

ASIANAJAJATUTKIMUS 2025

SUOMEN ASIANAJAJAT
FINLANDS ADVOKATER



OSA 1: ASIANAJAJATUTKIMUS 2025

1. TAUSTATIEDOT
2. TOIMEKSIANNOT, TULOT JA LASKUTUS
3. TYÖ JA VAPAA-AIKA
4. MOTIVAATIO- JA KUORMITUSTEKIJÄT
5. ALAN TULEVAISUUS JA YHTEISKUNNALLINEN ROOLI
6. ALAN YHDENVERTAISUUS JA HÄIRINTÄ

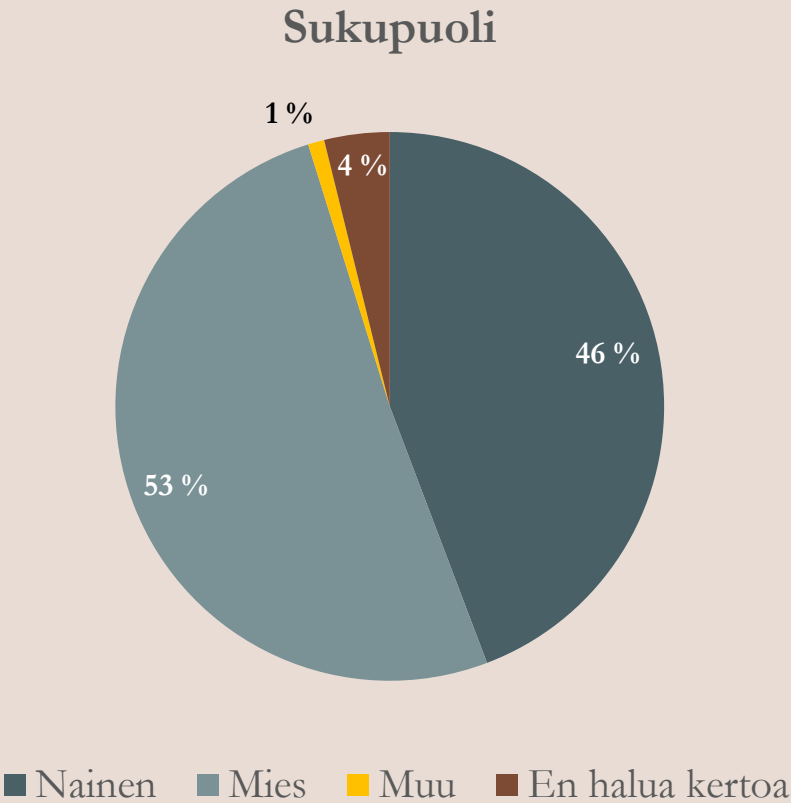
OSA 2: KYSELY TOIMISTOILLE 2025



ASIANAJAJATUTKIMUS

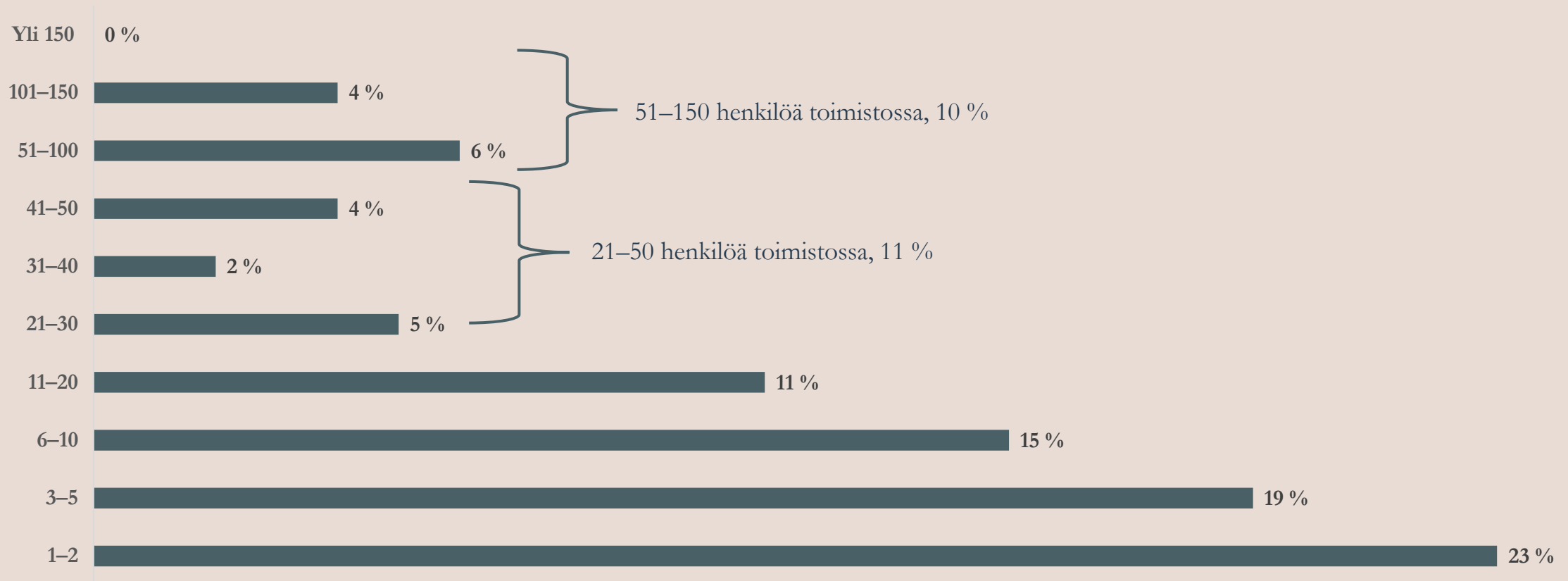
TAUSTATIEDOT

VASTAAJIA YHTEENSÄ 635, JOISTA PÄÄTTÄJIÄ 228. 42 PROSENTTIA VASTAAJISTA TYÖSKENTELEI ALLE 5 HENKILÖN TOIMISTOISSA, 11 PROSENTTIA YLI 150 HENKILÖN TOIMISTOISSA. MUUSUKUPUOLISIA JA EN HALUA VASTATA -HENKILÖITÄ EI HUOMIOITU TAUSTAMUUTTUNA VÄHÄISEN MÄÄRÄN VUOKSI.



TOIMISTOJEN KOKO JA VASTAAJIEN JAKAUMA

Mikä on kokonaishenkilömäärä toimistossa, jossa työskentelet? N=635

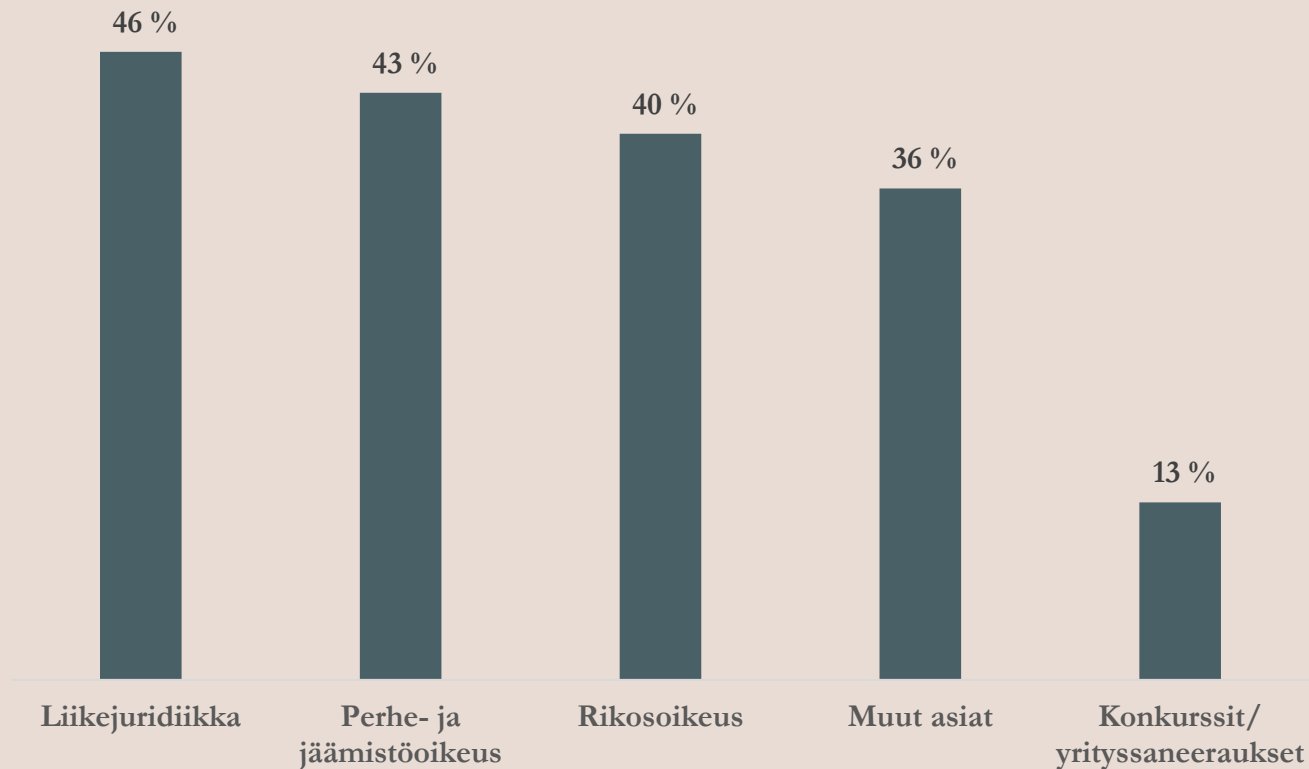


ASIANAJAJATUTKIMUS

TOIMEKSIANNOT, TULOT JA LASKUTUS

YLEISIMMÄT TOIMEKSIANNOT LIITTYVÄT LIIKEJURIDIikkaAN SEKÄ PERHE- JA JÄÄMISTÖOIKEUTEEN – RIKOSILMOITUKSET SEURAAVAT HETI PERÄSSÄ.

Millaisia toimeksiantoja hoidat yleisimmin? N=635

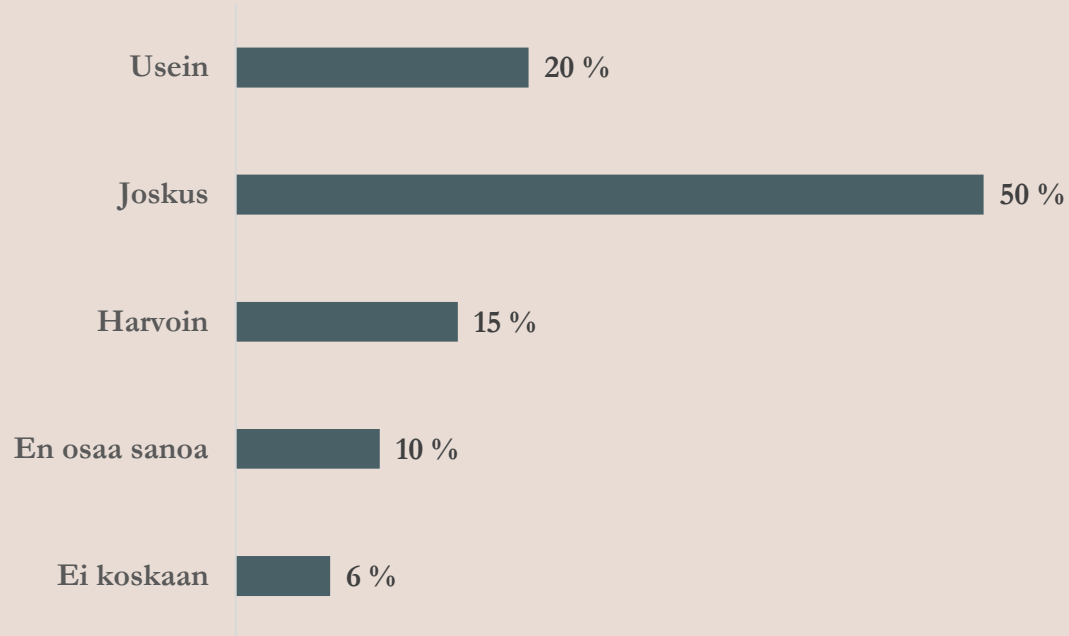


- Oikeusapuasioiden osuus on kaikilla vastaajilla keskimäärin 26 %, naisilla osuus on 23 % ja miehillä 20 %.
- Oikeusapuasioiden osuus hoidetuista toimeksiannoista korostuu alle 5 henkilön toimistoissa, joissa osuus on yli 32 %. Mitä isompi toimisto, sitä pienempi osuus: isoimmissa 2 %.

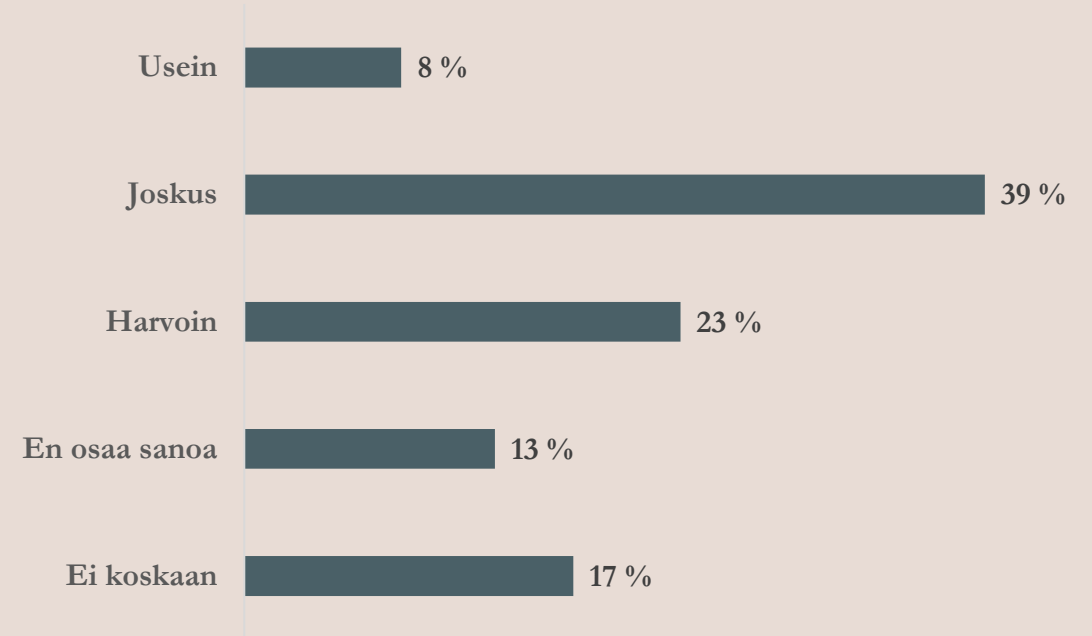


ASIAKKAAT JÄTTÄVÄT JUTUN AJAMATTA KULURISKIN PELOSSA YLEISEMMIN KUIN PITKÄN PROSESSIN PELOSTA.

