# Suomen tuomariliitto ry

Raportti epäasiallisesta vaikuttamisesta tuomioistuimiin ja työssä jaksamista koskevasta kyselystä 2019

# Sisällys

**Johdanto** **4**

**Taustatiedot** **5**

- Virka-asema
- Viran vakituisuus
- Tuomioistuin
- Tuomariliiton jäsenyhdistyksen jäsen
- Virastosi sijainti

**Epäasiallista käytöstä koskevat kysymykset ja väittämät** **8**

- Oletko joutunut työhösi liittyvän epäasiallisen vaikuttamisen ja/tai käytöksen kohteeksi?
- Oletko joutunut yksittäisen henkilön tai ryhmän systemaattisen tietojen keräämisen ja levittämisen kohteeksi, minkä pääpyrkimyksenä on ollut vaikuttaa päätöksentekoosi tai toimintaasi (ns. maalittaminen eli informaatiovaikuttaminen)?
- Oletko havainnut toisen tuomarin/esittelijän/valmistelijan joutuneen epäasiallisen vaikuttamisen ja/tai käytöksen tai ns. maalittamisen kohteeksi?
- Minkälaista epäasiallista vaikuttamista/käytöstä/maalittamista työssäsi olet itse tai työtoverisi on kohdannut? (avoin kysymys)
- Onko epäasiallinen käytös tai vaikuttaminen vähentynyt, pysynyt samana tai lisääntynyt viimeisen kahden vuoden aikana?
- Onko epäasiallinen käytös tai vaikuttaminen muuttunut ja millä tavalla? (avoin kysymys)
- Onko jokin seuraavista vaikuttanut työsi kuormittavuuteen tai työssä jaksamiseen?
    - epäasiallinen vaikuttaminen, epäasiallinen käytös, systemaattinen tietojen kerääminen/levittäminen)
- Kenellä ensisijaisesti tulisi olla vastuu asiaan puuttumisessa?
    - Itsellä, lähiesimiehellä, viraston hallinnolla/päälliköllä
- Olen saanut kokemani epäasiallisen käytöksen johdosta riittävästi tukea.
- Jos olet, niin keneltä?
    - Kollegalta, lähiesimieheltä, viraston hallinnolla/päälliköllä
- Työnantajani on suhtautunut asiaan riittävällä vakavuudella.
- Olisin kaivannut esimieheltä/johdolta enemmän tukea kokemani epäasiallisen käytöksen johdosta.
- Onko virastossasi ohjeita tällaisten tilanteiden varalta?
- Mihin toimenpiteisiin työnantajasi pitäisi ryhtyä epäasiallisen kohtelun johdosta? (avoin kysymys)
- Minulla on riittävät mahdollisuudet puuttua istunnon luvattomaan tallentamiseen.
- Tulisiko työssä tapahtuneiden epäasialliseen vaikuttamiseen ja käytökseen sekä maalittamiseen liittyvien rikosten olla virallisen syytteen alaisia (mm. laiton uhkaus, kunnianloukkaus, yksityiselämää koskevan tiedon levittäminen)

- Pitäisikö asiassa ryhtyä lainsäädäntötoimenpiteisiin?
- Mitä muuta haluat sanoa? (avoin kysymys)

**Työn kuormitusta, jaksamista ja työhyvinvointia koskevat kysymykset ja väittämät 26**

- Työntekemiseen tarkoitettu aika on riittävä.
- Työmäärä on sopiva.
- Työtehtävät jaetaan oikeudenmukaisesti.
- Työmäärä jakautuu tasaisesti.
- Työmäärä ja työssä jaksamista seurataan riittävästi.
- Kiireellisiä asioita on sopivasti.
- Minulla on riittävästi aikaa juttujen valmisteluun ja tuomioiden kirjoittamiseen.
- Olen kokenut, että minulta odotetaan ensisijaisesti määrällistä tulosta.
- Olen kokenut, että esimies on epäasiallisella tavalla pyrkinyt vaikuttamaan yksittäisen jutun ratkaisemiseen tietyssä aikataulussa.
- Olen kokenut, että esimies on epäasiallisella tavalla pyrkinyt vaikuttamaan yksittäisen jutun ratkaisun sisältöön.
- Keskimääräinen viikkotyöaikasi verrattuna 36 minuuttiin 45 minuuttiin.
- Työn ja yksityiselämän yhdistäminen on helppoa.
- En työskentele sairaana.
- Minulla on aikaa osallistua koulutukseen.
- En joudu kompensoimaan koulutukseen käyttämääni aikaa työskentelemällä vapaa-ajalla.
- Työssä tarvittavat välineet, laitteet ja tietojärjestelmät ovat riittävät ja kunnossa.
- Saan riittävästi tukea lähiesimieheltä.
- Saan tukea kollegoilta.
- Minulla on riittävästi mahdollisuuksia antaa virastossani palautetta/ehdotuksia johdolle.
- Johto ottaa vakavasti työntekijöiden ehdotukset/palautteen.
- Työilmapiiri on hyvä työpaikallani.
- Matkakäräjät aiheuttavat kuormitusta.
- Rakenneuudistukseen liittyvät tehtävät ovat kuormittaneet minua.
- En koe stressioireita tai työuupumusta.
- Olen tyytyväinen työhöni.
- Henkilöstöresurssit ovat riittävät.
- Mitä muuta haluat sanoa? (avoin kysymys)

# Johdanto

Suomen tuomariliitto ry teki helmi-maaliskuussa 2019 korkeimpien oikeuksien, hovioikeuksien, käräjäoikeuksien, hallinto-oikeuksien, markkinaoikeuden, vakuutusoikeuden ja työtuomioistuimen tuomareille, esittelijöille ja valmistelijoille osoitetun kyselytutkimuksen. Kyselyllä haluttiin selvittää tuomioistuimen ulkopuolelta tulevaa epäasiallista käytöstä ja vaikuttamista tuomioistuimiin sekä työn kuormittavuutta, työssä jaksamista ja työhyvinvointia.

Selvitys tehtiin Tuomariliiton edunvalvonnan ja kyselyn teemoista käytävän julkisen keskustelun tueksi.

Kysely jaettiin sähköpostitse Tuomariliiton jäsenyhdistysten ja myös tuomioistuinten virastopostiosoitteiden kautta. Kyselyyn vastaaminen ei edellyttänyt jäsenyyttä Tuomariliiton jäsenyhdistyksissä. Kyselyyn vastasi 541 henkilöä 1569 lainkäyttöhenkilöstöstä.

Jollei kyselyssä toisin ilmoitettu, vastattaessa käytettiin seuraavaa asteikkoa:
- Täysin eri mieltä
- Eri mieltä
- En osaa sanoa
- Samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

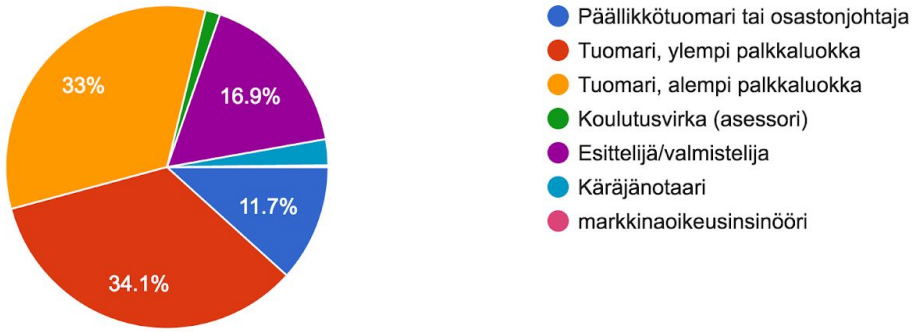
Kyselyn valmistelivat Tuomariliiton varapuheenjohtaja Minna Hällström ja Käräjäoikeustuomarit ry:n hallitus. Raportin ovat koonneet käräjätuomarit Minna Hällström, Veera Kankaanrinta, Juho Päkkilä ja Samuli Yli-Rahnasto. Raportti on valmistunut 10.5.2019.

Kolmeen ensimmäiseen avoimeen kysymykseen annetut vastaukset on koottu kokonaan tai osittain tiivistelmäksi. Avoimiin kysymyksiin annettuja vastauksia on toimitettu siltä osin, kun on viitattu aikaisempaan vastaukseen, vastaukset eivät ole koskeneet kysyttyjä teemoja tai kun ne ovat kohdistuneet yksilöitävissä olevaan kohteeseen, sekä tehty kieliasuun liittyviä korjauksia.

# Taustatiedot

## Virka-asema

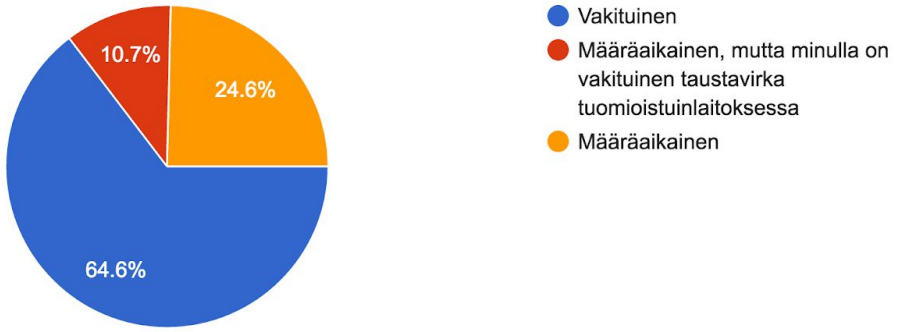
539 responses




- Päällikkötuomari tai osastonjohtaja: 63 vastausta (11,7 %)
- Tuomari, ylempi palkkaluokka: 184 vastausta (34,1 %)
- Tuomari, alempi palkkaluokka: 178 vastausta (33 %)
- Koulutusvirka (asessori): 8 vastausta (1,5 %)
- Esittelijä/valmistelija: 91 vastausta (16,9 %)
- Käräjänotaari: 14 vastausta (2,6 %)
- Muut: 1 vastaus (0,2 %)

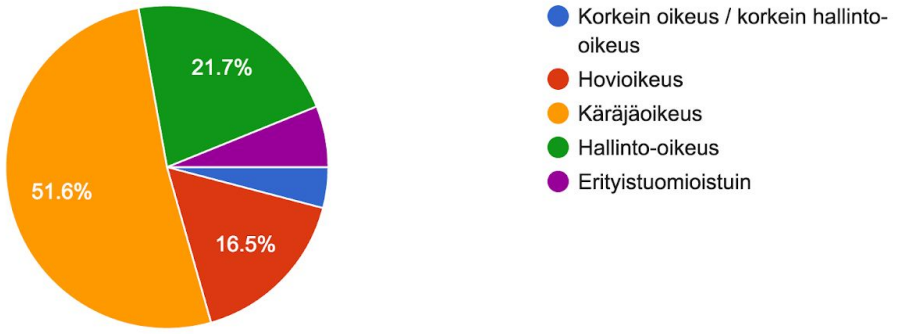
## Viran vakituisuus

540 responses



## Tuomioistuin

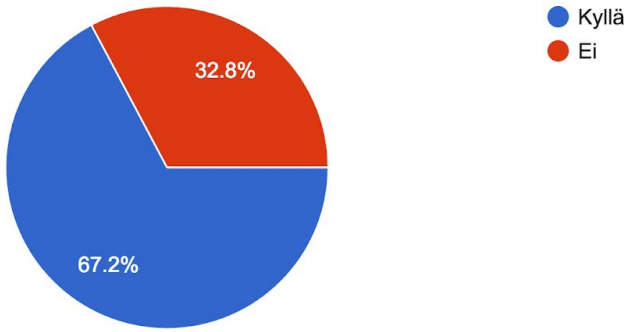
539 responses




- KKO / KHO: 22 vastausta (4,1 %)
- Hovioikeus: 89 vastausta (16,5 %)
- Käräjäoikeus: 278 vastausta (51,6 %)
- Hallinto-oikeus: 117 vastausta (21,7 %)
- Erityistuomioistuin: 33 vastausta (6,1 %)

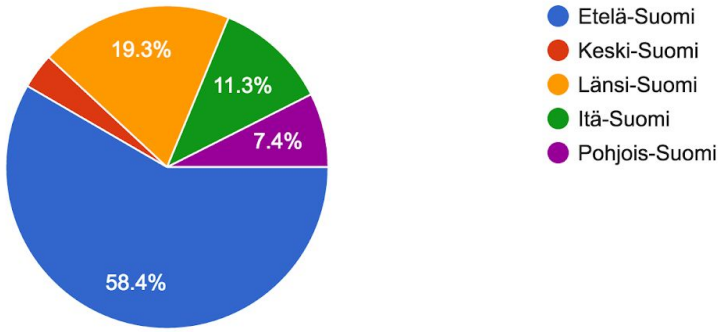
## Tuomariliiton jäsenyhdistyksen jäsen

534 responses



## Virastosi sijainti

538 responses

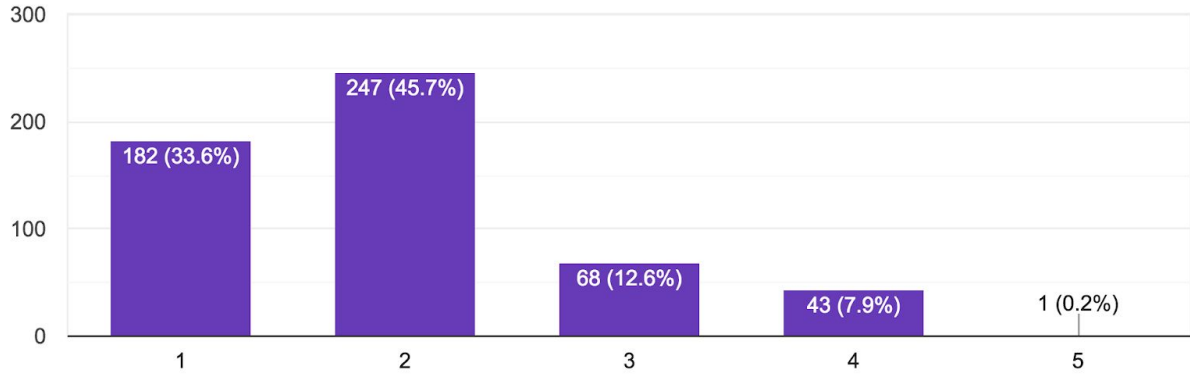



- Etelä-Suomi: 314 vastausta (58,4 %)
- Keski-Suomi: 19 vastausta (3,5 %)
- Länsi-Suomi: 104 vastausta (19,3 %)
- Itä-Suomi: 61 vastausta (1,3 %)
- Pohjois-Suomi: 40 vastausta (7,4 %)

# Epäasiallista käytöstä koskevat kysymykset

## Oletko joutunut työhösi liittyvän epäasiallisen vaikuttamisen ja/tai käytöksen kohteeksi?

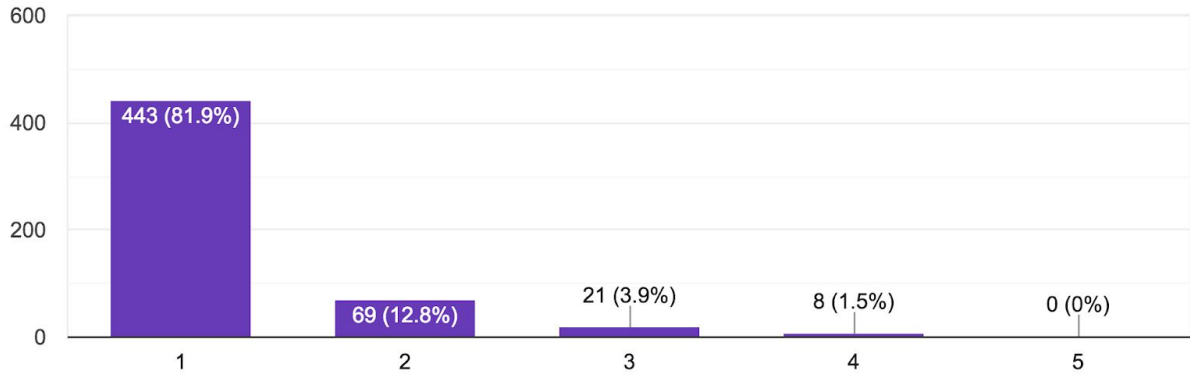
541 responses



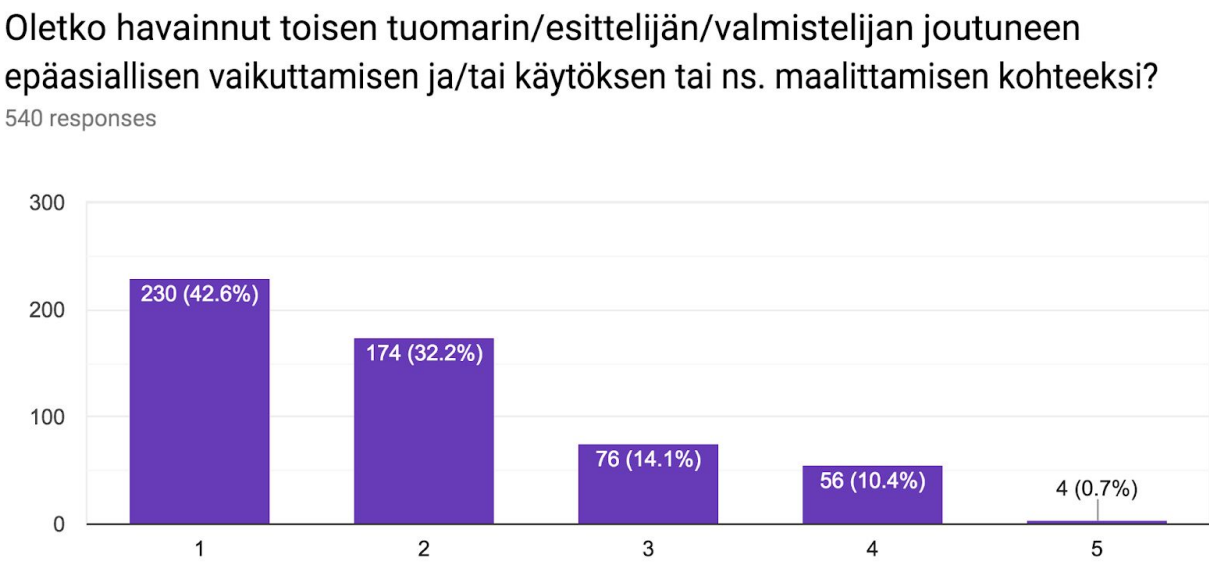

1 = En koskaan 5 = Usein

## Oletko joutunut yksittäisen henkilön tai ryhmän systemaattisen tietojen keräämisen ja levittämisen kohteeksi, ...aminen eli informaatiovaikuttaminen)?

