Suomen tuomariliitto - Finlands domareförbund ry

Raportti epäasiallista vaikuttamista ja käytöstä, työssä

jaksamista sekä alan houkuttelevuutta koskevasta kyselystä 2021

Sisällys

Johdanto **s. 5**

Taustatiedot **s. 7**

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

Epäasiallista käytöstä koskevat kysymykset ja väittämät **s. 9**

- Oletko joutunut työhösi liittyvän epäasiallisen vaikuttamisen kohteeksi (maalittaminen)?
- Oletko joutunut työssäsi epäasiallisen käytöksen kohteeksi (esim. häirintä)?
- Oletko joutunut systemaattisen tietojen keräämisen ja levittämisen kohteeksi (informaatiovaikuttaminen)?
- Minkälaista epäasiallista vaikuttamista / käytöstä / maalittamista työssäsi olet itse tai työtoverisi on kohdannut?
    - Epäasiallinen vaikuttaminen internetissä ja/tai sosiaalisessa mediassa
    - Epäasiallinen vaikuttaminen perinteisessä mediassa
    - Epäasiallinen vaikuttaminen on kohdistunut sinun lisäksesi läheisiisi
    - Onko yhteystietojasi tai yksityisiä tietojasi kerätty/julkaistu internetissä tai sosiaalisessa mediassa osana epäasiallista vaikuttamista?
    - Oletko saanut epäasiallisia yhteydenottoja sähköpostitse ja/tai puhelimitse?
    - Oletko joutunut fyysisen väkivallan kohteeksi?
    - Onko sinua uhattu väkivallalla?
    - Oletko joutunut halventavan kielenkäytön kohteeksi?
    - Onko sinusta tehty aiheettomia rikosilmoituksia ja/tai kanteluita lainvalvontaviranomaiselle?
    - Onko sinusta tehty ilmeisen aiheettomia esteellisyysväitteitä?
    - Onko epäasiallinen käytös tai vaikuttaminen vähentynyt, pysynyt samana tai lisääntynyt viimeisen kahden vuoden aikana?
- Onko jokin seuraavista vaikuttanut työsi kuormittavuuteen tai työssä jaksamiseen?
    - Epäasiallinen vaikuttaminen; Epäasiallinen käytös; Systemaattinen tietojen kerääminen/levittäminen
- Tulisiko maalittaminen kriminalisoida virallisen syyteoikeuden alaisena omana rikosnimikkeenä?
- Olen saanut kokemani epäasiallisen käytöksen johdosta riittävästi tukea
- Jos olet, niin keneltä? (voit valita useamman vaihtoehdon)
    - Kollegalta; Lähiesimieheltä; Viraston hallinnolta/päälliköltä
- Työnantajani on suhtautunut asiaan riittävällä vakavuudella
- Onko virastossasi ohjeita tällaisten tilanteiden varalta?
- Mihin toimenpiteisiin toivoisit työnantajan ryhtyvän epäasiallisen vaikuttamisen ja käytöksen johdosta? (avoin kysymys)

Työn kuormitusta, jaksamista ja työhyvinvointia koskevat kysymykset ja väittämät s. 17

- Työntekemiseen tarkoitettu aika on riittävä
- Työmäärä on sopiva
- Työtehtävät jaetaan oikeudenmukaisesti
- Työmäärä jakautuu tasaisesti
- Työmäärää ja työssä jaksamista seurataan riittävästi
- Minulla on riittävästi aikaa juttujen valmisteluun ja tuomioiden kirjoittamiseen
- Olen kokenut, että minulta odotetaan ensisijaisesti määrällistä tulosta
- Onko työnantaja asettanut sinulle numeraalisen tavoitteen ratkaistavien juttujen määräksi vuositasolla?
- 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
- Olen kokenut, että kollegiaalisessa kokoonpanossa minuun on pyritty vaikuttamaan epäasiallisella tavalla
- Keskimääräinen viikkotyöaikasi verrattuna 36 tuntiin 15 minuuttiin? (pois lukien ruokatunti)
    - Alle 36 h 15 min; Noin 36 h 15 min; 36 h 15 min - 40 h; 40 h - 45 h; 45 h- 50 h; yli 50 h
- Pystytkö tasoittamaan työhön käyttämäsi ajan viikkotyöaikaan 36 tuntia 15 minuuttiin viikossa?
- Työn ja yksityiselämän yhdistäminen on helppoa
- Oletko työskennellyt sairaana?
- Minulla on aikaa osallistua koulutukseen
- Joudun kompensoimaan koulutukseen käyttämääni aikaa työskentelemällä vapaa-ajalla
- Työssä tarvittavat välineet, laitteet ja tietojärjestelmät ovat riittävät ja kunnossa
- Aipa/Haipa-tietojärjestelmä on tehostanut työntekoani
- Miten Aipa on vaikuttanut työntekemiseesi? (avoin kysymys)
- Miten Haipa on vaikuttanut työntekemiseesi? (avoin kysymys)
- 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
- Koen stressioireita tai työuupumusta
- Oletko ollut poissa töistä uupumuksen takia viimeisen vuoden aikana?
- Millaisena koet työhyvinvointisi tällä hetkellä?
- Työturvallisuuteni on vaarantunut koronaepidemian aikana
- Olen tyytyväinen työhöni
- Henkilöstöresurssit ovat riittävät

Käräjänotaarit ja esittelijät – tuomarinuran houkuttelevuus **s. 40**

- Käräjänotaarit: Aiotko hakeutua tuomioistuinlaitokseen töihin tuomioistuinharjoittelun jälkeen?
- Käräjänotaarit: Mitkä ovat tärkeimmät syyt, jotka voivat vähentää halukkuuttasi jatkaa hakeutumista tuomioistuinuralle?
    - Esimiestyön puutteet
    - Työhyvinvointi
    - Koulutusmahdollisuudet
    - Kehittymismahdollisuuksien vähäisyys
    - Liiallinen työmäärä
    - Työn sisältö
    - Pitkät epävarmat määräaikaisketjut
    - Alhainen palkkaus
- Esittelijät: Houkutteleeko tuomarinura sinua esittelijän työsi perusteella?
- Esittelijät: Mitkä ovat tärkeimmät syyt, jotka voivat vähentää halukkuuttasi jatkaa hakeutumista tuomioistuinuralle?
    - Vaihtoehdot samat kuin edellä käräjänotaareille
- Esittelijät: Koetko saavasi tai saaneesi riittävät valmiudet toimia tuomarintehtävissä esittelijän työsi perusteella?

Tuomarinuran houkuttelevuus ja työaikalaki **s. 43**

- Kannatatko työaikalain piiriin siirtymistä?
- Oletko harkinnut koskaan tuomioistuinalan vaihtoa jollekin muulle alalle (juristintyöt tai jokin uusi ala)?
    - En ole koskaan harkinnut alan vaihtoa
    - Olen harkinnut alan vaihtoa vuosittain tai harvemmin
    - Olen harkinnut alan vaihtoa kuukausittain
    - Suunnittelen alan vaihtoa aktiivisesti tai olen jo siirtymässä toiselle alalle
- Miksi harkitset alan vaihtoa tai olet siirtymässä toiselle alalle?
    - Tuomioistuinten palkkaus
    - Määräaikaisten virkojen ketjutus / epävarmuus virkauran jatkumisesta
    - Liiallinen työmäärä tuomioistuintyössä
    - Esimiestyön puutteet tuomioistuimissa
    - Kouluttautumismahdollisuudet tuomioistuimissa
    - Tuomioistuintyö on liian kuormittavaa
    - Tuomioistuinten toimitilat ovat puutteelliset
    - Tuomioistuinten tietojärjestelmät
    - Sana on vapaa - kerro mielipiteesi mistä tahansa tässä kyselyssä sivutusta teemasta (epäasiallinen vaikuttaminen ja kohtelu, työn vaatimukset ja voimavarat, hyvinvointi ja terveys, johtaminen ja esimiestyö, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen sekä että tuomioistuinuran houkuttelevuus)

Johdanto

Kyselyn toteutuksesta

Suomen tuomariliitto - Finlands domareförbund ry teki loppuvuodesta 2021 hallinto-oikeuksien, hovioikeuksien, käräjäoikeuksien, markkinaoikeuden, työtuomioistuimen ja vakuutusoikeuden tuomareille, esittelijöille, valmistelijoille ja käräjänotaareille sekä korkeimpien oikeuksien esittelijöille kyselytutkimuksen.

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää tuomioistuinten ulkopuolelta tulevaa epäasiallista käytöstä ja vaikuttamista sekä työssä jaksamista, tuomioistuinuran houkuttelevuutta ja kokemuksia tuomioistuimissa käyttöön otetuista uusista tietojärjestelmistä. Edellisen kyselyn jälkeen on otettu käyttöön uudet tietojärjestelmät AIPA käräjäoikeuksissa hakemus- ja laajoihin riita-asioihin ja hallintotuomioistuimissa HAIPA. AIPAa ei ole vielä otettu valtakunnallisesti käyttöön rikosasioissa ja muutoksenhakuasteissa.

Kyselyyn vastaaminen ei edellyttänyt jäsenyyttä Tuomariliiton jäsenyhdistyksissä. Verkkokysely lähetettiin kaikille edellä mainittuihin henkilöstöryhmiin kuuluville yhteensä 1514 henkilölle, joista vastasi 605 kyselyyn. Kyselyn vastausprosentti oli 40. Tulosten virhemarginaali on vähäinen. Edellinen tutkimus toteutettiin alkuvuodesta 2019.

Kyselyn valmistelivat Tuomariliiton varapuheenjohtaja Minna Hällström ja Käräjäoikeustuomari ry:n hallituksen jäsenet. Raportin ovat koonneet käräjätuomarit Minna Hällström, Veera Kankaanrinta, Kaisa Korhonen, Juho Päkkilä ja Samuli Yli-Rahnasto, hovioikeudenneuvos Juha Hartikainen ja hallinto-oikeuden esittelijä Iiris Laitinen. Avoimien kysymysten vastauksia on toimitettu tiivistämällä, yhdistämällä ja ryhmittelemällä ja tekemällä kieliasuun liittyviä korjauksia silloin, kun ne ovat kohdistuneet yksilöitävissä olevaan kohteeseen. Raportti on valmistunut 10.4.2022.

Tulokset kertovat vakavasta kuormittumisesta, tuomioistuimiin kohdistuvasta epäasiallisesta käytöksestä ja vaikuttamisesta ja uusien tietojärjestelmien käyttöön ottamisesta keskeneräisinä

Vastaajista kaksi kolmasosaa pitää työmäärää liian suurena. Oikeusturvan näkökulmasta on huolestuttavaa, että vastaajista 66 %:lla ei ole riittävästi aikaa asioiden valmisteluun ja tuomioiden kirjoittamiseen. Noin 49 %:lla vastaajista ei ole aikaa osallistua koulutukseen. Noin 59 % vastanneista ilmoitti, että he joutuvat aina tai usein kompensoimaan koulutukseen käyttämänsä ajan työskentelemällä vapaa-ajalla.

Lähes puolet vastaajista kokee stressioireita tai työuupumusta aina tai usein.

Sairaana työskentely on edelleen tavanomaista. Vastaajista 58 % työskentelee aina tai usein ollessaan sairaana. Myönteistä on, että sairaana työskentelevien osuus on vähentynyt noin 7 %:lla vuoteen 2019 verrattuna. Tämä on todennäköisesti seurausta pandemian karanteenimääräyksistä ja kasvaneesta etätyöskentelystä.

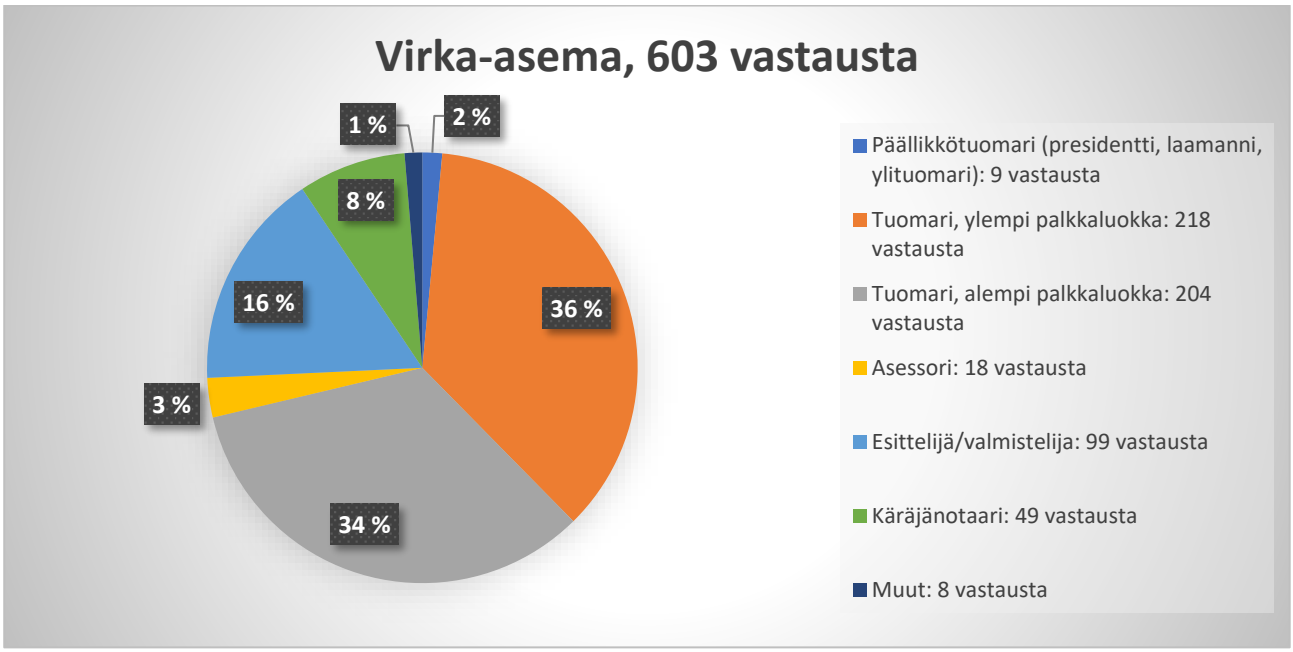
Harmaan ylityön osuus on edelleen merkittävä. Vastaajista lähes 85 % työskentelee yli säännöllisen viikkotyöajan (36 tuntia 15 minuuttia), mistä yli 40 tuntia viikossa tekevien osuus on noin 35 % ja yli 45 tuntia tekevien osuus on noin 25 %. Vastaajista 26 % ei pysty lainkaan tasoittamaan tunteja säännölliseen viikkotyöaikaan. Yli 51 % vastaajista pystyy tasoittamaan tunnit vain harvoin tai silloin tällöin.

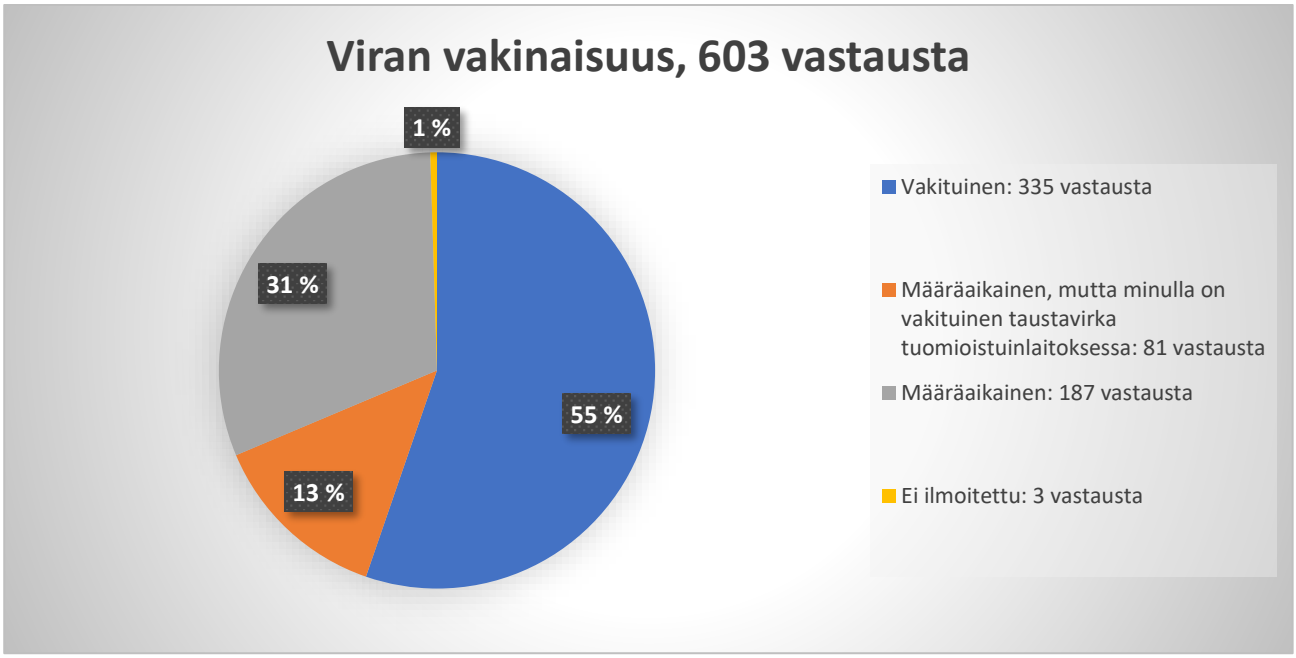
Valtaosa vastaajista on sitä mieltä, että uudet tietojärjestelmät eivät ole tehostaneet työn tekemistä etätyöskentelyä lukuun ottamatta, vaan ne ovat päinvastoin hidastaneet ja vaikeuttaneet asioiden käsittelyä, hallintaa ja johtamista. Uusista tietojärjestelmistä ei ole tällä hetkellä saatavissa riittäviä tilastotietoja raportointitoimintojen puutteellisuuden takia. Tilanne on jo nyt erittäin huolestuttava, vaikka AIPAa ei ole vielä otettu käyttöön edes rikosasioissa.

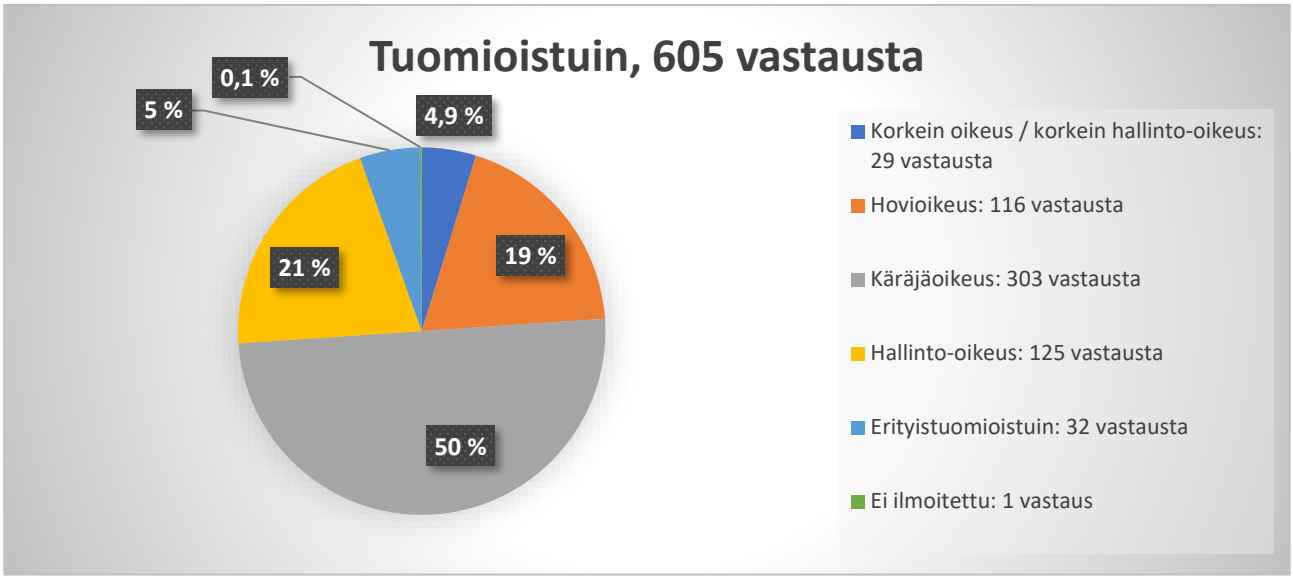
Lähes 30 % vastaajista oli viimeisen vuoden aikana harkinnut alanvaihtoa tai oli siirtymässä toiselle alalle. Yleisimmät syyt tähän ovat liiallinen työmäärä ja palkkauksen jälkeenjääneisyys työn vaativuuden nähden. Perinteisesti tuomareiden alanvaihto tai edes sen harkitseminen on ollut poikkeuksellista. Tilanne on muuttunut viime vuosien aikana. Erityisesti hallinto-oikeuksista on lähtenyt tuomareita ja esittelijöitä tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelle. Ongelma näkyy myös vaikeutena yleisissä tuomioistuimissa rekrytoida tuomareita ja esittelijöitä.

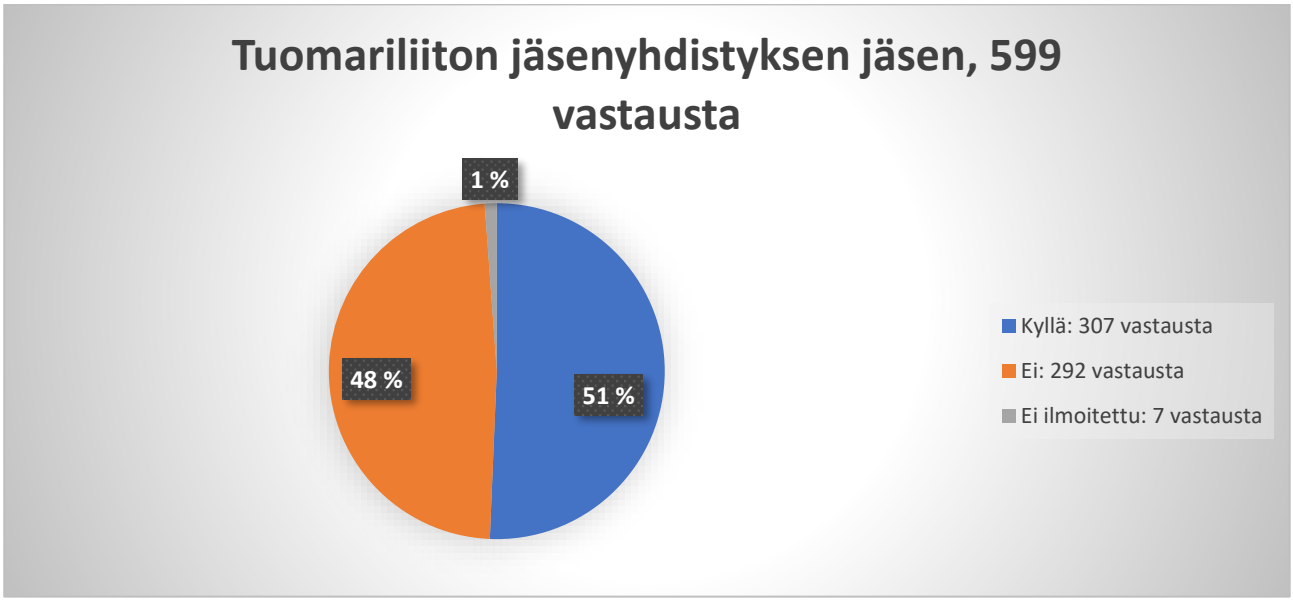
Tuomareihin ja esittelijöihin kohdistuva epäasiallinen käytös ja vaikuttaminen ovat lisääntyneet jonkin verran. Tuloksista on myös pääteltävissä, että joko osassa tuomioistuimia ei ole erillisiä kirjallisia toimintaohjeita epäasiallista vaikuttamista ja käytöstä koskevien tapausten käsittelyä varten tai tiedottamisessa on epäonnistuttu. Lähes 70 % vastaajista on sitä mieltä, että maalittaminen tulisi kriminalisoida uudella säännöksellä.

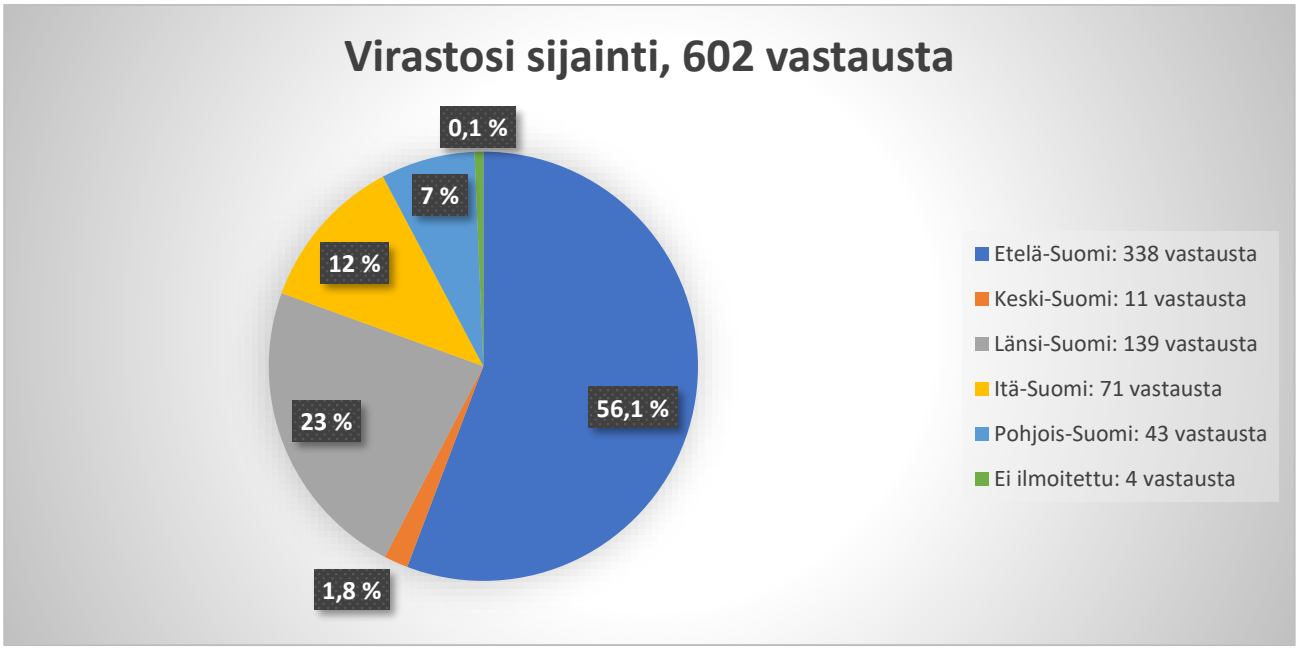
1. Taustatiedot



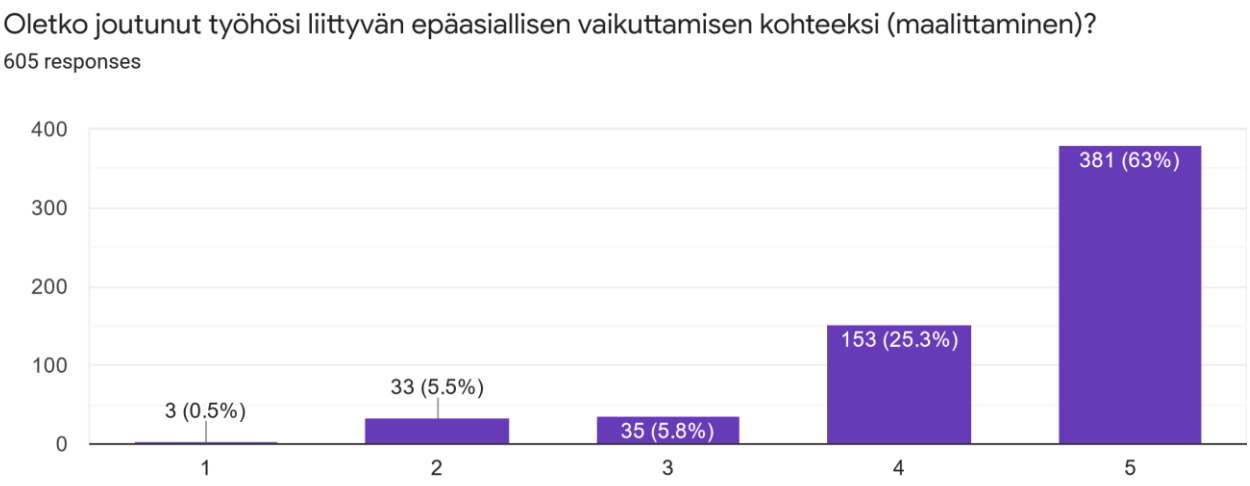



Tuomioistuin, 605 vastausta
0,1 %
5 %
4,9 %
19 %
21 %
50 %
Korkein oikeus / korkein hallinto-oikeus: 29 vastausta
Hovioikeus: 116 vastausta
Käräjäoikeus: 303 vastausta
Hallinto-oikeus: 125 vastausta
Erityistuomioistuin: 32 vastausta
Ei ilmoitettu: 1 vastaus