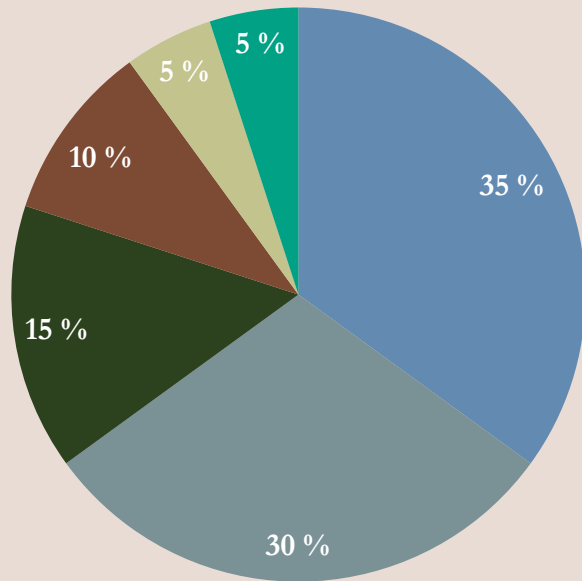
Onko asiakas jättänyt jutun ajamatta kuluriskin pelossa 3 viime vuoden aikana? N=635



Onko asiakas jättänyt jutun ajamatta pitkän prosessin pelossa 3 viime vuoden aikana? N=635



AVOIMISSA VASTAUKSISSA KUVATAAN KULURISKEJÄ LEIMAAVAN KULURISKIN SUURUUS JA EPÄVARMUUS, PITKÄT PROSESSIT, RIIDAT, HENKINEN KUORMITUS SEKÄ HUOLI OIKEUSAVUN KATTAVUUDESTA, N=185.



- Kuluriskin suuruus ja epävarmuus
- Prosessien kesto ja hitaus
- Sovintoratkaisujen suosiminen
- Oikeusturvavakuutusten ja oikeusavun ongelmat
- Yritysassiakkaiden ja yksityishenkilöiden erot
- Muut

“Nykyisin melkein kaikki riidat sovitaan, koska yksityishenkilöillä ei ole kykyä kantaa oikeudenkäyntikuluriskiä.”

“Jutun keskeneräisyys kuormittaa, stressaa ja ahdistaa. Ei voida ottaa kuluriskiä vastapuolen kuluista.”

“Kaikista suurin ongelma on prosessien kesto yhdistettynä siihen, että oikeusturvavakuutuksista maksetaan korvauksia vasta jutun päätyttyä tai oikeusasteittain. Tästä seuraa, että juttuja pitää hoitaa vuosikausia ilman, että tehdystä työstä saa korvausta.”

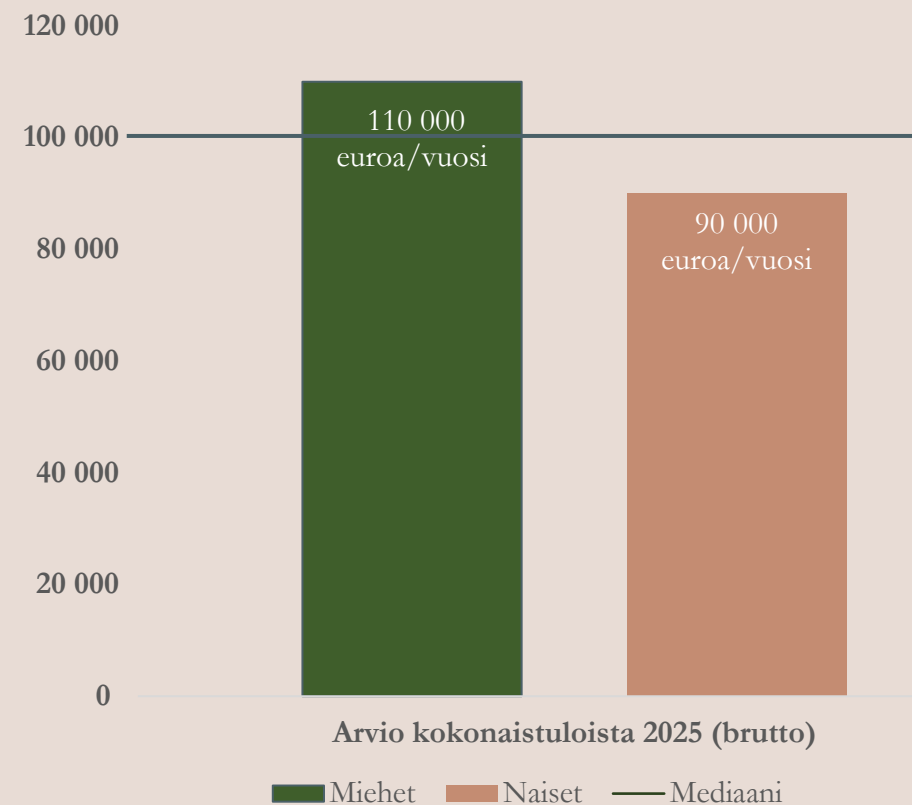
“Pienemmissä jutuissa kuluriski on niin suuri, ettei sitä edes käräjille viedä.”



ARVIO VUODEN 2025 KOKONAISTULOSTA EROAA MIESTEN JA NAISTEN VÄLILLÄ MERKITTÄVÄSTI.

Keskimääräinen arvioitu kokonaistulo (brutto) on noin 108 790 euroa, mediaani 100 000 euroa.

- Miehillä arvion ka. 156 982 €/vuosi, mediaani 110 000 €/vuosi.
- Naisilla arvion ka. 108 676 €/vuosi, mediaani 90 000 €/vuosi.

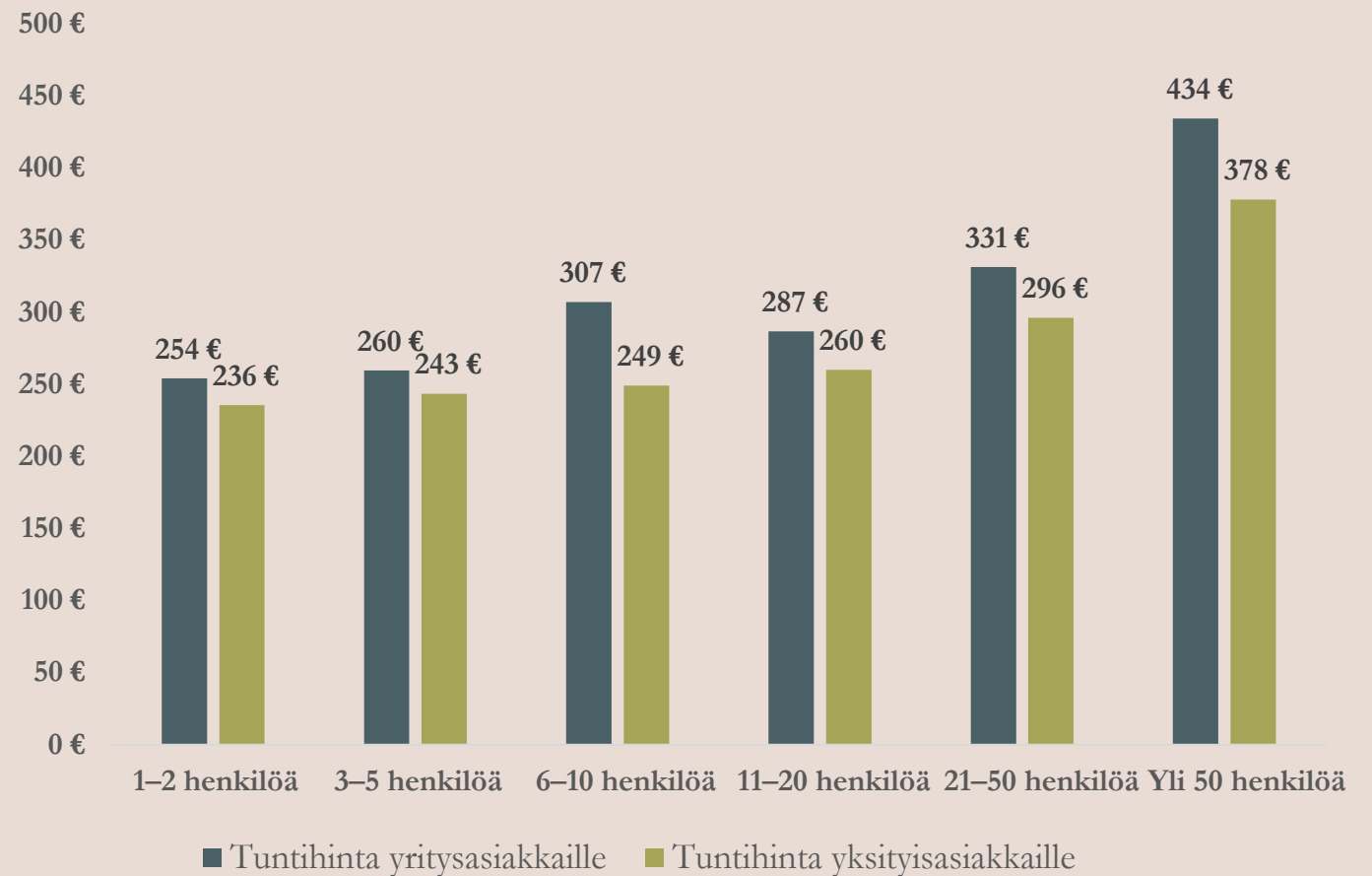


KESKIMÄÄRÄISET LASKUTETUT TUNTIHINNAT TOIMISTOJEN KOON MUKAAN (N=635).

Keskimääräiset tunti hinnat yksityisille asiakkaille ja yritysasiakkaille.

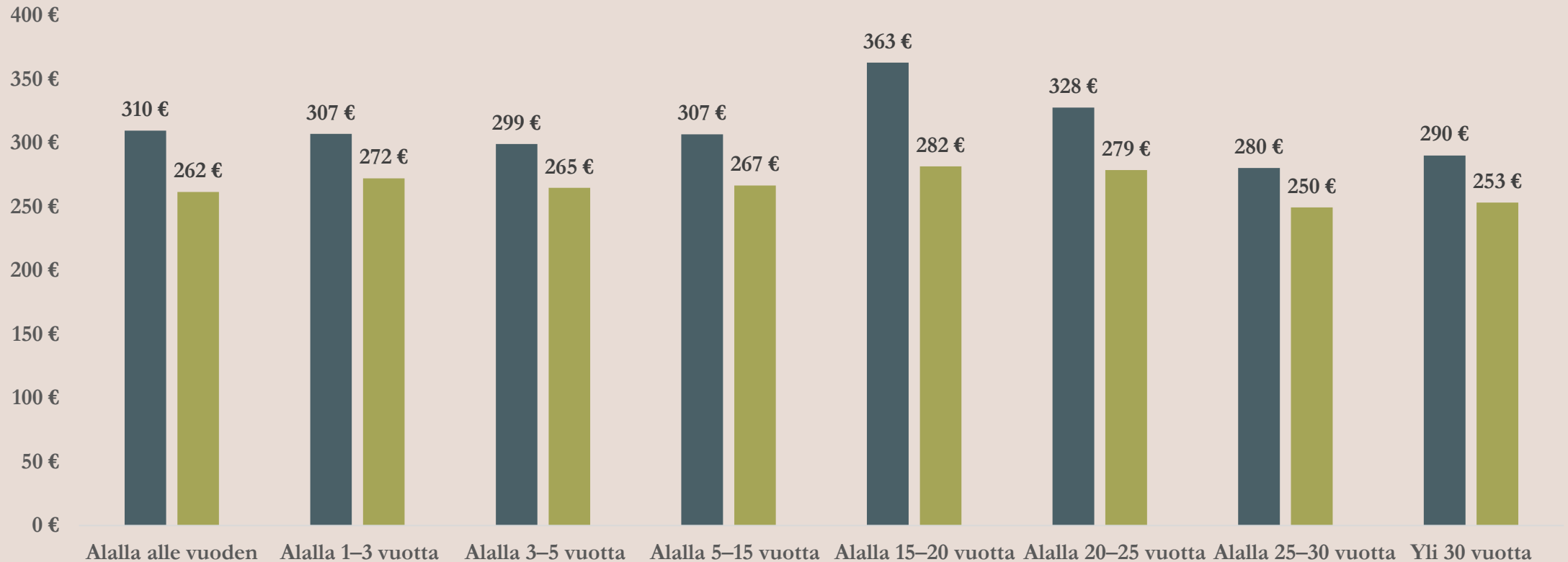
- Toimistoista muodostettiin 6 luokkaa luotettavamman vertailun aikaansaamiseksi. Aineistossa.
 - 1–2 hengen toimistoja 23 %
 - 2–5 hengen toimistoja 19 %
 - 6–10 hengen toimistoja 15 %
 - 11–20 hengen toimistoja 11 %
 - 21–50 hengen toimistoja 11 %
 - 51– yli 150 hengen toimistoja 10 %

Keskimääräiset tunti hinnat toimiston koon mukaan



KESKIMÄÄRÄISET TUNTIHINNAT TYÖKOKEMUKSEN MUKAAN (KUINKA PITKÄÄN ALALLA).