541 responses




1 = En koskaan 5 = Usein




1 = En koskaan 5 = Usein

## Minkälaista epäasiallista vaikuttamista / käytöstä / maalittamista työssäsi olet itse tai työtoverisi on kohdannut? (235 vastausta)

Vastauksissa tuotiin esiin, että epäasiallista vaikuttamista / käytöstä / maalittamista tapahtuu pääasiassa internetissä, sosiaalisessa mediassa, sähköpostitse ja puhelimitse istuntokäsittelyssä tapahtuvien asioiden lisäksi. Ajallisesti sitä esiintyy tuomioistuinkäsittelyn eri vaiheissa sekä ratkaisun antamisen jälkeen. Osa vastanneista oli saanut epäasiallisia yhteydenottoja vielä pitkään senkin jälkeen, kun asian käsittely oli jo päättynyt.

Vastaukset jakautuivat seuraavalla tavalla:

- Maalittamista (4 vastausta)
- Epäasiallista blogi- tai internetkirjoittelua tuomioistuimen ratkaisusta ja/tai asian ratkaisseista henkilöistä (30 vastausta)
- Epäasiallista kirjoittelua ja yhteydenottoja tai vaikuttamisyrityksiä sosiaalisessa mediassa asian ratkaisseelle taholle (31 vastausta)
- Asian ratkaisseen tuomarin ja/tai tuomarin läheisten yhteystietojen ja yksityisten tietojen tai kuvien keräämistä/julkaisemista internetissä tai sosiaalisessa mediassa (23 vastausta)
- Asiattomien/herjaavien sähköpostien lähettämistä (46 vastausta)

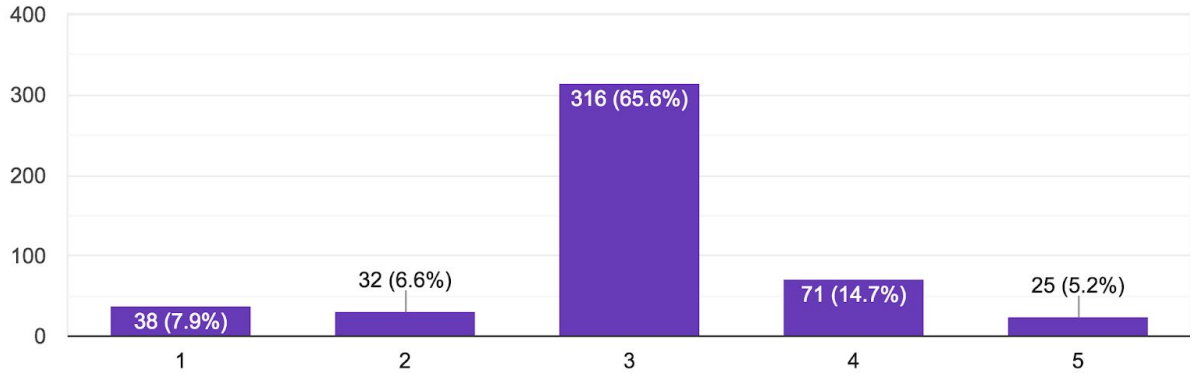
- Yritetty vaikuttaa ratkaisun lopputulokseen yhteydenotoilla joko puhelimitse tai sähköpostilla (27 vastausta)
- Uhattu tehdä tai on tehty asian ratkaisseesta tuomarista rikosilmoitus, tutkintapyyntö tai kantelu taikka nostettu vahingonkorvauskanne tuomaria vastaan tai virkarikossyyte (39 vastausta)
- Tehty esteellisyysväite (2 vastausta)
- Uhkaavaa käytöstä istuntosalissa (9 vastausta)
- Uhattu henkirikoksella, väkivallalla tai muulla vastaavalla tavalla (14 vastausta)
- Epäasiallista käyttäytymistä tai vaikuttamisyrityksiä ratkaisun lopputulokseen oikeudenkäyntiasiamiesten taholta (15 vastausta)
- Epäasiallista käyttäytymistä tai vaikuttamisyrityksiä ratkaisun lopputulokseen asianosaisten taholta (63 vastausta)
- Epäasiallisia vaikuttamisyrityksiä sanomalehtikirjoittelussa/mediassa (7 vastausta)
- Epäasiallista käyttäytymistä tai vaikuttamisyrityksiä työkavereiden tai esimiesten taholta (16 vastausta)

Kysymyksiin vastanneita oli yritetty painostaa, mustamaalattu, leimattu asenteellisiksi tai epäpäteviksi. Epäasiallinen kielenkäyttö eri tilanteissa oli käsittänyt muun muassa huutamista, erilaista herjaamista, huorittelua  ja solvaamista (“läpeensä korruptoitunut paska”, “natsisika”, “lahtariämmä”). Osa vastanneista oli kohdannut työssään seksuaalissävytteistä käyttäytymistä. Monet olivat kohdanneet asianosaisten taholta sähköpostipommitusta tai puhelinterroria antamansa ratkaisun takia tai joutuneet sosiaalisessa mediassa tapahtuneiden hyökkäysten/laajan internetkirjoittelun kohteeksi. Tuomioistuinten ratkaisuja oli reposteltu internetissä useiden vastanneiden mukaan ja asian ratkaisseiden henkilötietoja oli julkistettu samassa yhteydessä. Eräät vastanneista olivat kokeneet painostamista tai vähättelyä tai muuta epäasiallista käyttäytymistä omien työkavereidensa tai esimiestensä taholta.

Vakavimmissa tapauksissa osa vastanneista oli saanut tappouhkauksen ja osaa oli muulla tavoin uhattu väkivallalla tai muutoin epäsuorasti (“tiedän missä asut; tiedän, että sinulla on lapsia, ja tiedän, missä lapsesi käyvät koulua”). Osa oli kohdannut väkivaltaista käyttäytymistä istuntosalissa. Eräille vastanneista oli lähetetty kotiosoitteeseen tuhkaa tai ulostetta taikka muita epäasiallisia postipaketteja.

Onko epäasiallinen käytös tai vaikuttaminen vähentynyt, pysynyt samana tai lisääntynyt viimeisen kahden vuoden aikana?

482 responses




1 = Vähentynyt selvästi

5 = Lisääntynyt selvästi

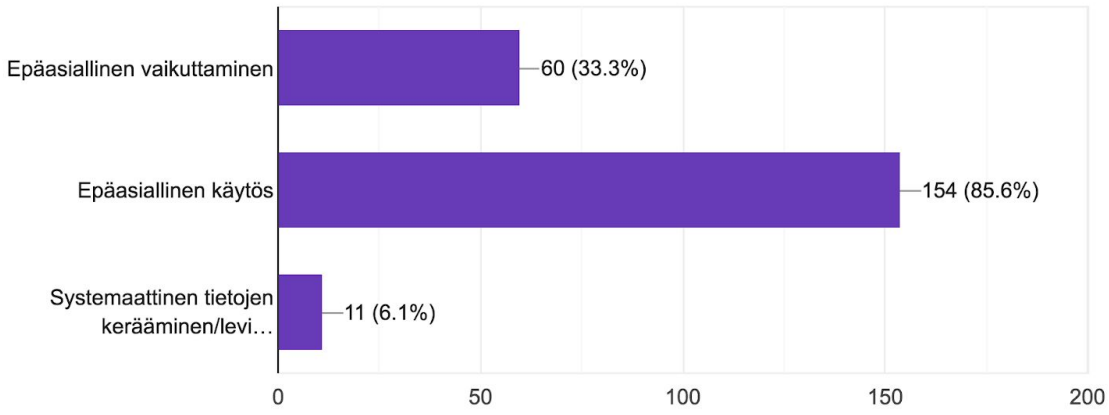
## Onko epäasiallinen käytös tai vaikuttaminen muuttunut ja millä tavalla? (142 vastausta)

- On tullut yleisemmäksi ja helpommaksi sosiaalisen median lisääntyneen käytön myötä (parikymmentä mainintaa).
- Kohdistetaan tuomareihin suoraan. Esimerkiksi lähetetty viestejä henkilöiden henkilökohtaisiin some-tileihin. Aikaisemmin viestejä tuli ennemminkin viraston sähköpostiosoitteisiin.
- Aiemmin epäasiallista käyttäytymistä saattoi tapahtua esimerkiksi tuomion julistamisen jälkeen tai prosessin/istuntokäsittelyn aikana, mutta nyttemmin käytössä ovat niin sanotusti kaikki keinot, eli lähinnä sosiaalinen media. Epäasiallinen käyttäytyminen ja reagointi on muuttunut aiempaa huomattavasti nopeammaksi ja suurempia joukkoja tavoittavaksi, koska tietokoneella on niin helppoa ja nopeaa "huudella" ja esim. sähköpostin jakelulistalle on helppoa lisätä henkilöitä.
- Sosiaalisessa mediassa on aikaisempaa helpompaa julkaista juttuja, jotka saattavat ulkopuolisen silmin vaikuttaa asiallisen toimittajan laatimilta, vaikka kyse tosiasiassa olisi yksittäisen henkilön ja usein jopa asianosaisen itsensä tai hänen lähipiiriinsä kuuluvan kirjoituksesta.
- Mahdollisuus anonyymiin kirjoitteluun internetissä ja erilaisilla keskustelupalstoilla on lisännyt epäasiallista kirjoittelua.
- Asianosaisten lisäksi ulkopuoliset pyrkivät painostamaan.

- Suunsoittoa on aina esiintynyt, mutta uutta on tuomarin persoonan arvostelu.
- Henkilökohtaistunut ja muuttunut vakavammaksi.
- Ihmiset ovat tulleet röyhkeämmiksi ja otteet ovat koventuneet.
- Vaikuttaminen julkisuuden kautta on tullut mukaan kuvioon.
- On lisääntynyt ja muuttunut aggressiivisemmaksi.
- Toistuvampaa, systemaattisempaa, pitkäkestoisempaa.
- On muuttunut aggressiivisemmaksi, laaja-alaisemmaksi ja hyökkäävämmäksi.
- Määrä on lisääntynyt ja sisältö entistä härskimpää.
- Tyyli on selvästi aggressiivisempaa ja loukkaavampaa.
- Aikaisemmin oli pääasiassa kyse vihamielisistä sähköpostiviesteistä tai puheluista. Nykyään ko. tahot pyrkivät keräämään julkisuuslainsäädännön varjolla mahdollisimman paljon tietoa sekä julkaisemaan tätä eri alustoilla.
- Asiakkaat ovat herkempiä käyttäytymään epäasiallisesti, jos kokevat sen edesauttavan asiaansa.
- Entistä epäasiallisempaa, esim. nimittelyä.
- Nykyään internetissä kirjoitellaan, ennen se oli kirjeitse / puhelimella yhteydenottoa.
- Internet helpottanut mustamaalaamista ja perättömien tietojen levittämistä.
- Internetissä räkyttäminen on lisääntynyt 2000-luvulla koko ajan.
- Internetiä käytetään hyväksi tiedonkeruussa.
- Internet ja sähköposti ovat mahdollistaneet loukkausten levittämisen laajemmalle.
- Aikaisemmin vaikuttamisyrityksiä ei ollut tässä määrin, netti on mahdollistanut toimintaympäristönä yhteydenotot matalammalla kynnyksellä ja nimettömänäkin.
- Sähköpostilla lähetetyt viestit ovat huomattavasti asiattomampia kuin menneiden vuosien kirjeet. Liian helppoa, kun lokaa voi suoltaa kotisohvalta ja yön pimeydessä.
- Kielenkäyttö on koventunut.
- Sähköpostien lähettäminen on niin helppoa. Kirjeitse tavallisen postin kautta tuskin enää kukaan viitsii/jaksaa ruveta häiriköimään. Usein sähköposteja on tehtailtu käräjäoikeuteen illan ja yön pimeinä tunteina.
- Sähköpostiviestejä tulee enemmän ja ne ovat röyhkeämpiä.
- Sähköpostiyhteydenotot ovat uhkaavampia ja muutoinkin kielellisesti törkeämpiä.
- Sähköpostitse on helppo esittää hyvin suoria ja uhkailutyyppisiäkin kannanottoja sekä muutoinkin "pommittaa" toistuvasti asiaa käsittelevää tuomaria.
- Tuomioistuinlaitos ja tuomarit ole enää niin arvostettuja kuin ennen. Tähän nähden kynnys lähestyä tuomaria epäasiallisesti saattaa olla madaltunut.
- Perusteettomat kantelut ovat lisääntyneet.
- Syytteellä ja rikosilmoituksella painostamista.
- Epäasiallisia puheluita ei ole pariin vuoteen tullut.
- Ei kohdallani / en ole havainnut muutosta / en osaa sanoa (33 vastausta).
- Epäasiallisia puheluja/kirjoitelmia tullut vähemmän.
- Hyvin harvakseen sitä täällä Pohjois-Suomessa tapahtuu.
- Puheet ovat jonkin verran siistiytyneet.
- Nyt tilanteita ollut vähemmän.

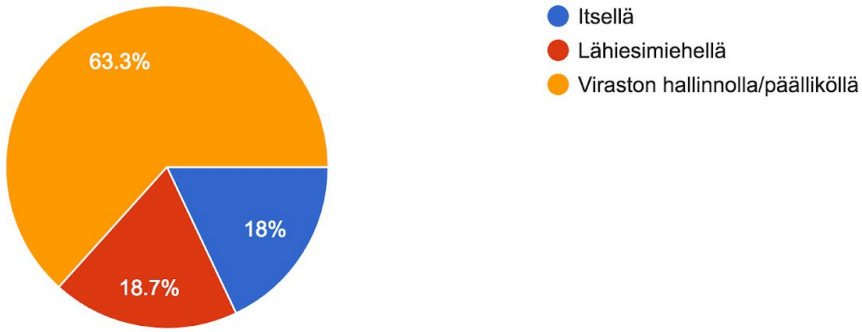
## Onko jokin seuraavista vaikuttanut työsi kuormittavuuteen tai työssä jaksamiseen? (voit valita useamman vaihtoehdon)

180 responses



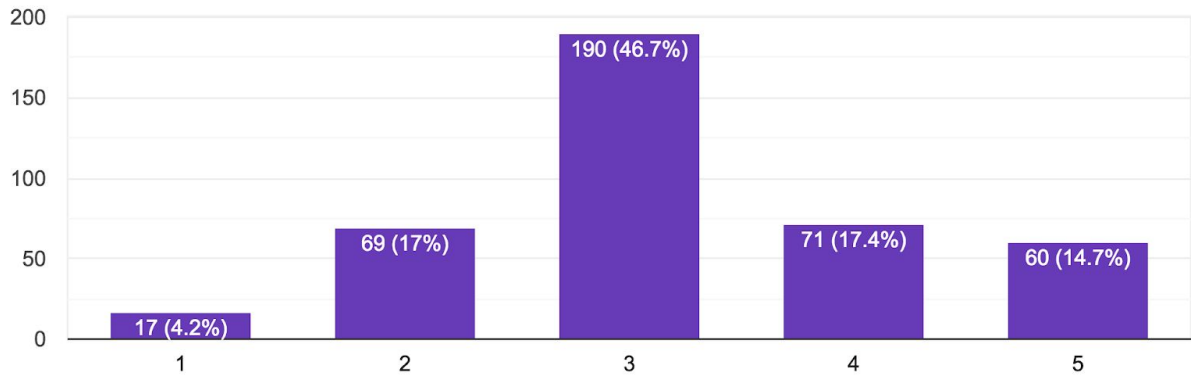

## Kenellä ensisijaisesti tulisi olla vastuu asiaan puuttumisessa?

518 responses



## Olen saanut kokemani epäasiallisen käytöksen johdosta riittävästi tukea

407 responses

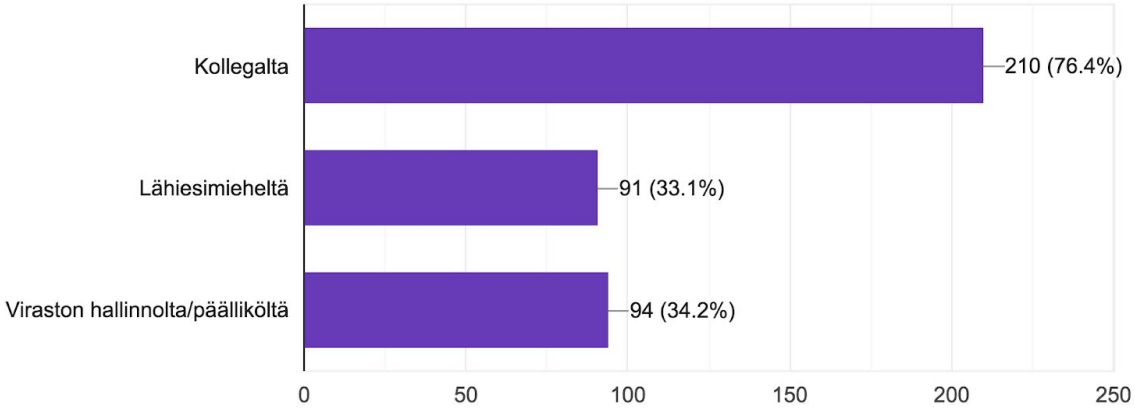



1 = Täysin eri mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

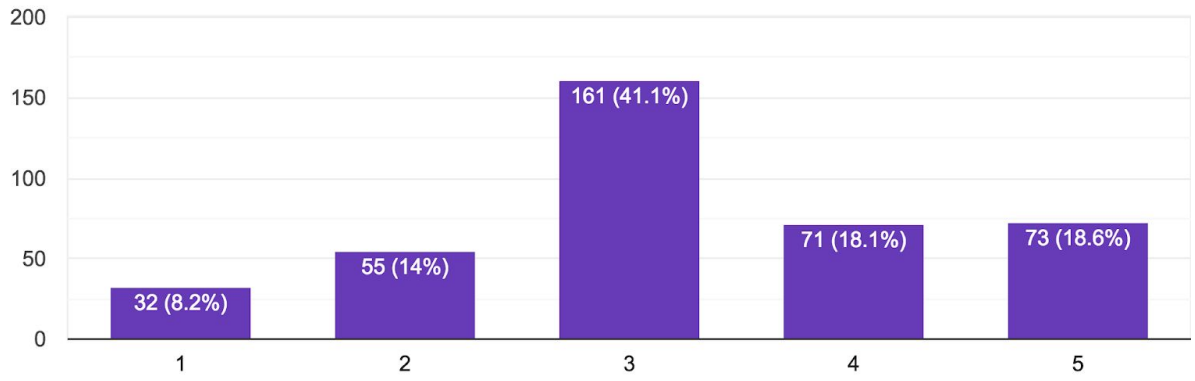
## Jos olet, niin keneltä? (voit valita useamman vaihtoehdon)