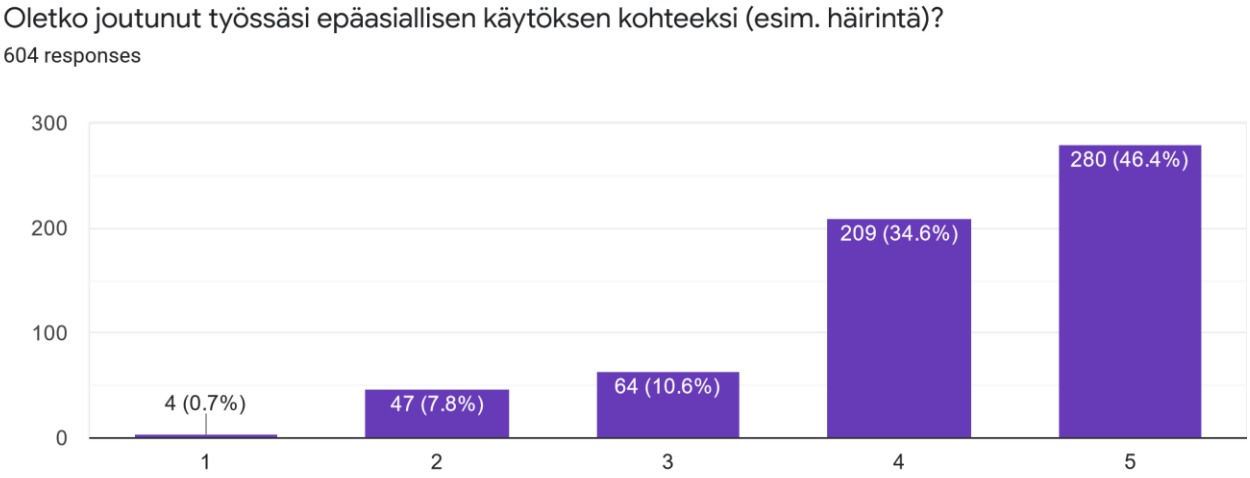

Tuomariliiton jäsenyhdistyksen jäsen, 599 vastausta
1 %
48 %
51 %
Kyllä: 307 vastausta
Ei: 292 vastausta
Ei ilmoitettu: 7 vastausta


Virastosi sijainti, 602 vastausta
0,1 %
7 %
12 %
23 %
56,1 %
1,8 %
Etelä-Suomi: 338 vastausta
Keski-Suomi: 11 vastausta
Länsi-Suomi: 139 vastausta
Itä-Suomi: 71 vastausta
Pohjois-Suomi: 43 vastausta
Ei ilmoitettu: 4 vastausta

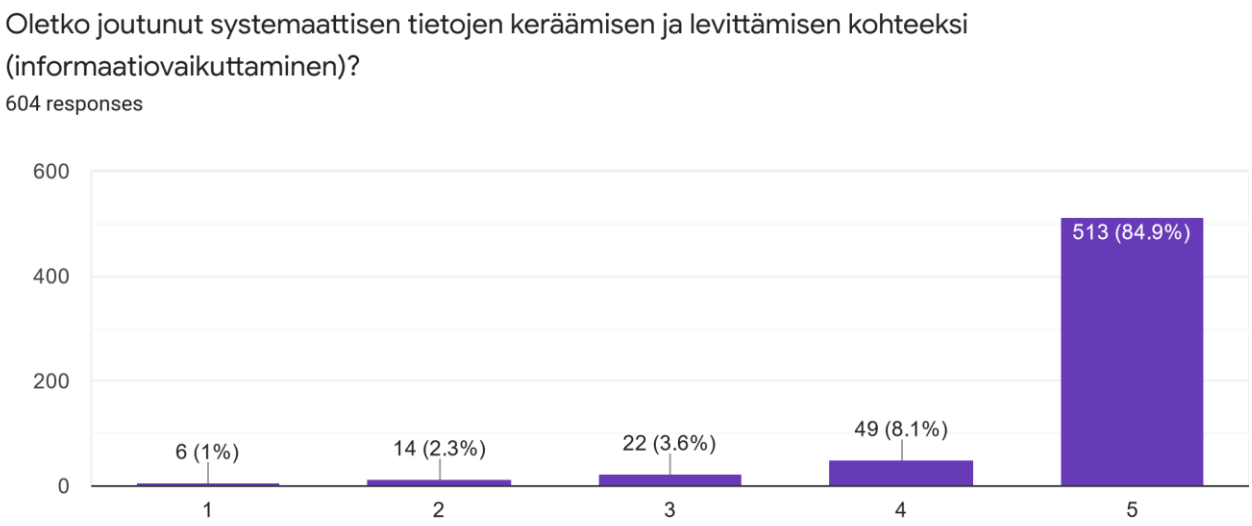
2. Epäasiallista käytöstä koskevat kysymykset ja väittämät



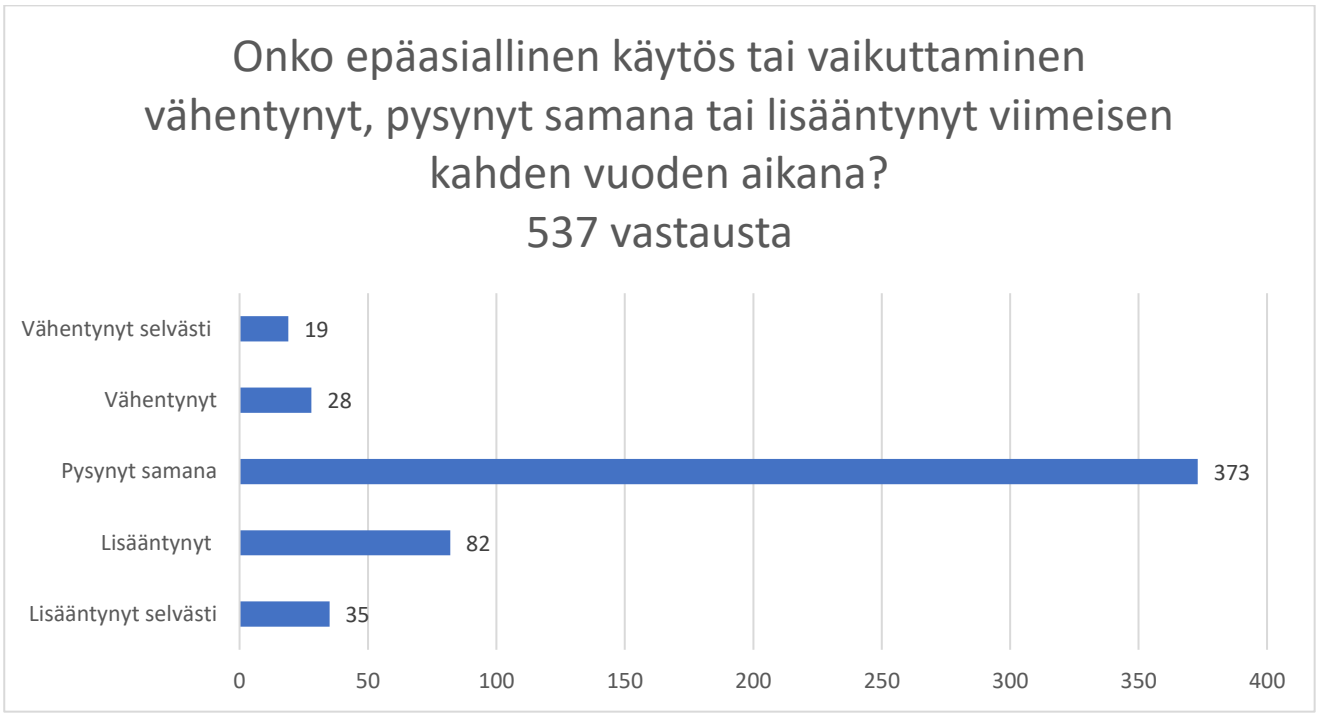
1) Aina 2) Usein 3) Silloin tällöin / Joskus 4) Harvoin 5) En koskaan

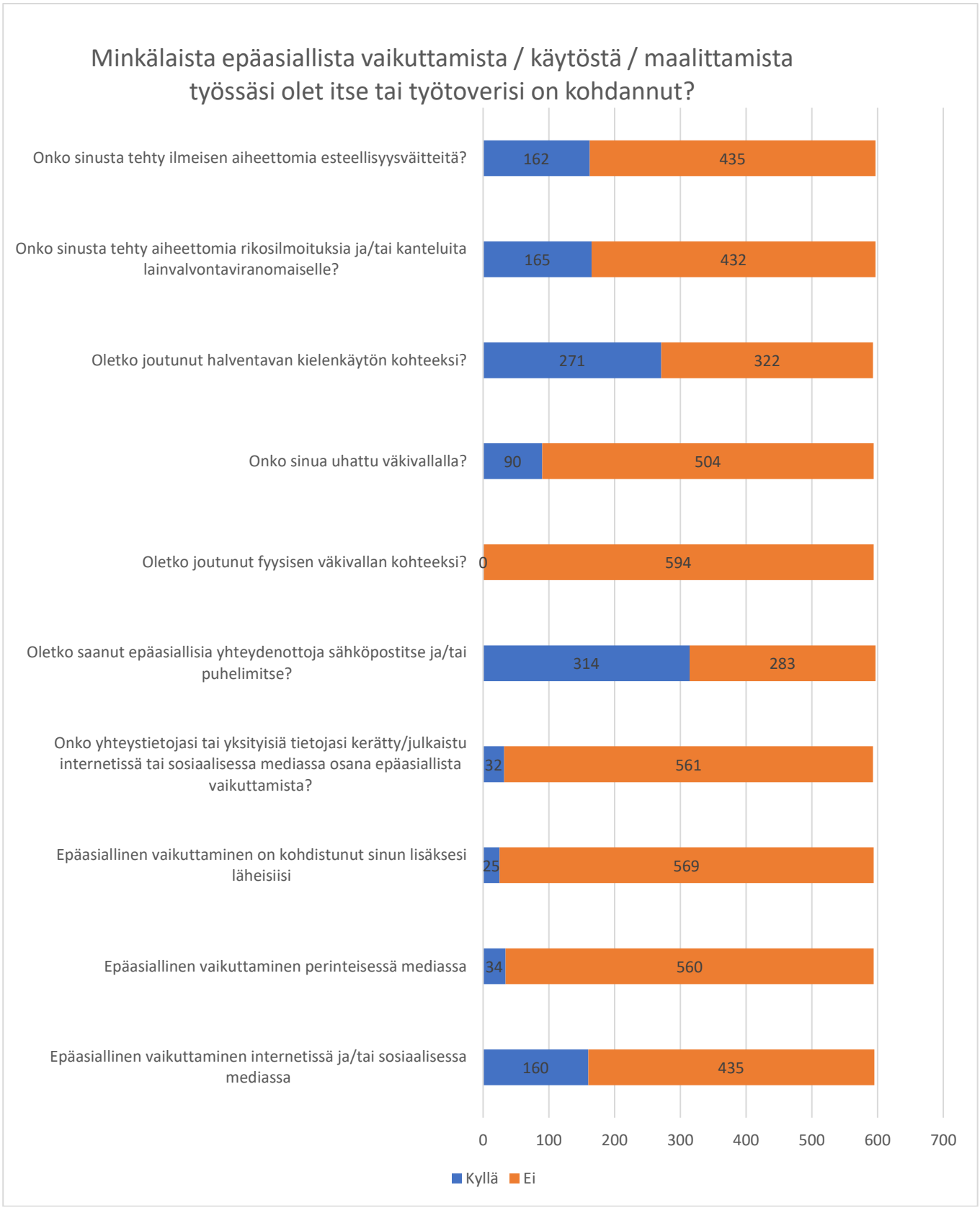


1) Aina 2) Usein 3) Silloin tällöin / Joskus 4) Harvoin 5) En koskaan



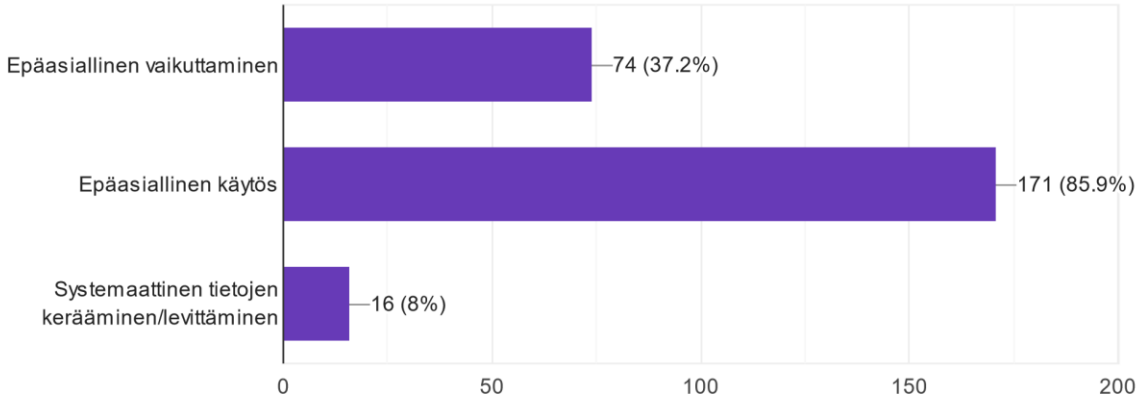
1) Aina 2) Usein 3) Silloin tällöin / Joskus 4) Harvoin 5) En koskaan




Minkälaista epäasiallista vaikuttamista / käytöstä / maalittamista työssäsi olet itse tai työtoverisi on kohdannut?
Onko sinusta tehty ilmeisen aiheettomia esteellisyysväitteitä?
162
435
Onko sinusta tehty aiheettomia rikosilmoituksia ja/tai kanteluita lainvalvontaviranomaiselle?
165
432
Oletko joutunut halventavan kielenkäytön kohteeksi?
271
322
Onko sinua uhattu väkivallalla?
90
504
Oletko joutunut fyysisen väkivallan kohteeksi?
0
594
Oletko saanut epäasiallisia yhteydenottoja sähköpostitse ja/tai puhelimitse?
314
283
Onko yhteystietojasi tai yksityisiä tietojasi kerätty/julkaistu internetissä tai sosiaalisessa mediassa osana epäasiallista vaikuttamista?
32
561
Epäasiallinen vaikuttaminen on kohdistunut sinun lisäksesi läheisiisi
25
569
Epäasiallinen vaikuttaminen perinteisessä mediassa
34
560
Epäasiallinen vaikuttaminen internetissä ja/tai sosiaalisessa mediassa
160
435
0
100
200
300
400
500
600
700
Kyllä
Ei

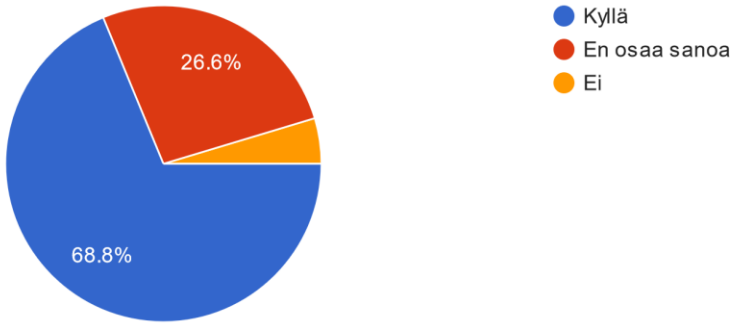
Onko jokin seuraavista vaikuttanut työsi kuormittavuuteen tai työssä jaksamiseen? (voit valita useamman vaihtoehdon)

199 responses



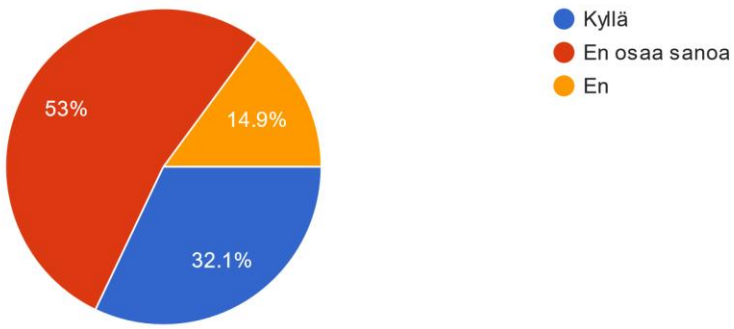
Tulisiko maalittaminen kriminalisoida virallisen syyteoikeuden alaisena omana rikosnimikkeenä?

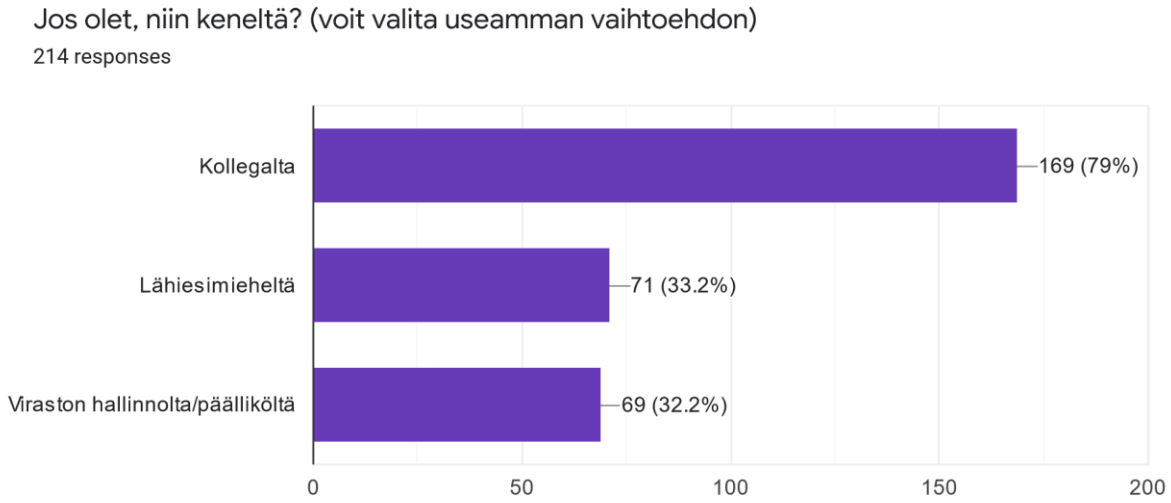
602 responses

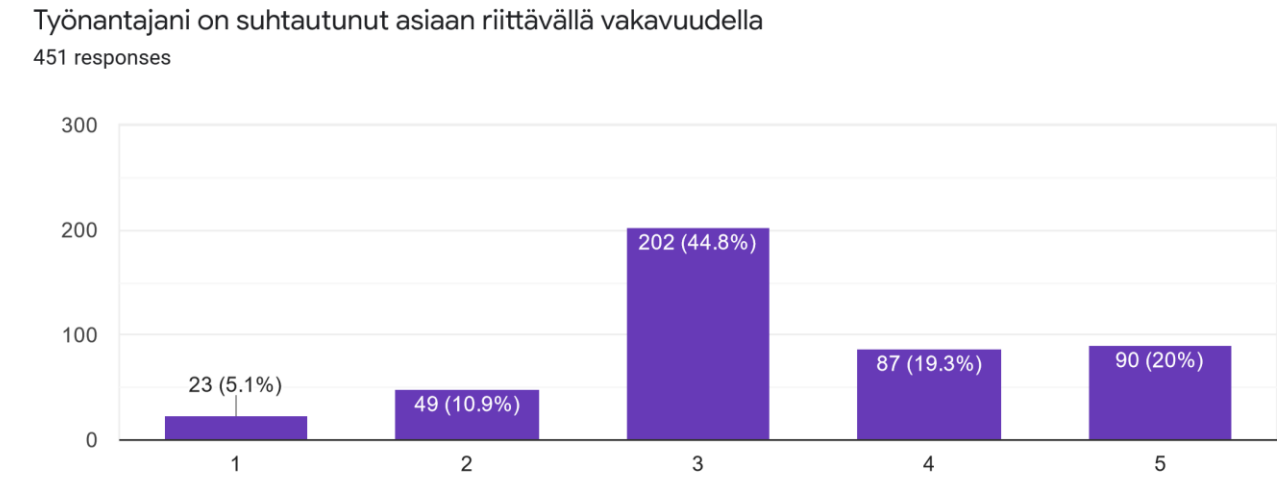


Olen saanut kokemani epäasiallisen käytöksen johdosta riittävästi tukea

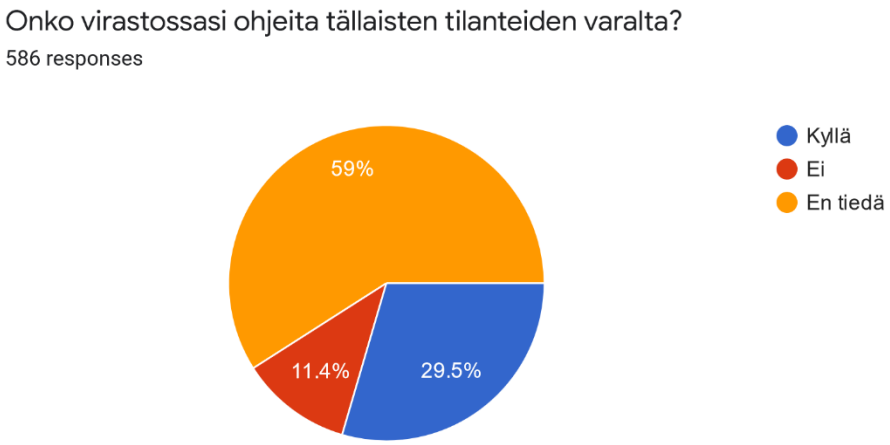
477 responses







1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä



Mihin toimenpiteisiin toivoisit työnantajan ryhtyvän epäasiallisen vaikuttamisen ja käytöksen johdosta?

Lähes kaikissa vastauksissa toivotaan, että työnantaja ryhtyisi johonkin toimenpiteisiin. Vastauksissa toistuu toivomus siitä, että työnantajalla olisi selkeät toimintaohjeet näitä tilanteita varten. Lisäksi vastauksissa toistuu erityisesti toivomus siitä, että työntekijää ei jätetä yksin asian kanssa, vaan työnantaja osoittaa toiminnallaan ottavan asian vakavasti ja tarjoaa työntekijälle tarvittavan tuen asian käsittelemiseksi. Useissa vastauksissa on toivottu, että virasto tekee asiasta tarvittaessa rikosilmoituksen. Joissain vastauksissa on toivottu myös, että virasto ottaisi yhteyttä häiritsevään henkilöön ja tällä pyrkisi tällä tavalla puuttumaan asiaan.

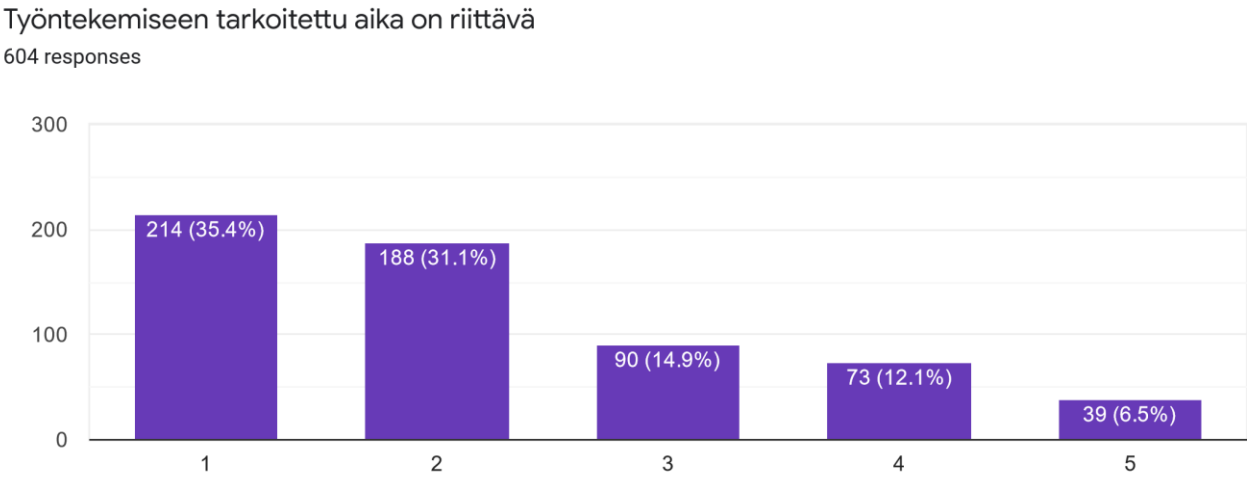
- Pitäisi olla suunnitelma ja toimintaohjeet näitä tilanteita varten. (ainakin 20 vastausta)
- Pitäisi tehdä rikosilmoitus tai olla muuten yhteydessä viranomaisiin. (ainakin 19 vastausta)
- Pitäisi tukea työntekijää. (ainakin 14 vastausta)
- Ei ole ilmennyt tarvetta toimenpiteisiin. (ainakin 5 vastausta)

- Ottaisi yhteyttä tekijöihin ja tekisi rikosilmoituksen niin, ettei tuomarin tarvitsisi itse ryhtyä toimiin puolustautuakseen ja ulospäin osoitettaisiin selvästi, että tuomioistuin ja tuomioistuinlaitos eivät missään tapauksessa hyväksy epäasiallista vaikuttamista tuomareihin tai epäasiallista käytöstä.
- Kynnys rikosilmoituksen tekemiseen on liian korkealla. Samoin kynnys poliisille ilmoittamiseen on liian korkealla. Epäasiallisen käytöksen ja uhkailun katsotaan kuuluvan työn luonteeseen eivätkä esimiehet ota sitä vakavasti. Työpaikkani perinteenä on se, että tällaiseen häirintään/uhkailuun ei puututa.
- Parempi tuki, esim. mahdollisuus työnohjaukseen tai työpsykologin kanssa juttelemiseen ilman mitään diagnooseja (jota siis yleensä vaaditaan siihen, että voi saada työterveydessä lähetteen, vaikka järkyttävä tapahtuma olisi selvästi liittynyt työhön).
- Epäasialliseen vaikuttamiseen on suhtauduttava vakavasti ja kunkin yksittäisen tapauksen edellyttämällä tavalla. Vakavissa tilanteissa (uhkaukset, vakava maalittaminen) asia on saatettava esitutkintaviranomaisten tietoon ja työntekijän turvallisuudesta on huolehdittava riittävällä vakavuudella. Työntekijän jaksamisesta vaikuttamisen kohteena ollessa tulisi huolehtia riittävällä tavalla ja siihen tulisi suhtautua vakavasti.

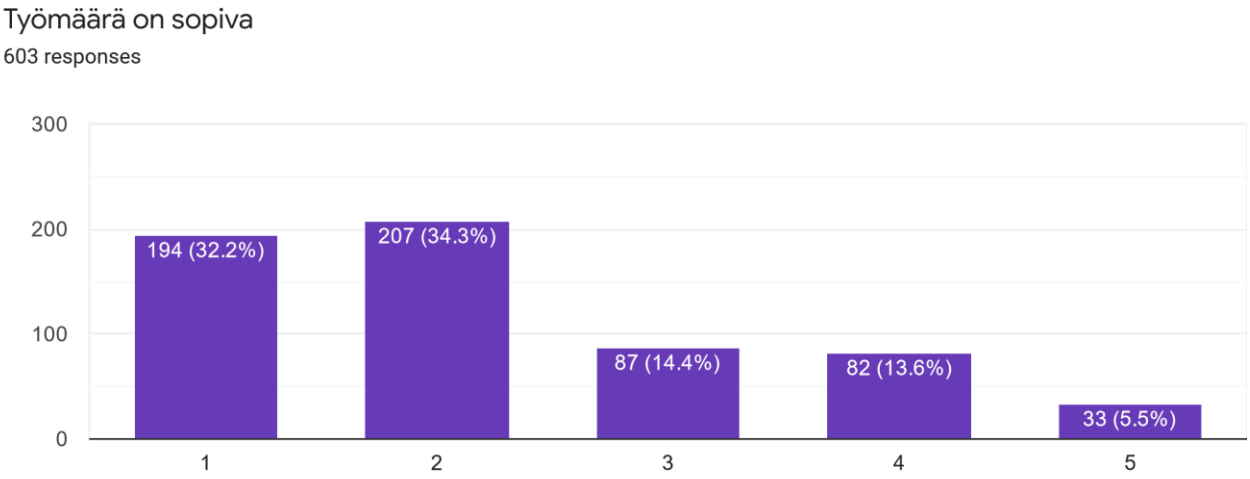
- Sellaisiin, ettei asian kanssa tarvitse jäädä yksin. Esim. asiakkaalle viraston johdolta ilmoitus, ettei ko. käytöstä hyväksytä ja sen jatkuessa ryhdytään toimenpiteisiin.
- Työnantaja ei ole tällä hetkellä toiminut oikeastaan mitenkään.
- Jos esim. maalittamisen kautta sähköposti tukkeutuu, niin osoitteen muutos ja tarvittaessa postin etukäteinen perkaus.
- Virastojen päälliköiden tulisi tunnistaa ongelma ja ottaa se vakavasti. Työsuojelua tulisi kehittää.
- Asiaa on tehtävä kaikkein korkeimpien johtajien taholta tunnetuksi ja julkiseksi kaiken aikaa. Tuomareiden halventaminen tuskin on pahempaa kuin kaikkien muidenkin julkisen sektorin työntekijöiden halventaminen, johon osa poliitikoistakin säästöpuheillaan kaiken aikaa tähtää ja yllyttää.
- Jos joutuu asianomistaja-asemaan, niin ilmainen lakiapu olisi tarpeen.
- Tiukka linja eli kaikkiin puututaan näkyvästi.
- Toimimaan työntekijän ilmoituksen johdosta itse aktiivisesti eikä jättäisi sitä yksin työntekijän hoidettavaksi.
- Viraston tulisi ottaa tehtäväkseen ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin, kun epäasiallista menettelyä tulee vastaan. Toimenpiteet eivät saisi jäädä yksittäisen tuomarin harteille. Oman käsitykseni mukaan virastot ovat kuitenkin varsin pidättyväisiä tekemään yhtään mitään ainakaan, jos tapaus ei ole päivänselvä. Tässä on jälleen yksi esimerkki, miksi oikeuslaitokseen tarvitaan kunnollisia määrärahoja, jotta jatkuva kiire ei johtaisi aina ongelmien lakaisemiseen maton alle.
- Puututtavan ennaltaehkäisevästi tilanteisiin heti, kun epäasiallista vaikuttamista ilmenee.
- Asiassa on jo ryhdytty toimenpiteisiin, mutta se vei kauan aikaa ja häirinnän piti edetä jo uhkailun asteelle, että työantaja kiinnostui asiasta.
- Nyt jäitä hattuun. Minua ei ole enkä tiedä ketään toistakaan tuomaria, jota olisi virastossamme "maalitettu". Tuomarin työhön ja oikeusvaltioon kuuluu myös tuomarin työn arvostelu.
- Maalittaminen ei ole ongelma, sananvapauden jatkuva kapeneminen ja valikoivuus on todellinen ongelma. Emme tarvitse yhtään enää lisää sananvapauden rajoituksia, vaan päinvastoin lisää sananvapautta.
- Turvakielto pitäisi pystyä saamaan jo tehtävän perusteella ilman, että uhkan olisi tullut ajankohtaistua, kuten nyt DVV asiaa tulkitsee.
- Toivoisin, että laamanni kantaisi vastuuta "alaisistaan" eikä asia jäisi yksin yksittäisen virkamiehen päätettäväksi
- Tällä hetkellä virastojen sisäinen epäasiallinen käytös vaikuttaa isommalta ongelmalta kuin ulkopuolinen vaikuttaminen. Tämän sisäisen epäasiallisen käytöksen osalta työnantaja vaikuttaa pitkälti kädettömältä ja aina viitataan vain tuomareiden riippumattomuuteen.
- Jämäkämpi ote. Meillä häirinnän kohde on joutunut selvittämään asiaa itse sekä kohtaamaan häiritsijän itse.
- Omassa virastossa viraston hallinto on ansiokkaasti ottanut haltuunsa yhteydenpidon ja viestinnän tällaisissa asioissa sekä ollut kanava, josta voi tiedustella oman viestinnän sisältöä ja riittävyyttä.
- Suhtautuisi asiaan vakavasti, ei jättäisi yksin alaisen itsensä hoidettavaksi jatkotoimenpiteet
- Näihin tilanteisiin tulisi suhtautua vakavasti ja asiaa tulisi viedä tarvittaessa eteenpäin ilman, että siihen tarvitsee itse ryhtyä.
- Toivoisin, että epäasialliseen vaikuttamiseen puuttuminen ei olisi yksittäisestä virkamiehestä kiinni, vaan että viraston johto ottaisi järjestelmällisesti vastuun siihen puuttumisesta.
- Ilmoittamaan esimiehenä häiriköijälle, että tällaista ei suvaita.
- Selkeä toimintaohjeistus, toimintavastuu asian selvittämisen ja eteenpäin viemisen suhteen tulisi olla työnantajalla eikä työntekijällä.
- Tilanteisiin täytyy puuttua jollakin konkreettisilla toimenpiteillä sen sijaan, että sanotaan vain "tällaista sattuu ja se kuuluu työhön"
- Tukea lähiesimieheltä, mahdollisuus vaihtaa jutun käsittelijä tarvittaessa.

