PARAGRAAFFI

PÄÄTÖKSENTEKO-OPAS · 2026

JURISTIREKRYTOINNIN PÄÄTÖKSENTEKO-OPAS 2026

Juristirekrytoinnin tärkeimmät päätökset tehdään ennen haun käynnistämistä

Osaajaprofiili, palkkataso, hakutapa ja aikataulu ratkaisevat pitkälti sen, millaisesta kandidaattimarkkinasta lopulta valitaan.

Mitä rekrytointi maksaa · Kuinka kauan se kestää · Mikä hakutapa sopii · Millainen titteli ja vastuu · Onko profiili realistinen

SISÄLTÖ

Seitsemän kysymystä ennen rekrytointia

Tämä opas vastaa kysymyksiin, jotka ratkaisevat rekrytoinnin onnistumisen — ennen kuin siihen käytetään ensimmäistäkään tuntia tai euroa.

1 **Mitä juristin rekrytointi maksaa?**

2 **Kuinka kauan rekrytointi kestää?**

3 **Suorahaku, Sourcing, Screening vai Interim?**

4 **Legal Counsel vai Senior Legal Counsel?**

5 **Kuinka realistinen oma vaatimusprofiili on?**

6 **Mitä pitää päättää ennen haun käynnistämistä?**

7 **Mitä juristille kannattaa maksaa?**

→ **Tarkistetaanko teidän rekrytointisuunnitelmanne?**

KYSYMYS **1**

Mitä juristin rekrytointi maksaa?

Rekrytointipalvelun hinta riippuu ennen kaikkea siitä, kuinka paljon työtä yritys haluaa tehdä itse ja kuinka laajasta palvelukokonaisuudesta on kyse.

Suuntaa antavia hintatasoja

Palvelu	Hintataso
Sourcing	5 000–6 000 €
Suorahaku	9 000–20 000 €

Suorahaun hintaan vaikuttavat haettava profiili, tehtävän vaativuus sekä palvelun laajuus. Rekrytointipalvelun ei tarvitse tarkoittaa koko prosessin ulkoistamista — yritys voi ostaa apua esimerkiksi kandidaattien kartoittamiseen, hakemusten screenaukseen, haastatteluihin tai koko prosessin hoitamiseen.

Muista tämä

Rekrytointipalvelun hinta ja rekrytoinnin todellinen kustannus eivät ole sama asia. Avoimen roolin kustannus, johdon ja HR:n käyttämä aika sekä epäonnistuneen rekrytoinnin riski kannattaa huomioida kokonaisuutta arvioitaessa.

Halvin tapa käynnistää rekrytointi ei ole automaattisesti halvin tapa saada oikea henkilö taloon.

KYSYMYS **2**

Kuinka kauan rekrytointi kestää?

Suorahakuprosessi kestää tavallisesti noin 45–60 päivää sopimuksen allekirjoittamisesta.

Aikatauluun vaikuttavat esimerkiksi

- haettavan profiilin vaativuus
- potentiaalisen kandidaattijoukon koko
- kandidaattien tavoitettavuus
- asiakkaan haastattelujen aikataulu
- päätöksenteon nopeus

Prosessia voidaan nopeuttaa käynnistämällä kandidaattien kartoitus heti toimeksiannon alussa ja etenemällä haastatteluihin jo hakuvaiheen aikana.

Entä jos juristi tarvitaan heti?

Erottakaa toisistaan kaksi tarvetta: **miten saamme juridista kapasiteettia nyt** ja **miten löydämme oikean vakituisen juristin**. Näitä ei tarvitse ratkaista samalla tavalla — kiireellisessä tilanteessa määräaikainen Interim-ratkaisu voi kattaa välittömän tarpeen, kun vakituinen rekrytointi toteutetaan rauhassa.

KYSYMYS **3**

Suorahaku, Sourcing, Screening vai Interim?

Yhtä oikeaa tapaa rekrytoida juristia ei ole. Oikea malli riippuu siitä, kuinka vaikeasti tavoitettava osaajajoukko on, kuinka paljon yrityksellä on omia rekrytointiresursseja ja kuinka nopeasti henkilö pitäisi löytää.