275 responses



## Työnantajani on suhtautunut asiaan riittävällä vakavuudella

392 responses

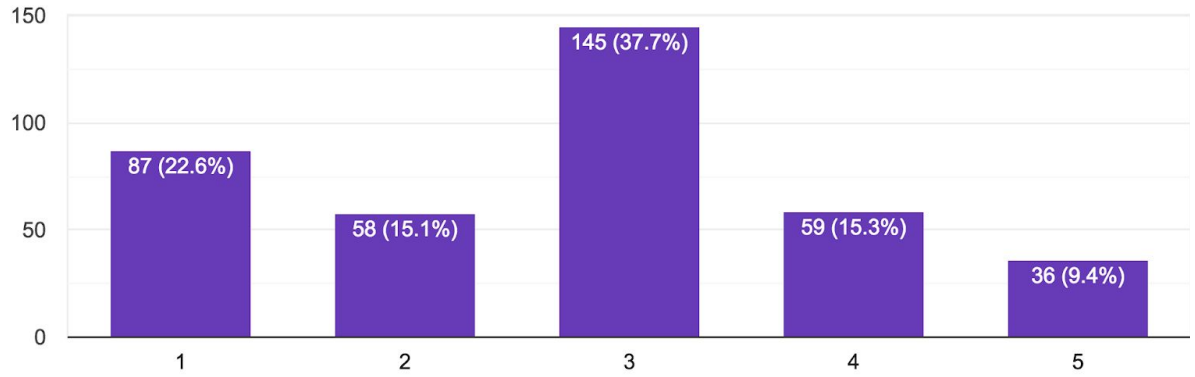



1 = Täysin eri mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

## Olisin kaivannut esimieheltä/johdolta enemmän tukea kokemani epäasiallisen käytöksen johdosta

385 responses




1 = Täysin eri mieltä

5 = Täysin samaa mieltä




## Mihin toimenpiteisiin työnantajan pitäisi ryhtyä epäasiallisen kohtelun johdosta? (170 vastausta)

- En osaa sanoa, vaikea sanoa, ei ole ehdotuksia, ei koske minua (9 vastausta).
- Työnantajan pitäisi tehdä rikosilmoitus aina, vakavissa asioissa tai tarvittaessa asian laadusta riippuen taikka muu ilmoitus poliisille (27 vastausta).
- Työnantajan pitäisi puuttua (33 vastausta).
- Työnantajan pitäisi tukea (22 vastausta).
- Työnantajan pitäisi laatia ohjeistus virastossa tai hallinnonalalla (15 vastausta).
- Toimenpide-ehdotuksia ym. tilanteisiin, jossa on kohdattu epäasiallista käyttäytymistä tai vaikuttamisyrityksiä työkavereiden tai esimiesten taholta (18 vastausta).
- Työnantajan ei ole syytä ryhtyä mihinkään toimenpiteisiin, koska en itse näe syytä viedä asiaa eteenpäin, ellei vakavampaa tule vastaan jatkossa.
- Työnantajan tulisi tehdä yksiselitteisen selväksi, ettei epäasiallinen kohtelu ole hyväksyttyä. Pitäisi ymmärtää, että kaikki epäasiallinen käytös, jonka kohteeksi henkilö joutuu virkansa johdosta, on viraston asia.
- Ongelma koskee koko tuomioistuinlaitosta, eikä epäasiallista kohtelua pitäisi käsitellä yksittäistapauksina. Oikeusministeriöllä on merkittävä rooli. Ongelmaan pitää tarttua heti, ettei tällainen vaikuttaminen pääse leviämään.
- Tuomarin pitää sietää asiallista ja vähän myös asiatonta kritiikkiä. Systemaattinen arvostelu, joka menee vaikuttamisen puolelle, on saatettava tuomioistuimen hallinnon tietoon. Myös kaikki suora vaikuttamispyrkimys pitää saattaa hallinnon tietoon. Hallinnon tehtävä on arvioida, milloin asia on vietävä poliisin tutkittavaksi.
- Epäasialliselle käytökselle ei voi oikein tehdä mitään, muusta minulla ei ole kokemusta.

- Työnantajan pitäisi pitää yllä keskustelua ja ihmiset tietoisina siitä, mitä ja millaista epäasiallinen kohtelu on ja mitä epäasiallisen kohtelun tilanteessa tulee tehdä.
- Asiattomiin yhteydenottoihin tulee reagoida esimerkiksi jo tuomioistuimen kirjaamossa.
- Tuomarin riippumattomuuden ja toisen kunnioittamisen merkityksestä pitäisi keskustella jatkuvasti virastossa. Erityisesti osastonjohtajille ja puheenjohtajina toimiville tulisi puhua näiden teemojen tärkeydestä.
- Työnantajan pitäisi kuulla työntekijää ja antaa hänelle tukea ja olla näkyvästi työntekijän puolella.
- Työnantajan pitäisi kerätä tietoa, jos kyse on avustajien epäasiallisesta toiminnasta ja tehdä tarvittavat ilmoitukset eteenpäin valvontaa suorittaville tahoille.
- Kun nyt reagoisi jotenkin.
- Työnantajan pitäisi tehdä tarvittaessa rikosilmoitus ja hankkia virkamiehelle oikeusapua. Työnantajan pitäisi ilmoittaa uhkaavasti käyttäytyneelle henkilölle, että hänen menettelynsä on viraston johdon tiedossa ja että siihen puututaan.
- Työnantajan pitäisi järjestää epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneelle työntekijälle ns. debrifing, jonka järjestäminen pitäisi olla rakenteellista, kuten esimerkiksi poliisissa. Nyt tilanteen saa purettua korkeintaan kollegan kanssa. Kollegalla ei ole välttämättä keinoja auttaa, eikä se ole hänen vastuullaan. Kotona ei voi, eikä saisi ainakaan kaikista asioista puhua. Tukeminen pitäisi olla ammattimaista ja työnantajan järjestämää.
- Työnantajan pitäisi vähintäänkin keskustella osapuolten kanssa ja kuulla heidän näkemyksensä.
- Työnantajan pitäisi järjestää kaikille työnohjausta.
- Kun asiasta on ilmoittanut, jatkotoimien tulisi olla työnantajavetoisia.
- Tilanne pitää selvittää ja tehdä tarvittavat toimenpiteet.
- Asia vaatisi ilmeisesti mahdollisimman korkeiden tahojen esiintymistä julkisuudessa, jotka toisivat esille tilanteen kummallisuuden.
- Keinot ovat kai vähäiset.
- Edellyttäen, että tämä on mahdollista toiminnan vakavuus huomioiden, työnantajan tulisi tehdä yhteistyötä poliisin kanssa ilman, että epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneen täytyy itse toimia asiassa aktiivisesti ja omissa nimissään.
- Asiamiesten toiminnan yhteydessä tulisi tehdä kantelu liittoon/lautakunnalle paljon nykyistä herkemmin. Tällä hetkellä kynnys on aivan liian korkealla.
- Tarvittaessa työntekijän puhelinnumero tulee vaihtaa.
- Ensinnäkin asia tulee ottaa vakavasti ja keskustella epäillyn kiusaajan kanssa ja langettaa tälle uhkia tai seuraamuksia.
- Laissa pitäisi olla selkeä rangaistussäännös tämän tyyppisten tekojen osalta. Tuomarista on sitten kiinni se, jos ei halua asemassaan mennä todistamaan näistä asioista oikeuteen asianomistajana tai todistajana.
- Työnantajan pitäisi pitää asiaa esillä ja olla tarvittaessa yhteydessä muihin viranomaisiin.
- Työnantajan pitäisi tehdä asia näkyväksi.
- Työnantajan pitäisi ottaa ongelma puheeksi, tehdä toimintasuunnitelma ja huolehtia keinoista sen kitkemiseksi.
- Työnantajan pitäisi kommentoida mediassa aihetta.

- Työnantajan pitää ottaa yhteyttä poliisiin.
- Työnantajan pitää puolustaa puolueettomuutta.
- Työnantajan pitää ottaa asia keskusteluun yleisesti ja kyseisen asianosaisen kanssa.Tarvittaessa avustaja tulisi asettaa esiintymiskieltoon. Sähköpostihäirintää harjoittavalle tulisi ilmoittaa selvästi henkilölle, ettei se ole sallittua.
- Pitäisi olla ohjeet siitä, miten epäasiallisen kohtelun tilanteissa tulisi toimia. Tulisi keskustella siitä, mitä konkreettisessa tilanteessa tehdään. Tärkeintä on, ettei työntekijää jätetä yksin.
- Lainsäädännön ja lainvalvonnan pitäisi olla sellaista, ettei asiattomuuksia ilmene.
- Epäasiallisesti käyttäytyneen pitäisi saada huomautus, varoitus tai muu sanktio.
- Laissa pitäisi olla kriminalisointi (virallisen syytteen alainen) oikeuteen epäasiallisen vaikuttamisen osalta ja viraston johdon pitäisi kääntyä poliisin puoleen.
- Työnantajan tehtävä on mielipidevaikuttaminen mediassa, lainsäädäntöön vaikuttaminen ja yhteydenpito laillisuusvalvojien kanssa.
- Työnantaja tulee tiedottaa esim. kotisivuilla, että epäasiallisuuksiin puututaan, ja antaa ohjeistusta siitä, miten epäasiallisuuksiin puututaan.
- Työnantajan tulee luoda neutraali yhteys ulkopuolisiin selvitystahoihin.
- Työnantajan pitäisi osoittaa, ettei tällaista hyväksytä, esimerkiksi lähettämällä kirje tai saada poliisi ottamaan yhteys kohdehenkilöön.
- Työnantajan pitäisi käyttää lainsäädännön suomia keinoja puuttuakseen epäasialliseen kohteluun, joskin ne taitavat tällä hetkellä olla melko puutteelliset.
- Työnantajan tulee kartoittaa, mistä on kyse, onko kysymys yksittäisestä tilanteesta vai jatkuvasta vakavammasta epäasiallisesta kohtelusta. Työnantajan tulee ottaa yhteyttä eri tahoihin (ml. poliisi, AA-liitto ja itse asianosainen).
- Hallinnosta pitäisi ottaa suoraan yhteyttä häiriköivään henkilöön.
- Työnantajan pitäisi selvittää asiaa muiden viranomaisten kanssa.
- Työnantajan pitäisi tehdä kantelu avustajasta ja rikosilmoitus uhkailuista.
- Työnantajan pitäisi antaa ohjeita, keskustella alaisen kanssa ja tarvittaessa turvautua työterveyshuollon toimenpiteisiin.
- Työnantajan pitäisi ottaa yhteyttä poliisiin, joka ottaisi yhteyttä kiusaajaan (primus motor)/kiusaajiin ja pitäisi puhuttelun tai käynnistäisi ainakin vakavimmissa tilanteissa esitutkinnan. Virkamiehiin kohdistuvat RL 24 luvun rikokset tulisi olla yleisen syytteen alaisia tai ainakin syyttäjän tulisi RL 24:12 §:n nojalla erittäin tärkeän yleisen edun vuoksi ajaa rikossyytteitä riippumatta siitä, millä alustalla ja millä tavoin toistuva, jopa useisiin virkamiehiin kohdistuva maalittaminen tapahtuu.
- Kohtaamani epäasiallinen tyyli on ollut sen laatuista, etten ole katsonut tarpeelliseksi saattaa sitä johdon tietoon.
- Työnantajan pitäisi tarjota tukea, jossa ei arvostella tuomaria lisää.
- Työnantajani on jo tehnyt kantelun em. henkilön toiminnasta asianajajaliiton valvontalautakunnalle ja määrännyt kyseiselle henkilölle turvatarkastuksen, kun hän saapuu käräjäoikeuden tiloihin. Asiaa on käsitelty käräjäoikeuden työsuojelutoimikunnassa. Asiassa harkitaan myös mm. keskitetyn rikosilmoituksen tekemistä kaikkien niiden henkilöiden osalta, joita asia käräjäoikeudessa koskee.

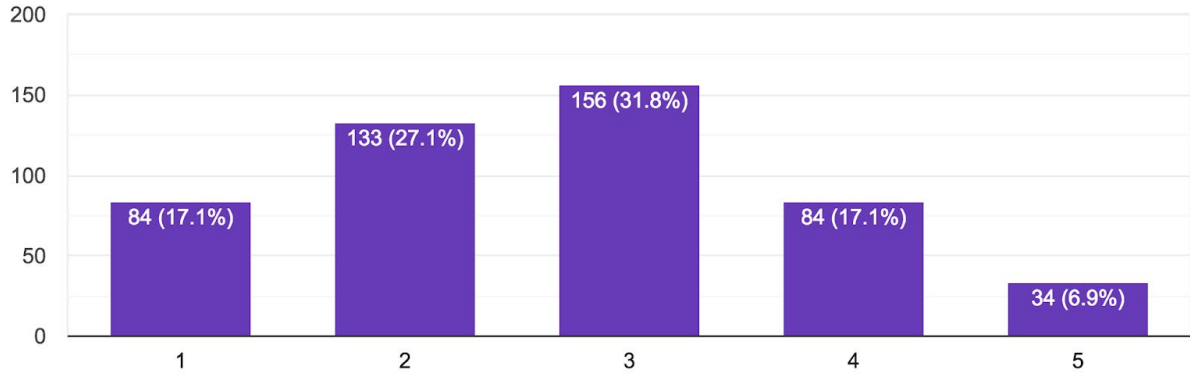
Käräjäoikeudella tulisi olla selkeät menettelytapaohjeet vastaavien tilanteiden varalle, joissa joku talon ulkopuolinen henkilö kohdistaa epäasiallista käytöstä käräjäoikeuden henkilökuntaan.

- Työnantajan tulisi tehdä ilmoitus viranomaiselle.
- Työnantajan tulisi selvittää asiaa viraston nimissä itse tai tutkintapyynnöin, jotta asia ei henkilöidy kohteena olevaan tuomariin vaan takana on koko järjestelmä.
- Asiamiesten kohdalla epäasiallisen käytöksen tulisi johtaa viraston puolesta tehtyyn ilmoitukseen asianajajaliitolle tai oikeudenkäyntiavustajalautakunnalle.
- Tuomaria ei saa jättää yksin, vaan asiasta tulee ottaa vastuu hallinnossa. Tämän jälkeen tarvittaessa tulisi saada poliisi vastaamaan epäasialliselle käyttäytyjälle ja estää teknisesti sähköpostien lähettäminen yöaikaan. Tämä todennäköisesti vähentäisi vihapostin määrää merkittävästi.
- Työnantajan tulisi miettiä turvajärjestelyjä.
- Työnantajan tulisi kirjallisesti vaatia epäasiallisen kohtelun tekijää lopettamaan toiminta. Tilanteen jatkuessa, asiassa tulisi tehdä rikosilmoitus.
- Toimenpiteet riippuvat paljon tilanteesta ja tapauksesta, mutta jos kyse ei ole vain ohimenevästä tietyn jutun käsittelyyn liittyvästä tilanteesta, siihen pitäisi mielestäni puuttua viraston hallinnon tai johdon puolesta, sillä epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneen omat toimet saattavat vain lietsoa uusia epäasiallisen vaikuttamisen keinoja. Puuttumisen keinot riippuvat paljon siitä, millaisesta epäasiallisesta vaikuttamisesta on kyse.
- Tulisi korostaa selkeästi tulisi tuomareiden riippumattomuutta sekä toisaalta asiallisen keskustelun ja toistemme kunnioittamisen tärkeyttä. Asiat voivat riidellä, eivät henkilöt.
- Työnantajalla on työturvallisuuslain nojalla velvollisuus ennaltaehkäistä väkivallan uhkaa. Jokaisessa käräjäoikeudessa pitäisi olla toimintaohjelma väkivallan uhan ja häirinnän osalta, jonka toteutumista työnantajan on säännöllisesti seurattava. Myös työterveyshuollosta on saatavissa apua ja työnantajan on ohjattava sinne. Omalla kohdallani pahimmasta häiriköstä tehtiin rikosilmoitus ja asia eteni syyteharkintaa, rikosistuntoon ja vastaajan tuomitsemiseen vankeusrangaistukseen.
- Työnantajan on tehtävä selväksi, että sellainen käytös ei ole hyväksyttävää.
- Tuomioistuinten henkilökunnan nimien ja kuvien julkaisemista pitäisi välttää.
- Työnantajan toimenpiteet riippuvat tapauksesta.
- Kaikki suorat yhteydenotot tuomarille pitäisi estää.
- Asianajajien osalta epäasiallisesta kohtelusta tulisi tehdä heti ilmoitus asianajajaliittoon. Tätä ei ole käräjäoikeudessamme tietääkseni tehty, vaikka syytä olisi jatkuvasti.
- Lähiesimiehen ja johdon tietoon saatettu epäasiallinen kohtelu tulee ottaa selvittelyn kohteeksi. Menettelyyn kuuluu keskustelu epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneen henkilön kanssa sekä puheeksi ottaminen sellaisesta menettelystä epäillyn kanssa. Epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutunutta on suojattava eri keinoin ja tehtävä yhteistyötä muiden viranomaisten kanssa.
- Ongelmaan voi olla välillä vaikea puuttua esimiesten taholta.
- Työnantajan pitäisi laatia täsmällinen ohjeistus koskien esimerkiksi puheluiden yhdistämistä ja puhelinnumeroiden antamista.