- Ehkäpä omaa sähköpostiosoitetta ei pitäisi tarvita käyttää talon jutuissa vaan juttua koskevat sähköpostit pitäisi mennä AIPAn kautta kuhunkin juttuun ja sen asiakirjoihin.
- Olemalla kiinnostunut ja välittävä, ottamalla yhteyttä epäasiallisesti vaikuttavaan tahoon tarvittaessa tai vaihtoehtoisesti esim. poliisiviranomaiseen
- Päästämään työntekijän nopeasti tarvittavien palveluiden piiriin, viemään tiedon eteenpäin, vaikka työntekijä ei sitä nimenomaisesti vaatisi, työtehtävien mukauttaminen siten, etteivät asiat henkilöidy liikaa yksittäiseen virkamieheen.
- Koulutus (henkilöstö ja johto), seurantakyselyt
- Tällä hetkellä käräjäoikeudessamme ohjeistus epäasiallisesta käytöksestä raportointiin on puutteellinen ja häirintäilmoitusten tekeminen on järjestetty varsin työlääksi. Häirintäilmoitusten tekemisen pitäisi olla tehty mahdollisimman helpoksi ja sellaiseksi, että häirinnästä voisi ilmoittaa mahdollisimman matalalla kynnyksellä. Häirintäilmoituksen tekemisen jälkeinen viestintä on myös puutteellista ja toivoisinkin avoimempaa informointia siitä, miten asia etenee.
- Viraston tai tuomioistuinviraston tulisi puuttua asiaan keskitetysti. Nyt tuomari jää yksin asian kanssa.
- Toimintatapa on nyt jo jouheva, koska käräjäoikeudessamme on päätoiminen turvallisuuspäällikkö, jolla on alan koulutus.
- Yhtenäiset ohjeet ja toimintatavat kaikkiin virastoihin. Tiedottamisen lisäämistä. Matalalla kynnyksellä puuttuminen eli nollatoleranssi, kun epäasiallisen raja on ylitetty. Työnantajan pitäisi tehdä rikosilmoitus työntekijän puolesta. Avustaja valtion varoista. Mahdollisuus saada tukea työterveydestä. Työntekijän tukeminen avoimesti.
- Ajamaan lakimuutosta asianomistajaksi virkatehtäviensä takia joutuneen virkamiehen avustajan palkkion maksamisesta valtion varoista tai työnantajan järjestämää oikeudenkäyntiavustajaa.
- Keskustelua aiheesta, ohjeistusta ja yhteisiä pelisääntöjä valtakunnallisesti
- Ohjeistamalla, miten kyseisessä tilanteessa pitää toimia.
- Antaisi tukea uhrille ja tekisi tekijälle selväksi, että tällaista ei suvaita ilman jälkiseuraamuksia.
- Esimiehen tulisi ottaa yhteys häiritsevään asiakkaaseen ja lopettaa toiminta.
- Työnantajan tulisi pyrkiä estämään käytettävissä olevin keinoin, jos häirintä tai pahimmassa tapauksessa maalittaminen on jatkuvaa
- Epäasiallisen käytöksen lakkauttaminen, tai ainakin sen kohteeksi joutuvan tukeminen, toisen käräjätuomarin määrääminen kokoonpanoon
- Kantelu AA-liittoon ao. asianajajista/ lupalakimiehistä
- Ainakin sidosryhmien (esim. asianajajat ja syyttäjät) epäasiallisten vaikuttamisyritysten osalta työnantajan johdon tulisi ottaa asia esille myös ko. sidosryhmän johtoelimen kanssa.
- In casu harkinta yhdessä tuomarin kanssa mitä tulisi tehdä. Tärkeää, että tuomarilla on tunne siitä, että työnantaja viime kädessä suojaa ja vastaa asiassa. Ei jätetä yksin.
- Työnantajalle pitäisi voida kertoa tällaisista tilanteista matalalla kynnyksellä. On hyvä, jos työntekijöiden tiedossa on valmiiksi määritetty yhdyshenkilö, jonka puoleen kääntyä, mikäli kyseisiä tilanteita ilmenee.
- Puuttuvan siihen heti.
- Työnantaja voisi edistää lakia, että yksittäisten tuomareiden nimiä ei tarvitsisi ilmoittaa.
- En ole itse joutunut epäasiallisen vaikuttamisen tai käytöksen kohteeksi, mutta lukuisat kollegat ovat. On aivan kauheaa seurata vierestä, kun ihmisen kärsivät, ja mitään tukea työnantajalta ei tule. Asiakkaiden mielenterveysongelmat ovat lisääntyneet ja ne purkautuvat viranomaisia kohtaan. On tullut tappouhkauksia ja haistattelua sekä viestein, että puhelimitse. Pitäisi olla selkeät protokollat tällaisten tilanteiden varalle. Ei voi olla niin, että "tämä nyt vain kuuluu toimenkuvaan".

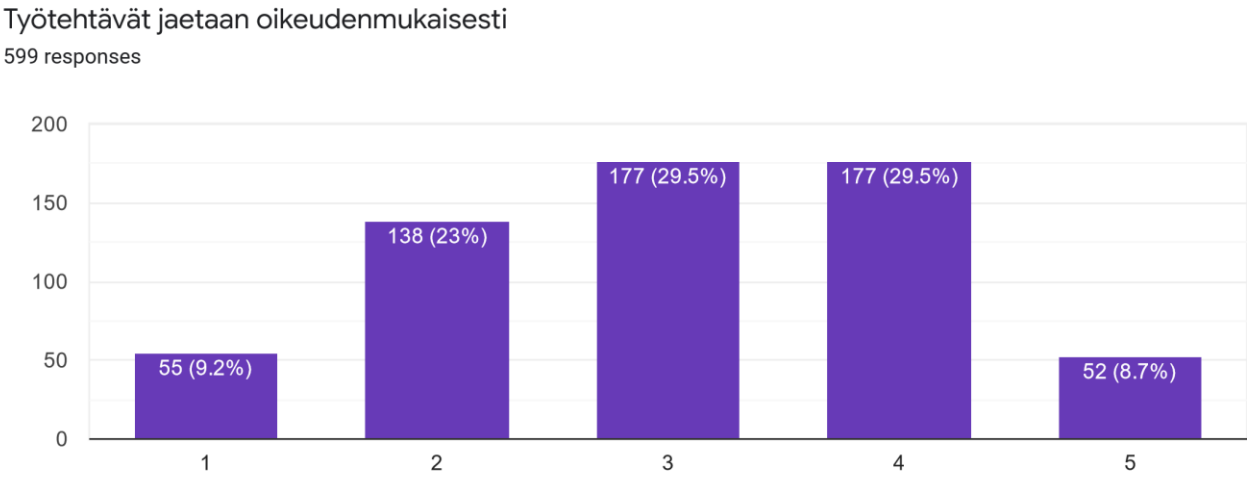
3. Työn kuormitusta, jaksamista ja työhyvinvointia koskevat kysymykset ja väittämät



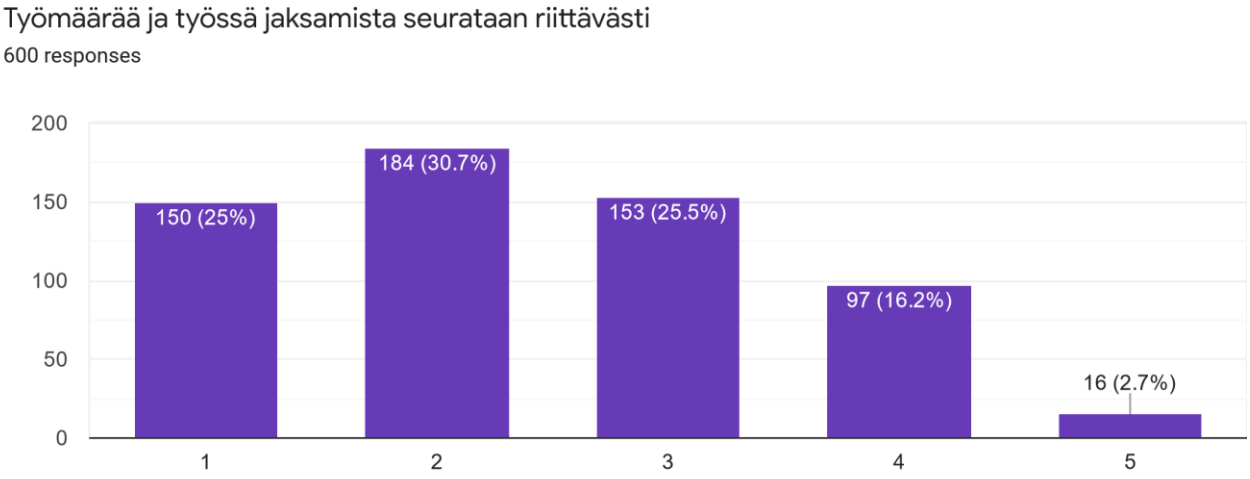
1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä



1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä



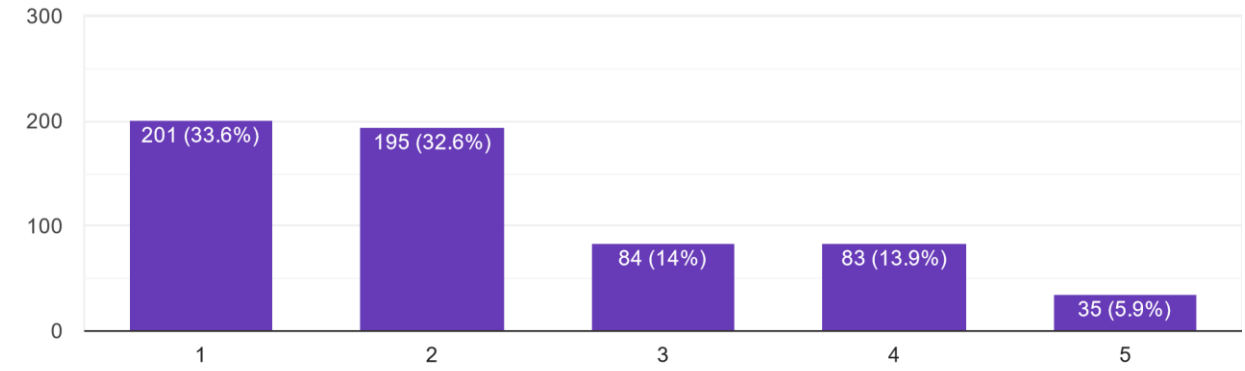
1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä



1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä

Minulla on riittävästi aikaa juttujen valmisteluun ja tuomioiden kirjoittamiseen

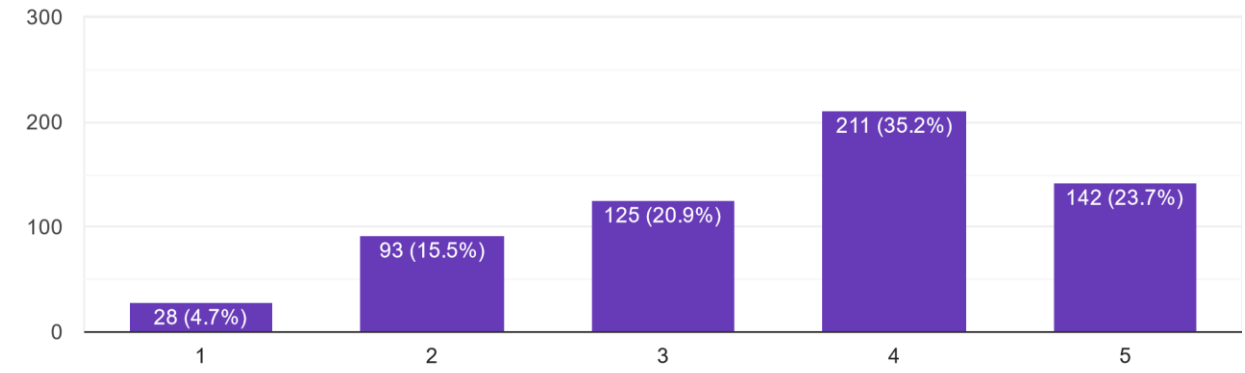
598 responses



1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä

Olen kokenut, että minulta odotetaan ensisijaisesti määrällistä tulosta

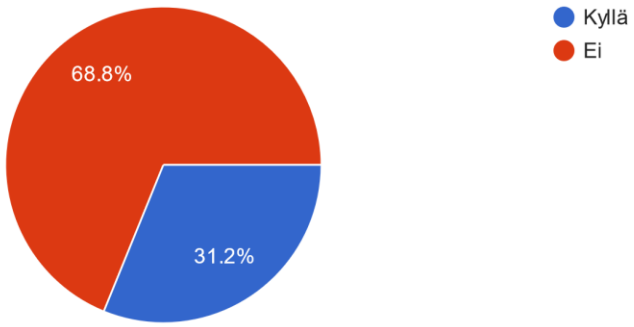
599 responses



1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä

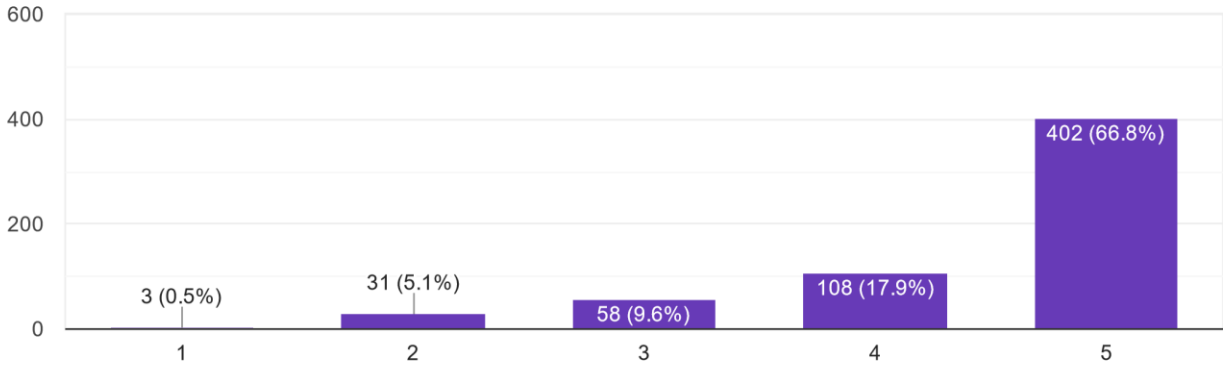
Onko työnantaja asettanut sinulle numeraalisen tavoitteen ratkaistavien juttujen määräksi vuositasolla?

597 responses



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

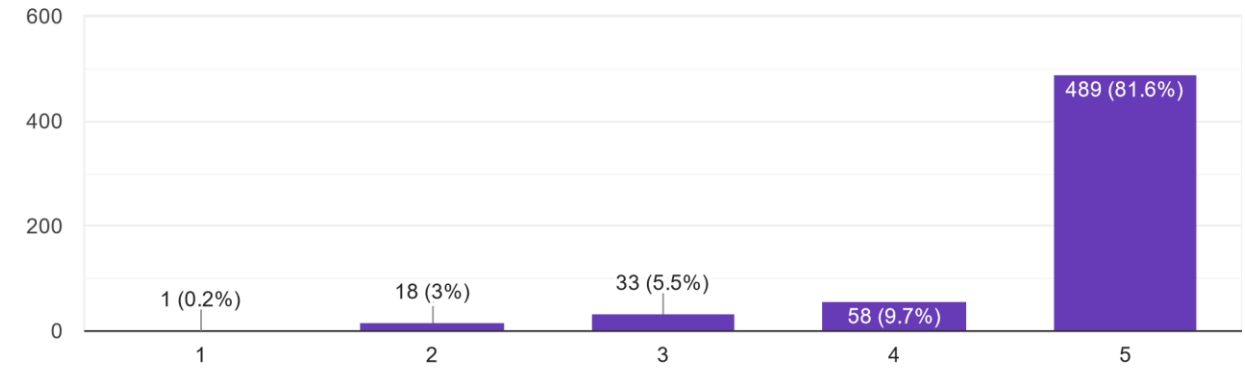
602 responses



1) Aina 2) Usein 3) Silloin tällöin / Joskus 4) Harvoin 5) En koskaan

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

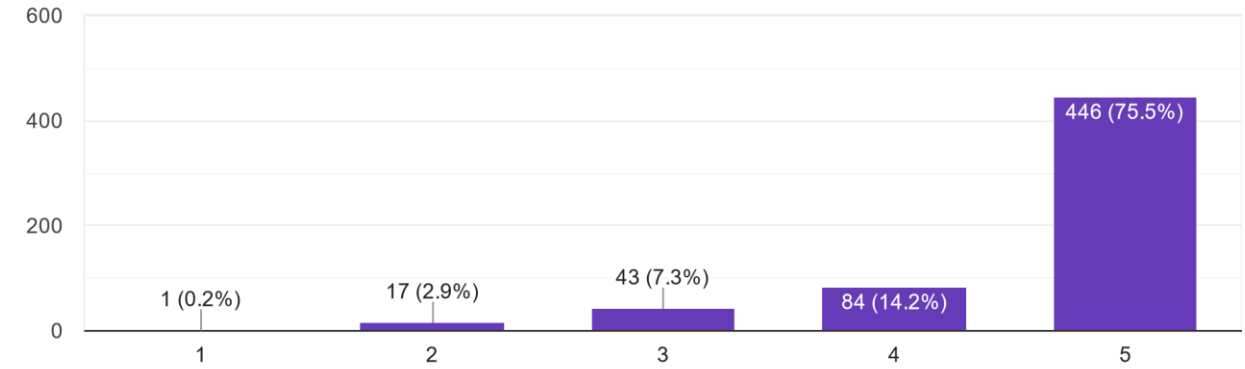
599 responses



1) Aina 2) Usein 3) Silloin tällöin / Joskus 4) Harvoin 5) En koskaan

Olen kokenut, että kollegiaalisessa kokoonpanossa minuun on pyritty vaikuttamaan epäasiallisella tavalla

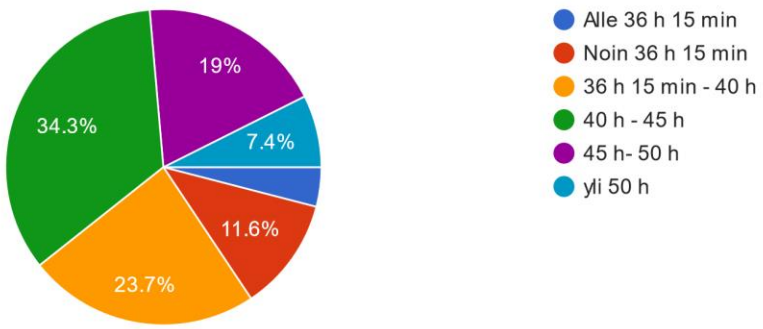
591 responses



1) Aina 2) Usein 3) Silloin tällöin / Joskus 4) Harvoin 5) En koskaan

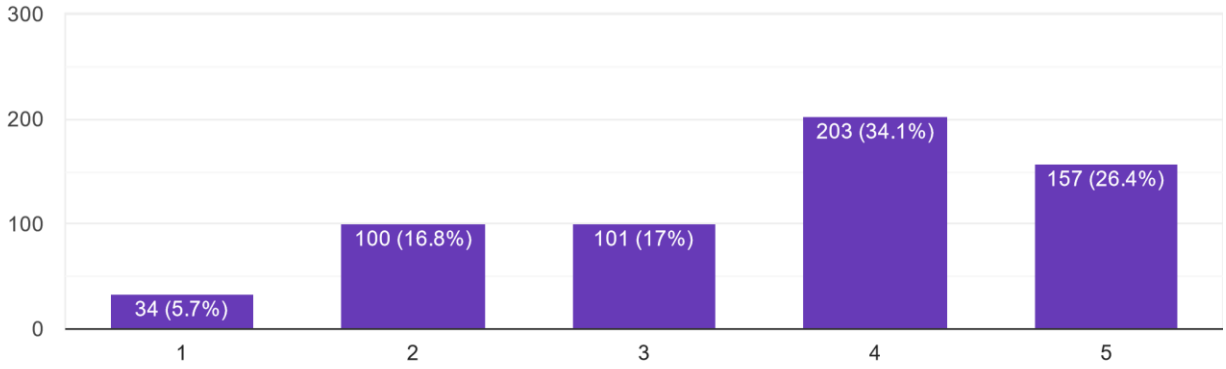
Keskimääräinen viikkotyöaikasi verrattuna 36 tuntiin 15 minuuttiin? (pois lukien ruokatunti)

595 responses

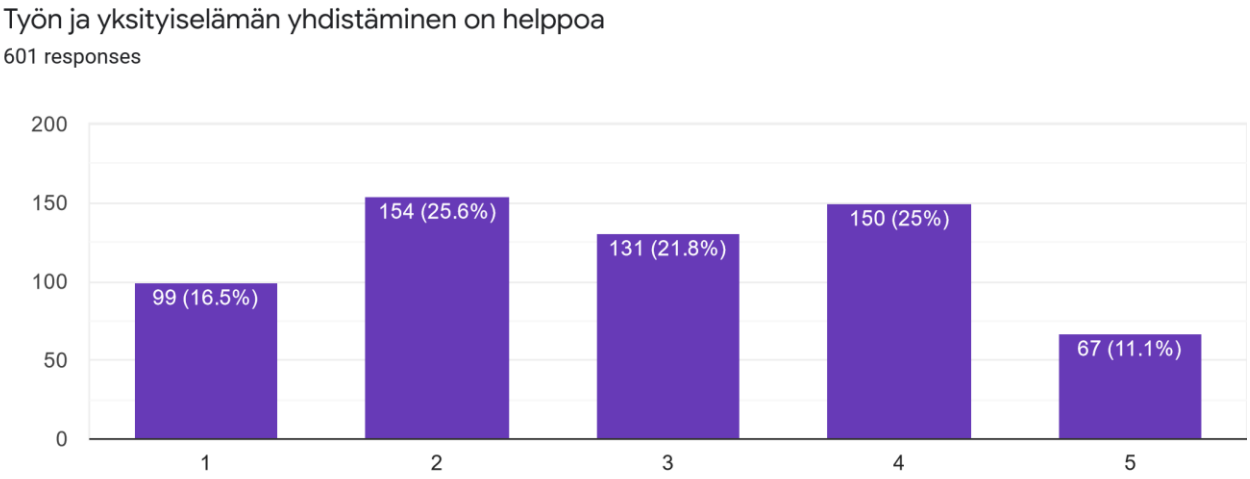


Pystytkö tasoittamaan työhön käyttämäsi ajan viikkotyöaikaan 36 tuntia 15 minuuttiin viikossa?

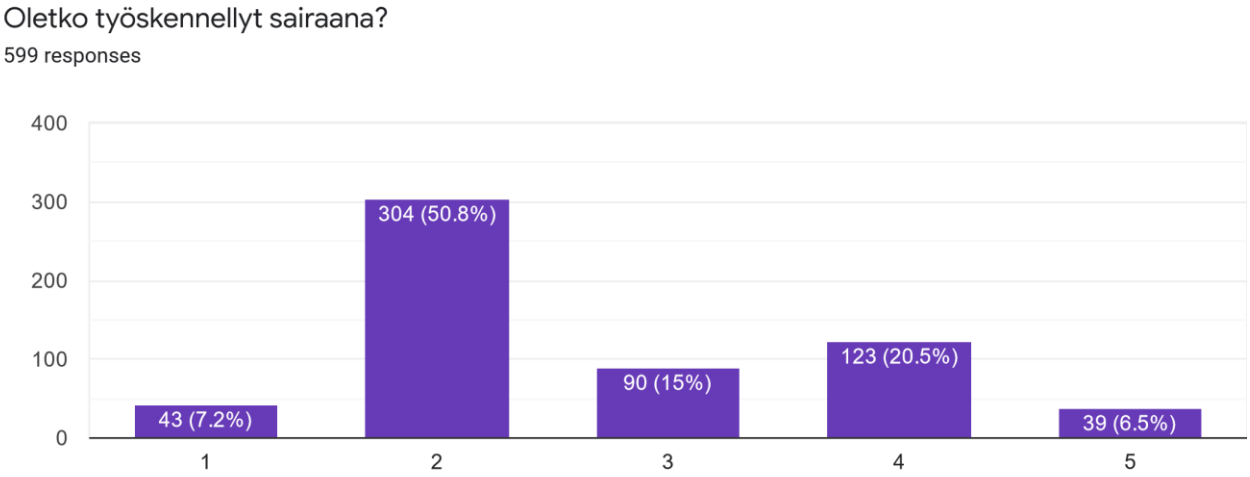
595 responses



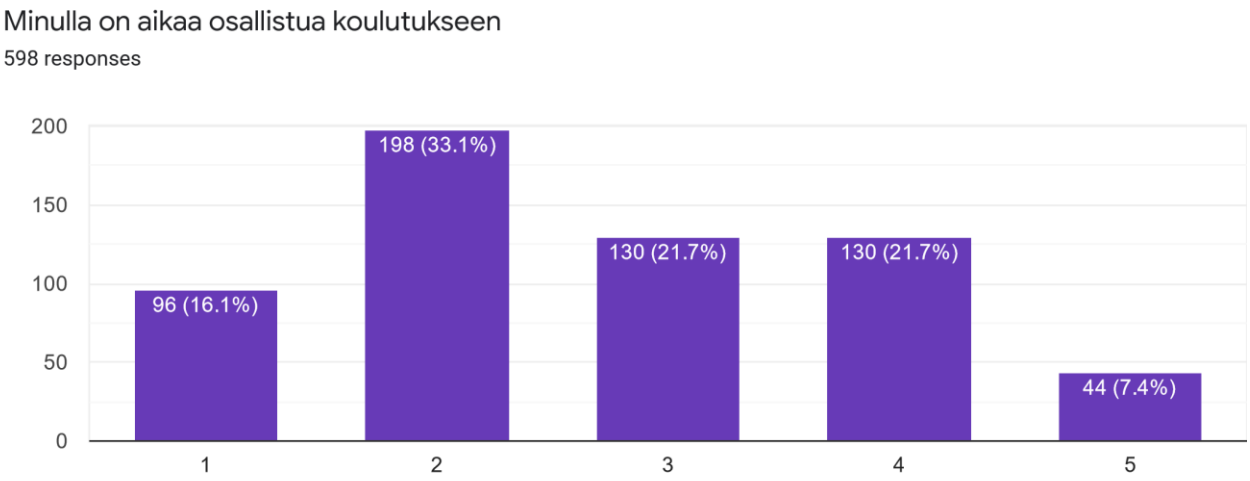
1) Aina 2) Usein 3) Silloin tällöin / Joskus 4) Harvoin 5) En koskaan



