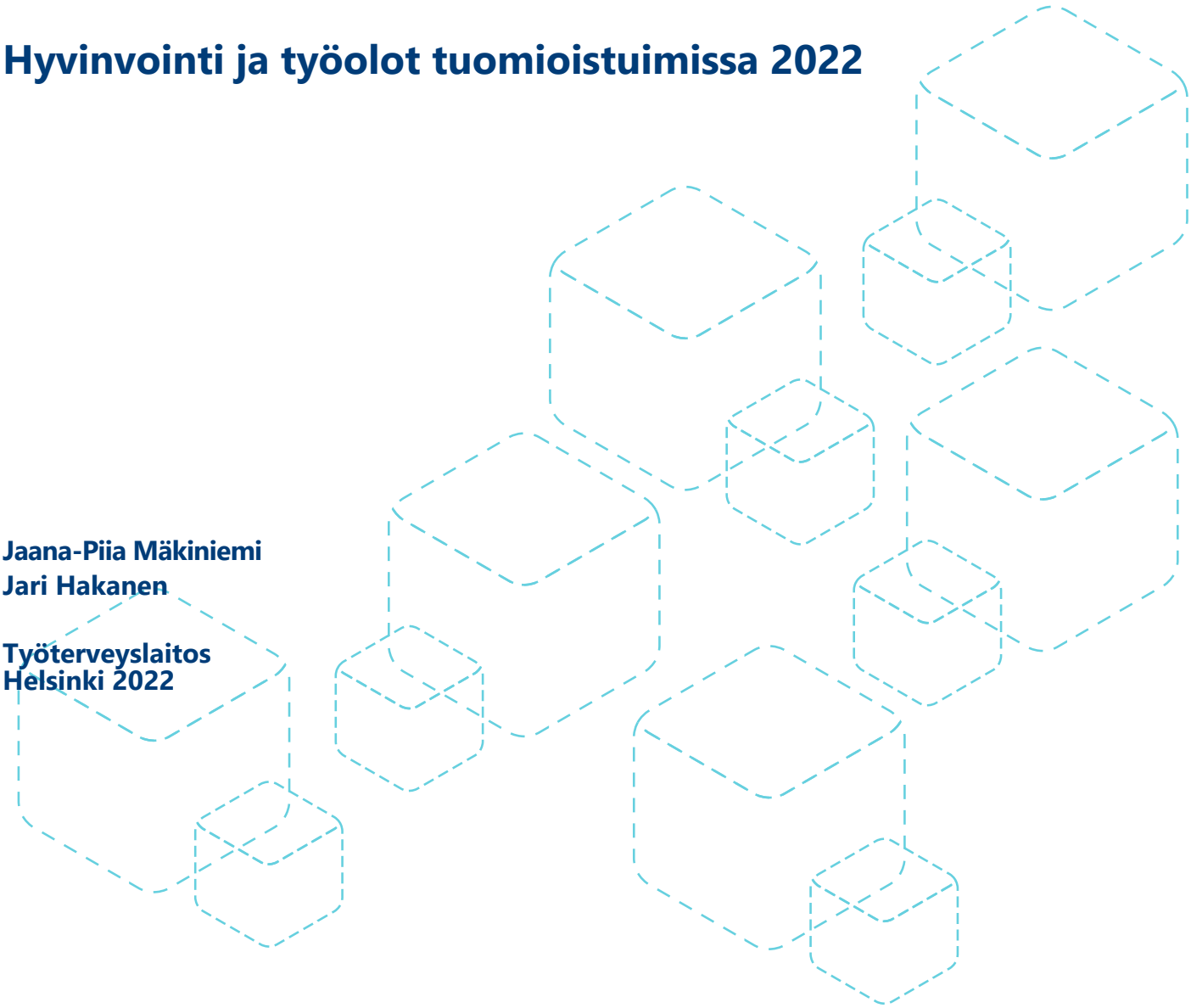
Työterveyslaitos | Arbetshälsoinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health

Hyvinvointi ja työolot tuomioistuimissa 2022



Jaana-Piia Mäkiniemi
Jari Hakanen

Työterveyslaitos
Helsinki 2022

Hyvinvointi ja työolot tuomioistuimissa 2022

Jaana-Piia Mäkiniemi

Jari Hakanen

Työterveyslaitos

www.ttl.fi

© 2023 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Hanke on toteutettu Tuomioistuinviraston rahoituksella.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

Esipuhe ja kiitokset

Tuomioistuinvirasto tarvitsee tietoa huolehtiakseen asianmukaisesti tuomioistuinten toimintaedellytyksistä sekä tuomioistuinten toiminnan kehittämiseksi, suunnittelemiseksi ja tukemiseksi.

Tuomioistuinvirasto asetti tammikuussa 2022 Hyvinvointi ja työolot tuomioistuimissa -tutkimushankkeen selvittämään tuomioistuinten henkilöstön työhyvinvoinnin ja työolojen tilaa. Tutkimushanke on nyt toteutettu yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa. Tutkimushanke on ikään kuin jatkoa Työterveyslaitoksen vuonna 2009 toteuttamalle hankkeelle, jossa selvitettiin yleisten tuomioistuinten tuomari- ja esittelijäkunnan työhyvinvointia laajan valtakunnallisen kyselyaineiston pohjalta. Nyt tehdyn selvityksen kohde on ollut tuota edellistä tutkimusta laajempi, koko tuomioistuinlaitos ja koko henkilöstö.

Samoin kuin vuonna 2009 ja myös verrattuna vuoteen 2009 on ollut tarpeen selvittää, mitkä ovat yhtäältä tuomioistuintyön merkittäviä kuormitustekijöitä ja toisaalta työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Moni asia on muuttunut: tuomioistuinlaitoksessa on tapahtunut organisaatiomuutoksia, ympäröivä maailma on muuttunut ja työhyvinvointityötä on tehty. Miten erilaiset muutokset ja ajankohtaiset digitalisaatio ja etätyön lisääntyminen myönteisine ja kielteisine vaikutuksineen näkyvät työhyvinvoinnin mittareissa?

Tutkimuksen perusteella on pystytty kuvaamaan laajasti työolojen koettua tasoa ja eri indikaattoreilla tarkasteltuna työhyvinvoinnin, kuten työn imun ja työuupumusoireilun, tasoa tuomioistuinlaitoksen eri virastoissa ja henkilöstöryhmissä.

Myönteistäkin kehitystä näyttää tapahtuneen, vaikka esimerkiksi työhön käytetty aika on entisestään lisääntynyt. Kun työajan käyttöä on tämän tutkimuksen lisäksi selvitetty syyskuussa 2022 koko tuomioistuinlaitosta koskeneessa työajan seurannassa, kehittämisen edellytyksenä olevaa tietoa on nyt hyvin saatu kasaan. Kehittämistä tarvitaan, kun työn kuormittavuus, työn vaatimukset ja työuupumusoireilu ovat aikaisempaan nähden lisääntyneet.

Koska tilastotieteellisen analysoinnin avulla on pystytty selvittämään, mitkä tekijät ovat suhteellisesti vahvimmin yhteydessä yhtäältä työuupumukseen ja toisaalta työn imuun koko tuomioistuinlaitoksessa, tutkimus tuo arvokasta tietoa siitä, mihin tekijöihin on syytä erityisesti panostaa, kun työhyvinvointia pyritään edistämään. Tätä tietoa tullaan käyttämään hyväksi Tuomioistuinviraston tehtäviin kuuluvassa kehittämistyössä, mutta se tarjoaa myös tuomioistuimille perustan työhyvinvointityön ja yleisemminkin kehitystyön kohdentamiselle.

Kiitos tutkimuksen käytännön toteuttamisesta kuuluu Jaana-Pia Mäkiniemelle ja Jari Hakaselle Työterveyslaitoksesta. Haluan kiittää myös hankkeen ohjausryhmässä toimineita Tuomioistuinviraston johtokunnan jäsen Marja Häkkistä, Tuomioistuinviraston edustajia Tiina Kukkonen-Suvivuota, Pirjo Huhtaa ja Johanna Huuskoa, sekä työntekijäjärjestöjen edustajia Sanna Mantilaa, Minna Hällströmiä ja Outi Ahosta. Tutkimuksen onnistumisen mahdollisti Tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osallistuminen. Kiitos heille kaikille.

Irma Telivuo

Ohjausryhmän puheenjohtaja

Tuomioistuinviraston johtokunnan varapuheenjohtaja

Oikeusneuvos, korkein hallinto-oikeus

Tiivistelmä

Suomen tuomioistuimissa tehtävä työ on vaativaa päätöksentekotyötä. Tässä tilaustutkimuksessa kartoitettiin tuomioistuimissa työskentelevien kokemuksia omasta työstään, tarkemmin ottaen työn vaatimuksia ja voimavaroja sekä työhyvinvointia. Tutkimuksen tavoitteena on tukea myös tuomioistuintyön kehittämistä.

Aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä keväällä 2022. Kyselyyn vastasi yhteensä 1949 henkilöä (vastausprosentti 56). Vastaajista 73 prosenttia oli naisia ja keski-ikä oli noin 46 vuotta. Vastaajista noin 69 prosenttia työskenteli vakituisessa tehtävässä. Tutkimukseen osallistuneista 75 prosenttia työskenteli yleisissä tuomioistuimissa, 19 prosenttia hallintotuomioistuimissa ja neljä prosenttia erityistuomioistuimissa.

Kaikkien vastaajien keskimääräinen työaika oli 39,4 tuntia viikossa. Työajallisilla se oli 37,3 tuntia ja työajattomilla 41,3 tuntia. Kaikista vastaajista noin 40 prosenttia työskenteli vähintään 40 tuntia viikossa. Noin 49 prosenttia koki, ettei heillä ole tarpeeksi aikaa työtehtävien tekemiseen. Etätyön tekeminen oli melko yleistä: noin 67 prosenttia oli työskennellyt viimeisen kolmen kuukauden aikana vähintään osin etänä ja noin kahdeksan prosenttia täysin etänä. Noin kymmenen prosenttia haluaisi myös jatkossa työskennellä täysin etänä. Suurin osa vastaajista siis toivoo voivansa yhdistää etä- ja lähi/läsnätyötä.

Työn kuormittavuutta lisäävistä työn vaatimuksista keskiarvotarkastelujen pohjalta korkeimpia arvoja saivat päätöksentekovaatimukset, työn määrällinen kuormittavuus sekä byrokratiavaatimukset. Viimeksi mainitut pitivät sisällään muun muassa tietojärjestelmiin liittyvät haasteet. Erilaiset työn vaatimukset olivat yhteydessä työuupumusoireiluun. Dominanssianalyysin perusteella työn vaatimuksista voimakkaimmassa yhteydessä työuupumusoireiluun olivat rooliristiriidat työssä, oppimisvaatimukset työssä sekä työn määrällinen kuormittavuus. Mitä enemmän näitä vaatimuksia koettiin, sitä useammin koettiin myös työuupumusoireilua. Oikeudenmukaiset käytännöt olivat yhteydessä vähäisempään työuupumusoireiluun. Myös avovastauksissa nousi esiin vastaavia työn vaatimuksia, jotka liittyivät muun muassa liialliseen työmäärään, puutteelliseen johtamiseen, puutteellisiin henkilöstöresursseihin sekä epäoikeudenmukaisuuden kokemuksiin. Työhyvinvoinnin kehittämiselle on olennaista luoda keinoja työn vaatimusten kohtuullistamiseen.

Työn voimavaroista keskiarvotarkastelujen pohjalta korkeimpia arvoja kaikilla vastaajilla saivat palveleva johtaminen ja yhteisöllisyys. Heikompia arvioita saivat muun muassa työn tulosten näkeminen ja oikeudenmukaiset käytännöt. Työn voimavarat olivat yhteydessä myönteiseen hyvinvoinnin kokemukseen, työn imuun. Keskeisimpiä työn imun ennustavia tekijöitä olivat kodin myönteinen vaikutus työhön, työn tulosten näkeminen, oikeudenmukaiset käytännöt sekä työn kehittävyys ja monipuolisuus. Mitä enemmän näitä voimavaroja koettiin, sitä useammin koettiin myös työn imua. Työn voimavarojen turvaaminen ja vahvistaminen onkin keskeinen keino tukea ja synnyttää työhyvinvointia ja motivaatiota.

Kaikista vastaajista noin kahdeksalla prosentilla oli todennäköinen työuupumus ja noin 17 prosentilla kohonnut työuupumusriski. Vastaajista noin 19 prosenttia koki korkeaa työn imua ja noin 39 prosenttia melko korkeaa. Työuupumuksen taso oli hieman korkeampi kuin keskimäärin suomalaisessa työväestössä.

Osa vastaajista (n=136) oli vastannut vastaavaan, tuolloin vain tuomareille ja esittelijöille osoitettuun kyselyyn vuonna 2009. Heidän kokemuksiansa työstä ja työhyvinvoinnista oli mahdollista verrata vuosien 2009 ja 2022 välillä. Työn määrällisen kuormittavuus oli lisääntynyt ja työhyvinvointi heikentynyt 13 vuoden aikana. Myönteisestä suunnasta ihmislähtöinen palveleva johtaminen ja yhteisöllisyys arvioitiin nyt aiempaa myönteisemmin.

Vastaajat nostivat avovastauksissa esiin keinoja parantaa tuomioistuintyön laatua sekä työhyvinvointia. Keskeisinä keinoina mainittiin muun muassa henkilöstöresurssien lisääminen, työmäärän kohtuullistaminen, työkuorman tasaisempi jakautuminen, johtamisen vuorovaikutteisuuden lisääminen ja henkilöstöryhmien välisen yhteistyön vahvistaminen.

Sammandrag

Det arbete som utförs vid de finländska domstolarna är krävande beslutsfattande arbete. I denna beställningsundersökning kartlades erfarenheterna av det egna arbetet hos dem som arbetar vid domstolarna, närmare bestämt kraven och resurserna i arbetet samt välbefinnandet i arbetet. Syftet med undersökningen är också att stödja utvecklingen av domstolsarbetet.

Materialet samlades in genom en elektronisk enkät våren 2022. Enkäten besvarades av sammanlagt 1949 personer. Svarsprocenten var 56%. Av respondenterna var 73% kvinnor och medelåldern var cirka 46 år. Av dem var cirka 69 procent fast anställda. Cirka 75% av respondenterna arbetade vid allmänna domstolar, cirka 19% vid förvaltningsdomstolar och cirka 4% vid specialdomstolar.

Den genomsnittliga arbetstiden för alla respondenter var 39,4 timmar i veckan. För dem som har bestämd arbetstid var arbetstiden 37,3 timmar och för dem utan arbetstid var arbetstiden 41,3 timmar. Av alla respondenter arbetade cirka 40 procent minst 40 timmar i veckan. Omkring 49% upplevde att det inte finns tillräckligt med tid för att utföra arbetsuppgifterna. Distansarbete var ganska vanligt: cirka 67% hade arbetat minst delvis på distans under de senaste tre månaderna och cirka 8% hade arbetat helt på distans. Cirka 10% vill fortsätta att arbeta helt på distans, och en stor del av respondenterna vill därför kunna kombinera distansarbete med närarbete/närvaroarbete.

Utgående från granskningen av genomsnitten av arbetskraven fick de högsta värdena kraven på fattande av beslut, arbetets kvantitativa belastning samt byråkratiska krav, som bland annat inbegrep utmaningar i anslutning till informationssystem. Olika arbetskrav hade samband med utmattningssymtom. Enligt dominansanalysen var rollkonflikterna i arbetet, inlärningskraven i arbetet och arbetets kvantitativa belastning det starkaste sambandet mellan arbetskraven och utmattningssymtom. Ju mer man upplevde dessa krav desto oftare upplevde man också utmattningssymtom. Rättvis praxis var i sin tur kopplad till att det förekom mindre utmattningssymtom. Även i de öppna svaren framkom motsvarande krav på arbete, bl.a. i fråga om för stor arbetsmängd, bristfälligt ledarskap, bristfälliga personalresurser och upplevelse av orättvisa. Med tanke på utvecklandet av välbefinnandet i arbetet är det viktigt att skapa metoder för att lindra arbetskraven.

Utgående från granskningen av genomsnitten av arbetsresurserna gav respondenterna de högsta värdena för tjänande ledarskap och gemenskap. Sämre bedömningar uppnåddes gavs bland annat för hur man kan se resultaten av arbetet och rättvis praxis. Arbetsresurserna hade samband med arbetsengagemang, vilket är en positiv erfarenhet av välbefinnande i arbetet. De viktigaste förklaringarna till arbetsengagemanget var hemmets positiva inverkan på arbetet, att kunna se resultaten av arbetet, rättvis praxis samt arbetets utvecklande verkan. Ju mer man upplevde sådana resurser, desto oftare upplevde man också arbetsengagemang. Tryggandet och stärkandet av arbetsresurserna är ett centralt sätt att stödja och skapa välbefinnande i arbetet.

Av alla respondenter hade cirka 8 procent sannolik utmattning i arbetet och cirka 17 procent ökad risk för utmattning i arbetet. Av respondenterna upplevde cirka 19 procent högt arbetsengagemang och cirka 39 procent ganska högt. Arbetsutmattningen var något högre än i genomsnitt i den finländska befolkningen.

En del av respondenterna (n = 136) hade besvarat motsvarande enkät som hade riktats enbart till domare och föredragande år 2009. Deras erfarenheter av arbete och välbefinnande i arbetet kunde jämföras mellan 2009 och 2022. Den kvantitativa arbetsbelastningen upplevdes ha ökat och arbetshälsan sjunkit. Ur positiv synvinkel bedömdes det människonära tjänande ledarskapet och gemenskapen nu mer positivt än tidigare..

I de öppna svaren lyfte respondenterna fram sätt att förbättra kvaliteten på domstolsarbetet och välbefinnandet i arbetet. Som centrala metoder nämndes bl.a. ökade personalresurser, en lindring av

arbetsmängden, en jämnare fördelning av arbetsbördan, ökad interaktivitet i ledarskapet och stärkt samarbete mellan personalgrupperna.

Sisällys

Esipuhe ja kiitokset 4
Tiivistelmä 5
Sammandrag 6
Sisällys 8
1 Tausta ja tavoitteet 10
1.1 Työ tuomioistuimissa 10
1.2 Aiemmat työhyvinvoinnin selvitykset Suomen tuomioistuimissa 11
1.3 Kansainvälistä tutkimustietoa työstä ja työhyvinvoinnista tuomioistuintyössä 11
2 Teoreettinen viitekehys 13
2.1 Työn voimavarojen ja vaatimusten malli ja työhyvinvointi 13
2.2 Tutkimuksen tavoite 13
3 Tutkimuksen toteuttaminen 15
3.1 Aineistonkeruu 15
3.1.1 Mittarit 15
3.2 Vastaajat 15
3.3 Aineiston analyysi 18
4 Tutkimuksen tulokset 19
4.1 Työaika, kokemukset työajasta ja etätyö 19
4.2 Työn vaatimukset 25
4.2.1 Työn määrällinen kuormittavuus 25
4.2.2 Työhön liittyvät päätöksentekovaatimukset 26
4.2.3 Oppimisvaatimukset 27
4.2.4 Rooliristiriidat 28
4.2.5 Byrokratiavaatimukset 29
4.2.6 Työn epävarmuus 32
4.2.7 Sanallinen ja fyysinen väkivalta sekä maalittaminen 33
4.2.8 Tuomioistuintyön erityisvaatimukset 34
4.3 Työn voimavarat 42
4.3.1 Työn itsenäisyys 42
4.3.2 Työn kehittävyys 43
4.3.3 Työssä suoriutumisen ja työn tulosten näkeminen 44
4.3.4 Palveleva johtaminen 45
4.3.5 Yhteisöllisyys työssä 46
4.3.6 Työn arvostus 47

4.3.7 Oikeudenmukaiset käytännöt 48
4.3.8 Tuomioistuintyön erityiset voimavarat 49
4.3.9 Koonti työn vaatimuksista ja voimavaroista 54
4.4 Työhyvinvoinnin ja terveyden kokemukset 56
4.4.1 Työn imu 56
4.4.2 Työtyytyväisyys 58
4.4.3 Stressi ja työuupumusoireet 59
4.4.4 Koettu terveys ja työkyky 62
4.4.5 Koontia työhyvinvoinnista 64
4.5 Työssä suoriutuminen, työhön sitoutuminen sekä ero- ja eläköitymisaikeet 65
4.6 Työn ja vapaa-ajan suhteet 69
4.6.1 Sairaana työskentely 69
4.6.2 Työnteko vapaa-ajalla 70
4.6.3 Työholismi 71
4.6.4 Työn vaikutukset kotiin 72
4.6.5 Kodin vaikutukset työhön 74
4.7 Työn vaatimusten ja voimavarojen suhde työhyvinvointiin 76
4.8 Muutokset työn voimavaroissa ja vaatimuksissa sekä työhyvinvoinnissa 78
4.9 Avovastauksissa esiintyneet haasteet ja kehittämisehdotukset 82
4.9.1 Työmäärään liittyvät kommentit 83
4.9.2 Johtamiseen liittyvät kommentit 84
4.9.3 Resursseihin liittyvät kommentit 84
4.9.4 Reiluuteen ja tasa-arvoiseen kohteluun liittyvät kommentit 85
4.9.5 Palkkaukseen liittyvät kommentit 86
4.9.6 Henkilöstön vaihtuvuuteen liittyvät kommentit 86
4.9.7 Yhteisöllisyyteen liittyvät kommentit 88
4.9.8 Tietojärjestelmiin liittyvät kommentit 89
4.9.9 Etätyöhön liittyvät kommentit 90
4.9.10 Työtiloihin liittyvät kommentit 91
4.9.11 Muut kommentit 92
4.9.12 Yhteenveto avovastauksista 93
5. Johtopäätökset ja suositukset 94
Lähteet 100
Liitteet 101

1 Tausta ja tavoitteet

Tämän Tuomioistuinviraston (jatkossa myös TIV) Työterveyslaitoksesta tilaaman ja keväällä 2022 toteutetun tilaustutkimuksen **tavoitteena on kartoittaa työolojen ja työhyvinvoinnin tilaa Suomen tuomioistuinlaitoksessa.** Tuomioistuinlaitoksessa työskentelevien tutkiminen on monesta syystä tärkeää. Ensinnäkin tutkittu tieto auttaa kohdentamaan kehittämistoimia työssä, työoloissa ja työyhteisöissä ja sitä kautta voidaan edistää työhyvinvointia ja laadukasta työtoimintaa. Toisaalta tuomioistuimissa työskentelevistä on varsin vähän kansainvälistäkään tieteellistä tutkimustietoa, joten aineisto on myös tutkimuksellisesti tärkeä.

1.1 Työ tuomioistuimissa

Työ tuomioistuimissa on vastuullista päätöksentekotyötä, jolla on laajat vaikutukset niin yksilö- kuin yhteiskunnallisella tasolla. Oikeudenmukaisuuden ja puolueettomuuden toteutuminen edellyttää virheetöntä ja laadukasta työtä. Työhön kuuluu tyypillisesti kuormittaviksi koettujen monimutkaisten, konflikteihin liittyvien ja tunteita herättävien asioiden parissa työskentelyä (Schrever, Hulbert, & Sourdin, 2021). Tarvitaan tietoa sitä, miten kuormitusta voidaan hallita tuomioistuimissa, koska kuormitus voi heijastua työn laatuun ja käsittelyaikoihin. Samalla tarvitaan ymmärrystä työhyvinvointia, kuten työn imua, ylläpitävistä ja lisäävistä työn voimavaroista tuomioistuimissa, sillä työn imun tiedetään vaikuttavan myönteisesti työssä suoriutumiseen ja työkykyyn (Hakanen, Rouvinen, & Ylhäinen, 2021).

Suomen tuomioistuinlaitos koostuu tuomioistuimista, jotka voidaan jakaa yleisiin tuomioistuimiin, hallintotuomioistuimiin ja erityistuomioistuimiin. Tällä hetkellä Suomen tuomioistuinlaitoksessa työskentelee vajaassa neljässäkymmenessä yksikössä/virastossa noin 3500 työntekijää. Tuomioistuimet ovat riippumattomia ja käyttävät niille perustuslain mukaan kuuluvaa tuomiovaltaa. Asioiden käsittelyajat ovat paikoin melko pitkiä ja keskimääräisiä käsittelyaikoja pyritään lyhentämään. Korona-aika vaikeutti tilannetta. Esimerkiksi asioiden käsittelyjä keskeytettiin, mikä kasvatti käsillä olevien asioiden määrää, kun uusia asioita tuli, mutta vanhat eivät edenneet. Erityisesti käräjäoikeuksissa vireillä olevien rikosasioiden määrä on tällä hetkellä tavallista suurempi (https://tuomioistuinvirasto.fi/fi/index/ajankohtaista/keskeytystilastot.html).

Tuomioistuinlaitoksessa on tapahtunut viime vuosina monia muutoksia. Esimerkiksi tuomioistuinten määrää on vähennetty ja työ sekä organisaatio ovat muuttuneet. Myös lainsäädäntö on monimutkaistunut ja kansainvälistynyt. Työn digitalisoituminen mukaan lukien esimerkiksi etäkäsittelyt ja sähköinen työskentely ovat yleistyneet. Näistä esimerkkejä ovat muun muassa sähköinen asiankäsittelyjärjestelmä AIPA ja hallinto- ja erityistuomioistuinten HAIPA-järjestelmä sekä salivarusteluprojekti. Järjestelmät eivät olleet keväällä 2022, kun aineisto kerättiin käytössä kaikissa tuomioistuinasteissa, mikä on hyvä huomioida tietojärjestelmiä koskevia vastauksia tulkitessa. Myös sosiaalisessa mediassa kohdistetaan yhtä enemmän kritiikkiä työntekijöitä kohtaan. Tämän seurauksena myös huoli turvallisuudesta on saattanut lisääntyä. Työkuormituksen oletetaankin lisääntyneen tuomioistuimissa näistä monista syistä. Tarvitaan ajantasaista ja kattavaa tietoa siitä, miten työn muutokset ovat mahdollisesti muokanneet työhyvinvointia tukevia (työn voimavarat) ja uhkaavia (työn vaatimukset) tekijöitä, ja miten ne puolestaan ovat yhteydessä työhyvinvointiin ja työkykyyn.

1.2 Aiemmat työhyvinvoinnin selvitykset Suomen tuomioistuimissa

Vaikka tuomioistuimisissa työ on vastuullista ja sitä pidetään kuormittavana, on tuomioistuimissa työskentelevien työhyvinvointia tutkittu vähän. Suomessa on erilaisten työpaikkatasoisten selvitysten (esim. VM-Baro) toteutettu vain kaksi laajempaa tieteellistä tutkimusta tuomioistuimessa työskentelevien työhyvinvoinnista. Useimmat aiemmat tutkimukset ja selvitykset ovat keskittyneet lähinnä vain tuomari- ja lakimiestehtävissä työskenteleviin, mikä on tärkeä huomioida, kun vertailee tämän raportin, jossa tutkitaan kaikkia henkilöstöryhmiä, tuloksia aiempiin tuloksiin.

Vuonna 1999 toteutettiin Lakimiesliiton toimeksiannosta Lakimiesten työolot ja terveys -tutkimus (Hakanen ym., 1999), jossa selvitettiin lakimiesten kokemia työn kuormitustekijöitä ja työhyvinvointia. Tutkimus toteutettiin laajana satunnaisotantana Lakimiesliiton jäsenistä. Tällöin tuomioistuimissa tehtävässä työssä korostuivat haasteina mm. jatkuvan keskittymisen tarve sekä ponnistelu ja paine jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen.

Vuosina 2009 ja 2010 Perhoniemi ja Hakanen toteuttivat Korkeimman oikeuden tilauksesta tutkimuksen Tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvointi yleisissä tuomioistuimissa (Perhoniemi & Hakanen, 2009). Tutkimukseen osallistui tällöin 77 prosenttia yleisten tuomioistuinlaitoksen tuomareista ja esittelijöistä. Tulosten perusteella sekä stressioireilu että lievä työuupumus olivat tuomareilla ja esittelijöillä varsin yleisiä. Lievää työuupumusta koki peräti 37 prosenttia vastanneista ja kolme prosenttia vakavaa työuupumusta. Toisaalta myös työn imun kokemus oli keskimäärin yleisempää kuin suomalaisessa vertailuaineistossa.

Iso osa vastaajista koki kuitenkin työn määrällisen kuormituksen kohtuuttomaksi ja työn tekemiseen tarkoitetun ajan riittämättömäksi. Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen oli melko tavallista. Toisaalta työn keskeisinä voimavaroina tunnistettiin työn kehittävyys, työn merkityksellisyys sekä jossain määrin myös työn itsenäisyys. Myös työn sosiaaliset voimavarat eli esimerkiksi yhteisöllisyys ja työkavereiden ystävällisyys tukivat työn imua ja vähensivät työuupumusriskiä. Sekä koetuissa työoloissa että työhyvinvoinnissa havaittiin myös alueellisia ja virastojen välisiä eroja. Vuonna 2009 kerätystä tutkimusaineistosta julkaistiin myös kaksi kansainvälistä tieteellistä julkaisua (Hakanen, & Van Dierendonck, 2011; Hakanen, Rodriguez-Sánchez, & Perhoniemi, 2012).

Edellä mainittujen lisäksi ainakin Suomen tuomariliitto on kartoittanut työn kuormitusta, jaksamista ja työhyvinvointia vuosina 2019 ja 2021 (Raportti epäasiallista vaikuttamista ja käytöstä, työssä jaksamista sekä alan houkuttelevuutta koskevasta kyselystä 2021).

1.3 Kansainvälistä tutkimustietoa työstä ja työhyvinvoinnista tuomioistuintyössä

Myös kansainvälistä tieteellistä tutkimusta tuomioistuimissa työskentelevien työhyvinvoinnista on melko vähän. Vuonna 2020 julkaistiin systemaattinen katsaus, jossa kuvattiin ja vedettiin yhteen tuomareiden työhyvinvointia koskevaa määrällistä ja laadullista tutkimusta kymmenen vuoden ajalta (Rothmann & Rossouw, 2020). Sen mukaan vuosina 2008–2018 oli julkaistu yhteensä yksitoista tutkimusta, jotka olivat englanninkielisiä ja julkaistu vertaisarvioiduissa tieteellisissä lehdissä. Yksi näistä oli em. Hakasen ja kumppaneiden (2012) tutkimus.

Katsauksessa keskityttiin vain tuomareihin, jolloin aiemmat tutkimukset liittyen rauhantuomareihin (n = 7) ja asianajajiin (n = 24) jätettiin analyysin ulkopuolelle. Tarkemmin analysoidut tutkimukset olivat tyypillisesti toteutettu hyvin pienellä vastaajajoukolla ja niistä yksikään ei ollut pitkittäistutkimus. Katsauksen perusteella

keskeisiä tuomareiden työstressin/kuormituksen lähteitä olivat työ- ja aikapaineet, tunnekuormitus, turvallisuushuolet, työn ja muun elämän epätasapaino, syrjintä/epäasiallinen kohtelu sukupuolen perusteella ja jatkuvan päätöksenteon aiheuttama kuormitus sekä liian vähäiset resurssit ja tuki. Keskeisinä työhyvinvointia tukevina tekijöinä tunnistettiin työn itsenäisyys sekä hyvät sosiaaliset suhteet. Katsauksen perusteella näyttää siltä, että työhyvinvointia uhkaavia, kuormittavia tekijöitä oli tutkittu useammin kuin työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Työhyvinvointia edistävien tekijöiden tunnistaminen on tärkeää mm. siksi, että ne voivat suojata työkuormituksen kielteisiltä vaikutuksilta. Myönteisiä työhyvinvointia tukevia käytäntöjä (hyvä johtaminen, sosiaalinen tuki, jatkuva oppiminen jne.) on myös usein helpompi kehittää kuin esimerkiksi vähentää työn määrää.

2 Teoreettinen viitekehys

2.1 Työn voimavarojen ja vaatimusten malli ja työhyvinvointi

Tarkastelemme tuomioistuimissa työskentelevien työoloja ja työhyvinvointia työn voimavarojen ja vaatimusten viitekehyksestä (TVV-malli) käsin (Bakker & Demerouti, 2017). Malli on vakiintunut ja paljon käytetty viitekehys työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä tutkittaessa.

Yksinkertaistettuna mallissa erotetaan kolmenlaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä:

1. työn voimavaroja (kuten kehittävä, monipuolinen työ ja hyvä johtaminen),
2. työn haastevaatimuksia (kuten runsaasti oppimisvaatimuksia sisältävä työ) ja
3. työn estevaatimuksia (kuten toimimattomat tietojärjestelmät).

Mallin perusoletusten sekä empiirisen tutkimusnäytönkin mukaan erityyppiset työhön ja yksilöön liittyvät voimavarat, kuten esimerkiksi työn itsenäisyys ja pystyvyyden tunne, ovat yhteydessä parempaan työhyvinvointiin, kuten korkeampaan työn imuun, ja erityisesti pitkään jatkuessaan erityyppiset työn (este)vaatimukset huonompaan työhyvinvointiin. Työn myönteiset voimavarat voivat tukea työn imua silloin, kun työ on kuormittavaa tai jatkuvien muutosten kohteena. (Bakker, Hakanen, & Demerouti, & Xanthopoulou, 2009; Hakanen, Bakker, & Demerouti, 2005.)

Kuvaamme tässä raportissa erilaisten työn voimavarojen ja vaatimusten eli työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden yleistä tasoa tuomioistuinlaitoksessa sekä tuomioistuinlinjoittain että henkilöstöryhmittäin sekä niiden yhteyttä työn imuun ja työuupumukseen. Työhyvinvointikokemuksista tarkastelemme työuupumusoireilua, työriippuvuutta, työtyytyväisyyttä, työn imua sekä lisäksi stressiä, koettua terveyttä ja työkykyä. Työuupumusoireilua tarkastelemme kaikkien vastaajien osalta neliulotteisena oireyhtymänä, jonka ulottuvuudet ovat krooninen väsymys, henkinen etääntyminen työstä, kognitiivisen toiminnan (tiedonkäsittelyn) häiriöt sekä tunteiden hallinnan häiriöt. Työn imulla tarkoitamme työhön liittyvää myönteistä motivaatio- ja tunnetilaa, jota luonnehtii tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tuloksia tulkitessa on hyvä muistaa se, että jokainen työntekijä kokee omalla tavallaan työnsä sekä hyvinvointinsa eli kyse on vastaajien subjektiivisista kokemuksista.

Työhyvinvoinnilla tiedetään olevan lukuisia myönteisiä seurauksia, kuten työhön ja työpaikkaan sitoutuminen sekä vähäisemmät työpaikan vaihtoaikeet. Se tyypillisesti vaikuttaa myös laadukkaaseen työssä suoriutumiseen ja työn tuloksellisuuteen. Myös näitä tekijöitä tarkastellaan tässä raportissa.

2.2 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen päätavoitteena on selvittää kattavasti tuomioistuinlaitoksen eri tehtävissä työskentelevien työhyvinvoinnin määrää sekä työhyvinvointiin yhteydessä olevia tekijöitä. Vastaamme tässä raportissa seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten tuomioistuimissa voidaan tällä hetkellä keskeisillä työhyvinvoinnin indikaattoreilla tarkasteltuna?
2. Miten työolot ja työhyvinvointi vaihtelevat tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain sekä henkilöstöryhmittäin?
3. Millaisia muutoksia vuonna 2009 tuomareina ja esittelijöinä toimineiden työoloissa ja työhyvinvoinnissa on tapahtunut 13 vuoden aikana?
4. Mitkä ovat keskeiset työn imua ja työuupumusta selittävät tekijät tuomioistuintyössä?

3 Tutkimuksen toteuttaminen

3.1 Aineistonkeruu

Tutkimuksen aineisto kerättiin Tuomioistuinviraston toimeksiannosta sähköisellä Webropol-kyselyllä ajalla 4.4 – 9.5.2022. Jokaiselle vastaajalle lähetettiin henkilökohtainen vastauskutsu ja -linkki Tuomioistuinviraston toimittamaan sähköpostiin. Niille, jotka olivat vastanneet jo vuonna 2009 ja niille, jotka vastasivat nyt ensimmäistä kertaa, lähetettiin omat kutsulinkit, koska kyselylomakkeet erosivat hienoisesti toisistaan. Vastaaja sai itse valita kutsulinkissä, vastasiko suomen- vai ruotsinkieliseen kyselyyn.

Sähköpostikutsussa sekä sen liitteessä vastaajille kerrottiin laajemmin kyselystä ja sen tietosuojasta. Kutsussa korostetiin mm., että vastaaminen on vapaaehtoista ja anonyymia. Vastaajille kerrottiin myös esimerkiksi, että aineistoa ei luovuteta tilaajalle eli Tuomioistuinvirastolle missään tutkimuksen vaiheessa. Vastaajilta kysyttiin erikseen myös suostumusta mahdollisten aiempien vastausten ja nykyisten vastausten yhdistämiseen sekä vastausten käyttöön myös tieteellisessä tutkimuksessa. Vastaajia muistettiin kyselyn päättymisestä 20.4 ja 4.5.2022.

Tutkimus ja sen toteutustapa arvioitiin ja hyväksyttiin Työterveyslaitoksen Eettisessä työryhmässä ennen aineistonkeruun alkua. Myös hankkeen ohjausryhmä sekä Tuomioistuinviraston tietosuojavastaava osallistuivat tutkimuskäytäntöjen luomiseen ja arviointiin. Sähköisen kyselyn teknistä toimivuutta testattiin etukäteen lyhyellä testikyselyllä maaliskuussa 2022. Siitä saatu palaute huomioitiin.

3.1.1 Mittarit

Kyselylomakkeessa käytettiin aikaisemmassa työpsykologisessa tutkimuksessa luotettavaksi katsottuja mittareita, joita käytetään yleisesti työolojen ja työhyvinvoinnin tutkimiseen (esim. Hakanen 2009; Hakanen & Kaltiainen, 2022). Useita samoja mittareita käytettiin myös vuonna 2009. Sitä, miten kutakin tekijää tai kokemusta mitattiin kyselyssä, kuvataan lyhyesti aina ko. tekijän kohdalla.

Näiden lisäksi mukana oli kyselyä varten kehitettyjä väittämiä, jotka katsottiin tärkeäksi, kun hanketta esiteltiin tammi-helmikuussa 2022 Tuomioistuinviraston johtokunnalle, hankkeen ohjausryhmälle sekä yhteistoimintaelimelle. Näissä keskusteluissa korostuivat organisaatiossa tällä hetkellä olennaisina asioina mm. tietojärjestelmien toimivuus, etätyön määrä, maalittaminen, perehdytyksen onnistuminen, työaika sekä debriefing/purkukeskustelujen tarpeellisuus. Osa aiheista oli jo sisällytetty kyselyyn, ja osan tutkimiseksi luotiin uusia väittämiä. Muutama organisaation erityistarpeisiin liittyvistä väittämistä oli samoja kuin vuonna 2009 tehdyssä selvityksessä. Kyselyn lopuksi esitettiin myös avoin kysymys: ”Onko vielä jotain tärkeitä asioita työssäsi, mitä ei edellä ole kysytty? Tai onko Sinulla ehdotuksia työn, työyhteisön ilmapiirin tai ihmisten hyvinvoinnin parantamiseksi omalla työpaikallasi?”

3.2 Vastaajat

Kutsu lähetettiin yhteensä 3469 henkilölle. **Kyselyyn vastasi 1949 tuomioistuinlaitoksessa eri tehtävissä työskentelevää. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui noin 56 prosenttia**.

Vastausprosentit vaihtelivat virastoittain 38 prosentista 86 prosenttiin. Virastokohtaiset vastausprosentit esitetään liitteessä 1. Vastaajat olivat työskennelleet tuomioistuinlaitoksessa keskimäärin 12,5 vuotta ja nykyisessä tehtävässään keskimäärin 7,9 vuotta. Vastaajista noin 19,3 prosenttia oli työskennellyt

tuomioistuinlaitoksessa alle vuoden. Vastaajista noin 69 prosenttia työskenteli vakinaisessa tehtävässä, 24 prosenttia määräaikaisessa ja 6,5 prosenttia vakinaisessa hoitaen tällä hetkellä määräaikaista tehtävää. Esihenkilöasemassa työskenteli 14,8 prosenttia vastaajista. Esihenkilöistä noin viiden prosentin alaisilla oli myös alaisia, eli he olivat keski- tai ylintä johtoa.

Kaikista vastaajista noin 73 prosenttia (n = 1422) oli naisia ja 25 prosenttia (n = 478) miehiä. Loput vastaajista ei halunnut kertoa sukupuoltaan tai valitsivat vaihtoehdon muu. Vastaajien keski-ikä oli 45,6 vuotta (vaihteluväli oli 21–68 vuotta). Vastaajat olivat useimmiten avo- tai avioliitossa (70 prosenttia vastaajista). Vastaajista noin 36 prosentilla oli lapsia. Ruotsinkielisen lomakkeen täytti noin kolme prosenttia vastaajista.

Vastaajat vastaavat taustatietojen perusteella hyvin tuomioistuinlaitoksissa työskenteleviä, eli tuloksia voi pitää tältä osin varsin luotettavina. Tuomioistuinlaitoksen tilinpäätöksen mukaan henkilöstömäärä vuoden 2021 lopussa oli 3 490 henkilöä. Henkilöstöstä 97 prosenttia työskenteli kokoaikaisesti ja 25 prosenttia työskenteli määräaikaisilla sopimuksilla. Henkilöstön keski-ikä oli noin 46 vuotta. Naisten osuus henkilöstöstä oli noin 71 prosenttia. Vastaavasti tämän kyselyn vastaajista naisia oli 73 prosenttia, määräaikaisissa tehtävissä työskenteli 24 prosenttia ja keski-ikä oli 45,6 vuotta. (Tuomioistuinlaitoksen tilinpäätös vuodelta 2021.)

