskomuksia. Vuonna 2018 vastaajat toivoivat, että työnantajat arvostaisivat oma-aloitteisuutta sekä osaamisen jatkuvaa kehittämistä.

Kun tänä vuonna tarkastellaan vastaajien toiveita siitä, mitä työnantajat arvostaisivat, nähdään eroavaisuuksia siihen, mitä he uskovat työnantajien arvostavan. Substanssiosaaminen, sosiaaliset taidot ja ongelmanratkaisu pysyvät neljän parhaan joukossa, mutta korkea työmoraali nousi edelliseen kysymykseen verrattuna kaikkien ohi.

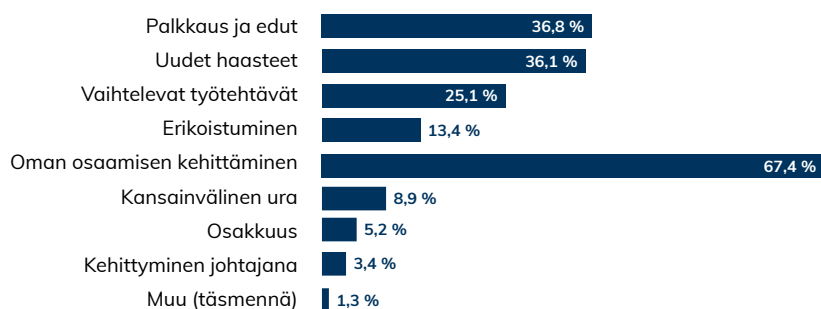
Tämä on huomioitava seikka vähintäänkin kahdesta syystä. Ensinnäkin korkea työmoraali taitona ja attribuuttina on hankala määrittää. Korkeaa työmoraalia voi tuoda esille monella tapaa, ja perinteisesti pitkään toimistolla keskiyön öljyä polttanut työntekijä on saanut kunnian olla työn sankari. Tämä sankarimyytti on kuitenkin tulossa tiensä päähän. Kuten aiemmin todettiin, työnhakijat arvostavat nykyään vapautta ja vastuuta työaikaan liittyvissä asioissa. Yömyöhään projektien kanssa painiminen ei ole enää asia, jota tavoitellaan, joskin ymmärretään, että näin on ajoittain pakko tehdä.

Toiseksi on hankala määrittää, miten rekrytointitilanteessa työnantaja kaivaa esille korkean työmoraalin määrittävät tekijät. Haetaanko eniten asioihin perehtyvää, eniten rahaa sisään tuovaa vai jokaisen osa-alueen osaavaa yksisarvista? Vai nähdäänkö tämän tekijän määritelmät vasta, kun työntekijä on saapunut taloon ja koeaika on päättymässä?

Sosiaalisten taitojen arviointi on myös yllättävän hankala attribuutti testata haastattelussa, saati kirjallisesti. Monella meistä on monta tapaa esittää itseään. Tavallinen jako työ-minään ja vapaa-ajan-minään voi saada haastattelutilanteessa aikaan kolmannen tyyppin eli haastattelu-minän. Haastattelussa varsinkin työuran alkuvaiheessa olevat haastateltavat pyrkivät lähentymään työnantajaa muokkaamalla omaa sanastoaan haastattelijan sanastoa läheltä liippavaksi. Onkin haastattelijan ammattitaidon varassa luoda ympäristö, jossa haastateltava voi olla omana itsenään. Sosiaalisten taitojen määrittäminen sinänsä nykyisessä työelämässä on myös hankalaa jo siitäkin syystä, että vanhanaikainen jako introvertteihin ja ekstrovertteihin on

jatkanut elämäänsä. Toisaalta hyvin harva käsittää, että jako on väkinäinen. Introvertin sosiaaliset taidot sinänsä voivat olla paremmat kuin usealla ekstrovertilla. Kyse on ennemminkin siitä, että toinen henkilöistä voi vaatia pidemmän latautumisajan ollakseen sanakirjan esimerkki social butterflystä.

### Mikä inspiroi sinua kehittymään urallasi? (valitse max. 2)



Kuvio 12: Mikä inspiroi vastaajia kehittymään urallaan.

Oman osaamisen kehittäminen on Paragraaffille yksi keskeinen teema tänä vuonna – ollen sitä myös viime vuonna. Teema on toki aina ajankohtainen ja omassa työssä kehittyminen on suuresti työntekijöiden arvossa pitämä asia. Panostukset osaamisen kehittämiseen ruokkivat työntekijöiden kunnianhimoa ja uralla kehittymistä. Viime vuotisten vastausten perusteella tutkimuksessa haluttiin testata hypoteesia oman osaamisen kehittämisestä uralla etenemisen moottorina.