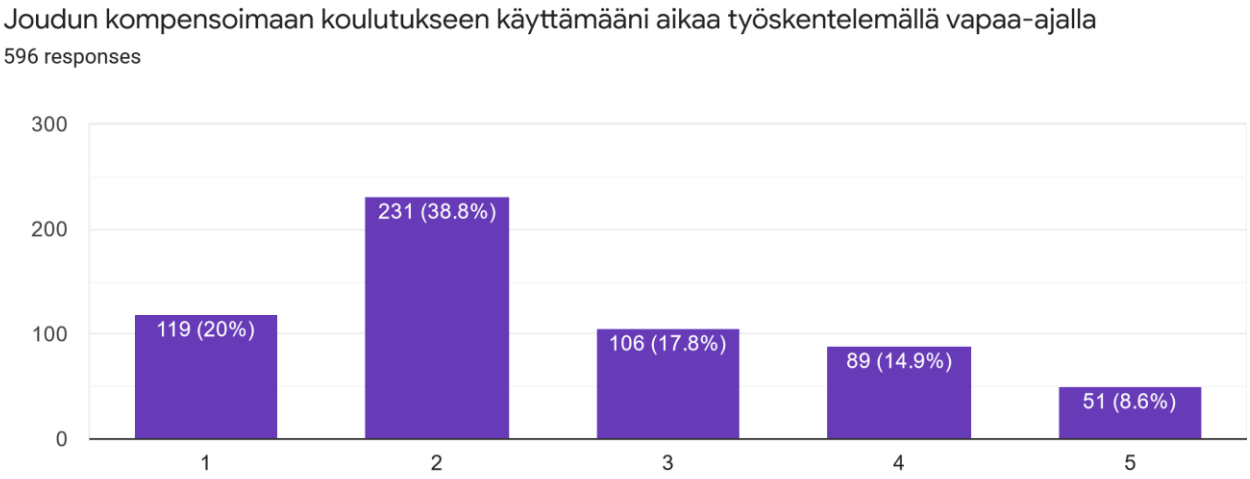
1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä



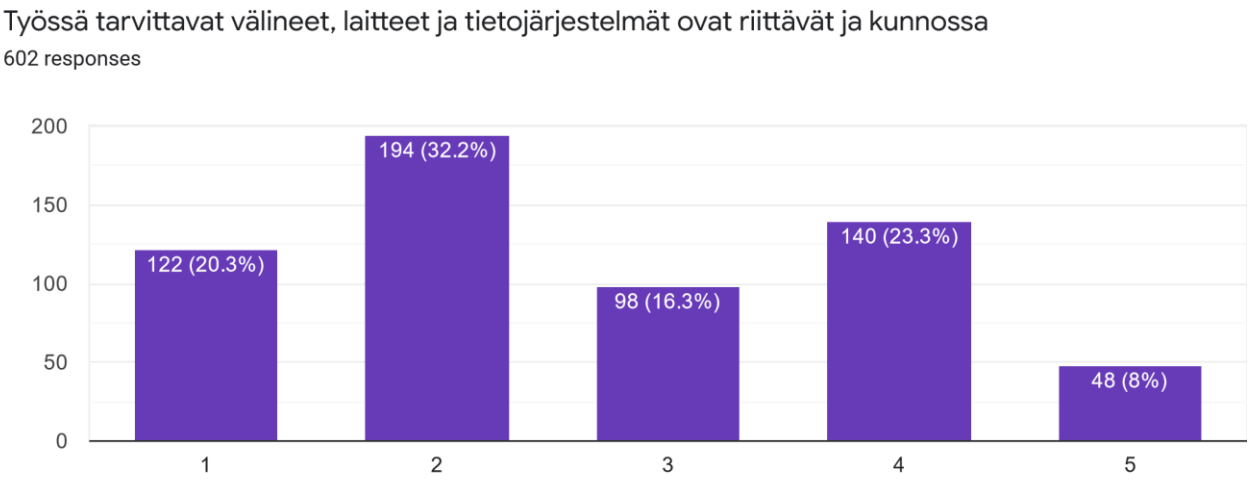
1) Aina 2) Usein 3) Silloin tällöin / Joskus 4) Harvoin 5) En koskaan



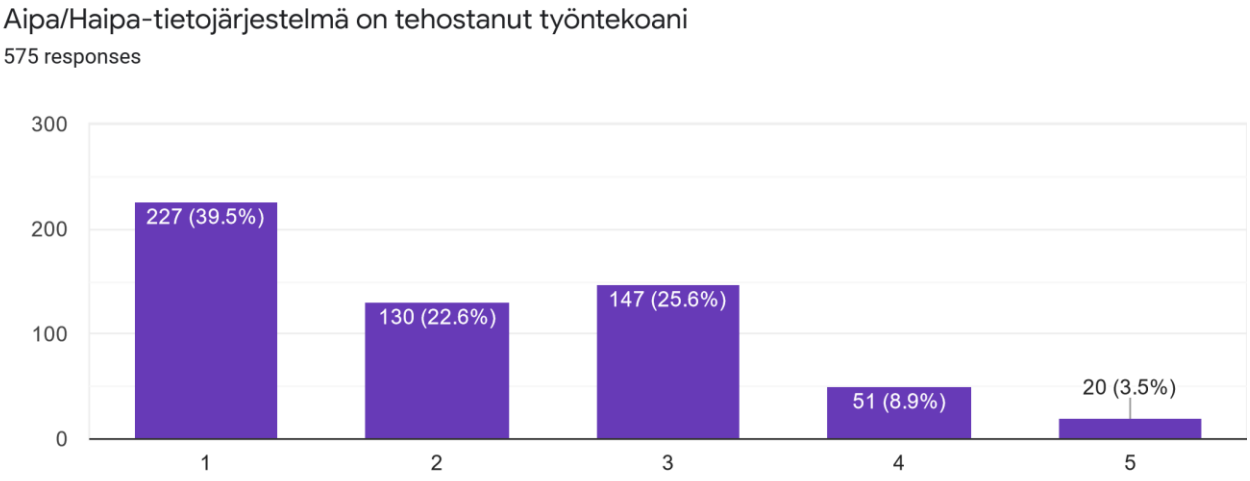
1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä



1) Aina 2) Usein 3) Silloin tällöin / Joskus 4) Harvoin 5) En koskaan



1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä



1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä

Miten AIPA on vaikuttanut työntekemiseesi?

Työnteon sujuvoituminen

- Oikeudenkäyntiaineisto on kokonaisuudessaan AIPAn kautta saatavissa sähköisenä ja mahdollistaa etätyön. (13 vastausta)
- Työn tekeminen on sujuvoitunut ja tehostunut (6 vastausta)
- AIPA on toimiessaan kätevä (4 vastausta)
- Hyvin, työn tekeminen ja työmäärän hallinta on parantunut.
- Hyvää on se, että näkee väestörekisterin osoitetiedot. (2 vastausta)
- Suurin vaikutus on siinä, että viraston sisäiset työtavat eivät sovi yhteen AIPAn kanssa, ja tässä kyse enemmän niistä sisäisistä työtavoista. AIPAn puutteisiin on reagoitu nopeasti ja sitä kehitetään hyvin.
- Asia tulee hahmottaa uudella tavalla, mutta lopputuloksena uusi työtapa voi olla hyvinkin tehostava.
- Järjestelmässä on potentiaalia, mutta se ei toimi eikä vapauta työntekijän resursseja muuhun työhön ennen kuin se toimii portaalissa ja asiakirjojen siirtäminen järjestelmään poistuu. Nykyinen järjestelmä on tarpeettoman kankea ja raskas, työllistävä.
- AIPAn vaikutuksia työntekoon voidaan luotettavasti arvioida vasta järjestelmän ollessa kokonaisuudessaan käytössä.
- Uuden opettelu aina alkuun hidastaa työntekoa mutta muutoin AIPA vaikuttaa hyvältä.
- Osittain sujuvampaa, osittain jäykempää
- AIPAssa on paljon potentiaalia. Kun saadaan vielä vähän hienosäädettyä järjestelmää, niin siitä tulee mielestäni oikein erinomainen työkalu.
- Tykkään, on opeteltava uudet työtavat, että järjestelmää voi hyödyntää hyvin. Pahimmillaan kuormittaa lisää jos käytetään vääriä työtapoja mm. sähköpostia ja papereita pyöritellään AIPAn lisäksi.
- Mahdoton sanoa näin rajallisten kokemusten perusteella. Työtapojen sähköistämiseen suhtaudun yleisesti ottaen hyvin positiivisesti.
- Ei se ainakaan vielä ole työntekoani helpottanut, mutta ehkä siitä tulee ihan hyvä asiankäsittelyjärjestelmä.
- Wordin käyttö tehostaa merkittävästi asiakirjojen tuottamista. (24 vastausta)
- AIPA on yksinkertaistanut ja tehostanut pakkokeinoasioiden käsittelyä. (6 vastausta)

Vaikutukset omiin työtehtäviin ja koulutustarve

- Tuomarina teen työtehtäviä, joita aiemmin teki työparinani oleva käräjäsihteeri. (3 vastausta)
- AIPA on lisännyt työvaiheita tuomarin työhön. (4 vastausta)
- Siten, että luovuin hovioikeuspiirin pakkokeinopäivystyksestä.
- Paperiprosessin ohella nyt on sähköinen prosessi, mikä merkitsee tuplatyötä. (4 vastausta)
- Jotkut mekaaniset asiat on edullisempi tehdä ihmistyönä (sihteerityö) kuin kehittää järjestelmiä liian pitkälle ja laittaa asiantuntijatasoiset työntekijät (tuomarit) tekemään sitä heikosti toimivilla järjestelmillä.
- En ole sitä vielä käyttänyt. (32 vastausta)
- AIPA on vaikeuttanut työtehtävien hoitamista siinä olevien ongelmien johdosta. AIPA on vienyt aikaa kouluttautumisen vuoksi, ja sitten sen käyttöönotto onkin siirtynyt. (3 vastausta)
- On ilmennyt ongelmia käräjätuomarin ja -sihteerin AIPA-osaamisessa (4 vastausta)
- AIPA-koulutusta on liian vähän.

Aipan käyttäjäkokemukset

- Hidastanut ja vaikeuttanut (53 vastausta)

- Aiheuttanut epätietoisuutta.
- Lisännyt työn määrää (3 vastausta)
- Monimutkaistanut työvaiheita (5 vastausta)
- AIPA on keskeneräinen, kömpelö käyttää eikä täytä odotuksia (6 vastausta)
- AIPA on virheherkkä (4 vastausta)
- AIPA on lisännyt epätietoisuutta ja opeteltavaa. (2 vastausta)
- AIPA heikentää työmotivaatiota.
- AIPAn hakutoiminnot ovat surkeat. Se lisää työaikaa, kun malleja ei voi etsiä. Oikeudenkäytön yhdenmukaisuus tulee vaarantumaan. (4 vastausta)
- AIPA on otettu käyttöön liian keskeneräisenä, toiminnot ovat puutteelliset ja käytettävyys on kärsinyt. (12 vastausta)
- AIPAssa ei ole lainvoimaisuusseurantaa, määräaikaseurantaa tai mitään korjaustoimintoa.
- Hidas isoissa asioissa, jolloin juttua ei saa lausumille
- AIPA-tuki ei reagoi nopeasti. (2 vastausta)
- Järjestelmän tekniset ongelmat aiheuttavat viivästyksiä ja vievät resursseja itse asian käsittelyltä. (2 vastausta)
- Järjestelmä muuttaa tuomioistuimen laatimia asiakirjoja niiden hyväksymisvaiheessa.
- Järjestelmien teknisiä puutteita pyritään korjaamaan keksimällä keinoja kiertää ongelmia. (2 vastausta)
- AIPA on hidastanut työskentelyä. Ohjelmisto ja/tai tietoyhteydet ovat liian hitaita. (2 vastausta)
- Asiakirjatuotanto ei vastaa tarvetta. (2 vastausta)
- Ratkaisun tekeminen on AIPAssa työlästä ja hidasta. (3 vastausta)
- Salaisissa pakkokeinoissa AIPA toimii moitteetta vain, jos oikeus hyväksyy poliisin hakemuksen sellaisenaan tai hylkää sen kokonaan. Muutosten tekeminen järkevästi ei ole mahdollista.
- Palvelupyyntöjen tekeminen tukeen ei ratkaise mitään, eikä käyttäjien kokemuksia kuunnella.
- Jopa 1,5 päivän toimintakatkot ovat kestämättömiä.
- Juttukannan seuraaminen on vaikeaa.
- AIPAn tekniset ongelmat ovat monesti vaikeita ratkaista.
- Ohjelma on huono ominaisuuksiltaan ja liian rakenteinen. Siinä on tarpeettomia aikaa vieviä ominaisuuksia, joita ei voi ohittaa. (2 vastausta)
- Asiakirjojen hallinta ja muokkaaminen on jäykkää, todisteiden ja asiakirjojen nimeäminen ja järjestäminen luettavaan muotoon käsittämättömän joustamatonta
- Hidastaa eri työvaiheissa siviiliasioissa.
- AIPA on nettipohjaisena todella hidas käyttää. Kun esim. klikkaa jotain juttua, avautuminen kestää järkyttävän kauan
- Hidastanut asioiden käsittelyä, seurantaa on tehtävä käsityönä, juttukannan ml. vaiheen seuraaminen mahdotonta/vaikeaa, lisännyt virheiden mahdollisuutta mm. tiedoksiannon välittymisessä
- Salassapitoratkaisujen tekeminen on vaikeaa, AIPA ei tunne asianosaisjulkisuus-vaihtoehtoa.
- AIPA on hidastanut, hankaloittanut työntekoa ja vaatii tarkastustyötä enemmän. (15 vastausta)
- Opettelu on vienyt aikaa. Kaikki ei vielä toimi kuten pitäisi. Vielä ei varmaan tehostumista ole tapahtunut, mutta ehkä ajan kanssa.
- Ohjelman keskeneräisyys haittaa työskentelyä. Moni asia olisi nopeammin tehtävissä Notesissa. Esimerkiksi istuntokutsujen ym. tekeminen on yllättävän aikaa vievää.
- Negatiiviset vaikutukset ovat pitkäaikaisia ja moniulotteisia.
- Hidastanut ja vaikeuttanut työn tekemistä, AIPA työllistää sihteeriä.
- Keskeneräisyydet ja usein ilmenevät häiriöt hidastavat ja vaativat pohtimaan vaihtoehtoisia menettelytapoja.
- Sähköinen allekirjoitus on ainoa positiivinen juttu.
- Pyrin minimoimaan AIPAn käytön tarpeen laajoissa riitajutuissa.

- Vaikeuttanut työntekemistä ja osittain tehnyt siitä mahdotonta.
- AIPA ei ole tuomarin työväline tuomioiden kirjoittamiseksi vaan arkistointia varten luotu ohjelma.
- Ratkaisujen ja muiden asiakirjojen kirjoittaminen AIPAssa on hankalaa ja hidasta ja asiakirjapohjat onnettomia.
- Uusi järjestelmä on vaatinut paljon työaikaa opetteluun.
- Lisännyt työhön kuluvaa aikaa.
- Hidastanut ja aiheuttanut epävarmuustekijöitä paitsi siinä muodossa, että vireillä olevien asioiden käsittelyn tilannetta on vaikeaa seurata määräaikaseurannan puuttuessa myös siksi, että ei ole aikaa perehtyä AIPAn oikeasisältöisen käytön edellyttämiin aikaisemmasta työtavasta poikkeaviin uusiin toimintatapoihin. Nyt joutuu lisäksi alituisesti tuomarina tekemään myös sihteereiden töitä, sillä myöskään heillä ei ole ollut aikaa riittävästi perehtyä AIPAan. On tiedossa, että koulutusta olisi järjestettävä viraston sisäisesti, mutta tässä virastossa keskitytään varsinaisten asioiden käsittelyyn ja kukin tekee parhaansa.
- Digitalisoituminen on vaikuttanut positiivisesti tehokkuuteen, ei niinkään AIPA ainakaan vielä.
- AIPA ei vaikuta perustyöhön eikä vähennä sitä, työhön kuluva aika lisääntyy.
- Toimiessaan AIPA on kätevä, kun asiakirjat ovat sähköisiä. välillä toiminnot jumiutuvat
- AIPAssa vielä paljon kehitettävää
- Nopeuttaa tiettyjen toimintojen tekemistä mutta arvaamattomien ja odottamattomien bugien kanssa joidenkin yksittäisten asioiden käsittely on hankaloitunut ja viivästynyt.
- Toimiva järjestelmä eli verkkolevyt ja kansiot ovat vaihtuneet keskeisten työn tekemiseen vaikuttavien seikkojen osalta käyttökelvottomaksi. (2 vastausta)
- AIPA on muuttanut juttujen hallinnan paljon aikaisempaan hahmottomammaksi. AIPA edellyttää aktiivista järjestelmän ulkopuolista seurantaa, jotta asiat tulevat hoidetuksi oikea-aikaisesti. Asiakirjojen käsitteleminen pelkästään sähköisesti olisi erittäin kankeaa kaikissa prosessin vaiheessa. Siksi tulostan poikkeuksetta asiakirjat ennen istuntokäsittelyä.
- Pidemmät kirjoitustyöt, kuten yhteenvedot ja tuomiot, on tehtävä ensin Wordilla ja liitettävä vasta valmiina AIPAan mahdollisten häiriöiden varalta. Tekstinkäsittely AIPAssa ei ole yhtä sujuvaa kuin Tuomas Notesissa.
- Viraston heikko AIPA-osaaminen ja ylipäätänsä sähköisen oikeudenkäynnin osaaminen hidastaa AIPAn käyttöä ja sähköisen aineiston hyödyntämistä ylipäätänsä.
- Tuomaksessa aikaisemmat jutut ja tuomiopohjat ovat helposti haettavissa ja hyödynnettävissä, mikä säästää hurjan määrän työtä ja aikaa. Tuomas on käyttäjäystävällinen, mahdolliset virheet ovat yksinkertaisia ja nopeita korjata ja "valmiin" työkappaleen näkee koko ajan. Kaikki nämä ominaisuudet puuttuvat AIPAsta.
- Samoja asiakirjoja joudutaan luomaan toistamiseen, kun hyväksymisen jälkeen muutoksia ei voida tehdä, vaikka kyse ei olisi ratkaisuasiakirjasta. Pieniä järjestelmän käyttöön kuuluvia "virheitä" hyvin vaikeaa ja aikaa vievää korjata.
- Hidastaa ja luo lisästressiä, toimiiko järjestelmä, kun esim. pitäisi julkipanna päätös.
- Työnteon mielekkyys on vähentynyt suuresti AIPAn myötä.
- AIPAn käyttöönotto on lisännyt merkittävästi eri työvaiheisiin niin tuomarin kuin sihteerin käyttämää aikaa.
- AIPA on tehnyt työnteosta siviiliosastolla epävarmaa ja todella kuormittavaa. Tiedoksiantojen onnistuminen on surkealla tasolla AIPAssa.
- Juttujen käsittely on hankalampaa ja hitaampaa. Järjestelmän ajoittainen toimimattomuus aiheuttaa ongelmia.
- Lisää asioiden varmistelua, nyt asiakirjoja vain tulostetaan talossa eri paikassa. Sihteereiden työ osastoilla on lisääntynyt entisestään. Kömpelö ja osin vanhentunut järjestelmä jo tässä vaiheessa. Ei helposti taivu monimutkaisempiin asioihin, riittävä yksinkertaisiin hakemusasioihin.

- Ainoa tapa korjata AIPA:n laatima asiakirja on laatia se uudelleen tai kuten ORK neuvoi, kirjoittamaan se erikseen eri ohjelmalla ja skannaamalla erikseen AIPA:an. Järjestelmien teknisiä puutteita pyritään ylipäätään säännönmukaisesti korjaamaan keksimällä keinoja kiertää ongelmia ja yleensä nämä keinot muodostuvat huomattavan työläiksi.
- Järjestelmän toimivuuteen liittyvät ongelmat ja niiden kanssa tuskaileminen vievät tarpeettomasti työaikaa. Lisäksi perinteisesti sihteereille kuuluneita työtehtäviä (erinäiset asiakirjojen luomiset, lähettämiset ym.) on siirretty ja yhä enenevässä määrin siirretään tuomareille. Näiden toimien vaatima aika on pois substanssityön tekemisestä, mikä aiheuttaa työpäivien venymisen entisestään.
- Ratkaisujen ja muiden asiakirjojen kirjoittaminen Aipassa on hankalaa ja hidasta ja asiakirjapohjat onnettomia. Aipan hakutoiminnot ovat surkeat eikä vanhojen ratkaisujen käyttäminen "pohjina" onnistu, joten kirjottamiseen kuluu enemmän aikaa kuin aiemmin. Olen huolestunut ratkaisukäytännön yhtenäisyydestä hakutoimintojen puutteellisuuden vuoksi. Lisäksi esimiehenä alaisten (noin 20 hlöä) juttujen etenemisen seuranta on lähes mahdotonta ja olemme palanneet takaisin manuaaliseen excel-taulukoin tapahtuvaan juttuseurantaan.
- Aipa on hidastanut riita-asioissa useita eri vaiheita. Kaikki on tietokoneen ja järjestelmien toimivuuden varassa (sekä juttumäärän hahmottaminen että kunkin jutun sisällön hahmottaminen). AIPA on visuaalisesti surkea, se valitettavasti vaikeuttaa pahasti kokonaisuuksien hahmottamista. Esimerkiksi jutun kaikki asiakirjat ovat yhtenä luettelona aakkosjärjestyksessä eli siis täysin sikin sokin – pitää kehitellä numerointeja ja keinoja, joilla asiakirjojen hahmottamisessa säilyy joku tolkku. Työvaiheet, jotka kuuluivat sihteerille, ovat nyt tuomarien tehtävänä kaiken muun työn päälle. Tietokoneelta ei vain pysty hahmottamaan isoja kokonaisuuksia yhtä helposti kuin paperilta / kirjasta, eli pitkälti sähköiset asiakirjat on pakko tulostaa (ennen ne olivat nenän edessä ja valmistelutoimet kävivät nopeammin).
- AIPA on hidastanut käsittelyä merkittävällä tavalla ja on erittäin hankala käyttää. AIPA on epäluotettava. Se on puutteellisten resurssien lisäksi merkittävin työhyvinvointia heikentävä asia. On käsittämätöntä, kuinka AIPAan on käytetty suuri rahasumma ja lopputulos on tämä. Ei puolivalmiilla järjestelmillä voida harjoitella oikeiden juttujen käsittelemistä. AIPA on todella suuri pettymys! Missä on asiakasportaali ja muut työtä tehostavat toiminnallisuudet? Missä viipyy raportointityökalu, koska nyt ei ole enää oikein mitään työtilastoja? Tiedolla johtamisesta on tullut mahdotonta. AIPAsta tulisi luopua. Olen erittäin huolissani mitä rikosasioiden AIPAsta tulee seuraamaan. Haluammeko todellakin sitä, että tuomioistuinlaitos uppoaa huonojen työjärjestelmäsovellusten takia? Me rivityöntekijät joudumme selviytymään oli tilanne mikä tahansa, koska meillä on virkavastuu. Tilanne on täysin kestämätön ja tämä heikentää erittäin paljon työnantajakuvaa. AIPAn hanketoimiston on aivan turha väittää kellekään, että AIPA toimii ja tehostaa työtä. Olen erittäin pettynyt ja surullinen tilanteesta.
- AIPA on aivan käsittämättömän kömpelö, epäluotettava sekä työtä hidastava ohjelmisto. En uskalla edes ajatella mitä tapahtuu, kun rikos-AIPA pakotetaan käyttöön. AIPA hidastaa työskentelyä, se ei toimi intuitiivisesti, tekstiä on hävinnyt asiakirjoista ja siten työtä on mennyt hukkaan. Tukeen on vaikeaa ja hidasta saada yhteyttä. Asiakirjat näyttävät "halvoilta". En kerta kaikkiaan keksi yhtään hyvää sanottavaa kyseisestä ohjelmistosta - ja tämä henkilöltä, joka toisin kuin monet muut uskoivat, että hyvä siitä vielä tulee ja suorastaan odotti käyttöönottoa.

Positiiviset/neutraalit kannanotot yhteensä 43 palautetta
Kielteiset kokemukset yhteensä 164 palautetta

Miten HAIPA on vaikuttanut työntekemiseesi?

Hidastanut tai vaikeuttanut työntekoa

- HAIPA on hidastanut työntekoa ja/tai asioiden käsittelyä. (30 vastausta)
- HAIPA on vaikeuttanut työntekoa. (6 vastausta)
- HAIPAn käyttöönotto on kuormittanut. (2 vastausta)
- Lainkäytölle on siirtynyt aiemmin lainkäyttöä avustavalle henkilökunnalle kuuluneita työtehtäviä. (5 vastausta)
- Aiheuttaa lisää työtä. (2 vastausta)
- Ei ole vaikuttanut työntekoon ollenkaan tai juuri mitenkään. (7 vastausta)

Yksittäisiä kommentteja

- HAIPA on heikentänyt tuottavuutta.
- HAIPA on vähän helpottanut, mutta enemmän se on vaikeuttanut ja hidastanut.
- Alkukankeutta on tietyiltä osin, osa toiminnoista kuten asiantuntijapalvelun puutteet hidastavat. Vähitellen kun tietyt puutteet paikataan, ehkä pikkuhiljaa voi myös nopeuttaa.
- Erilaisten ongelmakysymysten ja työnjakoseikkojen selvittäminen ja ohjeiden etsiminen vie turhaan työaikaa.
- Ohjeistus on ollut paikoin epäselvää ja muuttunut useasti.
- Työ kanslian kanssa on heikentynyt HAIPAn myötä.
- Kommunikointi notaarin kanssa tapahtuu HAIPAssa viestein, vaikka joskus olisi selkeämpää ja nopeampaa vain jutella.
- Työntekeminen on jossain määrin hidastunut, koska on pitänyt opetella uusia työskentelytapoja ja kahta järjestelmää käytetään vielä toistaiseksi rinnakkain. Lisäksi HAIPAn keskeneräisyys järjestelmän käyttöönottovaiheessa on lisännyt töitä, koska kaikki työmenetelmät ja ohjeet on tullut luoda lähes tyhjästä uudestaan
- HAIPA on sekava, keskeneräinen, käyttäjävihamielinen ja varsinkin sen hakutoiminnot ovat hämärät. Homma perustuu "ostoskoreihin" ym. kummajaisiin ja HAIPAn peruskäyttökin edellyttää jatkuvasti ohjeiden selaamista. Ei toimi asianhallintana. Hyötyjä saatu lähinnä jälkityövaiheessa, kun ei enää tarvitse tulkita kollegojen käsin kirjoitettuja hieroglyfejä ja kaikki versioivat taltiota sähköisesti.
- HAIPA helpottaa pienempien asioiden käsittelyä, mutta ei sovi laajoihin kokonaisuuksiin tai suurten massojen käsittelyyn.
- Tarkkuus on vähentynyt.

Toimintojen puutteet ja hallinnan ja hahmottamisen vaikeudet

- Hakutoiminnot ovat puutteelliset. (12 vastausta)
- Asiakirjojen klikkaaminen on aikaa vievää/työlästä. (5 vastausta)
- Oikeuskäytännön löytäminen ja seuraaminen on vaikeutunut. (4 vastausta)
- Työmäärän hallinta/hahmottaminen on haastavaa. (4 vastausta)
- Asiakirjojen lukeminen on hitaampaa. (4 vastausta)
- Asian/asian selvityksen hahmottaminen on hankaloitunut. (4 vastausta)
- Asiakirjoja on vaikea löytää. (3 vastausta)
- Jatkuva päätetyöskentely rasittaa silmiä/rasittaa. (3 vastausta)
- Järjestelmä ei aina toimi, jolloin menee aikaa turhaa odottamiseen. (2 vastausta)
- Raportointityökalut ovat puutteelliset. (2 vastausta)

Yksittäisiä kommentteja

- Asiakirjojen käsitteleminen on hankaloitunut.
- Asiakirjojen luettavuus on kömpelöä. Ne pitäisi olla selvästi jaoteltuna ja ladattavissa HAIPAssa. Monisataasivuisen pdf-tiedoston lukeminen on selvästi hitaampaa kuin vastaavan paperinipun. Oman työtilanteen hahmottaminen on vaikeaa, koska HAIPAssa päätökset eivät näy jäsenen työjonolla vireilletulojärjestyksessä.
- HAIPA on lisännyt haltuunottoon ja lausuttamiseen liittyvää valmisteluvaiheen työtä.
- Lisää sihteereille kuuluvia töitä.
- HAIPA on järjestelmänä monimutkainen. HAIPAan liittyy paljon teknisiä ongelmia. HAIPAn korjaaminen on vielä paikoitellen kesken. HAIPAn käytettävyys on huonompi kuin aiemman asianhallintajärjestelmän. HAIPA hidastaa työntekoa välillä, jos järjestelmä ei toimi vaan lataa ja lataa.
- Itse järjestelmässä kuitenkin monia heikkouksia. Erityisen hankalaa ovat huonot raportointitoiminnot sekä hakumahdollisuuksien luokaton toiminta.
- HAIPAssa paljon turhia vaiheita, epävakaa, paljon bugeja. On paljon työvaiheita, jotka eivät oikein sovi HAIPAan, ja sen takia on jouduttu keksimään vaihtoehtoisia tapoja, jotka eivät ole optimaalisia.
- Järjestelmä on kankea eikä palvele lainkäyttöä. Paperin pyörittäminen oli huomattavasti tehokkaampaa kuin HAIPAn käyttäminen.
- Lainkäyttötöiden tekeminen sujuu, mutta viranomaisportaalin ja sivutoimisten jäsenten Virtuaali-Valtin käyttöönoton viivästyminen on haitannut töiden tekemistä. Tilastoinnin ja raportoinnin puutteellisuus vaikeuttaa esimiestyötä.
- Keskeisimmät "työvuot" olisi hyvä pyrkiä optimoimaan mahdollisimman sujuviksi (käytännössä tietojärjestelmä ei tietääkseni sitä mahdollista). Lainkäyttöhenkilökunnan kannalta tilanne on siedettävän ja tyydyttävän välimaastossa.
- Näköni on huonontunut, ranteet ovat jatkuvasti kipeät, edestakaisin klikkailu ja tiedon etsiminen järjestelmästä (hakutoiminto on surkea) vaikuttaa jaksamiseeni negatiivisesti.
- Kaikki mikä ennen sujui nopeasti ja keskittymättä vie nyt paljon aikaa, ja työn fokus on ihan jossain muussa kuin lainkäytössä. Omassa virastossani HAIPAn myötä on myös siirretty konkreettisesti kanslian tehtäviä lainkäytölle. Oikeudellisten ratkaisujen tekeminen ei ole mitenkään työn keskiössä enää. Se on todella huolestuttavaa oikeusturvan toteutumisen kannalta.
- Jatkuva stressi on siitä kokemuksesta, että ohjelmat eivät toimi, yhteydet pätkivät, jatkuva muutos rasittaa. Työn tekeminen on muuttunut ajoittain kaaoksen ilmapiiriin.
- Paperin käsittely vähentynyt, mutta HAIPAn myötä tekniikkaan liittyvät muistamisvaatimukset lisääntyneet ja sen käyttämiseen kuluu aikaa, koska en vielä osaa sitä kunnolla ja se ei ole kaikkein loogisin ja käytettävin järjestelmä.
- Uusi järjestelmä on vaatinut paljon uuden opettelemista, mikä on väistämättä vaikuttanut varsinaiseen työskentelyyn käytettävän ajan vähenemiseen. HAIPAn hitaus ja hakutoimintojen epäluotettavuus hankaloittavat työn tekemistä. Toki digitaalisuudessa on myös hyvät puolensa, kun ei tarvitse raahata painavia asiakirjapinoja paikasta toiseen.
- Järjestelmän ongelmat ja jatkuvat käyttökatkot aiheuttavat turhia työkatkoja ja työn hidastumista ja lisäävät osaltaan työpainetta sekä vaikeuttavat työn ennakoitavuutta.
- Sähköinen tietojärjestelmä on mahdollistanut joustavamman etätyöskentelyn ja osin helpottanut asiakirjojen/juttujen hallinnointia ja seurantaa, mutta osin myös hankaloittanut sitä. Järjestelmän käyttökatkokset ja ajoittainen hitaus voivat aiheuttaa keskeytyksiä työnteossa. Lisäksi HAIPAn hakutoiminto on lähes käyttökelvoton, mikä paitsi hidastaa merkittävästi työntekoa silloin, kun sitä tarvitsee, niin myös vaarantaa oikeuskäytännön yhtenäisyyttä.
- HAIPAn hitauden takia tulee katkoksia työhön. Aikaa menee kohtuuttomasti juttujen etsimiseen työjonolta. Työtilanteen hahmottaminen on vaikeaa. Scrollausta ja hiiren naputtelua on koko ajan.