Vuonna 2009 vastaavaan kyselyyn vastasi 703 henkilöä, joista noin 76 prosenttia työskenteli tuomarina, 22 prosenttia esittelijänä ja loput 2 prosenttia muissa tehtävissä. Vuonna 2009 joukossa oli kaikissa yleisten tuomioistuinten asteissa työskenteleviä ja vastaajien keski-ikä oli tällöin 42,8 vuotta. Niitä, jotka vastasivat sekä vuonna 2009 että vuonna 2022, oli vuoden 2022 vastaajista yhteensä 193 henkilöä. Heistä 136 antoi luvan sekä yhdistää kahden tutkimuskerran vastaukset että hyödyntää niitä tässä raportissa. Näiden vastaajien kohdalla olemme vertailleet muutoksia työoloissa ja hyvinvoinnissa 13 vuoden aikavälillä. Molemmilla kerroilla vastanneista 56 i (n = 76) oli naisia ja loput (n = 60) miehiä. Molemmilla kerroilla vastanneiden tuloksia käsitellään luvussa 4.9.

Taulukoissa 1-5 on taustatietoja kyselyyn vastanneista tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain sekä henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna. Suurin osa vastaajista työskenteli yleisissä tuomioistuimissa ja tarkemmin ottaen käräjäoikeuksissa (taulukot 1 ja 2). Henkilöstöryhmistä suurin osa vastanneista työskenteli tuomarin tai käräjäsihteerin tehtävissä (taulukot 3 ja 4). Vastaajien paremmaksi tietosuojaksi olemme jättäneet raportoimatta alle 5 vastaajan ryhmät. Käytämme jatkossa muutamia lyhenteitä, jotka on avattu taulukoissa.

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneet tuomioistuinlinjoittain

LINJAT	VASTAAJIA	%
YLEISET TUOMIOISTUIMET	1464	75,1
HALLINTOTUOMIOISTUIMET	363	18,6
ERITYISTUOMIOISTUIMET	82	4,2
TIV, TUOMARIN VALINTA- JA KOULUTUSLAUTAKUNNAT = MUUT*	40	2,1
YHTEENSÄ	**1949**	**100 %**

Huom. *Muut-ryhmä tarkoittaa tässä sekä jatkossa vastaavissa taulukoissa Tuomioistuinvirastoa (TIV) sekä tuomarin valinta- ja koulutuslautakuntia

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneet tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain

	VASTAAJIA	%
KORKEIN OIKEUS, KORKEIN HALLINTO-OIKEUS = KKO, KHO*	99	5,1
HOVIOIKEUDET	254	13,0
KÄRÄJÄOIKEUDET	1171	60,1
HALLINTO-OIKEUDET	303	15,5
ERITYISTUOMIOISTUIMET	82	4,2
MUUT	40	2,1
YHTEENSÄ	**1949**	**100 %**

Huom. Ahvenanmaan hallintotuomioistuimessa ja Ahvenanmaan käräjäoikeudessa työskentelevät vastaajat on molemmat vähäisen vastaajamäärän vuoksi sisällytetty käräjäoikeuden vastaajiin.
*Korkeimmasta oikeudesta ja korkeimmasta hallinto-oikeudesta käytetään jatkossa lyhenteitä KKO ja KHO.

Taulukko 3. Kyselyyn vastanneet henkilöstöryhmittäin

HENKILÖSTÖRYHMÄT	VASTAAJIA	%
TUOMARIT	632	32,4
KÄRÄJÄSIHTEERIT	595	30,5
MUU TUOMIOISTUIMEN KANSLIA-HENKILÖSTÖ = MUU HENKILÖSTÖ*	247	12,7
ESITTELIJÄT	170	8,7
HAASTEMIEHET	113	5,8
KÄRÄJÄNOTAARIT	54	2,8
JOHTO	42	2,2
ASIANTUNTIJAT	29	1,5
ESITTELEVÄT NOTAARIT	27	1,4
ERITYISASIANTUNTIJAT	21	1,1
ASSISTENTIT	19	1,0
YHTEENSÄ	**1949**	**100 %**

Huom. Jatkossa kaikissa henkilöstöryhmiä tarkastelevissa taulukoissa ”muu tuomioistuimen kansliahenkilöstö” on lyhennetty tilan säästämiseksi ”muu henkilöstö

Taulukko 4. Vastaajien edustamat henkilöstöryhmät tuomioistuinlinjoittain

HENKILÖSTÖRYHMÄT	YLEISET TUOMIO-ISTUIMET	HALLINTO-TUOMIO-ISTUIMET	ERITYIS-TUOMIO-ISTUIMET	MUUT	YHTEENSÄ
TUOMARIT	459	141	32	*	632
ESITTELIJÄT	66	89	15	*	170
ESITTELEVÄT NOTAARIT	*	22	*	*	27
KÄRÄJÄSIHTEERIT	586	9	*	*	595
MUU HENKILÖSTÖ	143	84	20	*	247
HAASTEMIEHET	112	*	*	*	113
KÄRÄJÄNOTAARIT	51	*	*	*	54
JOHTO	23	8	5	6	42
ASSISTENTIT	*	*	*	8	19
ASIANTUNTIJAT	17	*	*	6	29
ERITYISASIANTUNTIJAT	*	*	*	19	21
YHTEENSÄ	**1464**	**363**	**82**	**40**	**1949**

Huom: * = henkilöstöryhmän edustajia 0–4 kappaletta.

3.3 Aineiston analyysi

Kyselyaineistoa kuvaillaan raportissa lähinnä eri henkilöstöryhmien ja tuomisoistuinlinjojen ja -asteiden mukaisia keskiarvoja sekä erilaisia prosenttiosuuksia esittämällä. Sitä, mitkä tekijät selittävät parhaiten keskeisiä työhyvinvoinnin kokemuksia eli työn imua ja työuupumusoireilua analysoitiin sofistikoidulla tilastotieteellisellä menetelmällä, dominanssianalyysillä. Sen avulla voidaan määrittää ja vertailla eri työhyvinvointia ennustavien tekijöiden suhteellinen tärkeysjärjestys (ks. luku 4.7).

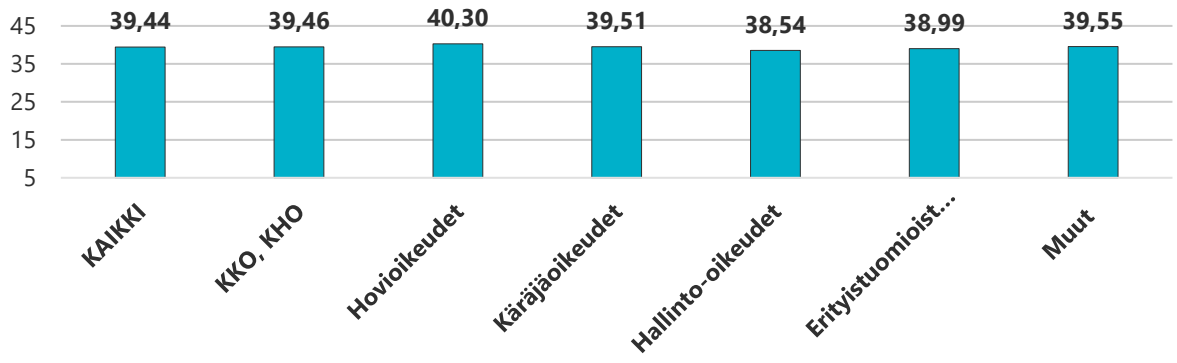
4 Tutkimuksen tulokset

4.1 Työaika, kokemukset työajasta ja etätyö

Kaikkien vastaajien **keskimääräinen työaika oli 39,4 tuntia viikossa**. Keskimääräistä enemmän työskenneltiin hovioikeuksissa ja muut-ryhmässä, käräjäoikeuksissa sekä korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa, kuten kuvataan kuviossa 1. Sivutoimisesti työskenneltiin keskimäärin 1,0 tuntia viikossa (keskihajonta 4,7 tuntia).

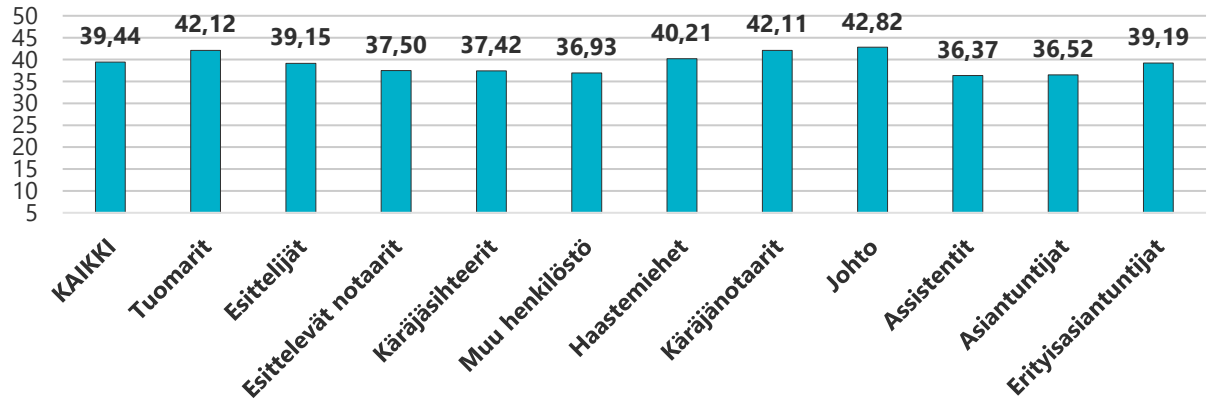
Työajattomien vastaajien keskimääräinen viikoittainen työaika oli 41,3 tuntia ja työajallisten 37,3 tuntia. Työajallisten ryhmään kuuluvat käräjäsihteerit, muu tuomioistuinlaitoksen kansliahenkilöstö, assistentit, asiantuntijat ja erityisasiantuntijat. Loput henkilöstöryhmät kuuluvat työajattomiin. Säännöllinen työaika virastotyössä valtiolla on 36 tuntia ja 15 minuuttia viikossa (7 tuntia 15 minuuttia päivässä). Työajattomat voivat määrittää ajan ja paikan työn tekemiselle lukuun ottamatta pakollisia läsnäoloja työpaikalla.

Kuvio 1. Keskimääräinen viikkotyöaika tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain (tuntia viikossa)



Keskimääräiset viikkotyöajat eri henkilöstöryhmissä vaihtelivat 36,37:n ja 42,82:n välillä. Keskimääräistä enemmän henkilöstöryhmistä työskentelivät johto, tuomarit, käräjänotaarit ja haastemiehet, kuten kuviosta 2 ilmenee.

Kuvio 2. Keskimääräinen viikkotyöaika henkilöstöryhmittäin



Kaikista vastaajista **43 prosenttia työskenteli vähintään 40 tuntia viikossa**. Heistä lähes 16 prosenttia työskenteli päätoimessaan viikossa yli 45 tuntia ja reilut viisi prosenttia yli 50 tuntia viikossa.

Työajattomien ryhmään kuuluvat työskentelivät pidempään kuin työajalliset. Työajallisten ryhmään kuuluvat käräjäsihteerit, muu tuomioistuinlaitoksen kansliahenkilöstö, assistentit, asiantuntijat ja erityisasiantuntijat. Työajattomista vastaajista työskenteli vähintään 40 tuntia viikossa 69 prosenttia. Heistä noin 18 prosenttia työskenteli yli 45 tuntia ja kymmenen prosenttia yli 50 tuntia, kuten taulukosta 5 ilmenee.

Taulukko 5. Keskimääräiset viikkotyötunnit työaikamuodoittain

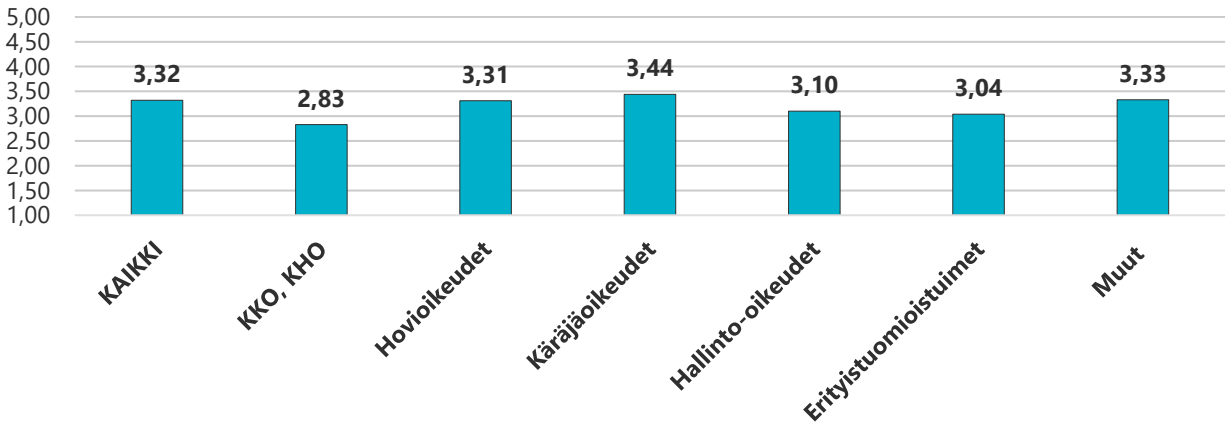
TYÖTUNTIA VIIKOSSA	KAIKKI	%	TYÖ-AJATON	%	TYÖ-AJALLI-NEN	%
30–34 TUNTIA	22	1,1	15	1,4	7	0,8
40–44 TUNTIA	536	27,5	430	41,4	106	11,7
YLI 50 TUNTIA	107	5,4	102	9,9	5	0,5

Kokemus työajan riittävyydestä ja mahdollisuudesta työtuntien tasaamiseen

Työaikaan liittyviä kokemuksia mitattiin lisäksi väittämällä "*Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada töitäni tehdyksi*" (vastausvaihtoehtojen asteikko 1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä). Keskimääräinen arvio kaikilla vastaajilla oli 3,32 eli he olivat keskimäärin hieman enemmän samaa mieltä väittämän kanssa. Työajattomien keskimääräinen arvio oli korkeampi (ka. 3,49) kuin työajallisten (ka. 3,12) eli he kokivat useammin, että aikaa ei ole tarpeeksi.

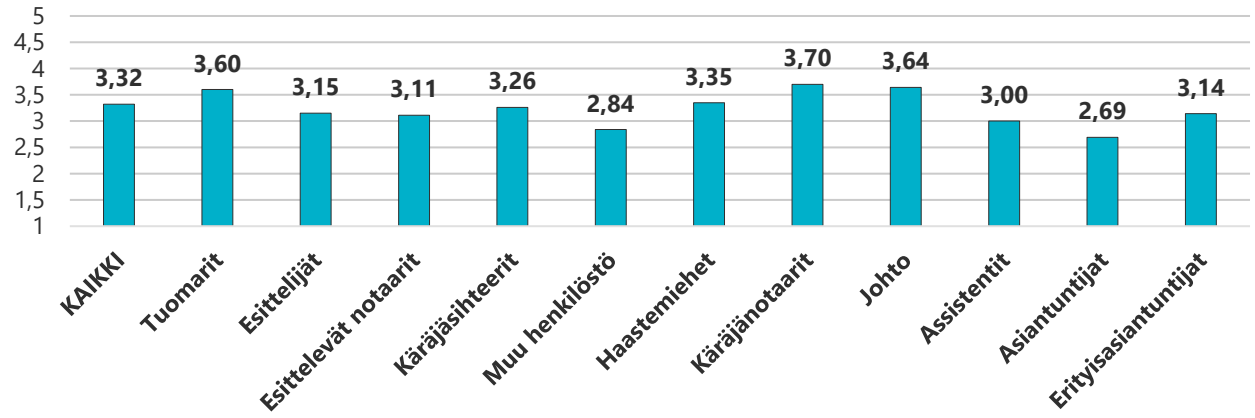
Kaikista vastaajista noin 49 prosenttia oli työajan riittämättömyyttä koskevan väittämän kanssa lähes tai täysin samaa mieltä. Keskimääräistä useammin samaa mieltä väittämän kanssa oltiin käräjäoikeuksissa sekä muut-ryhmässä (kuvio 3).

Kuvio 3. Kokemus, ettei työaika riitä töiden tekemiseen tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Kun tarkasteltiin väittämään suhtautumista henkilöstöryhmittäin, havaittiin, että keskimääräistä useammin samaa mieltä väittämän kanssa olivat käräjänotaarit, johto, tuomarit ja haastemiehet, kuten kuviosta 4 ilmenee. He siis kokivat muita useammin, että ei ole tarpeeksi aikaa töiden tekemiseen.

Kuvio 4. Kokemus, ettei työaika riitä töiden tekemiseen henkilöstöryhmittäin

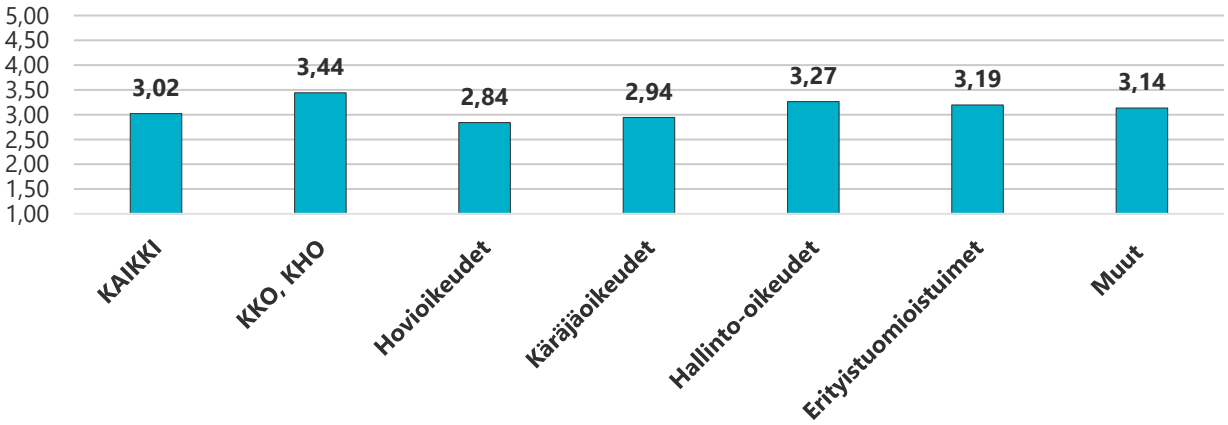


Työtuntien tasaaminen kohtuullisessa ajassa

Noin **47 prosenttia** niistä **vastaajista**, jotka kokivat, että väittämä koskee heitä ja heidän työtään (yhteensä 1823 henkilöä), **oli lähes tai täysin samaa mieltä** sen kanssa, että saa tasattua työtuntinsa kohtuullisessa ajassa, mutta vastaavasti joka viides eli 21 prosenttia oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Keskimääräinen arvio vastaajilla oli 3,02 eli vastaajat eivät olleet selvästi samaa tai eri mieltä väittämän kanssa (kuvio 5). Työajallisilla (ka. 3,30) oli enemmän haasteita työtuntien tasaamisessa kuin työajattomilla (ka. 2,75). Tämä selittynee sillä, että jälkimmäisillä työaika on joka tapauksessa joustava eikä tarkoin rajattu.

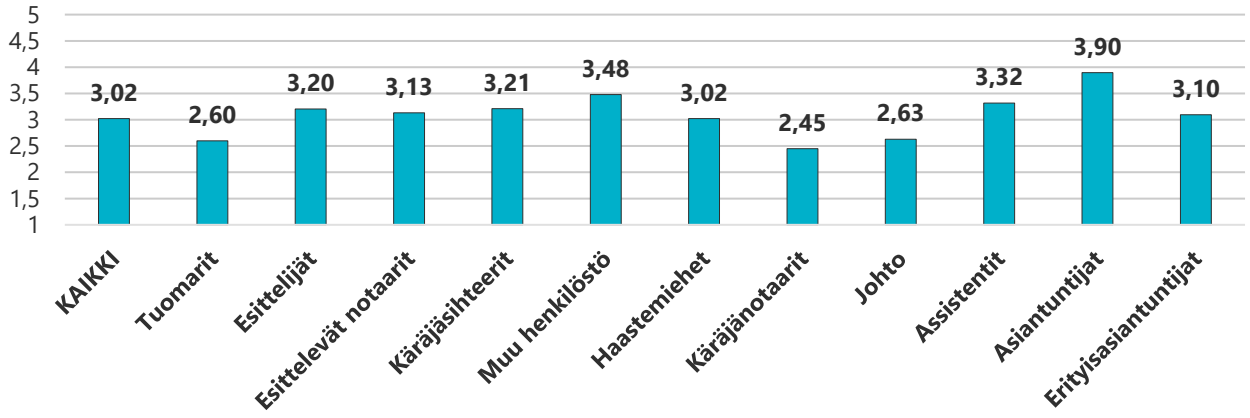
Työtuntien tasaamisen kohtuullisessa ajassa kokivat haastavimmaksi hovi- ja käräjäoikeuksissa työskentelevät.

Kuvio 5. Työtuntien tasaaminen tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Työtuntien tasaamisessa oli isoja eroja henkilöstöryhmien välillä. Erityisesti käräjänotaarit, tuomarit ja johtotehtävissä toimivat kokivat työtuntien tasaamisen haastavaksi eli he olivat keskimääräistä useammin eri mieltä väittämän kanssa (kuvio 6).

Kuvio 6. Työtuntien tasaaminen henkilöstöryhmittäin



Etätyön tekeminen viimeisen kolmen kuukauden aikana

Vastaajilta tiedusteltiin, miten paljon he olivat työskennelleet etätyössä viimeisen kolmen kuukauden aikana. Koska kyselyn aineisto kerättiin pääsääntöisesti huhtikuussa 2022, he arvioivat siis alkuvuotta 2022.

Vastaajista 25 prosenttia ei ollut tehnyt lainkaan etätyötä (taulukko 6)**. Noin 67 prosenttia oli tehnyt työtä hybridinä** eli osin työpaikalla ja osin etänä (tyypillisesti noin ¼ verran työajastaan), **ja noin kahdeksan prosenttia oli tehnyt työnsä kokonaan etänä** viimeisen kolmen kuukauden aikana.

Taulukko 6. Etätyön tekemisen määrä viimeisen kolmen kuukauden aikana

	VASTAAJIA	%
EN LAINKAAN (0)	487	25,0
¼ TYÖAJASTA	762	39,1
½ TYÖAJASTA	260	13,3
¾ TYÖAJASTA	281	14,4
SUUNNILLEEN KOKO TYÖAJAN (4/4)	159	8,2
YHTEENSÄ	**1949**	**100**

Etätyön tekeminen vaihteli tuomioistuinlinjoittain- ja asteittain (taulukko 7). Esimerkiksi Hovioikeuksissa työskentelevistä noin 34 prosenttia ei ollut viimeisen kolmen kuukauden aikana tehnyt lainkaan etätöitä, mutta muut-ryhmässä peräti 75 prosenttia vastaajista oli ollut suunnilleen koko ajan etätöissä.

Taulukko 7. Etätyön tekemisen määrä viimeisen kolmen kuukauden aikana tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain (vastaajia, prosenttia)

	0	%	1/4	%	1/2	%	3/4	%	4/4	%
KKO, KHO	16	16,2	23	23,2	16	16,2	31	31,3	13	13,1
HOVIOIKEUDET	87	34,3	114	44,9	36	14,2	17	6,7	0	0
KÄRÄJÄOIKEUDET	338	28,9	542	46,3	150	12,8	109	9,3	32	2,7
HALLINTO-OIKEUDET	39	12,9	62	20,5	40	13,2	94	31,0	68	22,4
ERITYISTUOMIOIS-TUIMET	7	8,5	19	23,2	16	19,5	24	29,3	16	19,5
MUUT	0	0	2	5,0	2	5,0	6	15,0	30	75,0
KAIKKI	**487**	**25,0**	**762**	**39,1**	**260**	**13,3**	**281**	**14,4**	**159**	**8,2**

Huom: 0 = ei lainkaan, ¼ = ¼ työajasta jne. (vrt. taulukko 6).

Etätyön tekemisen määrä vaihteli myös henkilöstöryhmittäin. Esimerkiksi käräjänotaareista noin 46 prosenttia ei ollut tehnyt lainkaan etätyötä viimeisen kolmen kuukauden aikana, kun taas erityisasiantuntijoista noin 71 prosenttia oli tehnyt etätyötä suunnilleen koko ajan (taulukko 8).

Taulukko 8. Etätyön tekemisen määrä viimeisen kolmen kuukauden aikana henkilöstöryhmittäin

	0	%	1/4	%	1/2	%	3/4	%	4/4	%
TUOMARIT	111	17,6	241	38,1	115	18,2	104	16,5	61	9,4
ESITTELIJÄT	15	8,8	47	27,6	27	15,9	56	32,9	25	14.7
ESITTELEVÄT NOTAARIT	4	14,8	3	11,1	2	7,4	10	37,0	8	29,6
KÄRÄJÄSIHTEERIT	178	29,9	299	50,3	53	8,9	55	9,2	10	1,7
MUU HENKILÖSTÖ	102	41,3	81	32,8	28	11,3	27	10,9	9	3,6
HAASTEMIEHET	33	29,2	42	37,2	16	14,2	9	8,0	13	11,5
KÄRÄJÄNOTAARIT	25	46,3	22	40,7	4	7,4	3	5,6	0	0
JOHTO	12	28,3	15	35,7	6	14,3	4	9,5	5	11,9
ASSISTENTIT	1	5,3	7	36,8	1	5,3	3	15,8	7	36,8
ASIANTUNTIJAT	5	17,2	4	13,8	7	24.1	7	24,1	6	20,7
ERITYISASIANTUNTIJAT	1	4,8	1	4,8	1	4,8	3	14,3	15	71,4
KAIKKI	**487**	**25,0**	**762**	**39,1**	**260**	**13,3**	**281**	**14,4**	**159**	**8,2**

Halukkuus tehdä etätyötä jatkossa

Kaikista vastaajista noin 12 prosenttia toivoisi työskentelevänsä jatkossa täysin työpaikalla, niin sanotussa läsnä/lähityössä, noin 77 prosenttia niin sanotussa hybridityössä tehden töitä sekä työpaikalla että kotona/etänä. Lisäksi noin 10 prosenttia vastaajista toivoisi voivansa työskennellä jatkossa täysin etänä (taulukko 9).

Jos vertaa näitä tuloksia siihen, miten paljon etänä oli työskennelty (ks. taulukko 6), näyttää siltä, että etätyön määrää halutaan ennemminkin hieman lisätä kuin vähentää (ks. taulukko 9). Esimerkiksi noin kahdeksan %:ia oli työskennellyt täysin etänä ja 10 %:a toivoi työskentelevänsä täysin etänä jatkossa. Hybridinä oli taas työskennellyt noin 67 % vastanneista, ja jatkossa noin 74 %:a haluaisi työskennellä näin jatkossa. Toiveet etätyön määrästä vaihtelivat myös tuomioistuinlinjoittain- ja asteittain (taulukot 10 ja 11).

Taulukko 9. Kuinka paljon haluaisi työskennellä etänä jatkossa

	VASTAAJIA	%
EN PYSTY TEKEMÄÄN ETÄTÖITÄ	84	4,3
"EN LAINKAAN"	226	11,6
"¼ TYÖAJASTA"	592	30,4
"½ TYÖAJASTA"	522	26,8
"¾ TYÖAJASTA"	330	16,9
"SUUNNILLEEN KOKO TYÖAJAN"	195	10,0
YHTEENSÄ	**1949**	**100**

Taulukko 10. Halukkuus etätyöhön tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain

	LÄSNÄ /LÄHI	%	HYB-RIDI	%	ETÄ	%
KKO, KHO	7	7,4	78	82,1	10	10,5
HOVIOIKEUDET	42	17,7	193	81,4	2	0,8
KÄRÄJÄOIKEUDET	146	13,1	874	78,9	92	8,3
HALLINTO-OIKEUDET	26	8,7	216	72,0	58	19,3
ERITYISTUOMIOISTUIMET	5	6,2	62	76,5	14	17,3
MUUT	0	0	21	52,5	19	47,5
KAIKKI	**226**	**12,1**	**1444**	**77,4**	**195**	**10,5**

Taulukko 11. Halukkuus etätyöhön henkilöstöryhmittäin

	LÄSNÄ /LÄHI	%	HYB-RIDI	%	ETÄ	%
TUOMARIT	86	13,8	488	78,3	49	7,9
ESITTELIJÄT	10	5,9	143	84,1	17	10,0
ESITTELEVÄT NOTAARIT	1	3,7	19	70,4	7	25,9
KÄRÄJÄSIHTEERIT	65	11,4	452	79,4	52	9,1
MUU HENKILÖSTÖ	37	17,5	151	71,6	23	10,9
HAASTEMIEHET	16	15,2	69	65,7	20	19,0
KÄRÄJÄNOTAARIT	4	7,8	46	90,2	1	2,0
JOHTO	5	12,5	33	82,5	2	5,0
ASSISTENTIT	0	0	11	57,9	8	42,1
ASIANTUNTIJAT	2	6,9	20	69,0	7	24,1
ERITYISASIANTUNTIJAT	0	0	12	57,1	9	42,9
KAIKKI	**226**	**12,1**	**1444**	**77,4**	**195**	**10,5**

4.2 Työn vaatimukset

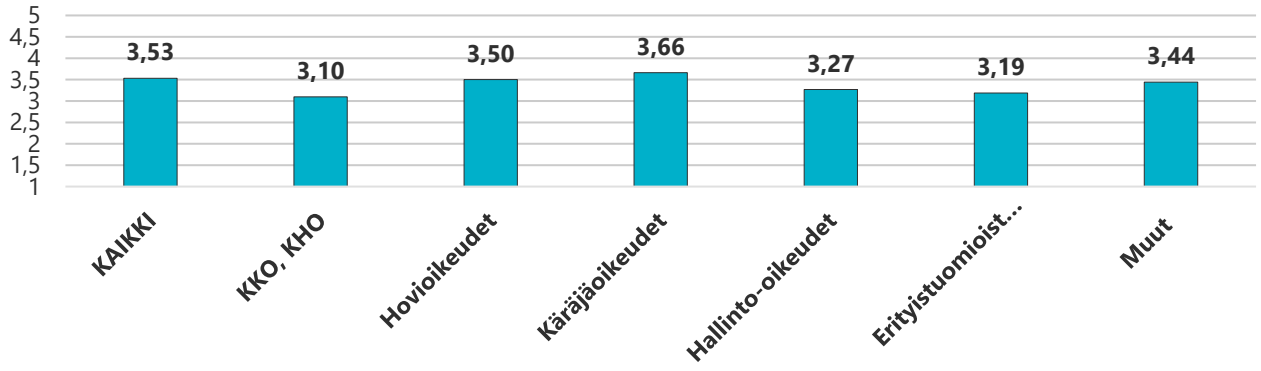
Tutkimuksen teoreettista viitekehystä, työn voimavarojen ja vaatimusten mallia seuraten seuraavissa alaluvuissa esitellään tuloksia liittyen erityyppisiin, työntekijän hyvinvointiin vaikuttaviin, työn vaatimuksiin. Luvussa 4.3 keskitytään vuorostaan työn voimavaroihin, jotka ovat myönteisessä yhteydessä työhyvinvointiin ja -motivaatioon.

4.2.1 Työn määrällinen kuormittavuus

Työn määrällisiä vaatimuksia mitattiin kyselyssä kolmella väittämällä: työni vaatii erittäin kovaa työntekoa, minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää ja minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada töitäni tehdyksi. Näistä väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja (1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä).

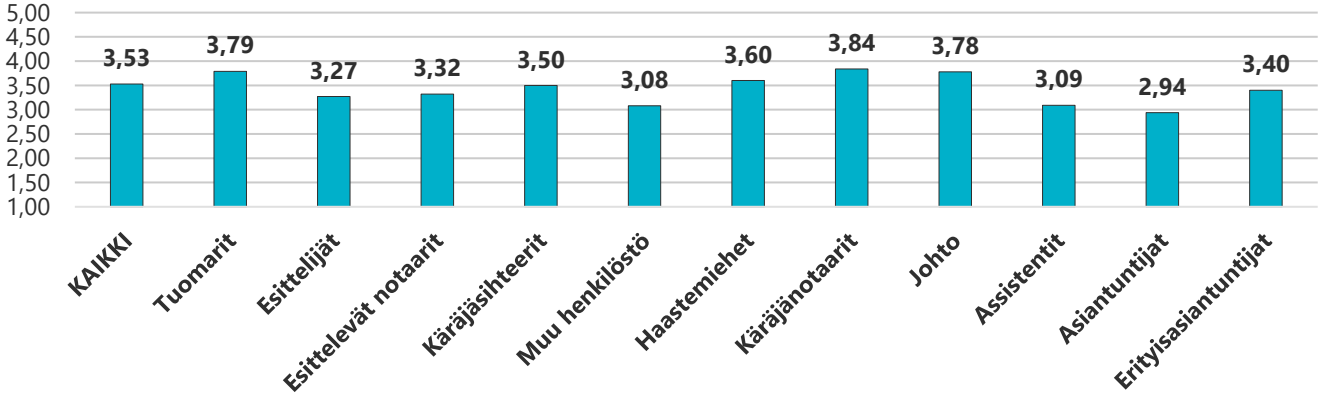
Kaikista vastaajista 42 prosenttia oli lähes tai täysin samaa mieltä väittämien kanssa. Vastausten keskiarvo kaikilla vastaajilla oli 3,53, joten keskimäärin vastaajat olivat melko samaa mieltä väittämien kanssa, eli he kokivat mm. että ei ole aikaa saada töitä tehtyä ja työmäärä on kohtuuton. Työn määrälliset vaatimukset arvioitiin keskimääräistä korkeimmiksi käräjäoikeuksissa (kuvio 7).

Kuvio 7. Työn määrälliset vaatimukset tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Kun verrattiin työn määrällisiä vaatimuksia henkilöstöryhmittäin, työn määrälliset vaatimukset arvioivat keskimääräistä korkeammaksi käräjänotaarit, tuomarit, johto ja haastemiehet (kuvio 8). Työn määrällisissä vaatimuksissa oli melko isoja eroja henkilöstöryhmien välillä.

Kuvio 8. Työn määrälliset vaatimukset henkilöstöryhmittäin



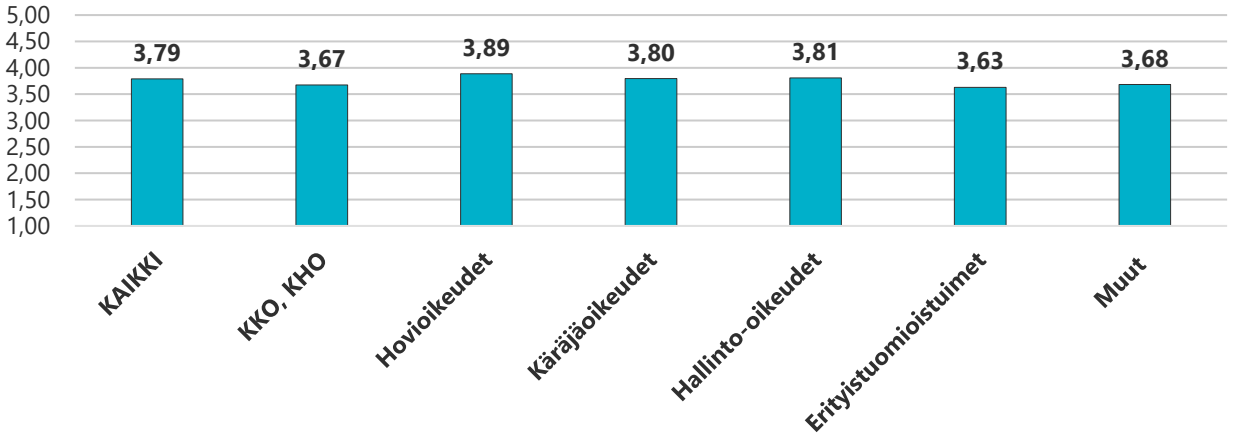
4.2.2 Työhön liittyvät päätöksentekovaatimukset

Työhän liittyviä päätöksentekovaatimuksia mitattiin kolmella väittämällä: Joudutko tekemään työssäsi nopeita ratkaisuja?, Vaatiiko työsi kiinteää keskittymistä? ja Joudutko työssäsi tekemään monimutkaisia päätöksiä?. Näistä väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja (arviointiasteikko 1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä).

Kaikista vastaajista noin 64 prosenttia oli lähes tai täysin samaa mieltä väittämien kanssa.

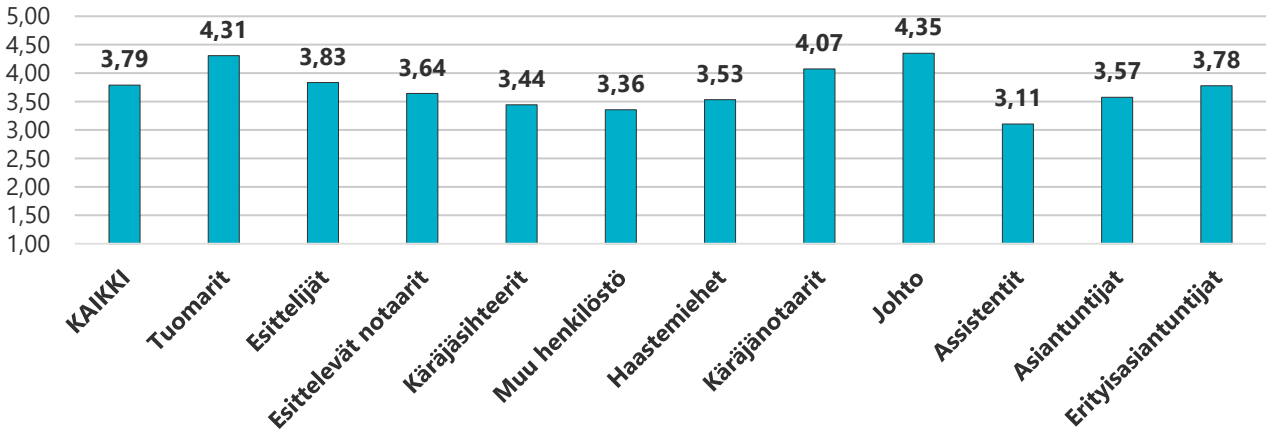
Vastausten keskiarvo kaikilla vastaajilla oli 3,79 eli keskimäärin vastaajat kokivat, että joutuvat toimimaan em. tavoilla melko usein. Päätöksentekovaatimukset arvioitiin keskimääräistä korkeammiksi hovioikeuksissa, hallinto-oikeuksissa ja käräjäoikeuksissa (kuvio 9).

Kuvio 9. Työn päätöksentekovaatimukset tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Kun verrattiin työn päätöksentekovaatimuksia henkilöstöryhmittäin päätöksentekovaatimukset arvioivat keskimääräistä korkeammaksi erityisesti johto ja tuomarit ja lisäksi käräjänotaarit ja esittelijät (ks. kuvio 10). Myös työn päätöksentekovaatimuksissa oli merkittäviä eroja eri henkilöstöryhmien välillä.

Kuvio 10. Työn päätöksentekovaatimukset henkilöstöryhmittäin

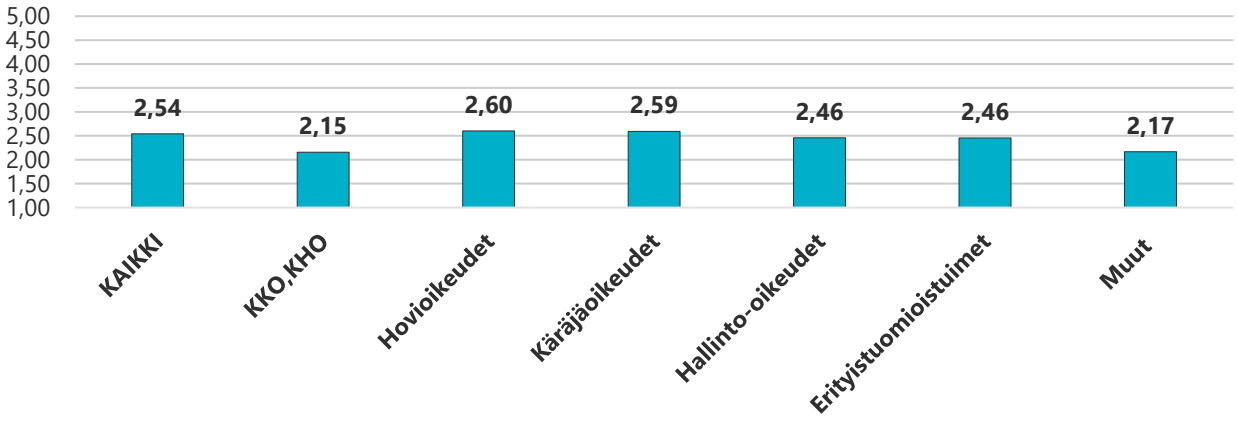


4.2.3 Oppimisvaatimukset

Työhön liittyviä oppimisvaatimuksia mitattiin kolmella väittämällä: Ovatko työtehtäväsi liian vaikeita?, Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?, ja Tuntuuko sinusta, että joudut omaksumaan kohtuuttoman paljon uusia asioita selviytyäksesi työtehtävistäsi ja kehittyäksesi niissä? Näistä väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja (vastausvaihtoehtojen asteikko 1 = erittäin harvoin–5 = hyvin usein tai aina).