Tämän vuotisen barometrin tulosten perusteella osaamisen kehittäminen on jopa palkkausta ja uusia haasteita merkityksellisempi seikka kehittymiseen. Kysymys ja vastaus voivat kuulostaa kehäpäätelmältä. Toisaalta asiaa voi ajatella myös siten, että palkkaus ja uudet haasteet ovat ymmärrettävästi uralla etenemisen myötä tulevia seikkoja, mutta niitäkin suurempi palkinto on olla kyvykäs kohtaamaan uudet haasteet kehittämällä omaa osaamistaan.

Työssä kehittyminen on linkitettävissä työssä etenemiseen ja nousee todennäköisesti myös siksi korkealle. Se, että samalla työnantajalla voi edetä niin sanotuista entry level -tehtävistä aina johtavaan asemaan saakka, on keino vahvistaa työntekijöiden pysyvyyttä.

Omaan osaamiseen panostaminen voi myös tarkoittaa monialaisuuden ja laajemman osaamisen arvostuksen nousua. Milleniaali-sukupolvelle ei ehkä ole enää mielekästä kehittää omaa osaamistaan aina vain pienemmällä niche-alueella, sillä jo nyt opinnot ja työelämä vaativat monialaista osaamista.

## 4. TYÖNANTAJAMIELIKUVA

Työnhakutilanteessa hakemuksen lähettämisen ja hakukuulutuksen ohittamisen välillä ratkaisee hyvin paljon se, millainen ennakkokäsitys työnhakijalla on potentiaalisesta työnantajasta, kun hän näkee hakukuulutuksen. Juristiprofessio on Suomessa tiivis ja monella työnhakijalla on joko omakohtainen, kaverilta kuultu tai sosiaalisesta mediasta poimittu käsitys työnantajista. Jodel-aikakaudella jokainen epätyytyväinen tai tyytyväinen voi olla oman elämänsä brand ambassador hyvässä ja pahassa. Näin on myös ainakin niin kauan, kuin medialukutaito on sillä tasolla, että kaikkea mikä sosiaalisessa mediassa tulee vastaan on pakko uskoa.

### Millaisia ominaisuuksia on unelmatyöpaikallasi? (valitse max. 3)



Kuvio 12: Millaisia ominaisuuksia vastaajien unelmatyöpaikalla on.

Barometrissa lähdettiin liikkeelle siitä, että jokaisella työnhakijalla on mielessään tekijät, jotka muodostavat niin sanotun unelmatyöpaikan. Kun 2018 kysyttiin, millaisia ominaisuuksia vastaajien unelmatyöpaikalla on, nousi mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen suosituimmaksi ominaisuudeksi. Seuraavaksi suosituin ominaisuus oli joustavuus ja kolmanneksi eniten vastaajat arvostivat tasa-arvoisuutta.

Vuoden 2019 barometrissa oman osaamisen kehittäminen on edelleen ensimmäisenä lueteltaessa unelmatyöpaikan ominaisuuksia. Lisäksi joustavuuden käsite on laajennettu koskemaan kokonaisuutta work-life-balance. Tämä ominaisuus oli vastaajien mielestä toiseksi tärkein. Kolmen kärki pysyi muutenkin muuttumattomana tasa-arvon ollessa kolmanneksi vastatuin ominaisuus.

Edellä mainituista work-life-balance eli tuttavallisemmin vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen on ollut selkeästi eniten mainittu piirre Paragraaffin headhunting-toimeksiantojen yhteydessä. Usein keskusteluissa parhaiden hakijoiden kanssa work-life-balance nousee palkkauksenkin ylitse keskusteltaessa asioista, jotka vaikuttavat

työpaikan vaihtamiseen. Tulevaisuudessa joustavuus, vapaus sovittaa itse työajat sekä työnteen paikka työhön ja omaan elämään sopiviksi ovat valuitta, joilla työnantajat ostavat parhaat talentit markkinoilta. Muutos tällaiseen työskentelymalliin vaatii organisaatiotasolla muutoksia, joihin juridisen alan työnantajien tulee varautua.