- HAIPA on lisännyt työhön käytettävää aikaa, erityisesti hakuominaisuudella ei tee mitään oikean työn kannalta. Jos on pakko yrittää hakea päätöksiä sisällön perusteella, tulee hakutuloksena valtava määrä, koska ei voi riittävästi laittaa erilaisia hakuehtoja.
- Sinänsä sähköinen työskentely voisi olla tehokasta ja mielekästä, mutta HAIPAssa on lukuisia "valuvirheitä", jotka tekevät siitä monelta osin heikon sovelluksen. Sovelluksen heikkoudet vievät työtehoa pois varsinaisesta työstä, aiheuttavat stressiä ja tuottavat turhaa lisätyötä. Tässä yhteydessä ei ole mahdollisuutta käydä puutteita tarkemmin läpi, muutama esimerkki: hakutoiminto on epätarkka ja kehno, eikä vastaa työn asettamia vaatimuksia, useiden välilehtien hallinnointi on hyvin hankalaa, kuten myös niiden avautuminen ”päällekkäin" ja lukuisat rutiinitoiminnot vaativat useita klikkauksia ja hiirellä "tähtäämistä". Hyvänä puolena on se, että työn voi nyt pandemian pakottamana tehdä etänä, mutta nyt sovelluksessa on vakavia puutteita.
- Osittainen paperiasiakirjojen siirtely myös HAIPA-asioissa on aikaa vievää (asiakirjat eivät aina siellä, missä niiden pitäisi olla).
- Työskentely on entistä hitaampaa, kun asiakirjoja pitää etsiä ja availla eikä järjestelmä aina toimi.

Helpottanut tai nopeuttanut työntekoa

- HAIPA on nopeuttanut työntekoa ja/tai asioiden käsittelyä. (4 vastausta)
- HAIPA on helpottanut ja/tai sujuvoittanut työntekoa. (4 vastausta)
- Työn hallinta on helpottunut. (3 vastausta)
- HAIPA on nopeuttanut juttujen siirtämistä käsittelijältä toiselle. (3 vastausta)
- Ei tarvitse huolehtia asiakirjojen tulostamisesta, kopioimisesta ym. (2 vastausta)
- Päätösten allekirjoittaminen on helpottunut. (2 vastausta)

Yksittäisiä kommentteja

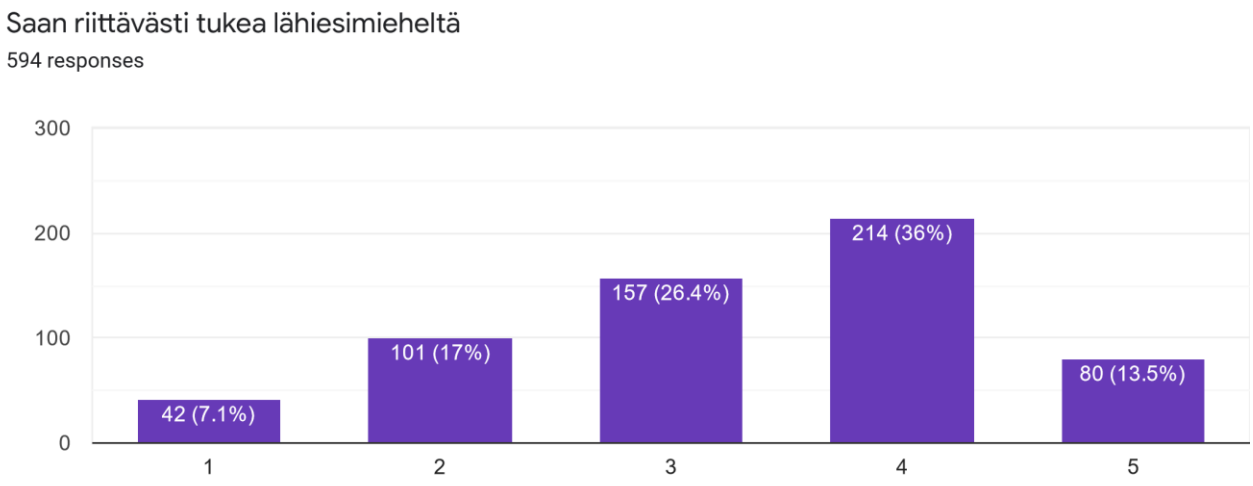
- Kun sähköistä materiaalia oppii käsittelemään, se antaa enemmän mahdollisuuksia oman työn suunnitteluun ja myös kollegion työn suunnitteluun. Käytönoppimisen jälkeen uskon, että työ sujuvoituu.
- Sähköisyys on ollut hyvä asia. Ohjelma on vähän kömpelö ja tuottanut töitä alussa, mutta hyödyt kuitenkin isoja "alkuharmiin" verrattuna.
- Sähköinen työskentely on loistava kehitysaskel, mutta HAIPAn toiminnassa on toivomisen varaa.
- Hyvin, helppo järjestelmä. Kokonaisuutena systeemi on kelvollinen.
- Toimii perusjutuissa. On myös hyötyjä. HAIPA on uusi työtapa.
- HAIPA on selvästi parempi ulkoasultaan ja toiminnoiltaan AIPA.
- Aloitin HAIPA-ajalla, joten en pysty vertailemaan. Mielestäni se on mainettaan parempi. Järjestelmän perustoiminnot oppii verrattain nopeasti. Hakutoimintoa koskien tosin oppimisprosessi on vielä alussa - kahden järjestelmän tilanne toki haastaa lainkäytön johdonmukaisuutta tai ainakin hakuihin liittyvää ajankäyttöä, mutta en enää pidä tilannetta hälyttävänä, kun HAIPAn hakufunktiokin toimii, ja sen käytöstä on järjestetty koulutusta.
- Kaikesta kritiikistä huolimatta järjestelmä on merkittävästi tehostanut työntekoa korona-aikana. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö järjestelmää pitäisi voimakkaasti kehittää. Se ei ole riittävän valmis, ei lähelläkään sitä.
- HAIPA on vähentänyt ns. turhaa mekaanista työtä.
- Päätösesitysten kirjoittaminen on nopeutunut, koska asiakirjat ovat sähköisesti saatavilla.
- HAIPA nopeuttaa jälkitöitä.
- Olennaisen tiedon löytää nopeammin.
- Tekstien lukeminen on nopeampaa koneelta, ja voi myös jossain määrin kopioida esim. valituksen tekstiä ja muokata koneella. Työergonomia parempi kuin paperiasiakirjojen kanssa.

Etätyö

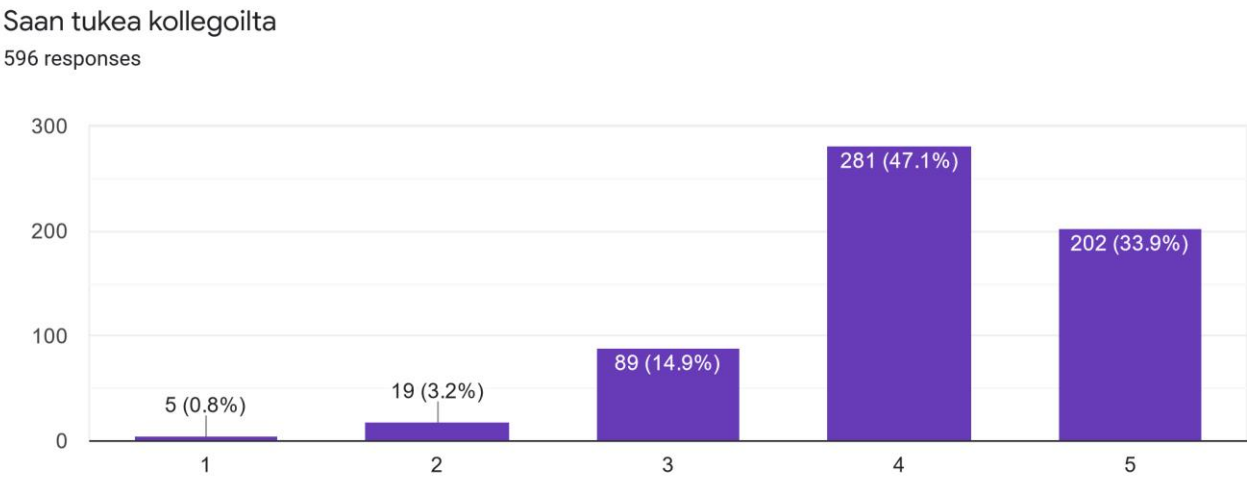
- HAIPA on mahdollistanut ja helpottanut etätyötä. (34 vastausta)

Yksittäisiä kommentteja:

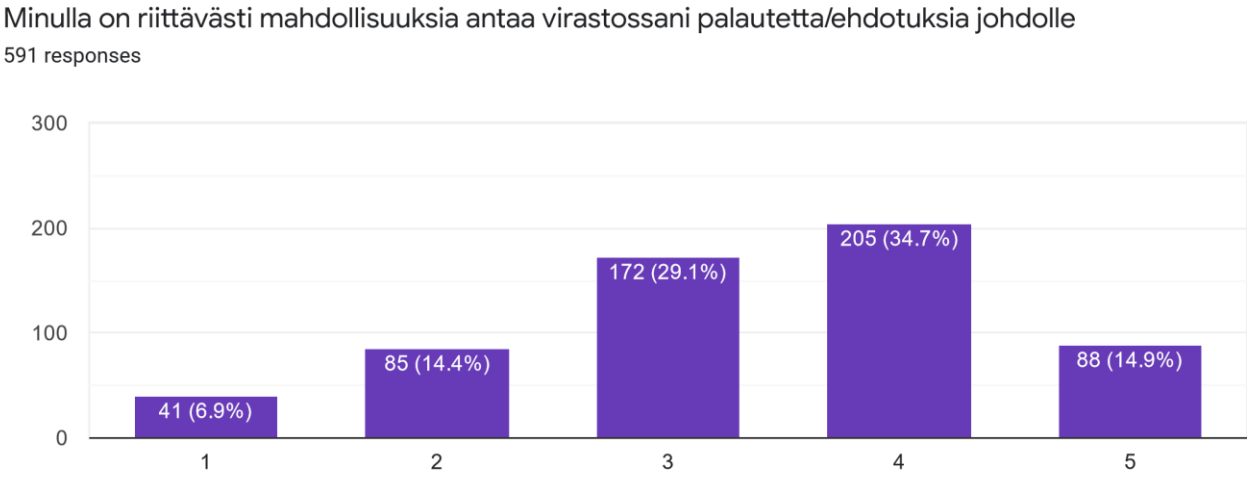
- Työnteon joustavuus on lisääntynyt.
- Asiakirjoja ei tarvitse enää siirrellä viraston ja etätyöpaikan välillä.
- Etätyö onnistuu, mutta valitettavasti tällöin tekee työtä myös sairaana, kun lapsi on sairas.
- Etätyön tekeminen sujuu HAIPAn avulla joustavasti. Mahdollisuus etätyöhön on työssä jaksamisen kannalta tärkeää.
- Etätyö helpottunut suuresti, kun kaikki työvaiheet voi käytännössä hoitaa etänä. Asian alustava haltuunotto osin hitaampaa, kun ei voi vain silmäillä asiakirjavihkoa päällisin puolin yleiskuvan saamiseksi, ja osin tiedostot nimetty HAIPAssa harhaanjohtavasti/puutteellisesti.
- Sähköiset asiakirjat ja kierrot ovat käteviä ja mahdollistavat laajan etätyöskentelyn, mikä on positiivista.
- Kotona työskentely on helpottunut merkittävästi. Toisaalta sitä on sitten tietotekniikan toimivuudesta täysin riippuvainen. Laajojen tapausten hallinta ja asiakirjojen "löytäminen" on vaikeampaa. HAIPA ei myöskään anna virheitä anteeksi ja on muutenkin joustamattomampi. Oikeuskäytännön tutkiminen HAIPAssa on hyvin vaikeaa ja epävarmaa puutteellisten hakuominaisuuksien vuoksi. Samoin saman asianosaisen muiden asioiden havaitseminen, mikä olisi välillä hyvinkin tärkeää



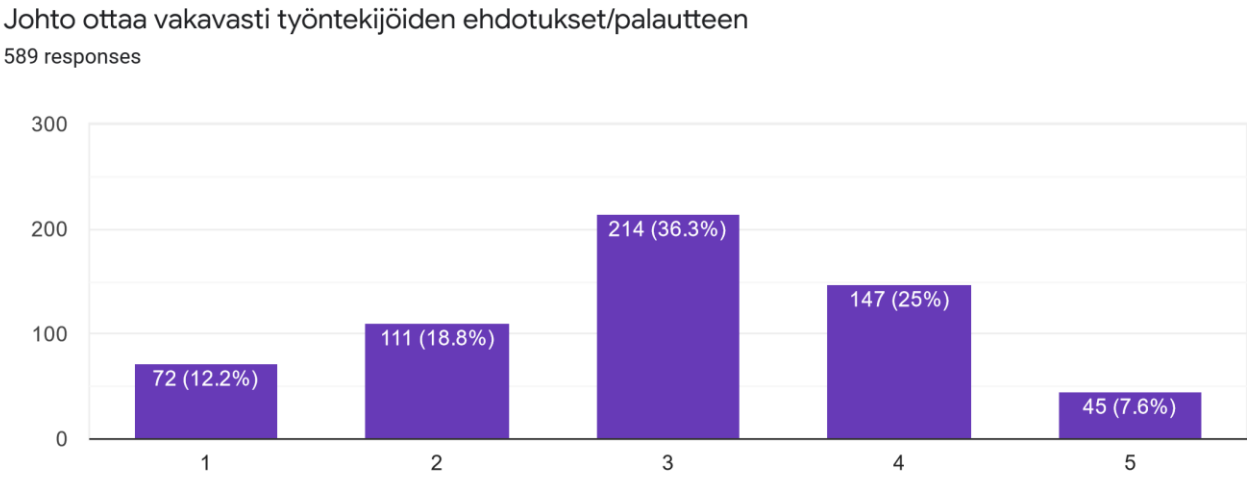
1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä



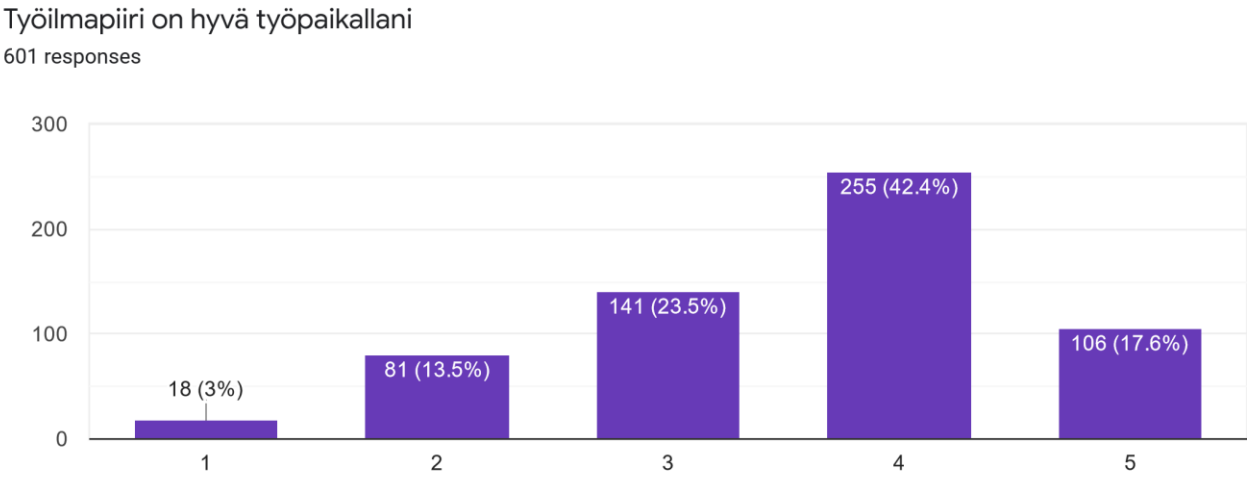
1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä



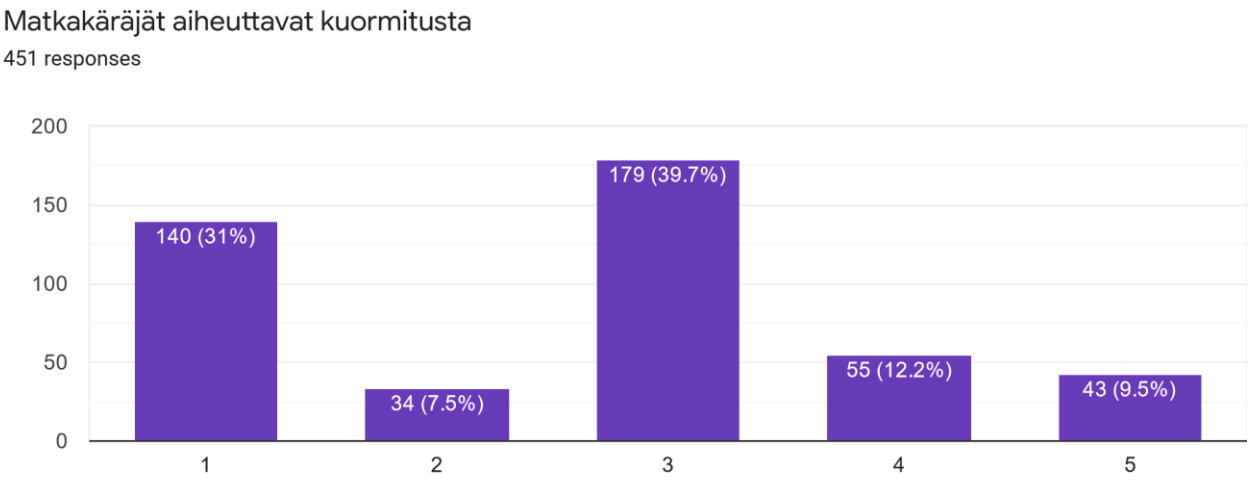
1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä



1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä



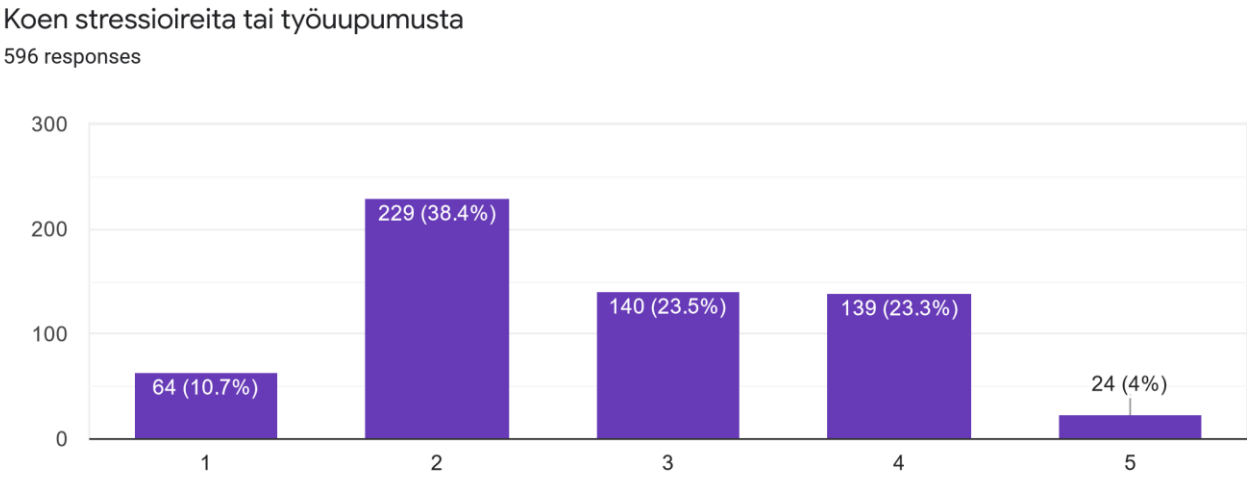
1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä



1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä

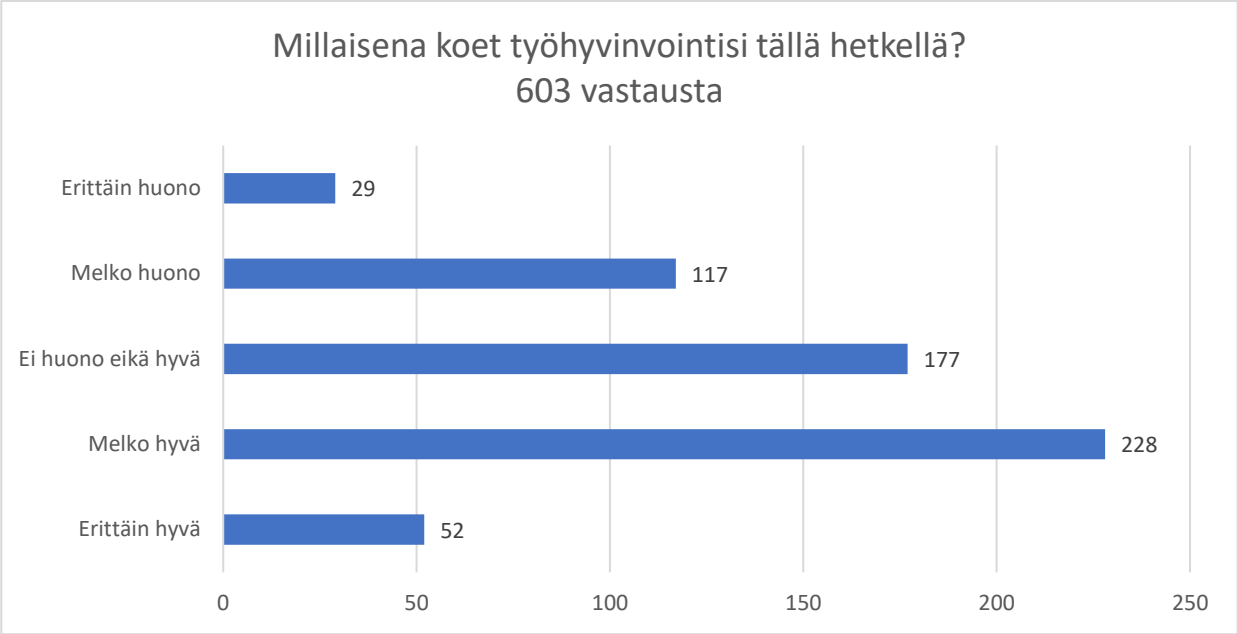


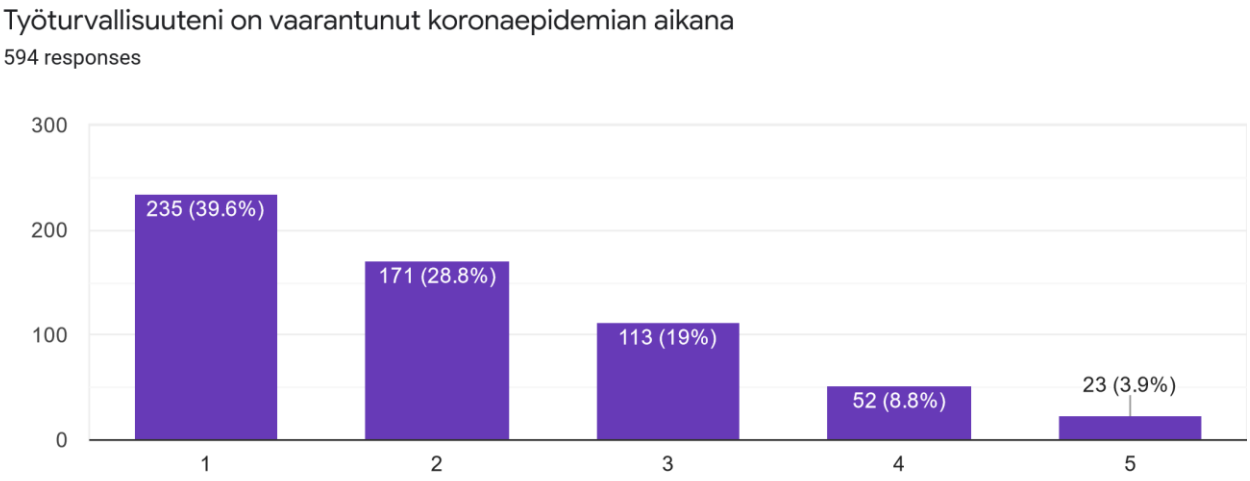
1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä



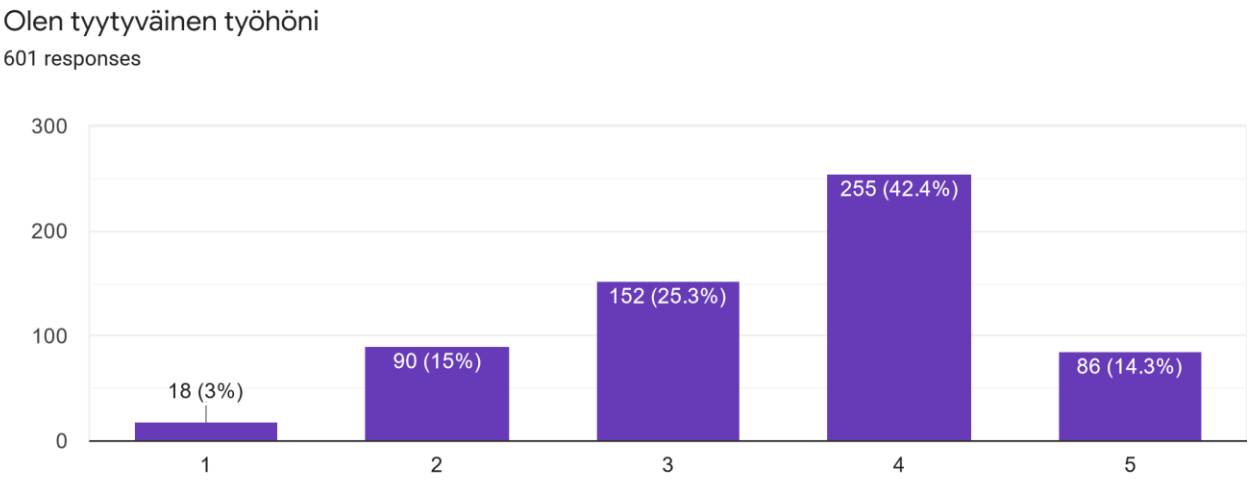
1) Aina 2) Usein 3) Silloin tällöin / Joskus 4) Harvoin 5) En koskaan