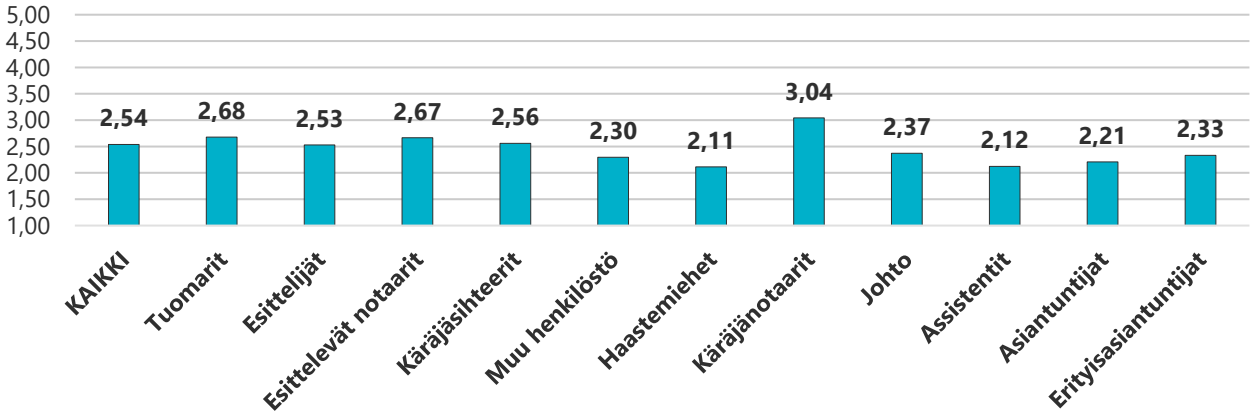
Kaikista vastaajista noin 12 prosenttia oli lähes tai täysin samaa mieltä väittämien kanssa. Vastausten keskiarvo kaikilla vastaajilla oli 2,54 eli keskimäärin vastaajat kokivat, että he joutuvat toimimaan em. tavoilla silloin tällöin. Oppimisvaatimukset arvioitiin keskimääräistä korkeammiksi hovioikeuksissa ja käräjäoikeuksissa (kuvio 11).

Kuvio 11. Oppimisvaatimukset työssä tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Kun tarkasteltiin oppimisvaatimuksia henkilöstöryhmittäin, huomattiin, että oppimisvaatimukset olivat erityisen korkeita käräjänotaareilla. Lisäksi keskimääräistä korkeammiksi ne arvoivat tuomarit, esittelevät notaarit ja käräjäsihteerit (kuvio 12).

Kuvio 12. Oppimisvaatimukset työssä henkilöstöryhmittäin

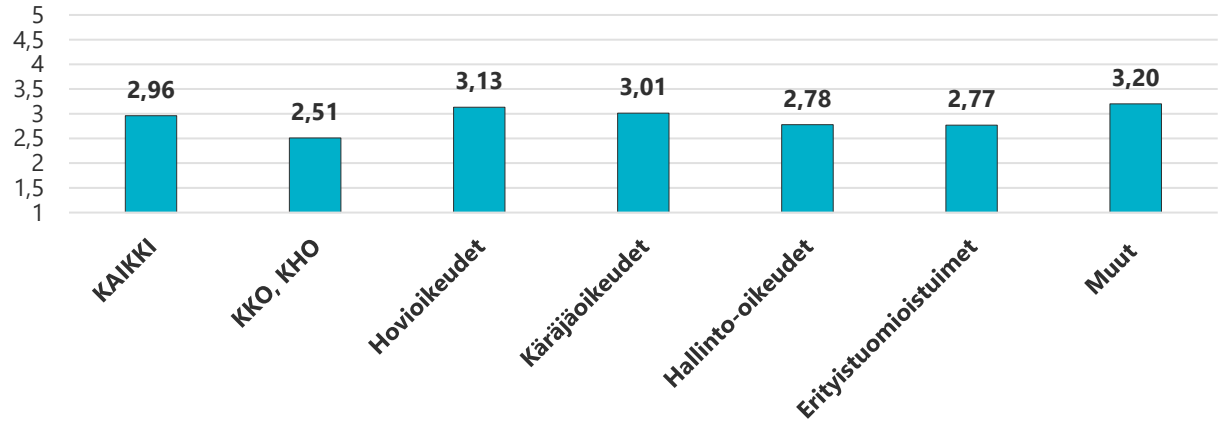


4.2.4 Rooliristiriidat

Koettuja rooliristiriitoja mitattiin kolmella väittämällä: Eri tahojen työtäni koskevat ristiriitaiset odotukset vaikeuttavat työntekoani, Joudun suorittamaan tehtäviä, jotka mielestäni pitäisi tehdä eri lailla, ja Joudun suorittamaan tehtäviä, jotka mielestäni kuuluisi jonkun muun tehtäväksi. Näistä väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja (asteikko 1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä).

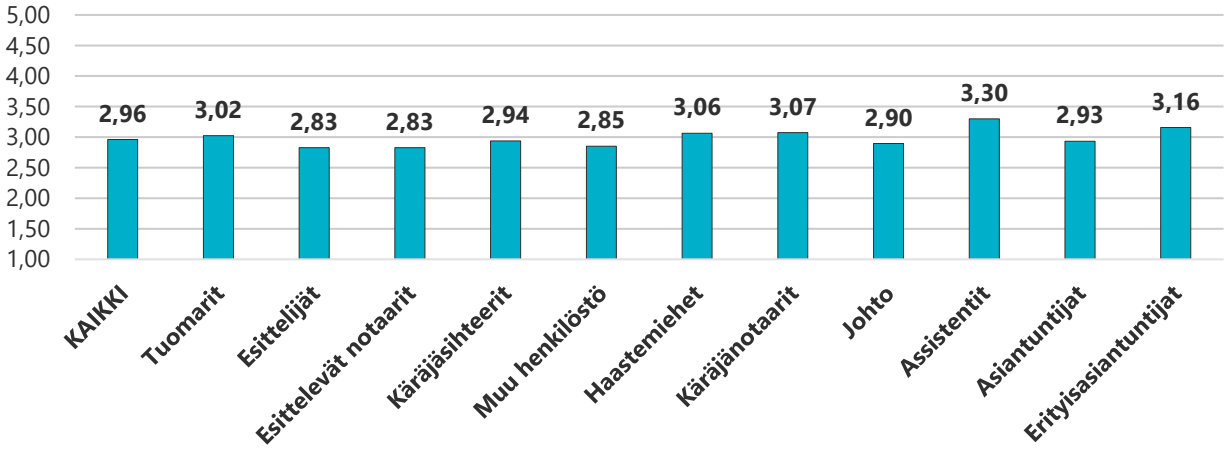
Kaikista vastaajista noin 28 prosenttia oli lähes tai täysin samaa mieltä väittämien kanssa. Vastausten keskiarvo kaikilla vastaajilla oli 2,96 eli keskimäärin vastaajat eivät olleet väittämän kanssa vahvasti samaa tai eri mieltä. Rooliristiriitoja koettiin keskimääräistä useammin ns. muut-ryhmässä, joka käsittää Tuomioistuinviraston sekä tuomarinvalinta- ja koulutuslautakuntaa edustavat vastaajat. Myös hovioikeuksissa ja käräjäoikeuksissa koettiin rooliristiriitoja keskimääräistä yleisemmin (kuvio 13).

Kuvio 13. Koetut rooliristiriidat tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Kun verrattiin koettuja rooliristiriitoja henkilöstöryhmittäin, huomattiin, että ennen kaikkea assistentit kokivat niitä ja melko selvästi muita enemmän. Myös erityisasiantuntijat, käräjänotaarit, haastemiehet ja tuomarit kokivat rooliristiriitoja keskimääräistä enemmän (kuvio 14).

Kuvio 14. Koetut rooliristiriidat henkilöstöryhmittäin

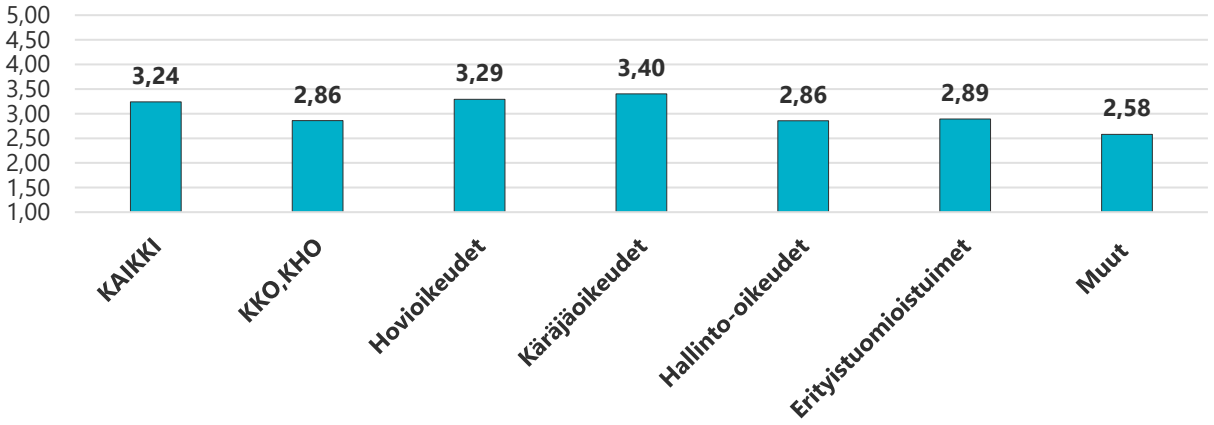


4.2.5 Byrokratiavaatimukset

Byrokratiavaatimuksia mitattiin neljällä väittämällä: Työpaikkani säännöt ja toimintatapojen kankeus haittaavat tehokasta työskentelyä, Työtäni koskevia päätöksiä tekevät ihmiset, jotka eivät ymmärrä työtäni, Toimimattomat tietojärjestelmät hankaloittavat työskentelyäni ja Epävarmat tietojärjestelmät vaikeuttavat *työaikani hallintaa.* Näistä väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja (1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä). Lisäksi kahta viimeksi mainittua väittämää tarkastellaan tässä myös erikseen, koska tietojärjestelmämuutokset ovat tällä hetkellä ajankohtaisia ja muutokset ovat eri vaiheissa eri tahoilla.

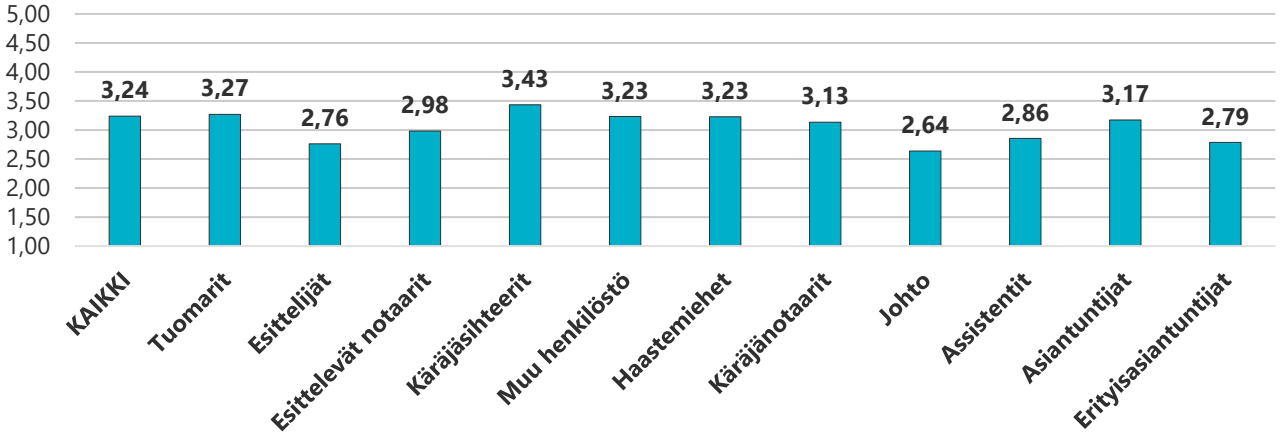
Kaikista vastaajista 46 prosenttia oli lähes tai täysin samaa mieltä väittämien kanssa. Vastausten keskiarvo kaikilla vastaajilla oli 3,23 eli keskimäärin vastaajat eivät olleet selkeästi eri tai samaa mieltä. Byrokratiavaatimukset arvioitiin keskimääräistä ja muita selvästi korkeammiksi käräjäoikeuksissa ja hovioikeuksissa (kuvio 15).

Kuvio 15. Koetut byrokratiavaatimukset tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Kun verrattiin koettuja byrokratiavaatimuksia henkilöstöryhmittäin, huomattiin, että käräjäsihteerit ja tuomarit kokivat niitä keskimääräistä enemmän (kuvio 16). Johto arvioi byrokratiavaatimukset vähäisimmiksi.

Kuvio 16. Koetut byrokratiavaatimukset henkilöstöryhmittäin

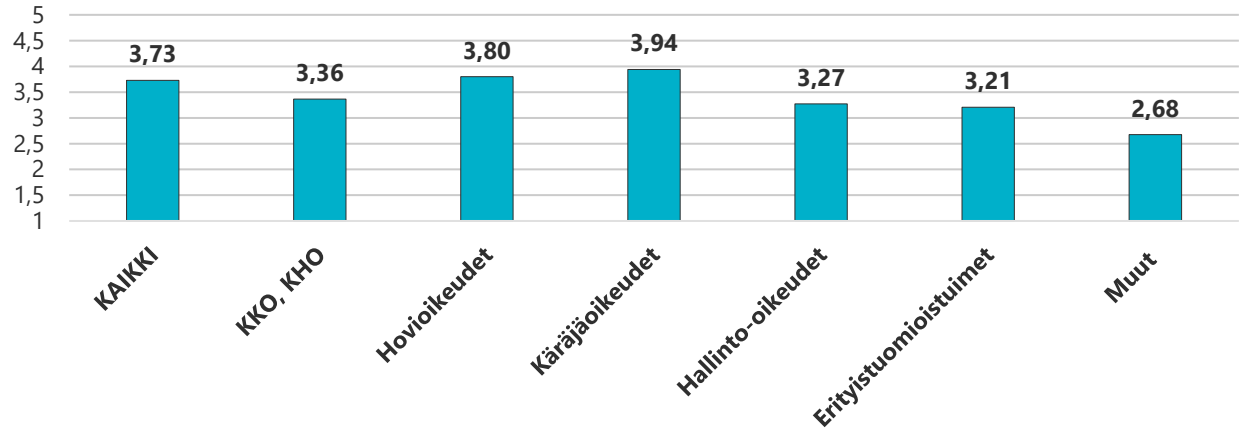


Byrokratiavaatimukset: toimimattomat tietojärjestelmät

Kaikista vastaajista **noin 35 prosenttia oli lähes tai täysin samaa mieltä** väittämän "Toimimattomat tietojärjestelmät hankaloittavat työskentelyäni" kanssa.

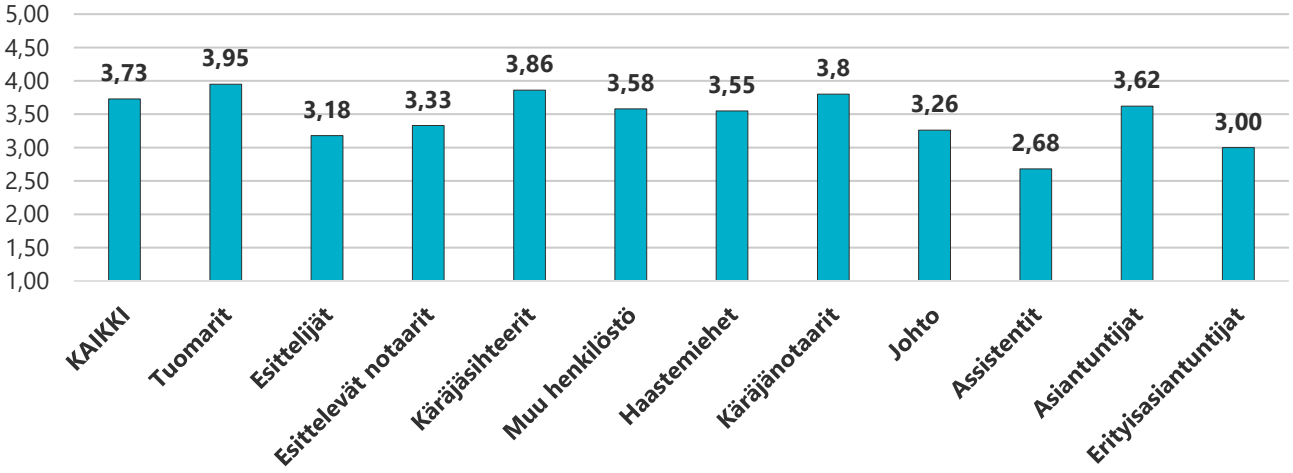
Vastausten keskiarvo kaikilla vastaajilla oli 3,73 eli vastaajat olivat keskimäärin melko samaa mieltä väittämän kanssa. Keskimääräistä useammin samaa mieltä väittämän kanssa oltiin käräjäoikeuksissa ja hovioikeuksissa (kuvio 17).

Kuvio 17. Kokemukset toimimattomista tietojärjestelmistä tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Tuomarit arvioivat useimmin toimimattomat tietojärjestelmät työtä hankaloittaviksi. Myös esittelevät notaarit ja esittelijät kokivat keskimääräistä enemmän, että toimimattomat tietojärjestelmät hankaloittavat työskentelyä (kuvio 18).

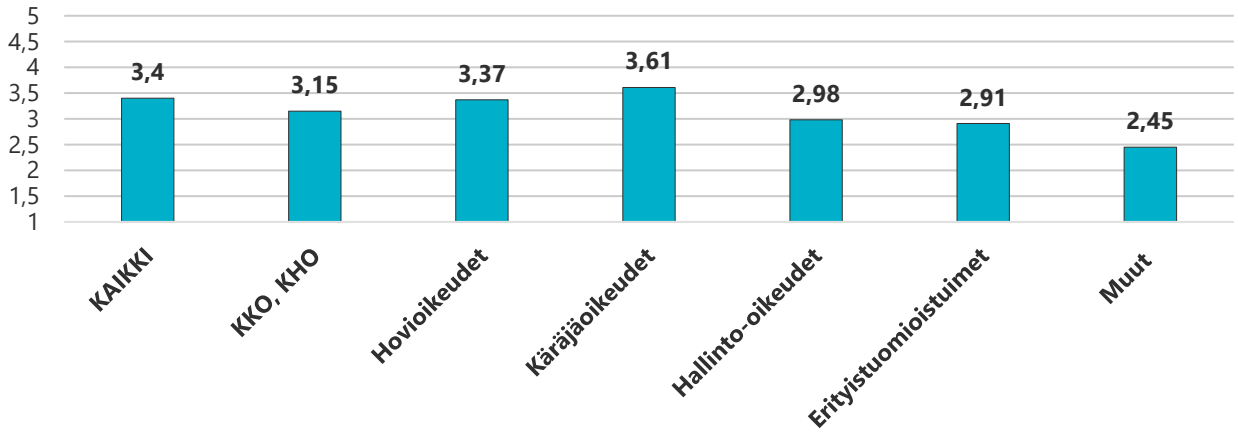
Kuvio 18. Kokemukset toimimattomista tietojärjestelmistä henkilöstöryhmittäin



Byrokratiavaatimukset: epävarmat tietojärjestelmät

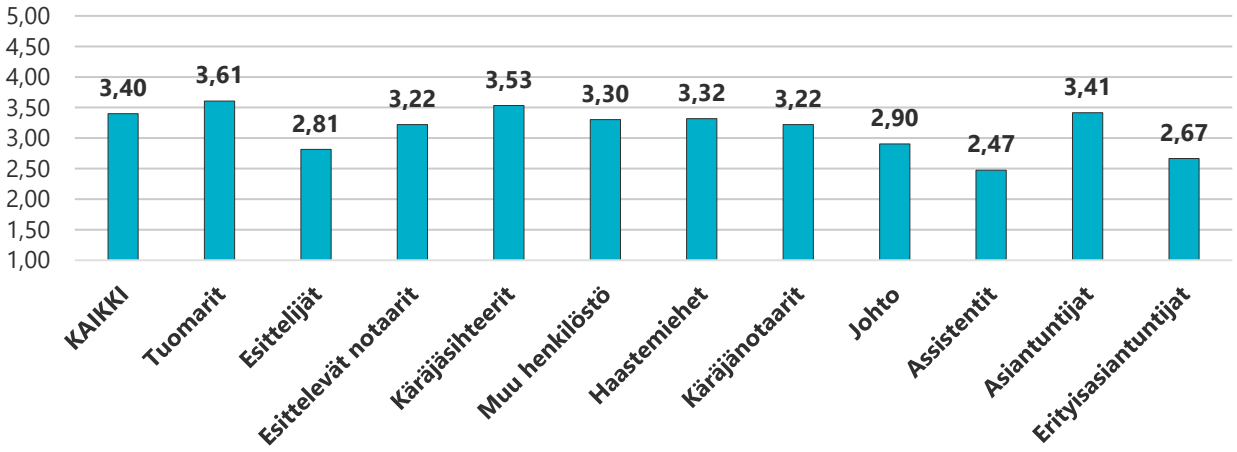
Kaikista vastaajista **noin 52 prosenttia oli lähes tai täysin samaa mieltä** väittämän ”Epävarmat tietojärjestelmät vaikeuttavat työaikani hallintaa” kanssa. Vastausten keskiarvo kaikilla vastaajilla oli 3,40 eli keskimäärin vastaajat olivat enemmän samaa kuin eri mieltä väittämän kanssa. Keskimääräistä useammin samaa mieltä väittämän kanssa oltiin käräjäoikeuksissa ja hovioikeuksissa (kuvio 19).

Kuvio 19. Kokemukset tietojärjestelmien epävarmuudesta tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Tuomarit, käräjäsihteerit ja asiantuntijat kokivat keskimääräistä enemmän, että epävarmat tietojärjestelmät vaikeuttavat työajan hallintaa (kuvio 20). Tässä kuormitustekijässä oli melko isoja eroja henkilöstöryhmien välillä.

Kuvio 20. Kokemukset tietojärjestelmien epävarmuudesta henkilöstöryhmittäin

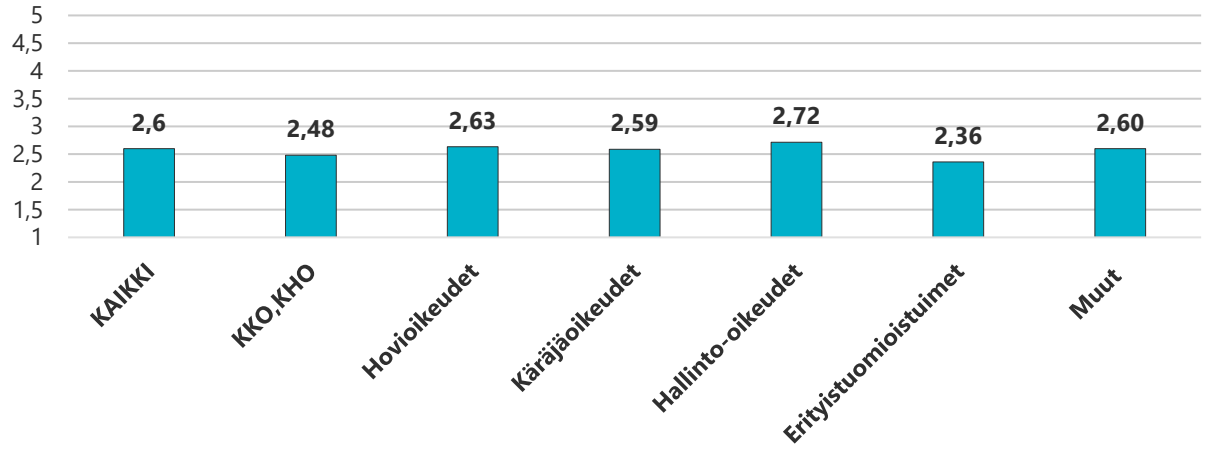


4.2.6 Työn epävarmuus

Työn epävarmuutta mitattiin kahdella väittämällä: Työtehtävissäsi tapahtuu yllättäviä muutoksia? ja Määräaikaista virkasuhdettasi ei jatketa? Näistä väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja (1 täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä).

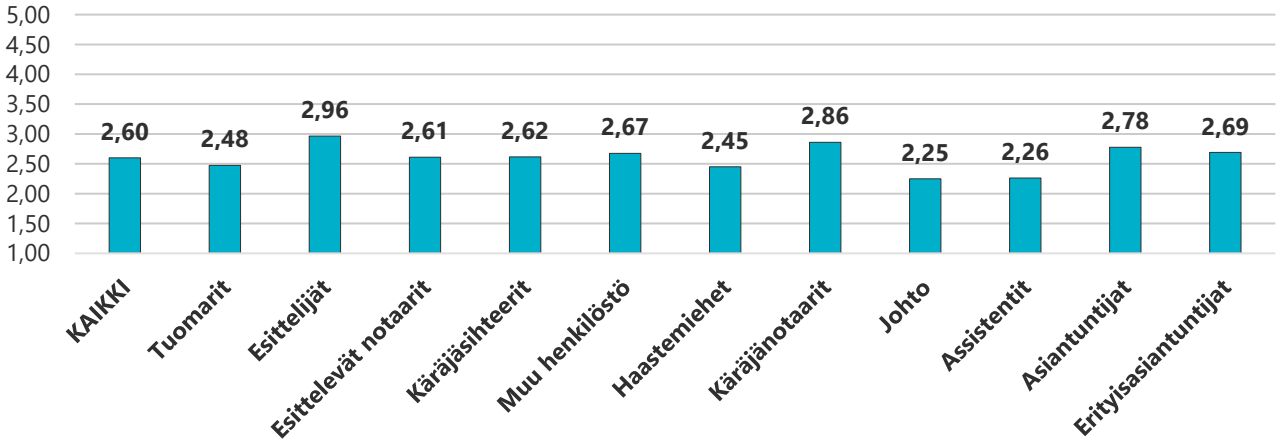
Kaikista vastaajista noin 19 prosenttia oli lähes tai täysin samaa mieltä väittämien kanssa. Vastausten keskiarvo kaikilla vastaajilla oli 2,6 eli keskimäärin vastaajat eivät kokeneet juurikaan epävarmuutta. Työn epävarmuus arvioitiin hieman keskimääräistä korkeammaksi hallinto-oikeuksissa ja hovioikeuksissa (kuvio 21).

Kuvio 21. Työn koettu epävarmuus tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Kun verrattiin koettuja työn epävarmuuden kokemuksia henkilöstöryhmittäin, huomattiin, että ennen kaikkea esittelijät ja käräjänotaarit kokivat epävarmuutta työstään. Myös asiantuntijat, erityisasiantuntijat, muu henkilöstö, esittelevät notaarit ja käräjäsihteerit kokivat niitä keskimääräistä enemmän (kuvio 22).

Kuvio 22. Työn koettu epävarmuus henkilöstöryhmittäin



4.2.7 Sanallinen ja fyysinen väkivalta sekä maalittaminen

Sitä, onko vastaaja kohdannut sanallista (esim. nimittely tai pilkkaaminen) tai fyysistä väkivaltaa tai maalittamista työssään kartoitettiin neljän eri kysymyksen avulla:

- Oletko joutunut viimeisen puolen vuoden aikana työyhteisössäsi sanallisen väkivallan kohteeksi?
- Oletko joutunut viimeisen puolen vuoden aikana asiakkaiden taholta sanallisen väkivallan kohteeksi?
- Oletko joutunut työssäsi viimeisen puolen vuoden aikana fyysisen väkivallan kohteeksi?
- Oletko kokenut maalittamista viimeisen puolen vuoden aikana?
- Kuinka monta kertaa olet kokenut tällaista maalittamista puolen vuoden aikana?

Mallittaminen kuvattiin kyselyssä virkamiesten tavoitteelliseksi halventamiseksi ja häiritsemiseksi, jonka tarkoituksena on vaikuttaa viranomaisten päätöksentekoon ja toimintaan. Maalittamisen kartoittaminen koettiin tärkeäksi, kun keskusteltiin tuomioistuintyön erityispiirteistä tutkimuksen suunnitteluvaiheessa.

Fyysistä vakivaltaa oli kohdannut työssään alle prosentti kaikista vastaajista (taulukko 12). Yhtä harvinaista oli fyysinen väkivalta myös vuonna 2009 toteutetussa tutkimuksessa tuomareilla ja esittelijöillä.

Taulukko 12. Fyysisen väkivallan määrä työssä kaikilla vastaajilla

FYYSINEN VÄKIVALTA	VASTAAJIA	%
KYLLÄ: KERRAN TAI KAKSI	3	,2
YHT.	**1931**	**100 %**

Kaikista vastaajista vajaa 8 prosenttia oli kohdannut sanallista väkivaltaa työyhteisössään ja noin 32 prosenttia oli kohdannut sitä asiakkaiden taholta (taulukko 13). Keskimääräistä enemmän sanallista väkivaltaa asiakkaan taholta koettiin käräjäoikeuksissa. Siellä työskentelevistä vastaajista sanallista väkivaltaa asiakkaan taholta oli kokenut vähintään kerran noin 40 prosenttia vastaajista.

Taulukko 13. Sanallinen väkivalta työyhteisön ja asiakkaiden taholta

SANALLINEN VÄKIVALTA	TYÖYHTEISÖ		ASIAKAS	
	Vastaajia	**%**	**Vastaajia**	**%**
EN	1792	92,2	1327	68,5
KYLLÄ: KERRAN TAI KAKSI	127	6,5	529	27,3
KYLLÄ: USEITA KERTOJA	24	1,2	82	4,2
YHT.	**1943**	**100 %**	**1938**	**100 %**

Maalittamista oli kokenut vajaa 8 prosenttia kaikista vastaajista (taulukko 14). Noin 80 prosenttia heistä, jotka olivat kokeneet maalittamista, oli kokenut maalittamista alle viisi kertaa. Loput olivat kokeneet sitä enemmän kuin viisi kertaa ja muutamat vastaajat jopa yli kymmenen kertaa. Maalittamista koettiin keskimääräistä useammin käräjäoikeuksissa (9,5 % vastaajista) sekä korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa (9,1 % vastaajista).

Taulukko 14. Koettu maalittaminen kaikilla vastaajilla

MAALITTAMINEN	VASTAAJIA	%
EN	1789	92,4
KYLLÄ	147	7,6
YHTEENSÄ	**1936**	**100 %**

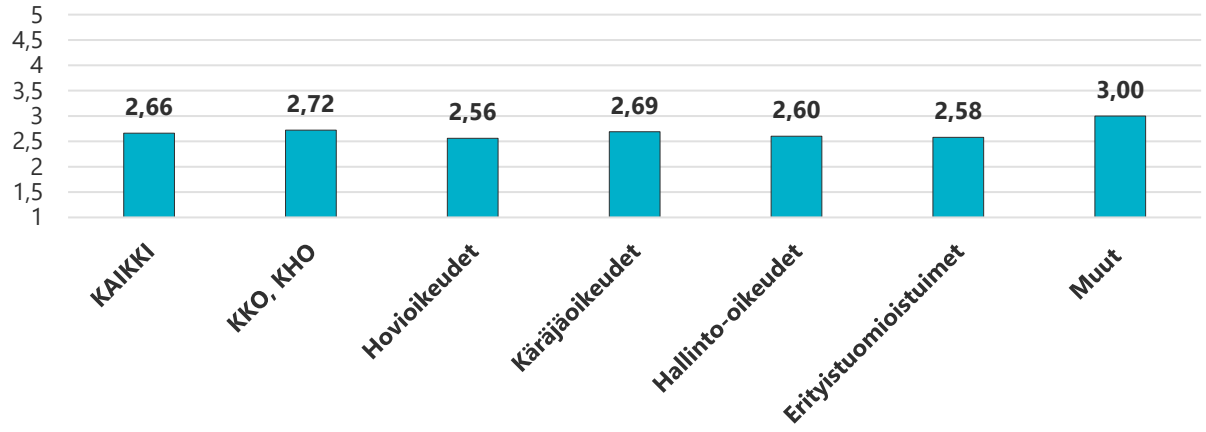
4.2.8 Tuomioistuintyön erityisvaatimukset

Seuraavassa esitellään tuloksia liittyen kahdeksaan eri väittämään, jotka katsottiin tärkeäksi sisällyttää kyselyyn, koska ne liittyvät tuomioistuimissa tehtävään työhön. Kuusi niistä oli mukana sellaisenaan tai hieman eri tavoin sanoitettuna myös vuoden 2009 kyselyssä. Kaikissa väittämissä vastausvaihtoehtojen asteikko oli 0 = ei koske minua tai työtäni, 1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä. Aluksi aina analysoitiin, kuinka monta prosenttia vastaajista ei kokenut väittämän koskevan itseään. Sen jälkeen keskityttiin vain niihin vastaajiin, jotka olivat valinneet arviointiasteikon arvoja välillä 1–5.

Huomaan jatkuvasti lainsäädännön olevan täynnä puutteita

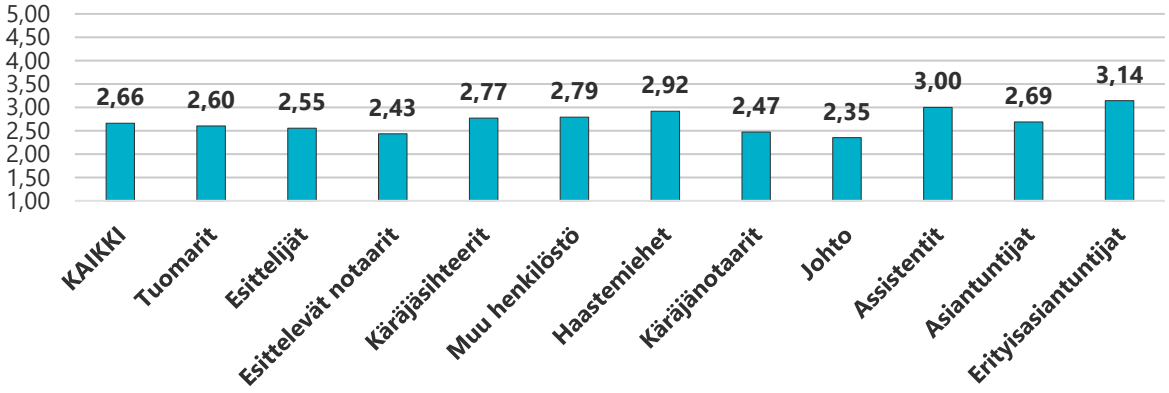
Noin 25 prosenttia vastaajista koki, että väittämä ei koske häntä. Niistä vastaajista, jotka valitsivat vastausvaihtoehdon 1–5, noin **16,5 % oli lähes tai täysin samaa mieltä** väittämän kanssa. Väittämän keskiarvo oli 2,66 eli vastaajat eivät olleet selkeästi samaa tai eri mieltä väittämän kanssa. Keskimääräistä useammin väitteen kanssa oltiin samaa mieltä muut-ryhmässä, korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa sekä käräjäoikeuksissa (kuvio 23).

Kuvio 23. Lainsäädännön puutteet tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Henkilöstöryhmistä useimmin lainsäädännön kokivat puutteelliseksi ennen kaikkea erityisasiantuntijat, asiantuntijat ja haastemiehet. Vastaavasti vähiten puutteelliseksi sen kokivat johto, esittelevät notaarit ja käräjänotaarit (kuvio 24).

Kuvio 24. Lainsäädännön puutteet henkilöstöryhmittäin

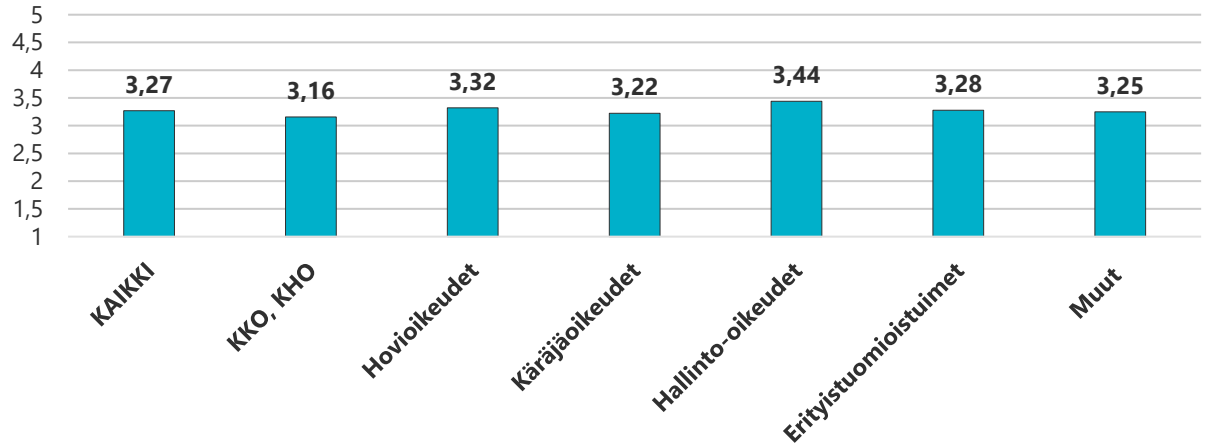


Koen lainsäädännön yhä mutkikkaammaksi

Noin 21 prosenttia koki, että väittämä ei koske häntä. **Noin 45 % vastaajista oli lähes tai täysin samaa mieltä** sen kanssa, että lainsäädäntö on yhä mutkikkaampaa (sisältäen vain vastaajat, jotka kokivat aiheen koskevan heitä). Väittämän keskiarvo oli 3,27, joten vastaajat eivät olleet selvästi samaa tai eri mieltä väittämän kanssa.

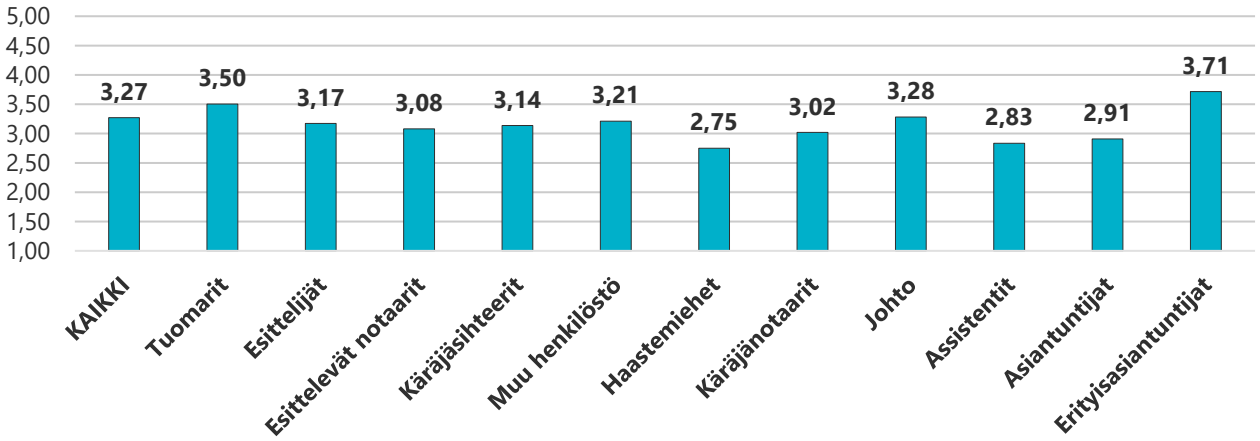
Keskimääräistä enemmän väittämän kanssa olivat samaa mieltä ennen kaikkea hallinto-oikeuksissa ja hieman enemmän myös hovioikeuksissa sekä erityistuomioistuimissa työskentelevät. Vähiten samaa mieltä väittämän kanssa olivat korkeimmassa oikeudessa sekä korkeimmassa hallinto-oikeudessa työskentelevät (kuvio 25).

Kuvio 25. Lainsäädännön koettu mutkikkuus tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Henkilöstöryhmistä eniten samaa mieltä väittämän kanssa olivat muita useammin erityisasiantuntijat. Myös tuomarit olivat keskimääräistä useammin samaa mieltä väittämän kanssa. Vähiten samaa mieltä taas olivat haastemiehet, assistentit ja asiantuntijat (kuvio 26).