Tasa-arvon käsitettä tarkasteltaessa tulee eksplisiittisten tasa-arvotekijöiden lisäksi tarkastella valtahierarkiata. Sukupuolten tasa-arvo voi toteutua erittäin hyvin useilla työpaikoilla, mutta muuten valta-asetelmat saattavat olla vinossa. Pidempään talossa olleiden valta-asema suhteessa Associate tai Senior Associate -tason henkilöihin voi olla formaalisti selkeä, mutta pinnan alla voi esiintyä valta-asetelmien väärinkäyttöä. Tämä konkretisoituu käskyttämisenä, oikuttelun sietämisenä hierarkiassa ylempänä olevilta sekä puhtaana simputuksena. Esimerkkejä valta-asetelman väärinkäytöksistä olemme saaneet tänäkin syksynä lukea lehdistä. Vaikka tällaiset tapaukset eivät päätyisi julkisuuteen – mikä on valitettavaa – puskaradion hiljaisetkin taajuudet riittävät viemään viestin tulevaisuuden talenteille.

Vastaajia innosti myös työnantajien matala hierarkia. Tämä voidaan tulkita joko niin, että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työpaikallaan työhönsä sekä jopa työnantajan strategiaan tavoitteisiin. Toinen tapa tulkita on se, että työntekijä kohtaa ja pystyy toimimaan tasavertaisena korkeampienkin esimiesten kanssa. Juridiikan alalla meriitteihin perustuva ylenemisykli voi pahimmillaan luoda organisaatiosta korkeahierarkisen, vaikka käytänteiden tasolla kulttuuri olisikin matalahierarkinen. Tämä johtuu esimiesasemalle annetusta sosiaalisesta statusarvosta, joka ilmenee eri tavalla eri organisaatioissa. Formaali tekijät kuten palkitseminen ja lisävastuu ovat itsestään selviä, mutta johtaminen ja päätösten tekeminen ovat sidonnaisia henkilöön. Eri henkilöt johtavat eri tavalla ja voivat unohtaa, että heillä on myös vastuita johdettaviaan kohtaan. Tästä syystä erilaiset johtajakoulutukset ja esimiestaitojen kouluttaminen ovat tärkeitä keinoja ylläpitää tervettä kulttuuria.

### Mitkä seikat vaikuttavat eniten mielikuviesi muodostumiseen työnantajista? (valitse max. 3)



Kuvio 13: Mitkä seikat vaikuttavat vastaajien mielikuvien muodostumiseen työnantajista.

Puskaradion lisäksi työnhakijat muodostavat mielikuvansa työnantajista monen muun tekijän kautta. Kysyimme vuoden 2018 tutkimuksessa työnhakijoilta, mitkä seikat vaikuttavat mielikuvien muodostumiseen työnantajista. Tuolloin eniten työnantajamielikuvan muodostumiseen vaikutti työnantajan imago kanssaopiskelijoiden ja juristien keskuudessa. Lisäksi työnantajan imago julkisuudessa ja työnantajan imago sosiaalisessa mediassa vaikuttivat eniten mielikuvien muodostumiseen.

Tämän vuoden vastauksissa työnantajan imago kanssaopiskelijoiden tai juristien keskuudessa oli ylivoimaisesti eniten vaikuttava tekijä. Viime vuoden tapaan työnantajan imago julkisuudessa oli myös kärjessä vastauksissa. Viime vuodesta uudistetut kysymysvaihtoehdot sisälsivät nyt myös vaihtoehdon ”Työnhakukokemus kyseiseltä työnantajalta”. Tämä vaihtoehto olikin toiseksi vaikuttavin tekijä.

”Haastattelu on työnantajan käyntikortti” on Paragraaffin rekrytointipäällikön käyttämä lausahdus. Tämän kysymyksen suhteen siinä lienee perää. Juridiikan alalla rekrytointeja suoritetaan hyvin eri tavalla riippuen siitä, minkälaista positiota täytetään. Trainee-haut ovat kiireistä aikaa toimistoille: läpikäytäviä hakemuksia on suunnattoman paljon ja haastatteluitakin iso liuta. Kaiken tiimellyksessä rekrytointitilanteen toiseksi tärkein asia saattaa jäädä unholaan: luo hyvä kuva työnantajasta. Rekrytoinnin edellytys on totta kai saada taloon loistava työntekijä, mutta tämä tarkoittaa tilanteesta riippuen satojen tai kymmenien henkilöiden jäämistä ulkopuolelle. Suuri osa näistä henkilöistä perustaa pintaa syvemmän kokemuksen rekrytoivasta tahosta rekrytointiprosessin perusteella. Siksi jokaisen hakijan kohdalla tulee huomioida, millaista kuvaa kommunikoitte itsestänne.