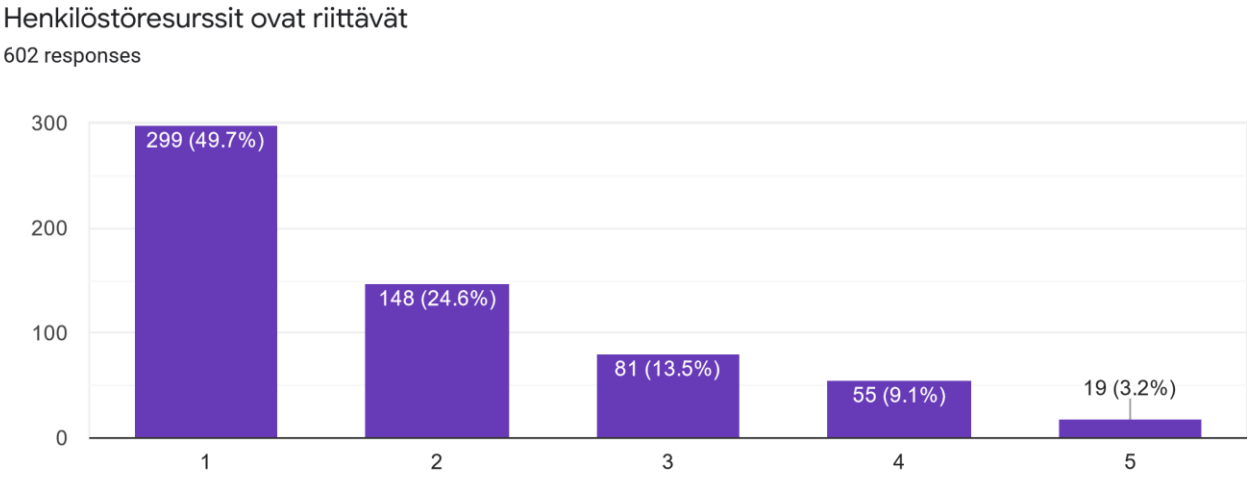




1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä

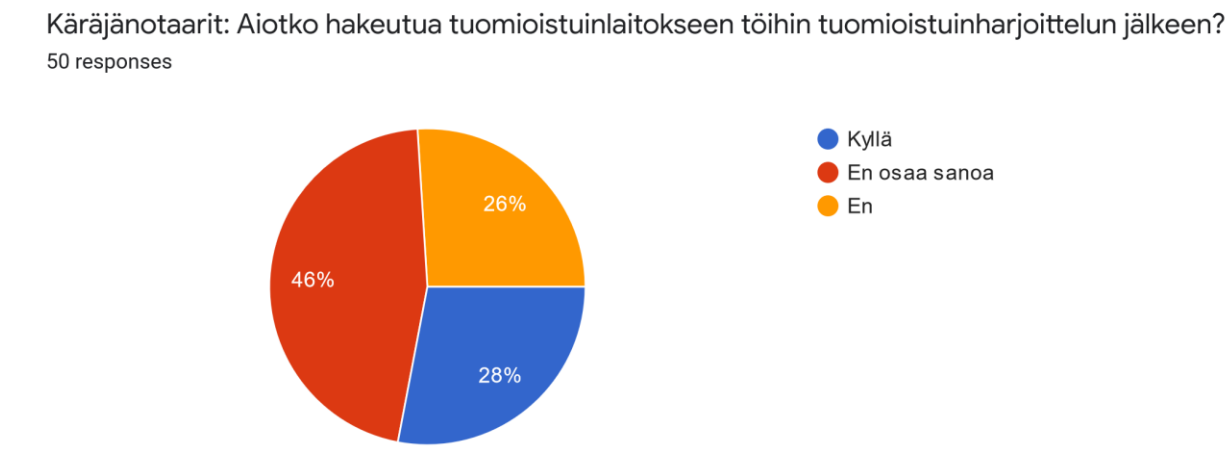


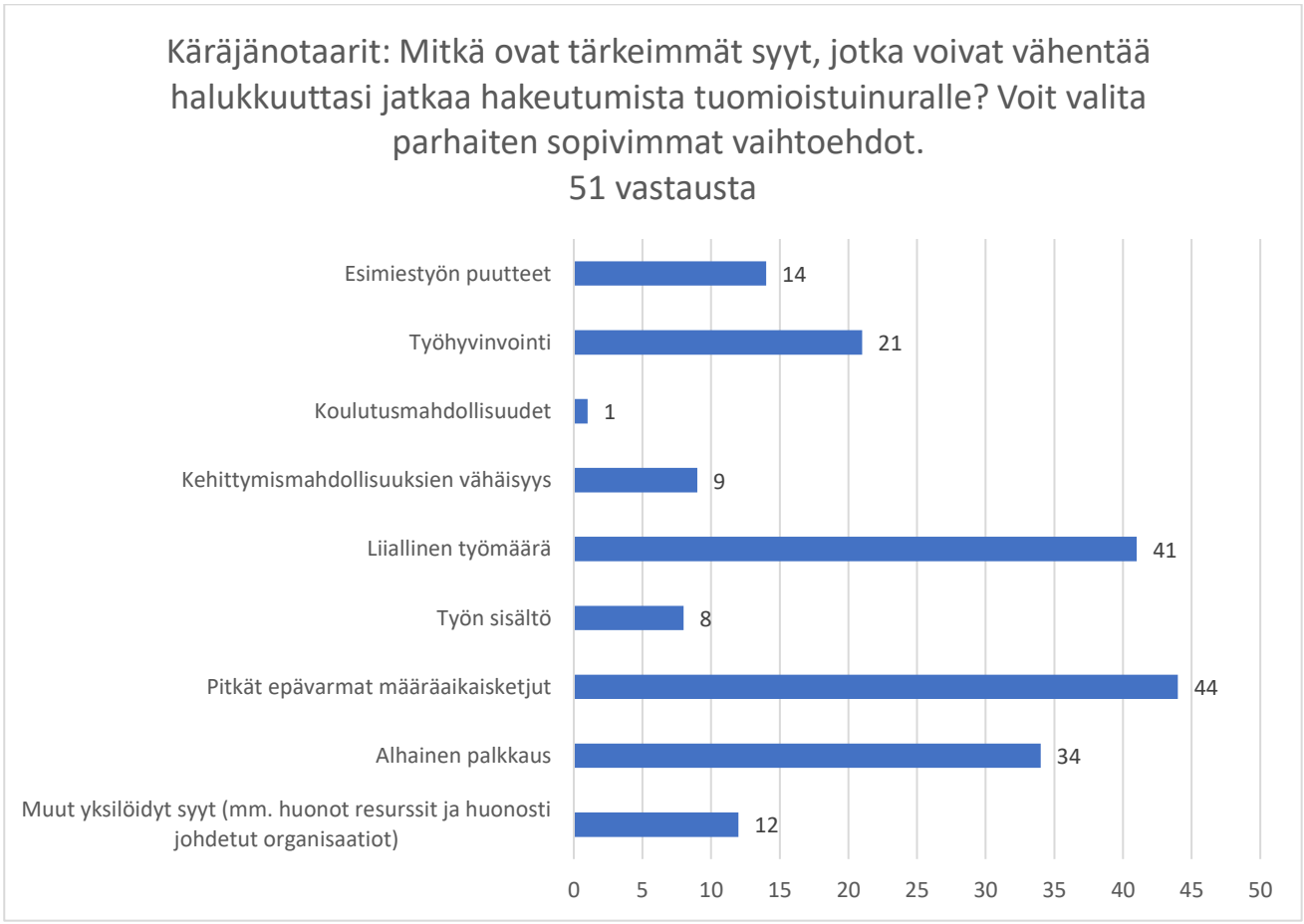
1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä



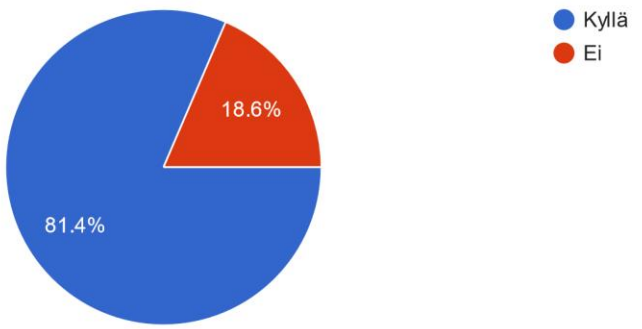
1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä

4. Käräjänotaarit ja esittelijät – tuomarinuran houkuttelevuus





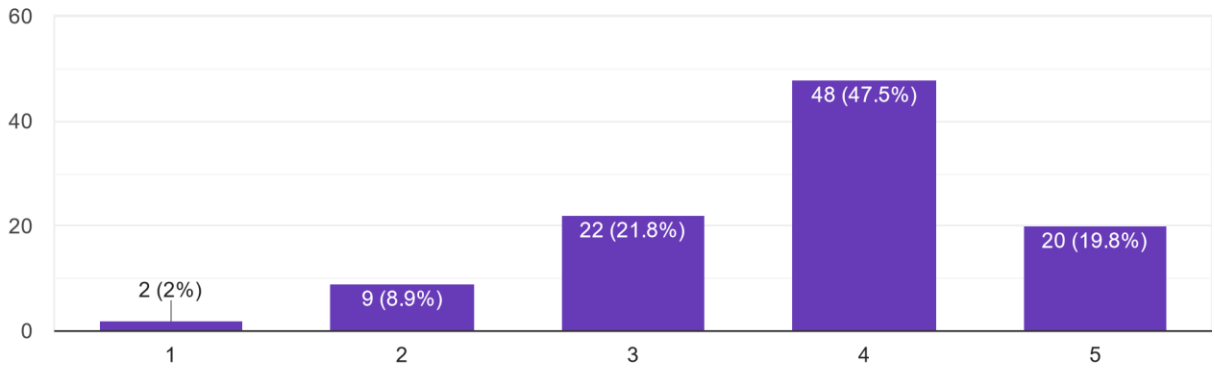
Esittelijät: Houkutteleeko tuomarinura sinua esittelijän työsi perusteella?
97 responses





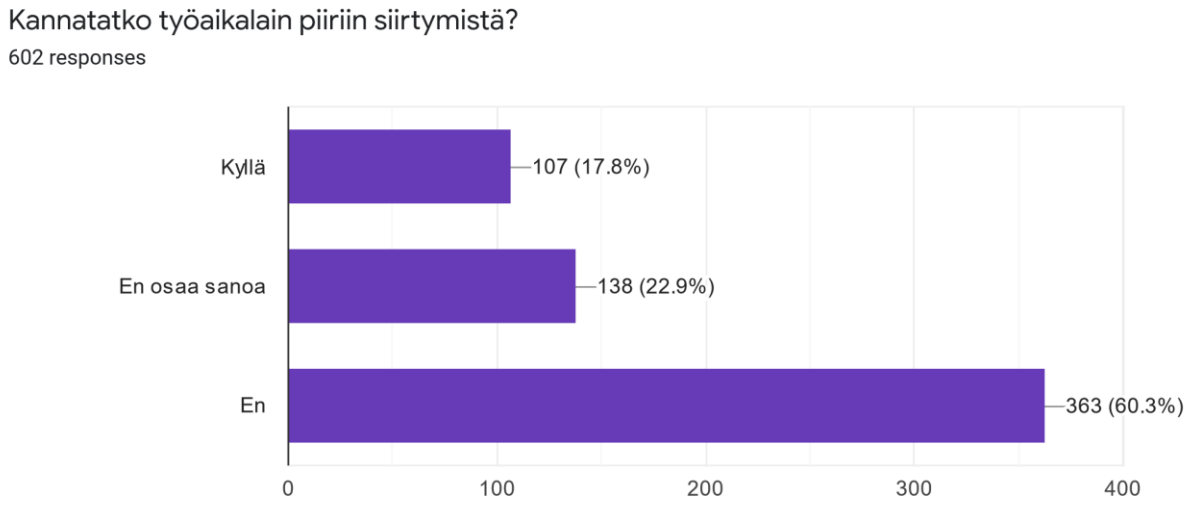
Esittelijät: Koetko saavasi tai saaneesi riittävät valmiudet toimia tuomarintehtävissä esittelijän työsi perusteella?

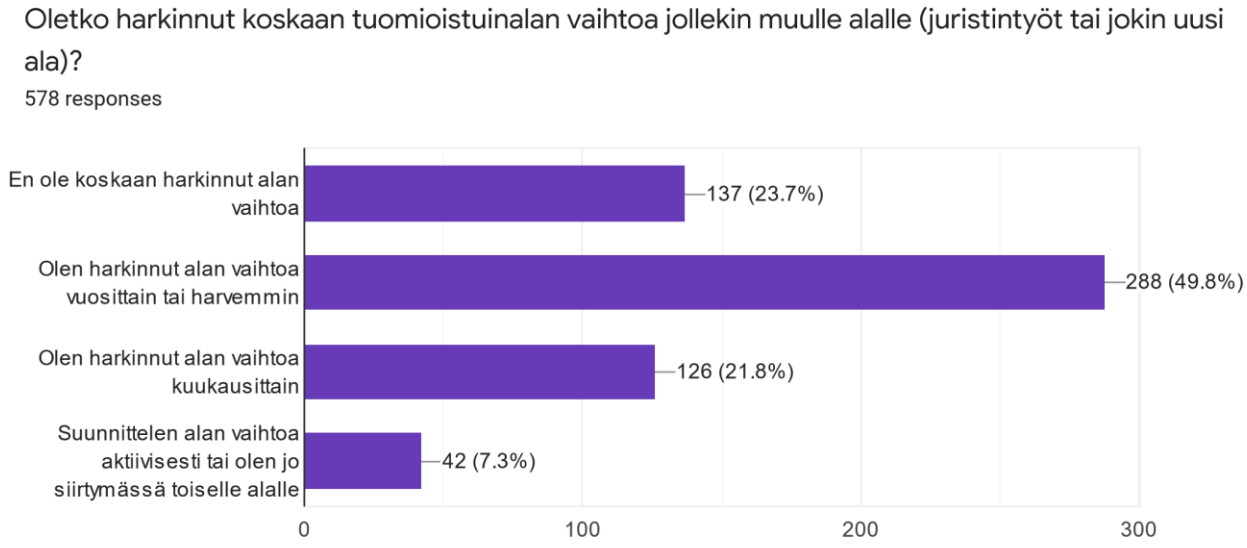
101 responses



1) Täysin eri mieltä 2) Jokseenkin eri mieltä 3) Ei eri eikä samaa mieltä 4) Jokseenkin samaa mieltä 5) Täysin samaa mieltä

5. Tuomarinuran houkuttelevuus ja työaikalaki (koskee kaikkia)





Kysymyksissä ”kannatatko työaikalain piiriin siirtymistä” ja ”oletko harkinnut koskaan tuomioistuinalan vaihtoa jollekin muulle alalle” vastaajien ja vastausten lukumäärät eroavat, koska kysymyksiin on voinut valita useamman vastausvaihtoehdon.



Sana on vapaa - kerro mielipiteesi mistä tahansa tässä kyselyssä sivutusta teemasta (epäasiallinen vaikuttaminen ja kohtelu, työn vaatimukset ja voimavarat, hyvinvointi ja terveys, johtaminen ja esimiestyö, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen sekä että tuomioistuinuran houkuttelevuus)

Työaika

- Jos työaikalaki mahdollistaisi tuomareillekin ylityökorvaukset, kannatan siihen siirtymistä. Työtilat tulisi säilyttää sellaisina, että tuomareilla on omat huoneet. Palkat ovat jo kv-vertailussa huonot ja resurssit riittämättömät. Vieläkö pitäisi romuttaa työrauha viemällä työhuoneet? Kuka tällaiseen työpaikkaan haluaisi sitoutua.
- Pitäytyminen työajattomuudessa ei nykypäivää enää. Asiantuntijatöitä tehdään muillakin nykyään etänä ja muualla ylityöistä maksetaan joko korvaus tai annetaan vapaana. Työajattomuus ei ole mikään etuus enää edellä todettuun nähden, vaan jopa heikentää työntekijöiden asemaa. Jos esittelijän/tuomarin työ nähtäisiin tavanomaisempana normaalina asiantuntijatyönä, ei niinkään "kutsumustyönä", työntekijän asemaa olisi mahdollista parantaa. Työntekijän aseman parantaminen taas omiaan edistämään työurien pituutta yms.
- Työajattomuus on yksi alan merkittävämmistä vetovoimatekijöistä.
- Jatkuvasti liian suuri työkuorma tekee työajattomuudesta vain kielteisen seikan, kun kroonisesti pitkistä päivistä ja työntekoon mahdollisesti käytetyistä viikonlopuista ei saa minkäänlaista korvausta, vaikka työajattomuus itsessään olisikin hyväksi koettu asia.
- Määräaikaisuusketjuissa roikkuvat (nuoret) tuomioistuinjuristit joutuvat kilpailemaan toisiaan vastaan seuraavien määräaikaisuuksien saamiseksi, mistä seuraa yleistynyttä pitkien päivien tekemistä

ja "lähes 24/7"-työntekomalli yleistyy joissain tuomioistuimissa / joidenkin tuomioistuinten eri osastoilla. Kun vapaa-ajan syövästä työstä ei edes makseta kuin taulukkopalkkaa, joka ei käytännössä kykene kilpailemaan muiden juristityöpaikkojen kanssa pienuutensa vuoksi, vaikuttaa tuomioistuintyö luisuvan kohta kohti ns. kutsumusammattikategoriaa. Oma oletukseni on em. seikkojen johdosta, että nuoria juristeja on pian haasteellista saada rekrytoitua tuomioistuimiin ja pitämään heitä niissä pidemmän päälle (pois lukien tuomioistuinharjoittelu, johon on kysyntää, mutta joka vaikuttaa monessa paikassa olevan hyvin kuormittava vuosi käräjänotaareille).
- Vaikka työaikalain piiriin kuulumattomuus johtaa helposti ylitöihin, joita ei voida edes kompensoida, on se toisaalta merkittävä houkutteleva tekijä tuomioistuinuralle.
- Ei ole mahdollisuutta tehdä laadukasta työtä ilman että joutuu tekemään sitä ns. omalla ajalla. Myös ns. työajattomuus on kääntynyt päälaelleen. Omaa työtä ja sen aikatauluttamista ei ole kovinkaan paljoa mahdollista suunnitella, vaikka se näennäisesti pitäisi olla mahdollista.

Määräaikaisuudet

- Omalla uralla etenemiseen ei voi juurikaan vaikuttaa. Esimiestehtäviä on vähän, ja ne jaetaan usein virkaiän mukaan tai muuten epäoikeudenmukaisilta tuntuvin perustein. Laadukkaan työn tekeminen ei vaikuta muuhun kuin siihen, että jaetaan lisää juttuja. Vastuuseen nähden surkea palkkaus aiheuttaa turhautumista, ja tuomioistuinlaitoksen jättäminen tuntuu järkevämmältä kuin väkisin siinä roikkuminen ilman kunnollista tulevaisuutta. Työtä on sopivasti, mutta pelkkä juttujen vääntäminen vuodesta toiseen ilman selkeää päämäärää ei yksinkertaisesti motivoi.
- Määräaikaisuuksien ketjuttaminen, jatkuvat virkahaut ja niihin liittyvä kilpailutilanne ja vaatimus tuloksellisuudesta aiheuttaa valtavaa stressiä ja epävarmuutta.
- Varsinkin uran alkuvaiheessa tuomioistuinuran houkuttelevuutta vähentää pitkät määräaikaisketjut ja näin ollen epävarmuus oman työn jatkumisesta. Lisäksi työn vaativuustasoon nähden liian alhainen palkkaus mietityttää silloin tällöin.
- Palkkaus on toki tärkeä asia, mutta merkittävin asia työssä jaksamiseen ja tuomioistuinuran motivoivuuteen on jatkuvat (lyhyetkin) määräaikaisuudet. Olisi ihan kiva olla tuomioistuimessa töissä mutta en usko, että enää kovin pitkään olen, mikäli vakituista tehtävää ei löydy. Haluan kuitenkin suunnitella elämääni pidemmälle kuin vain puolen vuoden jaksoissa.
- On erittäin vaikea lähteä vakipaikasta määräaikaisiin pätkiin tuomioistuinlaitokseen, vaikka työ itsessään kiinnostaisi ja olisi mielekästä. Myös polku esittelijästä tuomariksi on ajoittain haastava. Palkkaus putoaa moneen juristin työhön verrattuna, mutta työn vaativuus saattaa kasvaa. Samat määräaikaisuuspätkät "roikottavat" myös esittelijöitä. Monelle nuorelle myös perheen perustaminen saattaa olla ajankohtainen asia ja tällöin joutuu pohtimaan, haluaako sinä aikana elää "löysässä hirressä" määräaikaisten paikkojen välissä vai valitseeko vakituisen tehtävän jossain muualla kuin tuomioistuimessa. On varmasti myös tapauskohtaista, että miten paljon epävarmuutta elämässä sietää.
- Käsiteltävien asioiden laadun ja määrän johdosta palkkaus ei mitenkään vastaan tehtävän vaativuutta ja kuormittavuutta. Erityisesti kuluvan vuoden aikana työmäärä on ollut täysin kohtuuton. Erikoistumiseen ei kannusteta eikä sitä tosiasiallisesti sallita kaikille. Työntekijöitä kohdellaan keskenään eri tavalla (esimerkiksi erityistehtävät tyypillisesti kertyvät tietyille henkilöille). Henkilöstöjohtamiseen ei suhtauduta sen vaativalla vakavuudella. Pitkistä määräaikaisuusketjuista pitää päästä eroon.
- Määräaikaisuuksien suuri määrä ja täydellinen riippuvuus aivan kalenterivuoden loppumetreillä vahvistuvista määrärahoista on yksi suurimmista epäkohdista. Kun seuraa esimerkiksi kehitystä Puolassa, ei voi välttyä ajatukselta, että tämä on yksi Suomen oikeusjärjestelmän rakenteellinen epäkohta, joka vakavasti vaarantaa tuomioistuinten riippumattomuutta.

- Aivan täysin kohtuutonta on myös se, että oikeuslaitos pyörii ikuisten määräaikaisuuksien varassa ja kaikki tuntuvat johtotasolla olevan täysin okei tämän asian kanssa. Päällimmäinen syy sille, miksi en koe tuomioistuinuraa itselleni sopivaksi, on juuri määräaikaisuuksien ketjuttaminen. Täytyy olla todella kiinnostunut työstään ja tuomioistuinlaitoksen toiminnasta, jotta valitsee määräaikaisuusputken ja tuomioistuinlaitoksen potentiaalisena työnantajana.
- Yksi syy resurssipulalle on päällikkötuomareiden vuosikymmeniä jatkunut omaan sänkyyn kuseminen määräaikaisten työntekijöiden simputtamisen osalta. Olen itsekin käräjäoikeudessa törmännyt siihen, että lyhyitä määräaikaisuuksia tekemään tulleet käräjätuomarit laitetaan tekemään niin suurta juttumäärää (3 - 4 täyttä rikosistuntopäivää/viikko), että vakituomarit eivät ikinä siihen suostuisi. Toisin sanoen, päälliköt ovat surutta käyttäneet hyväksi sitä, että määräaikaiset eivät uskalla valittaa suurista työmääristä, koska pelkäävät, ettei määräystä jatketa. Koska tuomioistuimissa joutuu tekemään määräaikaisena töitä noin 10 - 15 vuotta ennen vakiviran saamista, tällainen määräaikaisten simputtaminen on johtanut siihen, että kohtuuttoman suuret työmäärät ovat standardi. Kaikki kunnia päälliköille siitä, että ovat saaneet yksiköt työskentelemään tällaisilla keinoilla tehokkaasti lyhyellä aikavälillä mitattuna, mutta onnittelut samalla siitä, että samalla on luotu tuomioistuinlaitokseen krooninen resurssivaje.
- Käytännössä virasto pyörii määräaikaisilla, ja etenkin jos jatkomääräykset jätetään viime tippaan, niin harvalla kestää henkinen kantti siinä vaiheessa, vaan lahjakkaitakin tekijöitä hakeutuu muihin tehtäviin. Sen mitä olen itse työskennellyt määräaikaisena, niin jo tämä määräaikaisuuteen liittyvä epävarmuuselementti vähentää jaksamista entisestään. Kuinka moni jaksaa oikeasti roikkua löysässä hirressä?

Työvälineet ja laitteet

- Tietokoneiden ja puhelinten asennukseen menee tuomarinkin työaikaa. ICT-asentajat eivät kuitenkaan käy meille kirjoittamassa tuomioita. Salit "varustellaaan" lukuisilla vempeleillä ilman, että niiden toimivuus tai tarkoituksenmukaisuus harkintaan. Työtiloja uhataan jatkuvasti pienentää ja vähentää (siinä vasta koronat ja muut leviävät kunnolla, kun ollaan kaikki samassa tilassa ahtaasti).
- Minusta on järkyttävää, että erityisesti rikospuolella tietojärjestelmät on rakennettu ilmaisien tietojärjestelmien, kuten Open Officen varaan. Istunnot ovat mahdollisia etänä ainoastaan Skypen kautta, joka on täysin vanhentunut tietojärjestelmä, ja se on laajasti poistunut muilta kuin yrityksiltä käytöstä. Aivan kriittistä olisi varmistua siitä, että tietojärjestelmät toimivat moitteettomasti ja helppokäyttöisesti.
- Mielekkääseen etätyöskentelyyn tarvittavan laitteiston hankkiminen on käytännössä työntekijän omalla vastuulla, ja toimivan laiteyhdistelmän löytäminen on haastavaa. Käyttäjä joutuu etsimään vapailta markkinoilta esim. lisänäytöt ja kuulokkeet, eikä niiden laadusta / yhteensopivuudesta / toimivuudesta ole takeita. Hankkimiseen tarvitaan asiantuntemusta, jota monella ei ole. Vaikka työnantaja ei maksaisikaan laitteita, työnantaja voisi huolehtia asiallisten laitteiden valinnasta, eli valita toimivaksi todetun laitekokonaisuuden, jonka käyttäjä voisi hankkia kotiinsa. Laitteiden valintaan menevä vaiva ja virhehankinnat voivat olla huomattava "kustannus", varsinaisen rahallisen hankintakustannuksen lisäksi. Tässä työntekijät on jätetty aika pitkälle oman onnensa nojaan, joskin ICT-tukihenkilöiltä voi saada jonkin verran vinkkejä. Lisäksi toki laitteiden rahalliset hankintakustannuksetkin ovat merkittävät.

AIPA ja HAIPA

- Rikos-AIPAa ei tule ottaa käyttöön keskeneräisenä ja pilotoimattomana, kuten tällä hetkellä näyttää epärealistissa suunnitelmissa olevan.
- Uudet tietojärjestelmät ja niiden keskeneräisyys käyttöönottovaiheessa luovat ilmeisen riskin virkavirheiden tapahtumiselle. Näistä vastaa yksin käräjätuomari. Työtämme valvotaan jatkuvasti lainvalvontaviranomaisten toimesta vähäistenkin virheiden varalta ja samanaikaisesti käyttöön tuotetaan keskeneräisiä tietojärjestelmiä, joissa kaikkia yksityiskohtia pitäisi kyetä valvomaan järjestelmän jatkuvista puutteista huolimatta ja työkuorman painaessa päälle. En tiedä uskallanko jatkaa työssäni sen jälkeen, kun rikosasiat kaikkine yksityiskohtineen siirretään AIPAan, jossa edes siviiliasioita ei pysty käsittelemään asianmukaisesti.
- Samanaikaisesti kun asioiden käsittelemisen perusjärjestelmä on heikko, kehitetään jatkuvasti uusia teknisiä järjestelmiä, kuten todistajan kuulemisten videointi, jotka jälleen luovat uuden riskin perustyön tekemiselle, ellei järjestelmiä saada luotettaviksi. On turha keskustella näiden teknisten järjestelmien hienoista ominaisuuksista ja indeksoinneista tilanteessa, jossa edes perustoimintoja ei saada varmoiksi ja luotettaviksi.
- Olen huolissani nuoremmista ja määräaikaisista. HAIPA kohtelee epätasa-arvoisesti ihmisiä, kun otetaan huomioon, että nimitykset tehdään vain määrien perusteella ja kun asiaryhmät jo keskenään eivät ole verrattavissa ihmisten erilaiset työnkuvat vaikuttavat määrään, kun HAIPA hidastaa ja vaikeuttaa entisestään juttujen tekoa ja työtehtävistä suoriutumista. Pääpaino yleisesti ottaenkaan ei ole enää asiantuntijuudesta ja juridiikassa, vaan tekniikassa. Vaikeita ja/tai materiaaliltaan laajoja juttuja on entistä vaikeampi ja hitaampi tehdä ja nimitykset saa vain määrän perusteella. Mikäs ihmeen järki tässä on ja miten oikeudellinen ajattelu ja ratkaisukyky voi ikinä kehittyä, jos työn tulosta arvioidaan sekä henkilöittäin että virastoittain vain piirakka- ja pylväsdiagrammeilla.
- Tuomarin työhönsä käyttämästä ajasta menee suurin osa muuhun kuin vireillä olevien substanssiasioiden käsittelemiseen ja ratkaisemiseen. Juridisiin pulmiin paneutumiselle ei ole tarpeeksi aikaa, kun se kuluu AIPAn kiemuroissa, tikettien kirjoittamisessa, laitteiden päivittämisessä, Valtorin toimittamien tarpeettomien sähköpostien tyhjentelemisessä tukkeutuvasta sähköpostista, tietoteknisten ongelmien ratkaisemisessa itse, sihteereiden kouluttamisessa omaan työhönsä ym. Turhauttaa se, että asioiden laadukas ratkaiseminen ja sitä kautta ihmisten oikeusturva on muuttunut sivuseikaksi tuomarin työssä. Ikäiseni ja vanhemmat tätä vielä sietävät (-60-80-luvuilla syntyneet), mutta on selvää, että nuoremmille tämä työ näyttäytyy alipalkka-alana, jossa on liikaa työtä ja josta puuttuu fokus. En koe, että työtäni arvostettaisiin TIVIn tai oikeusministeriön taholta. Oman viraston johdolta saa ymmärrystä, mutta resurssit tulevat muualta.