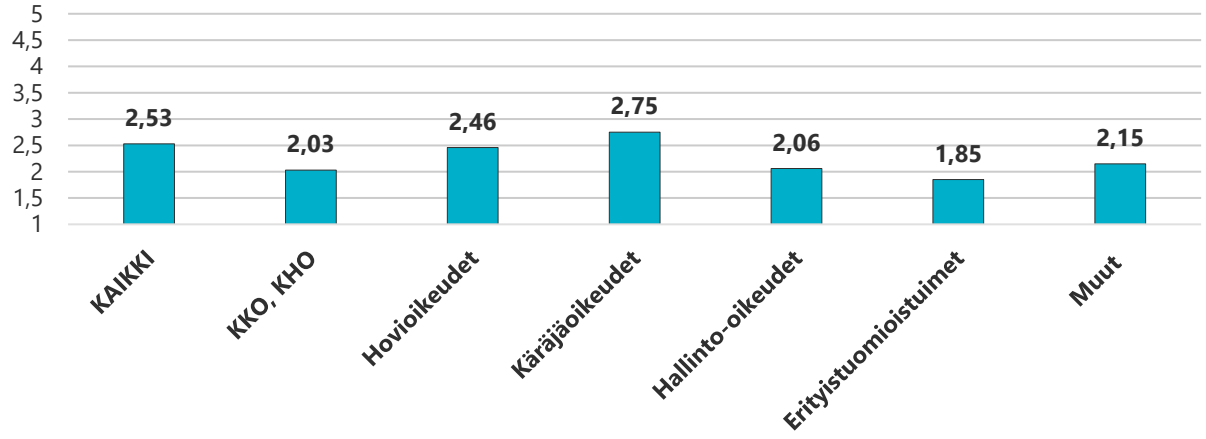
Kuvio 26. Lainsäädännön koettu mutkikkuus henkilöstöryhmittäin



Työhöni liittyvä mediakiinnostus kuormittaa minua

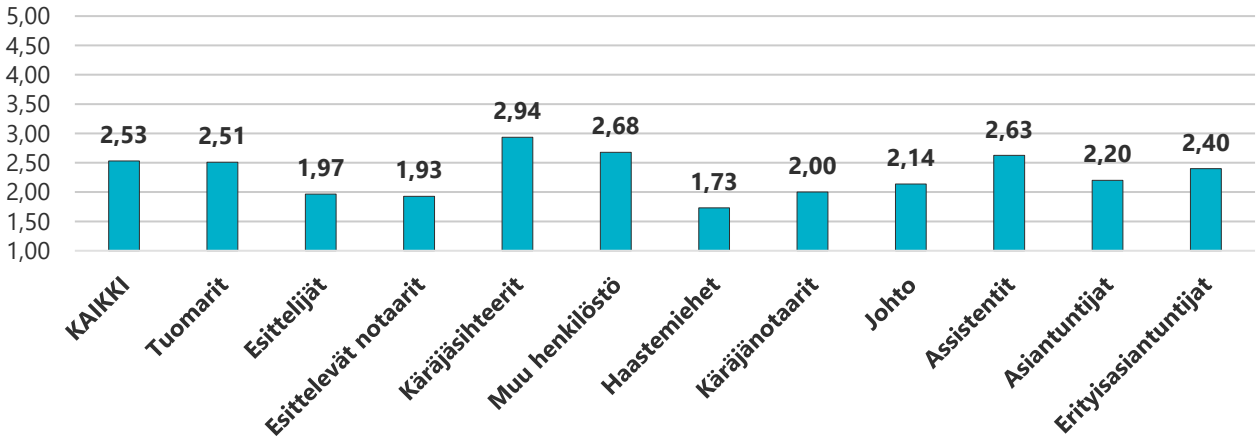
Noin 21 prosenttia koki, että aihe ei koske häntä. **Noin 23 % vastaajista oli lähes tai täysin samaa mieltä** väittämän kanssa (sisältää vain vastaajat, jotka kokivat aiheen koskevan heitä). Keskimäärin vastaajat eivät olleet selkeästi samaa tai eri mieltä väittämän kanssa (ka. 2,53). Mediakiinnostus koettiin kuormittavimpana käräjäoikeuksissa ja hovioikeuksissa ja selvästi vähiten kuormittavana asiana erityistuomioistuimissa (kuvio 27).

Kuvio 27. Mediakiinnostuksen kuormittavuus tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Mediakiinnostus kuormitti keskimääräistä melko selvästi enemmän käräjäsihteereitä. Lisäksi mediakiinnostus kuormitti keskimääräistä enemmän muuta kansliahenkilöstöä sekä assistentteja (kuvio 28).

Kuvio 28. Mediakiinnostuksen kuormittavuus henkilöstöryhmittäin

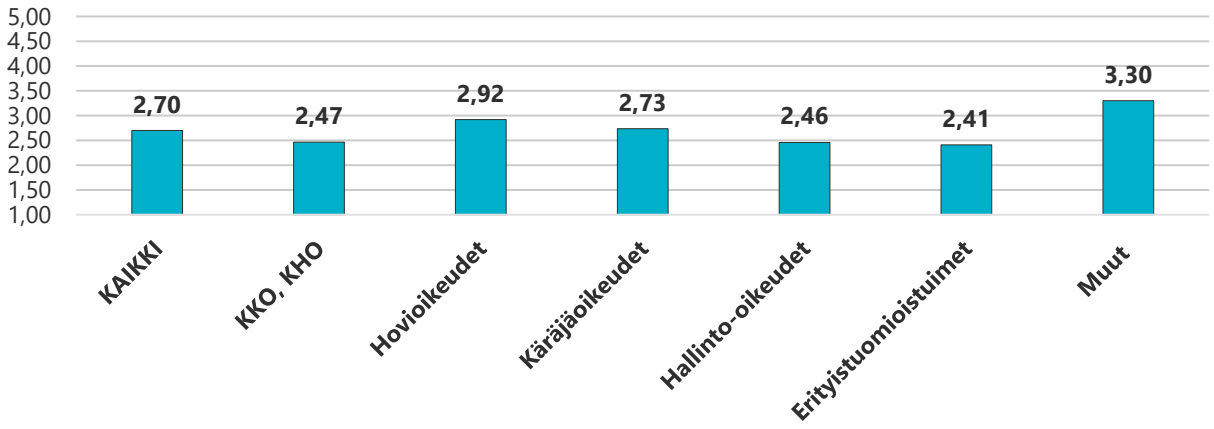


Käsittelyt, joihin osallistun, venyvät usein

Noin 28 prosenttia vastaajista koki, että väittämä ei koske häntä**. Noin 26 % vastaajista oli lähes tai täysin samaa meiltä** väittämän kanssa (sisältää vain vastaajat, jotka kokivat aiheen koskevan heitä). Keskimäärin vastaajat eivät olleet selkeästi samaa tai eri mieltä väittämän kanssa (ka. 2,70).

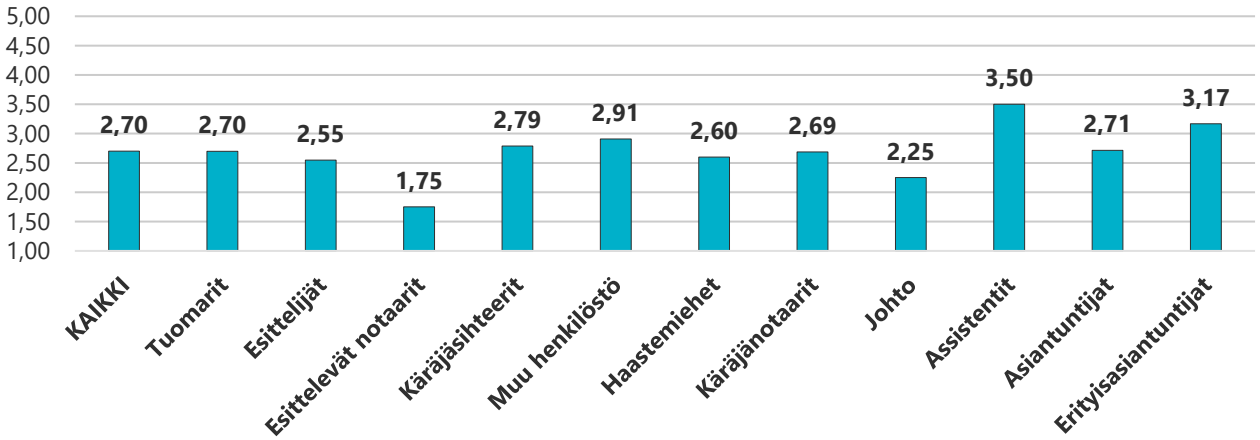
Keskimääräistä enemmän samaa mieltä väittämän kanssa olivat muut-ryhmään kuuluvat, hovioikeuksissa ja käräjäoikeuksissa työskentelevät (kuvio 29).

Kuvio 29. Käsittelyjen venyminen tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Henkilöstöryhmistä assistentit, erityisasiantuntijat ja muu kansliahenkilöstö koki käsittelyjen venyvän useimmin (kuvio 30).

Kuvio 30. Käsittelyjen venyminen henkilöstöryhmittäin

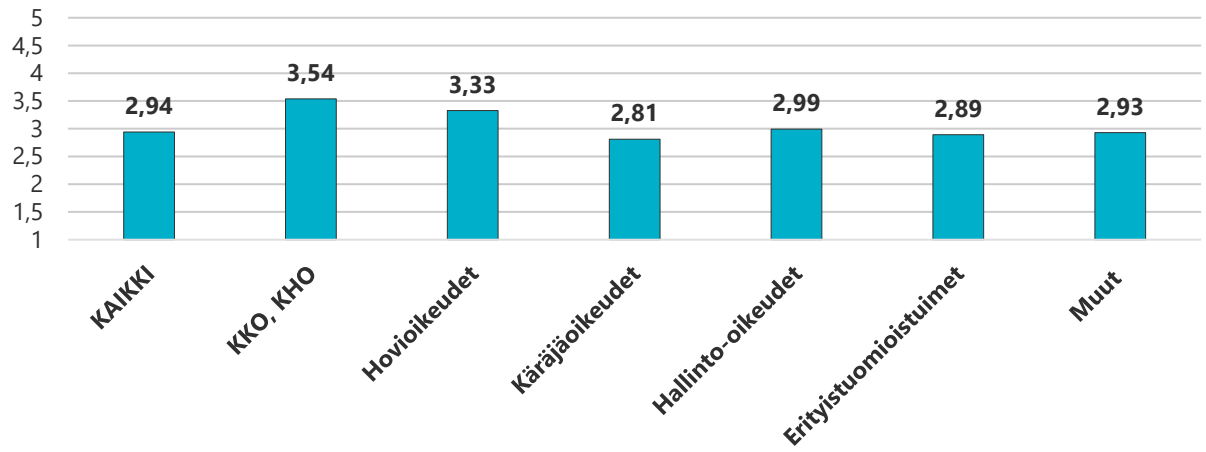


Koen suurta vastuuta ihmiskohtaloista, joita asiat koskevat

Noin 19 prosenttia koki, että aihe ei koske häntä. **Noin 36 % vastaajista oli lähes tai täysin samaa meiltä** väittämän kanssa (sisältää vain vastaajat, jotka kokivat aiheen koskevan heitä). Keskimäärin vastaajat eivät olleet selkeästi samaa tai eri mieltä väittämän kanssa (ka. 2,94).

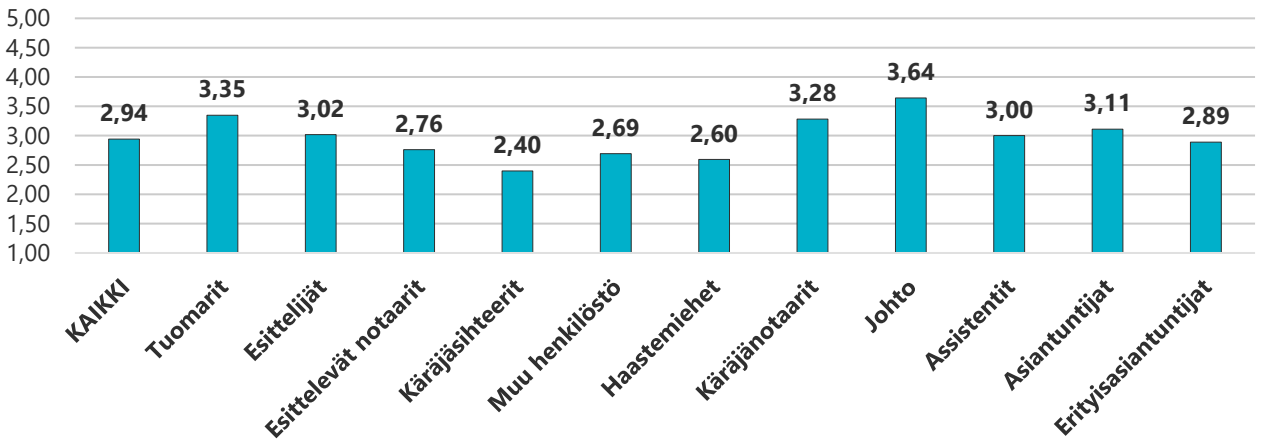
Keskimääräistä enemmän samaa mieltä väittämän kanssa olivat korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa sekä hovioikeuksissa ja hallinto-oikeuksissa työskentelevät (kuvio 31).

Kuvio 31. Vastuu ihmiskohtaloista tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Henkilöstöryhmistä suurta vastuuta ihmiskohtaloista kokivat erityisesti johto, tuomarit ja käräjänotaarit (kuvio 32).

Kuvio 32. Vastuu ihmiskohtaloista henkilöstöryhmittäin

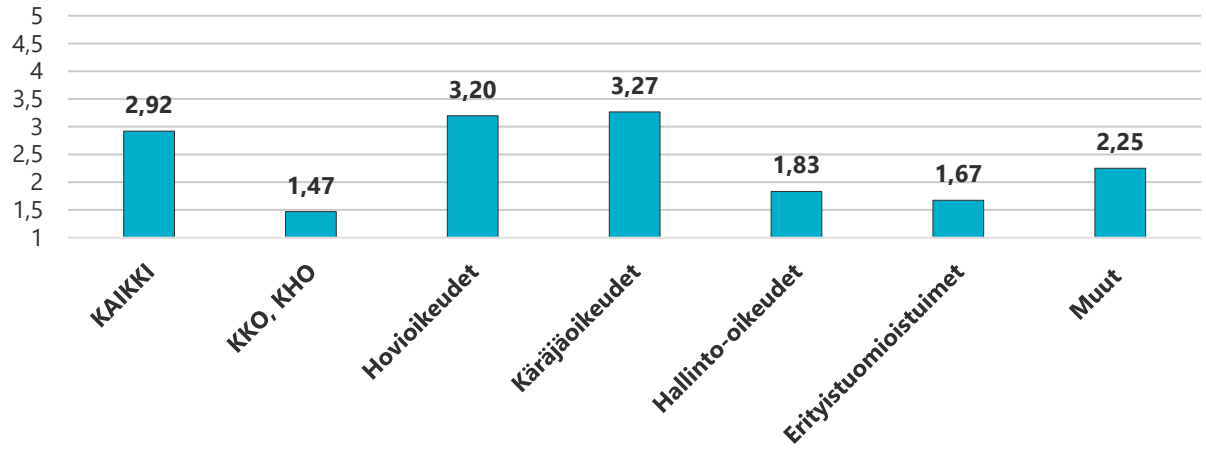


Istunnot/käsittelyt peruuntuvat usein

Noin 25 prosenttia koki, että aihe ei koske häntä. **Noin 39 % oli lähes tai täysin samaa mieltä** väittämän kanssa (sisältää vain vastaajat, jotka kokivat aiheen koskevan heitä). Vastaajat eivät keskimäärin olleet selvästi samaa tai eri mieltä väittämän kanssa.

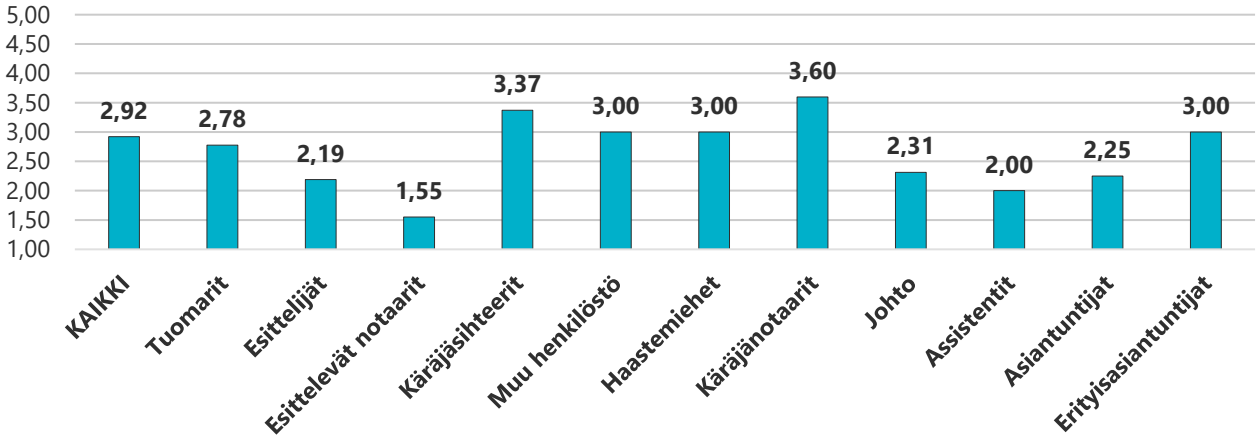
Selvästi keskimääräistä enemmän samaa mieltä väittämän kanssa oltiin sekä käräjäoikeuksissa että hovioikeuksissa (kuvio 33).

Kuvio 33. Peruuntumiset tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Henkilöstöryhmistä peruuntumiset koskettivat useimmin käräjänotaareita ja käräjäsihteereitä (kuvio 34).

Kuvio 34. Peruuntumiset henkilöstöryhmittäin

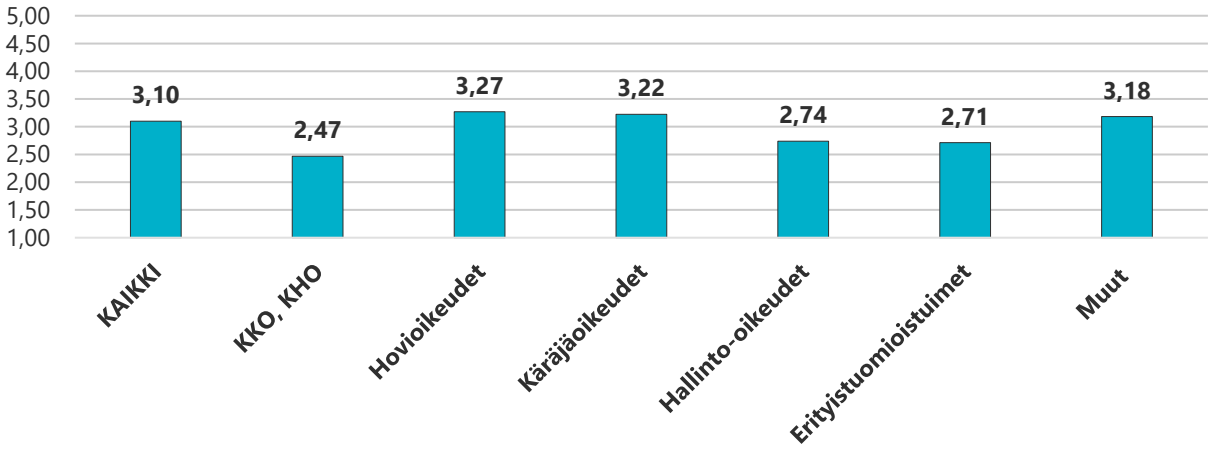


Työaikani jakautuu liian monen erityyppisen työtehtävän kesken

Noin 4 prosenttia koki, että väittämä ei koske häntä. **Noin 43 % oli lähes tai täysin samaa mieltä** väittämän kanssa (sisältää vain ne vastaajat, jotka kokivat aiheen koskevan heitä). Väittämän keskiarvo oli 3,10 eli vastaajat eivät olleet selvästi samaa tai eri mieltä väittämän kanssa.

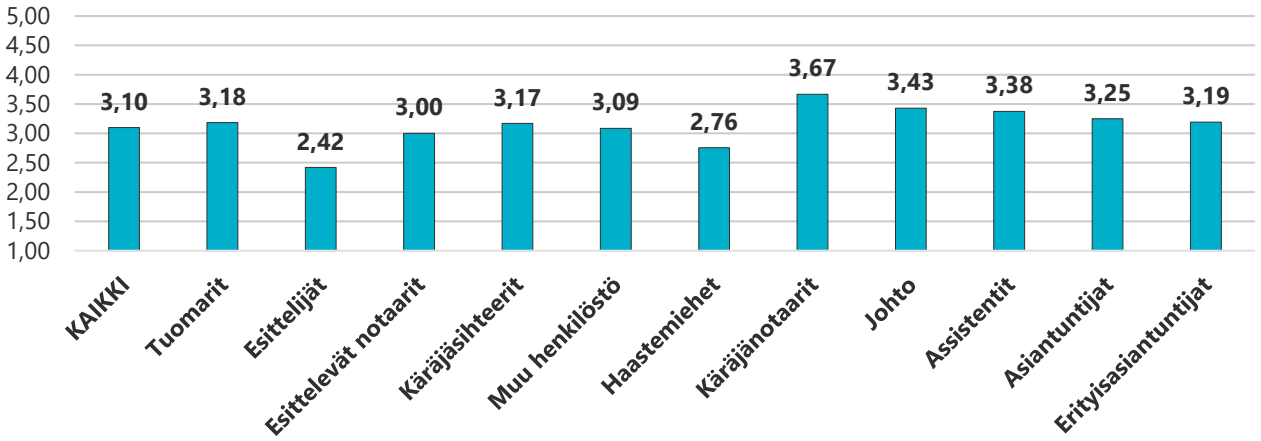
Väittämän kanssa keskimääräistä enemmän ja eniten samaa mieltä oltiin hovioikeuksissa, käräjäoikeuksissa sekä muut-ryhmässä (kuvio 35).

Kuvio 35. Työajan jakautuminen tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Henkilöstöryhmistä eniten väittämän kanssa samaa mieltä olivat käräjänotaarit, johto ja assistentit (kuvio 36).

Kuvio 36. Työajan jakautuminen henkilöstöryhmittäin

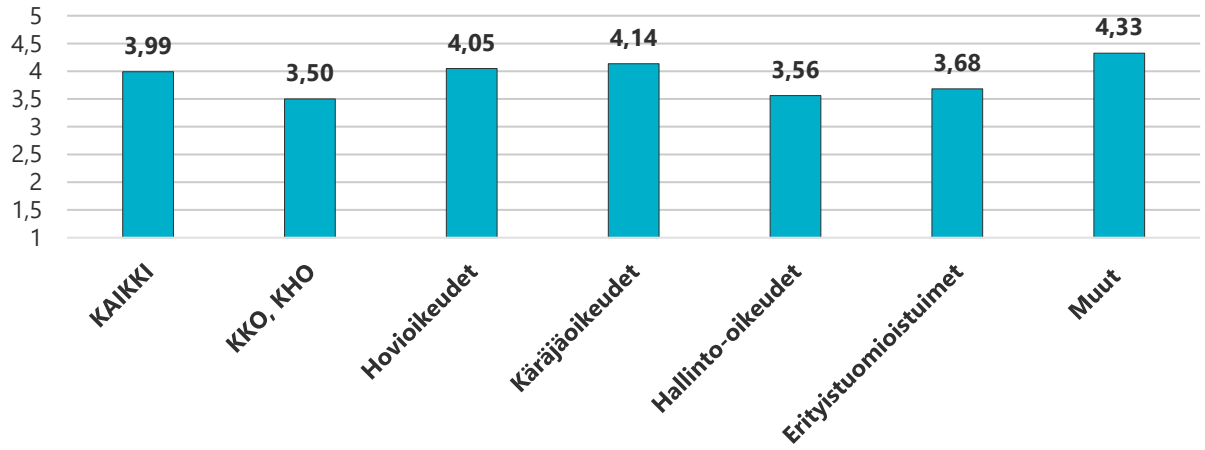


Teen usein montaa työtehtävää samanaikaisesti

Noin 2 prosenttia koki, että aihe ei koske häntä. **Noin 79 % oli lähes tai täysin samaa mieltä** väittämän kanssa (sisältää vain ne vastaajat, jotka kokivat aiheen koskevan heitä). Keskimäärin vastaajat olivat melko samaa mieltä väittämän kanssa (ka. 3,99).

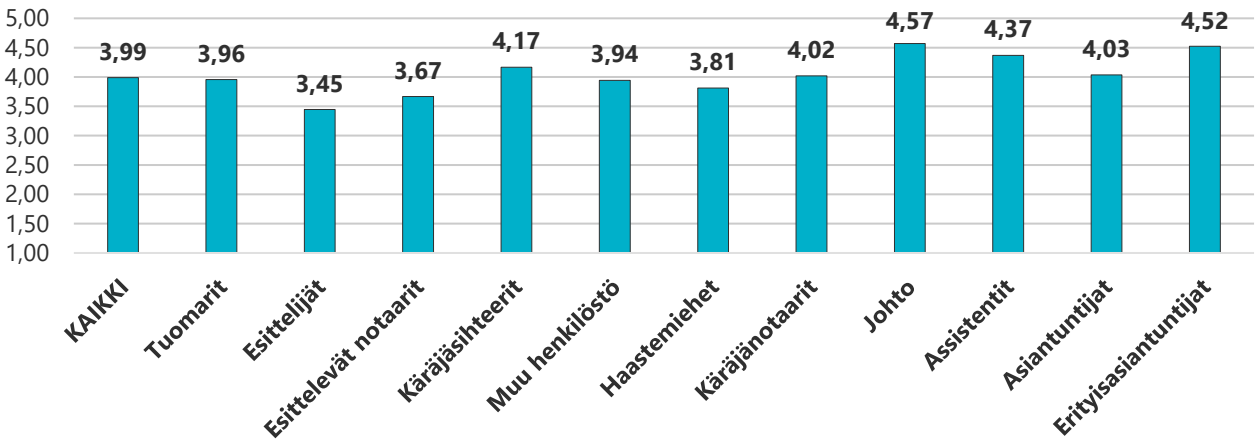
Muut-ryhmään kuuluvat ja käräjäoikeuksissa sekä hovioikeuksissa työskentelevät tekivät keskimääräistä useammin monia työtehtäviä samanaikaisesti (kuvio 37).

Kuvio 37. Monitehtäväisyys tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Erityisesti johto, erityisasiantuntijat, assistentit ja käräjäsihteerit tekivät monia työtehtäviä samanaikaisesti (kuvio 38).

Kuvio 38. Monitehtäväisyys henkilöstöryhmittäin



4.3 Työn voimavarat

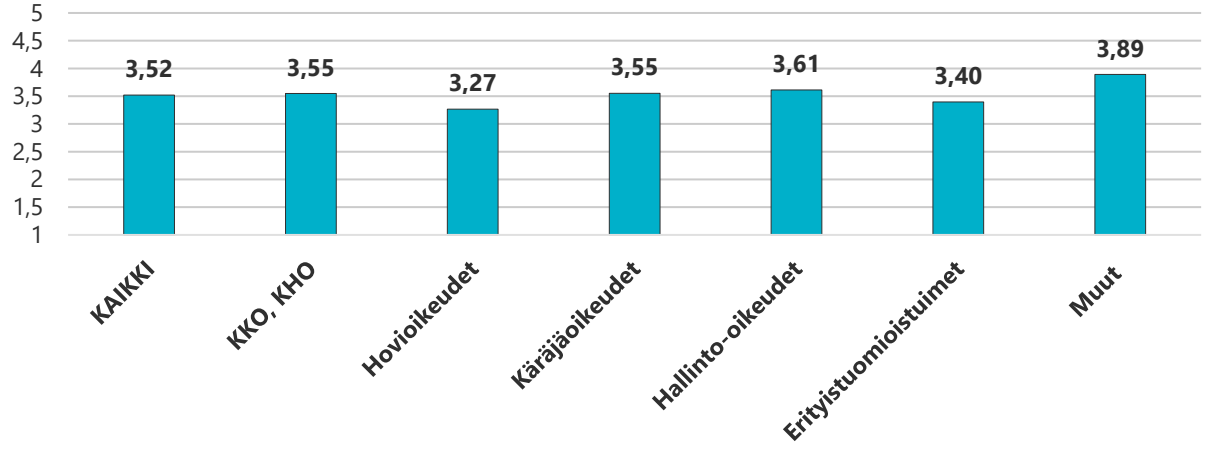
4.3.1 Työn itsenäisyys

Työn itsenäisyyttä mitattiin kolmella väittämällä: Voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä työssäni, Minulla on paljon sananvaltaa omiin töihini ja Minulla on hyvin vähän vapautta päättää, miten teen työni. Väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja (1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä). Tätä varten viimeisenä mainittu väittämä käännettiin samaan suuntaan muiden kanssa.

Kaikista vastaajista noin 55 prosenttia oli lähes tai täysin samaa mieltä väittämien kanssa. Summamuuttujan keskiarvo kaikilla vastaajilla oli 3,52 eli keskimäärin vastaajat olivat lähes samaa mieltä väittämän kanssa.

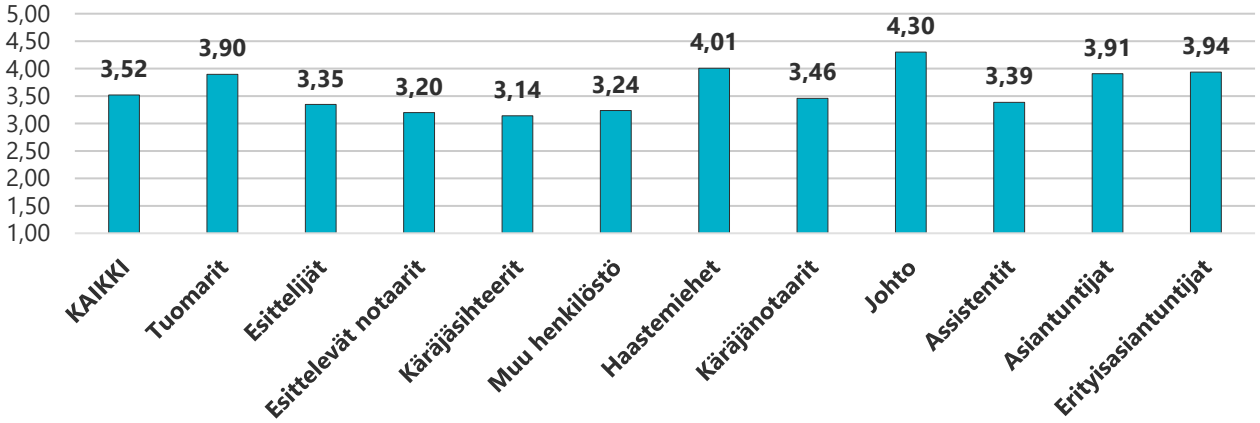
Työn itsenäisyyttä omaan työssä koettiin keskimääräistä enemmän muut-ryhmässä, hallinto-oikeuksissa, käräjäoikeuksissa sekä korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa (kuvio 39).

Kuvio 39. Työn itsenäisyys tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Henkilöstöryhmistä keskimääräistä useammin työnsä itsenäiseksi kokivat johto, haastemiehet, erityisasiantuntijat ja tuomarit (kuvio 40).

Kuvio 40. Työn itsenäisyys henkilöstöryhmittäin



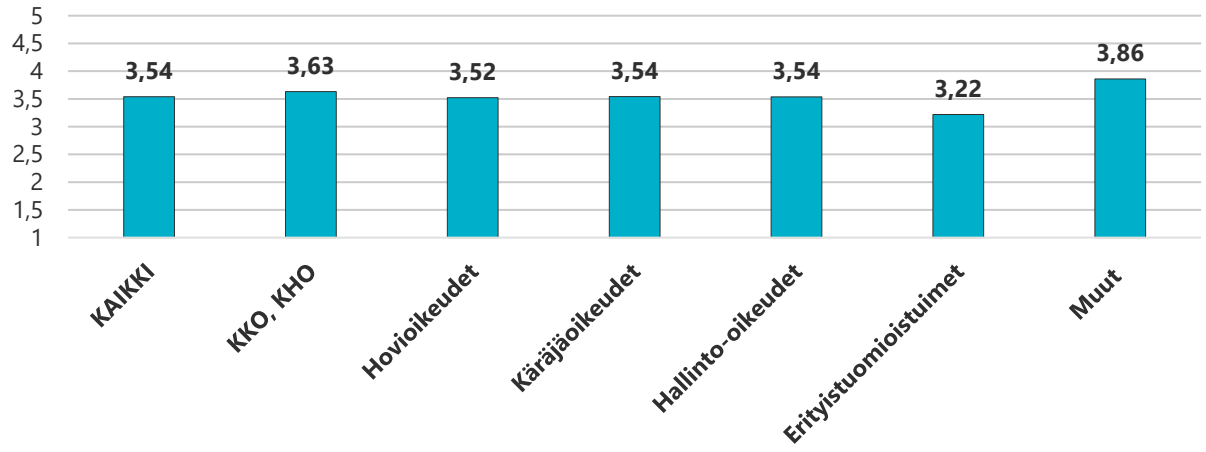
4.3.2 Työn kehittävyys

Työn kehittävyyttä mitattiin kolmella väittämällä: Työni edellyttää minulta luovuutta, Työssäni saan tehdä paljon erilaisia asioita, ja Minulla on mahdollisuus kehittää minulle ominaisia kykyjäni. Väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja (1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä).

Kaikista vastaajista noin 55 prosenttia oli lähes tai täysin samaa mieltä väittämien kanssa. Keskiarvo kaikilla vastaajilla oli 3,54 eli keskimäärin vastaajat olivat lähes samaa mieltä väittämien kanssa.

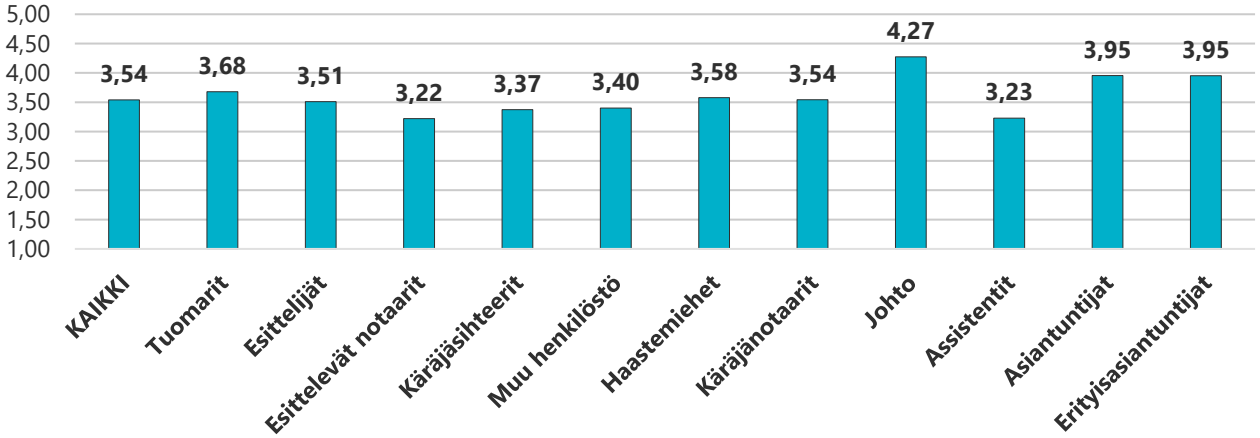
Työ koettiin kehittäväksi keskimääräistä useammin muut-ryhmässä sekä korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa (kuvio 41).

Kuvio 41. Työn kehittävyys tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Henkilöstöryhmistä johto, asiantuntijat, erityisasiantuntijat, tuomarit ja haastemiehet kokivat työnsä keskimääräistä kehittävämmäksi (kuvio 42).

Kuvio 42. Työn kehittävyys henkilöstöryhmittäin



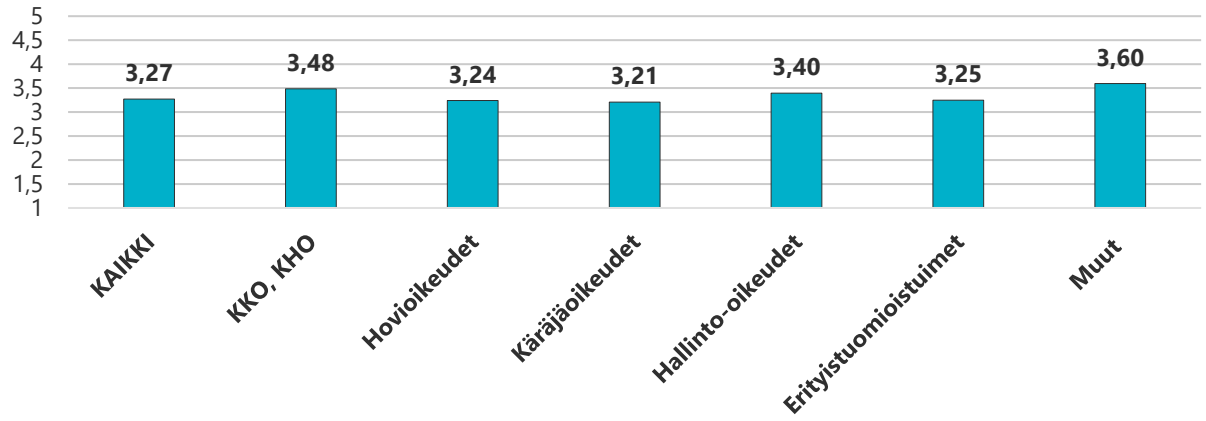
4.3.3 Työssä suoriutumisen ja työn tulosten näkeminen

Työn tulosten ja merkityksen näkemistä mitattiin kolmella väittämällä: Työni tekeminen antaa minulle monia mahdollisuuksia saada selville, kuinka hyvin olen suoriutumassa, Pystyn näkemään, millainen merkitys työlläni on laajemminkin yhteiskunnassa ja Minun on helppo nähdä tekemäni työni myönteiset seuraukset. Väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja (arviointiasteikko 1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä).

Kaikista vastaajista noin 47 prosenttia oli lähes tai täysin samaa mieltä väittämien kanssa. Keskiarvo kaikilla vastaajilla oli 3,27 eli keskimäärin vastaajat eivät olleet selkeästi samaa tai eri mieltä väittämien kanssa.

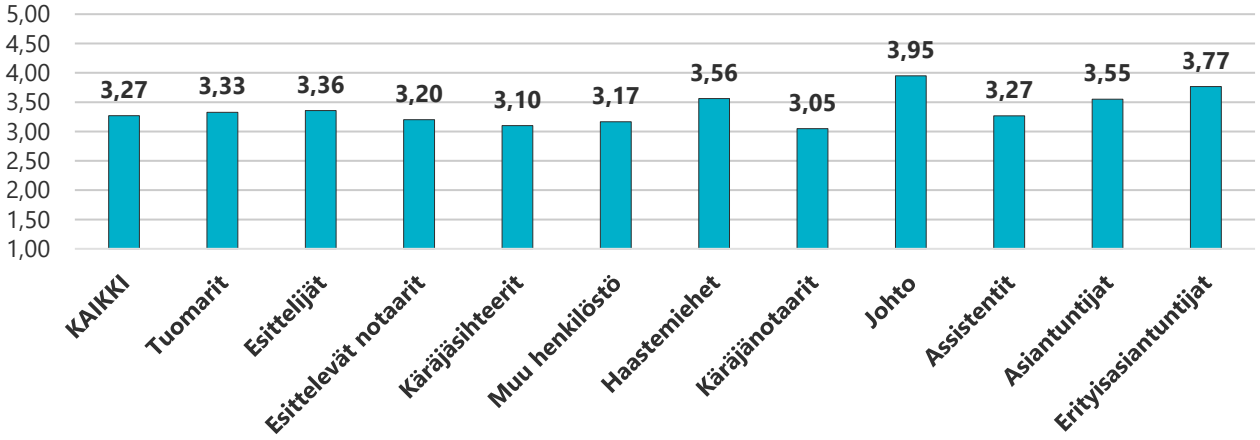
Työn tulosten ja merkityksellisyyden näkeminen arvioitiin keskimääräistä korkeammaksi muut-ryhmässä, korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa sekä hallinto-oikeuksissa (kuvio 43).

Kuvio 43. Työn tulosten ja merkityksen näkeminen tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Työn tulosten ja merkityksen näkeminen oli keskimääräistä yleisempää johdolla, erityisasiantuntijoilla, haastemiehillä, asiantuntijoilla, esittelijöillä ja tuomareilla (kuvio 44).

Kuvio 44. Työn tulosten ja merkityksen näkeminen henkilöstöryhmittäin



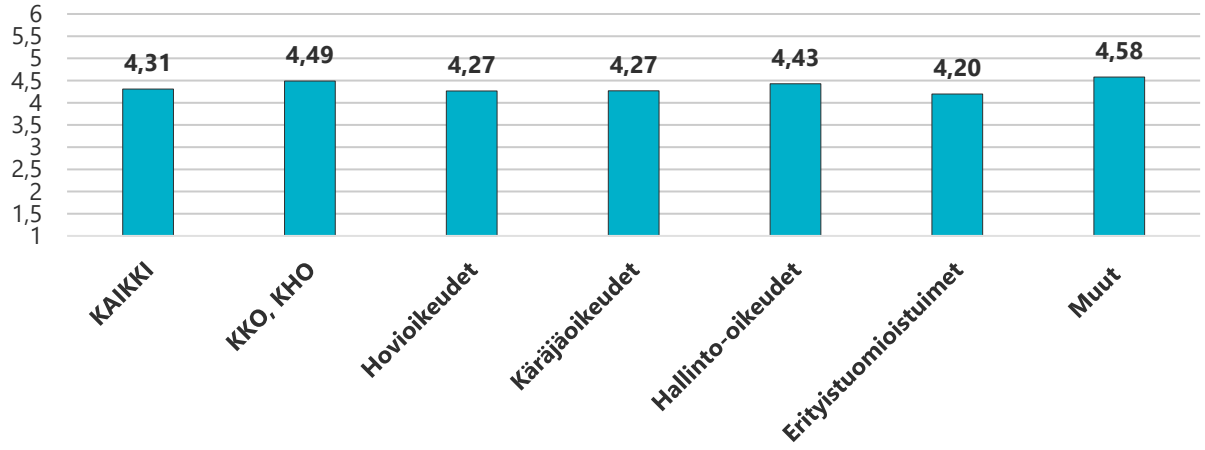
4.3.4 Palveleva johtaminen

Palvelevaa johtamista mitattiin yhteensä kahdeksalla väittämällä, kuten esimerkiksi: Esihenkilöni rohkaisee minua hyödyntämään kykyjäni, Esihenkilöni pysyy itse taustalla ja antaa kunnian toisille ja Esihenkilöni pitää minua vastuullisena tekemästäni työstä. Väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja (asteikko 1 = täysin eri mieltä, 4 = hieman samaa mieltä, 6 = täysin samaa mieltä).