- Työnantajan pitäisi aloittaa mahdollinen viranomaismenettely ja tarjota oikeudellista ja muuta tukea.
- Työnantajan pitäisi yhteistyössä työntekijän kanssa miettiä ne toimenpiteet, jotka juuri kyseisessä tapauksessa ovat tarpeen. Alkuvaiheen jälkeen työntekijän on jäätävä taustalle ja epäasiallisesti käyttäytyneen tahon yhteydenotot on käsiteltävä viraston toimesta.
- Työnantajan pitäisi olla yhteydessä asianomaiseen ja ilmoittaa, että menettely on sopimatonta ja jatkuessaan johtaa toimenpiteisiin.
- Reagointi riippuu tilanteesta eli siitä, miten vakavaa on ja millä tavoin se toteutuu. Nykytilanteessa työnantajan puuttumismahdollisuuksia heikentää se, että monet sinänsä soveltuvat rikostunnusmerkistöt (esimerkiksi kunnianloukkaus, laiton uhkaus ja pakottaminen) edellyttävät asianomistajan rikosilmoitusta. RL 15 luvun säännökset taas suojaavat todistelua, mutta eivät päätöksentekoa tuomioistuimessa. Joka tapauksessa työnantajan tulisi tukea epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneita työntekijöitä vähintäänkin ottamalla selkeästi kantaa epäasiallista kohtelua vastaan tarjoamalla keskusteluapua sellaisen kohteeksi joutuneelle työntekijälle.
- Työnantajan tulisi organisoida suora yhteydenotto häiritsijään poliisin toimesta.
- Epäasiallinen kohtelu tulee tunnistaa, puuttua ja seurata.
- Työnantajan toimenpiteet riippuvat siitä, minkälaisesta epäasiallisesta kohtelusta on kysymys. Omalta osaltani en ole kohdannut sellaista epäasiallista kohtelua, että työnantajan olisi ollut tarvetta puuttua siihen.
- Tarvittaessa laamannin tulisi ottaa yhteyttä häiritsijään.
- Työnantajan tulee tehdä ilmoitus Asianajajaliittoon asianajajan epäasiallisen käytöksen vuoksi.
- Pitää olla matala kynnys tehdä rikosilmoitus. Kesken oikeudenkäynnin pitää aina ottaa huomioon myös esteellisyyssäännökset, mikäli epäasialliseksi koettu kohtelu johtaa toimenpiteisiin.
- Työnantajan pitäisi ottaa tilanteesta vastuu ja hoitaa asia niin, että tuomarilla on työrauha eikä tuomarin tarvitsisi pelätä oman turvallisuutensa puolesta.
- Henkilötietojen suojan parantaminen.
- Työnantajan tulisi antaa selkeät ohjeen häirintä- ja uhkatilanteista ja rikosilmoitus tulisi tehdä hallinnosta käsin. Ylipäänsä työntekijää ei saa jättää yksin. Tähän asti virastossani yksittäinen tuomari on jätetty yksin ongelman kanssa ja katsottu jopa, etteivät hallinto/päällikkötuomarit voi puuttua prosessin aikana tai tuomion antamisen jälkeen tapahtuneeseen uhkaan. Toinen ongelma on ollut se, ettei uhkailua ole otettu vakavasti, esimerkkinä henkeen ja terveyteen kohdistuvat netissä tehdyt kirjoitukset.
- Työnantajan toimenpiteet riippuvat siitä, onko kyseessä yksittäinen häirikkö, vai onko taustalla mahdollisesti organisaatio.

Minulla on riittävät mahdollisuudet puuttua istunnon luvattomaan tallentamiseen

491 responses

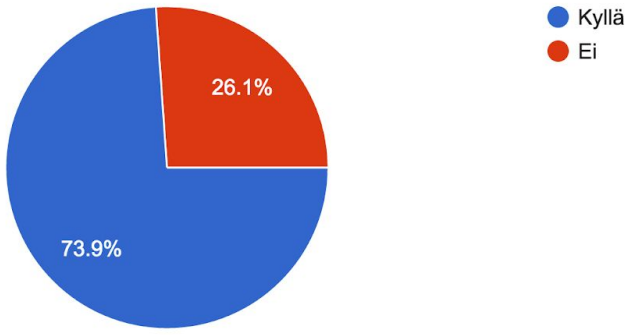



1 = Täysin eri mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

Tulisiko työssä tapahtuneiden epäasialliseen vaikuttamiseen ja käytökseen sekä maalittamiseen liittyvien rikoste...iselämää koskevan tiedon levittäminen)

498 responses






## Mitä muuta haluat sanoa (67 vastausta)

- Valtionhallinnossa suhtaudutaan yleisesti epäasialliseen käytökseen lähinnä ikävänä ilmiönä. Kaikki tietävät, että kyseisiä tilanteita voi sattua kenelle tahansa. Kukaan ei seiso virkamiehen takana puolustamassa - puhumattakaan, että hänen edessään.
- Harmittaa ja syö energiaa, kun sähköpostista voi tulla mitä vaan.
- Ei epäasiallista vaikuttamista rikosnimikkeeksi.
- Oikeusministeriön ja tulevan tuomioistuinviraston tulee olla valppaana.
- Jos yksityiseen henkilöön kohdistuva vihapuhe perustuu siihen, mitä sen kohde on (julkisen) työnsä vuoksi (esim.toimittaja, syyttäjä, tuomari) sanonut tai kirjoittanut, julkinen intressi puoltaa mielestäni virallisen syytteen alaisuutta.
- Istuntojen luvaton tallentaminen esim. älypuhelimen tai tietokoneen avulla ei välttämättä tule oikeuden jäsenten tietoon. Saliin voidaan helposti tuoda ja sinne esim. tauon ajaksi jättää tallennin, jolloin esim. jäsenten keskustelut asiasta voivat päätyä ulkopuolisten tietoon.
- Työnohjaus tuomioistuimissa on olematonta.
- Kokonaisuutena koen tällä hetkellä olevani hyvin riippumaton ja olosuhteet työnteolle muutenkin erinomaiset. Tämä ei ole kuitenkaan itsestäänselvyys varmaankaan Suomessa niin kuin itsekin aiemmin ajattelin.
- Tuomioistuimen mahdollisuudet puuttua epäasialliseen käytökseen esim. istunnossa riittämättömät. Jonkun oikeusoppineen mielestä puheenjohtaja ei voi määrätä järjestyssakkoa, koska tällöin tulee esteellisyysongelma (pää)asian käsittelyssä. Istunnon nauhoittamisen estäminen on haasteellista. Ei voi tietää, mikä nauhuri tms asianosaisen repussa tai salkussa on.
- Mielestäni tuo virallisen syytteen alle siirtäminen / asianomistajarikoksena pitäminen ei ole yksiselitteinen asia. On mielestäni aivan turhaa siirtää istunnossa tapahtuvaa mahdollista kunnianloukkausta virallisen syytteen alaiseksi. Toisaalta laaja-alainen

maalittaminen tulisi nähdä eri tavalla. Laissa mainitaan jo erittäin tärkeä yleinen etu perusteena nostaa syyte asianomistajan pyynnöstä huolimatta. Henkilökohtaisesti näen, että tuomioistuimen/tuomarin toiminnan systemaattinen/laajamittainen häiritseminen on luonteeltaan asia, jossa nykyisellä lainsäädännöllä voitaisiin nostaa syyte.

- Kasvava ongelma pitäisi ottaa riittävän vakavasti ja ryhtyä nopeisiin lainsäädännöllisiin ynnä muihin toimenpiteisiin. Kyse on koko yhteiskunnan kannalta merkittävästä ongelmasta. Esimerkiksi häiritsevään istuntokäyttäytymiseen pitäisi olla paremmat mahdollisuudet puuttua heti ja tuntuvasti. Esimerkiksi häiritsevän asianosaisen säilöön ottamiselle pitäisi olla selvemmät säännökset. Common law -maissa tunnettu "contempt of court" käsite/lainsäädännön mukainen "työkalu" olisi syytä tuoda lainsäädäntöömme/keinovalikoimaamme. Myös ns. maalittamiseen olisi puututtava tehokkaasti ja tuntuvasti.
- Istunnossa luvattomasti tallentaminen tulisi säätää rangaistavaksi teoksi, jotta siihen voidaan puuttua.
- Epäasiallinen vaikuttaminen tuomioistuimeen - seuraamuksena tulisi aina olla vankeutta eikä sakkoa
- Kaikkien menettelytapojen ei tarvitse olla virallisen syytteen alaisia, mutta vähäisempiä merkittävien menettelytapojen osalta asiaa on aihetta harkita.
- Tuomariliitto tai tuleva tuomioistuinvirasto voisi myös puuttua tilanteisiin tarvittaessa tiedottein tai lausunnoin mediassa.
- Ajankohtainen aihe, jonka pelkään yleistyvän. Varautuminen on hyvä aloittaa jo ennalta. Istunnossa nauhoittaminen ilman lupaa tulisi olla rikos.
- Maalittamiseen ja yksityiselämää koskevien tietojen levittämiseen (puhumattakaan uhkailuista) tulee suhtautua vakavasti ja myös niistä annettavien seuraamusten tulisi olla ankaria. Tätä työtä ei voi asianmukaisesti tehdä, jos pelkona on erilaisten kampanjojen kohteeksi joutuminen.
- On tarpeen, että epäasiallinen vaikuttaminen havaitaan ja tiedostetaan.
- Tuomarin työssä suoja on erityisen tarpeellinen.
- Vaikea sanoa ja nähdä, millaisesta ongelmasta on kysymys ja millaisin lainsäädännöllisin keinoin siihen tulisi puuttua, kun itselle ei ole tietääkseni kertaakaan tullut vastaan.
- Toivon, että ongelma nostetaan esille yleisesti ja vaaditaan asiaan puuttumista. Pitää tehdä selväksi, ettei kenenkään tarvitse sietää toisen toistuvaa öykkäröintiä. Pitää tehdä myös selväksi, että jos henkilö ei halua/suostu muuttamaan tapojaan niin se voi johtaa vaikka irtisanomiseen.
- Itse jään muutaman vuoden päästä eläkkeelle, mutta huolta aiheuttaa se, miten rekrytoidaan päteviä juristeja tehtävään, jonka luontoisetuihin saattaa tulla kuulumaan "kusitolppana" olo.
- Lainsäädännöllä tulee varmistaa, että ongelman vakavuus tunnistetaan, mutta rikosnimikkeiden nostaminen virallisen syytteen alaiseksi ei ole miestäni tarpeen. Tuomioistuimessa ei jätetä työtä tekemättä, vaikka tänne lähettäisi kuinka monta sähköpostia, siksi en käyttäisi maalittaminen-termiä. Se on poliisin termi, jota käytetään,

kun väitetään, että jotkin työtehtävät jäävät vaille hoitajaa, kun poliisi pelkää/vieroksuu, jotain negatiivisia reaktioita herättäviä tehtäviä.

- En ole itse joutunut maalittamisen kohteeksi, eikä tietääkseni kukaan lähikollegoistanikaan. Erityisesti julkisesti esim. somessa tapahtuvaan yksittäisen päätöksentekijän maalittamiseen ja tämän yksityiselämää koskevien tietojen levittämiseen tulisi suhtautua hyvin vakavasti ja puuttua siihen riittävän voimakkain toimenpitein.
- Päällikkötuomarin vaihtumisen jälkeen tilanne on huomattavasti parantunut.
- Epäasiallista vaikuttamista/käyttäytymistä on mahdollisesti jossakin, mutta en ole itse kokenut sitä merkittävästi omassa työssäni.
- Laissa pitäisi olla kriminalisointi (virallisen syytteen alainen) oikeuteen epäasiallisen vaikuttamisen osalta. Sen ei tulisi olla minkään henkilöön kohdistuvan rikoksen (esim laiton uhkaus, kunnianloukkaus, yksityiselämää koskevan tiedon levittäminen) tyyppinen vaan suojattavan oikeushyvän tulisi olla lainkäytön häiriötön toiminta ja sijaintipaikka siten rikoslain 15 luvussa 9 §:n tyyppisesti taikka 16 luvun 1 §:n 1 momentin 1 kohdan mukainen. Tuo rikos voisi toki olla yksitekoinen henkilöön kohdistuvan rikoksen kanssa, kuten virkamiehen väkivaltaisessa vastustamisessa.
- Oikeuskanslerin linja huomioon ottaen minkäänlaiseen virheeseen ei ole itsellä varaa kovassa työpaineessa. Samaan aikaan asiakkaat saavat jatkuvasti häiritä työntekoa. Tilanne on sellainen, että alanvaihto on vakavassa harkinnassa.
- Lainsäädännön kehittäminen/virallisen syytteen alaistaminen ennaltaehkäisisi epäasiallista vaikuttamista.
- Luvattoman tallentamisen havaitseminen on hyvin hankalaa. Puutun aina, jos havaitsen, mutta pyyntöä lopettaa tallentaminen välittömästi ei aina noudateta.
- Monet oikeuksien johtoportaiden henkilöt ovat melko iäkkäitä, joten heillä ei välttämättä ole kattavaa näkemystä siitä, miten sosiaalinen media ja maalittaminen toimii. Suomessa on maailman riippumattomin oikeuslaitos. Siitä täytyy pitää kiinni.
- Lakiin oikeudenkäynnin julkisuudesta yleisissä tuomioistuimissa pitäisi saada ehdoton kielto kuvata, äänittää tai siirtää ääntä tai muulla tavalla tallentaa suullista istuntoa oikeudenkäynnissä. Kiellon rikkomisesta pitäisi lisäksi säätää sanktio. Muulla tavalla ei nykyään salakuvaamista tai salaäänittämistä pystytä estämään.
- Perinteinen ajatus siitä, että virkamiehen pitää sietää kritiikkiä, arvostelua ja jopa henkilöön käyviä haukkuja, on nostanut kynnyksen asian esille tuomiselle saatikka toimenpiteisiin ryhtymiselle (esim. rikosilmoituksen tekemiseen) liiankin korkealle. Asiakaskuntamme ja valitettavasti jopa eräät avustajat käyttävät tätä vinoutumaa hyväksi. Myös laillisuusvalvonnassa tehdyt linjaukset ja ylempien oikeuksien ratkaisut lisäävät koko ajan tuomarikuntaan kohdistuvia vaatimuksia, joten mieluummin ehkä tyydytään syyttämään itseään ja yritetään selviytyä ongelmien kanssa yksin.
- Epäasiallinen käytös ja vaikuttaminen vaikeuttavat työtä ja lisäävät työkuormittumista ja stressiä.
- On hyvä, että tärkeää ja useita tuomioistuinlaitoksen työntekijöitä koskevaa asiaa selvitetään. Olen pettynyt asianajajaliiton ja sen valvontalautakunnan mahdollisuuksiin puuttua jäsentensä epäasialliseen toimintaan, koska asioiden käsittely

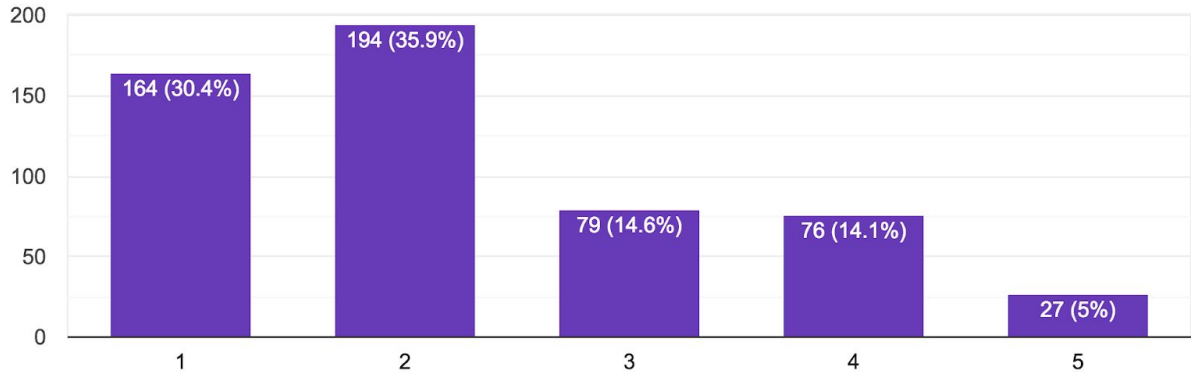
valvontalautakunnassa kestää liian kauan ja epäasiallinen toiminta saa jatkua todella pitkään ilman, että siihen on keinoja puuttua.

- Itse olen joutunut lähinnä asiakkaiden epäasiallisen käytöksen kohteeksi puhelimessa, mikä on ollut samanlaista, niin kauan kuin olen työskennellyt valitusasioiden parissa.
- En ole pohtinut mahdollisuuksia voimassa olevan lainsäädännön keinoin puuttua tilanteeseen. Siksi en pysty arvioimaan uuden sääntelyn tarpeellisuutta.
- Asiaan on tärkeää puuttua nyt, kun sille saattaa vielä olla jotain tehtävissä.
- Tärkeää on osoittaa, että epäasialliseen menettelyyn puututaan.
- Jäsenet ja esittelijät ovat käytännössä varsin haluttomia tekemään asianomistajarikoksesta rikosilmoituksia, koska eivät halua olla osallisina prosesseissa. Se usein estää tutkinnan aloittamisen.
- Epäasiallinen vaikuttaminen ja käytös ei mielestäni olla pelkästään henkilökohtainen asia. Joku on herkempi ja toinen "kestää" mitä vaan. Mutta arvio ei saisi jäädä sen varaan.
- Istunnon luvaton tallentaminen pitäisi kriminalisoida.
- Itse en varsinaisesti ole joutunut suoranaisen epäasiallisen vaikuttamisen kohteeksi, mutta jos sellaista ilmenee, niin torjuttavahan sellainen on. En kuitenkaan kannata sellaista, että tuomarilla ei olisi mitään sanavaltaa siihen, milloin asia tulisi käsitellä rikosasiana. Raskastahan tällaisten asioiden läpikäyminen käräjillä olisi. Ehkä ainakin aluksi voisi riittää jonkinlainen poliisin puuttuminen asiaan, kutsu kuulusteluihin tms.
- Jokin yksittäinen juttu saattaa kuormittaa töissä/vapaa-ajalla aivan kohtuuttomasti, jos siihen sattuu henkilöitä, jotka jatkuvasti tuottavat postia ja puheluita ja erilaisia pyyntöjä, vaatimuksia yms., jotka vaativat kuitenkin asiallisen perehtymisen ja vastaamisen ja harkinnan mitä tehdä.
- Virkatoimien ja virkamiehen häirintä voisi ajatella kriminalisoitavan selkeämmin. Toisaalta ei pitäisi liian herkästi provosoitua/provosoida lisää.
- Työrauha pitää olla. Oikeuslaitoksen kunnioittaminen on laskenut, sille ei voida muutoin kuin lainsäädäntöteitse puuttua. Pitäisi olla selkeät sanktiot ja ns. nollatoleranssi, mikä ei tietenkään estä sairaiden ihmisten toimintaa.