Tämä kuulostaa tuskallisen työteliältä. Sitä se voi ollakin, varsinkin jos prosessit eivät ole kunnossa. Tuskallisempaa on kuitenkin alkaa korjaamaan työnantajamielikuvaa jälkikäteen. Se voi olla jopa mahdotonta. Esimerkiksi trainee-hakujen kohdalla huono työnantajamielikuva voi tahrata maineen kokonaisen vuosikurssin, tai jopa useammankin osalta.

### Mikä on sinulle merkityksellisintä hakiessasi työpaikkaa? (valitse max. 3)



Kuvio 14: Mikä on vastaajille merkityksellisintä heidän hakiessa työpaikkaa.

Kysyttäessä viime vuonna, mitkä seikat ovat työnhakijoille tai työpaikan vaihtajille merkityksellisiä, oli vastausten kolmen kärki seuraava: palkkaus ja edut, työnantajan hyvämaineisuus sekä työnantajan arvot. Tämän vuoden barometrin vastaukset vahvistavat käsitystä siitä, että arvot ja työnantajan maine ovat ankkuroituneet kolmen tärkeimmän seikan joukkoon asioissa, joihin työnantajien pitää kiinnittää huomiota.

Kuten jo aiemmin tämän vuoden tutkimuksessa mainittiin, tasa-arvo on yksi työnhakijoiden työpaikan unelmaominaisuuksista. Työnantajan on helppo kertoa olevansa tasa-arvoinen, mutta se mitä tasa-arvo itse asiassa merkitsee voi olla epäselvää. Tasa-arvoisuus voi olla kunnossa sukupuolen tai sukupolvien välillä, mutta erilaisten valta-asetelmien kautta työssä voi konkretisoitua monenlainen syrjintä.

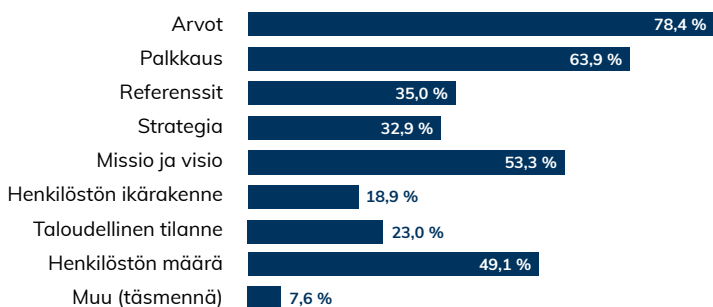


Työssä voi olla myös yksinäistä tällaisten valta-asetelmien tai kulttuuristen käytäntöjen vuoksi. Moni toimisto arvostaa erilaisuutta niin substanssiosaamisen kuin persoonienkin osalta, mutta se miten erilaiset persoonat ja työskentelytavat istutetaan olemassa olevan kulttuuriin, voi olla hukassa. Tällaisessa tilanteessa työntekijä voi kokea, ettei häntä tueta omana itsenään tai, että hänen työntekoon pyritään vaikuttamaan. Hiljaisuutta arvostava työntekijä voi hakeutua rauhallisempaan paikkaan ja sulkeutua työhönsä. Tämä ei välttämättä tarkoita, että hän haluaa jättäytyä pois yhteisistä kahvihetkestä tai lounashetkestä, vaikka hän ei aina olekaan niin sanotusti läsnä.

Esimerkki voi kuulostaa hyvin teennäiseltä tai joillekin jopa mitättömältä. Mitättömältä näyttävät myös pienet kivet. Nämä pienet kivet voivat kuitenkin hangata kantapään vereslihalle pyörityään kengässä pitkän aikaan. Pienet yhteisöä rakentavat tekijät suojaavat työntekijää ja työyhteisöä hankaavilta tekijöiltä, ja näihin pitää kiinnittää huomiota. Kenenkään ei kuulu olla työssään jatkuvasti vereslihalla. Yhteiset käytännöt, esimiesten kouluttaminen ja koko yhteisön osallistaminen yhteisöllisyyden ja kulttuurin rakentamiseen vaativat aikaa, rahaa ja vaivaa. Toisaalta osallistava ja yhteisöllinen kulttuuri säästää aikaa jatkuvilta konfliktien selvittelyiltä, rahaa työtyytyväisyyden tuomana tehokkuutena ja työn imuna sekä vaivaa jatkuvilta rekrytoinneilta.