Kaikista **vastaajista 87 prosenttia oli vähintäänkin hieman samaa mieltä** väittämien kanssa. Keskiarvo kaikilla vastaajilla oli 4,31 eli keskimäärin vastaajat olivat hieman samaa mieltä väittämän kanssa.

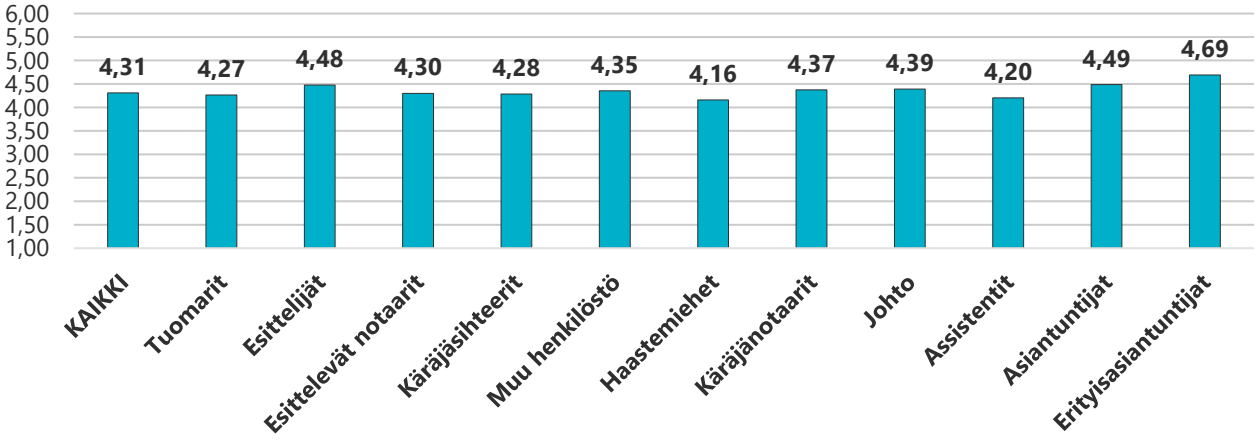
Palvelevaa johtamista koettiin keskimääräistä useammin muut-ryhmässä, korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa sekä hallinto-oikeuksissa (kuvio 45).

Kuvio 45. Palveleva johtaminen tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Palvelevaa johtamista kokivat keskimääräistä useammin erityisasiantuntijat, asiantuntijat, esittelijät, johto, käräjänotaarit ja muu henkilöstö (kuvio 46).

Kuvio 46. Palveleva johtaminen henkilöstöryhmittäin



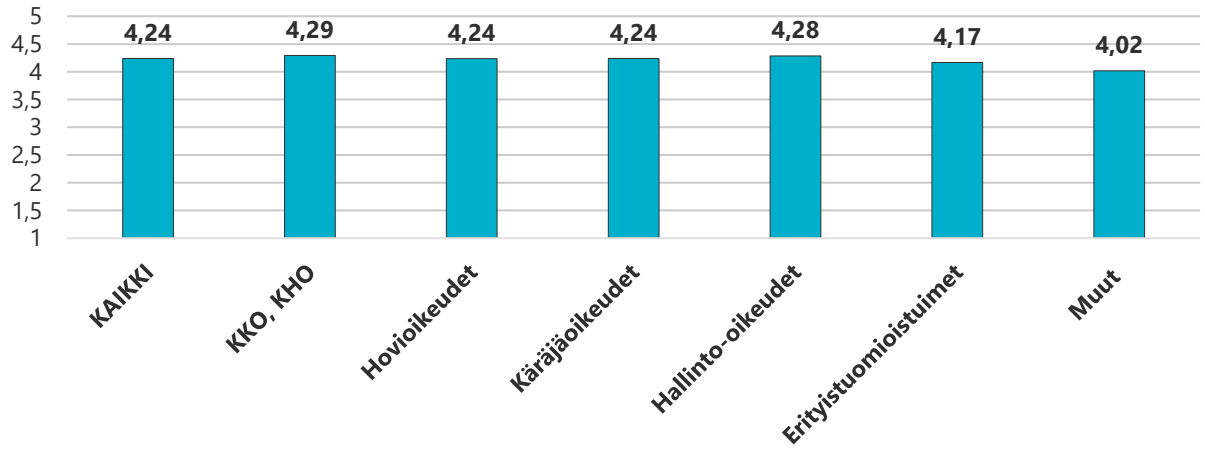
4.3.5 Yhteisöllisyys työssä

Yhteisöllisyyttä työssä kartoitettiin kyselyssä kolmella väittämällä, jotka olivat Onko sinun ja työkaveriesi välillä hyvä ilmapiiri?, Onko yhteistyö työkavereiden välillä toimivaa työpaikallasi? ja Koetko olevasi osa yhteisöä työpaikallasi. Väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja (1 = hyvin harvoin, joskus = 3, 5 = hyvin usein).

Vastaajista **29 prosenttia koki yhteisöllisyyttä työssään usein tai hyvin usein.** Väittämien keskiarvo oli 4,24 eli keskimäärin sen perusteella vastaajat kokivat yhteisöllisyyttä työssään usein.

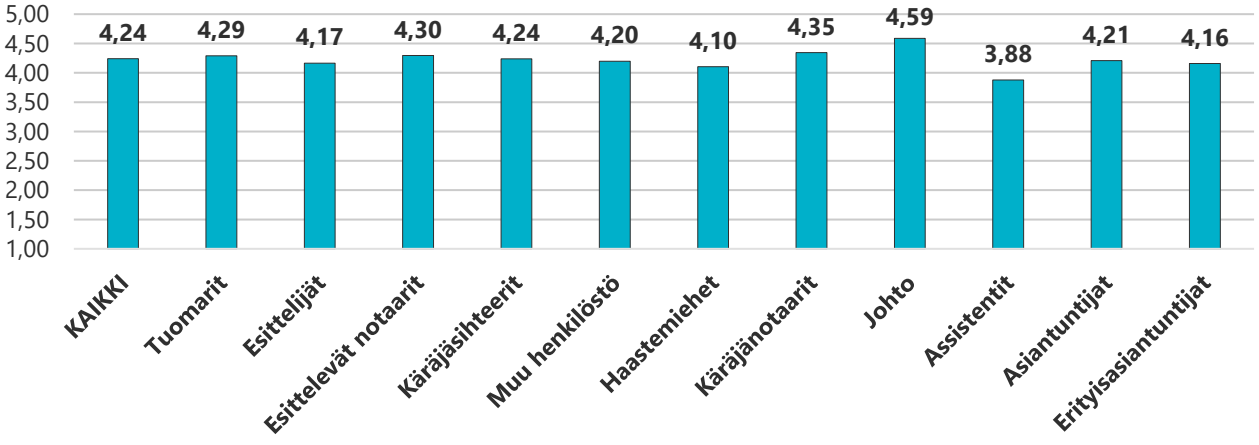
Kuten kuviosta 47 ilmenee, yhteisöllisyys arvioitiin keskimääräistä vahvemmaksi korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa sekä hallinto-oikeuksissa. Keskimääräistä vähäisemmäksi se arvioitiin muut-ryhmässä ja erityistuomioistuimissa.

Kuvio 47. Yhteisöllisyys työssä tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Johto, käräjänotaarit ja esittelevät notaarit olivat kolme henkilöstöryhmää, jotka arvioivat yhteisöllisyytensä korkeimmaksi. Vastaavasti matalimpia arvoja yhteisöllisyydelle antoivat assistentit, haastemiehet ja käräjäsihteerit (kuvio 48).

Kuvio 48. Yhteisöllisyys työssä henkilöstöryhmittäin



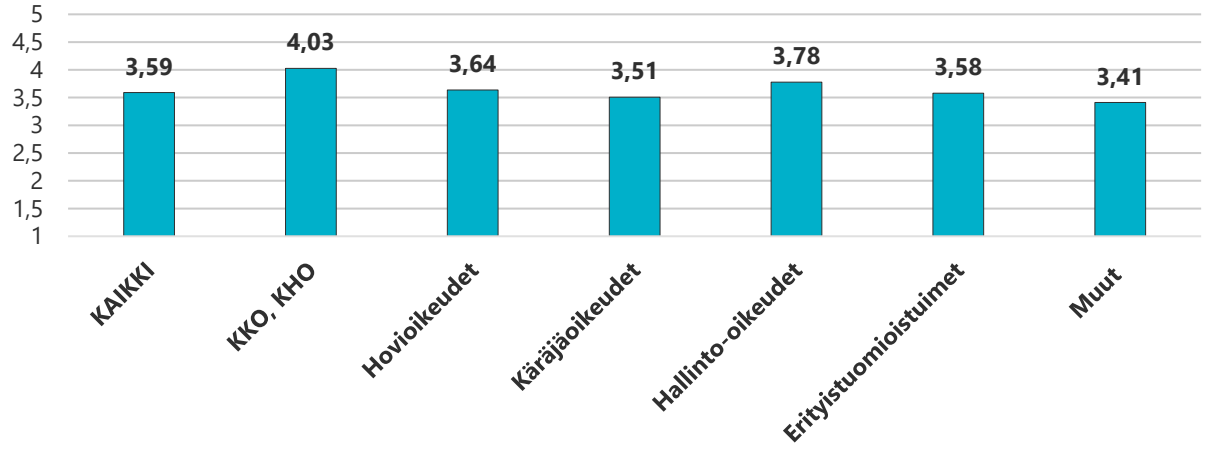
4.3.6 Työn arvostus

Työn arvostusta mitattiin neljällä väittämällä Pidätkö itse työtäsi tärkeänä ja merkittävänä?, Arvostaako työpaikkasi johto työtäsi?, Arvostavatko oman alasi ihmiset (esim. työtoverisi) työtäsi? ja Onko työsi yhteiskunnallisesti arvostettua? Väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja (1 = ei lainkaan, 3 = vaihtelevasti, 5 = erittäin paljon).

Vastaajista noin 57 prosenttia koki arvostusta työssään melko tai erittäin paljon. Väittämien keskiarvo oli 3,59 eli keskimäärin vastaajat kokivat arvostusta melko paljon.

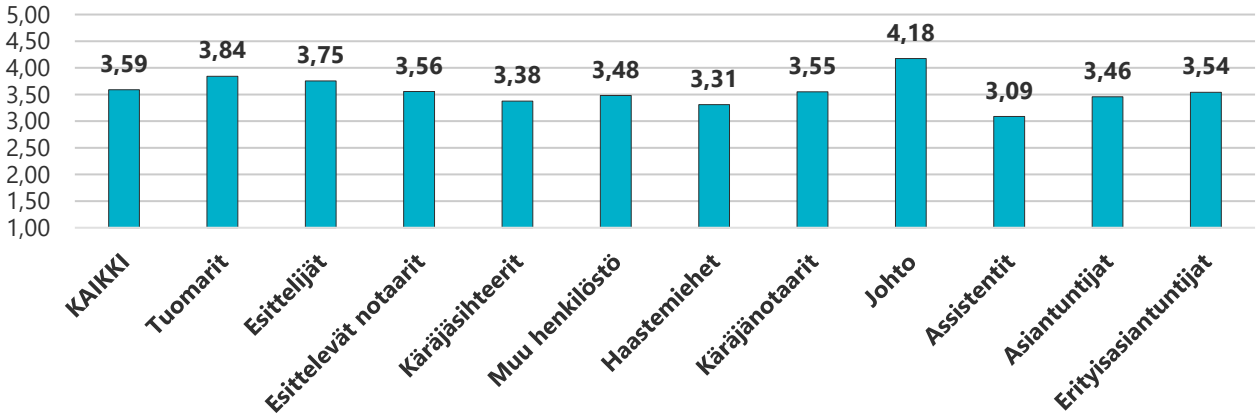
Työn arvostusta koettiin eniten korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa, hallinto-oikeuksissa sekä hovioikeuksissa (kuvio 49). Vähiten sitä koettiin taas muut-ryhmässä.

Kuvio 49. Työn arvostus tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Henkilöstöryhmistä eniten työn arvostusta kokivat johto, tuomarit ja esittelijät. Vähiten tätä kokivat assistentit ja haastemiehet ja käräjäsihteerit (kuvio 50).

Kuvio 50. Työn arvostus henkilöstöryhmittäin



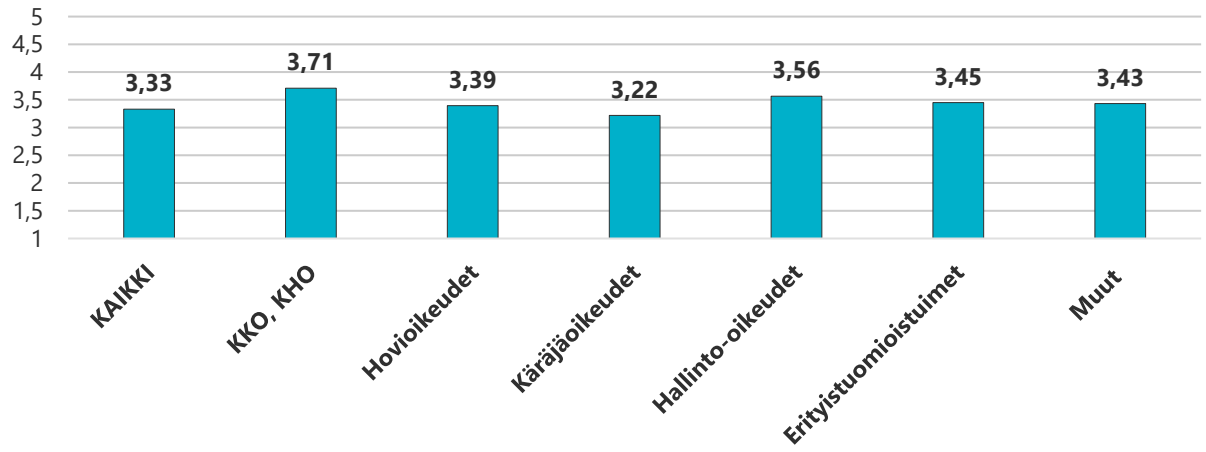
4.3.7 Oikeudenmukaiset käytännöt

Oikeudenmukaisia käytäntöjä työssä selvitettiin neljällä väittämällä Selvitetäänkö konfliktit reilulla tavalla työpaikallasi?, Arvostetaanko työntekijöitä hyvin tehdystä työstä?, Ottaako johto työntekijöiden antamat ehdotukset vakavasti? ja Jaetaanko työt oikeudenmukaisella tavalla? Väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja (asteikko 1 = hyvin harvoin/ei koskaan, 3 = joskus, 5 = hyvin usein).

Noin 50 prosenttia vastaajista koki, että käytännöt ovat oikeudenmukaisia usein tai hyvin usein. Väittämien keskiarvo oli 3,33 eli keskimäärin vastaajat kokivat, että oikeudenmukaiset käytännöt toteutuvat heidän työssään joskus.

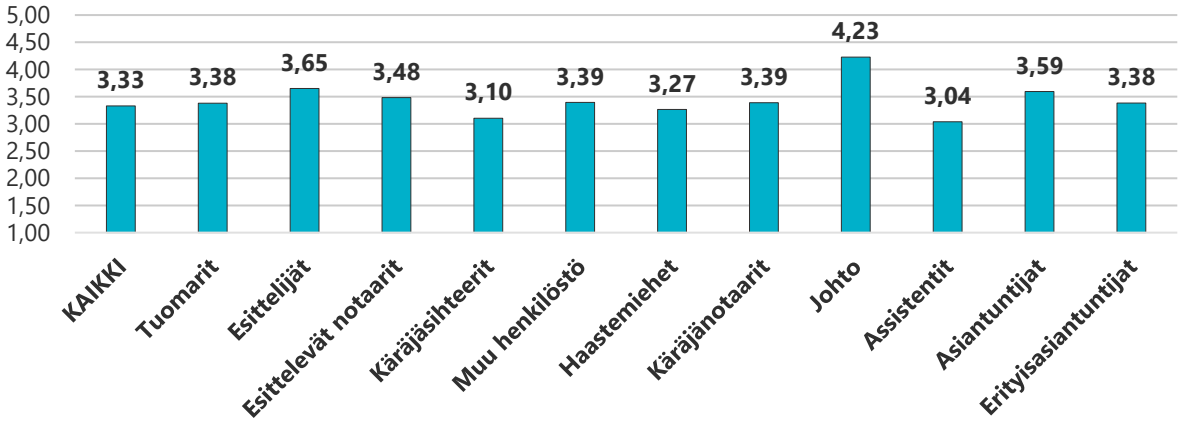
Oikeudenmukaisten käytäntöjen toteutumien arvioitiin toteutuvan useimmin korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa, hallinto-oikeuksissa sekä erityistuomioistuimissa. Käräjäoikeuksissa työskentelevät taas arvioivat muita harvemmin oikeudenmukaisten käytäntöjen toteutuvan (kuvio 51).

Kuvio 51. Oikeudenmukaiset käytännöt tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Johto, esittelijät ja asiantuntijat arvioivat muita useammin, että oikeudenmukaiset käytännöt toteutuvat heidän työssään. Assistentit, käräjäsihteerit ja haastemiehet kokivat muita harvemmin oikeudenmukaisten käytäntöjen toteutuvan heidän työssään (kuvio 52).

Kuvio 52. Oikeudenmukaiset käytännöt henkilöstöryhmittäin



4.3.8 Tuomioistuintyön erityiset voimavarat

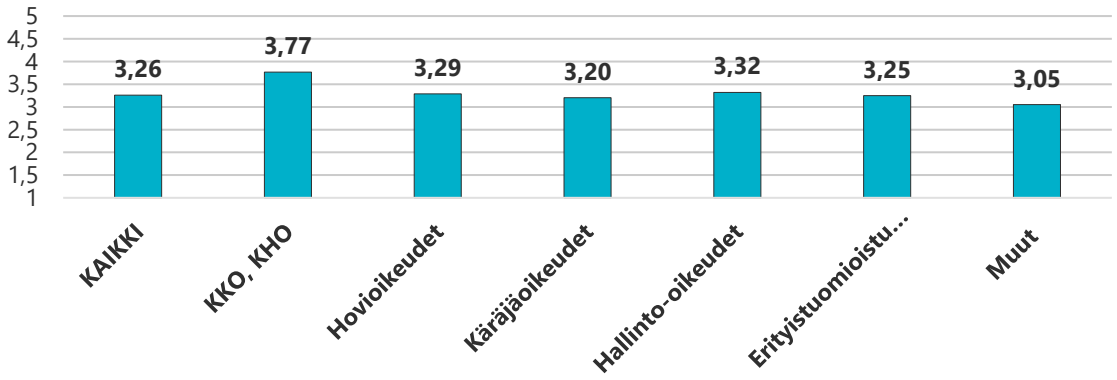
Seuraavassa esitellään tuloksia liittyen viiteen eri väittämään, jotka katsottiin tärkeäksi sisällyttää kyselyyn, koska ne liittyvät tuomioistuimissa tehtävään työhön. Kaikissa väittämissä vastausvaihtoehtojen asteikko oli 0 = ei koske minua tai työtäni, 1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä. Ensiksi analysoitiin, kuinka monta prosenttia vastaajista ei kokenut väittämän koskevan itseään. Sen jälkeen keskityttiin vain niihin vastaajiin, jotka olivat vastanneet arvoja 1–5.

Olen saanut riittävän perehdytyksen työhöni

Alle 1 prosenttia vastaajista koki, että väittämä ei koske häntä. **Noin 51 prosenttia vastaajista oli lähes tai täysin samaa mieltä** väittämän kanssa (sisältää vain ne vastaajat, jotka kokivat aiheen koskevan heitä). Väittämän keskiarvo oli 3,26 eli vastaajat eivät keskimäärin olleet selkeästi väittämän kanssa samaa tai eri mieltä.

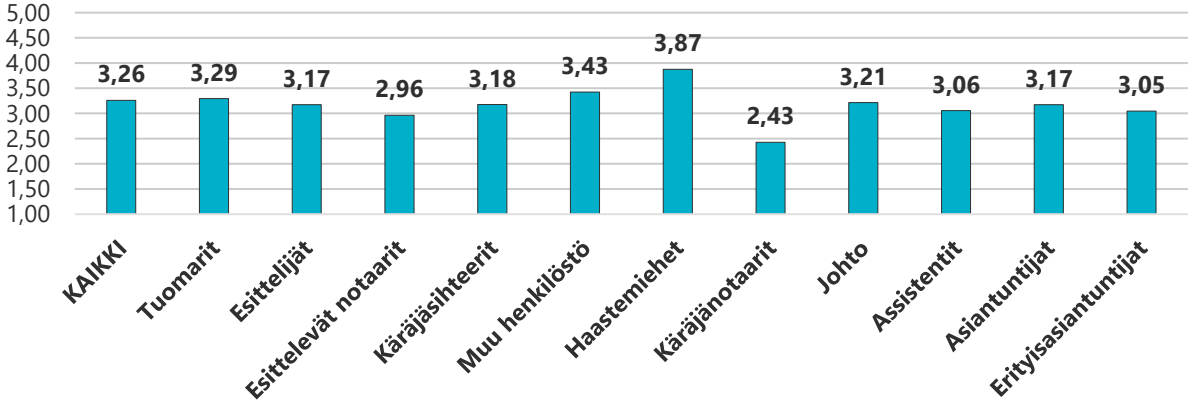
Perehdytys arvioitiin useimmiten riittämättömäksi muut-ryhmässä, käräjäoikeuksissa sekä erityistuomioistuimissa. Keskimääräistä parempia arvioita antoivat korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa, hallinto-oikeuksissa sekä hovioikeuksissa työskentelevät (kuvio 53).

Kuvio 53. Riittävän perehdytyksen saaminen tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Henkilöstöryhmien välillä oli selkeitä eroja siinä, miten perehdytyksen riittävyys koettiin. Käräjänotaarit, esittelevät notaarit, erityisasiantuntijat ja assistentit arvioivat perehdytyksen useimmiten riittämättömäksi. Haastemiehet taas arvioivat sen selvästi muita ryhmiä paremmaksi (kuvio 54).

Kuvio 54. Riittävän perehdytyksen saaminen henkilöstöryhmittäin

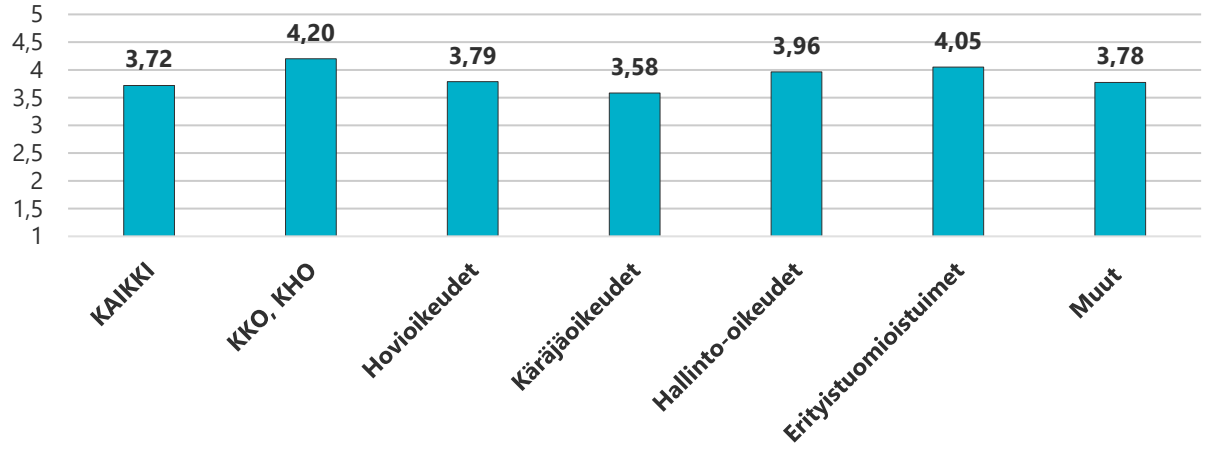


Yhteistoiminta toimii työpaikallani lainmukaisesti

Noin 2 prosenttia koki, että väittämä ei koske häntä. **Noin 58 prosenttia vastaajista oli lähes tai täysin samaa mieltä** väittämän kanssa (sisältää vain ne vastaajat, jotka kokivat aiheen koskevan heitä). Väittämän keskiarvo oli 3,72 eli vastaajat olivat keskimäärin lähes samaa mieltä väittämän kanssa.

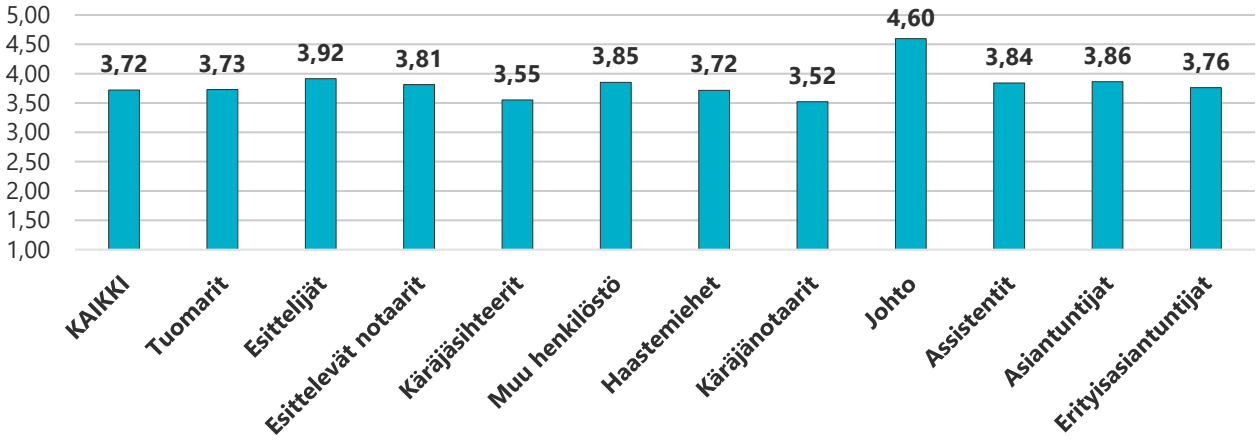
Yhteistoiminta koettiin toimivimmaksi korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa, erityistuomioistuimissa sekä hallinto-oikeuksissa. Käräjäoikeuksissa yhteistoiminnan toimivuus arvioitiin keskimääräistä matalammaksi (kuvio 55).

Kuvio 55. Yhteistoiminnan koettu toimivuus tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Henkilöstöryhmistä käräjänotaarit ja käräjäsihteerit arvioivat yhteistoiminnan selvästi keskimääräistä vähemmän toimivaksi. Johto, esittelijät ja asiantuntijat taas kokivat sen toimivimmaksi (kuvio 56).

Kuvio 56. Yhteistoiminnan koettu toimivuus henkilöstöryhmittäin

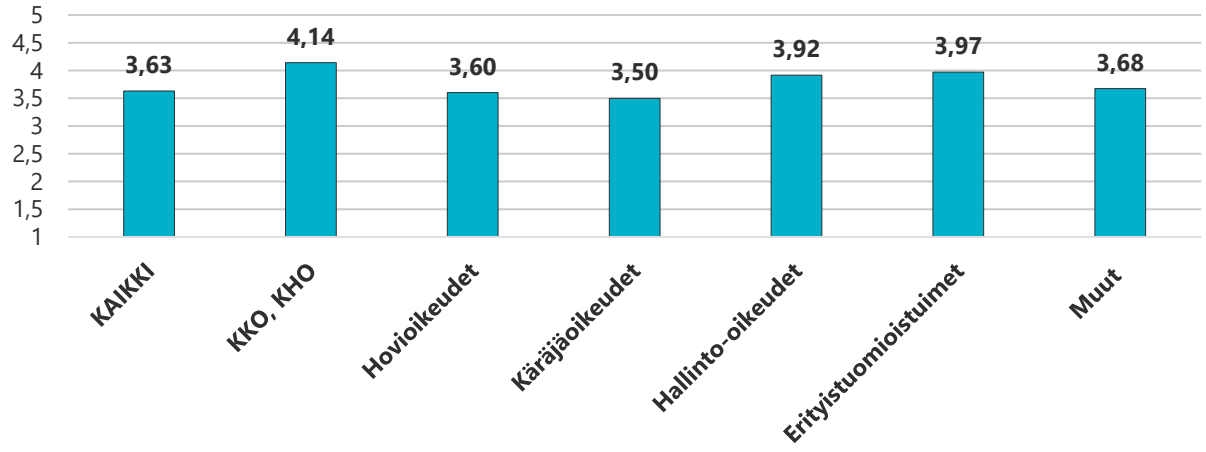


Työsuojelu toimii työpaikallani asianmukaisesti

Noin 1,4 prosenttia koki, että väittämä ei koske häntä. **Noin 56 prosenttia oli lähes tai täysin samaa mieltä** väittämän kanssa (sisältää vain ne vastaajat, jotka kokivat aiheen koskevan heitä). Väittämän keskiarvo oli 3,63 eli vastaajat olivat keskimäärin lähes samaa mieltä väittämän kanssa.

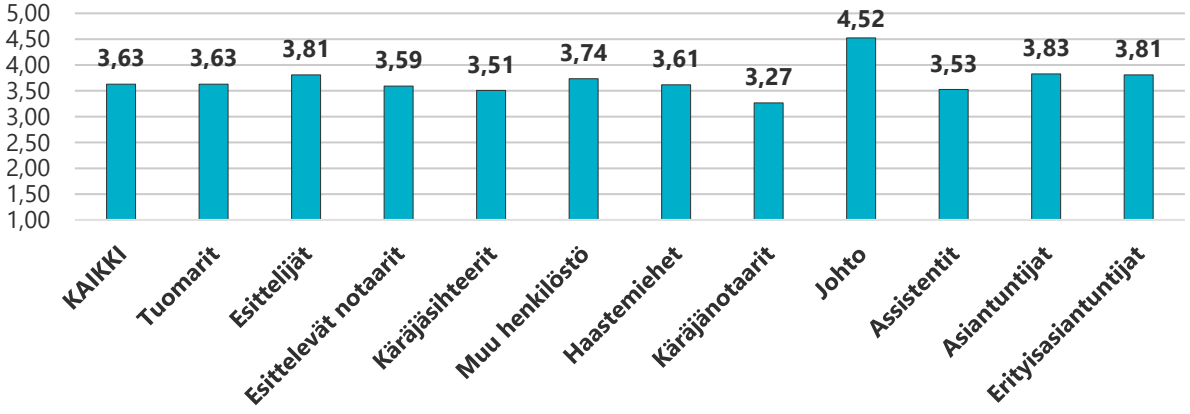
Työsuojelun toimivuus arvioitiin keskimääräistä paremmaksi korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa, erityistuomioistuimisissa sekä hallinto-oikeuksissa (kuvio 57). Vähiten toimivaksi se arvioitiin käräjäoikeuksissa.

Kuvio 57. Työsuojelun toimivuus tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Johto, asiantuntijat, erityisasiantuntijat ja esittelijät arvioivat työsuojelun toimivimmaksi. Käräjänotaarit, assistentit ja käräjäsihteerit arvioivat työsuojelun taas muita useammin vähemmän toimivaksi (kuvio 58).

Kuvio 58. Työsuojelun toimivuus henkilöstöryhmittäin

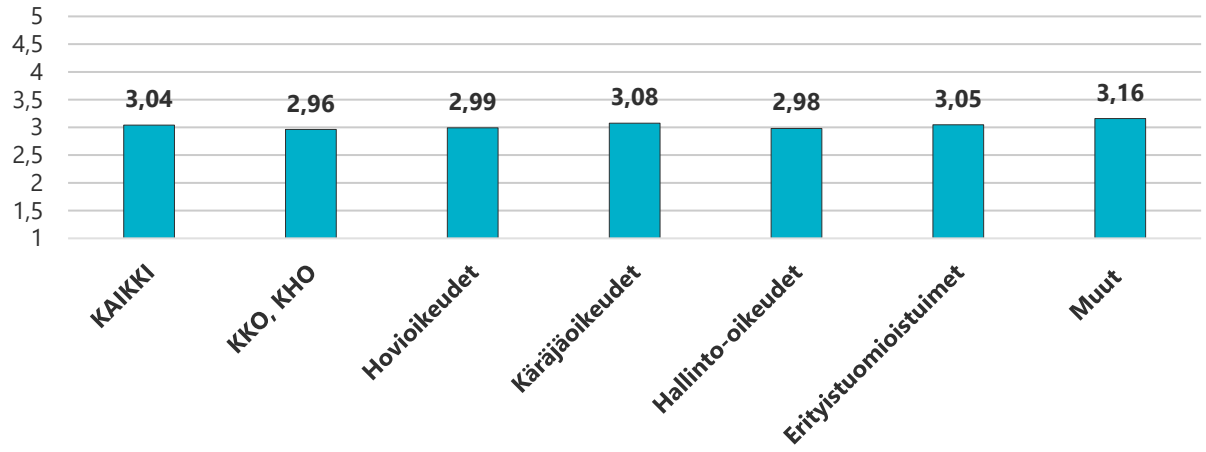


Haluaisin osallistua debriefing/purkukeskusteluihin tarpeen mukaan

Noin 14,5 prosenttia koki, että väittämä ei koske häntä. **Noin 33 prosenttia oli lähes tai täysin samaa mieltä** väittämän kanssa (sisältää vain ne vastaajat, jotka kokivat aiheen koskevan heitä). Väittämän keskiarvo oli 3,04 eli vastaajat eivät keskimäärin olleet selvästi eri tai samaa mieltä väittämän kanssa (kuvio 59).

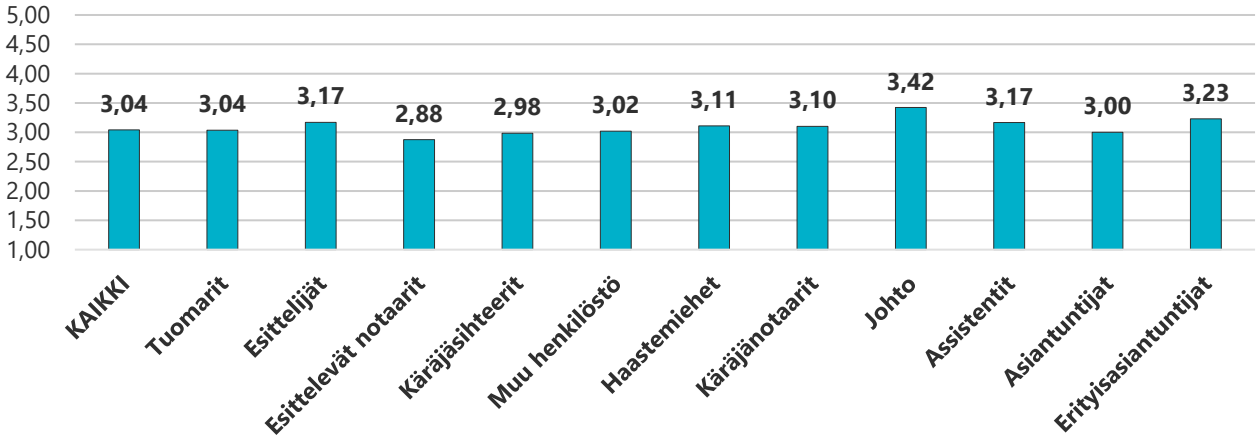
Purkukeskusteluihin haluaisivat osallistua keskimääräistä useammin muut-ryhmässä, käräjäoikeuksissa sekä erityistuomioistuimissa työskentelevät, mikä ilmenee myös kuviosta 59. Harvimmin purkukeskusteluihin haluttaisiin osallistua korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa.

Kuvio 59. Purkukeskusteluihin osallistuminen tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Kuten kuviossa 60 esitetään, useimmin purkukeskusteluja haluaisivat käydä johto, esittelijät, assistentit ja erityisasiantuntijat. Harvimmin taas esittelevät notaarit.

Kuvio 60. Purkukeskusteluihin osallistuminen henkilöstöryhmittäin

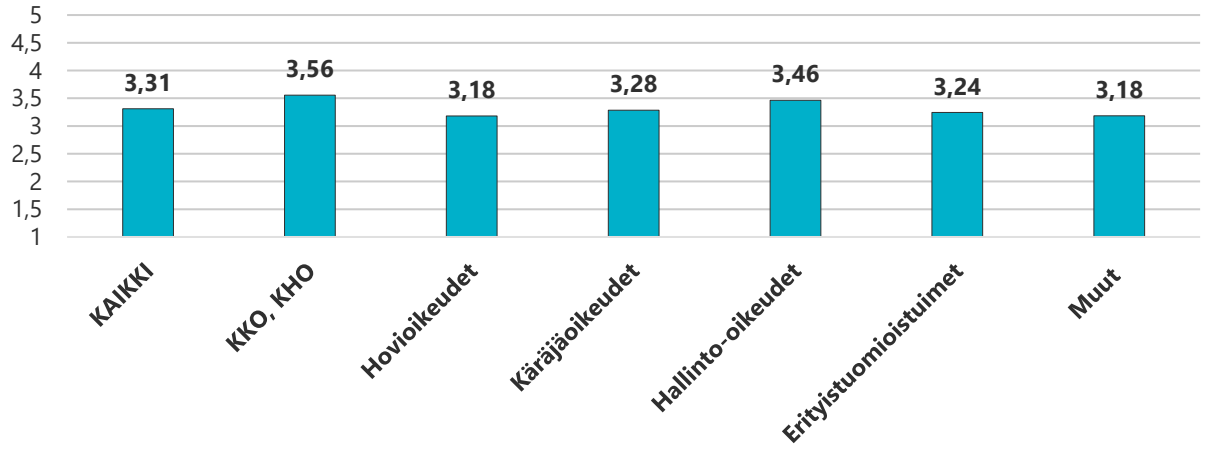


Saan riittävästi ohjausta ja neuvontaa työssäni

Noin 1,5 prosenttia koki, että väittämä ei koske häntä. **Noin 51 prosenttia oli lähes tai täysin samaa mieltä** väittämän kanssa (sisältää vain ne vastaajat, jotka kokivat aiheen koskevan heitä). Väittämän keskiarvo oli 3,31 eli vastaajat eivät keskimäärin olleet selvästi samaa tai eri mieltä väittämän kanssa.

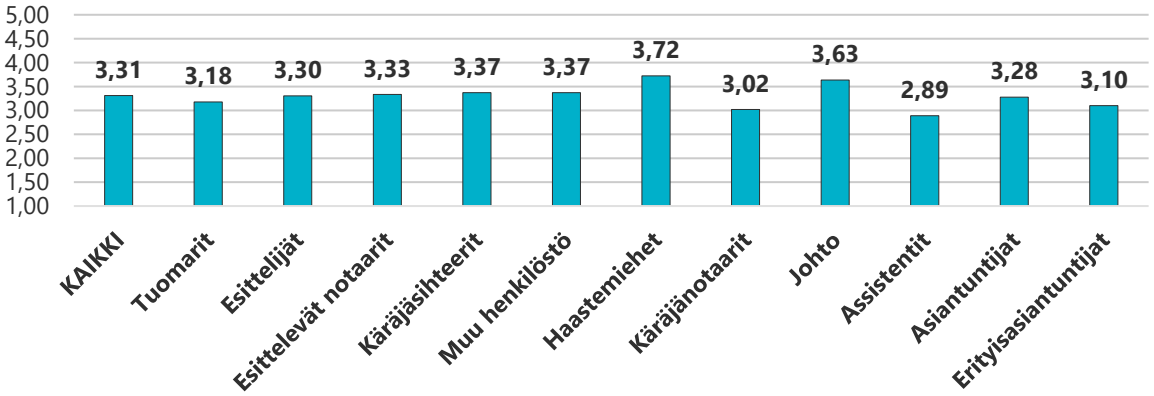
Muut-ryhmän edustajat ja hovioikeuksissa työskentelevät kokivat useimmin, että eivät saa riittävästi ohjausta ja neuvontaa työssään. Korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa oikeudessa työskentelevät taas kokivat useimmin saavansa riittävästi ohjausta ja neuvontaa (kuvio 61).

Kuvio 61. Riittävä ohjaus ja neuvonta tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Henkilöstöryhmistä ilman riittävää ohjausta ja neuvontaa kokivat useimmiten jäävänsä assistentit, käräjänotaarit sekä erityisasiantuntijat (kuvio 62). Haastemiehet taas kokivat muita useammin saavansa riittävästi ohjausta ja neuvontaa.