Keskimääräiset tunti hinnat työkokemuksen mukaan



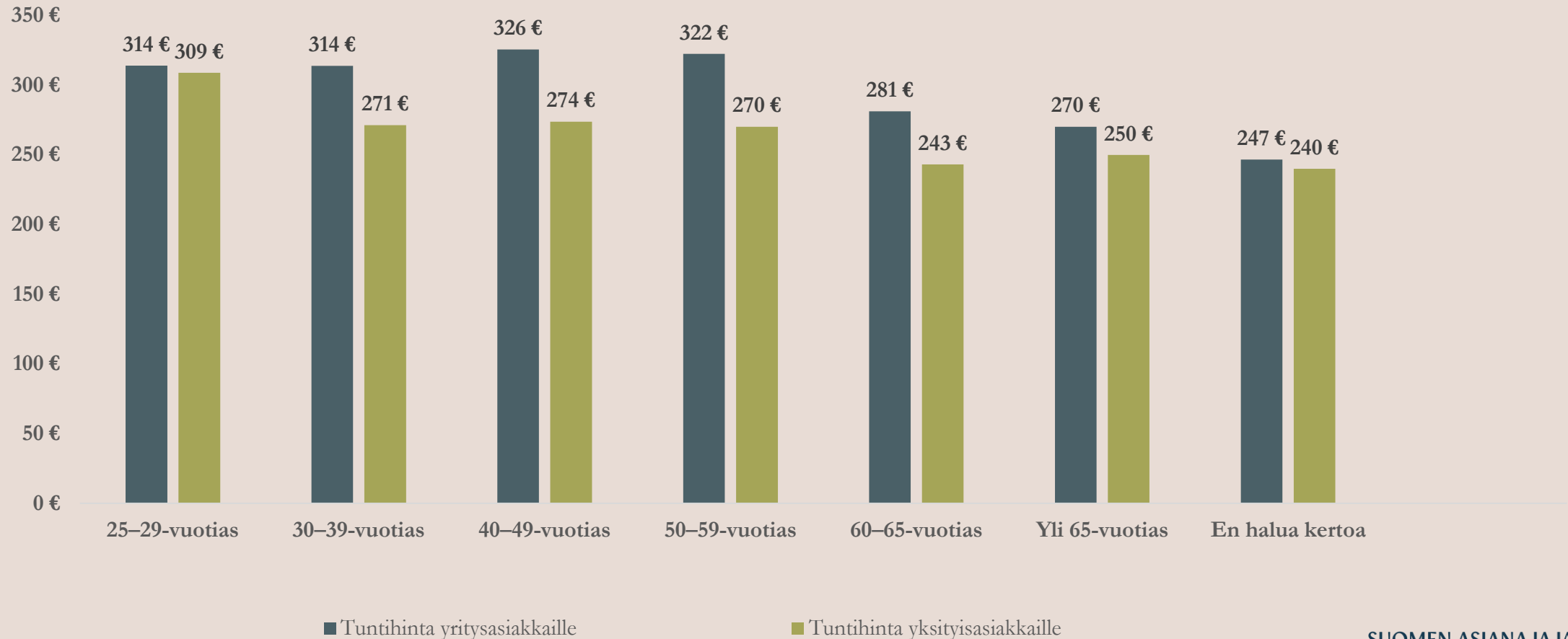
■ Tuntihinta yritysasiakkaille

■ Tuntihinta yksityisasiakkaille



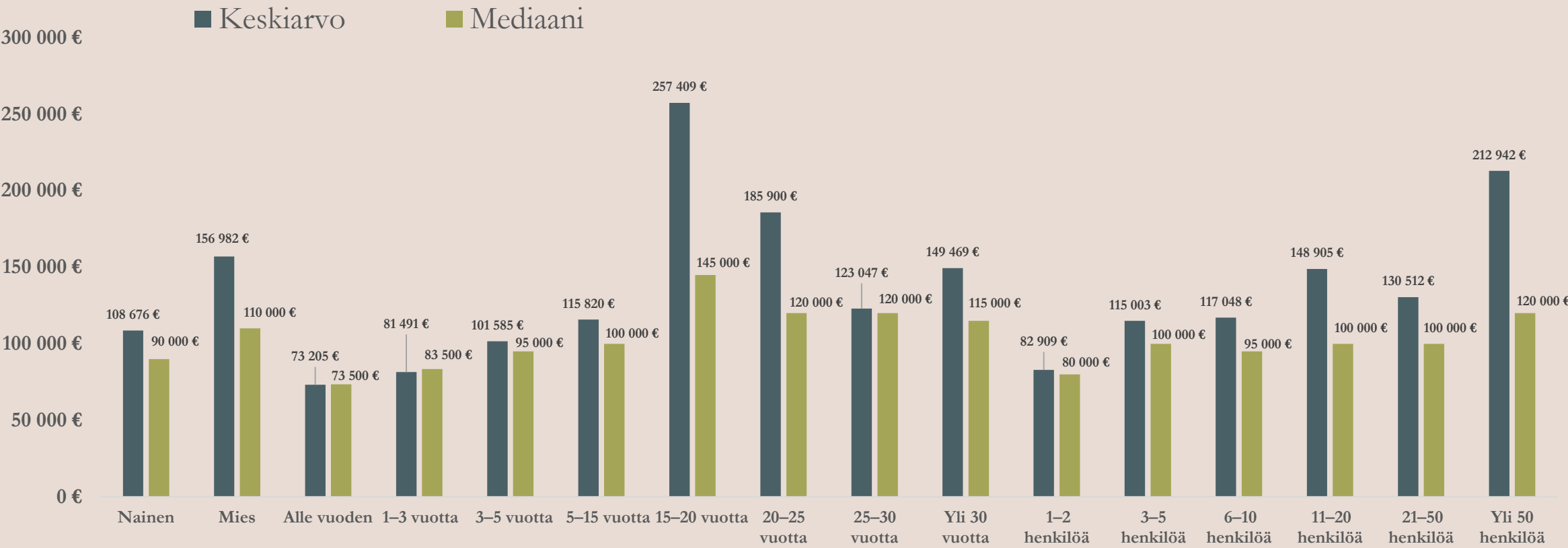
KESKIMÄÄRÄISET TUNTIHINNAT IKÄHAARUKAN MUKAAN.

Keskimääräiset tuntihinnat iän mukaan



ARVIOITU VUODEN 2025 VUOSIPALKKA TARKASTELTUNA ERI TAUSTAMUUTTUIJILLA.

Palkka sukupuolen, työkokemuksen ja toimiston koon mukaan



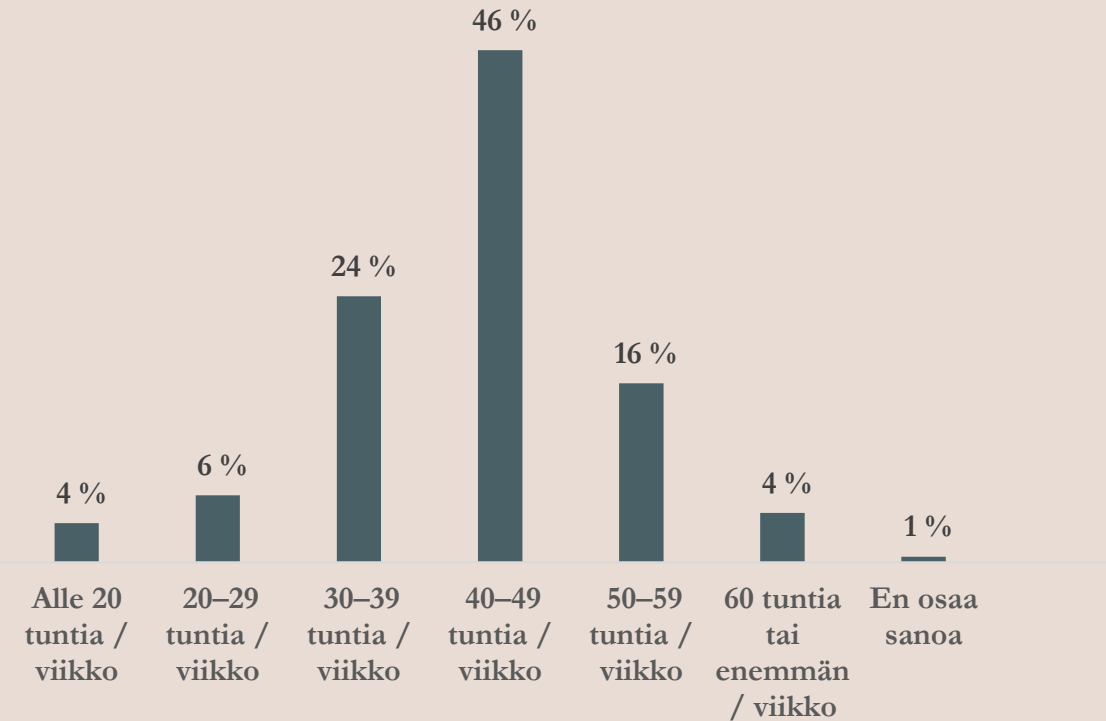
ASIANAJAJATUTKIMUS

TYÖ- JA VAPAA-AIKA

KESKIMÄÄRÄINEN VIIKOITTAINEN TYÖAIKA SJOITTUU 40–49 TUNNIN VÄLILLE, PITKÄT TYÖVIIKOT KORRELOIVAT KOKEMUKSEN JA TOIMISTON KOON KANSSA.

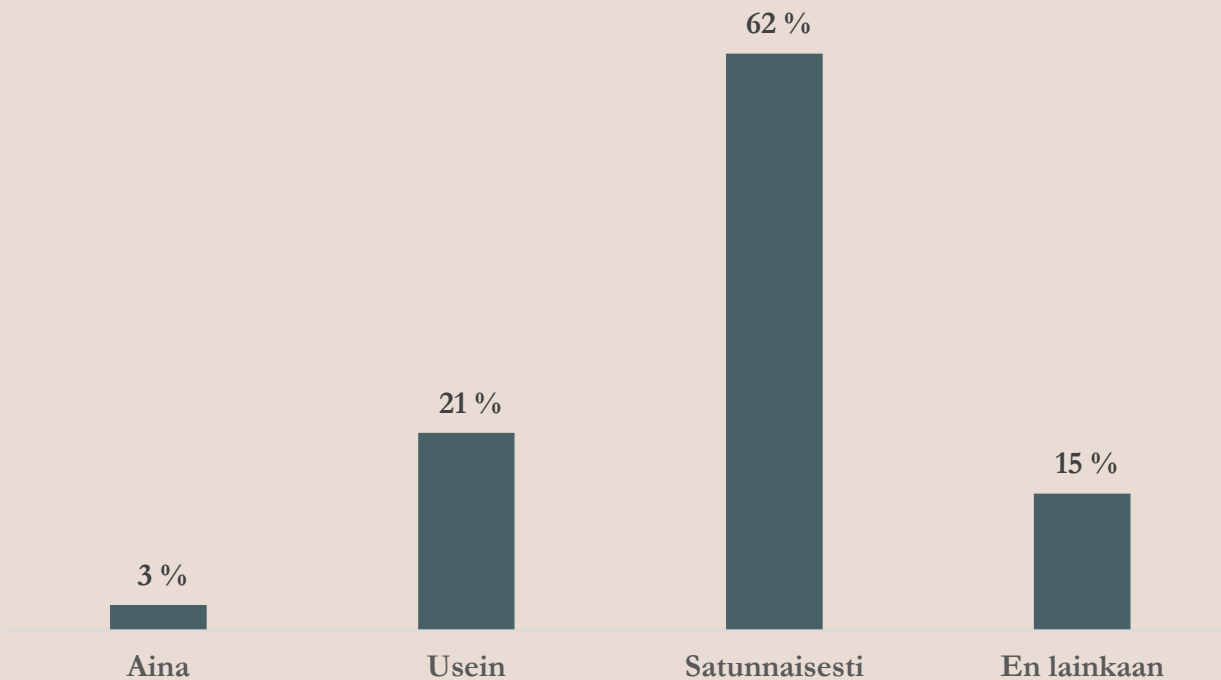
- **Suurin osa asianajajista työskentelee 40–49 tuntia viikossa.**
 - 52 % naisista ja 40 % miehistä työskentelee 40–49 tuntia viikossa. Miehistä myös 15 % työskentelee alle 29 tuntia viikossa, mutta heillä on myös yleisesti enemmän hajontaa molempiin suuntiin.
- **Pitkät työviikot (50+ tuntia) korreloivat kokemuksen ja toimiston koon kanssa.**
 - Yli 50 tuntia viikossa työskentelee erityisesti ne, joilla on yli 20 vuoden kokemus tai jotka työskentelevät suurissa toimistoissa (esim. yli 150 henkilöä: 67 % tekee 50–59 tuntia viikossa).
- **Lyhyemmät työviikot ovat harvinaisia ja keskittyvät kokeneempiin asianajajiin ja pieniin toimistoihin:** esimerkiksi yli 30 vuotta alalla olleista 21 % työskentelee alle 30 tuntia viikossa.

Mikä on arviolta keskimääräinen viikoittainen työaikasi vuonna 2025? N=635



VIIKONLOPPUTYÖ ON SUHTEELLISEN YLEISTÄ – SITÄ TEKEVISTÄ 13 PROSENTILLA VIIKONLOPPUTYÖ LIITTYY PUOLUSTAJANA TOIMIMISEEN.

Työskenteletkö viikonloppuisin? N=635



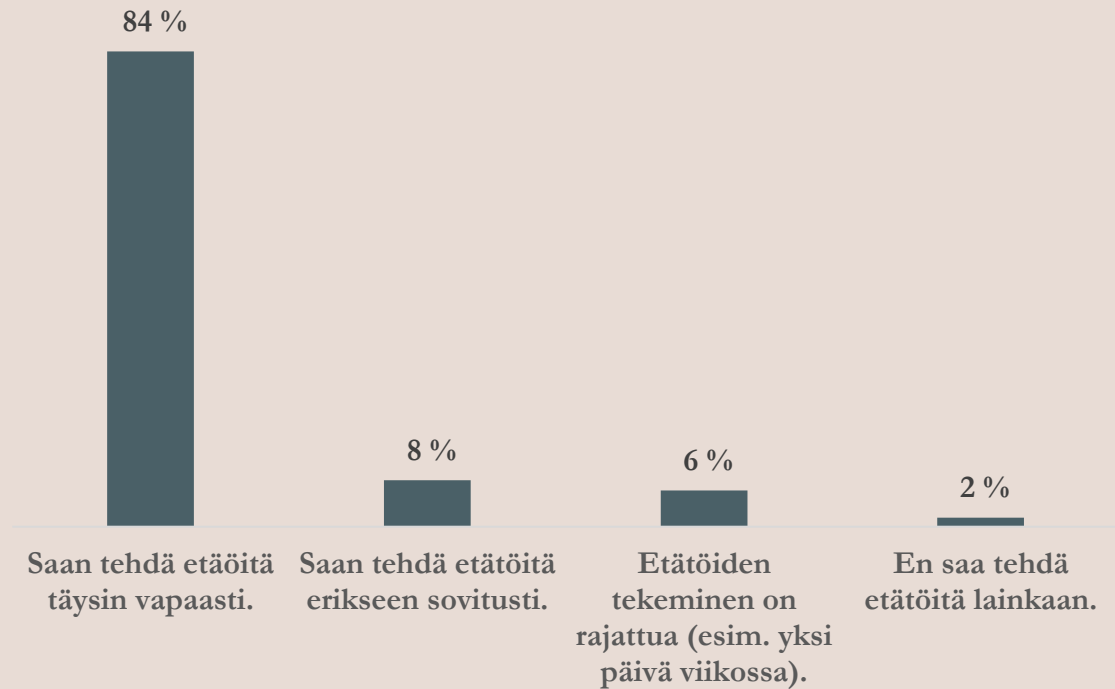
- **Viikonlopputyö on yleistä, mutta harvoin jatkuva:** suurin osa asianajajista työskentelee viikonloppuisin satunnaisesti (62 %), kun taas vain 3 % tekee sitä aina. Usein työskentelevien osuus on noin viidennes (21 %).
- **Kokemus lisää viikonlopputyön todennäköisyyttä:** pitkän uran tehneet (yli 20 vuotta) työskentelevät viikonloppuisin useammin (28–32 % usein), kun taas uran alkuvaiheessa (alle 1 vuosi) osuus on selvästi pienempi (9 %). Sukupuoli tai toimiston koko eivät näytä vaikuttavan viikonloppuisin tehtävän työn määrään.



ALALLA SAA TEHDÄ ETÄTÖITÄ VAPAASTI, RAJOITUKSET OVAT HARVINAISIA.