	Ilmoitushaku	Sourcing	Suorahaku
Kuka löytää kandidaatit	Kiinnostuneet hakevat itse	Kumppani kartoittaa ja kontaktoi	Kumppani kartoittaa, kontaktoi ja seuloo
Sopii kun	Rooli on markkinassa haluttu	Oma haastatteluprosessi on jo olemassa	Profiili on kapea tai vaikeasti tavoitettava
Yrityksen työmäärä	Suurin	Keskitasoa	Pienin

Screening puolestaan ratkaisee toisenlaisen ongelman: kun hakemuksia tulee paljon mutta niiden käsittely kuormittaa organisaatiota, ei tarvitse ulkoistaa koko prosessia — pelkkä seulonta voi riittää. Interim taas vastaa tilanteeseen, jossa tarve on määräaikainen tai juridista kapasiteettia tarvitaan nopeasti vakituisen rekrytoinnin rinnalla.

Yksi hyvä nyrkkisääntö

Mitä tarkemmin rajattu ja vaikeammin tavoitettava osaajaprofiili on, sitä enemmän aktiivisesta Sourcingista tai Suorahausta yleensä saadaan hyötyä.

KYSYMYS 3 JATKUU

Millainen tilanne, mikä ratkaisu?

Oma rekrytointitiimi, ei aikaa kartoittaa markkinaa	**Sourcing** voi olla riittävä ratkaisu.
Vaativa tai vaikeasti tavoitettava profiili	**Suorahaku** on usein perusteltu vaihtoehto.
Hakemuksia paljon, käsittely kuormittaa	**Screening** ratkaisee ilman koko prosessin ulkoistamista.
Muutama vahva finalisti, valinta vaikea	**Henkilöarviointi** tuo päätöksenteon tueksi lisää tietoa.
Juristi tarvitaan heti tai määräajaksi	**Interim-ratkaisua** kannattaa arvioida rinnalla tai sijaan.
Ette vielä tiedä, mikä sopii tilanteeseenne	Älkää aloittako palvelusta. **Aloittakaa tarpeesta.**

KYSYMYS **4**

Legal Counsel vai Senior Legal Counsel?

Tehtävänimikettä olennaisempaa on ymmärtää, mitä henkilön pitää pystyä tekemään itsenäisesti.

Legal Counsel voi olla oikea taso silloin, kun henkilöllä on selkeä vastuualue ja ympärillä on muuta juridista tukea. Senior Legal Counselilta odotetaan tyypillisesti suurempaa itsenäistä vastuuta, vaativien kokonaisuuksien johtamista sekä kykyä sparrata liiketoimintaa.

Jos henkilöstä tulee yrityksen ensimmäinen tai ainoa juristi, senioriteettia kannattaa tarkastella erityisen kriittisesti — roolissa pitää usein pystyä paitsi ratkaisemaan juridisia kysymyksiä myös priorisoimaan, rakentamaan toimintamalleja ja toimimaan itsenäisesti johdon kanssa.

Kysy ennen tittelin päättämistä

- Mitä henkilön pitää pystyä tekemään täysin itsenäisesti?
- Kenen kanssa hän työskentelee päivittäin, ja onko ympärillä muuta juridista tukea?
- Ratkaiseeko hän yksittäisiä kysymyksiä vai rakentaako koko juridista toimintoa?
- Mitä hänen pitäisi saada aikaan ensimmäisten 6–12 kuukauden aikana?

Ensimmäinen oma juristi on oma lajinsa

Ensimmäisen juristin ei tarvitse olla jokaisen oikeudenalan paras asiantuntija. Tärkeämpää on kyky tunnistaa riskit, priorisoida ja arvioida, milloin kannattaa käyttää ulkopuolista erityisosaamista. Älkää arvioiko tehtävää liian junioriksi pelkän tittelin perusteella.

KYSYMYS **5**

Kuinka realistinen oma vaatimusprofiili on?

Tehtävänkuvaukseen alkaa helposti kertyä kaupalliset sopimukset, compliance, tietosuoja, työoikeus, yhtiöoikeus, governance, M&A, kansainvälisyys, johtaminen — ja mielellään vielä oikea toimialakokemus.

Yksittäinen vaatimus voi olla markkinassa helposti löydettävissä. Kun samaan profiiliin yhdistetään tarkka toimialakokemus, senioriteetti, kielitaito, johtamisvastuu, palkkataso ja sijainti, kandidaattijoukko voi kuitenkin pienentyä nopeasti.