# Työn kuormitusta, jaksamista ja työhyvinvointia koskevat kysymykset

## Työntekemiseen tarkoitettu aika on riittävä

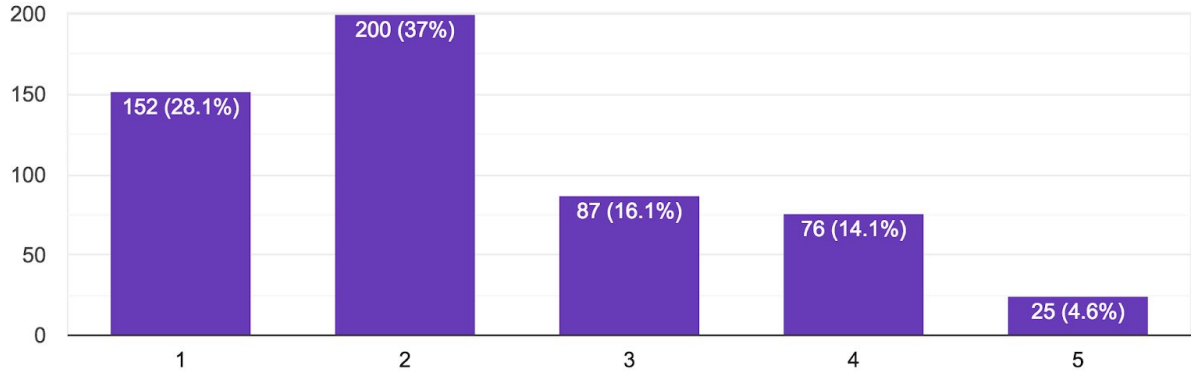
540 responses




1 = Täysin eri mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

## Työmäärä on sopiva

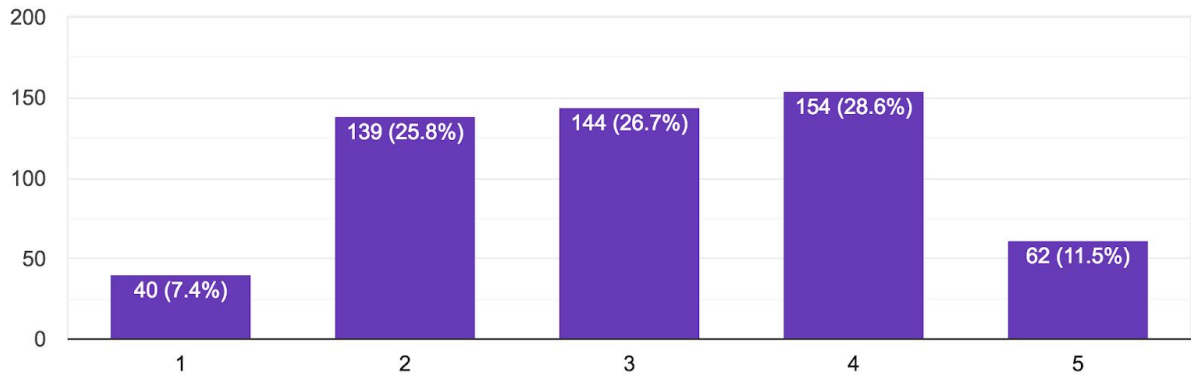
540 responses




1 = Täysin eri mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

## Työtehtävät jaetaan oikeudenmukaisesti

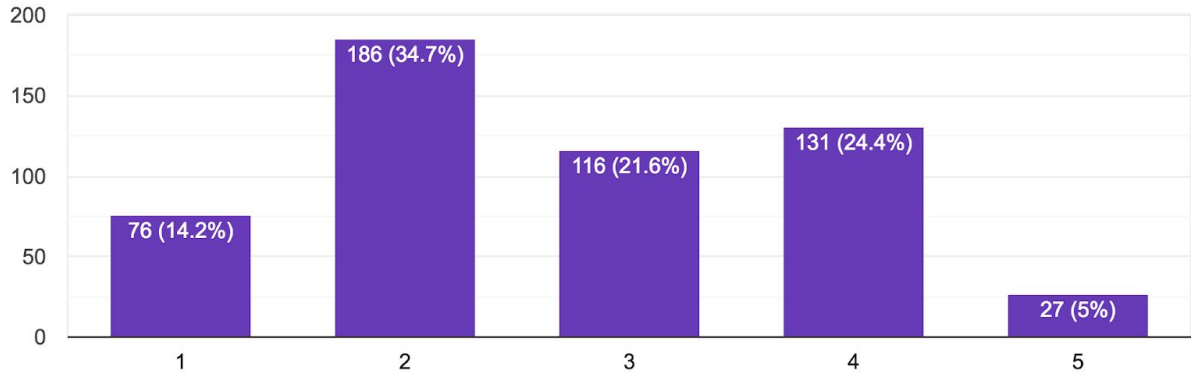
539 responses




1 = Täysin eri mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

## Työmäärä jakautuu tasaisesti

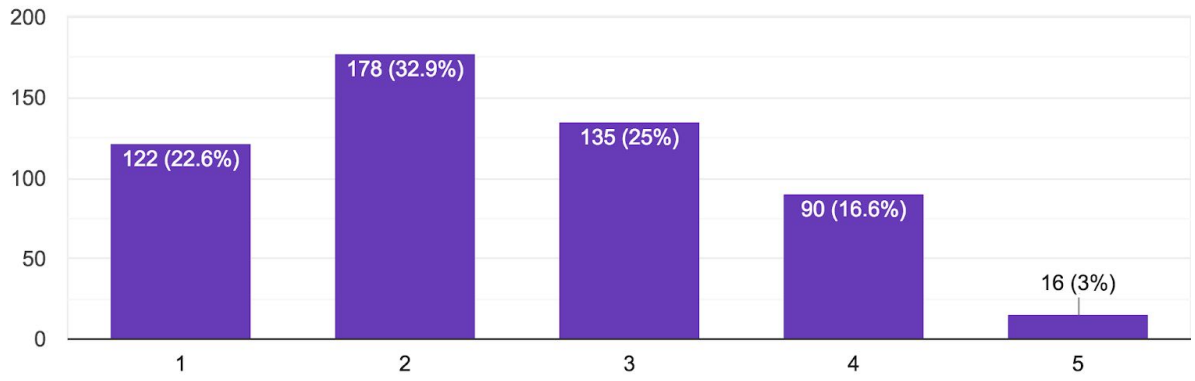
536 responses




1 = Täysin eri mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

## Työmäärää ja työssä jaksamista seurataan riittävästi

541 responses

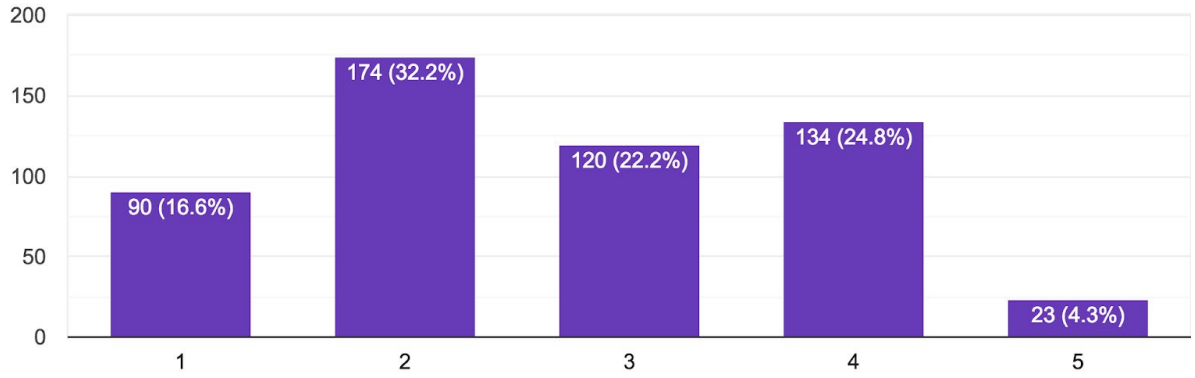



1 = Täysin eri mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

## Kiireellisiä asioita on sopivasti

541 responses

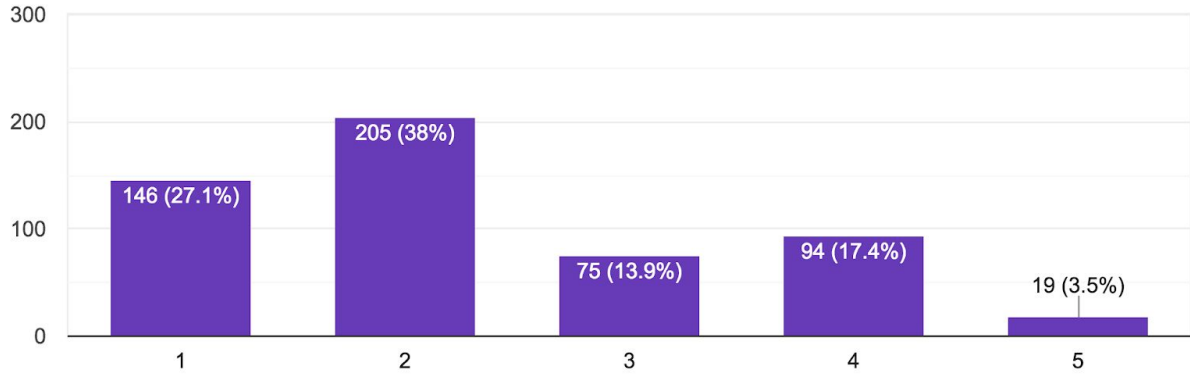



1 = Täysin eri mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

## Minulla on riittävästi aikaa juttujen valmisteluun ja tuomioiden kirjoittamiseen

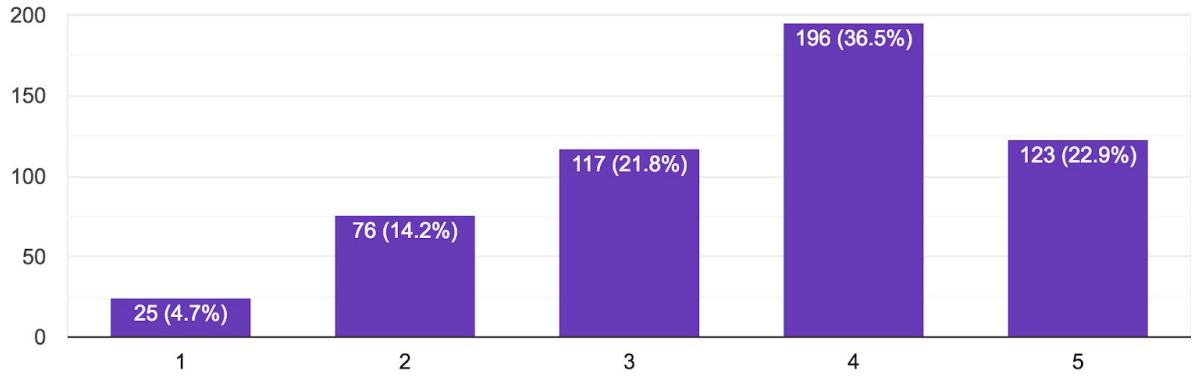
539 responses




1 = Täysin eri mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

## Olen kokenut, että minulta odotetaan ensisijaisesti määrällistä tulosta

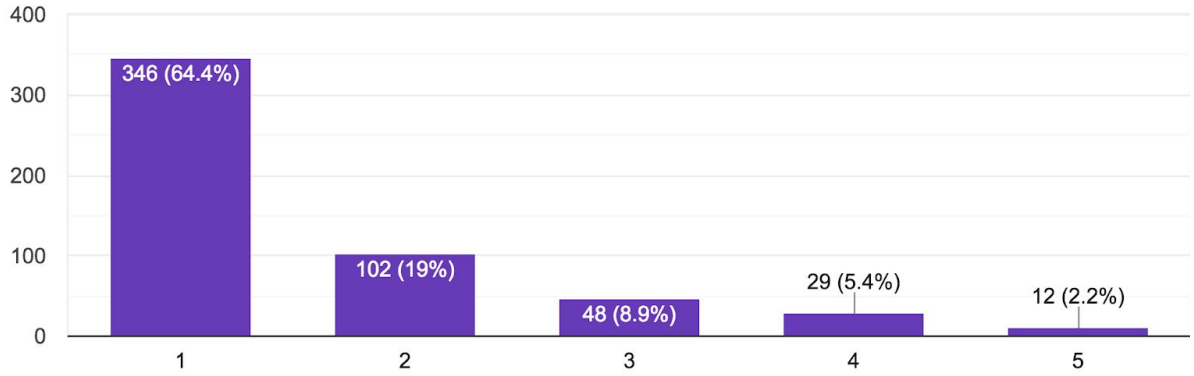
537 responses




1 = Täysin eri mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

Olen kokenut, että esimies on epäasiallisella tavalla pyrkinyt vaikuttamaan yksittäisen jutun ratkaisemiseen tietyssä aikataulussa

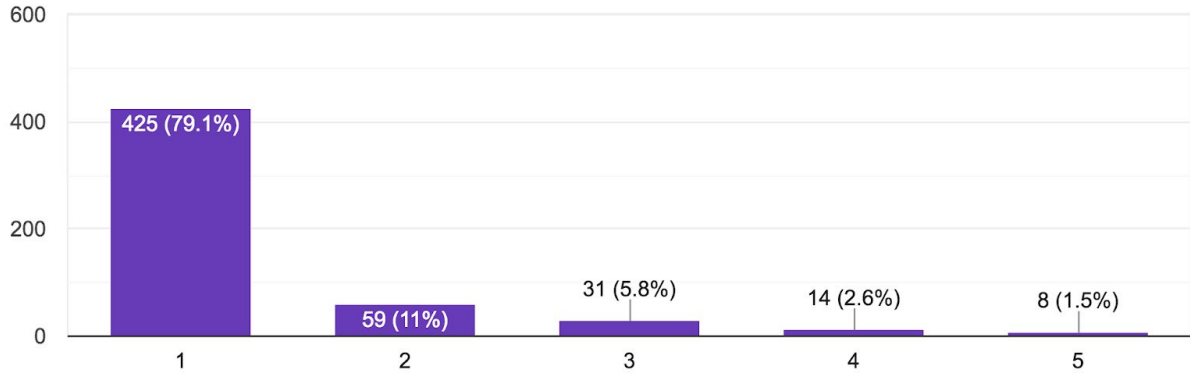
537 responses




1 = Täysin eri mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

Olen kokenut, että esimies on epäasiallisella tavalla pyrkinyt vaikuttamaan yksittäisen jutun ratkaisun sisältöön