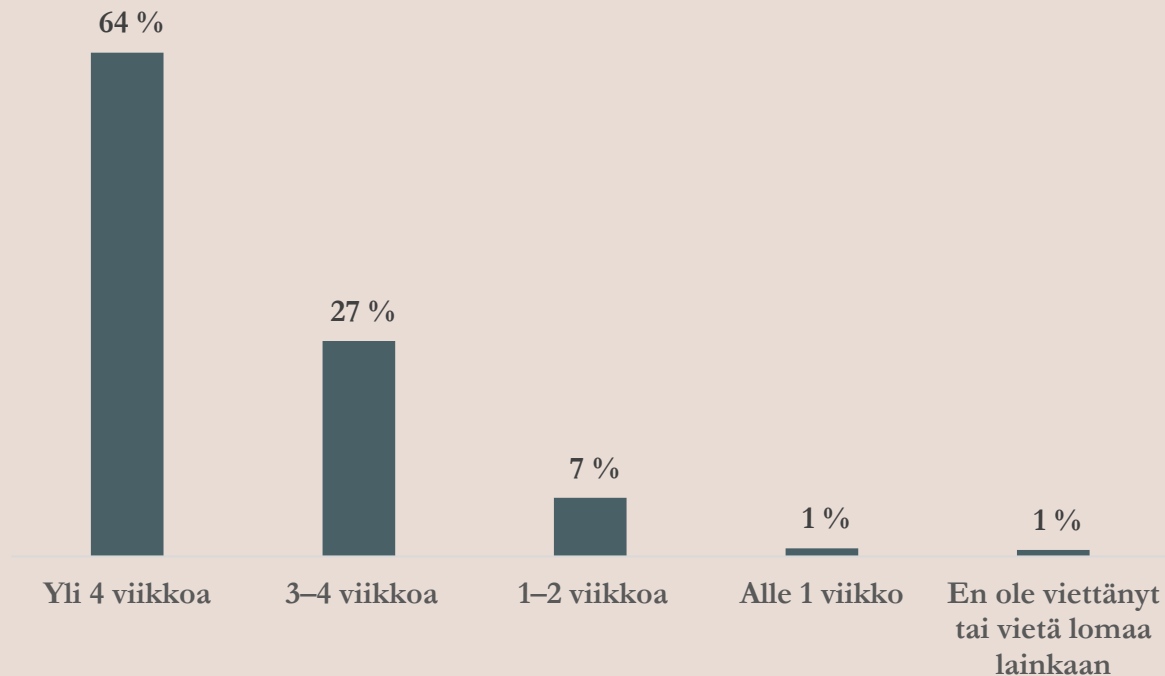
- **Valtaosa voi tehdä etätöitä vapaasti:** keskimäärin 84 % ilmoittaa täyden joustavuuden etätöihin, mutta naisten osuus (79 %) on hieman pienempi kuin miesten (88 %).
- **Kokemus lisää vapautta:** yli 30 vuotta alalla olleista 94 % voi työskennellä etänä täysin vapaasti, kun taas alle vuoden kokeneista vain 64 %.
- **Rajoitukset ja kiellot ovat harvinaisia:** vain 6 %:lla etätö on rajattua (esim. yksi päivä viikossa) ja 2 % ei saa tehdä etätöitä lainkaan. Nämä korostuvat pienissä toimistoissa ja vähäisen kokemuksen ryhmissä.

Millaiset ovat mahdollisuutesi tehdä etätöitä? N=635



LÄHES KAIKKI OVAT VIETTÄNEET LOMAA VUODEN 2025 AIKANA, 64 % YLI 4 VIIKKOA.

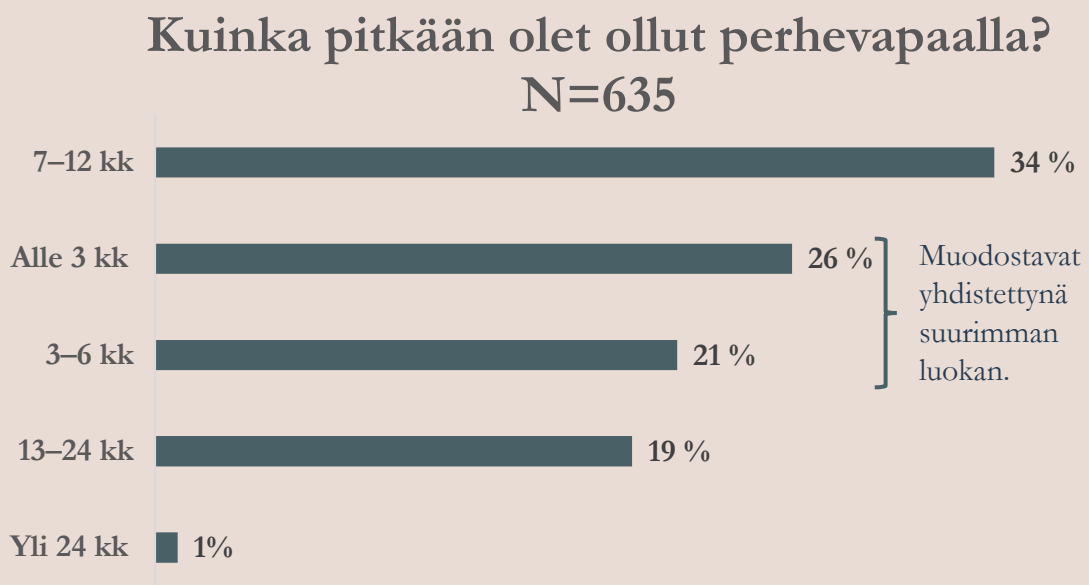
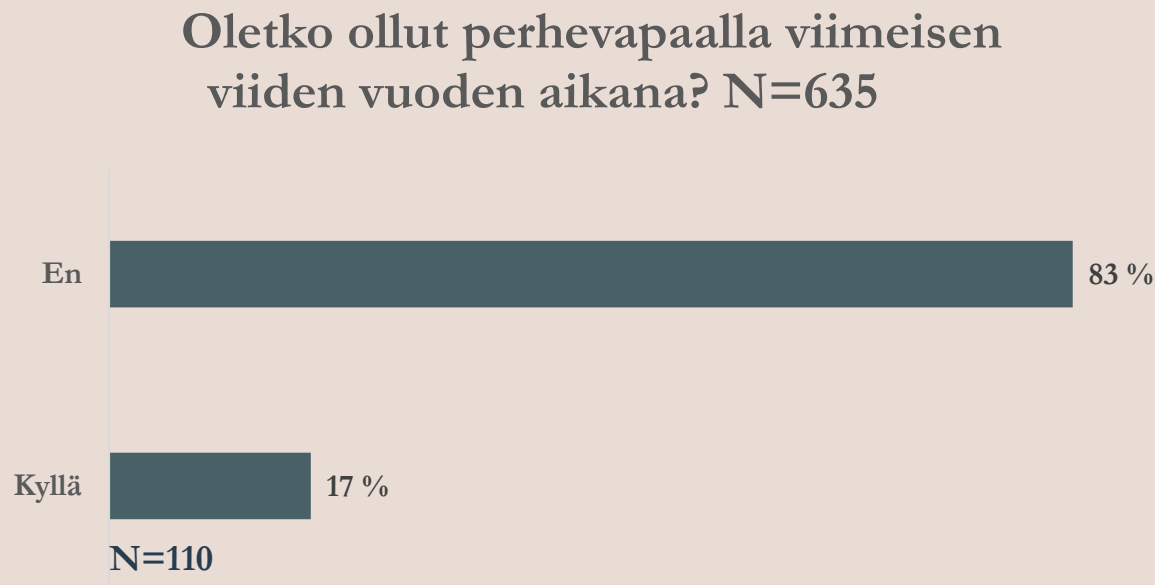
Kuinka paljon pidät lomaa vuoden 2025 aikana? N=635



- **Lomat ovat normi:** 64 % viettää yli 4 viikkoa lomaa, ja tämä osuus kasvaa kokemuksen myötä (73 % yli 30 vuotta alalla).
- **Lyhyet lomat ovat poikkeus:** alle 1 viikon lomaa on pitänyt vain 1 %, ja kokonaan ilman lomaa ei ole jäänyt juuri kukaan (1 %).
- **Toimiston koko vaikuttaa:** suurissa toimistoissa (yli 150 hlöä) 79 % pitää yli 4 viikkoa lomaa, kun taas pienissä toimistoissa (1–2 hlöä) osuus on 57 %.



ALLE NELJÄNNES ON VIETTÄNYT PERHEVAPAATA VIIMEISEN VIIDEN VUODEN AIKANA, YLEISIN PERHEVAPAAN KESTO ON ALLE KOLMEN JA KUUDEN KUUKAUDEN VÄLILLÄ.



URAN ALKUVAIHE JA SUKUPUOLI VAIKUTTAVAT PERHEVAPAIDEN PITÄMISEEN, NAISET OVAT PERHEVAPAALLA PIDEMPÄÄN.

- 17 % vastaajista on ollut perhevapaalla viimeisen viiden vuoden aikana: **osuus on suurempi naisilla kuin miehillä. Naisista (n=293) 21 % on ollut perhevapaalla, miehistä (n=337) 14 %.**
- Perhevapaata viimeisen viiden vuoden sisällä on pitänyt eniten **uran alkuvaiheessa olevat** (33 % vastaajista alle 5 vuotta alalla), kun taas yli 15 vuoden kokeneista kukaan ei ole ollut perhevapaalla viiden vuoden aikana.
- **Kesto vaihtelee sukupuolen mukaan** – naisilla (perhevapaalla olleet n=62) yleisin perhevapaan pituus on 7–12 kk (51 %) ja 13–24 kk (34 %), kun taas miehillä (perhevapaalla olleet n=47) perhevapaat ovat pääosin lyhyitä (56 % alle 3 kk, 33 % 3–6 kk).
- **Pitkät perhevapaat ovat harvinaisia** – yli 13 kk kestänyt perhevapaa on käytännössä vain naisilla, ja yli 24 kk esiintyy vain yksittäistapauksissa (2 %).



ASIANAJAJATUTKIMUS

MOTIVAATIO- JA KUORMITUSTEKIJÄT

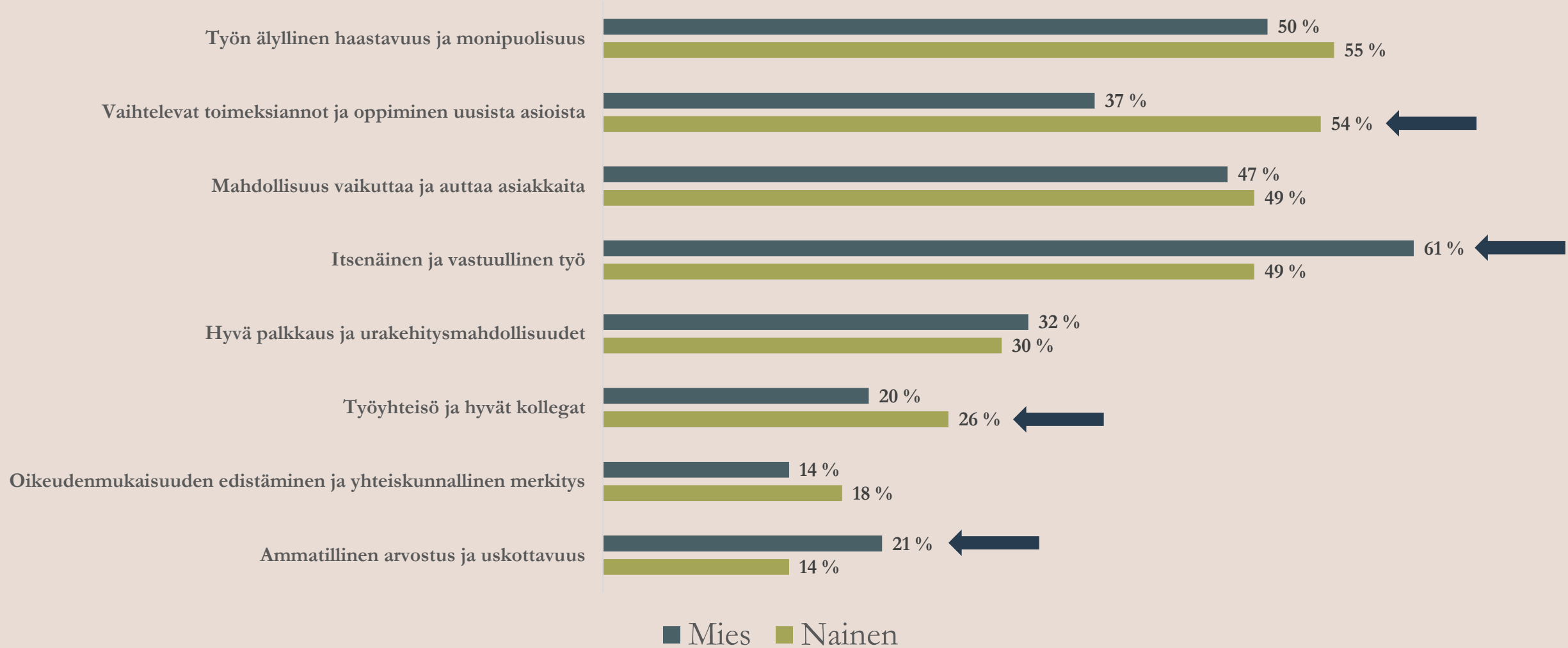
**SUURIN OSA VASTAAJISTA
KOEK ASIANAJAJAN
TYÖSSÄ PARHAAKSI TYÖN
VASTUULLISUUDEN JA
ITSENÄISYYDEN. MYÖS TYÖN
HAASTAVUUTTA JA
MONIPUOLISUUTTA
ARVOSTETAAN.**

**SEN SIJAAN TYÖN
YHTEISKUNNALLISTA
MERKITYSTÄ VAIN PIENI OSA
PITÄÄ PARHAANA ASIANA
TYÖSSÄ.**

Mikä on mielestäsi parasta asianajotyössä? N=635



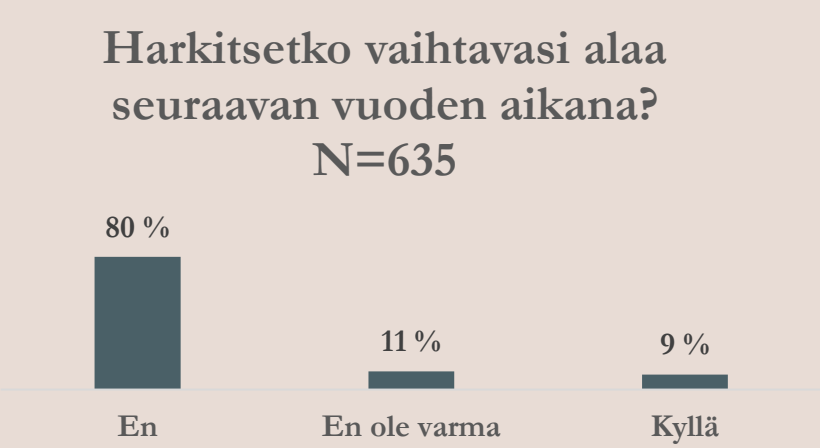
Mikä on mielestäsi parasta asianajotyössä? Miesten ja naisten väliset erot, N=635