Arvojen tärkeyttä korostaa edelleen seuraava kysymys vastauksineen. Viime vuoden tutkimustuloksissa yllätti se, kuinka moni vastaajista käy läpi työnantajien arvot etsiessään tietoa työnantajista. Viime vuoteen verraten tämän vuoden vastausten kärki ei ole yllätys: suurin osa vastaajista (78,40 prosenttia) käy läpi työnantajan arvot. Kärkivastauksissa mukana ovat lisäksi palkkaus, missio ja visio sekä henkilöstön määrä.

### Mitkä seuraavista asioista käyt läpi etsiessäsi tietoa työnantajista? (valitse haluamasi määrä)



Kuvio 15: Mitä tietoja vastaajat käyvät läpi etsiessään tietoa työnantajista

Vuonna 2018 vastaajien neljän kärki tärkeimmistä asioista, joita he käyvät läpi etsiessään tietoa työnantajista olivat arvot (78 prosenttia vastauksista), palkkaus (68 prosenttia vastauksista), missio ja visio (52 prosenttia vastauksista) sekä henkilöstön määrä (49 prosenttia vastauksista).

Arvojen merkitys oli erittäin suuri myös tänä vuonna ja neljän kärjen järjestys sama. Tässä tutkimuksessa arvoista kirjoitettiin joko ylempänä. Niiden merkitys yleisesti korostuu läpi barometrin tuloksien.

Palkkaus edustaa niin sanottua perinteisempää kategoriaa etsittävien tietojen saralla. Vaikka palkkaus ei enää ole tärkein työnantajan valintaan vaikuttava tekijä, on juridiikan alalla palkkaan sitoutunut tietty arvostuksen mittari. Toisaalta palkkaus tuo esille myös hieman piileviä arvovalintoja työnantajasta.

Palkka ja etuudet tuovat näkyviksi sitä, mitä työssä arvostetaan. Kovaa töitä tehnyt saa ylennyksen eli lisää vastuuta ja työnantajan arvostuksen mukaisen palkankorotuksen vastuun kasvaessa. Se, miten palkankorotukset ja muut edut jaetaan työpaikalla, luovat näkyvän arvojärjestelmän työyhteisöön. Nämä seikat ovat myös yleensä tarkkaan määritellyt esimerkiksi palkkauksen osalta.

Esimerkiksi perheenisäyksen ei tulisi aiheuttaa epätasa-arvoisia palkkavaikutuksia, vaikka niitä usein aiheutuu pidemmällä aikavälillä etenkin naisille. Palkkausmäärittelyyn ei myöskään kuulu stereotyyppien vahvistaminen tai syrjintä. Nykymaailmassa palkkaus on julkista. Työntekijät puhuvat keskenään samoin kuin opiskelijat. On työnantajien vallassa liittyvätkö keskustelun aiheet epätasa-arvoisuuteen vai toimivaan sekä tasa-arvoiseen työyhteisöön.

Missio ja visio sanoittavat sen, mihin työnantaja on menossa sekä avaa keinoja tavoitteiden saavuttamiseen. Missio ja visio voivat olla myös arvolatautunutta ja näin ollen työnantajasta tietoa etsivien voi olla helpompi selvittää itselleen, mitä työnantajan arvot tarkoittavat lukemalla työnantajan mission ja vision.

Henkilöstön määrään liittyvä kiinnostus kumpuaa yleensä halusta nähdä, millainen tuleva tiimi voi olla. Se, onko kyseessä pienempi työnantaja, massiivinen korporatio vai nousua hakeva keskikokoinen toimisto voi olla tärkeää työnhakijan kannalta. Moninaisten talenttien joukossa on ihmisiä, joiden kukoistus voi vaatia suuren toimiston ja ison tiimin, kun toiset löytävät parhaan iskunsa toimiessaan tiiviissä työyhteisössä työparin kanssa tai itsenäisesti. Henkilöstön määrä on eräänlainen työyhteisön mittari, sillä henkilöstön määrään on liitettyä monenlaisia konnotaatioita aina kotoisuudesta kylmään korporatiomaailmaan. Tämän vuoksi henkilöstön määrän kuvaaminen sekä yleinen henkilöstön moninaisuuden kuvaaminen on tärkeää.