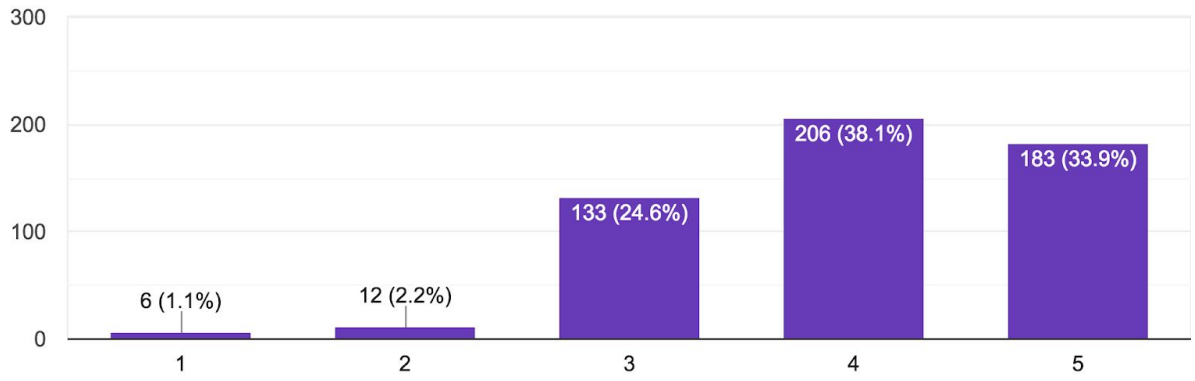
537 responses




1 = Täysin eri mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

## Keskimääräinen viikkotyöaikasi verrattuna 36 tuntiin 45 minuuttiin?

540 responses

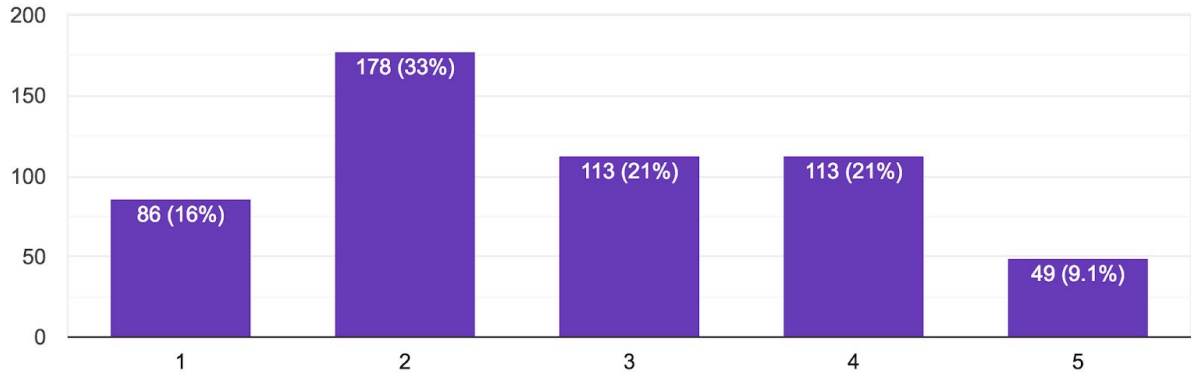



1 = Selvästi vähemmän

5 = Selvästi enemmän

## Työn ja yksityiselämän yhdistäminen on helppoa

539 responses

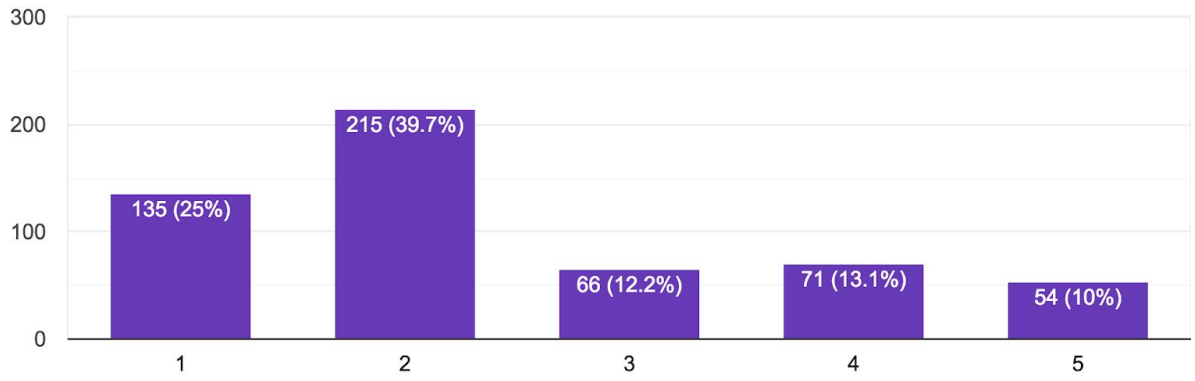



1 = Täysin eri mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

## En työskentele sairaana

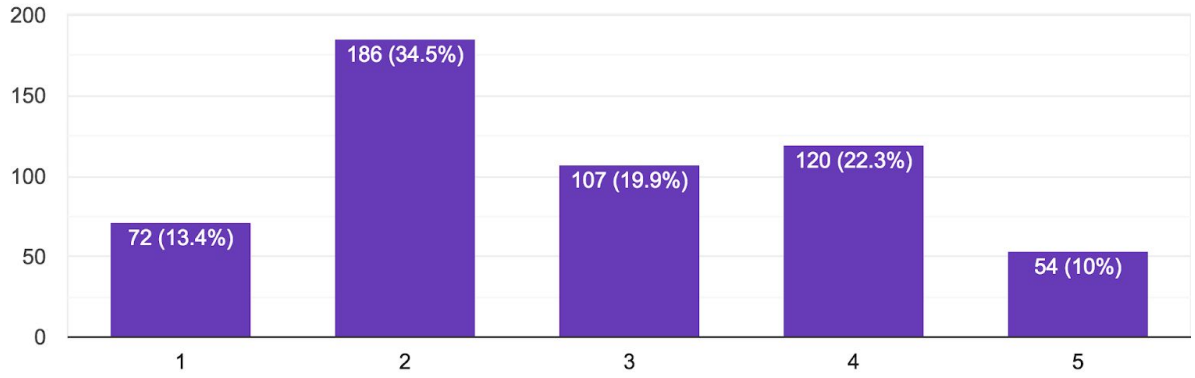
541 responses




1 = Täysin eri mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

## Minulla on aikaa osallistua koulutukseen

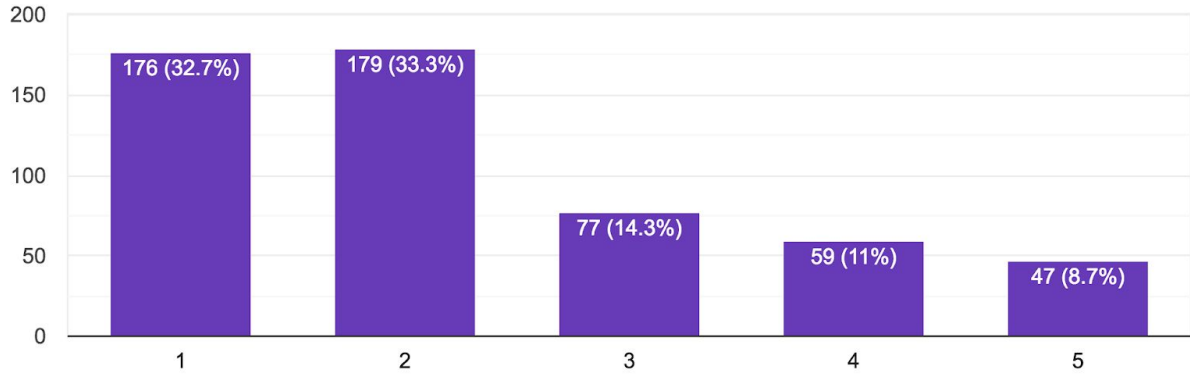
539 responses




1 = Täysin eri mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

## En joudu kompensoimaan koulutukseen käyttämääni aikaa työskentelemällä vapaa-ajalla

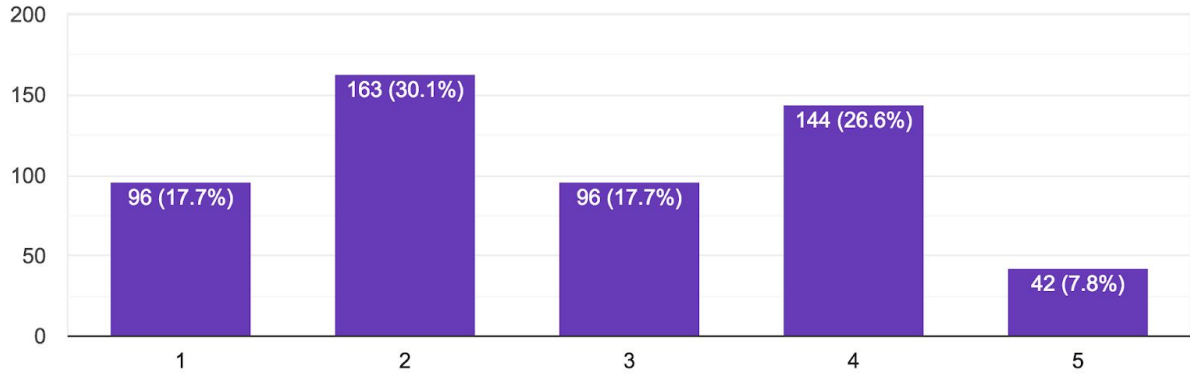
538 responses




1 = Täysin eri mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

## Työssä tarvittavat välineet, laitteet ja tietojärjestelmät ovat riittävät ja kunnossa

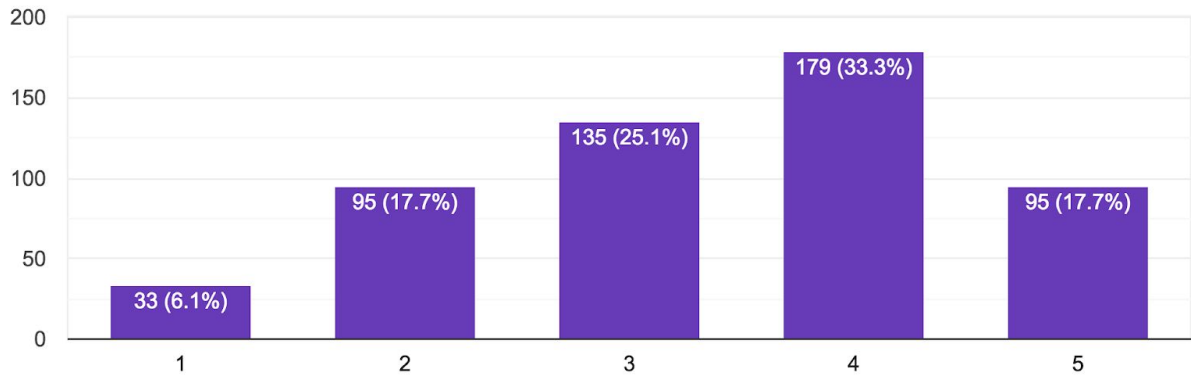
541 responses




1 = Täysin eri mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

## Saan riittävästi tukea lähiesimieheltä

537 responses

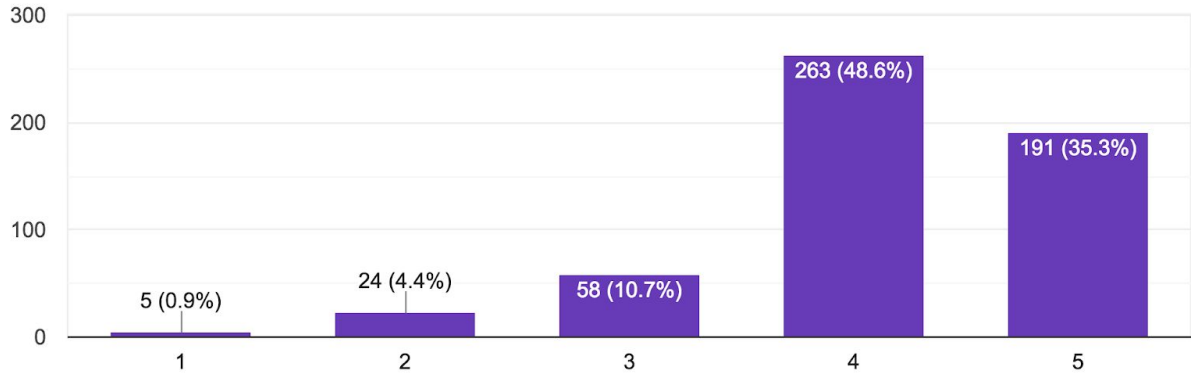



1 = Täysin eri mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

## Saan tukea kollegoilta

541 responses

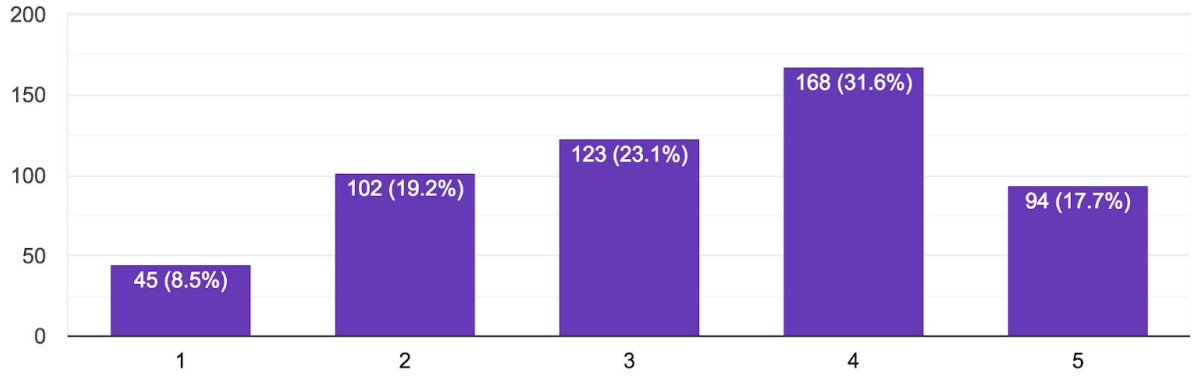



1 = Täysin eri mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

## Minulla on riittävästi mahdollisuuksia antaa virastossani palautetta/ehdotuksia johdolle

532 responses

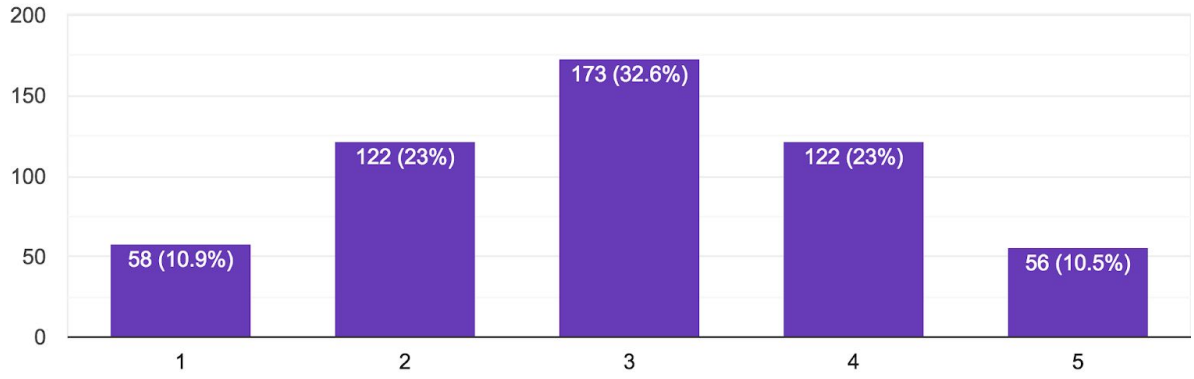



1 = Täysin eri mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

## Johto ottaa vakavasti työntekijöiden ehdotukset/palautteen

531 responses

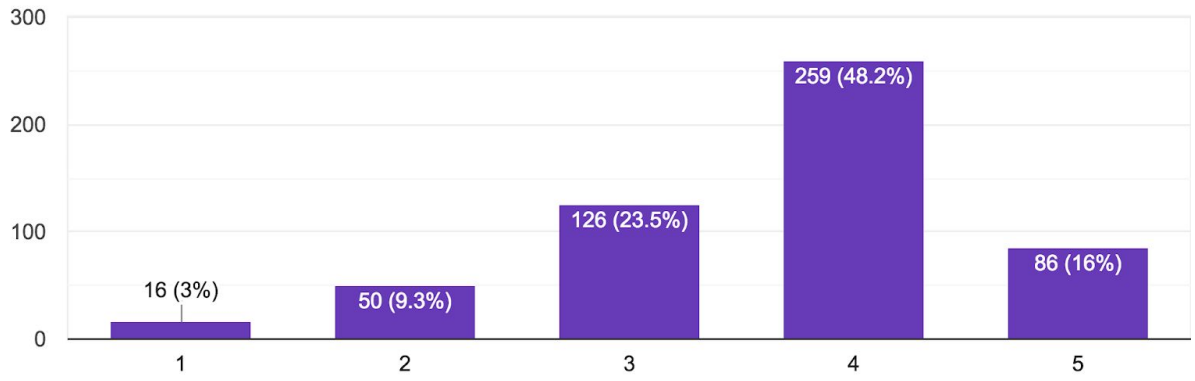



1 = Täysin eri mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

## Työilmapiiri on hyvä työpaikallani

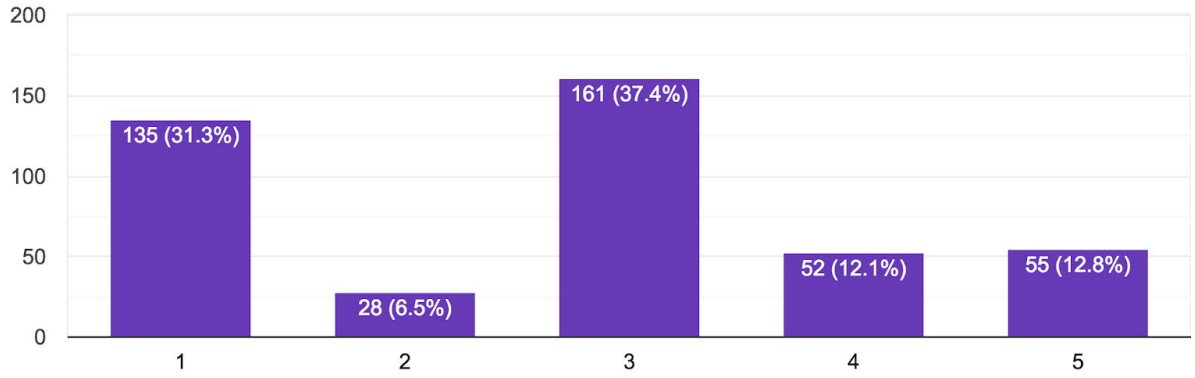
537 responses




1 = Täysin eri mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

## Matkakäräjät aiheuttavat kuormitusta

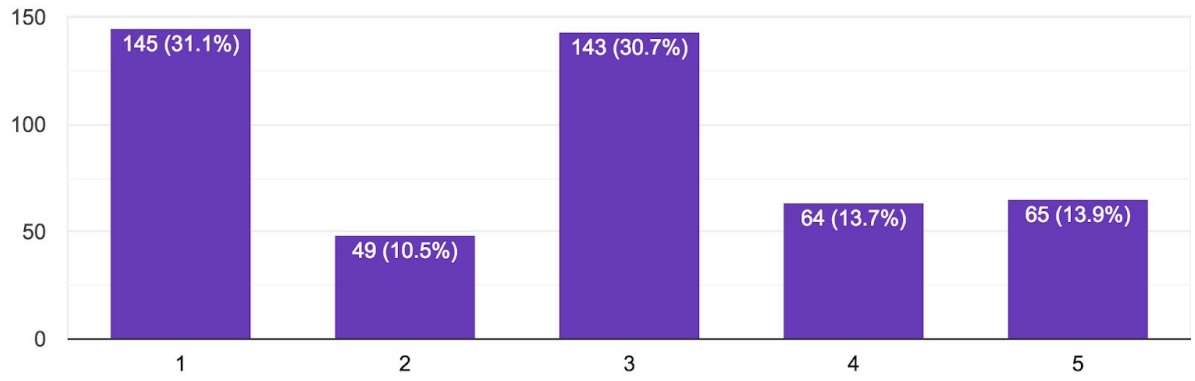
431 responses




1 = Täysin eri mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

## Rakenneuudistukseen liittyvät tehtävät ovat kuormittaneet minua

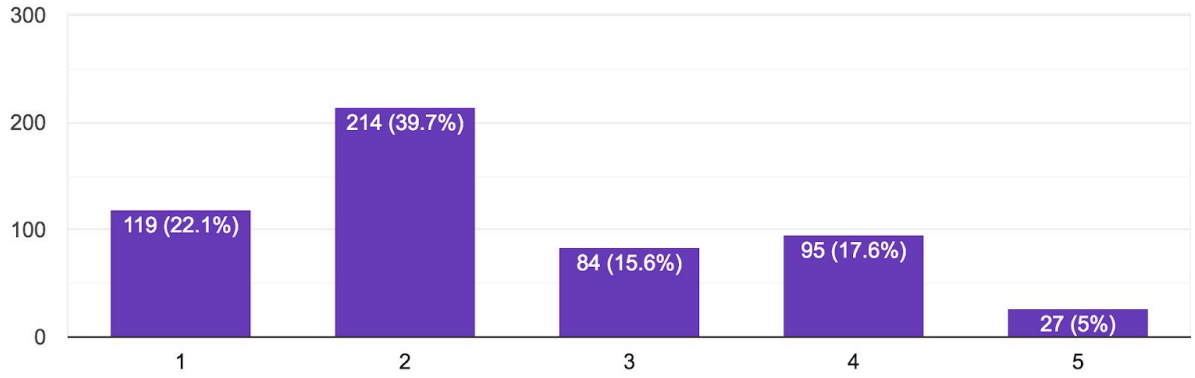
466 responses




1 = Täysin eri mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

## En koe stressioireita tai työuupumusta

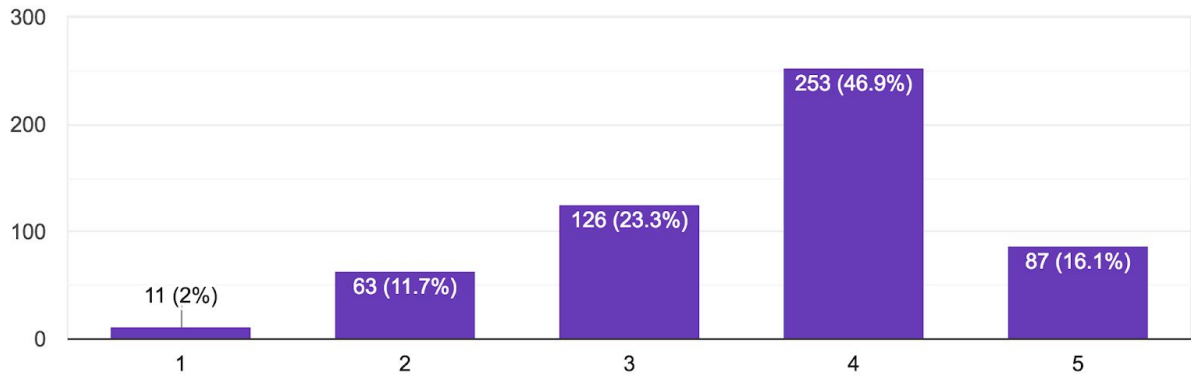
539 responses




1 = Täysin eri mieltä 5 = Täysin samaa mieltä

## Olen tyytyväinen työhöni

540 responses

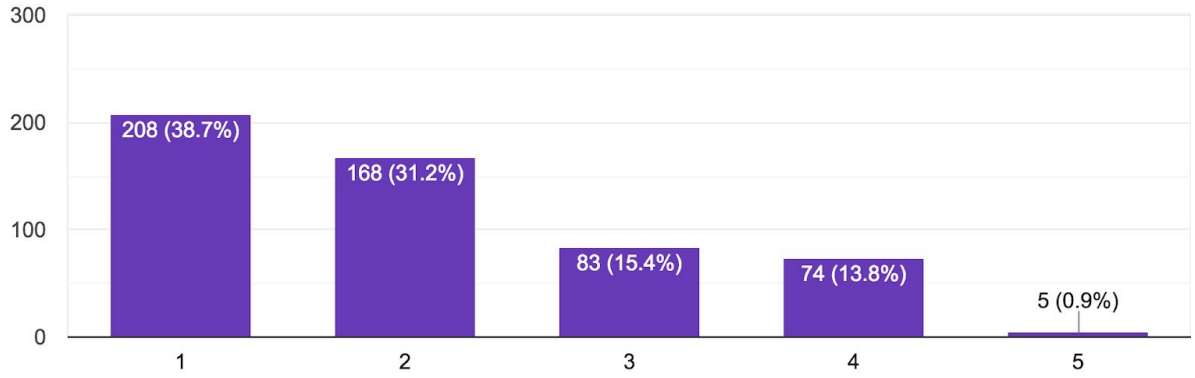



1 = Täysin eri mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

## Henkilöstöresurssit ovat riittävät

538 responses




1 = Täysin eri mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

## Mitä muuta haluat sanoa? (87 vastausta)

- Virkanimityksissä korostetaan nopeutta. Olen tyytyväinen työhöni siinä mielessä, että työ on erittäin mielenkiintoista ja se tarjoaa joka päivä mahdollisuuksia uuden oppimiseen. Tämä on juuri sitä työtä, jota haluankin tehdä. Isona ongelmana vain on liian iso työmäärä suhteessa käytettävänä olevaan aikaan. Työmäärästä selviäminen vaatii joka viikko sitä, että töitä täytyy tehdä useampana iltana hyvin myöhään. Olen myös joutunut käyttämään useamman viikonlopun töiden tekemiseen. Vapaa-aikaa ei käytännössä ole ja tästä kärsivät kaikki elämän osa-alueet. Kun työntekijä ei ehdi riittävästi palautua, vaikuttaa se väistämättä jossain vaiheessa myös työn laatuun ja töissä jaksamiseen. Ymmärrän sen, että tässä työssä työntekijä joutuu tekemään myös pidempiä työpäiviä ja se on ihan ok aina välillä. Se, että ilta- ja viikonlopputöiden tekeminen on normaali tila ja työpäivän päättyminen esimerkiksi klo 16 on erittäin poikkeuksellista, aiheuttaa jollain aikajänteellä väistämättä uupumista. Jos jaksaminen on venytetty nyt äärimmilleen, miten työntekijä jaksaa tehdä yhtä paljon töitä myös 5 tai 15 vuoden päästä?
- Työaika tahtoo venyä, mutta en vie töitä kotiin, enkä työskentele sairaana. Yksittäiseen juttuun puuttuminen on käsitykseni mukaan aina epäasiallista.
- Olen tyytyväinen työmäärääni. Mahdollista on, että sama työmäärä koetaan eri tavalla eri työntekijöiden välillä, koska ihmiset tekevät töitä eri tavalla. Jotkut vanhemmat tuomarit ja esimiestuomarit eivät välttämättä ymmärrä, kuinka vakavasta asiasta on kyse, kun he hyvin voimakkaasti arvostelevat erityisesti esittelijöiden ja määräaikaisten tuomareiden lainkäyttötyötä. Toisaalta näissä tilanteissa myös koetellaan nimitysperusteena olevia ominaisuuksia eli kykyä työskennellä vaikutusyrityksistä vapaana. Lainkäyttötyön luonne on sellainen, että mikään työaika ei välillä riitä. Sitäkin on tässä työssä siedettävä. Toisaalta työuupumuksen puolelle ei saa mennä. Tältä osin pitää korostaa esimiesten lisäksi esittelijöiden ja tuomareiden omaa vastuuta. Tämä sisältää myös sen, että tunnistetaan, sopiiko työ henkilön ominaisuuksille. Hallinnoilla ja esimiehillä on vastuu siitä, että henkilöstöllä on lähtökohtaiset edellytykset onnistua ja selviytyä työtehtävistään hyvin ilman työuupumusta. Se luo muun muassa tyytymättömyyttä, että osa tekee samalla palkalla kaksin/kolminkertaisen määrän työtä verrattuna muihin. Monesti tärkeämpää ja tehokkaampaa olisi panostaa määrän sijaan laatuun. Tätä rajoittavat kuitenkin monet tekijät mukaan lukien palkkauksen taso ja joustamattomuus.
- Minulla on mielestäni kaikki hyvin, mutta ymmärrän, ettei se koske välttämättä kaikkia tässä talossa.
- Hakemus-Aipa aiheuttaa nyt jo stressiä.
- Oikeusvaltio on vaarassa. Jos kansalaiset tietäisivät tilanteen, olisivat kaikki huolissaan oikeusturvan toteutumisesta. Kukaan ei pidä tuomareiden hyvinvoinnista huolta. Syyttäjät ja poliisit saavat äänensä kuulumaan, mutta kukaan ei puolusta tuomareita. Tuomariliiton pitäisi olla keulakuva, koska yksittäiset tuomarit eivät uskalla.
- Painetta ei tule esimieheltä vaan ennemminkin mediasta ja julkisesta mielipiteestä. Käsittelyaikojen pitäisi olla lyhyemmät, mutta sen toteuttaminen ei ole niin helppoa.

Ongelma ei ratkea määräaikaista henkilöstöä lisää palkkaamalla, koska lyhyisiin määräaikaisuuksiin on erittäin vaikeaa ellei mahdotonta saada kokeneita ja osaavia työntekijöitä.

- Tuomarin työ on viime vuosina muuttunut siten, että ratkaisutoimintaan ei jää riittävästi aikaa. Tekniset asiat vievät liikaa aikaa. Tuomarin pitää tehdä omien töidensä lisäksi sihteerin ja virastomestarin töitä. Vain nopeus on tärkeää.
- IT-järjestelmät aiheuttavat paljon ylimääräistä kuormitusta ja ahdistusta. Niissä on paljon ongelmia ja käyttökatkoja. Järjestelmät määrittävät liikaa sitä, miten ratkaisuja on mahdollista toteuttaa, vaikka uusien järjestelmien toivoisi helpottavan työtä. Asiakirjapohjissa olevia virheitä ei saada korjatuksi. Hakemusasiossa Aipa-järjestelmää ollaan ottamassa käyttöön keskeneräisenä. Aipa-järjestelmä vaikuttaa helppokäyttöiseltä, mutta nykymuodossa se lisää tuomarin ja sihteerin työvaiheita. Jo havaittujen puutteiden korjaamiseen tulisi ehdottomasti varata aikaa ennen käyttöönottoa.
- Harkitsen hakeutumista muualle.
- Tuomareiden ja käräjäsihteerien henkilöresurssit ovat riittämättömät.
- Minulla on hyvä tilanne työssä tällä hetkellä. Koska työmäärä ei jakaannu tasaisesti, olen havainnut, että osa tekee ylitöitä jatkuvasti. Voi tietysti olla kyse myös työtavoista. Itse olen pyrkinyt kehittämään työtapojani viimeiset 20 vuotta ja pyrin tekemään vain sen, mikä on tarpeen.
- Kokonaisuutena tilanteeni on erinomainen työnteon kannalta. Kokemukseni ja keskustelujen perusteella tuomioistuimissa työmäärä ja työpaine vaihtelevat kovasti eri tuomioistuimissa ja jopa niiden sisälläkin.
- Valtionhallinnon säästöt ovat aiheuttaneet sen, ettei millään hallinnonalalla ole enää riittävästi väkeä töissä. Nykyinen asiantila on siten poliittisten päättäjiemme itse aiheuttama, tahallaan tarkoitettu.