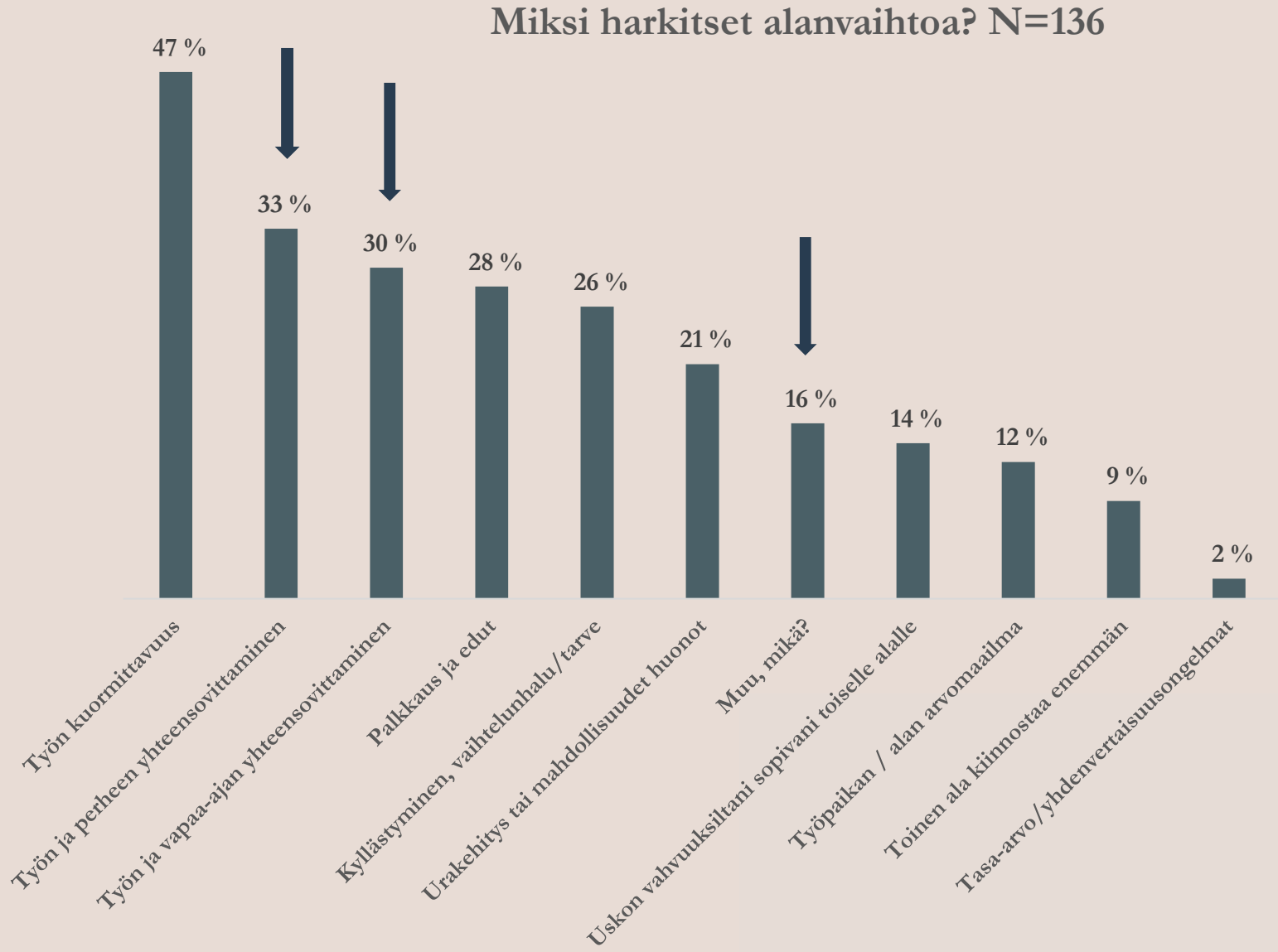
TYÖN SISÄLTÖ JA OSAAMINEN TÄYTTÄVÄT ASIANAJAJIEN ODOTUKSET – HYVINVOINNIN, ETENEMISEN JA PALKKAUKSEN TOTEUTUMISESSA ON PARANTAMISEN VARAA.



ALAN PITOVOIMA ON VAHVAA – VAIN 9 % VASTAAJISTA HARKITSEE ALAN VAIHTOA SEURAAVAN VUODEN AIKANA. SUURIN YKSITTÄINEN SYY ON ALAN KUORMITTAVUUS, MUTTA KYSYMYS MUUN ELÄMÄN JA URAN YHDISTÄMISESTÄ ON YHDISTETTYNÄ SUURIN SYY ALANVAIHDON HARKINTAAN.



- Alanvaihtoa *ei* harkita etenkään uran alkuvaiheessa, mikä voi kertoa uraa aloittelevien tyytyväisyydestä tai sitoutuneisuudesta.
- Sukupuoli tai toimiston koko eivät näytä vaikuttavan alan vaihdon harkintaan.



ALAN VAIHTOON LIITTYVISSÄ AVOIMISSA MUU-VASTAUKSISSA YLEISIN TEEMA ON OIKEUSJÄRJESTELMÄN KRITIIKKI (HUOM. N=7).

- Muu-vastauksia oli vain kourallinen, mutta niissä teema liittyi luottamuksen heikkenemiseen oikeusjärjestelmää kohtaan ja se voidaan nähdä heikkona signaalina ko. ilmiöstä.
- Vastaajat kokivat, että **oikeudenmukaisuus ei toteudu**, tuomioiden perustelut ovat aiempaa heikompia ja **oikeuslähteiden tuntemus** tuomioistuimissa on puutteellista.
- Myös **tuomioistuinten ja lainsäädäntöuudistusten lisäämät kohtuuttomat vaatimukset**, jotka eivät ole suhteessa palkkioon, mainittiin kuormitustekijöinä. Lisäksi **asiakkaiden epärealistiset odotukset** mainitaan.
- Lisäksi koettiin, että muu oikeusjärjestelmä osoittaa yhä vähemmän **kunnioitusta asianajajan työtä kohtaan**. Myös eläke ja osakassopimuksen ehdot mainittiin.

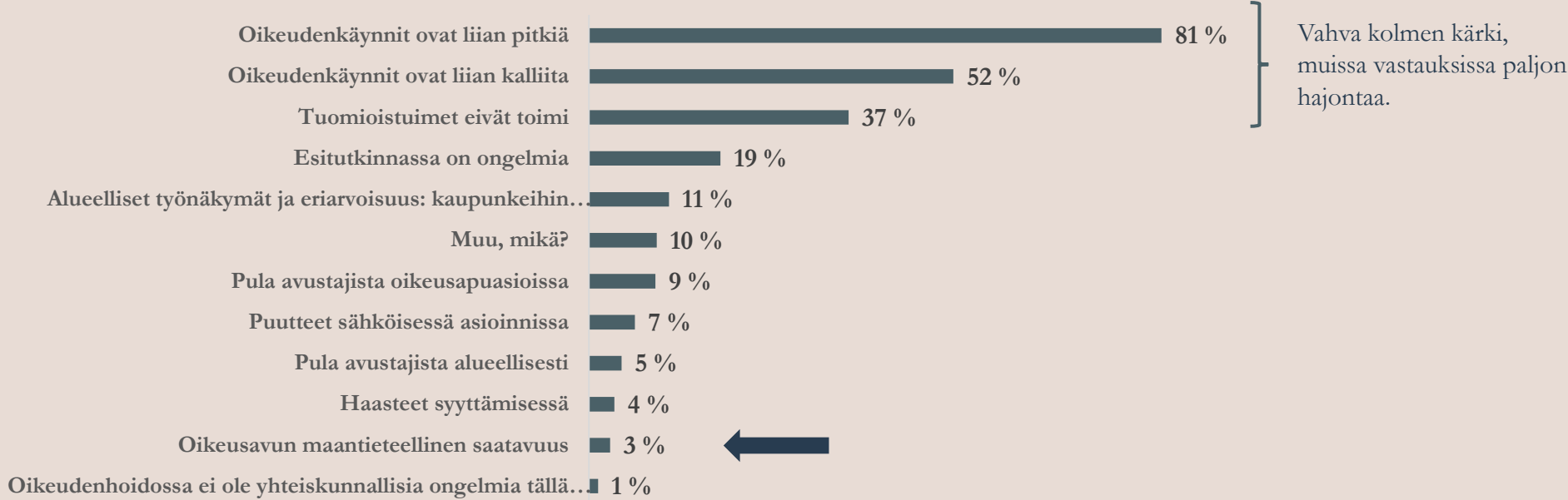


ASIANAJAJATUTKIMUS

ALAN TULEVAISUUS JA YHTEISKUNNALLINEN ROOLI

SELVÄ ENEMMISTÖ ON SITÄ MIELTÄ, ETTÄ OIKEUDENKÄYNTIEN PITUUS ON OIKEUDENHOIDON SUURIN YHTEISKUNNALLINEN ONGELMA. MYÖS OIKEUDENKÄYNTIEN KALLIS HINTA JA TUOMIOISTUINTEN TOIMIMATTOMUUS KOROSTUVAT.

Mitkä ovat tällä hetkellä mielestäsi oikeudenhoidon suurimmat yhteiskunnalliset ongelmat? N=635



MUU-VASTAUKSISSA (10 %, N=60) KUVAILLAAN OIKEUDENHOIDON SUURIMMIKSI YHTEISKUNNALLISIKSI ONGELMIKSI RESURSSIPULAA JA JÄRJESTELMÄN VINOUTUNEISUUTTA.

- Muu-vastausten perusteella oikeudenhoidon suurimmat yhteiskunnalliset ongelmat liittyvät ennen kaikkea **oikeusavun liian alhaiseen palkkiotasoon**, jota pidetään pahasti jälkeenjääneenä ja joka johtaa avustajapulaan, kannattamattomuuteen ja ”mielivaltaisiin” palkkiokirjauksiin.
- Toiseksi merkittäväksi ongelmaksi nousevat **tuomioistuinten ja viranomaisten ruuhkat, hitaus ja puutteelliset resurssit**, jotka pitkittävät prosesseja ja heikentävät oikeuden saatavuutta.
- Lisäksi vastaajat toivat esiin **tuomioistuinten ja viranomaisten osaamis- ja laadulliset puutteet**, kuten heikon prosessinjohtoon ja epätyytyttävän ratkaisujen perustelun, mikä heikentää luottamusta oikeusjärjestelmään.
- Muu-vastauksissa korostuu siis vaihtoehtoon ”Tuomioistuimet eivät toimi” (37 %) liittyvät teemat. Kaiken kaikkiaan järjestelmää kuvattiin **aliresursoiduksi ja rakenteellisesti vinoutuneeksi**, mikä vaarantaa oikeudenmukaisen ja tehokkaan oikeudenkäynnin toteutumisen.



ASIANAJAJIEN POSITIIVISET NÄKEMYKSET ALAN TULEVAISUUDESTA LIITTYVÄT TYÖLLISYYTEEN JA ALAN ARVOSTUKSEEN. TEKOÄLYN VAIKUTUS TUNNISTETAAN SEKÄ MAHDOLLISUUTENA ETTÄ HAASTEENA, N=60.

Työllisyys ja alan tarve. Asianajajat uskovat, että töitä riittää jatkossakin tuomioistuin- ja rikosasioissa sekä vaativissa toimeksiantoissa. Myös yhteiskunnan monimutkaistuminen nähdään alan kysyntää lisäävänä tekijänä.

Ammattiosaaminen ja koulutus. Yleisjuristin taidot, sovintoratkaisujen hallinta ja jatkuva osaamisen kehittäminen nähdään asianajajien kilpailuetuna myös tulevaisuudessa.

Alan arvostus ja houkuttelevuus. Moni mainitsee, että ala kiinnostaa nuoria, sukupuolijakauma tasoittuu, ja asianajajakunnan arvostus säilyy vakaana. Työ on itsenäistä, joustavaa ja älyllisesti palkitsevaa jatkossakin, mikä tukee alan tulevaisuuden näkymiä.

Tekoäly ja digitalisaatio. Tarkasteltaessa positiivista vaikutusta, tekoäly nähdään apuna rutiinien helpottamisessa ja tietolähteiden hallinnassa. Sen koetaan vapauttavan aikaa vaativampiin tehtäviin, mutta myös tekoälyn varjopuolet huolestuttavat.

"Käsittääkseni tarve asianajajien käyttämiseen kasvaa tulevaisuudessa, koska yhteiskunnat oikeudellistuvat koko ajan lisää ja tarve pitää puolensa oikeudellisesti pätevällä tavalla, lisääntyy"

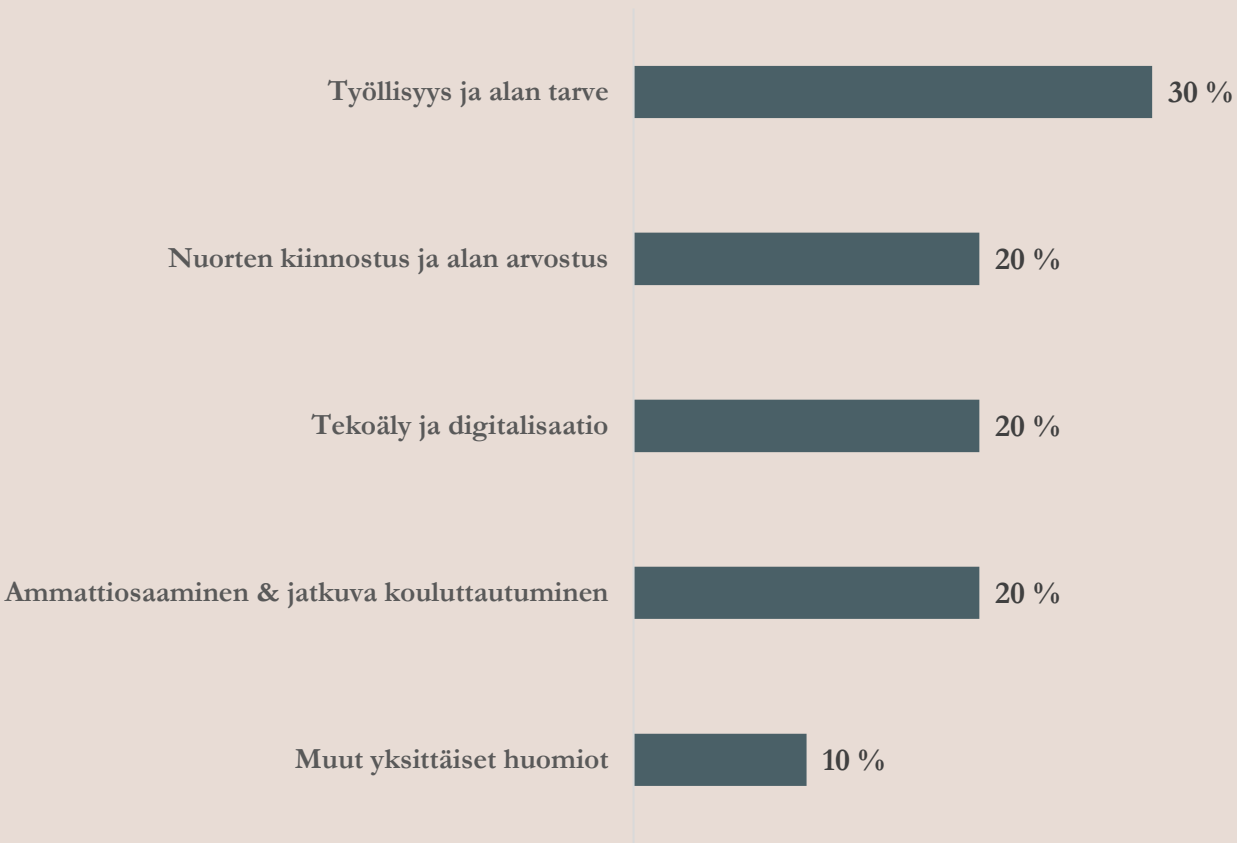
"Maailman toiseksi vanhimman ammatin harjoittajia tarvitaan oletettavasti jatkossakin :)"

"Asianajajat nokkivat toisiaan toisin kuin vaikkapa lääkärikunnassa. Aikaisemmin asianajajan sanaan saattoi luottaa"