## 5. ARVOT

Koska jo viime vuoden tutkimuksessa arvot nousivat tärkeään rooliin, tämän vuoden tutkimuksessa haluttiin kartoittaa lisää arvojen merkitystä, ja sitä millaisena, juridiikan alan arvomaailman työnhakijat haluavat näyttäytyvän.

Barometrin vastaajilta kysyttiin, millaisia arvoja he toivovat työnantajillaan olevan. Avoimista vastauksista nousi monia jo aiemmin esille nousseita teemoja. Kärjessä ovat tasa-arvon teemat, work-life-balance sekä hyvään johtajuuteen ja yhteisöllisyyteen liittyvät teemat. Alla joitain laadullisia otoksia avoimista vastauksista kysymykseen: "Millaisia arvoja toivot työnantajallasi olevan?"

*"Tasa-arvoinen kohtelu riippumatta iästä, sukupuolesta tai asemasta hierarkiassa. Työilmapiiristä huolehtiminen olisi tärkeää."*

*"Toivon työnantajani edistävän tasa-arvoa työympäristössä, joka mahdollistaa kaikille tasapuolisen urakehityksen ja mielenkiintoisia työtehtäviä. Työnantajan tulisi myös kantaa yhteiskunnallisella tasolla vastuun teoissaan mm. ympäristön kannalta."*

*"Perhekeskeisyys, työntekijöiden vapaa-ajan ja ylipäänsä muunkin ajan ja vaivannäön arvostaminen, halu auttaa työntekijöitä etenemään ja kasvamaan urallaan."*

*"Tasa-arvoisuutta ja syrjimättömyyttä sekä rohkeutta tehdä päätöksiä ja seisoa niiden takana. Toivon, että työnantaja odottaa työntekijöiltä paljon ja että työnantaja on myös valmis joustamaan ja tekemään työntekijöiden puolesta paljon."*

Vastausten ja Paragraaffin sekä työnhakijoiden välisistä kohtaamisista nousseiden huomioiden perusteella juridiikan alalla työelämässä on vielä jonkin verran parannettavaa, mutta osa vastauksista huokui henkeä siitä, että muutoksia on jo tapahtunut. Tällaiset vastaukset toki kehottivat jo esille nostettujen teemojen (tasa-arvon ja work-life-balancen) eteen tehtävän työn jatkamista, vaikka olosuhteet ovat jo jonkin verran parantuneet.

Vastauksista nousi esille myös yhdessä tekeminen ja yhteisöllisyys. Modernin johtamisen aikakaudella alaiset haluavat johtajuudelta myös muuta kuin tehtävien jakoa. Coachaava johtaja on tarpeeksi lähellä luodakseen hyvän tiimin hengen ja ollakseen aidosti läsnä tukena, mutta ei mikromanageroi.

*"Yhdessä onnistuminen/menestyminen/kehittyminen, toisten kunnioittaminen ja arvostaminen, intohimo tekemiseen. Työn ja vapaa-ajan tasapaino."*

*"Henkilöstöstä välittäminen - toisin kuin nykyisessä, jossa ainoa merkityksellinen asia on, kuinka paljon osakkaat saavat rahaa."*

Tutkimuksessa kysyttiin lisäksi, miten vastaajat toivovat työnantajien arvojen näkyvän omassa työssään. Vastauksissa toistuvat samat teemat kuin aiemmassa kysymyksessä, joskin vastaukset menevät lähemmäksi konkretiaa ja vastaajat pyrkivät esimerkkien kautta avaamaan ideaalitulannetta.

Monet esille nousevista seikoista liittyvät yhteisöllisyyteen, work-life-balanceen sekä johtajuuteen. Johtajuuden merkityksestä kirjoitettiin aiemmin. Vastausten perusteella johtajuus konkretisoi varsinkin työaikaan ja arvostukseen liittyviä ominaisuuksia: hyvä johtaja luo arvostavan ilmapiirin ja pitää huolen kaikkien jaksamisesta.