- Työtehtävien määrä lisääntyy koko ajan. Samaan aikaan edellytetään erilaisiin työryhmiin osallistumista mm käräjäoikeuksien yhdistymiseen liittyen sekä uusia ohjelmia, keskeneräisiä järjestelmiä, puhelimia ja tietokoneita edellytetään otettavaksi käyttöön puutteellisilla ja sekavilla ohjeilla omatoimisesti.
- Tällä työmäärällä, virkavastuulla ja tuomareille asetetuilla odotuksilla tulee hyvin pian sairauspoissaoloja ja henkilöstön vaihtuvuutta. Tällaista tahtia ei kukaan jaksaa kauaa.
- Työt eivät jakaudu tasaisesti. Jotkut vanhemmista tuomareista valikoivat työtehtäviään. Tähän toimintamalliin tulisi puuttua. Jos työkyky ei ole tallella, johdon ja työterveyshuollon tulisi hoitaa asia kuntoon. Nuorilta ja määräaikaisilta tunnutaan odottavan keskimääräistä kovempia tuloksia, vaikka kokemattomuus pitäisi pikemminkin huomioida kevyempinä tavoitteina.
- Käräjäoikeuksien resurssit ovat riittämättömät. Työmäärä on niin suuri, ettei tuomareiden kouluttautumiseen ole riittävästi mahdollisuuksia. Tuomareiden palkkausjärjestelmä on ajastaan jälkeen jäänyt. Palkkataso ei ole kilpailukykyinen yksityisen sektorin kanssa, mikä heijastuu tuomioistuinuran kiinnostavuuden laskuna. Tällä voi olla pitkässä juoksussa merkitystä myös oikeusturvan laadun kannalta.

- En osaa sanoa, miten valtiontalous pitäisi tasapainottaa, mutta viranomaisten toimintakyvystä ja työntekijöiden mahdollisuudesta tehdä työtä terveinä on leikattu liikaa.
- Edeltäneet pari vuotta työmäärä on ollut aivan liiallinen, mutta kuluvalle vuodelle on saatu lisäresursseja (asiaryhmiä on siirtynyt toiseen käräjäoikeuteen, mutta tuomarien määrä on pysynyt ennallaan). Nykyisessä tilanteessa ei siis ole valittamista, mutta toisaalta olen tehnyt muutamana viime vuonna työmäärän, jonka vastineeksi minun kuuluisi saada noin puolen vuoden täydellinen vapautus työstä.
- Yksittäisten tuomarien vanhanaikaiset työtavat ja asioiden liian perusteellinen käsittelytapa kuormittavat paitsi heitä itseään myös kollegoja. Resurssit olisiva riittävät, jos työ tehtäisiin järkevästi.
- Johdon koulutusta olisi lisättävä.
- Työ on parhaimmillaan sisällöltään erittäin mielenkiintoista ja antoisaa, mutta työmäärä ja työhön käytetty aika nakertaa tyytyväisyyttä pahimmillaan ei pelkästään niin työ-, vaan myös yksityiselämässä.
- Esittelijänä minua kuormittaa myös ns. oman tontin epäselvyys. Oletetaan, että valvon myös vvj:n ja kanslian töitä ja että jutut liikkuvat jne. Toisaalta pitäisi olla oma-aloitteinen, mutta toisaalta en tietenkään saa päättää mistään.
- Työruuhkaa on ajoittain. Tietojärjestelmät eivät aina toimi.
- Tuomarit pidetään hiljaisina ja kuuliaisina määräaikaisilla viransijaisuuksilla ja sillä, että viraston lausunto henkilön persoonasta painaa enemmän kuin taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto, kun havitellaan korkeampaa palkkaluokkaa.
- Työskentelen rakenneuudistuksen alaisessa tuomioistuimessa, joten osin vastaukset olisivat toisen sisältöisiä, jos uudistusta ei olisi. Henki on aikaisemmin ollut parempi. Koen, että aikaisemmin olen paremmin kyennyt tuomaan johdolle esiin mielipiteeni ja sitä on kuultu jne. Paljon on siis muuttunut, ja valitettavasti huonompaan suuntaan. Toisaalta paine esimerkiksi määrälliseen tuottamiseen on ennemminkin tullut ministeriöstä kuin omasta talosta. Vuoden vaihteen tilanne oli kaoottinen. Edelleen epätietoisuus tulevasta vaikuttaa heikentävästi työyhteisön henkeen. Se, että tuomioistuimet pakotettiin yhdistymään siten, että edelleen on useita toimipisteitä, on estänyt todellisen yhdistymisen ja aiheuttaa kitkaa, ja pohdintaa, jakaantuuko työmäärä oikeudenmukaisesti. Useista toimintapisteistä johtuen on edelleen useita eri toimintaympäristöjä, joissa ihmiset eivät tunne toisiaan, ja pitäisi olla yhtä ja samaa käräjäoikeutta. Toimintojen yhdistäminen on todella takkuillut, ja vakavia ongelmia on ilmennyt.
- Johtavatko kyselyt johonkin vai pitäisikö vain vaatia parannusta ja laittaa virastot kiinni, jos homma ei parane. Oikeusministeriö ei selvästikään ymmärrä tilannetta pääkaupunkiseudun tuomioistuimissa. Lisäksi haluan nostaa esille yhden epäkohdan. Miten on mahdollista, että isossa tuomioistuimessa työskentelevillä on sama palkka kuin pienissä? Työmäärä on kuitenkin aivan erilainen juttujen laadusta ja laajuudesta johtuen. Se ei tunnu lainkaan reilulta. Ehkä jonkinlainen tulospalkkaus normaalin palkan osana voisi sittenkin olla parempi vaihtoehto, mutta tästä syntyisi varmaan uusi ongelmia.
- Kappalemääräinen tulosvastuu ei sovi tämän luonteiseen toimintaan.
- Esittelijänvirkoja tulisi olla jonkin verran enemmän.

- Resurssien käyttöön ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota. Osastot ovat liian isoja, jotta niitä voisi kunnolla johtaa. Tukitoimien riittävyyteen eli käräjäsihteereiden määrään, osaamiseen, palkkaukseen ja työviihtyvyyteen sekä kaikkien tietokoneohjelmien laatuun, uudistusten toteuttamisajankohtaan ja -tapaan tulisi panostaa huomattavasti nykyistä enemmän. Osaston johtajien tulisi osata johtaa. Ongelmat pitäisi ratkaista eikä vain perustaa työryhmiä, joiden tekemä arvokas työ jää arkistojen uumeniin, kun päätöksiä ei osata/haluta/uskalleta tehdä.
- On huolestuttavaa, että määrällisen tuloksen korostaminen on saavuttanut pisteen, jossa suoraan kehotetaan tekemään määrää laadun kustannuksella. "Kaikilla pykälillä ei ole niin väliä." "Eihän näitä päätöksiä kukaan lue." "Viranomaiselle ei tarvitse niin perustella." Aika outoa jos kansalaisen täytyy maksaa (oikaisuvaihe, valitus hallinto-oikeuteen ja KHO:een) saadakseen asialleen asialliset perustelut (hintaa kertyy n. 800€). Erityisesti määräaikaisten tilanne huolestuttaa. Mitä voivat oppia? Millainen kuva lainkäytön tavoitteista ja tarkoituksesta heille muodostuu? Ilman vakituista virkaa vaatii kovasti voimia ja itsetuntoa, ettei joudu yksin määrän vietäväksi, kun sitä johto kuitenkin nimitystilanteissa painottaa.
- Vastaukseni kertovat tilanteesta pidemmällä aikavälillä. Käräjäoikeusverkostouudistus on ollut todella kuormittava. Järjestelmät eivät ole toimineet. Muutoksen ja työn uudelleen organisoinnin vuoksi on ollut paljon työryhmätyöskentelyä. Lisäksi virastossa on ollut yli puoli vuotta henkilöstövajasta. Toivottavasti ongelmat korjaantuvat tilanteen rauhoittuessa. Viimeistä puolta vuotta kuvaisin lähinnä kaoottisiksi.
- Käsittelen pelkästään riita-asioita. Pystyn pääsääntöisesti suoriutumaan tehtävistä ja käyttämään aikaa tärkeinä pitämiini asioihin satunnaisia "kuormituspiikkejä lukuun ottamatta". Työnjako on tasapuolinen ja enimmäkseen oikeudenmukainenkin. Joskus olen varsinkin muita kuin riita-asioita käsittelevien kollegoiden jaksamisesta huolissani. ICT-järjestelmät ovat huonoja eivätkä mahdollista tehokasta ja tarkoituksenmukaista työskentelyä. Johto tiedottaa hyvin, mutta ei kuuntele riittävästi.
- Resurssit riittäisivät, jos työt jaettaisiin tasaisesti. Alemman palkkaluokan tuomareilta ja määräaikaisilta edellytetään paljon enemmän työntekoa, eikä heidän mielipiteitä esim. työnkierrosta oteta juuri huomioon.
- Uudistuksiin pitäisi valmistautua paremmalla aikataululla, paremmin resursoituna, valmiimmilla järjestelmillä ja asiallisen perehdytyksen jälkeen.
- Joko työvoimaa on lisättävä tai johdon on julkisesti linjattava, että laadusta tingitään määrän kustannuksella. Jälkimmäinen vaihtoehto on kuitenkin ongelmallinen niin kauan kuin meillä on rikosvastuu huolimattomuusvirheistä.
- Henkilöstömäärät käräjäoikeuksissa ovat aivan alimitoitetut. Jatkuva kiire kuormittaa. Juttuja ei ehdi tehdä kunnolla, niiden edellyttämällä tarkkuudella. Oikeusturva kärsii. Jatkuva huono omatunto käsittelyaikojen pitkittymisestä. Rakenneuudistuksen suunnittelu on jätetty käräjäoikeuksille, mikä on kuormittanut kohtuuttomasti henkilöstöä. Ihmiset ovat uupuneita. Vaikka juttumäärät ovat ehkä vähentyneet, jutut ovat vaikeutuneet ja niiden käsittely edellyttäisi aikaa perehtyä kunnolla. Lisäksi kansainvälistyminen lisää juttujen hoitamisessa työtä.