Johtaminen ja esimiestyö

- Johtaminen ja esimiestyö: Vaikka käräjäoikeusverkostouudistuksen (=käräjäoikeuksien määrän vähentämisen) tavoitteena on ollut toiminnan kehittäminen ja tehostaminen, on myös otettu paljon takapakkia esimerkiksi työhyvinvoinnin kustannuksella. Keskittämisen myötä uudet, suuremmat virastot ovat entistä vaikeampia hallita organisaatioina. Organisaation hallitseminen, mm. jatkuva rekrytointi ja muu töiden suunnittelu vie hyvin paljon johdon ja esimiesten aikaa. Tällöin johto etääntyy muusta henkilökunnasta, luottamuksen syntyminen eri henkilöstöryhmien välillä on vaikeampaa ja tulee helpommin kokemusta epäoikeudenmukaisuudesta.
- Tuomioistuinten johtamista tulisi kehittää merkittävästi.
- Organisaatioiden johtamiseen ja töiden järjestämiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota.
- Ylituomarin käytös kollegoita kohtaan on ylimielistä, pikkumaista ja manipuloivaa.
- Johtajien pitäisi olla ammattijohtajia. Nykyaikana pätevään johtamiseen ei riitä virkavuodet tuomarin tehtävissä. Huonot johtajat vievät kaiken ilon ja motivaation työstä. Huono asioiden

organisointi, epätasaisesti jaetut työt, eriarvoinen kohtelu ja suosikkijärjestelmä syövät erittäin paljon energiaa sinänsä erittäin mielenkiintoisesta työstä. Johtajien osaamattomuus on pääsyy siihen, että seuraan muita avoimia työpaikkoja.

Epäasiallinen kohtelu ja vaikuttaminen

- Epäasiallinen vaikuttaminen ja kohtelu ovat huomattavasti lisääntyneet ja aiheuttavat voimattomuutta tilanteen edessä. Käräjäoikeuden hallintokulttuuri on erittäin vanhanaikaista ja autoritääristä, nykyaikaisempi (eikä ainainen päällikköviraston korostaminen eli itsevaltiuden käyttäminen) ote olisi paikallaan.
- Maalittamiseen ja muuhun epäasialliseen vaikuttamiseen liittyvien kokemusten puuttuminen selittyy varmastikin sillä, että olen vasta aloittanut tuomarin tehtävissä. Jossain vaiheessa uraa tällaista kohtaan ja pelkästään enenevässä määrin. Osittain näiden näkökulmien vuoksi olen päättänyt jättäytyä lähes täysin sosiaalisen median ulkopuolelle. En tiedä suojaanko tällä valinnalla aidosti itseäni vai pääseekö mahdollinen aito uhkatilanne tiedostamattani näin menemään tarpeettoman pitkälle. Omat keinot estää epäasiallisen vaikuttamisen kohteeksi joutuminen ovat muutoin lähes olemattomat.
- Maalittaminen on yleistynyt eikä asialle ole tehty riittävästi ilmiön suitsimiseksi.
- Omalla kohdallani epäasiallinen vaikuttaminen on liittynyt oikeastaan yhteen ainoaan (mutta hyvin laajamittaiseen) tapaukseen. Kollegoita seuratessani vaikuttaa kuitenkin siltä, että kysymys on yleistyvästä ilmiöstä.
- Avustajien epäasiallinen käytös henkilökuntaa kohtaan (kanslia, sihteerit tuomarit ja notaarit) on tietyillä paikkakunnilla oman tuomiopiirin alueella yhä runsasta.
- Erilainen vihamielinen kirjoittelu on lisääntynyt ja tuomioistuimet eivät muutenkaan nauti sellaista kunnioitusta kuin ennen oli. Työn mielekkyys ja houkuttelevuus vähentyy koko ajan. Lainsäädäntö laahaa pahasti perässä näiden uusien ongelmien suhteen.

Hovioikeus

- Hovioikeustyö oli aika hienoa, kun joskus kymmeniä vuosia sitten aloitin. On se ihme, miten tästäkin on saatu pakkotahtinen oravanpyörä. Jos olisin nuori, niin olisin jo kaukana, kun olen vanha, niin kohta eläkkeellä.
- Pitkän ministeriöuran jälkeen työajattomuus ja etätyö on luksusta. Palkkaus sen sijaan on heikompi.
- Esittelijänä palkka on niin huono, että perheellisenä en tällä kauaa kitkuta ellen kohta saa tuomarinvirkaa. Jos en vuoden päästä ole tuomari niin vaihdan alaa.
- Pohjustuksena vastauksille, että en ole ehtinyt toimia kauan esittelijänä, mutta heti ensimmäisen kuukauden aikana tuli selväksi, että en jatka työskentelyä hovioikeudessa tai ylipäätään yleisissä tuomioistuimissa. Keskeisimpänä syynä iso juttumäärä ja liian tiukkaan aikataulutettu istuntotaulukko, joka johtaa 10-12 tuntisiin työpäiviin, eikä jää aikaa vapaa-ajalle. Pakko tehdä 10-12 tuntisia päiviä, jotta saa tehtyä välttämättömät toimet, jotta juttu ehditään istua sovitusti. Suorastaan sairas systeemi.

Käräjänotaarit

- Käräjänotaareja käytetään liikaa massatyöskentelyyn mm. hakemusasioissa. Harjoittelusta saisi paljon enemmän irti osallistumalla enemmän 3 tuomarin kokoonpanoihin sekä hoitamalla oikeasti riitaantuneita summaarisia sekä enemmän rikosjuttuja.
- Olisin aidosti kiinnostunut tuomarin urasta, mutta auskultoinnin perusteella se vaikuttaa mahdottomalta, sillä en voi hyväksyä tuomioistuinlaitoksen kestämättömiä työoloja. Notaareiden kohdalla oletuksena on ollut, että työn ja prosessisääntöjen opetteleminen tehdään omalla ajalla iltaisin/viikonloppuisin ja virastossa käytetty aika on tarkoitettu vain juttujen ratkaisemiseen. Virasto ei tarjoa

mahdollisuutta "työssä oppimiseen". Juttumäärästä olisi mahdollista selvitä vain kokeneen virkatuomarin taidoilla, mutta harjoittelevan notaarin aikaa kuluu myös prosessin opettelemiseen. Työhyvinvointia ei oteta vakavasti. Tällä menolla en jaksa auskultointivuotta loppuun asti.

- En ole kokenut harjoittelua vuorovaikutteiseksi, sillä olen ainoastaan viraston resurssi, josta revitään irti valtavan juttumäärän ratkaiseminen ilman, että virasto antaa minulle perehdytystä ja oppia tuomarin tehtävien hoitamiseen. Harjoittelusta ei saa palautetta. Notaarit ovat halpatyövoimaa. Notaarien oppiminen ja kouluttaminen on harjoittelussa täysin viimesijaista.
- Käräjänotaarin viran koulutusluonteisuus on ajatuksena kaunis ja myös kai jonkinlainen peruste hämmästyttävän alhaiselle palkkaukselle, mutta koulutuksen luonne on valtakunnallisia koulutusvideoita ja -päiviä lukuun ottamatta käytännössä tuomioistuinten kustannustehokkaana resurssina toimimista. Työn tekeminen toki opettaa ja monet esimiehet pitävätkin juuri tätä tekemällä oppimista käräjänotaarivuoden tarkoituksena, mutta on kuitenkin hieman hurskastelua puhua koulutusvirasta, jos ohjatun koulutuksen osuus on näin vähäinen - pelkkä työssä oppiminen ei tee tehtävästä koulutusvirkaa, sillä joka ikisessä työtehtävässä oppii ja kehittyy tehtävää hoitaessaan. Kun tähän koulutusluonteisuuden illuusioon yhdistetään edellä mainittu palkkataso ja tuomioistuinlaitosta kauttaaltaan vaivaava raskas työtaakka, on käräjänotaarina työskentelevän todella koettava aitoa kutsumusta lainkäyttötyöhön, jotta notaarivuosi toimisi edes rekrytointimielessä jonain muuna kuin suoranaisena karkotteena pois tuomioistuinlaitoksen palveluksesta.
- On häkellyttävää huomata, minkälaisella välinpitämättömyydellä käräjäoikeudessa suhtaudutaan koulutusvirassa oleviin käräjänotaareihin. Välinpitämättömästi suhtaudutaan työn kuormitustekijöistä aiheutuvan haitan ja vaaran vähentämiseen jo niissä tilanteissa, joissa kuormitus on maksimaalista. Sallitaan epäasiallinen kohtelu ja terveyden vaarantuminen - näiden asioiden ehkäisemiseksi käytännössä käräjäoikeudessa ei tehdä mitään.
- Olin vilpittömän kiinnostunut tuomioistuinurasta ennen auskultointia. Olen tehnyt työni laadullisesti hyvin, jolloin en kykene määrällisesti moitteetta siihen, mihin pitäisi kyetä. Tuomioistuimen eettiset arvot ei käytännössä kohtaa omien arvojeni kanssa. Käräjänotaarit opetetaan käytännössä "tappamaan juttuja" ja "vetämään mutkat suoriksi", vaikka tuomioistuimen perustehtävä on antaa oikeussuojaa, eikä käräjänotaarin itsenäiseen ja riippumattomaan lainkäyttöön pitäisi puuttua työyhteisön tasolta epäasiallisella vaikuttamisella.
- Sihteerintöiden teettäminen käräjänotaareilla on omiaan turmelemaan näiden käsityksen tuomarin työstä. Tämän vuoksi notaarit eivät hakeudu tuomioistuinlaitokseen töihin.
- Käräjänotaarina on ollut varsin stressaavaa - en ole saanut juuri lainkaan palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni. Ainoastaan kaikille tuntuu tulevan kriittistä palautetta siitä, että pitäisi tehdä enemmän ja nopeammin ja paremmin.
- Oma uskoni oikeusvaltioon on romahtanut auskultoinnin aikana täysin. Oikeusvaltion perusperiaatteet oikeudenmukaisesta oikeudenkäynnistä eivät vaan yksinkertaisesti voisi vähempää kiinnostaa notaaria, joka klo 23 itkua vääntäen kirjottaa tuomiota. Menisin mieluummin Siwan kassalle kuin jatkaisin uraa tuomioistuimessa.
- Käräjänotaarien käyttäminen sihteeriresurssien paikkaamiseen on todella erikoista resurssien käyttöä.
- Koen, että notaareilla on liikaa töitä erittäin alhaiseen palkkatasoon nähden. Viran koulutustavoitetta poljetaan alas tuottavuuden kustannuksella: tarkoitus on saada juttuja ratkaistua mahdollisimman paljon välillä pitkilläkin työpäiville eikä syvempään perehtymiseen tai kouluttautumiseen jää juurikaan aikaa.
- Käräjänotaareiden palkkaus on tehtävän vastuullisuus ja työmäärä huomioiden aivan liian alhainen.
- Käräjänotaarien työmäärä erityisesti harjoittelun alkupuoliskolla on niin suuri, ettei se mahdollista kouluttautumista ja harjoittelun tavoitteiden toteutumista, eikä houkuttele ketään jäämään tuomioistuinlaitokselle töihin. Vanhemmassa tuomarikunnassa on myös ehkä jossain määrin sellaista

ajattelua, että muistellaan, miten omina notaariaikoina oltiin yötä myöten töissä, eikä ehkä nähdä asiassa todellista muutostarvetta.

Riippumattomuus ja resurssit

- Tuomioistuimet eivät ole riippumattomia, koska olemme hallintoviranomaisen eli Tuomioistuinviraston armoilla siinä, millaisin resurssein lakisääteisiä tehtäviä hoidetaan. Resurssit vaikuttavat suoraan tehtävistä suoriutumiseen ja lainkäytön laadukkuuteen. Tulossopimuksiin ja tulosneuvotteluihin liittyy piirteitä, joilla suoraan puututaan riippumattomaan lainkäyttöön ja jotka huonosti sopivat riippumattomien instituutioiden asemaan. Asiantila vaatisi hyvin kriittistä tarkastelua. Korjausliike voisi olla resursseista ja palkoista säätäminen lailla. Palkoista puhuttaessa voisi olla paikallaan lähestyä palkan tason tarkastelua pohtimalla sitä, takaako nykyinen palkkataso sen, että tuomari on ja myös näyttää taloudellisesti riippumattomalta. On kovin vaikea nähdä, että taloudellinen riippumattomuus voisi perustua nykyiseen tasoon. Tavoitteena ei voi olla muutamien satojen eurojen tasokorotukset vaan pikemminkin pohjoismainen palkkataso. Ehkä se houkuttelisi huippuosaajia tuomarin tehtäviin ja auttaisi jaksamaan tässä työmäärässä, jota pitäisi pystyä vähentämään joka tapauksessa.
- Suurin ongelma tuomioistuimissa on tällä hetkellä resurssien riittämättömyys. Ongelmat eivät johdu tuomioistuimista itsestään, vaan lainsäätäjästä, joka ei osoita meille riittäviä resursseja. Päällikkötuomarit tekevät parhaansa niillä resursseilla, mitä heidän käytössään on, eikä heitä tule syyllistää työtilanteesta. Syyllinen vaikeaan tilanteeseemme on eduskunta.
- Kansalaisten pitäisi saada tietää, millaisessa kiireessä ja miten vaillinaisilla resursseilla ja toimintaedellytyksillä heidän elämänsä kannalta jopa ratkaisevan tärkeitä asioita tuomioistuimissa käsitellään.
- Lisäksi tuomariresursseja pitäisi lisätä ainakin suurissa käräjäoikeuksissa noin kolmanneksella.
- Tuomioistuinlaitoksessa resurssit eivät jakaudu maantieteellisesti järkevällä tavalla. Pääkaupunkiseudulla käsitellään määrällisesti enemmän sekä laadullisesti vaativampia asioita, minkä tulee näkyä käräjäoikeuksien resurssoinnissa.
- Työmäärä on liiallinen varsinkin pk-seudulla. Resurssit eivät ole oikein mitoitettu.
- Olen erittäin huolissani perusrahoituksen riittämättömyydestä, koska se rapauttaa oikeusjärjestelmämme toimivuuden lopullisesti surkeiden tietojärjestelmäsovellusten kanssa. Asialle ei ole tehty mitään, vaikka lakivaliokunta on korostanut perusrahoituksen riittämättömyyttä yli 10 vuoden ajan. Oikeusvaltio murenee koko ajan ja me tuomioistuimissa työskentelevät seuraamme aitiopaikalta, kun ns. palava öljynporauslautta uppoaa. Karmaisevinta tässä on se, että olemme itse tämän palavan öljynporauslautan kyydissä emmekä itse voi vaihtaa suuntaa. Voimme vain hypätä pois kyydistä ja vaihtaa alaa pois tuomioistuinlaitoksesta. Onko meillä varaa menettää osaavia ja kokeneita tuomareita? Kuka haluaa enää hakeutua tuomioistuinlaitokseen töihin? Esittelijäjärjestelmä on ajettu alas eikä tuomarikoulu tuota lähellekään riittävästi uusia tuomareita eläköityvien tilalle.
- Resursseja tulisi lisätä.
- Liiton olisi jo aika voimakkaasti tuoda esiin pääkaupunkiseudun tuomioistuinten resurssien täydellinen riittämättömyys ja keskittää kaikki voimavaransa tämän puutteen korjaamiseen viemällä viestiä päättäjille ja yleisesti yhteiskuntaan. Resurssien puutetta ei voi enää hyssytellä.
- Ymmärtäisin resurssikysymykset, mikäli tuomioistuintoiminta olisi yhtä kallista kuin vaikkapa sairaanhoito, jonka vuosikustannukset liikkuvat noin 100 miljardin euron tasolla vuosittain. Tuomioistuinlaitoksen vuosikustannukset ovat kuitenkin vain noin 300 miljoonaa euroa eli 0,3 % terveydenhoidon vuosikustannuksista. Tähän nähden on täysin käsittämätöntä, että rahoitukseen ei saada muutamien kymmenien miljoonien tasonkorotusta. Se, että valtiolla ei ole varaa maksaa kunnon palkkaa, on hölynpölyä.

Työn kuormitus, palkkaus yleisesti ja muut seikat

- Tuomioistuintyö vaatii paljon osaamista ja työt tehdään virkavastuulla, minkä vuoksi välillä musertavankin suuri työmäärä on omiaan kuormittamaan kestämättömällä tavalla pitkässä juoksussa.
- Työtä on aivan liikaa siten, ettei siitä selviydy ns. virkatyöajassa. On tehtävä ylitöitä, jotta voisi saavuttaa tulostavoitteet, eikä niitä silloinkaan välttämättä saavuta. Se aiheuttaa ahdistusta ja stressiä, kun mikään ei riitä. Lisäksi ei ehdi harrastamaan, joka aiheuttaa terveysongelmia. On tehtävä ylipitkiä päiviä ja lisäksi työtä on tehtävä intensiivisesti ja hyvin nopeasti, joka aiheuttaa kuormitusta. Palkkaus ei ole suhteessa työn määrään eikä vaativuuteen. Tulostavoitteet pitäisi olla maltillisemmat, koska ne ovat juttujen laatuun nähden liialliset.
- Julkisella puolella kauttaaltaan on nähtävissä viranomaistoimintaan kohdistuvien vaatimusten lisääntyminen määrällisesti ja laadullisesti eikä ehkäpä riittävästi huomioida asioiden lisääntyvää kompleksisuutta ja laajuutta (kv-liitännäiset asiat, oikeudenhoidon laatuvaatimukset ylipäätään) muttei myöskään yhteiskunnan tietyllä tapaa nykyään edellyttämää alati kiihtyvää tahtia asioiden käsittelyssä. Laatua ei voi tehdä kiireessä. Pohjimmiltaan kyse on poliittisesta tahtotilasta mihin varoja halutaan suunnata. Myös osaavalla esimiestyöllä ja sen myötä nopealla reagoinnilla muuttuviin työresursseihin on entistä suurempi merkitys työnjaossa.
- Huono johtaminen yhdistettynä liialliseen työmäärään käräjäoikeudessa sai minut lähtemään pois oikeuslaitoksesta pariksi vuodeksi, mutta sittemmin palasin oikeuslaitokseen.
- Palkkaus on jäänyt selvästi jälkeen työn vaativuuteen nähden. Se rapauttaa yleistä arvostusta koko tuomioistuinsektoria kohtaan.-Tuomareiden palkkaus on jäänyt jälkeen muiden lakimiesten palkkakehityksestä.
- En kannata työaikalain piiriin siirtymistä, sillä tuomarin tehtävään kuuluu vapaus, lisäksi jotkut työt on pakko saada määräajassa hoidettua. Tuntuu kuitenkin siltä, että työaikalain piiriin kuulumattomuutta käytetään hyväksi siten, että rahoitusta ei tuomioistuinlaitokselle tipu. Työt tulevat hoidettua nykyisellä henkilöstömäärällä, koska ihmiset joustavat ja tekevät ylitöitä. Oikea ratkaisu tilanteeseen olisi lisärahoitus ja henkilöstön palkkaaminen. Minulle ei myöskään olisi ongelma tehdä nykyistä työmäärää, jos palkkaus olisi parempi. Tilanne tulisi joko ratkaista palkankorotuksilla tai henkilöstömäärää kasvattamalla. Ongelmana on raha, kuten usein. On hyvin vaikea nähdä, että valtiovalta lähtisi tähän puuttumaan, koska asiat rullaavat. Mediassa puhutaan paljon hoitajien, lääkäreiden, poliisien, opettajien kuormituksesta. Olisiko aika nostaa meidän ammattikuntamme työmäärä keskusteluun, jotta saataisiin lisää rahoitusta joko henkilöstön palkkaukseen tai henkilöstön palkkojen korotukseen.
- Kaksi eri palkkaluokkaa on epätasa-arvoista, koska alemmassa palkkaluokassa tehdään aivan samoja töitä kuin ylemmässä. Lisäksi palkkaus on työn vaativuuteen ja vastuuseen nähden liian alhainen.
- Työ on suuresta työmäärästä huolimatta erittäin mielenkiintoista, motivoivaa ja innostavaa. Koen olevani kutsumusammatissani ja saavuttaneeni suuren unelmani. Ainoa seikka, mikä ei motivoi, on palkkaus. Palkka ei ole oikeassa suhteessa työmäärään, työn vaativuuteen ja vastuuseen. Harkitsen sivutyön hankkimista rahallisen tilanteen parantamiseksi.
- Parhaat ja tehokkaimmat juristit eivät hakeudu tuomioistuinuralle tai anna läheskään parastaan, koska palkkaus on niin huono ja työpanoksen määrä ei vaikuta etuihin tai edes etenemiseen juurikaan mitenkään.
- Esimiestyötä ei arvosteta palkan muodossa. Laamannit saavat kohtalaisen korvauksen, mutta osastonjohtajan 10 % on nykyisissä suurissa yksiköissä, jos ei nyt vitsi niin ainakin melko vähän.
- Resursseja, siis mm. sihteereitä, haastemiehiä ja tuomareita, ei ole tarpeeksi työhön nähden.

- Työ on mielekästä, mutta kuormitus on kasvanut ja ikääkin tullut. Tunnollisena yrittää tinkiä omista tarpeistani terveyden ja hyvinvoinnin kustannuksella.
- Työnohjaus olisi tärkeä tuki tuomareille. Monille muille ammattiryhmille se on jo arkipäivää. Myös erilaiset mentorointimallit voisivat auttaa tukemaan nuorempaa tuomaripolvea.
- Resurssit ovat pysyväisluonteisesti alimitoitetut liittyen niin henkilökunnan määrään kuin palkkaukseenkin. Asioista päättävät tahot eli käytännössä poliitikot eivät ole tehneet asialle mitään ja tuskin tekevätkään.
- Tuomareitten palkkaus on surkea työn vaativuuteen ja laaja-alaiseen osaamisvelvoitteeseen nähden.
- Pidän työstä, mutta hankaluudet esimiehen kanssa ja kehno palkkaus saavat säännöllisesti miettimään alanvaihtoa.
- Tuomareiden palkkataso on jäänyt muuta alaa selvästi jälkeen. Palkkauksen jakautuminen kahteen palkkaluokkaan ei ole missään määrin perusteltu, koska työtehtävät ovat laadultaan ja määrältään yhtenevät. Koen palkkauksen keskeisimmäksi asiaksi, miksi tuomarinuraa ei välttämättä koeta houkuttelevana vaihtoehtona lakimiesalalla.
- Mielestäni on uskomatonta, että tuomarit joutuvat pääkaupunkiseudulla valtavan työkuorman alle ja vastaavat kiireessä tehdyistä virheistä kalliisti mm. oikeuskanslerille (OKA). On jatkuva pelko siitä, mitä ei kiireessä huomannut ja milloin tulee OKA:n moitteet. Tähän ja työkuormaan nähden on suorastaan raivostuttavaa, että tuomarin palkka on salissa muihin juristeihin nähden pienin mutta vastuu suurin.
- Palkkauksen suhteen on erittäin epämotivoivaa, että julkisellakin puolella esim. syyttäjät ja poliisit ovat selkeästi paremmin palkattuja ja heillä on toisaalta enemmän erikoistumis- ja etenemismahdollisuuksia. Itse olen reilu 40-vuotiaana periaatteessa virkaurani huipulla vailla mahdollisuuksia todelliseen erikoistumiseen ja toisaalta sen myötä ansioiden parantamiseen.
- Työnantajankin kannalta nykykehityksessä on vaarana, että tuomarit menettävät varhaisessa vaiheessa suurimman kiinnostuksensa uraan ja työhön, mikä voi johtaa työtehon laskuun ja toisaalta laadun heikkenemiseen.
- Virastossamme useampi kokenut tuomari on siirtynyt toisiin tehtäviin viimeisen kahden vuoden aikana, mistä on syntynyt kokemustyhjiö. Tuomarin tehtäviin nimitetään henkilöitä todella lyhyiksi määräajoiksi, mikä on täysin epätarkoituksenmukaista, koska useiden juttujen elinkaari on vähimmillään noin 6kk. Palkkausjärjestelmä ei ole kannustava ja tuomarin työn vaativuuteen ja vastuuseen nähden täysin riittämätön. Huolellinen ennakkoperehtyminen ja tuomioiden kirjoittaminen edellyttää lähes aina töiden tekemistä ilta-aikaan tai viikonloppuisin. Henkilöstöresurssien vähyydestä johtuva käsittelyaikojen pidentyminen on johtanut siihen, että useissa asiaryhmissä (esim. lapsiasiat) pyydetään lähes poikkeuksetta väliaikaismääräyksiä, mikä vaikeuttaa asioiden priorisointia. Johdolta toivoisi selkeämpää kannanottoa henkilöstön puolesta ja vastuun ottamista työkuormasta. Tällä hetkellä viesti esimiesten taholta on luokkaa "näiden kanssa on vain pärjättävä ja saatava hoidettua". Tuomarin työ on mielekästä, mutta kiire vaikuttaa motivaatiota alentavasti.
- Varsinaisen lainkäyttötyön ulkopuoliset kehittämis-, hallinnointi-, koulutus-, työryhmä- ja kokoustamistehtävät, joita on paljon, ovat tosiasiassa täysin talkootyötä. Palkkaan tai lainkäyttötyön määrään asema ei vaikuta lähtökohtaisesti mitenkään, kokonaistyömäärää se kylläkin lisää huomattavasti. Myös osaston johtajan työstään saama korvaus on täysin riittämätön, enkä koe kumpaakaan tehtävää enää jatkossa houkuttelevaksi. Kysymys ei ole tehtävien sisällöstä. Jatkuvassa muutoksessa oleva toimintaympäristö on lisäksi kasvattanut tällaisen muun kuin lainkäyttötyön määrää todella paljon.
- Tuomarityön palkkaus on, erityisesti työn vaativuuden pitkään jatkuneeseen kasvuun nähden, jäänyt pahasti jälkeen jopa muiden julkisen sektorin juristien palkoista. Yksityisen sektorin palkkojen

kanssahan se ei ole koskaan pystynyt kilpailemaan enää sitten, kun kokemusta kertyy vähänkään enemmän.

- Tuloksellisuutta ei tulisi arvioida pelkästään päätöstilastojen perusteella. Työaikaa kuluu varsinaisen päätöstyön ohella mm. jatkuvasti vaihtuvien uusien esittelijöiden perehdyttämiseen. Osa tuomareista osallistuu toisia enemmän kehityshankkeisiin ja työryhmätyöskentelyyn, johon heidät on esimiehen aloitteesta laitettu, mutta silti edellytetään samaa numeraalista tulosta kuin kollegoilta, joilla on enemmän aikaa päätöksentekotyöhön. Hallintotuomioistuimissa eri asiaryhmien nykyiset painokertoimet eivät anna todellista kuvaa kaikkien asiaryhmien vaativuustasosta.
- Kaikki on yksittäisen tuomarin vastuulla. Esimiesten/organisaation vastuuta ei ole olemassa, eikä sitä haluta ottaa. Ylitöiden määrä on täysin kestämättömällä tasolla. Koska työaikaseurantaa ei ole, on ongelma helppo lakaista maton alle. Jos asiasta mainitsee, annetaan suoraan/epäsuoraan ymmärtää, että ongelma on tuomarissa itsessään. Näin siitäkin huolimatta, että lähes kaikki viraston tuomarit tekevät kestämättömissä määrin ylitöitä. Tuomareita irtisanoutuu ja hakijamäärät virkoihin/määräaikaisuuksiin laskevat. Omista kollegoistani kukaan ei ole ilmaissut halukkuuttaan hakea tuomarin virkoihin – ennen tilanne oli täysin päinvastainen. Kun töitä tekee koko ajan, syntyy väistämättä virheitä, joista ei ole vastuussa kukaan muu kuin päätöksen tehnyt tuomari. Täytyisi myös muistaa, että nykyään tuomarit ovat vähemmän kokeneita kuin ennen. Nykyisessä työtilanteessa ei ole ketään, joka edes periaatteessa ehtisi keskustella nuoremman tuomarin kanssa ja ohjata häntä.
- Valtava vastuu siitä, että kaikki menee täsmälleen oikein. Inhimillisiin virheisiin ei ole varaa. Tehdystä työstä ei saa mitään positiivista palautetta koskaan mistään. Jatkuvaa arvostelua asianosaisten ja avustajien taholta. Ikävää ja arvostelevaa puhetta toisia asianosaisia kohtaan avustajilta istuntosalissa. Ja jatkuvasti enemmän myös tuomaria kohtaan. Alkaa miettiä, että miksi ihmeessä teen tätä työtä. Uranvaihto on usein mielessä.
- Ongelma ei ole mikään yksittäinen. Työtä voi olla määrällisesti paljonkin. Asiakkaat voivat ajoittain olla hankalia. Välillä eteen tulee juttuja, joissa ratkaisuun yritetään etenkin eri medioiden kautta vaikuttaa. Ajoittain stressi kuuluu tuomarin työhön. Ongelma on se, että viime aikoina kaikissa stressiä lisäävissä tekijöissä on tapahtunut valtava nousu. Työtä on enemmän, asiakkaat selvästi moniongelmaisia, vaikutusyrityksiä enemmän ja jatkuvan stressin päälle pitäisi vielä sietää suurempia stressipiikkejä. Kun tähän vielä lisätään jatkuvat tietotekniset katokset, ongelmat ja keskeneräiset uudistukset, ei työtään voi enää tehdä laadukkaasti eikä aika riitä. Tilanne on jo muutaman vuoden ollut kestämättömällä pohjalla ja nyt pohjaa ei enää ole. Vapaapudotus on alkanut.
- Tuomioistuinten työn laatu kärsii liian vähäisten resurssien vuoksi. Tuomioistuinlaitoksen on pysyttävä kilpailukykyisenä työpaikkana, jotta taataan tulevaisuudessakin pätevien juristien saaminen tuomioistuinlaitoksen palvelukseen.
- Työn palkkaus on sen osaamisvaatimuksiin nähden selvästi liian matala. Aiemmissa tehtävissäni ansaitsin tuntuvasti paremmin.
- Itse työ on sisällöltään hyvin mielenkiintoista ja innostavaa. Sitä on vain resursseihin nähden aivan liikaa. Pitkäaikainen, jatkuva resurssien puute saa miettimään sitä, riittääkö pelkkä työn sisällöllinen mielekkyys pysymään alalla.
- Haaveiden ammatti, mutta töitä on nyt aivan liikaa
- Työjonot eivät koskaan lyhene, jos tekijöitä ei ole riittävästi ja jos ne vähätkin tekijät katselevat, kuinka HAIPA miettii, ja taustalle IT-osasto vaatii muutoksia ja haluaa jälleen kerran käynnistää tietokoneen uudelleen. Se, että järjestelmät ja johtaminen toimivat, ei voi olla yksittäisen rivituomarin vastuulla. Mutta kun ne eivät tosiasiallisesti toimi, ao. tuomari tekee sitten työtään yöllä tai viikonloppuna. Ja vastailee taas maanantaina kiukkuisiin tai sarkastisiin käsittelyaikatiedusteluihin.
- Tarvitaan käytännössä useita muutoksia, joilla saadaan osaavat ja tuomioistuimiin sopivat juristit tekemään lainkäyttötyötä pitkäjänteisesti. Tällä hetkellä myönnetään lyhytaikaisia lisärahoituksia, joilla saadaan uusia osaamattomia ihmisiä lyhyeksi aikaa töihin. Tämä ehkä toimisi makkaratehtaan

liukuhihnalla lisää makkaraa tuottavasti. Tuomioistuimessa tämä tarkoittaa sitä, että osaava ja kyvykäs henkilöstö käyttää aikansa uuden henkilöstön kouluttamiseen.