*"Tietenkin toivoisin pääseväni työskentelemään sellaiseen paikkaan, missä minua arvostettaisiin, autettaisiin tarvittaessa ja pidettäisiin yllä positiivista ilmapiiriä huolimatta paineista ja vaikeista hetkistä."*

*"Toivon, että arvot näkyvät jokaisessa asiassa, jotta arvot myöskin välittyvät jokapäiväiseen työhön. Helposti arvot hukkuvat muiden asioiden joukkoon tai niitä ei tuoda esiin esim. muutostilanteissa, vaikka ne olisivatkin olleen taustalla päätöksenteossa, joten ne eivät välttämättä välity myöskään työntekijälle"*

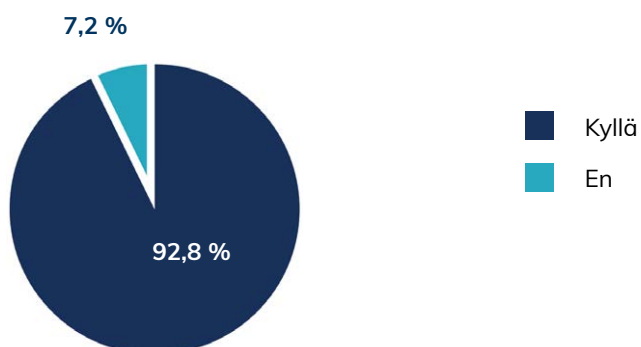
*"Työnantaja pitää kiinni yhteisistä säännöistä, työpaikalla vallitsee hyvä ilmapiiri ja yhteishenki, virheitä saa tehdä ja niistä opitaan, työssä ei tarvitse pelätä sitä, että ei osaa, neuvoja ja apua saa aina, kun sitä tarvitsee."*

*"Esim. kenen ovelle vaan voi koputtaa, työnantaja suhtautuu ymmärryksellä erilaisia elämänmuutoksia kohtaan, työntekijät huomioidaan yksilöinä."*


*"Osaava projektinjohto, ja sitä kautta järkevät sekä inhimilliset työajat. Hyvä tiimityöskentely ja mahdollisuus kehittyä urallaan. Tasa-arvo ja hyvä kommunikaatio työyhteisössä."*

Arvojen muodostaminen, levittäminen, juurruttaminen ja käytäntöön saattaminen on huikean suuri prosessi. Se vaatii koulutautumista ja kouluttamista, työtä ja aikaa. Mutta ovatko arvot kaiken tämän arvoisia? Se selviää seuraavan kuvaajan kautta.

#### Olisitko valmis vaihtamaan työpaikkaa arvojen vuoksi?



Kuvio 16: Olisivatko vastaajat valmiita vaihtamaan työnantajaa arvojen vuoksi.



Kysyttäessä valmiutta vaihtaa työnantajaa arvojen vuoksi 92,80 prosenttia vastaajista on valmis vaihtamaan työpaikkaa saadessaan tarjouksen työnantajalta, jonka arvot sopivat paremmin hänen omiinsa. Tämä on hurja luku, ja sen pitäisi pysäyttää jokaisen työnantajan pohtimaan, kuinka hyvin asiat ovat omassa organisaatiossa.

On helppo argumentoida asiaa vastaan: arvojen muodostaminen ja ylläpito vie aikaa sekä rahaa. Työnantajan tulee kuitenkin olla selvillä, mitä heidän omat arvonsa tarkoittavat. Työnantajan vastuulla on ylläpitää arvoihin sidottuja käytänteitä, ja työnantajan tulee sitouttaa koko yhteisö arvon toteuttamisen taakse. Vain tällä tavoin arvot voivat toimia. Ei työelämässä sallita luvattomia poissaolojakaan, vaan siihen puututaan. Miksi arvotyöhön osallistumiseen pitäisi noudattaa muita pelisääntöjä?

## 6. KOKOAVAT NÄKÖKOHDAT

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia näkemyksiä, kokemuksia ja toiveita juridisen alan työnhakijoilla sekä työpaikan vaihtoa harkitsevilla on työnantajia sekä työelämää kohtaan. Kysely toteutettiin nettilomakkeena, ja vastaajiin otettiin yhteyttä sähköpostilistan, Paragraaffin hakijapoolin sekä sosiaalisen median kautta. Kyselyyn vastasi 358 juridisen alan osajaa. Valmistuneiden osuus vastaajista oli 21,40 prosenttia.

### 6.1. Arvot ovat edelleen tärkeitä

Vastausten perusteella 78,40 prosenttia vastaajista käy läpi työnantajan arvot etsiessään tietoa työnantajasta. Viime vuoteen verrattuna määrä on pysynyt samana. Toisaalta tämän vuoden barometrissa pyrittiin käymään läpi tarkemmin myös sitä, mitä nämä arvot tarkoittavat ja miten työntekijät toivovat arvojen näkyvän arjessa.