Tee tämä ennen haun käynnistämistä

3
Must have
Ilman näitä henkilö ei voi onnistua tehtävässä.

3
Nice to have
Olisi hyötyä, mutta puuttuminen ei estä valintaa.

3
Voi oppia
Ei tarvitse löytyä ensimmäisestä työpäivästä.

Muista

Hyvä profiili ei ole mahdollisimman pitkä vaatimuslista. Hyvä profiili auttaa tunnistamaan, mikä tehtävässä oikeasti ratkaisee.

KYSYMYS **6**

Mitä pitää päättää ennen haun käynnistämistä?

- [ ] Mitä liiketoiminnan ongelmaa tällä rekrytoinnilla ratkaistaan?
- [ ] Mitä henkilön pitää pystyä tekemään itsenäisesti ensimmäisestä päivästä?
- [ ] Mitkä ovat kolme aidosti välttämätöntä osaamisvaatimusta?
- [ ] Mitkä asiat voidaan oppia ensimmäisen vuoden aikana?
- [ ] Mikä on tehtävälle realistinen palkkahaarukka?
- [ ] Milloin henkilön pitäisi pystyä aloittamaan?
- [ ] Onko kyse pysyvästä vai määräaikaisesta tarpeesta?
- [ ] Millä hakutavalla oikea osaajajoukko todennäköisimmin tavoitetaan?
- [ ] Kuka tekee päätöksen ja kuinka nopeasti prosessissa edetään?

Viisi yleisintä sudenkuoppaa

1. Palkka päätetään ennen kuin tehtävä on määritelty. **2.** Kaikesta tehdään must have. **3.** Hakutapa valitaan tottumuksesta. **4.** Oletetaan, että paras kandidaatti hakee itse. **5.** Prosessista tehdään liian hidas — hyvä kandidaatti ei ole markkinassa vain yhden yrityksen kanssa.

KYSYMYS **7**

Mitä juristille kannattaa maksaa?

Juristin palkkaa ei kannata määrittää pelkästään kokemusvuosien perusteella. Kaksi yhtä pitkään työelämässä ollutta juristia voi toimia hyvin erilaisissa tehtävissä ja olla siksi myös eri kohdassa palkkamarkkinaa.

Palkkatasoon vaikuttavat kokemusvuosien lisäksi erityisesti:

- tehtävän itsenäinen vastuu ja johtamisrooli
- juridisen erityisosaamisen vaativuus
- yrityksen ainoana juristina toimiminen
- kansainvälisyys ja liiketoiminnan sparraaminen
- osaamisen saatavuus markkinassa

Yksi yleinen ongelma

Jos tehtävään on budjetoitu 7 000 euroa kuukaudessa mutta odotukset vastaavat käytännössä 10 000 euron roolia, markkina ei välttämättä ole ongelma. **Silloin tehtävän, odotusten ja budjetin välillä on ristiriita — joko vaatimuksia pitää tarkistaa tai palkkatasoa muuttaa.**

Ajantasainen markkinanäkemys omalle roolille kannattaa aina tarkistaa erikseen — se on yksi asia, jonka teemme mielellämme jo ennen tarjouspyyntöä.

PARAGRAAFFI

SEURAAVA ASKEL

Tarkistetaanko teidän rekrytointisuunnitelmanne?

Rekrytointitarpeen ei tarvitse olla vielä tarjouspyyntövaiheessa. Jos suunnittelette juristin rekrytointia, teemme mielellämme nopean markkinatarkistuksen jo ennen haun käynnistämistä.

Käymme yhdessä läpi esimerkiksi haettavan profiilin senioriteettia, realistista palkkatasoa, osaajien saatavuutta, sopivaa hakutapaa ja rekrytoinnin aikataulua.

Lähetä meille

1. Tehtävänimike
2. Kolme keskeisintä vastuuta
3. Ajateltu palkkahaarukka
4. Toivottu aloitusajankohta

Ei tarjouspakkoa. Ei valmista tehtävänkuvaa. Riittää, että tarve on olemassa.

Pyydä alustava markkinanäkemys →

Oikea juristi ei löydy aloittamalla CV:stä.

Hyvä juristirekrytointi alkaa siitä, että tiedetään: mitä tarvitaan, miksi sitä tarvitaan, mitä siitä kannattaa maksaa ja mistä oikea ihminen voidaan löytää.

Paragraaffi on juridiikan alan rekrytointeihin ja työelämään erikoistunut asiantuntijatoimisto. Teemme juristirekrytointeja eri toimialoille, joissa osaajaprofiili, markkina ja liiketoiminnan todellinen tarve kohtaavat.

PARAGRAAFFI

www.paragraaffi.fi