Kuvio 62. Riittävä ohjaus ja neuvonta henkilöstöryhmittäin



4.3.9 Koonti työn vaatimuksista ja voimavaroista

Seuraavassa on vedetty yhteen oikeusasteittain- ja linjoittain sekä henkilöstöryhmittäin keskeisiä työn vaatimuksia sekä voimavaroja. Työnvaatimukset – erityisesti työntekoa selvästi hankaloittaessaan ja pitkään jatkuessaan – voivat synnyttää työpahoinvointia. Työhyvinvoinnin kehittämisen yksi strategia onkin työn vaatimusten kohtuullistaminen. Työn voimavarat taas voit tukea työhyvinvointia sekä suojata erityisesti kuormittavissa tilanteissa työpahoinvoinnilta. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työssä on paljon voimavaroja ja yksi keskeinen keino työhyvinvoinnin lisäämiseen onkin voimavarojen vahvistaminen ja lisääminen

Työn vaatimukset

Hovi- ja käräjäoikeuksissa työskentelevät arvioivat muita useammin työn vaatimukset korkeiksi. Kuudesta työn vaatimustekijästä näissä työskentelevät arvioivat viiden kohdalla kokevansa niitä keskimääräistä enemmän (taulukko 15). Taulukossa on korostettu tummentamalla ne arvot, jotka olivat keskimääräistä eli kaikkien vastaajien keskiarvoa korkeampia.

Taulukko 15. Koonti työn vaatimuksista tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain

	PÄÄTÖKSEN-TEKO-VAATIMUKSET	OPPIMIS-VAATIMUKSET	ROOLIRISTI-RIIDAT	BYROK-RATIA-VAATI-MUKSET	MÄÄRÄLLINEN KUORMIT-TAVUUS	TYÖN EPÄVARMUUS
KKO, KHO	3,67	2,15	2,51	2,86	3,10	2,48
HOVIOIKEUDET	**3,89**	**2,60**	**3,13**	**3,29**	3,50	**2,63**
KÄRÄJÄOIKEUDET	**3,80**	**2,59**	**3,01**	**3,40**	**3,66**	2,59
HALLINTO-OIKEUDET	**3,81**	2,46	2,78	2,86	3,27	**2,72**
ERITYISTUOMIOISTUIMET	3,63	2,46	2,77	2,89	3,19	2,36
MUUT	3,68	2,17	**3,20**	2,58	3,44	2,60
KAIKKI	***3,79***	***2,54***	***2,96***	***3,24***	***3,53***	***2,60***

Tuomarit ja käräjänotaarit arvioivat muita useammin työnsä vaativaksi. Kuudesta työn vaatimustekijästä tuomareiden ja käräjänotaarien arviot olivat viiden kohdalla keskimääräistä korkeammat. Heidän työssään esiintyi siis keskimääräistä useampia ja useammin työn vaatimuksia (ks. taulukko 16).

Taulukko 16. Koonti työn vaatimuksista henkilöstöryhmittäin

	MÄÄRÄLLINEN KUORMITTAVUUS	PÄÄTÖKSENTEKOVAATIMUKSET	OPPIMISVAATIMUKSET	ROOLIRISTIRIIDAT	BYROKRATIAVAATIMUKSET	TYÖN EPÄVARMUUS
TUOMARIT	**3,79**	**4,31**	**2,68**	**3,02**	**3,27**	2,48
ESITTELIJÄT	3,27	**3,83**	2,53	2,83	2,76	**2,96**
ESITTELEVÄT NOTAARIT	3,32	3,64	**2,67**	2,83	2,98	**2,61**
KÄRÄJÄSIHTEERIT	3,50	3,44	**2,56**	2,94	**3,43**	**2,62**
MUU HENKILÖSTÖ	3,08	3,36	2,30	2,85	3,23	**2,67**
HAASTEMIEHET	**3,60**	3,53	2,11	3,06	3,23	2,45
KÄRÄJÄNOTAARIT	**3,84**	**4,07**	**3,04**	**3,07**	3,13	**2,86**
JOHTO	**3,78**	**4,35**	2,37	2,90	2,64	2,25
ASSISTENTIT	3,09	3,11	2,12	**3,30**	2,86	2,26
ASIANTUNTIJAT	2,94	3,57	2,21	2,93	3,17	**2,78**
ERITYISASIANTUNTIJAT	3,40	3,78	2,33	**3,16**	2,79	**2,69**
KAIKKI	***3,53***	***3,79***	***2,54***	***2,96***	***3,24***	***2,60***

Työn voimavarat

Taulukossa 17 on korostettu tummennuksin ne arvot, jotka ovat keskimääräistä pienempiä eli kuvaavat sitä, että työn voimavaroja on keskimääräistä vähemmän. Työn voimavaroja oli keskimääräistä useammin vähemmän erityistuomioistuimissa sekä hovioikeuksissa.

Taulukko 17. Koonti työn voimavaroista tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain

	TYÖN TULOSTEN NÄKEMINEN	OIKEUDENMUKAISET KÄYTÄNNÖT	TYÖN KEHITTÄVYYS	YHTEISÖLLISYYS	PALVELEVA JOHTAMINEN	TYÖN ITSENÄISYYS
KKO, KHO	3,48	3,71	3,63	4,29	4,49	3,55
HOVIOIKEUDET	**3,24**	3,39	**3,52**	4,24	**4,27**	**3,27**
KÄRÄJÄOIKEUDET	**3,21**	**3,22**	3,54	4,24	**4,27**	3,55
HALLINTO-OIKEUDET	3,40	3,56	3,54	4,28	4,43	3,61
ERITYISTUOMIOISTUIMET	**3,25**	3,45	**3,22**	**4,17**	**4,20**	**3,40**
MUUT	3,60	3,43	3,86	**4,02**	4,58	3,89
KAIKKI	***3,27***	***3,33***	***3,54***	***4,24***	***4,31***	***3,52***

Taulukon 18 mukaan käräjäsihteerit ja assistentit erottuvat muista siten, että heillä on keskimääräistä vähemmän useampia työn voimavaroja. Molemmilla henkilöstöryhmissä viisi kuudesta työn voimavarasta on keskimääräistä vähäisempi ja yksi keskimääräinen.

Taulukko 18. Koonti työn voimavaroista henkilöstöryhmittäin

	TYÖN TULOSTEN NÄKEMINEN	OIKEUDEN-MUKAISET KÄYTÄN-NÖT	TYÖN KEHITTÄ-VYYS	YHTEI-SÖLLI-SYYS	PALVELE-VA JOHTA-MINEN	TYÖN ITSENÄI-SYYS
TUOMARIT	3,33	3,38	3,68	4,29	**4,27**	3,90
ESITTELIJÄT	3,36	3,65	3,51	**4,17**	4,48	**3,35**
ESITTELEVÄT NOTAARIT	**3,20**	3,48	**3,22**	4,30	4,30	**3,20**
KÄRÄJÄSIHTEERIT	**3,10**	**3,10**	**3,37**	4,24	**4,28**	**3,14**
MUU HENKILÖSTÖ	**3,17**	3,39	**3,40**	**4,20**	4,35	**3,24**
HAASTEMIEHET	3,56	**3,27**	3,58	**4,10**	**4,16**	4,01
KÄRÄJÄNOTAARIT	**3,05**	3,39	3,54	4,35	4,37	**3,46**
JOHTO	3,95	4,23	4,27	4,59	4,39	4,30
ASSISTENTIT	3,27	**3,04**	**3,23**	**3,88**	**4,20**	**3,39**
ASIANTUNTIJAT	3,55	3,59	3,95	**4,21**	4,49	3,91
ERITYISASIANTUNTIJAT	3,77	3,38	**3,35**	**4,16**	4,69	3,94
KAIKKI	***3,27***	***3,33***	***3,54***	***4,24***	***4,31***	***3,52***

4.4 Työhyvinvoinnin ja terveyden kokemukset

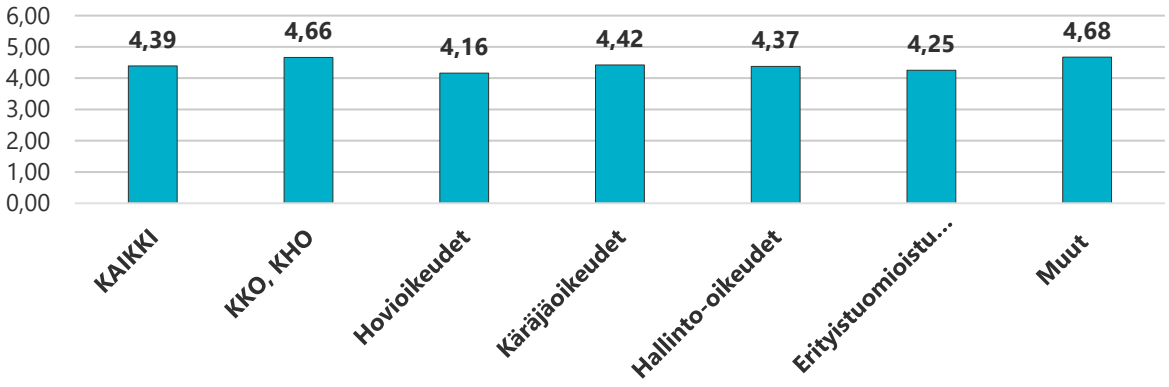
Kyselyssä kartoitettiin useampia työhyvinvoinnin kokemuksia, työkykyä sekä terveyttä. Näin saadaan monipuolinen kuva työhyvinvoinnista. Edellä kuvatut työn vaatimukset ja voimavarat ovat tutkitusti yhteydessä erilaisiin työhyvinvoinnin kokemuksiin ja näitä yhteyksiä analysoidaan myöhemmin.

4.4.1 Työn imu

Työn imu myönteinen työhyvinvoinnin kokemus, jota luonnehtii tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön. Työn imua mitattiin kyselyssä kolmella väittämällä: esimerkiksi väittämällä Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni (arviointiasteikko 0 = en koskaan, 1 = muutaman kerran vuodessa – 6 = päivittäin) Työn imua kuvaavan summamuuttujan keskiarvo kaikille vastaajille oli 4,39. Työn imua koettiin siis keskimäärin kerran-muutaman kerran viikossa.

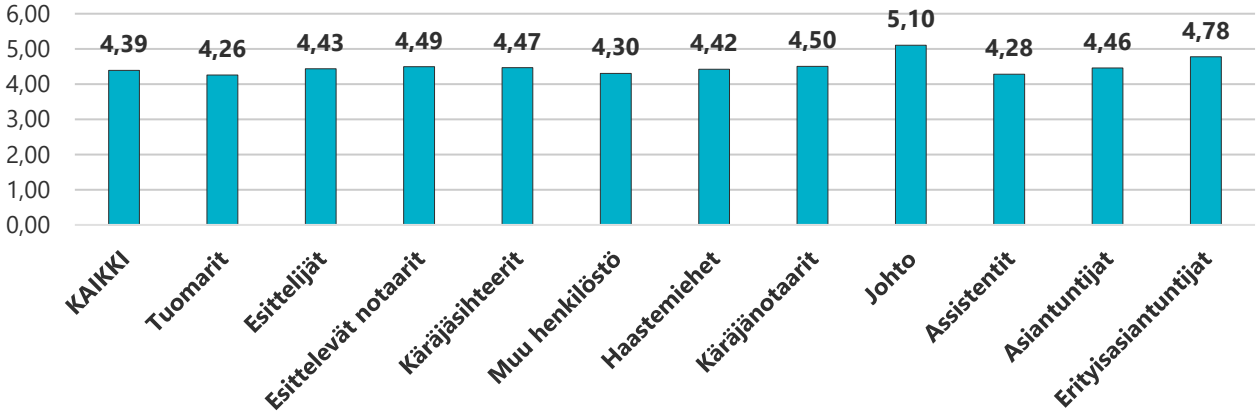
Keskimääräistä useammin työn imua koettiin korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa, muut-ryhmässä sekä käräjäoikeuksissa. Keskimääräistä harvemmin työn imua koettiin hovioikeuksissa, erityistuomioistuimissa sekä hallinto-oikeuksissa (ks. kuvio 63).

Kuvio 63. Työn imun keskiarvot tuomioistuinasteittain ja linjoittain



Kun verrataan työn imun keskiarvoja henkilöstöryhmittäin, huomataan, että kolme useimmin työn imua kokevaa henkilöstöryhmää ovat johto, erityisasiantuntijat ja esittelevät notaarit. Vastaavasti kolme harvimmin työn imua kokevaa henkilöstöryhmää ovat tuomarit, assistentit ja muu henkilöstö, kuten kuviosta 64 ilmenee.

Kuvio 64. Työn imu henkilöstöryhmittäin keskiarvot



Seuraavassa työn imua tarkastellaan lisäksi prosentuaalisten jakaumien suhteen tarkemman kuvan saamiseksi tästä keskeisestä myönteisestä työhyvinvointikokemuksesta.

Vastaajista 19 prosenttia koki korkeaa työn imua ja vastaavasti matalaa työn imua 23 prosenttia.

Keskimääräistä suurempi osa korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden, muut-ryhmän ja käräjäoikeuksien työntekijöistä koki korkeaa työn imua. Korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden työntekijöistä noin 28 prosenttia koki korkeaa työn imua. Keskimääräistä useampi hovioikeuden, erityistuomioistuinten ja hallinto-oikeuden työntekijöistä koki matalaa työn imua, kuten ilmenee taulukosta 19.

Taulukko 19. Työn imun prosentuaalinen jakautuminen tuomioistuinasteittain ja linjoittain

	KORKEA %	MELKO KORKEA %	KOHTALAINEN %	MATALA %
KKO, KHO	27,8	38,1	16,5	17,5
HOVIOIKEUDET	12,6	39,4	20,5	27,6
KÄRÄJÄOIKEUDET	20,0	39,1	18,6	22,3
HALLINTO-OIKEUDET	17,9	37,5	20,9	23,6
ERITYISTUOMIOISTUIMET	16,0	37,0	22,2	24,7
MUUT	22,5	47,5	*	*
KAIKKI	**19,0**	**38,9**	**19,1**	**23,0**

Huom. * vastaajia jommassa kummassa ryhmässä alle viisi

Henkilöstöryhmittäisessä tarkastelussa huomattiin, että kolme henkilöstöryhmää, joissa esiintyy eniten korkeaa työn imua kokevia, ovat johto, asiantuntijat sekä haastemiehet. Useimmin matalia työn imun arvoja raportoivat taas asiantuntijat, muu tuomioistuimen kansliahenkilökunta sekä haastemiehet (taulukko 20).

Taulukossa esitetään vain niiden henkilöstöryhmien tulokset, joilla kaikkiin neljään eri tasoryhmään (esim. korkea työn imu) kuului vähintään viisi vastaajaa. Niistä ryhmistä, joiden tuloksia ei pienten ryhmäkokojen vuoksi esitetä em. taulukossa, voi todeta, että 40,5 % johtajista, 15,8 % assistenteista, 27,6 % asiantuntijoista sekä 14,3 % erityisasiantuntijoista koki korkeaa työn imua.

Taulukko 20. Työn imun prosentuaalinen jakautuminen henkilöstöryhmittäin

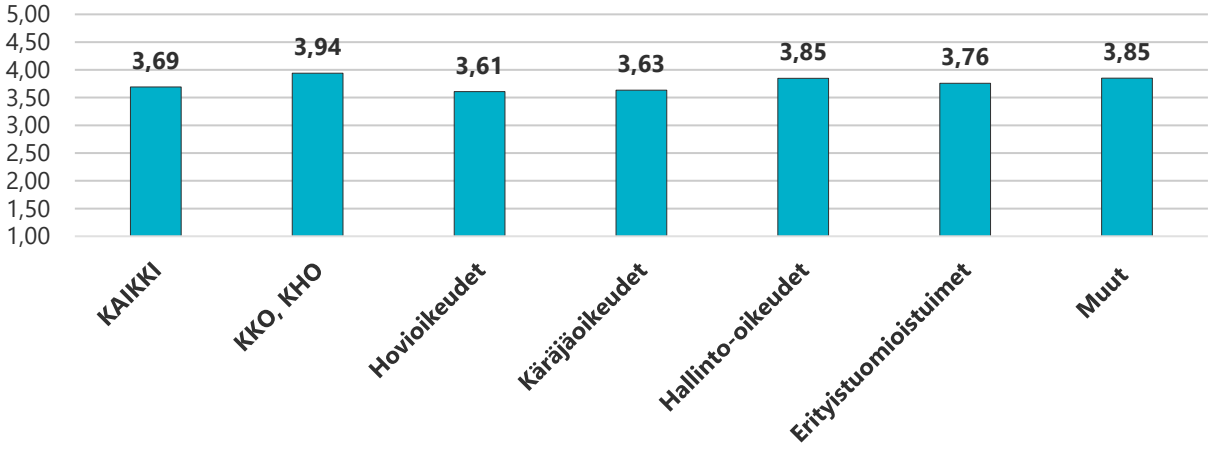
RYHMÄT	KORKEA %	MELKO KORKEA %	KOHTALAINEN %	MATALA %
TUOMARIT	14,5	38,8	20,9	25,8
ESITTELIJÄT	16,0	39,6	26,6	17,8
KÄRÄJÄSIHTEERIT	20,0	40,6	19,3	20,1
MUU HENKILÖSTÖ	22,6	34,6	14,0	28,8
HAASTEMIEHET	24,8	36,3	14,2	24,8
KÄRÄJÄNOTAARIT	22,6	34,0	20,8	22,6
KAIKKI	**19,0**	**38,9**	**19,1**	**23,0**

4.4.2 Työtyytyväisyys

Vastaajilta kysyttiin, miten tyytyväisiä he ovat nykyiseen työhönsä ja he arvioivat tätä viisiportaisella asteikolla (1 = erittäin tyytymätön - 5 = erittäin tyytyväinen). Keskimäärin vastaajat olivat työhönsä melko tyytyväisiä (ka. 3,69). **Noin 69 prosenttia vastaajista oli melko tai erittäin tyytyväinen työhönsä**.

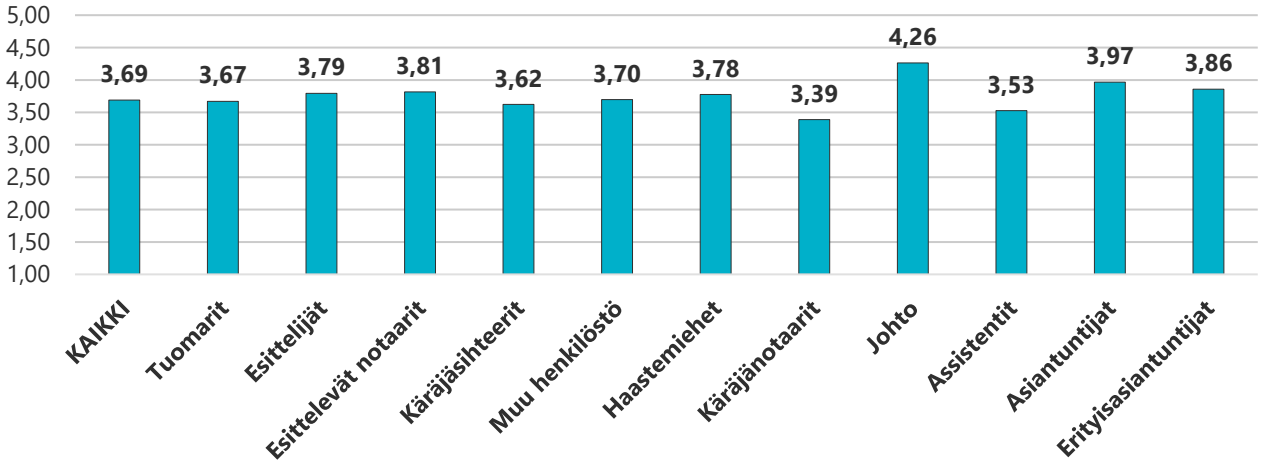
Korkeimmaksi työtyytyväisyytensä arvioivat korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa, hallinto-oikeuksissa, muut-ryhmässä sekä erityistuomioistuimissa työskentelevät. Keskimääräistä matalampia taas esiintyi hovi- ja käräjäoikeuksissa työskentelevillä (kuvio 65).

Kuvio 65. Työtyytyväisyyden keskiarvot tuomioistuinasteittain ja linjoittain



Henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna korkeimpia arvoja raportoivat johto, erityisasiantuntija ja esittelevät notaarit. Matalimpia arvoja taas esiintyi käräjänotaareilla, assistenteilla ja käräjäsihteereillä (kuvio 66).

Kuvio 66. Työtyytyväisyyden keskiarvot henkilöstöryhmittäin



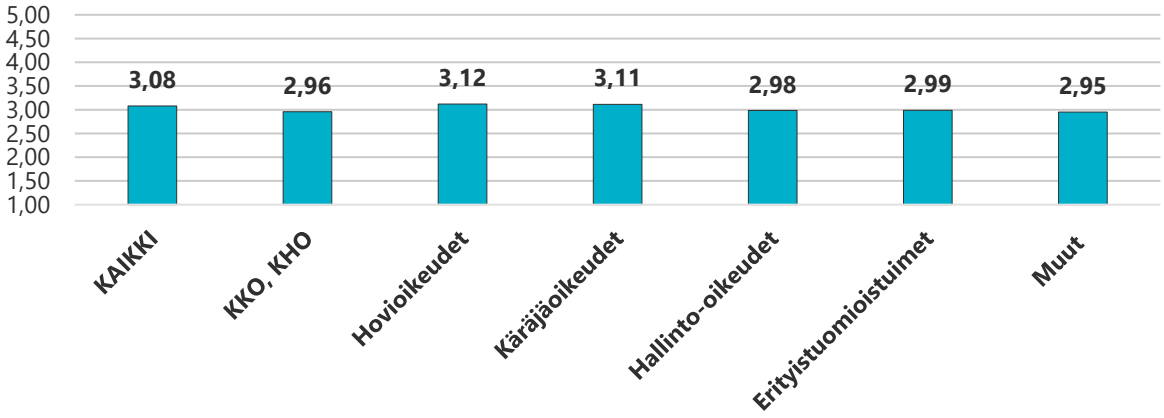
4.4.3 Stressi ja työuupumusoireet

Koetun stressin määrää kartoitettiin kuvailemalla, mitä stressi tarkoittaa (esim. jännittyneisyys, levottomuus) ja pyytämällä vastaajaa arvioimaan asteikolla 1 (ei lainkaan stressiä) – 5 (erittäin paljon stressiä), tunteeko nykyisin tällaista stressiä.

Vastaajista 33 prosenttia arvioi kokevansa paljon stressiä ja noin 30 prosenttia ei kokenut stressiä lainkaan. Loput vastaajat (n. 37 %) sijoittuvat luokkaan jonkin verran stressiä. Keskiarvotarkastelun perusteella vastaajat kokivat stressiä keskimäärin jonkin verran (ka. 3,08).

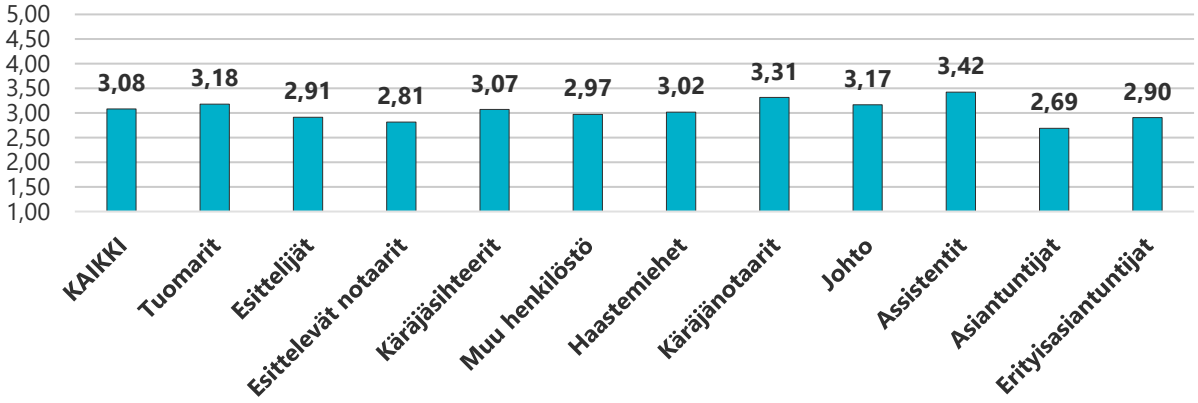
Keskimääräistä enemmän stressiä koettiin hovioikeuksissa ja käräjäoikeuksissa (kuvio 67). Keskimääräistä vähemmän stressiä koettiin taas muut-ryhmässä, korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa, hallinto-oikeuksissa sekä erityistuomioistuimissa.

Kuvio 67. Koetun stressin keskiarvot tuomioistuin asteittain ja linjoittain



Henkilöstöryhmistä korkeaksi stressinsä arvioivat useimmiten assistentit, käräjänotaarit sekä tuomarit ja vastaavasti matalimpia arvioita antoivat asiantuntijat, esittelevät notaarit sekä erityisasiantuntijat (kuvio 68).

Kuvio 68. Koetun stressin keskiarvot henkilöstöryhmittäin



Työuupumusoireilu

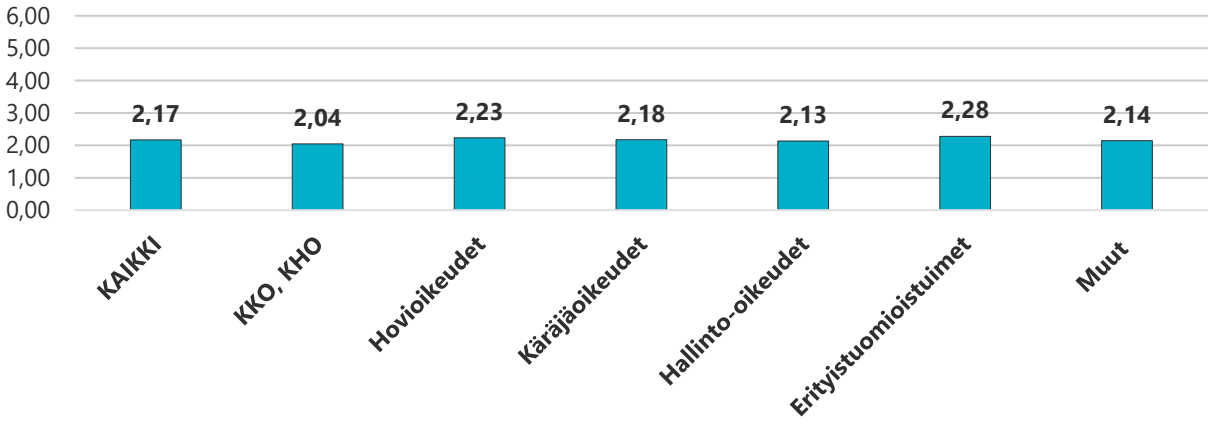
Työuupumusoireiden määrää mitattiin kyselyssä usealla eri väittämällä (esim. Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi työssäni) ja vastaajat arvoivat, miten usein he kokevat niiden esittämällä tavalla (1 = ei koskaan – 5 = aina).

Työuupumusta tarkastellaan kuviossa 69 kokonaisuutena, joka muodostuu neljästä ulottuvuudesta. Kaikkien vastaajien keskiarvot ulottuvuuksittain ovat krooninen työväsymys 2,72, henkinen etääntyminen 2,0,

kognitiivisen toiminnan häiriöt 2,34 sekä tunteiden hallinnan häiriöt 1,63. Vastaajat kokivat siis työuupumusoireista useimmin kroonista työväsymystä.

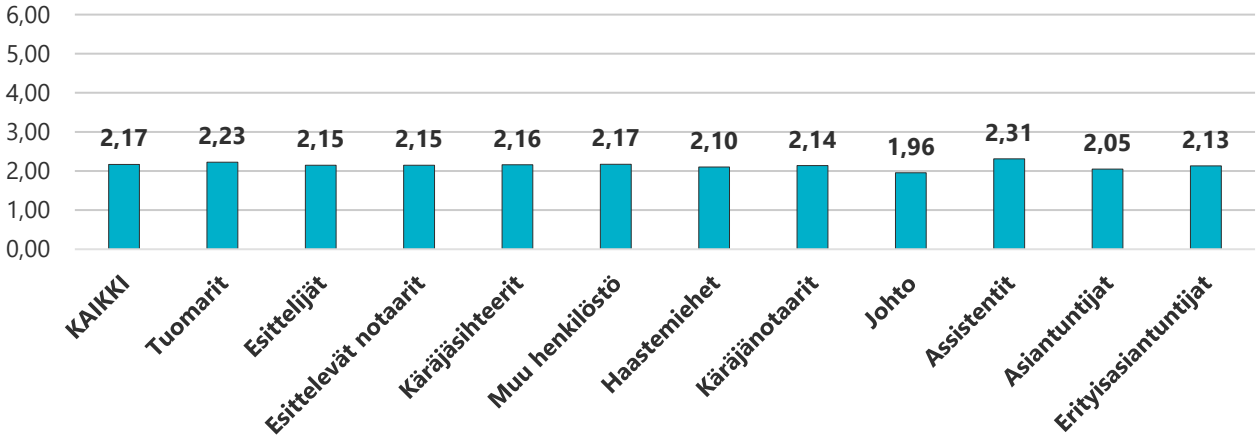
Keskiarvotarkastelun perusteella vastaajat kokivat työuupumusoireita keskimäärin hieman enemmän kuin suomalaiset työntekijät keskimäärin (ka. 2,17; Hakanen ja Kaltiainen, 2022). Keskimääräistä useammin työuupumusoireita koettiin erityistuomioistuimissa, hovioikeuksissa ja käräjäoikeuksissa (kuvio 69).

Kuvio 69. Työuupumusoireilun keskiarvot tuomioistuinasteittain ja linjoittain



Henkilöstöryhmistä keskimääräistä useammin työuupumusoireilua kokivat assistentit ja tuomarit. Vähiten oireilua arvioivat johtajat (kuvio 70).

Kuvio 70. Työuupumusoireilun keskiarvot henkilöstöryhmittäin



Seuraavassa työuupumusoireilua tarkastellaan lisäksi prosentuaalisten jakaumien suhteen tarkemman kuvan saamiseksi tästä keskeisestä kielteisestä työhyvinvointikokemuksesta. **Vastaajista 75 prosenttia ei kokenut** vastausten perusteella **työuupumusta**, noin **17 prosentilla** vastaajista (yht. 325 henkilöä) **oli kohonnut riski** työuupumukseen ja **noin 8 prosentilla vastaajista** (yht. 157 henkilöä) **oli todennäköinen työuupumus.**

Työuupumusriskin todennäköisyys oli vähäisin korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa, hallinto-oikeuksissa sekä muut-ryhmässä. Vastaavasti työuupumusriski oli korkein

hovioikeuksissa, erityistuomioistuimissa ja käräjäoikeuksissa eli niissä työskenteli prosentuaalisesti eniten vastaajia, joilla oli todennäköinen työuupumus (ks. taulukko 21).

Taulukko 21. Työuupumuksen riskin todennäköisyys tuomioistuinasteittain ja -linjoittain

	EI TYÖ-UUPU-MUSTA %	KOHON-NUT RISKI %	TODEN-NÄK. TYÖUU-PUMUS %
KKO, KHO	80,8	*	*
HOVIOIKEUDET	72,4	16,9	10,6
KÄRÄJÄOIKEUDET	74,5	17,1	8,4
HALLINTO-OIKEUDET	78,1	16,6	5,3
ERITYISTUOMIOISTUIMET	74,4	*	*
MUUT	77,5	*	*
KAIKKI	**75,2**	**16,7**	**8,1**

Huom. *Vastaajien määrä on jommassakummassa ryhmässä alle 10 henkilöä

Työuupumusriskin todennäköisyys oli matalin johdolla (88 % heistä ei kokenut työuupumusta), asiantuntijoilla ja esittelijöillä eli näissä henkilöstöryhmissä oli prosentuaalisesti eniten niitä vastaajia, jotka eivät kokeneet työuupumusta. Vastaavasti työuupumusriski oli korkein assistenteilla, haastemiehillä ja erityisasiantuntijoilla eli näissä henkilöstöryhmissä esiintyi prosentuaalisesti eniten todennäköistä työuupumusta. Taulukossa 22 esitetään tarkasti vain niiden henkilöstöryhmien tilanne, joissa oli kaikissa kolmessa tasoryhmässä vähintään kymmenen vastaajaa.

Taulukko 22. Työuupumuksen riskin todennäköisyys henkilöstöryhmittäin

	EI TYÖUUPUMUSTA %	KOHONNUT RISKI %	TODENNÄK. TYÖUUPUMUS %
TUOMARIT	73,4	17,7	8,9
ESITTELIJÄT	79,4	*	*
ESITTELEVÄT NOTAARIT	77,8	*	*
KÄRÄJÄSIHTEERIT	75,2	16,9	7,9
MUU HENKILÖSTÖ	75,5	16,3	8,2
HAASTEMIEHET	72,3	16,1	11,6
KÄRÄJÄNOTAARIT	75,9	*	*
JOHTO	88,1	*	*
ASSISTENTIT	73,7	*	*
ASIANTUNTIJAT	82,8	*	*
ERITYISASIANTUNTIJAT	66,7	*	*
KAIKKI	**75,2**	**16,7**	**8,1**

Huom. *Vastaajien määrä on jommassakummassa ryhmässä alle 10 henkilöä

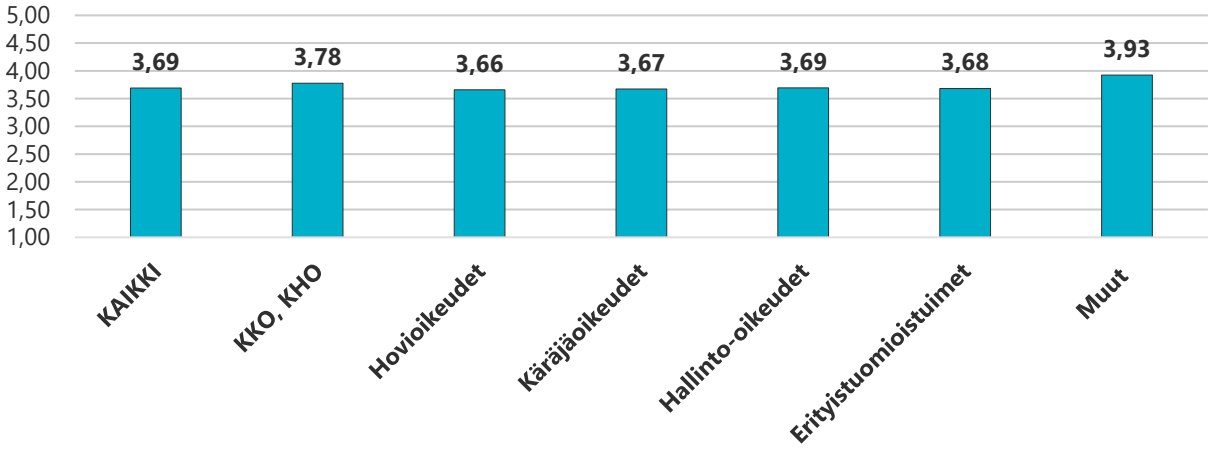
4.4.4 Koettu terveys ja työkyky

Koettua terveyttä kartoitettiin kyselyssä tiedustelemalla, millainen vastaajan mukaan hänen terveydentilansa on ikäisiin verrattuna (asteikko 1 = erittäin huono, 3= tavallinen, 5 = erittäin hyvä). Tämänhetkistä työkykyä taas pyydettiin arvioimaan asteikolla 0–10, jossa 10 on paras mahdollinen arvio.

Koettu terveys arvoitiin keskimäärin melko hyväksi (ka. 3,59). **Noin 55 prosenttia vastaajista arvioi terveytensä hyväksi tai melko hyväksi.**

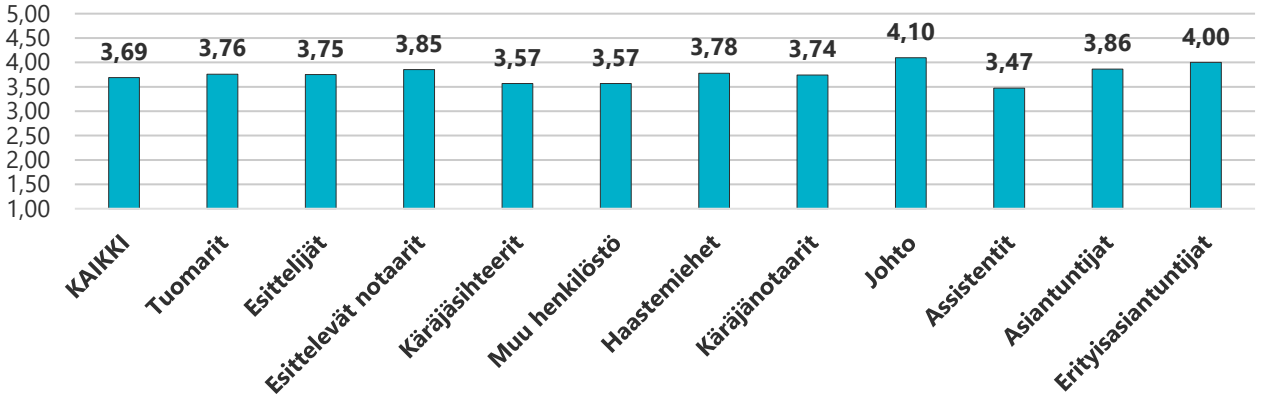
Koettu terveys arvioitiin keskimääräistä parhaimmaksi muut-ryhmässä sekä korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa työskentelevien keskuudessa (ks. kuvio 71).

Kuvio 71. Koettu terveys tuomioistuinasteittain ja linjoittain



Johto, erityisasiantuntija sekä esittelevät notaarit olivat kolme henkilöstöryhmää, jotka kokivat terveytensä parhaaksi. Vastaavasti huonoimmat arviot antoivat assistentit, muu henkilöstö sekä käräjäsihteerit (kuvio 72).

Kuvio 72. Koettu terveys henkilöstöryhmittäin

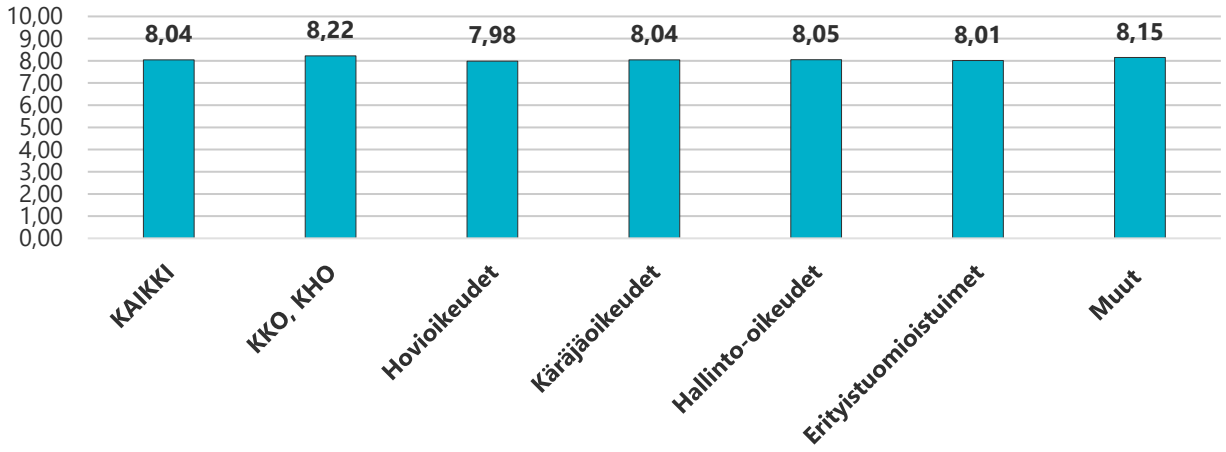


Itsearvioitu työkyky

Itsearvioitu työkyky sai vastaajien kokonaisarvosanaksi 8, mikä viittaa keskimääräiseen työkykyyn. **Vastaajista 39 prosenttia arvioi työkykynsä hyväksi** (arvot 9-10). Keskimääräistä korkeampia arvioita antoivat

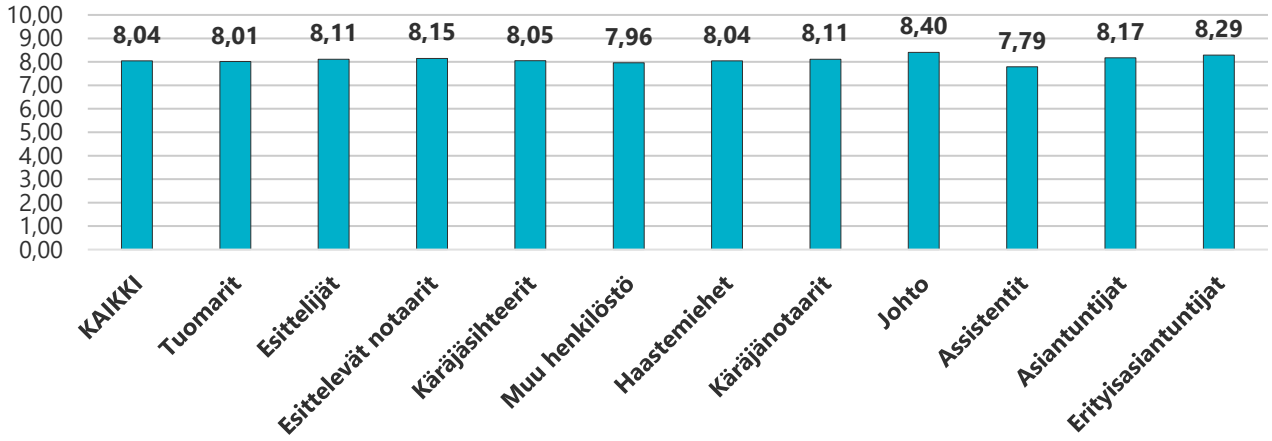
korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa, muut-ryhmässä sekä hallinto-oikeuksissa työskentelevät. Keskimääräistä matalampia arvoja taas esiintyi hovioikeuksissa ja erityistuomioistuimissa (kuvio 73).