Luku, jonka pitäisi pysäyttää työnantajat pohtimaan tätä tarkemmin on 92,80 prosenttia. Se on osuus vastaajista, jotka ovat valmiita vaihtamaan työpaikkaa, jos uuden työnantajan arvot vastaavat paremmin työntekijän omia arvoja.

Tasa-arvosta on puhuttu ja puhutaan – syystäkin – paljon. Sen ilmenemismuodot ovat moninaisia, ja vaikka niin sanotut itsestään selvät seikat voivatkin olla ratkaistu työyhteisössä, voi epätasa-arvo putkahtaa esiin mikrointeraktioissa ja hetkinä, jolloin yhteisöllisyyttä rakennetaan unohtaen yhteisön kaikki jäsenet.

### 6.2. Oman osaamisen kehittäminen on tullut jäädäkseen


Oman osaamisen kehittäminen nousi niin ikään viime vuoden tapaan esille. Se nähtiin vastaajien keskuudessa myös tärkeimmäksi inspiraatioksi työuralle etenemisellä. On tärkeää avata mahdollisuuksia kehittää omaa osaamista niin työssä kuin työn ulkopuolella.

Oman osaamisen kehittämisen mahdollisuudet työnantajan sisällä vahvistavat pysyvyyttä. Toisaalta erilaisten urapolkujen mahdollistaminen voi olla nykyisillä organisaatorakenteille hankalaa. Tulevaisuudessa työnantajien tulee ratkaista, miten he voivat mahdollistaa horisontaalisen kehittymisen. Jo jonkin aikaa M&A-praktiikassa toimineella henkilöllä voi nousta kiinnostus toimeksiantojen perusteella kiinteistöoikeuteen. Miten helposti polku praktiikasta toiseen on näkyvissä? Onko tällaista sisäistä migraatiota osattu edes ottaa huomioon?

Toisaalta koko praktiikka-ajatus saattaa olla muutoksen alla. Milleniaalit arvostavat yhä enemmän laajaa osaamista keskittyneen niche-osaamisen kustannuksella. Nykyisen praktiikkamallin rajat voivat kuulostaa keinotekoiselta uuden sukupolven juridiikan renesanssineroille.

### 6.3. Bubbling Under: parempi johtajuus

Suurin osa konkreettisista toimenpiteistä liittyvät työn ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon, johtajuuteen ja tasa-arvon ilmenemiseen työpaikalla. Nämä kolme kokonaisuutta ovat monia työn arjen elementtejä läpileikkaavia. Niitä ei voi ratkaista heittämällä setelitikkoa ongelmien suuntaan. Paremman työelämän ja arvojen jalkauttaminen vaatii aikaa, työtä ja fasilitointia. Se vaatii vahvempaa ja inhimillisempää johtajuutta. Rahalla voi ostaa toki koulutuksia, mutta on johdon vastuulla estää opin ja ideoiden haihtuminen vesihöyrynä ilmaan, kun tilanteet kuumenevat.



Paragraaffin vuoden 2019 barometri vahvistaa viime vuoden tuloksia. Oman osaamisen kehittäminen, work-life-balance ja arvot ovat tulleet jäädäkseen työelämään liittyvään keskusteluun myös juridiikan alalla. Paragraaffi on tuonut barometrissa entistä enemmän esille myös seikkoja, joihin törmätään yrityksen omissa toimeksiannoissa. Paragraaffilla keskustellaan viikoittain useiden asiantuntijoiden kanssa ja kuulemme suoraan myös heiltä mitä he pitävät tärkeänä. Myös ne keskustelut tukevat barometrin tuloksia.

Erityisesti jo pidemmällä urallaan olleet peräänkuuluttavat työn ja vapaa ajan tasapainoa, mutta myös parempaa johtajuutta. Onneksi tällaiset asiantuntijat ovat myös valmiita ottamaan vastuuta ja tuovat esille, millaista johtajuutta he ensinnäkin arvostavat, mutta myös, millaista johtajuutta he itse loisivat tullessaan taloon.

# PARAGRAAFFI OY

---

Ludviginkatu 6  
00130 Helsinki

myynti@paragraaffi.fi  
0405765709

Y-tunnus 0459218-9



[paragraaffi.fi](https://paragraaffi.fi)



[twitter.com/paragraaffi](https://twitter.com/paragraaffi)



[instagram.com/paragraaffi](https://instagram.com/paragraaffi)



[linkedin.com/company/paragraaffi-oy](https://linkedin.com/company/paragraaffi-oy)



[facebook.com/paragraaffi](https://facebook.com/paragraaffi)