- Hallinnon töitä siirretään jatkuvasti tuomareille eli aikaa juttujen tekemiseen on yhä vähemmän. Myös jatkokäsittelyluvat vievät sihteerintöineen aikaa pois vaikeiden juttujen käsittelystä. Tuomari siis tekee myös sihteerintyöt ainakin meillä. Kelvottomat eli liian monimutkaiset atk-ohjelmat kuormittavat tarpeettomasti ja paljon. Kaikki tämä näyttää paperilla tilastoissa tehokkuudelta, mutta se ei ole sitä.
- Notaareiden työtaakka tuntuu olevan todella epätasainen käräjäoikeuksien välillä, suurissa käräjäoikeuksissa tehdään ympäripyöreätä päivää.
- Palkeiden toiminta ja OM:n yksityiskohtaiset ohjeet mm. matkalaskujen osalta aiheuttavat paljon turhaa työtä.
- Tilanne on katastrofaalinen. Suhteellisen pienessä yksikössä pitkät sairauslomat aiheuttavat kestämättömän tilanteen, kun vähällä henkilömäärällä pitää saada paikattua sairaslomalla olevien istunnot. Omat työt seisovat tulipalojen sammuttamisen takia. Jo ennen sairauslomia töitä oli aivan liikaa, mutta tällä hetkellä tilanne on sietämätön. Isompia, aikaavieviä juttuja on niin paljon, että viikonloppuisin on pakko tehdä töitä, koska istuntovapaat päivät menevät pienempien juttujen hoitamiseen. Jos tämä jatkuu tällä menolla, olen vuoden päästä työkyvytön. Suurella osalla yksikköni tuomareista on sama ongelma, joten kysymys ei ole vain subjektiivisesta kokemuksestani.
- Tällä hetkellä tilanteeni on hyvä. Aiemmassa käräjäoikeudessa tilanne oli todella huono. Olin todella uupunut. Henkilöstöresurssit eivät olleet riittävät eikä lähiesimieheltä saanut tukea. Työilmapiiri oli todella huono.
- Jos työajan voisi käyttää vain varsinaiseen lainkäyttötoimintaan eikä aikaa menisi esimerkiksi notaareiden ohjaamiseen, erilaisiin rakenneuudistukseen liittyviin työryhmiin ym. tehtäviin työaika riittäisi hyvin.
- Käräjäoikeuksista kantautuu hälyttäviä tarinoita, jotka saavat jopa pelkäämään käräjätuomarin sijaisuuksiin siirtymistä. Voimakasta työuupumusta ja sairaslomien ketjua. Joku inhimillisyys työmäärään, etenkin aloitteleville käräjätuomareille, joilta rutiini vielä puuttuu! Hovioikeudessa tilanne on vielä jotenkin siedettävällä tasolla, vaikka ajoittain työmäärä saattaa kasautua kaoottiseksi. Perhe- ja työelämän yhdistämiseen toivoisin uusia ratkaisuja.
- Tuomareita on käräjäoikeuksissa liian vähän. Työmäärä lisääntyy koko ajan, eikä työaikaa perheellisenä ole mahdollista lisätä.
- Sihteereiden määrää ei tule enää karsia. Tuomareiden tulee saada keskittyä varsinaiseen tehtäväänsä eikä asioihin, jotka hyvä käräjäsihteeri kykenee hoitamaan. Hyvä käräjäsihteeri työparina on erittäin tärkeä tekijä ja avainasemassa työhyvinvoinnin kannalta. Silloin myös jutut etenevät.
- Uskon, että juttuja ja työtä pyritään jakamaan tasaisesti, mutta työtavat ovat erilaisia. Näkökulmasta riippuen osa varmaankin käyttää liikaa aikaa yksityiskohtien tarkistamiseen ja hiomiseen ja toiset taas tyytyvät suurpiirteisempään tarkasteluun. Kumpikaan työtapa ei äärimmilleen vietynä ole hyvä, mutta ulkopuolelta voi olla vaikea sanoa, käyttääkö joku jutun valmisteluun liikaa vai liian vähän aikaa.
- Tuomioistuimiin kohdistuvilla tehostamisvaatimuksilla, jotka johtavat välillisesti yksittäisen työntekijän (esittelijä/tuomari) määrällisten vaatimusten määrittymiseen, on tällä hetkellä selvästi lainkäytön laatua ja siten oikeusturvan toteutumista heikentävä

vaikutus. Työssä joutuu jatkuvasti pohtimaan, miten paljon määrällisestä tavoitteesta voi oman työnsä jatkumisenkin kannalta joustaa, jotta ehtisi edes työläimmissä ja vaikeimmissa asioissa perehtymään asiaan huolellisesti ja arvioimaan perustellusti eri ratkaisuvaihtoehtoja sekä laatimaan asiaan laadukkaat perustelut. Tuomioistuimissa henkilöstö pitää tärkeänä riittävän laadun toteutumista kovista määrätavoitteista huolimatta. Se johtaa pitkiin työpäiviin ja mm. säännölliseen viikonlopputyöskentelyyn eikä sekään välttämättä riitä määrällisten tavoitteiden saavuttamiseen. Pitkällä tähtäimellä tällainen kehityssuunta ei voi johtaa mihinkään hyvään. Joko henkilöstö uupuu tai oikeusturvan laatu alenee olennaisesti.

- En voi puhua ongelmista lähiesimiehelleni.
- Juttujen hankaloituminen on lisännyt työn kuormittavuutta. Jos tulostavoitteet saavutetaan yhä vähemmillä resursseilla, niin välillä ihmetyttää, voiko lainkäytön laatu pysyä yhtä hyvällä tasolla.
- Työmäärä on kasvanut viimeisen kymmenen vuoden aikana huimasti. Asiat ovat monimutkaistuneet lainsäädännöllisesti ja prosessuaalisesti. Samalla varsinaiseen työnhallintaan on mennyt ote, koska iso osa ajasta menee kaikenlaisten atk-ongelmien (laitteet ja sovellukset) selvittämiseen ja itseopiskeluun Atk-asioiden ulkoistamisen johdosta kaikilla yksiköillä ei ole it-tukea omassa yksikössään.
- Tärkeintä työvälinettä, lakikirjaa ei saa enää kirjana. Asiat eivät löydy yhtä nopeasti koneelta kuin kirjasta. Jotta saisi sähköisen lakikirjan auki muun aineiston oheen, pitäisi olla kolme näyttöä kahden sijasta. Aikaa on jäänyt vuosi vuodelta vähemmän varsinaiseen tuomarintyöhön - ajatustyöhön ja asioiden hahmottamiseen - (valmistautuminen ja tuomion kirjoitus), minkä vuoksi olen tuomarin arvokkaan työn valinnut ja arvostan sitä. Tuomarin virkavastuu edellyttää tehtävien huolellista hoitamista. Työ on sirpaleista ja usein yhtä hosumista, kun kiireellisiä juttuja on paljon. Lähes jatkuvasti olen tilanteessa, että ei ole aikaa laajan asian tuomion kirjoittamiseen keskeytyksettä istuntojen ja muiden töiden suuren määrän vuoksi. Vaativan ajatustyön jatkuva keskeytyminen on kuormittavaa. Vastuu kaikesta on tuomarilla. Työparityöskentely vaatii aikaa ja energiaa onnistuakseen, mitä ei edesauta sihteerien toistuva vaihtuminen. Kuormittavaa on, että työpaikan odotukset ovat ristiriidassa oman arvomaailman ja sen kanssa, mitä oikeudenmukainen oikeudenkäynti oikeasti tarkoittaa. Lisäksi tuomareille jaetaan ilman eri korvausta ylimääräisiä tehtäviä (sinänsä hyvin tärkeitä), vaikka niiden tekemiseen ei ole aikaa. Tunnollisuutta käytetään oikeuslaitoksessa / oikeusministeriössä hyväksi.
- Kokonaisuutena työmäärä virastossamme on kohtuuton. Kansliahenkilökunnan vaihtuvuus on liian suurta, mikä lisää kuormitusta entisestään. Liiallinen työkuorma taas heikentää työilmapiiriä.
- HakemusAipan tulo hirvittää sen keskeneräisyyden vuoksi.
- Työmäärä on täysin kohtuuton. Tilanne on jatkunut pitkään ja se on kestämätön. Juttujen valmistelulle ja tuomioiden kirjoittamiselle ei ole riittävästi aikaa. Ratkaisuja joudutaan tekemään kiireessä ja lyhyellä harkinnalla. Pelkona on, että oikeusturva vaarantuu. Tilanne on kohtuuton tuomarin suuren vastuun vuoksi. Asialle ei ole tehty yhtään mitään. Epäilen myös, ettei asialle ole näillä resursseilla oikeasti edes mitään tehtävissä.

- Isot eläköitymiseen liittyvät henkilöstövaihdokset kuormittavat kohtuuttomasti. Henkilöstövaihdoksiin (poislähtevän työntekijän työn järjestelyt lopetusvaiheessa eli "alasajo", eläköityvien "tuplalomat", uusien työntekijöiden työn aloitusvaiheen kitka eli "ylösajo" sekä uusien perehdyttäminen) aiheuttavat kapasiteettivajeita, joita ei oteta huomioon resurssilaskelmissa. Tämä edellyttäisi Ruotsin ja yritysmaailman mallin mukaista ennakoivaa rekrytointia. Esim. eläköityvän tilalle tulisi voida palkata henkilö pari kuukautta ennen eläkkeelle siirtymistä.
- Olen tällä hetkellä tyytyväinen työhöni, sillä olen kutsumusammatissani. Jatkuva tasapainoilu resurssien, kiireen, stressin, työtaakan ja kivikautisten työvälineiden välillä kuitenkin mietityttää. Onko tässä mitään järkeä?
- Tuomareiden palkkaus on täysin alimitoitettu, kun otetaan huomioon myös työhön käytetty aika ja työn vaativuus. Koko pitkän työurani aikana en ole saanut työtä tehdyksi niin sanotussa virkatyöajassa, mistä johtuen (yli)työtä pitää tehdä omalla ajalla ilman lisäpalkkaa. Esimerkiksi lääkärit eivät koskaan suostuisi tällaiseen järjestelyyn. Olisi hyvä verrata, minkälaista palkkaa tuomarit saavat muissa pohjoismaissa.
- Työskentelen asiaryhmässä, joka on luokiteltu kiireelliseksi. Lisäksi käsittelyyn tulee paljon KHO:n palauttamia juttuja ja alaikäisten asioita, jotka vielä tämän lisäksi tulisi pyrkiä käsittelemään kiireellisinä. Jutut eivät myöskään ole mitenkään yksinkertaisia. Suullisia käsittelyjä on paljon ja ajan jakaminen näihin kaikkiin on ollut hetkittäin erittäin haasteellista ja aiheuttanut tuntuvaa stressiä. Priorisointi tällaisessa tilanteessa on valintaa huonon ja huonomman vaihtoehdon välillä, missä aina joku juttu kärsii.
- Pääasiallinen syy ongelmiin työpaikallani on osastonjohtaja. En koe hänen olleen hyvä rekrytointi meriiteistään huolimatta. Osastolla on lisäksi puutteelliset esittelijäresurssit sairaslomien vuoksi. Keskeneräiset työtehtävät siirtyvät muille. Nämä asiat aiheuttavat turhaa työtaakkaa koko osastolle. Toivon jatkossa tästä syystä työllistyväni muualle kuin nykyiseen työpaikkaan.
- Välineet, laitteet ja tietojärjestelmät ovat riittävät, mutta usein on käyttökatkoja tms. Uusien järjestelmien koulutusta järjestetään, mutta työntekijöiden edellytetään hallitsevan uudet järjestelmät heti koulutuksen jälkeen. Lainkäyttöhenkilökunnalle on yhä enenevässä määrin annettu muita kuin lainkäyttötehtäviä. Virastomestaripalveluita vähennetään ja kansliahenkilökunnan toimenkuvat muuttuvat. Oheistoimintojen pitäisi toimia paremmin.
- Työmäärä on jatkuvasti liiallinen. Työpäivät kestävät noin 11 tai 12 tuntia. Lisäksi viikonloppuisin joutuu tekemään töitä. Sunnuntaisin ahdistaa työhön meno. Toisaalta päivät sujuvat nopeasti. Työ on mielenkiintoista. Tuntuu enimmäkseen siltä, ettei ole muuta elämää. Toisaalta koen oman työni niin tärkeäksi, että en ole (ainakaan vielä) alkanut käsitellä ja ratkaista asioita ns. vasemmalla kädellä.  Asian tärkeyttä on tarkasteltava asianosaisten näkökulmasta - oikeusturvan ja oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin toteutumisen kannalta. Tuomiovalta on tärkeä demokratian peruspilari. Tuomioiden laadun rapautuminen heikentää kansalaisten luottamusta oikeuslaitokseen, mikä seikka voi vaikuttaa arvoihin ja yleiseen moraaliin.
- Oikeusministeriö pyrkii säästämään rahaa lähinnä vähentämällä toimipaikkoja ja väkeä ja uskoo sähköistämisenkin tuovan säästöjä. Se ei tee juuri mitään lainsäädännön

monimutkaistumisen hillitsemiseksi. Ihmisoikeusjulistukset ja direktiivit tekevät tuomitsemistoiminnasta monimutkaisempaa ja siten myös kalliimpaa ja hitaampaa. Kansallisesti pyritään säästämään jopa oikeusturvan kustannuksella, mutta kansainväliset velvoitteet yhä useammin merkitsevät parempaa oikeusturvaa ja vähintään kumoavat kansallisten säästötoimien merkityksen.

- Työilmapiiri on viime aikoina muuttunut painostavaksi ja työntehokkuutta ainoastaan korostavaksi. Esimiesten koulutus ja kokemus ovat riittämättömät tehtävien hoitamiseen ja käsittelemään ilmi tulleita epäkohtia. Esimiehet ovat välinpitämättömiä ihmisten sairastumisista ja työn kuormittavuudesta, tasaisesta jakautumista sekä työhyvinvointiin liittyviä kysymyksistä. Esimiesten pätevyyteen tulisi kiinnittää erityistä huomiota ja vaatia kykyä hoitaa työn organisointiin ja ihmissuhteisiin liittyviä kysymyksiä. Myös työssä tehtyihin kiireessä tapahtuneisiin virheisiin on alettu suhtautua johdon tasolta erittäin kriittisesti. Olen huomannut kollegoissa tämänkin vuoksi ylimääräistä ahdistusta ja väsymistä. Vastuu kollegan työssä jaksamisesta jää toiselle kollegalle ja yleisesti koetaan voimattomuutta puuttua tilanteeseen, kun johto ei tee mitään eikä sille uskalleta kertoa, ettei enää jakseta. Ainoa keino on hakea tilapäistä apua hakemalla sairaslomaa, joka entisestään kasaa työtehtäviä lomalta paluun jälkeen. On ymmärrettävää, että uuden työntekijät viipyvät vain vähän aikaa ja vaihtavat työpaikkaa tai palaavat entiseen työhönsä. Harkitsen itse myös työpaikan vaihtamista.
- Alan kehittämisessä päähuomio on ollut ns. digitalisoinnissa. Kökköohjelmat ja kökkötekniikat esim. istuntosaleissa eivät kuitenkaan ratkaise juttuja eivätkä tuo tehoja. Ihmistä ja aikaa perehtyä asioihin tarvitaan. Jos aika menee surkeiden ohjelmien kanssa taisteluun, juttujen asialliseen pohdintaan ei jää aikaa eikä ruutia.
- Työilmapiiri on hyvä ja kannustava. Työmäärä kasvaa jatkuvasti. Tuomareita on liian vähän juttujen määrään nähden. Sähköiset järjestelmät eivät ratkaise asiaa. Päinvastoin hakemus Aipan tuleminen tulee viemään entistä enemmän työaikaa, koska muun muassa tuomion kirjoittamiseen järjestelmä on kankea, keskeneräinen ja hankala.
- Käräjäsihteereitä tarvitaan enemmän. Heitä pitää kouluttaa ja heidät pitää saada tuntemaan työnsä merkitykselliseksi.
- On käsittämätöntä, miten suuri osa tuomareista uhraa vapaa-aikaansa tekemällä töitä, kun siitä ei saa mitään erillistä korvausta eikä kiitosta. Tuomarin palkka ei ole muihin verrokkiammatteihin verrattuna kilpailukykyinen. Itse teen virka-ajan töitä, oli juttukasa millainen tahansa. Tähän pitäisi kaikkien pyrkiä. Kavereiden kanssa, jotka ovat syyttäjiä ja asianajajia, ei kehtaa puhua palkoista.
- Pidän tärkeänä, että työn arvioinnin pitäisi perustua faktoihin eikä mutu-tietoon viran täyttämisessä. Palaute olisi annettava riittävän konkreettisesti kohdistettuna.
- Lainkäytön henkilöstömääriä ei tule vähentää enää yhtään, laatua alkaa kärsiä. Ei voi olla oikein repiä tulosta nykyisellä henkilöstömäärällä.
- Töitä on liikaa, mutta suurin ongelma on se, etteivät työt jakaudu tasaisesti. Erityisesti määräaikaisia tuomareita kuormitetaan liikaa, kun osa vakinaisista tuomareista kieltäytyy tietyistä tehtävistä ja esimiehet sallivat sen.