Kuvio 73. Työkyky tuomioistuinasteittain ja linjoittain



Kun itsearvioitua työkykyä tarkasteltiin henkilöstöryhmittäin, voitiin huomata, että korkeimpia arvioita oli johtajilla, erityisasiantuntijoilla sekä esittelevillä notaareilla, mikä ilmenee myös kuviosta 74.

Kuvio 74. Työkyvyn keskiarvot henkilöstöryhmittäin



4.4.5 Koontia työhyvinvoinnista

Hovioikeuksissa työskentelevät kokivat keskimääräistä vähemmän työn imua sekä keskimääräistä enemmän työuupumusoireilua ja stressiä. Käräjäoikeuksissa työskentelevät taas raportoivat keskimääräistä enemmän

työuupumusoireilua ja stressiä, mutta myös työn imua. Erityistuomioistuimissa koettiin keskimääräistä vähemmän työn imua ja keskimääräistä enemmän työuupumusoireilua (taulukko 23).

Taulukko 23. Koonti työhyvinvoinnista tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain

	TYÖN IMU	TYÖUUPUMUS	STRESSI
KKO, KHO	4,66	2,04	2,96
HOVIOIKEUDET	**4,16**	**2,23**	**3,12**
KÄRÄJÄOIKEUDET	4,42	**2,18**	**3,11**
HALLINTO-OIKEUDET	**4,37**	2,13	2,98
ERITYISTUOMIOISTUIMET	**4,25**	**2,28**	2,99
MUUT	4,68	2,14	2,95
KAIKKI	**4,39**	**2,17**	**3,08**

Tuomareilla ja assistenteilla oli keskimääräistä vähemmän työn imua sekä keskimääräistä enemmän työuupumusoireilua ja stressiä. Muulla tuomioistuimen kansliahenkilöstöllä oli keskimääräistä vähemmän työn imua. Kärjänotaareilla oli keskimääräistä enemmän työstressiä – samoin kuin johdolla (ks. taulukko 24).

Taulukko 24. Koonti työhyvinvoinnista henkilöstöryhmittäin

	TYÖN IMU	TYÖUUPUMUS	STRESSI
TUOMARIT	**4,26**	**2,23**	**3,18**
ESITTELIJÄT	4,43	2,15	2,91
ESITTELEVÄT NOTAARIT	4,49	2,15	2,81
KÄRÄJÄSIHTEERIT	4,47	2,16	3,07
MUU HENKILÖSTÖ	**4,30**	2,17	2,97
HAASTEMIEHET	4,42	2,10	3,02
KÄRÄJÄNOTAARIT	4,50	2,14	**3,31**
JOHTO	5,10	1,96	**3,17**
ASSISTENTIT	**4,28**	**2,31**	**3,42**
ASIANTUNTIJAT	4,46	2,05	2,69
ERITYISASIANTUNTIJAT	4,78	2,13	2,90
KAIKKI	**4,39**	**2,17**	**3,08**

4.5 Työssä suoriutuminen, työhön sitoutuminen sekä ero- ja eläköitymisaikeet

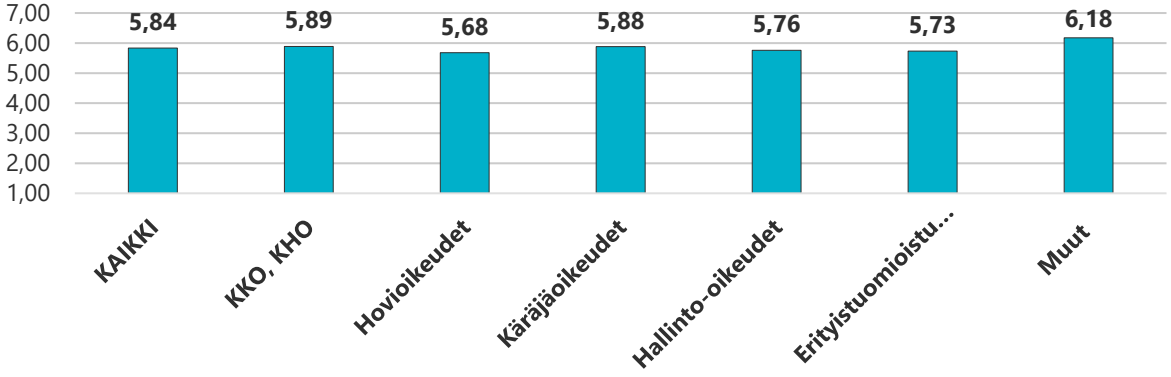
Työssä suoriutuminen

Työssä suoriutumista kartoitettiin kyselyssä kolmella väittämällä (esim. Suoriudun hyvin työni kokonaisuudesta tekemällä työt niin kuin ne kuuluu tehdä). Arviointiasteikko vaihteli yhdestä seitsemään (1 = täysin eri mieltä, 4 = ei samaa mieltä, muttei eri mieltäkään, 7 = täysin samaa mieltä). Väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja.

Itsearvioitu työssä suoriutuminen arvioitiin parhaaksi ja keskimääräistä paremmaksi (ka. 5,84) muut-ryhmässä, korkeimmassa oikeudessa sekä korkeimmassa hallinto-oikeudessa ja käräjäoikeuksissa, kuten kuviossa 75 esitetään. Työssä suoriutuminen arvioitiin heikoimmaksi hovioikeuksissa. Yleisesti ottaen työssä

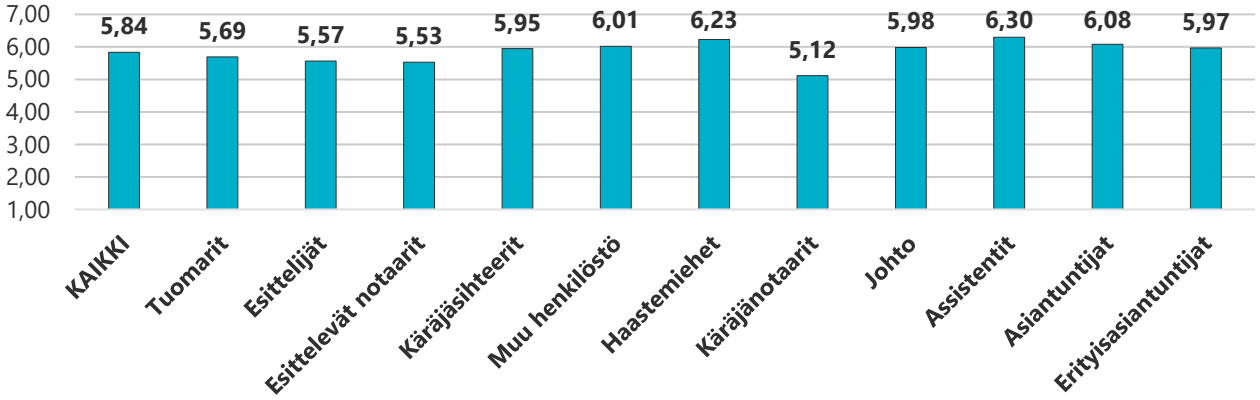
suoriutuminen arvioitiin kuitenkin hyväksi. **Peräti 75 prosenttia vastaajista koki suoriutuvansa hyvin työssään** eli he olivat valinneet samaa mieltä tai täysin samaa mieltä vaihtoehdon.

Kuvio 75. Työssä suoriutuminen tuomioistuinasteittain ja linjoittain



Henkilöstöryhmistä työssä suoriutumisensa arvioivat korkeimmaksi assistentit, haastemiehet ja asiantuntijat. Selvästi muita heikommaksi sen arvioivat taas käräjänotaarit (kuvio 76).

Kuvio 76. Työssä suoriutuminen henkilöstöryhmittäin

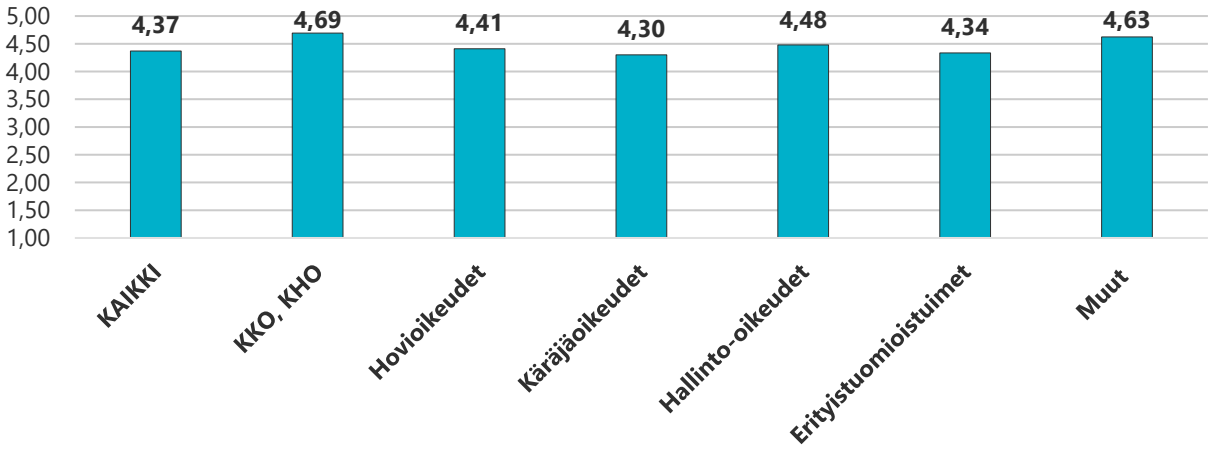


Työhön sitoutuminen

Sitoutumista työhön mitattiin kahdella väittämällä (esim. Olen valmis panostamaan tosissani edistääkseni työpaikkani perustehtävän toteuttamista (asteikko: 1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä). Väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja.

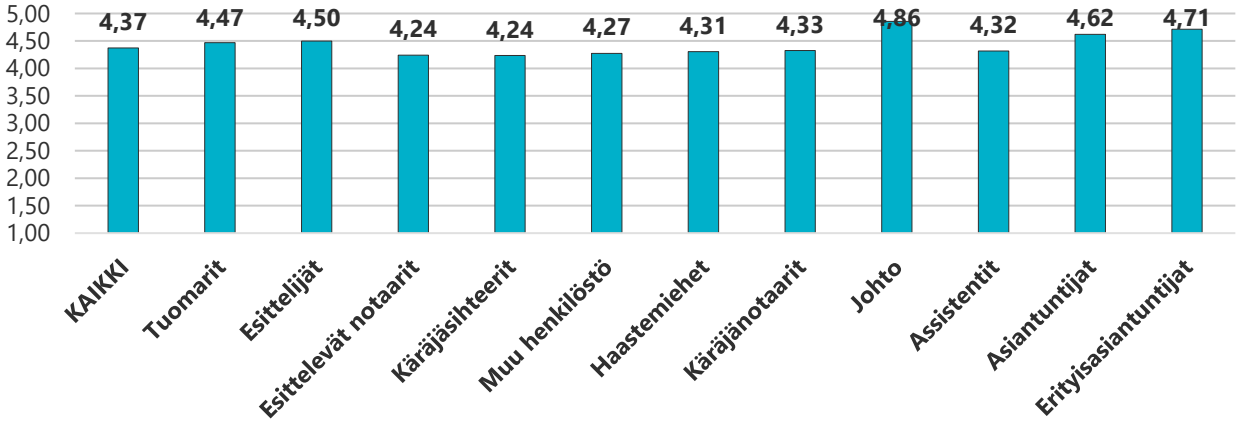
Keskimäärin vastaajat olivat lähes samaa mieltä väittämien kanssa (ka. 4,37). **Työhönsä vahvasti sitoutuneita** eli vastaajia, jotka olivat valinneet vastausvaihdoksi joko lähes (4) tai täysin samaa mieltä (5) oli **peräti 94 prosenttia vastaajista**. Työhön sitoutuminen oli korkeita korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa sekä muut-ryhmässä. Keskimääräistä matalampaa se oli taas käräjäoikeuksissa ja erityistuomioistuimissa (kuvio 77).

Kuvio 77. Työhön sitoutuminen tuomioistuinasteittain ja linjoittain



Työhön sitoutuminen oli voimakkainta henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna johdolla, erityisasiantuntijoilla sekä asiantuntijoilla. Vähäisintä se oli esittelevillä notaareilla ja käräjäsihteereillä (kuvio 78).

Kuvio 78. Työhön sitoutuminen henkilöstöryhmittäin

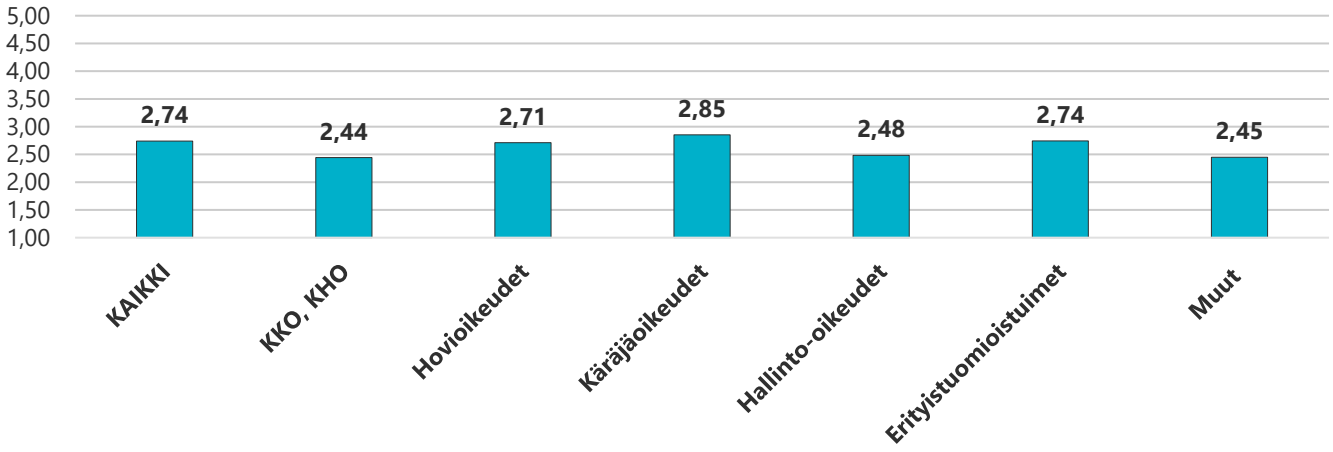


Eroaikeet, halukkuus siirtyä tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelle

Eroaikeita mitattiin väitteellä: ”Mietin usein siirtymistä muihin tehtäviin tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelle (1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä).

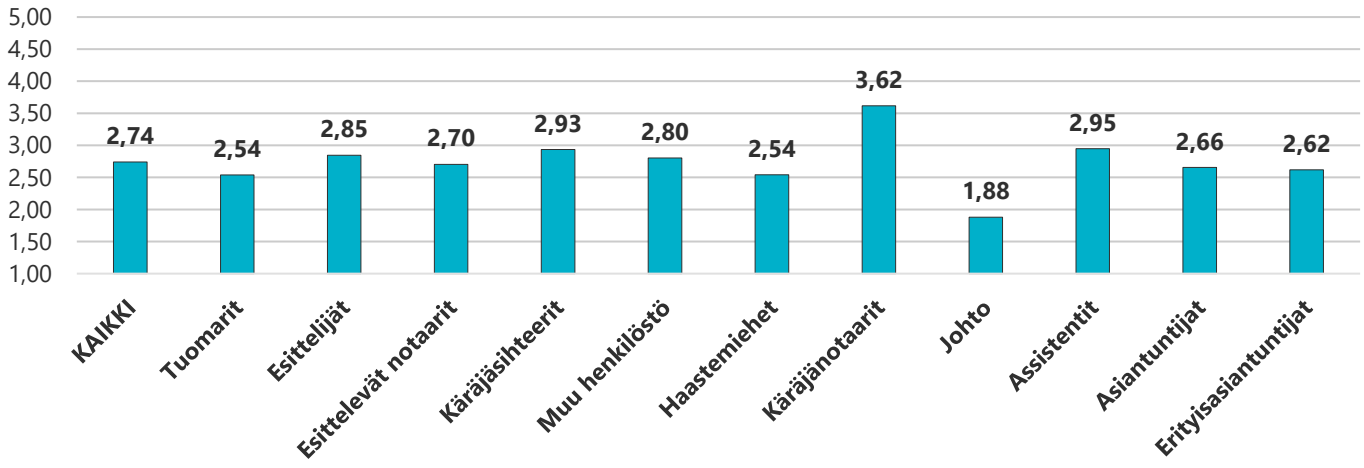
Vastaajat eivät keskimäärin olleet selvästi samaa tai eri mieltä väittämän ”Mietin usein siirtymistä muihin tehtäviin tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelle” kanssa. **Vastaajista 23 prosenttia oli väittämän kanssa lähes tai täysin samaa mieltä.** Muita useammin siirtymistä pohtivat kuitenkin käräjäoikeuksissa työskentelevät, kuten kuviosta 79 ilmenee. Harvimmin siirtymistä pohtivat korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa työskentelevät (kuvio 79).

Kuvio 79. Siirtymisaikeet tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelle tuomioistuinasteittain ja linjoittain



Siirtymisaikeissa oli suuria eroja henkilöstöryhmien välillä. Siirtymisaikeita oli selvästi vähiten johdolla ja selvästi eniten käräjänotaareilla. Erityisesti käräjänotaarit (ka. 3,62) miettivät usein siirtymistä. Assistenteilla ja käräjäsihteereillä oli myös muita enemmän siirtymisaikeita (kuvio 80).

Kuvio 80. Siirtymisaikeet tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelle henkilöstöryhmittäin



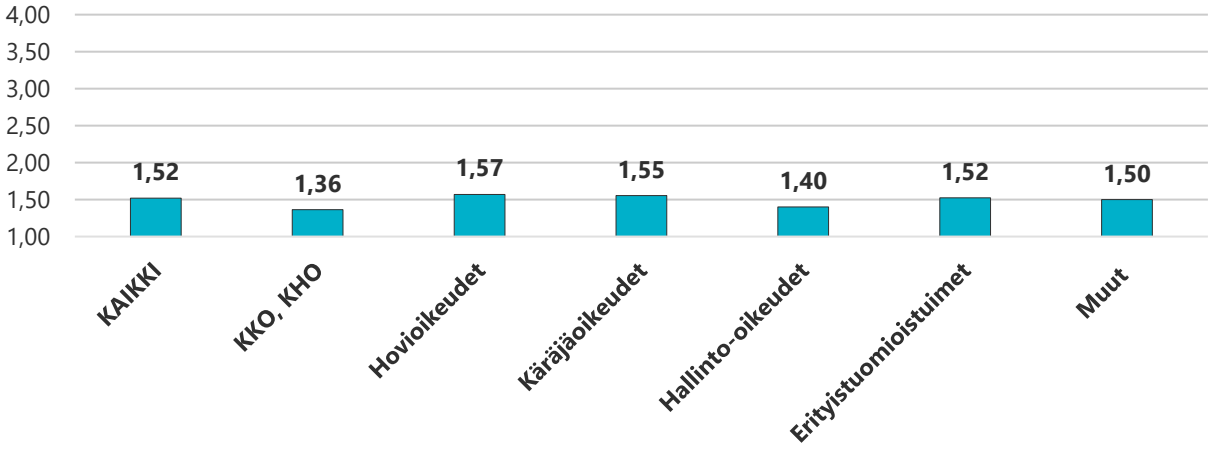
Aikeet eläköityä ennenaikaisesti

Eroaikeita mitattiin väitteellä: Oletko ajatellut, että saattaisit lähteä eläkkeelle jo ennen henkilökohtaista vanhuusikää? (1 = En ole ajatellut – 4 = Olen jättänyt eläkehakemuksen).

Ennenaikaisten eläköitymisaikeiden keskiarvo 1,52 kuvaa sitä, että keskimäärin vastaajat olivat joskus ajatelleet eläköitymistä ennen henkilökohtaista vanhuusikää. **Vastaajista 59 prosenttia ei ollut ajatellut lainkaan ennenaikaista eläköitymistä.**

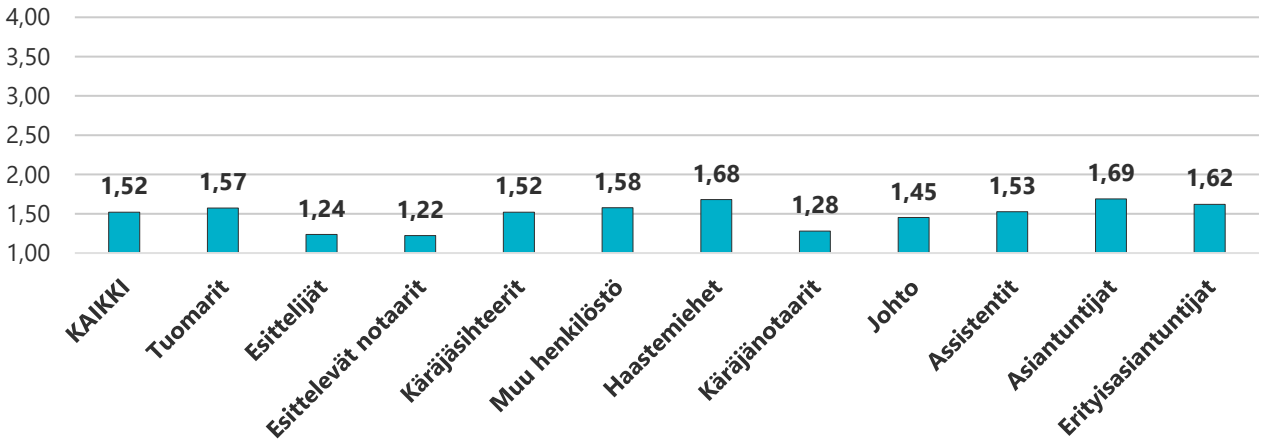
Hovioikeuksissa työskentelevillä näitä ajatuksia oli ollut hieman enemmän kuin muissa ryhmissä ja hallinto-oikeuksissa taas vähiten (kuvio 81).

Kuvio 81. Ennenaikaiset eläköitymisaikeet tuomioistuinasteittain ja linjoittain



Eläköitymisaikomuksia oli hieman muita enemmän asiantuntijoilla ja haastemiehillä. Vähiten niitä oli käräjänotaareilla (kuvio 82).

Kuvio 82. Ennenaikaiset eläköitymisaikeet henkilöstöryhmittäin



4.6 Työn ja vapaa-ajan suhteet

4.6.1 Sairaana työskentely

Sairaana työskentelyä, presenteismiä, kartoitettiin kysymyksellä, oletko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt töitä, vaikka sinusta on tuntunut, että sinun olisi oikeasti pitänyt olla sairaslomalla terveydentilasi takia?

kaikista vastaajista 16,5 prosenttia kertoi, ettei ollut ollut viimeisen vuoden aikana sairaana. Heistä, jotka olivat olleet sairaana, oli **sairaana työskennellyt vähintään kerran 20,8 prosenttia**, kahdesta viiteen kertaan 40 prosenttia ja yli viisi kertaa 18,1 prosenttia kaikista vastaajista. Vain noin joka viides (21,2 %) sairastaneista ei ollut oman ilmoituksensa mukaan tehnyt sairaana työtä (taulukko 25).

Taulukko 25. Sairaana työskentely tuomioistuinasteittain ja linjoittain

ASTE/LINJA	0 KRT	%	1 KRT	%	2-5 KRT	%	YLI 5 KRT	%
KKO, KHO	23	29,9	10	13,0	36	46,8	8	10,4
HOVIOIKEUDET	34	16,8	52	25,7	80	39,6	36	17,8
KÄRÄJÄOIKEUDET	196	20,1	202	20,7	389	39,8	190	19,4
HALLINTO-OIKEUDET	62	23,6	58	22,1	98	37,3	45	17,1
ERITYISTUOMIO-ISTUIMET	17	25,8	11	16,7	28	42,4	10	15,2
MUUT	11	30,6	4	11,1	17	47,2	4	11,1
KAIKKI	343	21,2	337	20,8	648	40,0	293	18,1

Yli viisi kertaa oli kaikista vastaajista työskennellyt noin 18 prosenttia. Osa henkilöstöryhmistä oli työskennellyt tätäkin useammin sairaana. Useammin kuin viisi kertaa oli työskennellyt noin 25 prosenttia esittelevistä notaareista, 24 prosenttia assistenteista ja 22 johdosta sekä 20 prosenttia tuomareista ja 19 prosenttia käräjäsihteereistä.

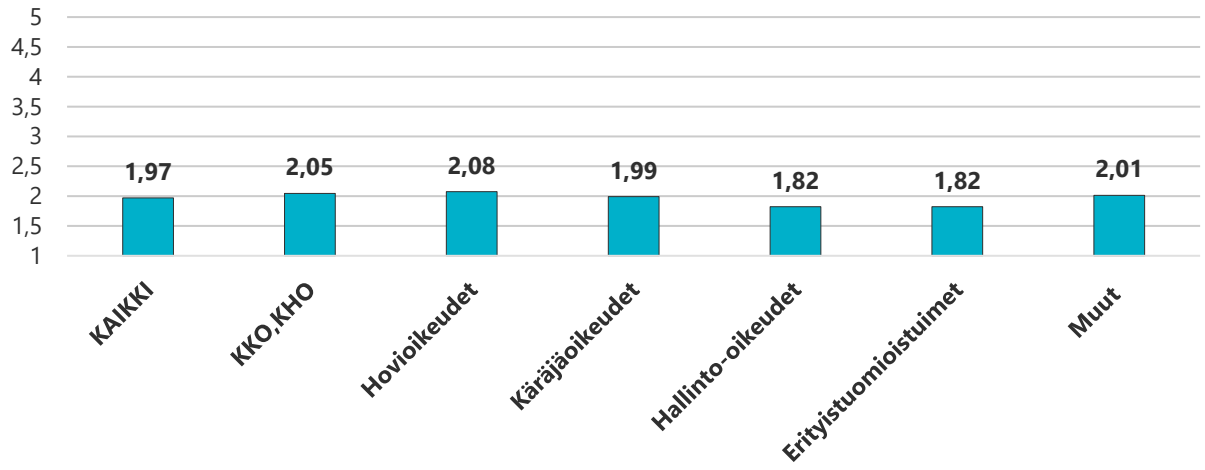
4.6.2 Työnteko vapaa-ajalla

Työntekoa vapaa-ajalla mitattiin kahdella eri väittämällä: Teen töitä viikonloppuisin ja Työpäiväni venyvät liian pitkiksi. Näistä väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja (asteikko 1 = en miltei koskaan– 5 =melkein aina).

Kaikista vastaajista 7 prosenttia vastasi melkein aina. Vastausten keskiarvo kaikilla vastaajilla oli 1,97. Keskimäärin vastaajat tekivät siis töitä vapaa-ajallaan joskus.

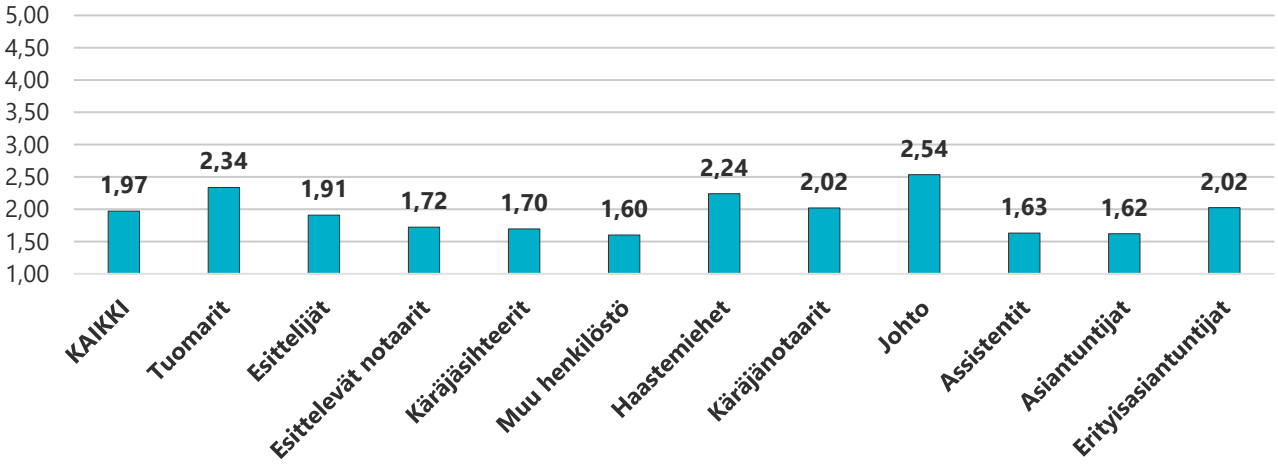
Työnteko vapaa-ajalla oli keskimääräistä yleisempää hovioikeuksissa, korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa sekä muut-ryhmässä (kuvio 83).

Kuvio 83. Työnteko vapaa-aikana tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Kun verrattiin työntekoa vapaa-ajalla henkilöstöryhmittäin, huomattiin, että se oli yleisintä johdon, tuomareiden ja haastemiesten parissa (kuvio 84). Työajattomat (ka. 2,23) työskentelivät useammin vapaa-ajallaan kuin työajalliset (ka. 1,67).

Kuvio 84. Työnteko vapaa-aikana henkilöstöryhmittäin



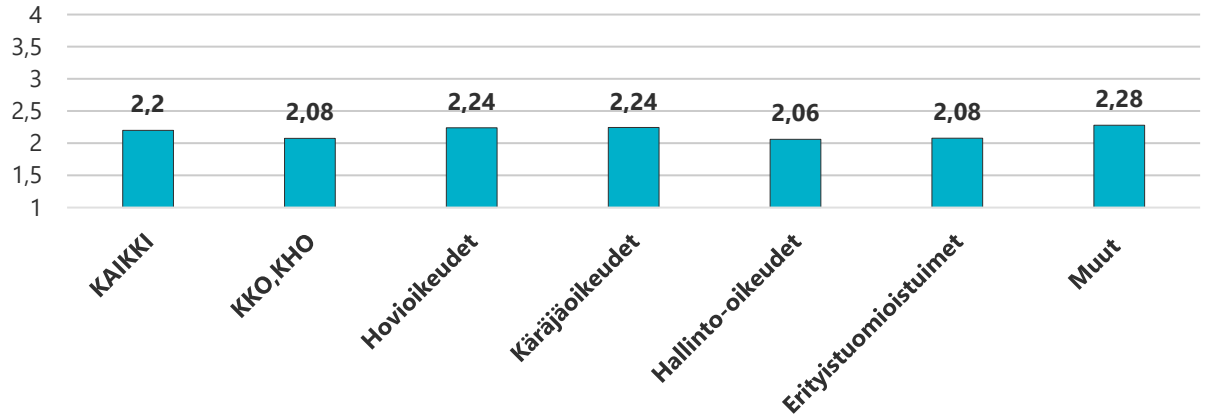
4.6.3 Työholismi

Työholismia eli työriippuvuutta mitattiin kyselyssä usealla eri väittämällä (esim. Minun on tärkeä työskennellä kovasti, mutta en nauti siitä, mitä teen) arviointiasteikon ollessa 1 = en juuri koskaan, 2 = joskus, 3 = usein ja 4 = melkein aina. Väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja.

Keskimäärin työholismia koettiin vastaajien keskuudessa keskimäärin joskus (ka. 2,2). Vastaajista 31 prosenttia koki työriippuvuutta usein tai melkein aina.

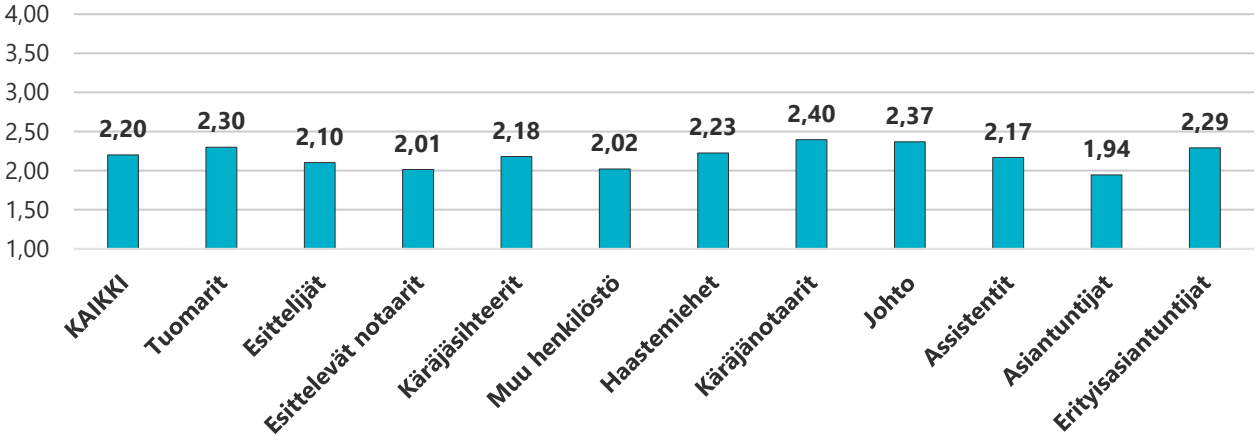
Vähiten työholismia kokivat hallinto-oikeuksissa työskentelevät ja eniten käräjäoikeuksissa työskentelevät (kuvio 85).

Kuvio 85. Työholismi tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Henkilöstöryhmistä useimmin työholismia kokivat käräjänotaarit, johto ja tuomarit. Vähiten taas asiantuntijat, mikä esitetään myös kuviossa 86. Työajattomat (ka. 2,26) kokivat työriippuvuutta hieman enemmän kuin työajalliset (ka. 2,13).

Kuvio 86. Työholismi henkilöstöryhmittäin



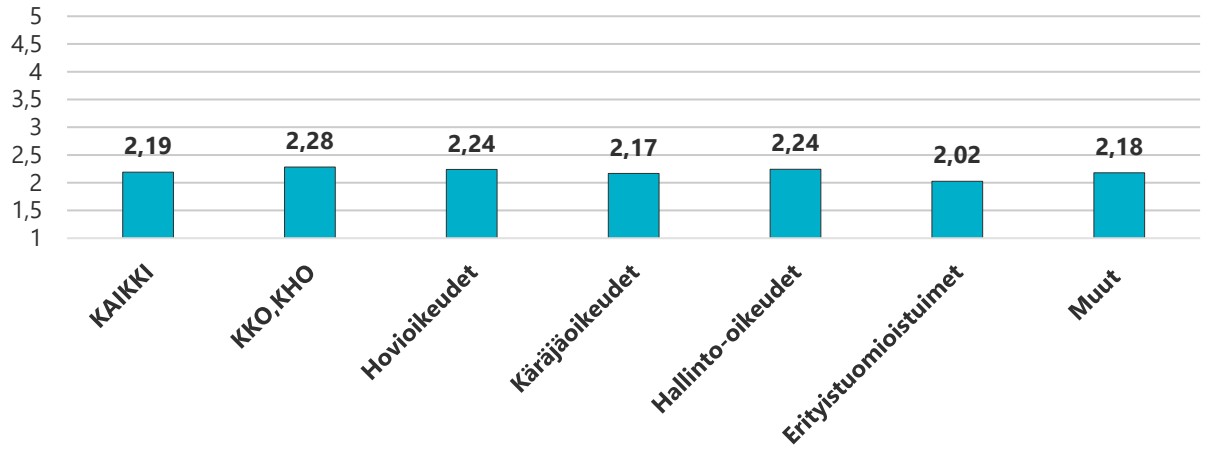
4.6.4 Työn vaikutukset kotiin

Työn myönteistä heijastumista kotiin mitattiin kyselyssä kahdella väittämällä, kuten "Työasiat auttavat minua myös hoitamaan kodin ihmissuhteita ja käytännön asioista" (asteikko 1 = ei koskaan – 5 = kaiken aikaa). Väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja.

Vastaajista **11 prosenttia koki, että työ heijastuu kotiin myönteisesti** suuren osan tai kaiken aikaa. Keskimäärin tällaista myönteistä heijastumista koettiin harvoin (ka. 2,19):

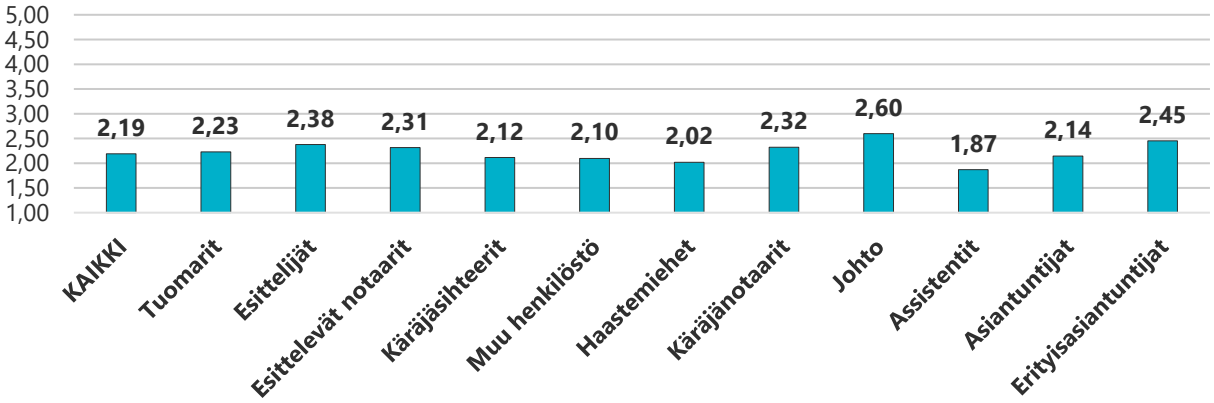
Työn myönteistä heijastumista kotiin kokivat useimmiten korkeimmassa oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa työskentelevät ja harvimmin erityistuomioistuimissa työskentelevät (kuvio 87).

Kuvio 87: Koettu työasioiden myönteinen vaikutus kotiin tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Myönteistä heijastumista kokivat useimmin johto ja erityisasiantuntijat. Toisaalta harvimmin sitä kokivat assistentit ja haastemiehet (kuvio 88). Työajattomat (ka. 2,25) kokivat useammin työn heijastuvan myönteisesti kotiin kuin työajalliset (ka. 2,11).

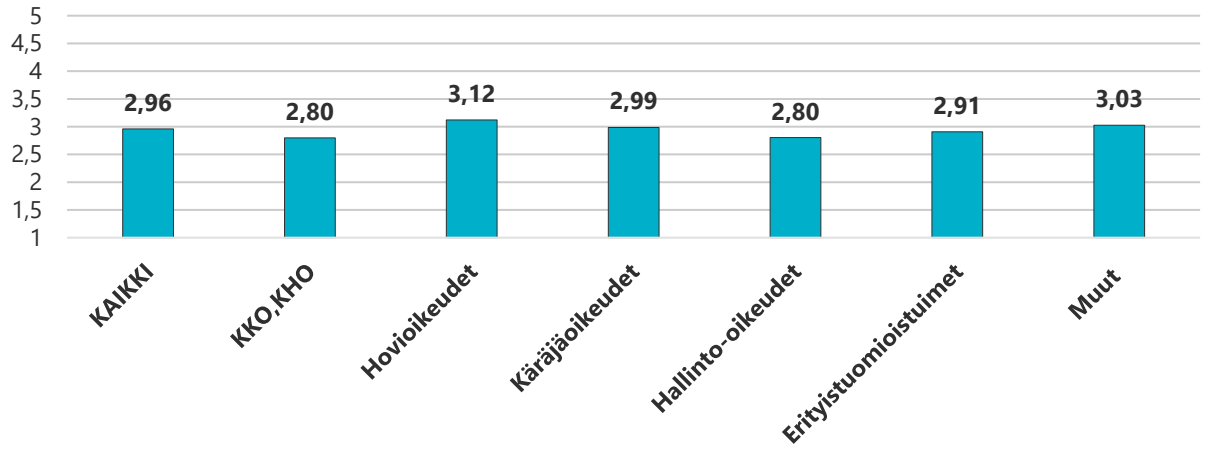
Kuvio 88. Koettu työasioiden myönteinen vaikutus kotiin henkilöstöryhmittäin



Työn kielteistä heijastumista kotiin mitattiin kahdella väittämällä: Työni vie voimia, jotka voisin muuten suunnata kotiasioihin ja Työni väsyttää minua liiaksi, jotta voisin hoitaa kotiasioita kunnolla. Näistä väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja (asteikko 1 = ei koskaan – 5 = kaiken aikaa).