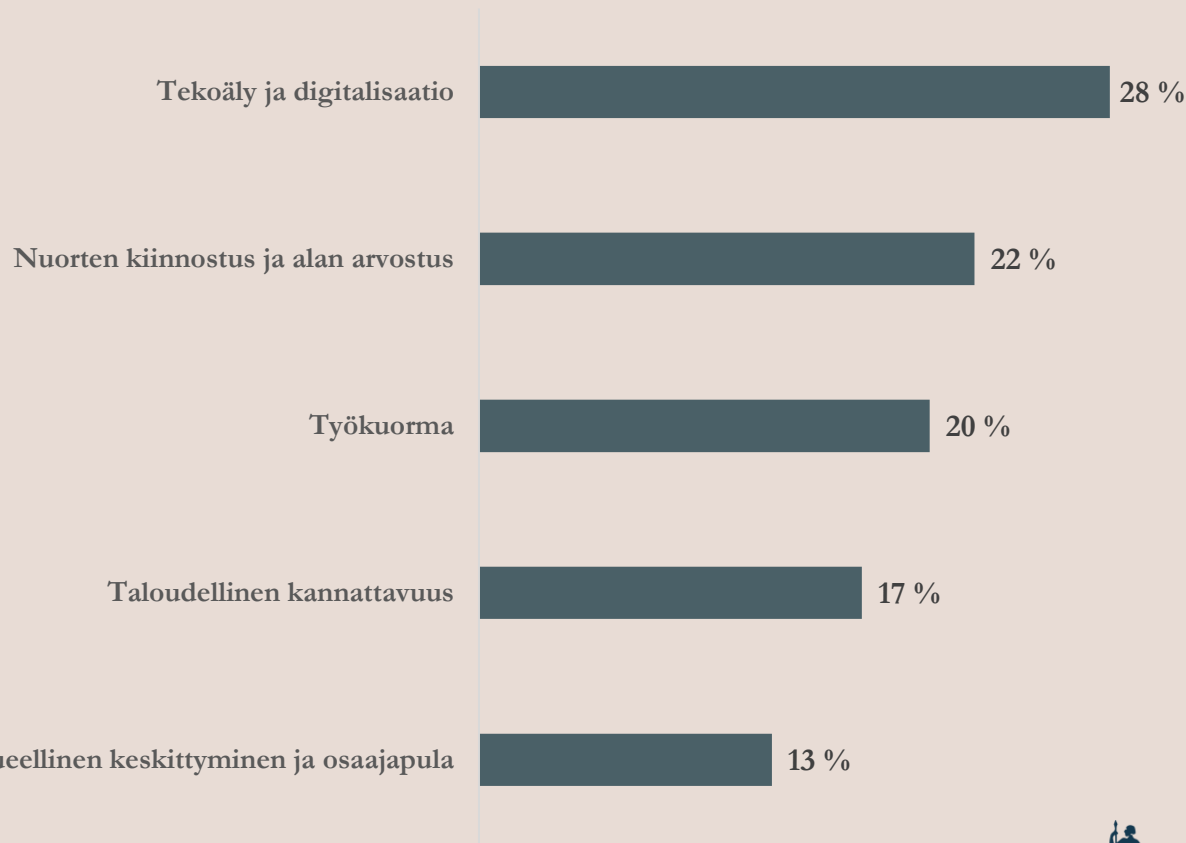


ASIANAJOALAN TULEVAISUUDEN VAHVUUDET JA HAASTEET TEEMOITTAIN (AVOIN).

Alan vahvuudet tulevaisuudessa asianajajien näkökulmasta, N=71



Alan haasteet tulevaisuudessa asianajajien näkökulmasta, N=80



ENEMMISTÖN MIELESTÄ TEKOÄLY ON ALAN SUURIN HAASTE TULEVAISUUDESSA, MYÖS KUSTANNUSPAINEEET JA MAKSUKYVYKKYYS HUOLESTUTTAVAT, N=80.

Tekoäly ja digitalisaatio (AI, teknologian murros). Tekoälyn vaikutus hinnoitteluun, työn sisältöön ja nuorten juristien oppimiseen mainitaan hyvin usein. Huoli kohdistuu siihen, että perustyöt siirtyvät tekoälylle, mikä heikentää osaamisen kehittymistä ja muuttaa myös ansaintalogiikkaa.

Palkkiot, oikeusapu ja taloudellinen kannattavuus. Alhaiset oikeusapupalkkiot, kustannuspaineet ja asiakkaiden maksukyky ovat merkittävä huoli. Maakunnissa kannattavuus heikkenee, ja oikeusturva vaarantuu.

Työkuorma, jaksaminen ja prosessien hitaus. Pitkät ja kalliit oikeudenkäynnit, tuomioistuinten ruuhkat, byrokratian kasvu ja työn kuormittavuus korostuvat. Työn ja vapaa-ajan tasapaino nähdään haasteena.

Alueellinen keskittyminen ja osajapula. Asianajopalvelut keskittyvät suuriin kaupunkeihin, maakunnissa pula pätevistä avustajista ja nuorten sitoutumisen heikkous. Eläköityminen pahentaa tilannetta.

"Tekoälyn kehitys: Asianajajat, kuten muutkin asiantuntijat, joutuvat perustelemaan olemassaoloaan ja asiakkaalle tuottamaansa arvoa, kun tekoäly tuottaa pinnalta katsoen järkevän näköisiä kirjelmiä ilmaiseksi"

"Oikeudenhoidon kehittämistä suunnitellaan liian paljon valtiokeskeisesti, otetaan huomioon vain poliisit, syyttäjät ja tuomioistuimet. Oikeusavustajia ja asianajajia pitäisi ottaa kehittämishankkeisiin enemmän mukaan"

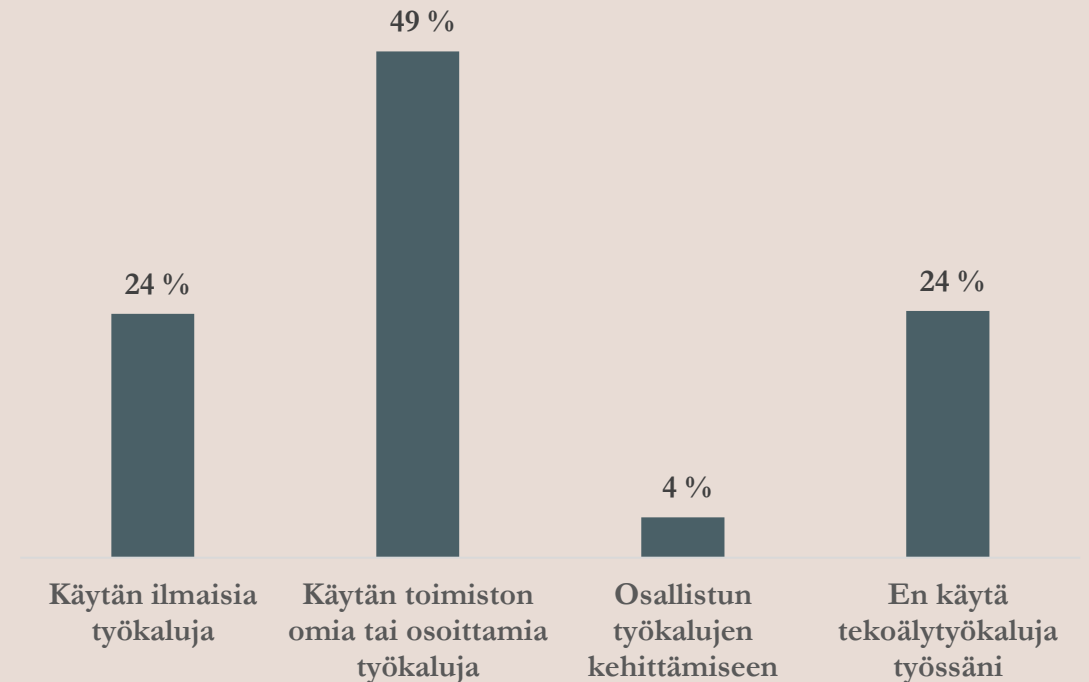
"Työmäärän kasvaminen, byrokratian lisääntyminen, prosessien hitaus ja monimutkaistuminen"



ENEMMISTÖ VASTAAJISTA KÄYTTÄÄ TEKOÄLYÄ TYÖSSÄÄN, NELJÄNNES EI KÄYTÄ LAINKAAN.

- Vaikka yli puolet asianajajista käyttää toimiston tarjoamia tekoälytyökaluja (52 % naisista, 46 % miehistä), lähes neljännes ei käytä tekoälyä lainkaan.
 - Yhteiskunnallisesti tämä voi kasvattaa osaamiskuilua tavalla tai toisella, joka vaikuttaa kilpailukykyyn ja työmarkkinoiden eriarvoisuuteen.
- Noin 23–24 % asianajajista käyttää ilmaisia tekoälytyökaluja työssään.
 - Tämä herättää kysymyksiä käyttötavoista ja esimerkiksi tietosuojan toteutumisesta, jos aineistoa käsitellään avoimissa järjestelmissä.
- Yli 90 % suurten toimistojen (yli 150 hlöä) asianajajista käyttää toimiston omia tai osoittamia tekoälytyökaluja.
 - Tämä viittaa siihen, että isoissa toimistoissa tekoäly on jo strateginen välttämättömyys. Yhteiskunnallisesti tämä voi lisätä kilpailupainetta pienille toimistoille, joissa tekoälyä käytettiin tutkimuksen mukaan kaikkein vähiten – toisaalta myös ”tekoälyttömyys” voi olla kilpailuvaltti.

Käytätkö tekoälyä työssäsi?



ASIANAJAJATUTKIMUS

ALAN YHDENVERTAISUUS JA HÄIRINTÄ

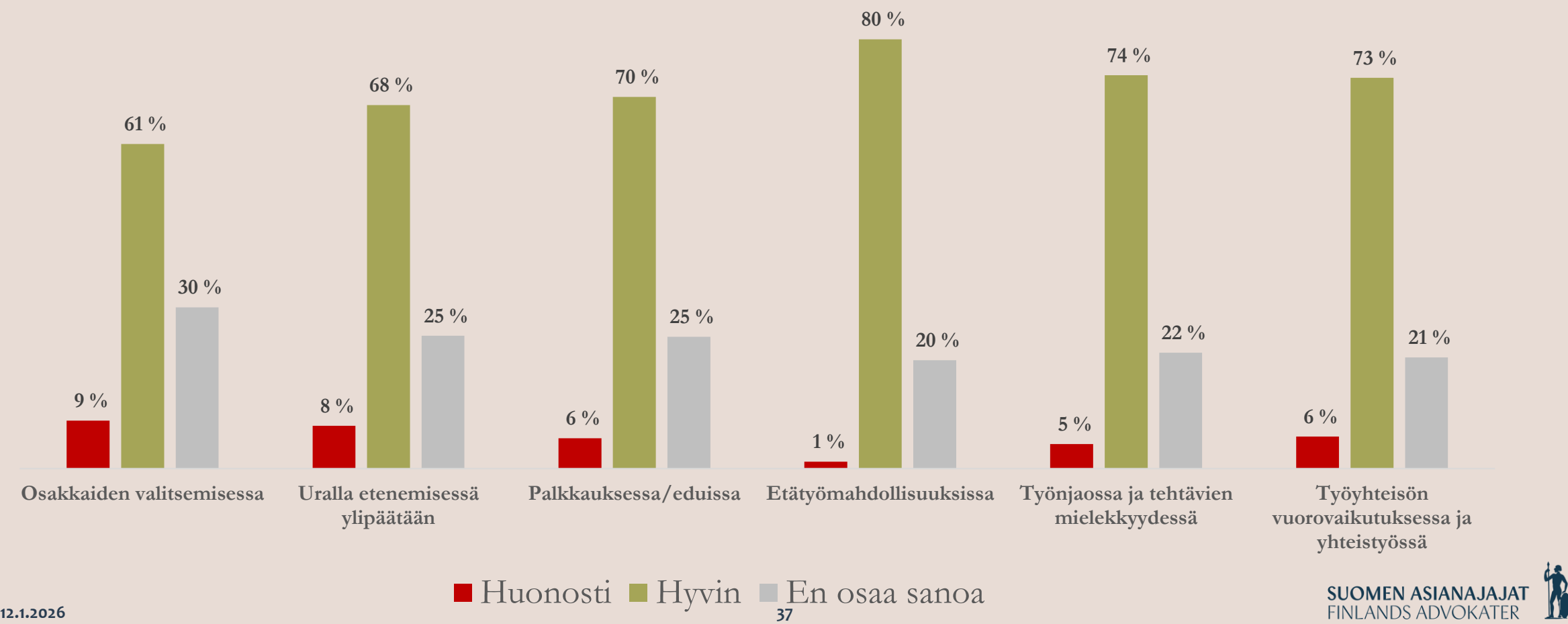
MONI ASIA TOTEUTUU HYVIN, MUTTA URALLA ETENEMISEN JA PALKKAUKSEN SUHTEEN ON ENITEN EPÄVARMUUTTA ASIANAJAJIEN KESKUUDESSA.

- **Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu asianajajien mielestä pääosin hyvin**, erityisesti etätyömahdollisuuksissa (80 %), työnjaossa (74 %) ja työyhteisön vuorovaikutuksessa (73 %). Haasteita nähdään osakkaiden valinnassa (9 % kokee tasa-arvon toteutuvan huonosti) ja uralla etenemisessä (68 % hyvin, mutta 8 % huonosti).
- **Syrjintä on harvinaista**, sillä 76 % ei ole kokenut tai havainnut syrjintää työssään. Merkittävimmät syrjinnän muodot liittyvät suosimiseen (15 %) sekä perheellisyyteen ja ikään (4–5 %).
- Vaikka tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat pääosin hyvin, osakkaiden valintaan ja urakehitykseen liittyvät erot voivat ylläpitää rakenteellista epätasa-arvoa. Lisäksi ikään ja perheellisyyteen liittyvä syrjintä heijastaa laajempia työelämän haasteita, kuten uran ja perheen yhteensovittamista. Myös kysymys palkasta ja sen tasa-arvoisesta toteutumisesta on jatkopohdinnan arvoinen, sillä aineistossa erottuu myös huomattava palkka-arvioero miesten ja naisten välillä.