- Virastomme resurssit ovat jo pitkään olleet mielestäni liian pienet suhteessa alati kasvavaan työmäärään. Tekijöitä tarvittaisiin enemmän. Jutut ovat yhä vaikeampia ja laajempia, mikä tarkoittaa, että yhdellä työntekijällä saattaa olla samanaikaisesti useita laajoja ja poikkeuksellisen vaikeita juttuja, mikä osaltaan vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen, toki myös työn laatuun. Työtä siis tuntuu olevan vuosi vuodelta enemmän ja se on laadultaan kuormittavampaa. Koronan aikana saadut lisämäärärahat ovat olleet hyvin lyhytaikaisia, joten niiden merkitys esim. jutturuuhkan purkamisessa on nähdäkseni ollut lähinnä kosmeettinen.
- Tuomioistuinlaitoksen riittämätön rahoitus ja siitä johtuva henkilöstövaje sekä puutteelliset tietojärjestelmät ovat saaneet aikaan tunteen, että päättäjät eivät pidä tuomioistuinlaitoksen työtä ja siellä käsiteltäviä asioita tärkeänä. Joka vuosi tulosneuvottelujen lähtökohta on, että väkeä pitää vähentää. Kuitenkin työhön kohdistuvat vaatimukset kasvavat koko ajan, asiat monimutkaistuvat, uusia säädöksiä ja muita oikeuslähteitä tulee jatkuvasti, eikä niihin ole aikaa perehtyä, rikokset raaistuvat, virheitä työssä ei saisi tapahtua. Pyrin suunnittelemaan aikatauluni niin, että ehtisin tehdä työni kohtuullisen työajan puitteissa, mutta samalla toivoisin, että ihmisten asiat tulisivat käsitellyksi nopeammin. Kouluttautumiseen ei ole aikaa ja tuntuu, että osaaminen kapeutuu. Kokeneena tuomarina asettaisin itselleni kuitenkin mielelläni korkeammat vaatimukset. Mitään keskustelua johdon kanssa ei ole käyty siitä, mikä riittää, vaan tämä jää yksin pohdittavakseni. Positiivista palautetta työstäni en juurikaan saa, joskaan en myöskään negatiivista. Työ ja vastuunkanto tuntuu siis yksinäiseltä ja mietin työhön liittyviä asioita runsaasti myös "vapaa-ajalla". Työ vie siis paljon isomman osan ajastani kuin mitä varsinaiset tehdyt työtunnit osoittavat. Turhautumiseni on sillä tasolla, että aktiivisesti mietin jotain osa-aika - tai varhaiseläkemahdollisuuksia.
- Työnantaja ei ota vakavasti työtekijöiden selkeästi havaittavissa olevaa kuormittuneisuutta. Työnantaja suhtautuu vähättelevästi työn aiheuttamiin kuormitusoireisiin. Työmäärää arvioidaan määrällisesti ja korostetaan tuloksen saavuttamista. Vaikka ilmoitetaan istuntomäärä, joka viikossa hoidettava niin silti vaaditaan mm. sijaistuksia ja kiireellisiä hoidettavaksi lisäksi. Useampi päiväisten käsittelyjen kirjoittamiseen ei anneta varata riittävästi aikaa. Työnantaja ei anna mahdollisuutta tasata tehtyä työaikaa normaaliksi, vedotaan siihen, että työaikaa ole. AIPA-järjestelmässä on huomattavia puutteita, jotka hankaloittavat ja viivästyttävät asioiden hoitamista. Tästä huolimatta järjestelmän käyttöalaa ollaan lisäämässä. Työnantaja on siirtänyt huomattavan määrä atk-asioiden tekemistä mm. tuomareille. Laitteistojen käyttöönotto ja ohjelmistojen päivittäminen on siirretty tuomareille ja näissä ilmenneisiin ongelmiin on vaikea saada apua. Tällainen vie aikaa varsinaiselta tuomarin työltä. Työnantaja ei tue sairauslomalta palaavan uupuneen työhön paluuta. Odotetaan, että henkilö työskentelee samalla tahdilla, joka johti uupumiseen. Tukea jaksamiseen ei anneta.
- Tuomioistuinpalkkaus on lähinnä kilpailukykyinen tilanteessa, jossa töistä kykenee suoriutumaan virka-ajan puitteissa (tällöin tuntipalkka on kohtuullisempi), mutta virka-ajan puitteissa selviytyminen vaikuttaa siis aina vain harvinaisemmalta tilanteelta. Kun tuomioistuimiin voisi oikeusturvaseikkojenkin takia toivoa osaamistasoltaan päteviä juristeja, ei kehityssuunta mahdollisten rekrytointiongelmien suhteen vaikuta hyvältä. Käytännössä tuomioistuinten resurssivaje lienee melkein kaikkien em. epäkohtien taustalla.
- Käräjätuomareiden työn laadun ylläpitäminen ja parantaminen edellyttää riittäviä henkilöresursseja. Nopeus on osa laatua, mutta ei laadusta voi tinkiä missään tilanteessa eikä se ole kenenkään etu.
- On henkisesti kuormittavaa, kun asiakkaat joutuvat odottamaan asian käsittelyä ja ratkaisua aivan liian kauan, mutta yksittäisellä tuomarilla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa tähän, koska ei voi päättää mitä juttuja istuu ja kuina paljon niitä tulee pöydälle. Riittämätön krooninen resurssivaje kiihdyttää negatiivista kierrettä ja murentaa oikeuslaitoksen uskottavuutta. Myös lyhyempiin

sairauslomiin pitäisi saada sijaiset, jotta työpaineet eivät siirry kollegoille, joilla on jo ennestään liikaa töitä. Sijaisjärjestelmää pitäisi jo vihdoin alkaa kehittää.
- Olen jo irtisanoutunut tuomarinvirasta ja siirryn muihin lakimiestehtäviin.
- Uralla etenemismahdollisuuksia ei ole lainkaan
- Ratkaistavat jutut ovat keskimääräisesti vaikeutuneet ja laajentuneet, mihin nähden henkilöstön nopea vaihtuvuus on hyvin ongelmallista. "Erikoistuminen" tai mahdollisuus siihen voisi olla toivottavaa hallinto-oikeustuomareidenkin keskuudessa.
- Tuomioistuinuran houkuttelevuus ja palkkaus on ongelma. Moni erityisesti T11 palkkaluokan tuomarin suunnittelee siirtymistä pois tuomarin tehtävistä, koska tuomareiden palkkataso on jäänyt jälkeen esimerkiksi asianajajien ja poliisihallinnon lakimiesten palkoista.
- Työyhteisön vapaa matkustajille ei tehdä mitään, mutta toisilta edellytetään myös heidän töidensä tekemistä. Kaikki muu paitsi lainkäyttö on tärkeämpää. Erilaisia vaikeasti käytettäviä ohjelmia on noin miljoona. Moni tukitoimi on siirretty tuomarin itsenäisesti tehtäväksi ajattelematta lainkaan sitä, kuinka paljon siinä menee hukkaan aikaa ja rahaa. Esimerkki: ostin junalippua valtion maksuaikakortilla. Lipun ostoon meni noin tunti aikaa ja kahden henkilön panos, jotta kortti saatiin toimiaan.
- Tuomareilla ja tuomioistuimilla ei ole tässä yhteiskunnassa sitä asemaa ja arvostusta, joka sille kuuluisi yhtenä vallan kolmijako-opin mukaisena toimijana. Tuomari on vain osa yhtä virkamiesrälssiä sillä erotuksella, että työmäärä ja vastuu ovat suuremmat ja palkka suhteessa paljon pienempi.
- Työkuorma on aivan liian suuri. Aloitteleva tuomari ei saa helpotusta, ei ole aikaa valmistella eikä kirjoittaa tuomioita. Jatkuvasti täytyy tehdä töitä vapaa-ajalla ja viikonloppuna, mikä on syönyt jaksamisen. Tähän ei ole näkyvissä muutosta muuten kuin työpaikkaa vaihtamalla. Pidän työstäni sinänsä mutta pohdin vakavasti, onko tämä sen arvoista kuitenkaan. Kuka haluaa jäädä työhön, jossa tulevaisuus näyttää vähintään yhtä vaikealta kuin nykytila?
- Tuomioistuinurasta tulisi tehdä vetovoimaisempi esimerkiksi nostamalla tuomareiden palkkaus edes jossain määrin kilpailukykyiselle tasolle yksityiseen sektoriin (ja julkiseen sektoriinkin verrattuna) verrattuna.
- Sihteereiden palkkausta pitäisi radikaalisti parantaa, jotta osaavat ja hyvät tekijät eivät karkaisi yksityiselle sektorille.
- Työ on muuten erittäin mielekästä, mutta liiallinen työmäärä aiheuttaa suurta stressiä.
- Tuomareiden kaksiportainen palkkausjärjestelmä on epäoikeudenmukainen. Palkkaluokkaero ei peilaudu työtehtävien vaativuudessa tai määrässä. Kokemuslisä on riittävä palkitsemaan kokemusta.
- Alan kilpailukyky on heikko. Palkkaus ei vastaa työn vaatimuksia ja vastuuta.
- Vapaa-aika ei riitä töistä palautumiseen. Oman terveyden kustannuksella virkavastuulla tätä työtä tehdään. Sitä miettii kauanko jaksaa vai vaihtaako alaa.
- Tuomioistuinlaitoksen työtä ei arvosteta. Palkkauksemme on täysin alakanttiin työn vaativuuteen ja työmäärään nähden, eikä palkkoja ole korotettu käytännössä ollenkaan vuosikymmeniin indeksikorotuksia lukuun ottamatta. Lakipalkka parantaisi riippumattomuuttamme ja merkittävä palkan tasokorotus korjaisi palkkauksemme merkittävää jälkeenjääneisyyttä (vrt. esimerkiksi asianajajat, syyttäjät ja kihlakunnanvoudit).
- Tuomareilla ei ole aikaa osallistua koulutuksiin, eikä työtä ja vapaa-aikaa ole mahdollista enää yhteensovittaa mielekkäällä tavalla ainakaan käräjäoikeuksissa. Työhyvinvointi on nykyisin heikkoa ja ihmiset tuomioistuinlaitoksessa ovat jo todella uupuneita. Ihmiset tuomioistuinlaitoksessa ovat kokemuksen perusteella yhä useammin sairauslomilla uupumuksen takia.
- Yksi olennainen epäkohta liittyy tuomareiden palkkaukseen eli palkkaluokkiin: samasta työstä eri maksetaan erisuuruista palkkaa.

- Työntekijöiden pätevyyttä ei tulisi pelkästään ratkaistujen juttujen määrällä. Lisäksi erityisesti hyvät tukitoiminnot, kuten sihteeripalvelut, on äärimmäisen tärkeä osa toimivaa organisaatiota. Sähköisiin järjestelmiin tulisi siirtyä kokonaan ja tiedonkulkuun organisaation sisällä kiinnitettävä huomiota. Itse olen havainnut paljon virheitä, jotka usein johtuvat tiedonkulkuun ja kommunikaatioon liittyvistä puutteista.
- Työmäärä on kohtuuton käräjäoikeuksissa ja talon suhtautuminen mahdollisiin tuomareiden virheisiin on moitittavalla tasolla. Vuoden aikana laamanni on muun muassa kommentoinut valtamediassa varsin asiattomaan sävyyn yksittäisen tuomarin työssä suoriutumista, kun tuomion antamista on jouduttu siirtämään useampaan otteeseen. Käräjäoikeuksissa tuomaritkin ovat vain ihmisiä ja virheitä sattuu. Tuomareilla pitäisi olla luotto siitä, että talotasolla suhtauduttaisiin inhimillisesti mahdollisiin virheisiin.
- Työyhteisössäni painotetaan enemmän tuloksen tekemistä kuin laadukasta työtä. Koen työilmapiirin heikentyneen siksi, että esimiehet/johto on kokemukseni mukaan sitä mieltä, että työntekijät eivät tee riittävästi tulosta, vaikka minä itse ja käsitykseni mukaan suurin osa kollegoistani tekee töitä säännöllisesti yli virka-ajan. Lisäksi olen viime aikoina käynyt esimiesteni kanssa useita keskusteluja, joissa esimiehet ovat tuoneet esiin näkemyksensä siitä, että tuomion kirjoittamistaidoissani /-taidoissamme on puutteita, jos virka-aika ei riitä työn tekemiseen.
- Vakavin ongelma jälkeenjäänyt palkkaus. Työmäärä ajoittain korkea, mutta sen kanssa voisi elää, jos näistä hommista maksettaisiin hyvin.
- Meiltä vaaditaan koko ajan enemmän yhtä suurella vastuulla ja siihen nähden palkka, jota etukäteen pidin hyvänä ei vastaa työn vaatimustasoa. Kun tulin noin kaksi vuotta sitten tänne töihin kuvittelin, että tämä on eläkevirkani. Joudun usein toteamaan, että jos en laske omaa rimaani niin tämä työtahti tulee sairastuttamaan minut.
- Onneksi vielä löytyy käräjätuomareita, jotka jaksavat rakkaudesta lajiin, että meillä on edes jonkinlainen tuomioistuinlaitos mutta kuinka kauan heitäkään löytyy, kun töitä on aina liikaa, palkka on vitsikkään huono ja työvälineet ovat vähintään yhtä suuri vitsi.
- Olen aikaisemmin suositellut nykyistä tuomioistuintyöpaikkaani työpaikaksi. En enää tee sitä. Julma henkilöstöpolitiikka päässyt valtaan (ei koske minua, mutta olen nähnyt sivusta).
- Minulla on kokemusta useammasta virastosta tuomarintehtävistä. Työmäärä on liiallinen ja työ kuormittaa liian paljon. Lisäksi vastuu on valtava, joten se yhdessä kiireen kanssa on erittäin stressaavaa.
- Kansliahenkilökunnan rekrytoinnin ja pysyvyyden ongelmat alkavat vaikuttaa vakavasti tuomarien työssä jaksamiseen. Tuomarin työpanos kohdentuu vääriin asioihin mikä pahentaa työtilannetta entisestään.
- Tuomarin työ on vastuullista ja kuormittavaa. Palkkaus laahaa jäljessä kaikissa oikeusasteissa. Erityisesti käräjäoikeudessa pääkaupunkiseudulla työmäärän laajuus ja juttujen monimutkaisuus yhdistettynä loputtomien "pienten" kiireellisten sarja-asioiden hoitamiseen, on selvää, että ala ei houkuttele nuoria. Olen kuullut esittelijöistä ja asessoreista (joiden pitäisi olla tulevaisuuden käräjätuomareita), jotka käyvät vuoden käräjäoikeudessa ja palavat loppuun tai palaavat hoviin.
- En ole harkinnut alanvaihtoa vakavasti, koska pidän työstäni enkä osaa kuvitella mielekkäämpää juristin työtä. Työhön liittyy paljon seikkoja, jotka vaativat korjaamista ja saattavat pitkittyessään johtaa alanvaihdon pohtimiseen. Näitä ovat edellä mainituista Tuomioistuinten palkkaus, Liiallinen työmäärä tuomioistuintyössä ja Tuomioistuintyö on liian kuormittavaa (työmäärään nähden). Keskusteluissamme olemme vertailleet työn vaativuutta ja työmäärää sekä työhön liittyvää vastuuta muihin työtehtäviin ja tuntuu siltä, että tuomarin työ on moniin muihin juristin tehtäviin nähden alipalkattua. Tällä työmäärällä ja vastuulla olisi mahdollisuus huomattavasti suurempiin ansioihin toisissa työtehtävissä. On toki ymmärrettävää, että palkkaus on esimerkiksi yksityisellä puolella

julkista suurempi, mutta tuomarin työn vaativuuteen, työn määrään ja kuormittavuuteen nähden palkka ei ole nähdäkseni asianmukaisella tasolla eikä kilpailukykyinen.

- Tuomarin työ on arvokasta, vaativaa ja mielenkiintoista, mutta varsin alipalkattua. Jutut ovat laajentuneet, monimutkaistuneet ja vaikeutuneet viimeisen 5 – 10 vuoden sisällä huikeasti. Esimerkinomaisesti viimeisen vuoden sisällä on useita asioita, jotka ovat edellyttäneet joko kansanvälisten sopimusten tulkintaa ja/tai EU-tuomioistuimen ratkaisujen hakemista, tutkimista, eikä tällaiseen ole aikaa. Kuormittavuus tulee liiallisesta työmäärästä käytettävissä olevaan aikaan nähden ja siitä, että esimies näkee asian niin, että "kirjoitetaan liian pitkiä tuomioita ja anna hovin tutkia". Tämä johtaa omien arvojen ja vaatimusten syvään ristiriitaan. Kaikki pakertavat omillaan, toisaalta hoetaan, että älkää tehkö liikaa, ettette väsy ja toisaalta mitään konkretiaa siihen, mikä on riittävä määrä, ei ole. Juttuja jaetaan käytettävissä olevaan aikaan nähden liikaa, jolloin pinot jäävät ratkaisijan murheeksi. Laki lähtee siitä, että tuomiot on annettava kansliassa kahdessa viikossa ja säännös on ihan absurdi nykytilanteessa, mutta kuvastaa hyvin työn määrän ja vaatimusten välistä syvää ristiriitaa.
- Suuri työmäärä ei kompensoi pientä palkkaa, että 15 vuoden päässä häämöttävä vakivirka ei motivoi tekemään koiranhommia koska yksityisellä puolella ensimmäinenkin työpaikka on vakituinen ja, että me milleniaalit olemme sikäli huonoja työntekijöitä, kun vaihdamme työpaikkaa ala-arvoisten työolojen vuoksi. Työntekijöiden vaihtuvuus tuomioistuinlaitoksessa on suurta ja siihen on syynsä. Esimerkiksi eräässä käräjäoikeudessa vuoden 2021 aikana tuomareista lähes puolet on siirtynyt muihin tehtäviin (em. määrässä ei ole huomioitu eläköityneitä), mikä on sellainen määrä, että hälytyskellojen pitäisi alkaa soimaan.
- Alalta siirtyminen houkuttelee palkkauksen vuoksi. Kun on T13-tasolla, täällä ollaan hamaan loppuun saakka. Sinänsä työ on tosi mielenkiintoista ja tärkeää, ja joustavuuden vuoksi työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuu yleensä hyvin, mutta kun yksityisen avustajan palkkiovaatimus saattaa olla puolet tuomarin vuosipalkasta, pistää miettimään, onko hakeutunut oikealle alalle.
- Palkkaustasoa olen aina pitänyt riittävänä, mutta tähän riittävyyteen on vaikuttanut se, mitä muita etuja työhön on liittynyt: sopiva työmäärä, sopiva työkuormittavuus, aikaa tutkia asioita ja tehdä huolellista työtä, kouluttautumismahdollisuudet, toimivat tietojärjestelmät, hyvät toimitilat, hyvä työterveyshuolto, hyvät sihteeri- ym. tukipalvelut jne. jne. Jos tämä kokonaispaketti rapistuu, en voi enää pitää palkkaustakaan riittävänä.
- Koulutukseen osallistumiselle ei löydy aikaa, ellei sitten halua käyttää vapaa-aikaansa työtehtävien hoitamiseen siitä hyvästä, että on lisäkouluttautunut.
- Kun työtä on niin paljon kuin on, ja käsittelyajat pitenevät koko ajan, tähän suunnittelemiseen alkaa jo kulua kohtuuttomasti aikaa. Tulipalojen sammuttelua sen sijaan, että rakentaisi kestävää kokonaisuutta. Ei ole sellaista joustavuutta ja väljyyttä ja luovia hetkiä, joita olen työssäni rakastanut.
- Itse pidän lujasti kiinni siitä, että teen keskimäärin noin 8 tuntia töitä päivässä ma-pe, enkä sen enempää. Tämä onnistuu yleensä. Mutta sitten on myös tarkasteltava työpäivien sisältöä: ne ovat äärimmäisen tiiviit ja strukturoidut. Päivissä ei yleensä ole nykyään enää sitä luovuutta ja ajatusaikaa, joka alun perin houkutteli tälle alalle ja jonka koin kompensoivan yksityiseen puoleen verrattuna matalampaa palkkaa.
- Tuomioistuimiin kaivataan todella kipeästi lisää resursseja! Houkuttelevuutta ja työhyvinvointia lisäisi reippaasti suurempi kilpailukykyinen palkka sekä tuomariresurssien lisääminen.
- Pääkaupunkiseudulla työkuorma on aivan liiallinen ja kaikki epäasiallinen vaikuttaminen yms on suurempaa kuin maakunnissa. Palkkaus on epätasa-arvoista. Maakunnissa saa saman palkan vähintään puolet pienemmällä työkuormalla ja stressillä. Verrattuna muihin oikeussalijuristeihin tuomarin palkkaus onnettomalla tasolla. Muut salissa saavat parempaa palkkaa ja vastuu on pienempi. Pian ala ei enää houkuttele

- Tuomarin palkkataso on jäänyt jälkeen muista toimijoista. Työtä on määrällisesti liikaa ja on vaikeaa tehdä sitä niin hyvin kuin haluaisi. Työ läikkyy vapaa-ajalle. Työn sisällön mielekkyys ja mahtavat kollegat auttavat jaksamaan.
- Sihteerien vähentäminen AIPA:n käyttöönoton myötä lisää tuomarien työtaakkaa, mikä pitäisi huomioida. Myös sihteerien palkkausta pitäisi parantaa, jotta hyvät sihteerit eivät hakeutuisi paremmin palkattuihin tehtäviin valtion muihin virastoihin. Kouluttautumiseen pitäisi voida osallistua työaikana niin, ettei se kasaa töitä vapaa-ajalla tehtäväksi.
- Koen epäoikeudenmukaiseksi tuomareiden palkkauserot. T11 palkkaluokan tuomarina teen täsmälleen samaa työtä kuin T13 tuomarit naapurihuoneissa.
- Ottaen huomioon sen, miten suuren vastuun tuomarit kantavat ratkaistavista asioista, tuomareiden palkkaus on auttamatta jäänyt jälkeen muista juridiikan ammateista. Myöskään tietojärjestelmät eivät missään nimessä helpota, vaan lisäävät tuomioistuinten työtä. Tuomioistuinten perusrahoitus ei ole kunnossa, vaikka se voitaisiin suhteessa valtion muihin menoihin nähden hyvin pienellä summalla saattaa vastaamaan nykyajan vaatimuksia. Tästä lienee tulkittavissa, että Suomessa ei juurikaan arvosteta oikeusvaltiota. 10 vuoden koulutuksella (oik. yo, TI-harjoittelu, HO esittelijän tehtävät) ei todellakaan tulisi olla palkkakuopassa.
- Tuomioistuintyössä työsuhteen ehdot; erityisesti palkkaus, työajattomuus eli käytännössä ilmainen ylityö, jatkuvat ja perusteettomat määräaikaisuudet (määräyskirjaan perusteeksi kirjataan kerrasta toiseen työn luonne) eivät ole kohtuullisia työmäärään ja työn vaativuuteen sekä vastuuseen nähden taikka edes kilpailukykyisiä muihin juristitöihin verrattuna.
- Palkkaus voisi olla suurempi, ja se lisäisi tuomioistuinuran houkuttelevuutta. Tuomioistuimissa työskentelee pääasiallisesti osaamistasoltaan parhaimmat juristit verrattuna yksityisellä sektorilla paikoin rehottavaan villiin länteen.
- Sihteereiden suuri vaihtuvuus on ongelma. Jatkuvasti vaihtuvat, kokemattomat sihteerit vievät paljon resursseja kokeneemmilta sihteereiltä ja muodostavat riskin virheisiin sekä tuomioistuimelle että yksittäisille tuomareille. Sihteereiden palkkaus on erittäin huono verrattuna vaikka haastemiesten palkkoihin. Sihteereiden työ on kuitenkin vaativaa ja palkkauksen tulisi olla sen mukaista. Nyt vaikuttaa siltä, että on jääty siihen aikaan, kun sihteerit toimivat vielä lähinnä konekirjoittajina. Sihteerin palkalla ei isommissa kaupungeissa elä, vaan täytyy olla hyväpalkkainen kumppani. Sihteerit tarvitsevat tältä osin edunvalvontaa, mitä heillä ei selvästi ole.
- Jos työmäärä ja -kuormittavuus alkaa olla sitä tasoa, että pää ei kykene enää hallitsemaan kaaosta, työtä on vaan yksinkertaisesti liikaa. Meillä on liian vähän sihteereitä talossa ja jäljellä olevat kuormittuvat liikaa eivätkä enää viihdy tehtävissään. Tällä on suora vaikutus tuomarin työn määrään. Rikosjuttuja aletaan marras-joulukuussa 2021 sijoittamaan päiville elo-syyskuussa 2022, mikä osoittaa, että tilanne on juttujen määrän vuoksi hallitsematon. Sama koskee riita-asioita. Kuormitus kertaantuu monin verroin, kun asioita on palautettava moneen kertaan mieleen. Lisää työtä aiheuttaa nimittäin se, jos ihmiset eivät vaan yksinkertaisesti muista tulla paikalle vuoden kuluttua, tulee peruuntumisia ja siten turhia istuntoja.
- Jos halutaan laadullisesti hyvää oikeudenhoitoa myös alioikeuksissa, tulee panostaa riittävään resurssointiin, koulutukseen ja palkkauksen saamiseen ajan tasalle. Tuomioistuinura ei ole enää kovinkaan houkutteleva vaihtoehto.
- Tuomioistuinlaitos on jo pitkään pyörinyt motivoituneitten ammattilaisten sitoutumisen ja venymisen varassa. Väki alkaa kuitenkin olla todella väsynyttä. Vielä muutama vuosi sitten en itsekään uhrannut ajatustakaan uran vaihdolle. Tällä hetkellä olen alkanut vakavasti pohtia muita vaihtoehtoja. Nykyisellä osaamisellani ja työpanoksellani voisin nimittäin saada myös ansaitsemaani palkkaa - mutta vain muualla kuin tuomioistuinlaitoksessa.
- Työn kuormitus on ollut valtava jo pitkään. Johto ei jostain syystä halua nähdä työntekijöiden ahdinkoa. Tulen vaihtamaan alaa, koska oman terveyden menettäminen ei ole tämän arvoista.

- Olen työskennellyt yli 5 vuotta tuomioistuinlaitoksen palveluksessa. Työskentelen edelleen 2 kk:n määräaikaisissa KäT-virkasuhteissa. Palkkani on selvästi heikompi kuin samanikäisillä lakimieskollegoilla yksityisellä sektorilla tai vaikkapa ulosottolaitoksessa. Työmääräni ovat merkittävästi suuremmat kuin monilla tuntemillani lakimieskollegoilla ja he ovat kannustaneet vaihtamaan työpaikkaa. Olen työskennellyt useissa eri tuomioistumissa ja varsin harvassa paikassa työnjohto on ammattimaista, minkä vuoksi aataminaikaiset työprosessit tekevät työstä entistäkin kuormittavampaa. Lisäksi työaikaa kuluu viikoittain tarpeettomasti toimimattomien ICT-järjestelmien kanssa taistelemiseen. Kehitys ei näytä menevän yhtään parempaan suuntaan vaan joka vuosi huonommaksi. Tuomioistuinvirasto ei ole tuonut tilanteeseen toivottua parannusta vaan sen toiminta on osoittautunut melkoiseksi pettymykseksi suurista toiveista huolimatta. Vaikka tuomarin työn ydinsisältö on edelleen erittäin mielenkiintoista, on työ edellä mainituista syistä todella vastenmielistä. Tämän vuoksi en ole nähnyt mitään muuta järkevää vaihtoehtoa kuin vaihtaa toisiin tehtäviin.
- Olen kokenut olevani kutsumustyössä ja pidän ammattiani arvokkaana. Tuomarinuraa on takana noin 15 vuotta. Olen ollut useammallakin sektorilla töissä ja on todettava, että työkuorma on tuomioistuinlaitoksessa pitkässä linjassakin liiallinen - kysymys on pysyvästä tilasta. Tämä on omiaan vähentämään työn mielekkyyttä, kun asioiden valmistelua ja ratkaisemista täytyy hoitaa kiireessä. Yksikössäni ei ole johdon ja hallinnon puolelta onnistuttu luomaan talon mielestäni ansaitsemaa kunnioittavaa ilmapiiriä. Tuomarin työhön on tullut mukaan paljon sellaista, mistä aiemmin huolehtivat sihteerit. Olen nimenomaan valinnut tuomarinuran, mutta viime aikoina nämä seikat yhdessä matalan palkan (erityisesti tuntipalkan) kanssa ovat herättäneet ajatuksia siitä, onko tässä jo valintansa kanssa ihan hölmö ja ensimmäistä kertaa olen miettinyt siirtymistä muihin tehtäviin.