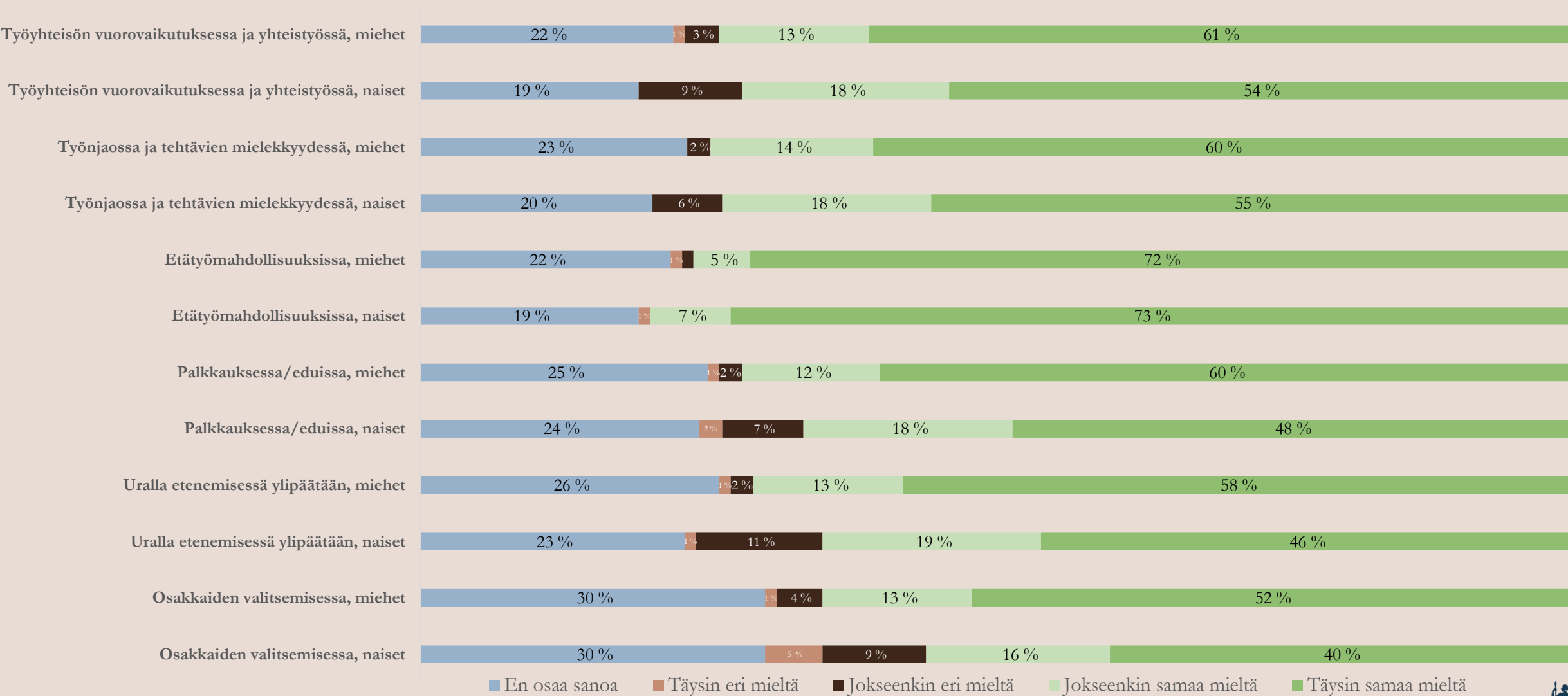
SUURIN OSA KOKEE SUKUPUOLTEN TASA-ARVON TOTEUTUVAN ERI TEEMOISSA HYVIN. TASA-ARVO OSAKKAIDEN VALITSEMISESSA JA URALLA ETENEMISESSÄ KOETAAN TOTEUTUVAN HUONOMMIN.

Toteutuuko mielestäsi sukupuolten välinen tasa-arvo työpaikallasi seuraavissa asioissa? N=635



Toteutuuko mielestäsi sukupuolten välinen tasa-arvo työpaikallasi seuraavissa asioissa?

Naisten ja miesten välinen vertailu, N=635



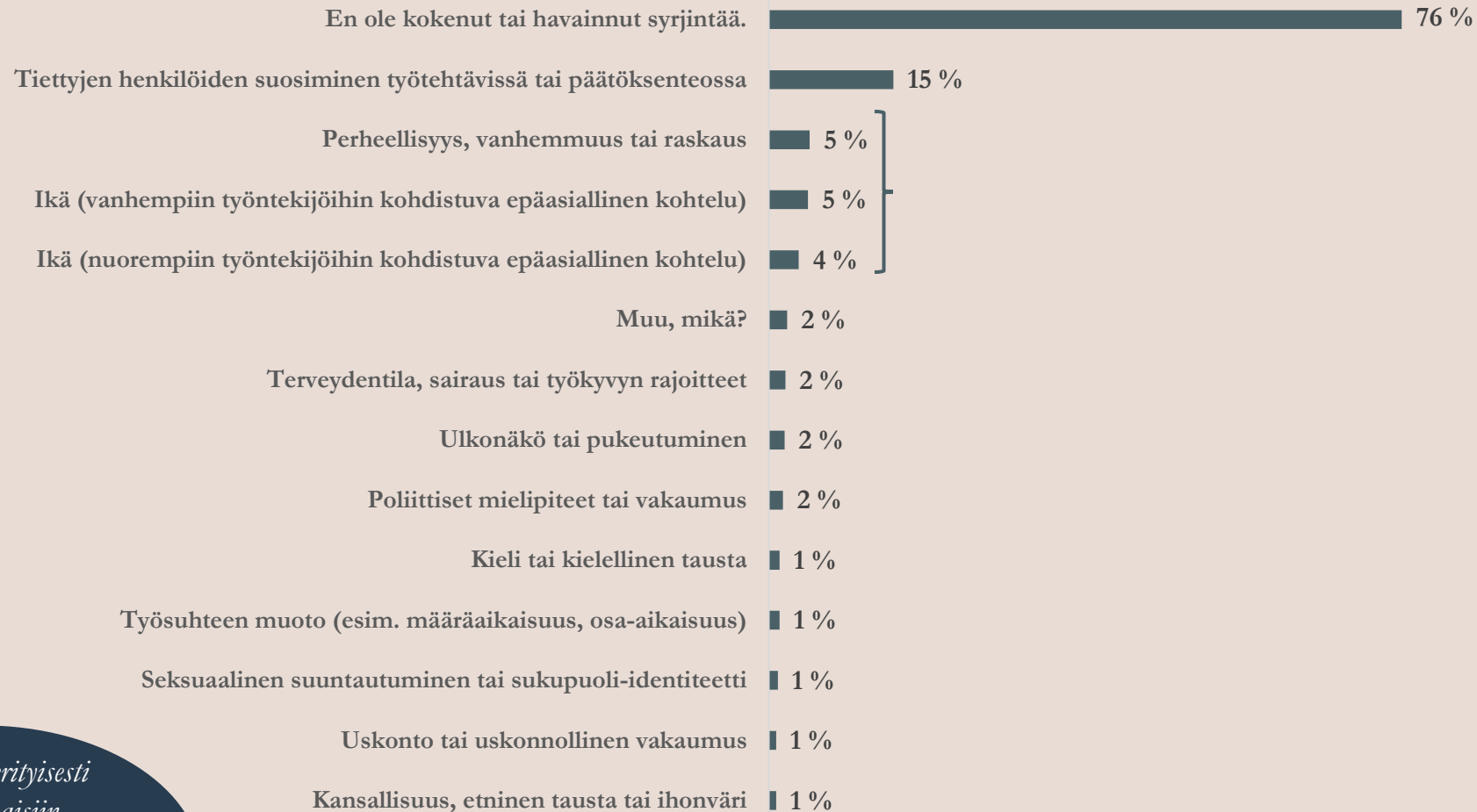
76 % VASTAAJISTA EI
OLE KOKENUT TAI
HAVAINNUT SYRJINTÄÄ
TYÖSSÄÄN.

MERKITTÄVIMMÄT
SYRJINNÄN MUODOT
LIITTYVÄT
SUOSIMISEEN,
PERHEELLISYYTEEN JA
IKÄÄN.

*"Naisena jätetään
välillä ulos
miesporukoista"*
Muu-vastauksista

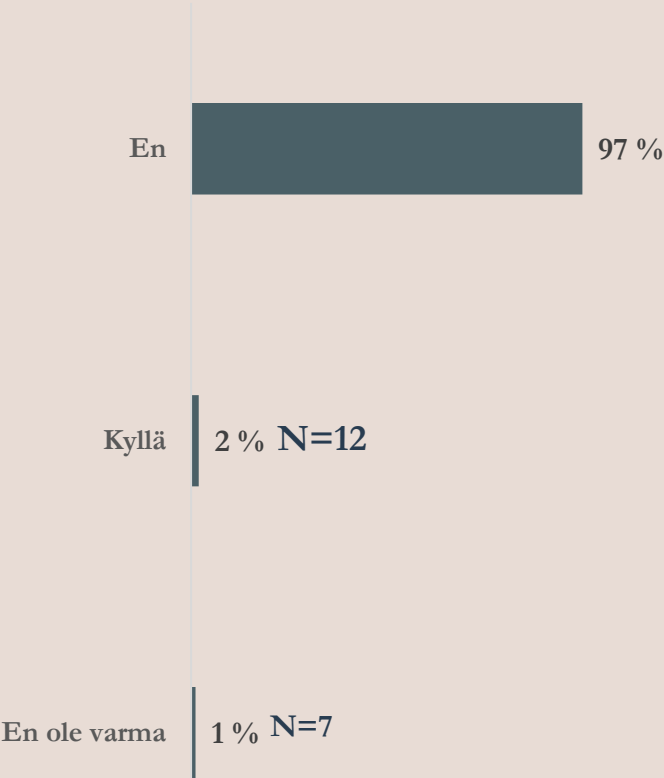
*"Naisiin, erityisesti
nuoriin naisiin,
suhtaudutaan miesten
tabolta edelleen
väheksyen"*
Muu-vastauksista

Oletko kokenut tai havainnut seuraaviin seikkoihin perustuvaa syrjintää
nykyisessä työpaikassa? N=635

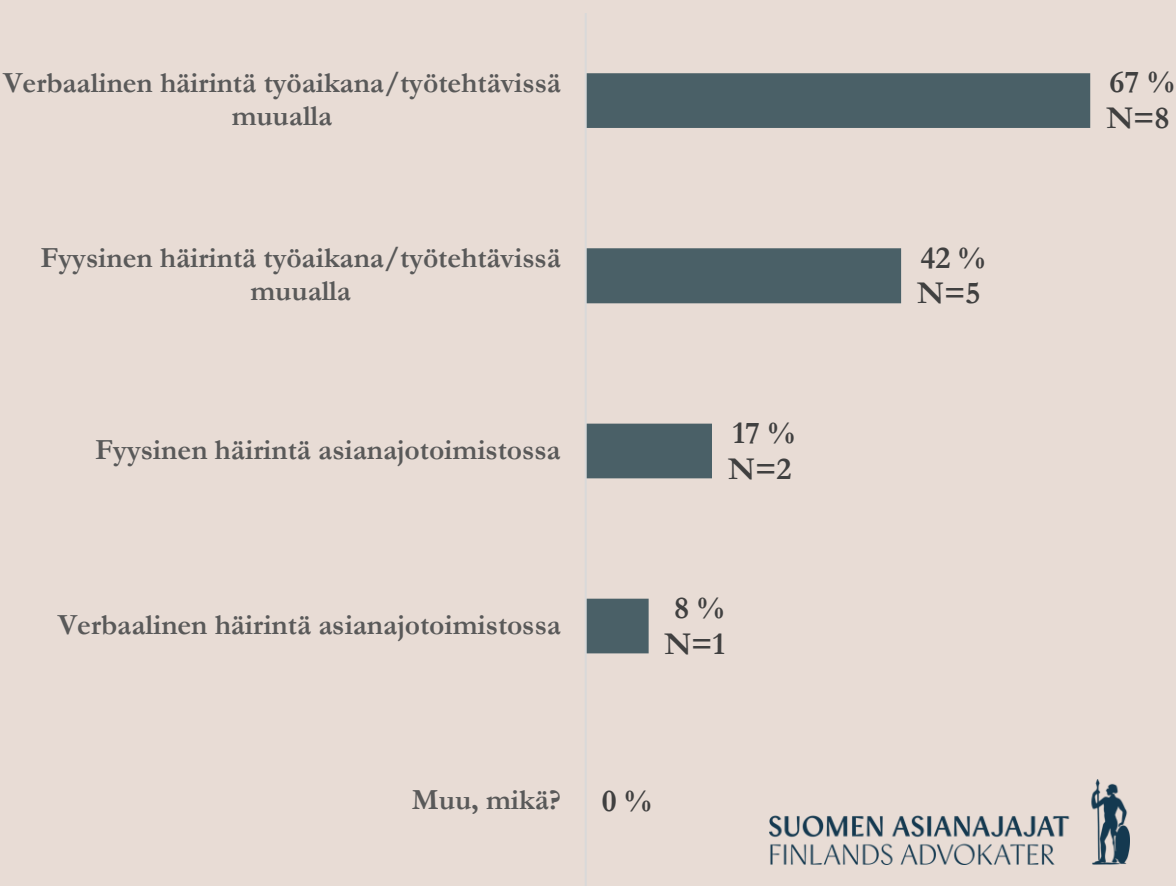


VASTAAJISTA NOIN 2 % (N=12) ON KOKENUT TYÖSSÄÄN SEKSUAALISTA HÄIRINTÄÄ, VERBAALINEN JA FYYSINEN HÄIRINTÄ YLEISIMPIÄ TOIMISTON ULKOPUOLELLA.

Oletko kokenut seksuaalista häirintää työssäsi viimeisen vuoden aikana? N=635

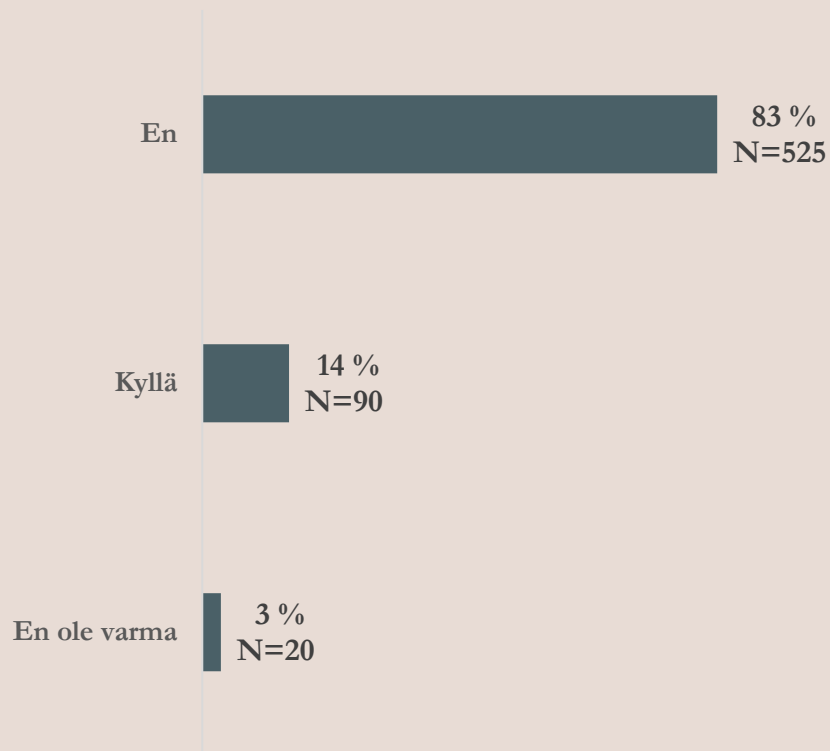


Halutessasi voit kertoa, mikä tai mitkä seuraavista on kuvannut tilannetta tai tilanteita parhaiten, N=16



MAALITTAMISEN TAI UHKAILUN KOHTEEKSI ON JOUTUNUT 14 % VASTAAJISTA, KARTTUVAT TYÖVUODET LISÄÄVÄT RISKIÄ.

Oletko joutunut uhkailun tai maalittamisen kohteeksi työssäsi viimeisen vuoden aikana? N=635



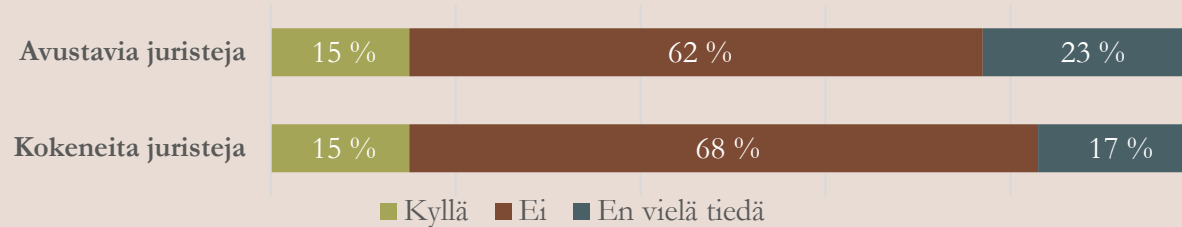
- **Seksuaalinen häirintä on harvinaista mutta merkittävää:** Noin 2 % asianajajista raportoi häirintää viimeisen vuoden aikana hoitaessaan työtehtäviä toimiston ulkopuolella, sukupuolten välillä ei eroa.
- **Uhkailu ja maalittaminen ovat huomattavasti yleisempiä:** 14 % asianajajista on kokenut uhkailua tai maalittamista, mikä heijastaa myös laajempaa trendiä vihapuheen ja painostuksen lisääntymisestä ammatillisissa rooleissa. Sukupuolten välillä ei ollut merkittävää eroa. Avoimissa (n=19) maalittamista kuvaillaan tapahtuvan sosiaalisessa mediassa ja sitä kuvaillaan vahvaksi ääripään puheeksi: tappouhkauksilta ei olla välttytty.
- **Kokemus lisää riskiä:** Pitkän, yli 25 vuotta pitkän uran tehneet ovat kohdanneet enemmän uhkailua, mikä voi johtua toisaalta vastuullisista ja julkisista rooleista, mutta myös siitä, että uhkailun todennäköisyys kasvaa työvuosien karttuessa (huom. pieni otanta).



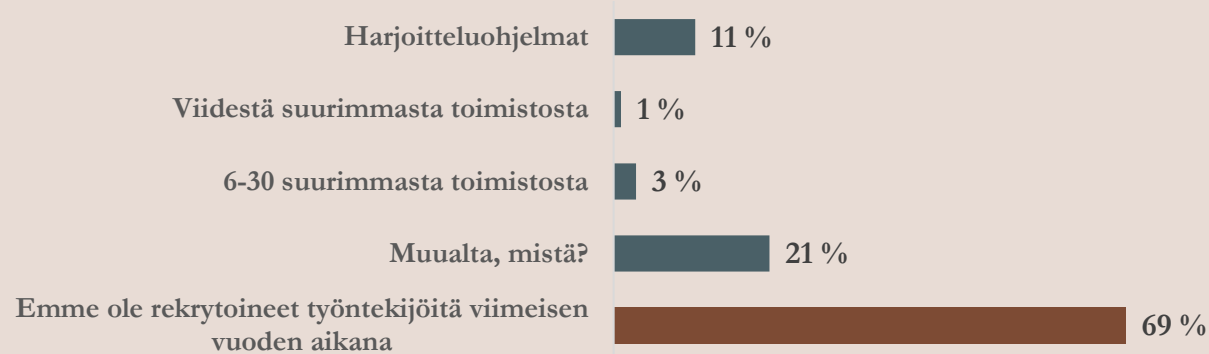
OSA 2: KYSELY TOIMISTOILLE TUTKIMUSTULOKSET 2025

ASIANAJOTOIMISTOILLA EI TÄLLÄ HETKELLÄ OLE MERKITTÄVÄÄ TARVETTA REKRYTOIDA TEKIJÖITÄ.

Onko teillä tarvetta rekrytoida seuraavan vuoden aikana:
N=228



Mitä kautta olette rekrytoineet työntekijöitä viimeisen vuoden aikana?
N=228



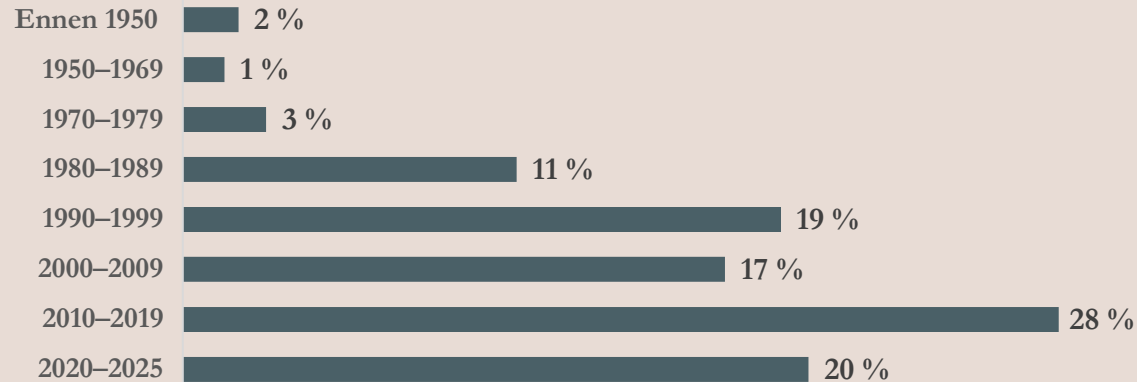
- **Rekrytoinneissa odotetaan:** vain 15 % toimistoista näkee rekrytoivansa avustavia tai kokeneita juristeja tulevan vuoden aikana ja peräti 69 % kertoo, ettei uusia rekrytointeja ole tehty myöskään viimeisen vuoden aikana.
- Tulevan vuoden aikana nähdään hieman enemmän tarvetta avustaville kuin kokeneille juristeille, mutta ero ei ole suuri.
- Harjoitteluohjelmat ovat olleet monelle toimistolle tarvittaessa tapa rekrytoida tulevia työntekijöitä. Muualta –vastauksissa mainittiin myös suora haku rekrytointiyritysten kautta, sekä esimerkiksi tuttavien kautta tiedustelu ja niin sanotusti puskaradion kautta.



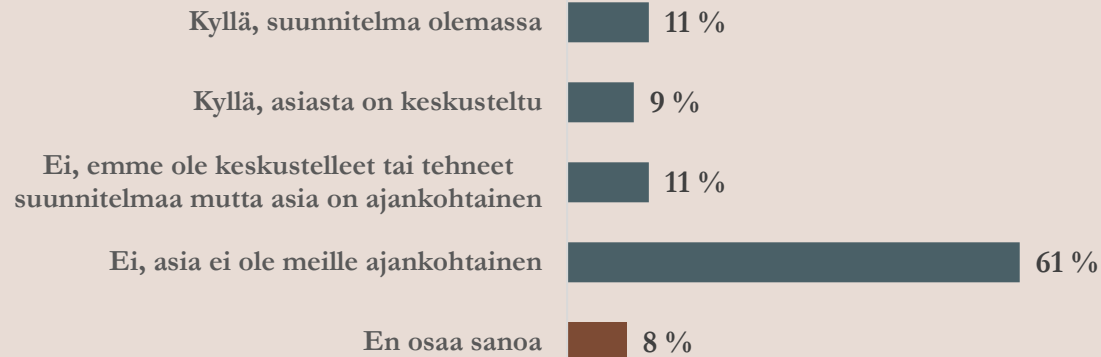
SUKUPOLVENVAIHDOKSEEN VARAUTUU SUUNNITELMALLA VAIN 11 % TÄLLÄ HETKELLÄ.

Mikä on toimistonne perustamisvuosi?

N=228



Oletteko varautuneet sukupolvenvaihdokseen toimistossanne? N=205 (yli 50-v. vastaajat)



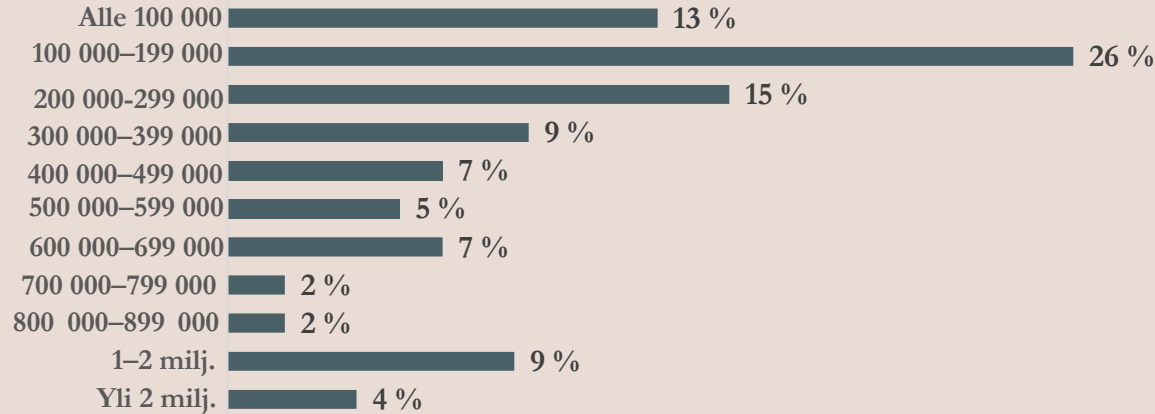
- **Toimistoista suurin osa on perustettu 1980-luvun jälkeen.** Valtaosa toimistoista, 65 % on perustettu 2000-luvulla.
- **Sukupolvenvaihdos ei ole ajankohtainen tällä hetkellä:** 61 % toimistoista kertoo, ettei sukupolvenvaihdos ole vielä ajankohtainen asia. 11 % on varautunut siihen jo suunnitelmalla, ja 20 % on joko keskustellut asiasta tai tulee varautumaan siihen. Kysymys esitettiin yli 50-vuotiaille vastaajille



TULEVAISUUDESSA EI ODOTETA SUURTA LIIKEVAIHDON KASVUA, VAAN MALTILLISTA KEHITTYMISTÄ TAI NYKYTILAN SÄILYTTÄMISTÄ.

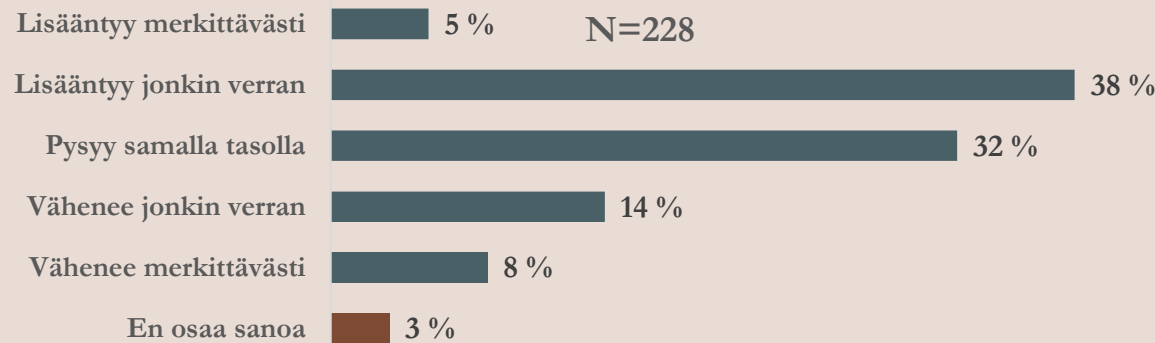
Arvio toimiston kuluvan vuoden liikevaihdosta:

N=228



Mikä on arviosi liikevaihdon kehityksestä seuraavien 3 vuoden aikana?

N=228

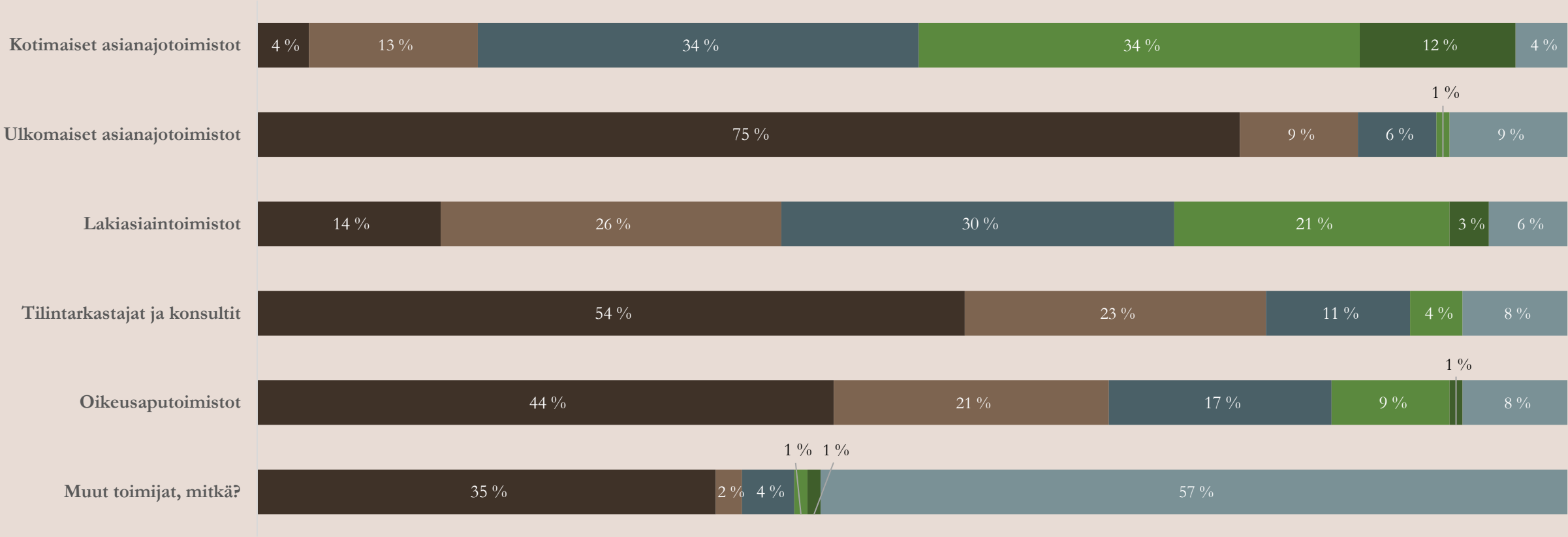


- **Kuluvan vuoden liikevaihto sijoittuu 100 000–300 000 euron väliin suurimmalla osalla toimistoista.**
Vastaajien joukosta löytyi myös tasaisesti hieman tätä suuremman liikevaihdon tekeviä toimistoja.
- **Toimistoissa odotetaan maltillista kasvua tulevien vuosien aikana:**
38 % toimistoista näkee, että liikevaihto tulee kasvamaan jonkin verran seuraavan 3 vuoden aikana. 32 % ajattelee, että se pysyy samalla tasolla. 5 % odottaa merkittävää liikevaihdon lisääntymistä.
- Ilmassa on kuitenkin varovaisuutta, sillä myös 22 % toimistoista odottaa liikevaihtonsa laskevan tulevaisuudessa.



KILPAILUA ON ENNEN KAIKKEA SUOMESSA: 46 % KERTOO KOVASTA KILPAILUSTA KOTIMAISTEN TOIMISTOJEN KESKEN. MUINA TOIMIJOINA MAINITTIIN PANKIT JA NIIDEN LAKITOIMINNOT SEKÄ HAUTAUSTOIMISTOT.

Miten arvioit kilpailua suhteessa seuraaviin muihin toimijoihin?
Arvioi asteikolla 1–5 jossa 1=ei lainkaan kilpailua ja 5=kovaakin kilpailua.
N=228





1 9 1 9

SUOMEN ASIANAJAJAT
FINLANDS ADVOKATER