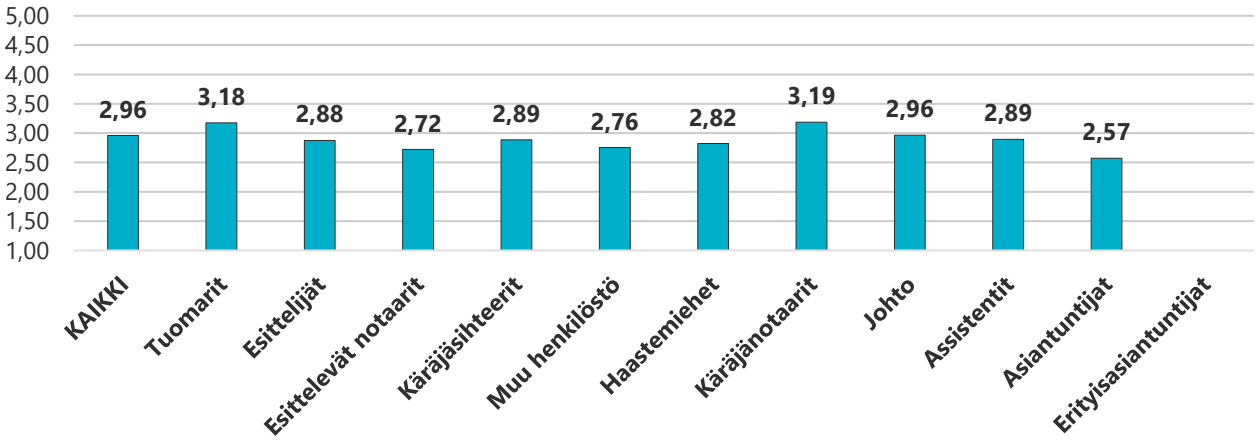
Kaikista vastaajista noin 32 prosenttia koki kielteistä vaikutusta suuren osan ajasta tai kaiken aikaa. Keskiarvo kaikilla vastaajilla oli 2,96 eli keskimäärin vastaajat kokivat silloin tällöin kielteistä vaikutusta. Työn kielteistä heijastumista kotiin koettiin keskimääräistä useammin hovioikeuksissa ja muut-ryhmässä (kuvio 89).

Kuvio 89. Työn kielteiset vaikutukset kotiin tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Käräjänotaarit ja tuomarit kokivat keskimääräistä useammin, että työ heijastuu kielteisesti kotiin. Harvimmin näin kokivat asiantuntijat (kuvio 90). Työajattomat (ka. 3,07) kokivat useammin työn vaikuttavan kielteisesti kotiin kuin työajalliset (ka. 2,84).

Kuvio 90. Työn kielteiset vaikutukset kotiin henkilöstöryhmittäin

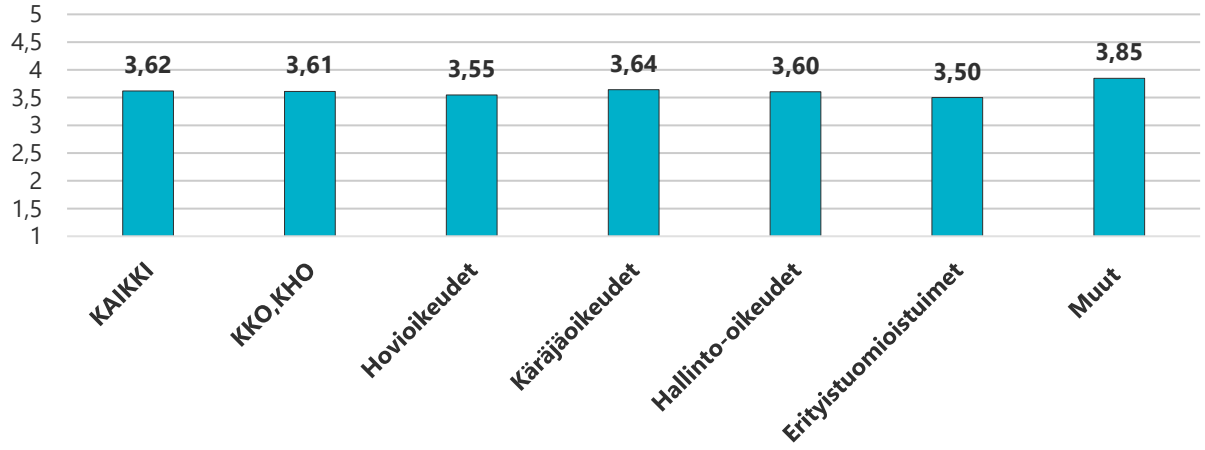


4.6.5 Kodin vaikutukset työhön

Kotiasioiden myönteistä heijastumista työhön mitattiin kyselyssä esimerkiksi väittämällä: ”Kotielämäni auttaa minua rentoutumaan ja valmistautumaan seuraavaa työpäivää varten” ” (asteikko 1 = ei koskaan – 5 = kaiken aikaa).

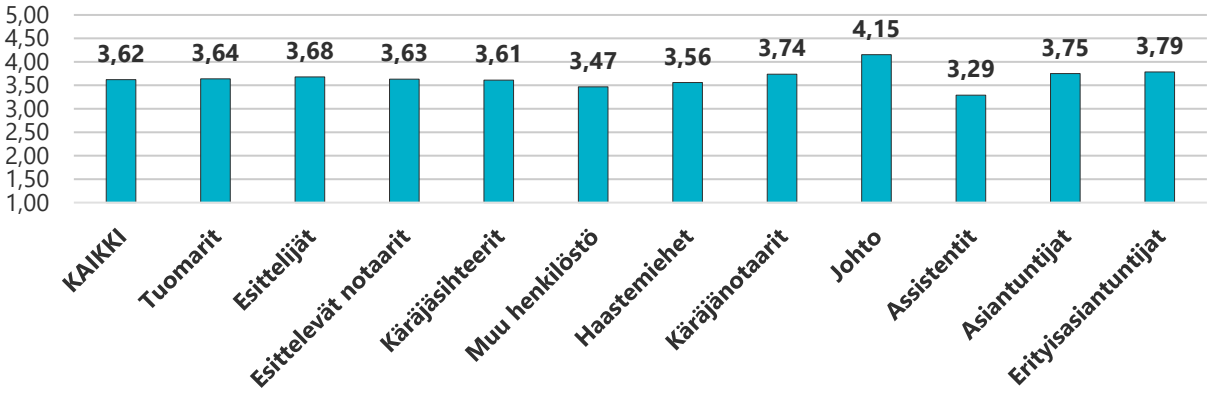
Noin **67 prosenttia vastaajista koki, että kotiasiat heijastuvat myönteisesti työhön** suuren osan tai kaiken aikaa. Keskimääräistä (ka. 3,62) useammin kotiasioiden koettiin heijastuvan myönteisesti työhön muut-ryhmässä sekä käräjäoikeuksissa työskentelevien keskuudessa. Erityistuomioistuimissa työskentelevät kokivat harvimmin myönteistä heijastumista (kuvio 91).

Kuvio 91. Koettu kotiasioiden myönteinen vaikutus työhön tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Johto, erityisasiantuntijat ja asiantuntijat kokivat useimmiten kodin myönteistä heijastumista työhön. Selvästi muita harvemmin tätä kokivat assistentit (kuvio 92). Työajattomat (ka. 3,66) kokivat työajallisia (ka. 3,57) hieman useammin, että kotiasiat heijastuvat myönteisesti työhön.

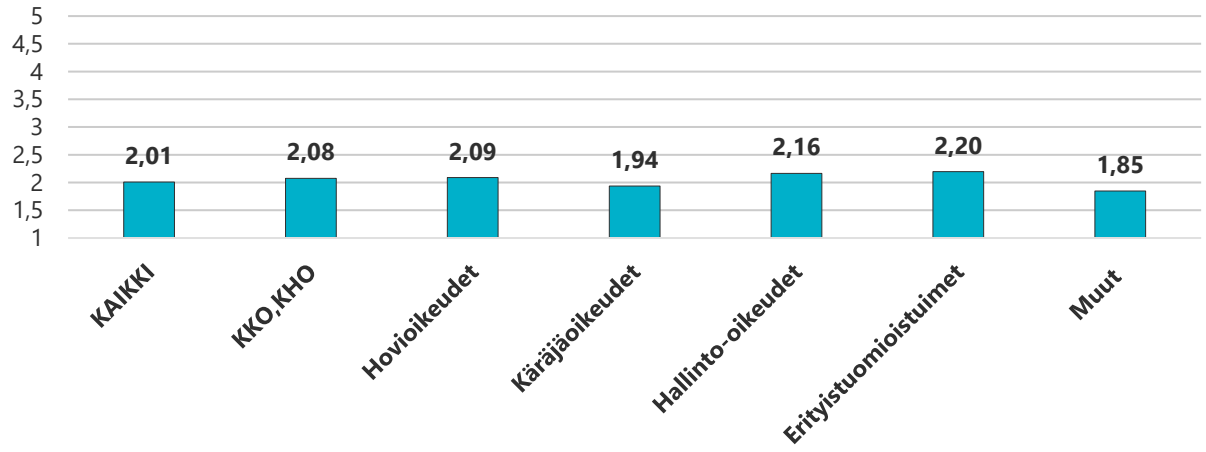
Kuvio 92. Koettu kotiasioiden myönteinen vaikutus työhön henkilöstöryhmittäin



Kodin kielteistä heijastumista työhön mitattiin kyselyssä kahdella eri väittämällä: Kotiasiat vievät voimia, jotka voisin muuten omistaa työlleni ja Henkilökohtaiset tai perhehuolet haittaavat keskittymistäni työasioihin. Näistä väittämistä muodostettiin yksi keskiarvosummamuuttuja (1 = ei koskaan – 5 = kaiken aikaa).

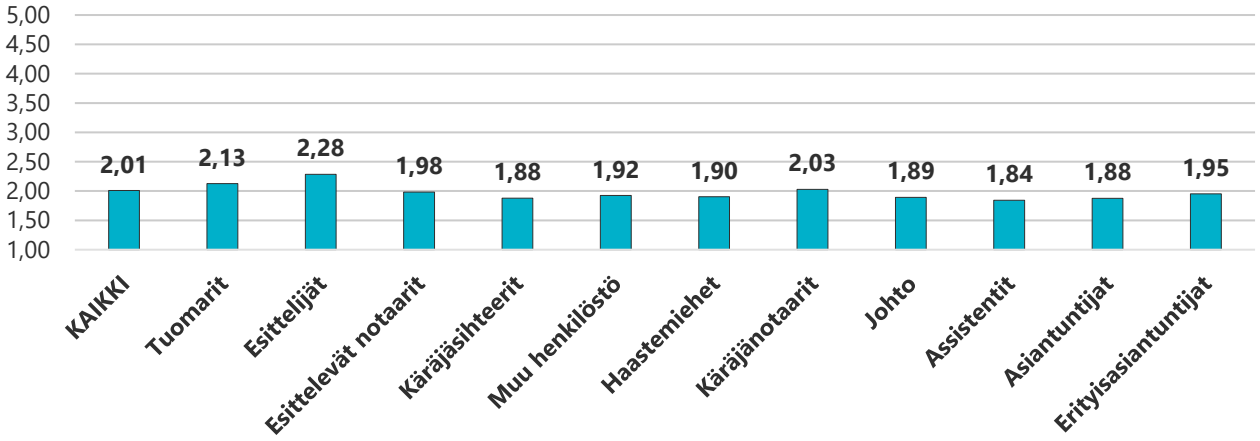
Kaikista vastaajista **noin 5 prosenttia koki kotiasioiden heijastuvan kielteisesti omaan työhönsä** suuren osa ajasta tai kaiken aikaa. Vastausten keskiarvo kaikilla vastaajilla oli 2,01 eli keskimäärin vastaajat kokivat, että kotiasiat heijastuvat kielteisesti työhön harvoin (kuvio 93).

Kuvio 93: Koettu kotiasioiden kielteinen vaikutus työhön tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain



Esittelijät, tuomarit ja käräjänotaarit kokivat kielteisiä vaikutuksia keskimääräistä useammin (kuvio 94). Työajalliset (ka. 1,89) kokivat vähemmän kotiasioiden kielteistä heijastumista työhön kuin työajattomat (ka. 2,11).

Kuvio 94: Koettu kotiasioiden kielteinen vaikutus työhön henkilöstöryhmittäin



4.7 Työn vaatimusten ja voimavarojen suhde työhyvinvointiin

Edellä kuvattiin erilaisten työn vaatimusten ja voimavarojen koettu tasoa sekä eri indikaattoreilla tarkasteltuna työhyvinvoinnin, kuten työn imun ja työuupumusoireilun, tasoa tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain sekä henkilöstöryhmittäin. Seuraavaksi tarkastelemme tilastotieteellisen ns. dominanssianalyysin avulla, **mitkä tekijät ovat suhteellisesti vahvimmin yhteydessä työuupumukseen ja työn imuun koko tuomioistuinlaitoksessa.**

Työuupumuksen selittäjät

Kaikki analyysissa mukana olleet tekijät olivat yhteydessä työhyvinvointiin, mutta niiden keskinäinen tärkeysjärjestys vaihteli. Jotakin vaatimusta tai voimavaraa voi esiintyä vähän (esim. kodin kielteistä vaikusta

työhön), mutta sen merkitys hyvinvoinnille voi olla suuri ja samoin jokin työn piirre voi olla hyvin yleinen, mutta se ei silti ole erityisen tärkeä hyvinvoinnille. Tämän vuoksi on tärkeä tarkastella myös tekijöiden välisiä yhteyksiä ei vain niiden tasoja.

Kuten taulukosta 26 ilmenee työuupumukselle suhteellisesti tärkeimpien tekijöiden selvittämiseksi, valitsimme analyysiin seitsemän erityyppistä työn vaatimusta: korrelaatiotarkastelujen perusteella kaksi keskeistä työn voimavaraa eli oikeudenmukaiset käytännöt ja tuomioistuintyön erityiset voimavarat (perehdytys, yhteistoiminta ja työsuojelu) sekä kotiolojen kielteisen vaikutuksen työhön. Se, miten kutakin työn vaatimusta tai työn voimavaraa mitattiin kyselyssä, selviää kutakin vaatimusta tai voimavaraa käsittelevästä alaluvusta. Esimerkiksi oppimisvaatimuksia työssä on kuvattu alaluvussa 4.2.3.

Kolme vahvimmin ja keskenään lähes yhtä vahvasti työuupumukseen yhteydessä ollutta työn piirrettä olivat rooliristiriidat työssä, oppimisvaatimukset työssä ja työuupumukselle käänteisessä yhteydessä oleva oikeudenmukaisuus työssä. Kaikesta tilastomallin selittämästä työuupumuksen vaihtelusta ne selittivät 15,9–18,0 %. Neljänneksi tärkein työn ominaisuus oli työn määrällinen (kiire, aikapaine) kuormittavuus. Viidenneksi merkityksellisin tekijä oli kotiolojen kielteinen vaikutus työhön, jonka suhteellinen selitysosuus oli 10,3 %. Toisaalta työskentely vapaa-ajalla oli vasta kahdeksanneksi tärkein tekijä kymmenestä tarkastellusta ja sen selitysosuus oli varsin pieni (4,4 %) (ks. taulukko 26).

Taulukko 26. Seitsemän työn vaatimuksen, kahden työn voimavaran sekä kotiolojen kielteisen vaikutuksen työhön suhteellinen merkitys työuupumukselle

VAATIMUS/VOIMAVARA	TÄRKEYS-JÄRJESTYS	SUHTEELLINEN SELITYSOSUUS (%)
ROOLIRISTIRIIDAT TYÖSSÄ	1.	18,0 %
OPPIMISVAATIMUKSET TYÖSSÄ	2.	17,7 %
OIKEUDENMUKAISET KÄYTÄNNÖT	3.	15,9 %
TYÖN MÄÄRÄLLINEN KUORMITTAVUUS	4.	12,5 %
KODIN KIELTEINEN VAIKUTUS TYÖHÖN	5.	10,3 %
BYROKRATIAVAATIMUKSET	6.	9,4 %
TUOMIOISTUINTYÖN ERITYISET VOIMAVARAT	7.	7,4 %
TYÖNTEKO VAPAA-AJALLA	8.	4,4 %
TUOMIOISTUINTYÖN ERITYISVAATIMUKSET	9.	2,8 %
PÄÄTÖKSENTEKOVAATIMUKSET TYÖSSÄ	10.	1,6 %
YHTEENSÄ		**100 % (R^2 = 43,7 %)**

Työn imun selittäjät

Työuupumuksen lisäksi vertailimme työn imulle suhteellisesti tärkeimpiä tekijöitä. Koska työn imua vahvimmin ennustavat erilaiset työn voimavarat, valitsimme mukaan seitsemän työn voimavaraa sekä toisaalta työnteon vapaalla sekä työn myönteisen vaikutuksen kotiin ja kodin myönteisen vaikutuksen työhön (ks. taulukko 27).

Ehkä yllättäen suhteellisesti **vahvimmin työn imuun oli yhteydessä kotiolojen myönteinen vaikutus työhön. Lähes yhtä suuri merkitys oli oman työn tulosten näkemisellä, oikeudenmukaisilla käytännöillä sekä työn kehittävyydellä**, eli työn vaihtelevuudella ja monipuolisuudella ja mahdollisuudelle kehittyä siinä. Seuraavaksi merkityksellisimmät asiat olivat yhteisöllisyyskokemukset työssä ja työn myönteinen vaikutus kotiin ja yksityiselämään. Palvelevalla johtamisella on mahdollista edistää monia

mainittuja työn voimavaroja, mutta se oli suhteellisesti vasta kahdeksanneksi tärkein työn imun lähde. Vähiten merkityksellisiä työn imulle olivat työn itsenäisyys ja työskentelyn venyminen vapaalle (mahdollinen työn imua vähentävä tekijä).

Taulukko 27. Seitsemän työn voimavaran, työpäivien venymisen sekä työn myönteisen vaikutuksen kotiin ja kodin myönteisen vaikutuksen työhön suhteellinen merkitys työn imulle

VOIMAVARA	TÄRKEYS-JÄRJESTYS	SUHTEELLINEN SELITYSOSUUS (%)
KODIN MYÖNTEINEN VAIKUTUS TYÖHÖN	1.	17,7 %
TYÖN TULOSTEN NÄKEMINEN	2.	15,5 %
OIKEUDENMUKAISET KÄYTÄNNÖT	3.	14,7 %
TYÖN KEHITTÄVYYS	4.	14,4 %
TYÖN MYÖNTEINEN VAIKUTUS KOTIIN	5.	10,2 %
YHTEISÖLLISYYS TYÖSSÄ	6.	9,4 %
TUOMIOISTUINTYÖN ERITYISET VOIMAVARAT	7.	6,8 %
PALVELEVA JOHTAMINEN	8.	5,6 %
TYÖN ITSENÄISYYS	9.	3,5 %
TYÖNTEKO VAPAA-AJALLA	10.	2,1 %
YHTEENSÄ		**100 % (R^2 = 32,1 %)**

4.8 Muutokset työn voimavaroissa ja vaatimuksissa sekä työhyvinvoinnissa

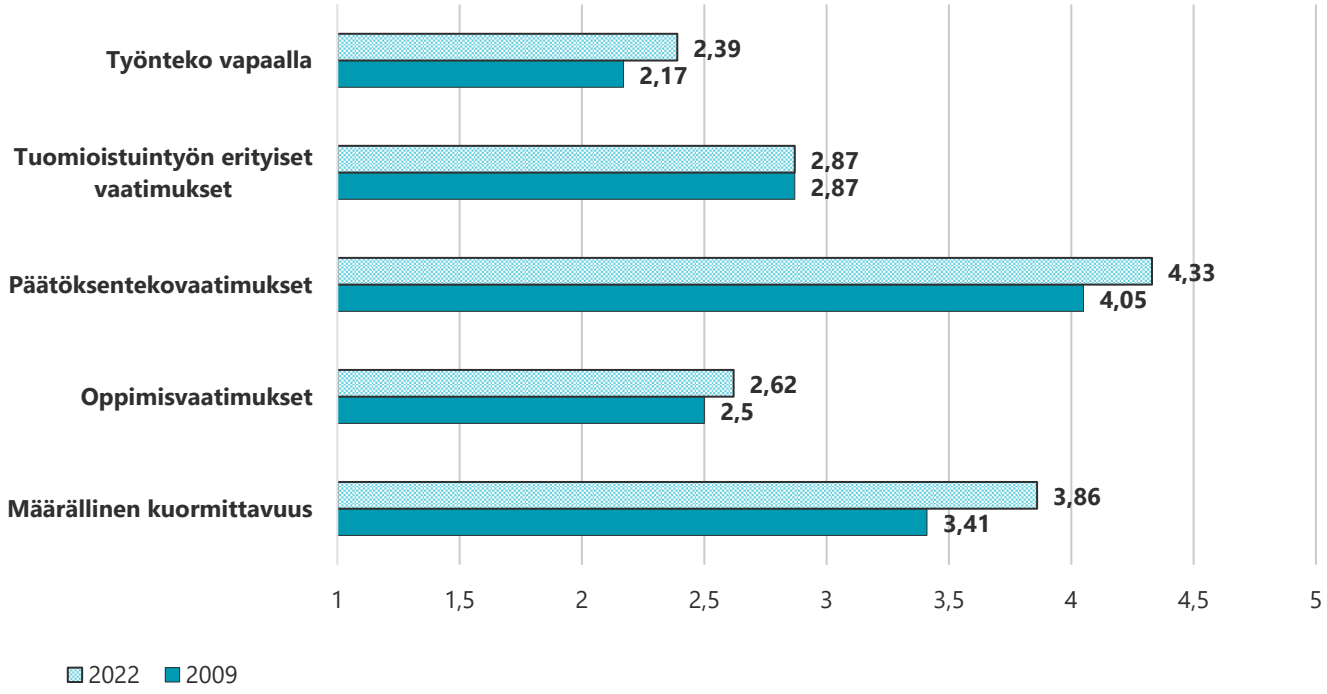
Työterveyslaitoksen vuonna 2009 yleisissä tuomioistuimissa tuomareilla ja esittelijöillä toteutettuun tutkimukseen (Perhoniemi ja Hakanen, 2010) osallistuneista 136 osallistui myös tähän tutkimukseen ja antoi luvan kahden vastauskerran vastausten yhdistämiseen. Kyselyissä oli paljon yhteisiä kysymyksiä ja mittareita, joten pystyimme vertailemaan työoloissa ja työhyvinvoinnissa tapahtuneita muutoksia 13 vuoden aikana. Seuraavassa tarkastellaan vain niiden henkilöiden vastauksia, jotka vastasivat molemmilla kerroilla. He työskentelivät vuonna 2009 tuomarin ja esittelijöiden tehtävissä. On hyvä huomioida, että heidän työnkuvansa ja tehtävänsä on voinut merkittävästikin muuttua vuodesta 2009, mikä on hyvä huomioida tuloksia tulkitessa.

Muutokset työn vaatimuksissa ja voimavaroissa

Vuonna 2009 vastaajat olivat työskennelleet 41,6 tuntia viikossa. Viikoittainen työaika oli jonkin verran lisääntynyt 13 vuotta myöhemmin, koska nyt he työskentelivät keskimäärin 42,4 tuntia viikossa.

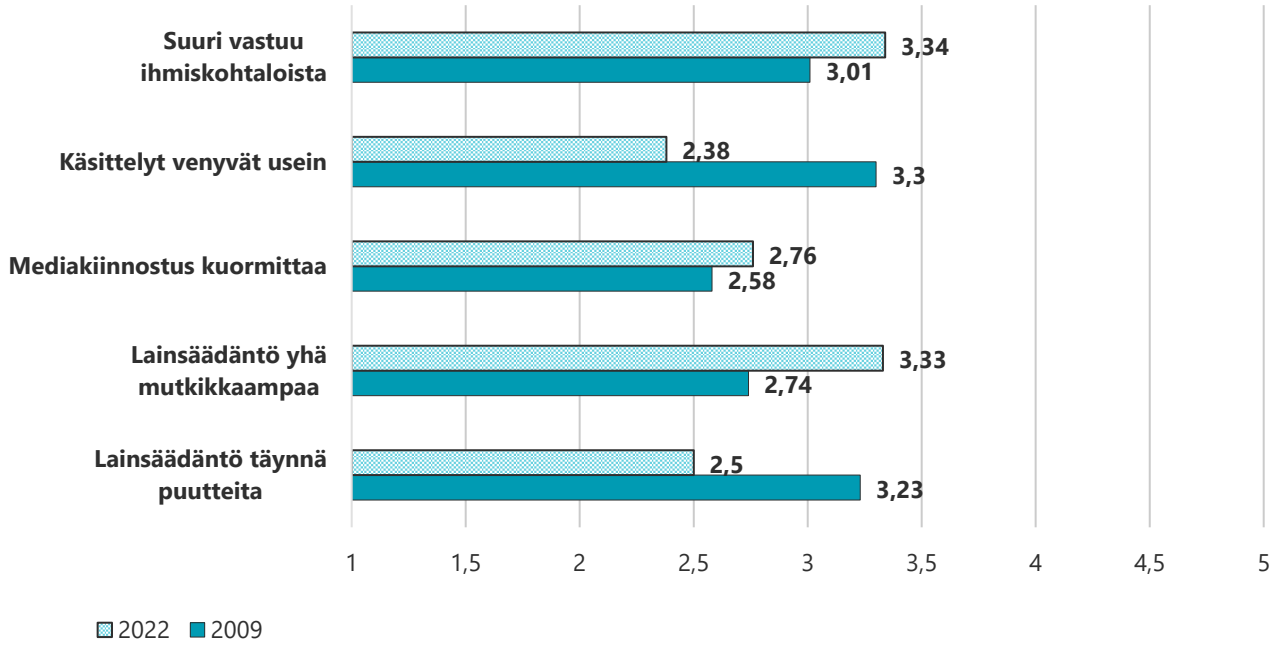
Muutokset arvioissa työn vaatimuksista on esitetty kuviossa 95. Niitä tarkastellessa voi huomata, että työn määrällinen kuormittavuus (kohtuuton työmäärä, aikapaineet) oli eniten lisääntynyt 13 vuoden aikana. Myös työn edellyttämät päätöksentekovaatimukset, oppimista koskevat vaatimukset ja työnteko vapaalla olivat nyt yleisempiä kuin vuonna 2009.

Kuvio 95. Työn vaatimukset vuonna 2009 ja vuonna 2022 (n = 136)



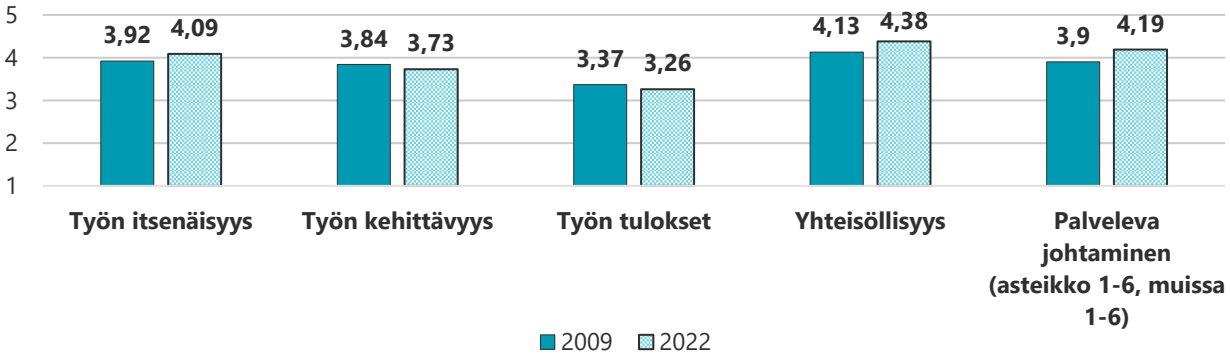
Tuomioistuintyön erityisissä työn vaatimuksissa oli isojakin eroja kahden ajankohdan välisissä arvioissa. Vuoden 2022 arvioissa selvästi yleisemmin istunnot/käsittelyt peruuntuivat ja lainsäädäntö koettiin aiempaa mutkikkaammaksi. Myös vastuu ihmiskohtaloista ja median mukanaan tuoma kuormitus olivat yleisempiä kuin vuonna 2009. Toisaalta aiempaa harvemmin nähtiin lainsäädännössä olevan puutteita tai käsittelyjen venyvän. Tulosten perusteella työssä on siis tapahtunut melko selviä muutoksia, joista osa on helpottanut ja osa lisännyt vuonna 2009 tuomareina tai esittelijöinä toimineiden ja vuonna 2022 edelleen tuomioistuinlaitoksessa eri rooleissa työskentelevien työn kuormittavuutta (kuvio 96).

Kuvio 96. Tuomioistuintyön erityiset vaatimukset vuonna 2009 ja vuonna 2022 (n = 136)



Työn voimavaroista myönteisintä muutosta oli tapahtunut oikeudenmukaisissa käytännöissä ja palvelevassa johtamisessa. Myös yhteisöllisyys ja työn itsenäisyys olivat kehittyneet suotuisaan suuntaan. Sen sijaan kokemus työn tuloksista (näkee omat aikaansaannokset ja työnsä myönteiset seuraukset) ja työn kehittävyys (monipuoliset tehtävät, mahdollisuus olla luova ja kehittää kykyjään) olivat hieman vähentyneet seuranta-aikana (kuvio 97). Kahdessa kolmesta työn tehtävätason (kokemus työn tuloksista ja työn kehittävyys) voimavaroista oli siis tapahtunut heikentymistä. Sen sijaan sosiaalisissa voimavaroissa (yhteisöllisyys, johtaminen) muutos oli myönteistä. Tätä voi pitää erityisen positiivisena seikkana huomioiden korona-ajan haasteet jälkimmäisen kyselyn aikana.

Kuvio 97. Työn voimavarat samoilla yleisten tuomioistuinten vastaajilla 2009 ja 2022 (n = 136).



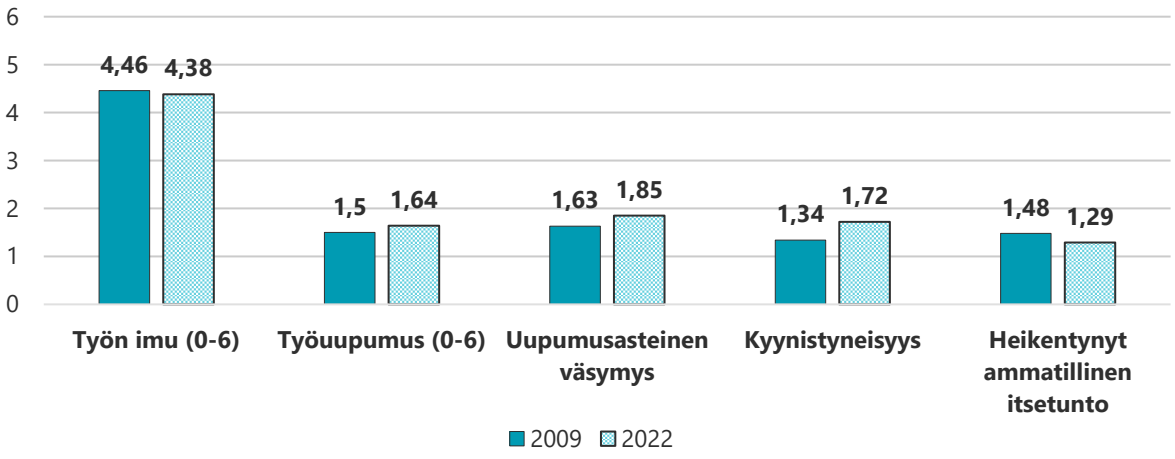
Muutokset työhyvinvoinnissa

Vaikka työoloissa oli tapahtunut sekä myönteisiä että kielteisiä muutoksia, työhyvinvoinnissa korostuivat kielteiset muutokset. 13 vuoden aikana seurantaan osallistuneiden työn imu oli lievästi laskenut ja työuupumus vastaavasti jonkin verran lisääntynyt (kuvio 98).

Työuupumusta tutkittiin vuoden 2009 kyselyssä aiemmin paljon käytetyllä (MBI; Maslachin Burnout Inventory) menetelmällä. Tässä kyselyssä myös vuonna 2009 vastanneiden työuupumusoireilua kartoitettiin kahdella eri menetelmällä (MBI ja BAT; Burnout Assessment Tool) ja ensimmäistä kertaa vastanneiden vain yhdellä, uudemmalla menetelmällä (BAT). On hyvä huomata, että seuraavat tulokset eivät siis ole vertailukelpoisia tämän raportin työhyvinvointia koskevassa luvussa (4.4) esitettyjen, kaikkia vastaajia koskevien tulosten kanssa, koska ne on kerätty eri mittareilla.

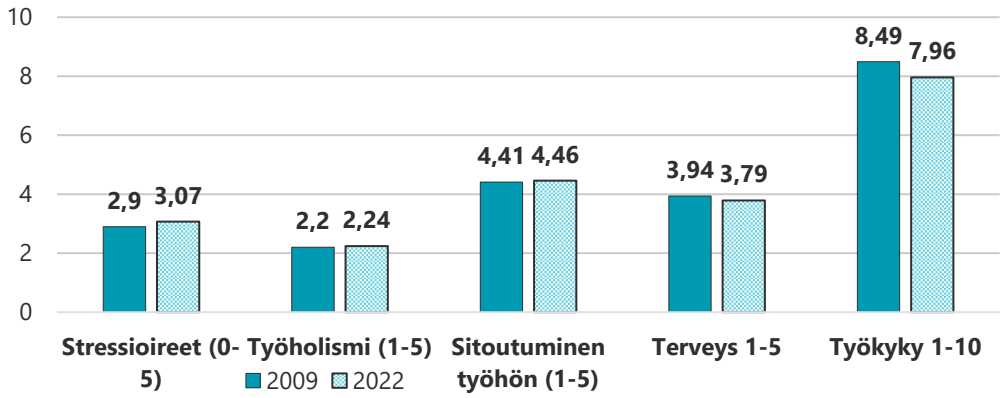
Tarkasteltaessa erikseen työuupumuksen kolmea oiretta havaitaan selvää myönteistä kehitystä ammatillisen itsetunnon lisääntymisessä: heikentynyttä ammatillista itsetuntoa koettiin harvemmin. Tämän voi ymmärtää kokemuksen ja osaamisen lisääntymisenä vaativassa työssä vuosien saatossa. Huolestuttavaa on, että työuupumuksen kaksi keskeisintä ulottuvuutta, uupumusasteinen krooninen väsymys ja kyynistynyt suhtautuminen omaan työhön olivat sen sijaan selvästi lisääntyneet.

Kuvio 98. Työn imu sekä työuupumus ja sen kolme ulottuvuutta vuosina 2009 ja 2022 (n = 136).



Muita hyvinvoinnin ja terveyden indikaattoreita tarkastellessa voi huomata, että stressioireet ja työholismi ovat nyt jonkin verran yleisempiä nyt kuin vuonna 2009. Koettu terveys ja itsearvioitu työkyky taas arvioidaan matalammiksi kuin aiemmin. Työhön sitoutuminen on hieman vahvistunut (kuvio 99).

Kuvio 99. Vuoden 2009 ja 2022 vertailua useamman eri hyvinvointikokemuksen suhteen



4.9 Avovastauksissa esiintyneet haasteet ja kehittämisehdotukset

Yhteensä 562 vastaajaa eli noin 29 prosenttia kaikista vastaajista kirjoitti kommentin kysymykseen: "*Onko vielä jotain tärkeitä asioita työssäsi, mitä ei edellä kysytty. Tai onko Sinulla ehdotuksia työn, työyhteisön ilmapiirin tai ihmisten hyvinvoinnin parantamiseksi työpaikallasi.*" Sama esitettiin vastaajille myös vuonna 2009.

Kommentin jättäneistä suurin osa, noin 66 prosenttia (n = 370), työskenteli käräjäoikeudessa, noin 13 prosenttia hallinto-oikeudessa ja noin 12 prosenttia hovioikeudessa. Kommentoijista noin 35 prosenttia työskenteli tuomarina (n = 196), 31 prosenttia esittelijänä (n=175) ja 11 prosenttia tuomioistuinten muuna kansliahenkilöstönä. Loput edustivat muita henkilöstöryhmiä. Noin 72 prosenttia kommentoijista oli naisia (n = 402). Kommentteja on siis eniten käräjäoikeuksissa tuomareina ja esittelijöinä työskenteleviltä naisilta, mikä on hyvä huomioida tuloksia tulkitessa.

Pääsääntöisesti kommentit olivat luonteeltaan kielteisiä eli niissä kerrottiin, mikä tarkemmin ottaen omassa työssä häiritsee tai kuormittaa. Pienempi osa kommenteista oli kehitysehdotuksia ja vielä vähäisempi osa myönteisiä arvioita omasta työstä. Muutamissa vastauksissa kommentoitiin kyselyä.

Vastaukset analysoitiin sisällön suhteen siten, että samansisältöiset kommentit ja kommenttien osat yhdistetiin samoihin pää- ja alaluokkiin. Tavoitteena oli supistaa laaja-aineisto ja sen sisältö siten, että siitä välittyy aineiston pääsisällöt selkeästi. Kommentit on valittu konkretisoimaan teeman ydinasioita. Yhdessä vastauksessa saattoi esiintyä useampaan luokkaan kuuluvaa sisältöä. Esimerkiksi sama vastaaja saattoi kuvata, mikä erityisesti työssä kuormittaa ja sitten, miten tilanteen voisi ratkaista sekä, miten koki kyselyn. Monet luokat liittyvät käsitteellisesti ja arjen tasolla toisiinsa. Esimerkiksi tasa-arvoisuus voi liittyä siihen, miten johtaja auttaa hallitsemaan ja jakamaan suurta työmäärää tai henkilöstön vaihtuvuus voi nostaa perehdyttäjän työmäärää ja sitä kautta saada kokemaan, että palkka ei vastaa nykyistä työmäärää.

Useimmiten kommentit liittyivät liialliseksi koettuun työmäärään, johtamiseen, liian vähäisiin (henkilöstö)resursseihin, reiluuteen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä palkkaukseen, kuten taulukosta 28 ilmenee. Kommenttien määrällistä tarkastelua on syytä pitää suuntaa antavana.

Taulukko 28. Avovastauksista tunnistetut teemat ja niitä edustavien kommenttien määrät

TEEMA	KOMMENTTEJA (KPL)	% KOMMENTEISTA
TYÖMÄÄRÄ JA TYÖN VAATIVUUS	184	18,1
JOHTAMINEN	160	15,8
RESURSSIT	126	12,4
REILUUS JA TASA-ARVOINEN KOHTELU	106	10,5
PALKKAUS	103	10,2
HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA MÄÄRÄAIKAISUUDET	81	8,0
SOSIAALISET SUHTEET JA YHTEISÖLLISYYS	73	7,2
TIETOJÄRJESTELMÄT JA TYÖVÄLINEET	56	5,5
ETÄTYÖ	52	5,1
TYÖTILAT	23	2,3
MUUT TEEMAT	50	4,9
YHT.	**1014**	**100,0**

Vuonna 2009 annetut kommentit (n = 240) liittyivät useimmiten niukkoihin henkilöstöresursseihin ja niiden puuttumisesta johtuvaan lialliseen työmäärään (36 kpl/15 %) sekä johtamiseen eli johdon etäisyyteen, ammattitaidottomuuteen ja epäoikeudenmukaisuuteen (31 kpl/13 %). Muita yli kymmenen kommenttia saaneet teemat olivat määräaikaisuuksiin liittyvä kuormitus (12 kpl/5 %), työn epätasainen ja epätasa-arvoinen jakautuminen, yhteisöllisyyden puute (12 kpl/ 5 %) sekä palautteen ja työnohjauksen puute (12 kpl/5 %).

Verrattuna vuoteen 2009 voi todeta, että kommenttien sisältö oli varsin samankaltaista. Koska luokittelu ei ollut täysin identtinen, vertailut ovat hyvin suuntaa antavia. Henkilöstöresurssien puute ja suuri työmäärä koettiin vuonna 2022 ongelmaksi useammin kuin vuonna 2009: vuonna 2009 vastauksista 15 prosenttia liittyi resurssien puutteeseen ja työmäärään, kun vuonna 2022 noin 31 prosenttia vastauksista käsitteli ko. teemoja (Teemat Työmäärä ja työn vaativuus ja Resurssit). Palkkauksen koki kielteiseksi vuonna 2009 noin 4 prosenttia ja vuonna 2022 noin 10 prosenttia vastaajista. Määräaikaisuudet askarruttivat molempina vuosina, mutta henkilöstön suuri vaihtuvuus oli vuonna 2022 selvästi keskeisempi teema kommenteissa. Tietotekniset puutteet mainittiin vuonna 2009 vain kolme kertaa ja vuonna 2022 aineistossa vaikeuksia tietojärjestelmien kanssa koettiin selvästi useammin.

4.9.1 Työmäärään liittyvät kommentit

Työmäärän liittyen kommenteissa korostettiin usein sitä, että työtä on liikaa, mikä tarkoittaa käytännössä, että työtä ei ehdi tehdä kunnolla tai ns. normaalin työajan puitteissa. Työ on myös laadullisesti vaativaa ja edellyttää vahvaa keskittymistä ja paneutumista, kuten seuraavista kommenteista ilmenee

> *Työmäärä, erittäin laaja ja monipuolinen tehtävänkuva, asioiden monimutkaisuus, virheettömyyden korostaminen sekä jatkuvat muutokset rasittavat kohtuuttomasti. Vaativin työtehtäviin ei pysty keskittymään riittävästi eikä niitä pysty tekemään niin hyvin kuin haluaisi. Tämä rasittaa myös ilmapiiriä.*
>
> *Töitä on liian paljon, työntekijöitä liian vähän. Jatkuva tulipalojen sammuttaminen ja töiden tekeminen paineen alla on stressaavaa. Juttuja ei ehdi valmistella tarpeeksi ja tuomioiden kirjoittaminen pitää usein hoitaa vapaa-ajalla.*
>
> *Lisäksi talon ylin johto (puhumattakaan Tivistä) ei näe sitä työmäärää mitä alaiset tekevät. Töitä on älyttömästi, monet eivät ehdi toipua työmäärästä viikonlopun aikana. Erittäin kova työmäärä johtaa siihen, että töitä ei tehdä kunnolla, hutaistaan vasemmalla kädellä, jotta päästään seuraavan työtehtävän kimppuun, joka sekin hutaistaan...*

Liiallinen työmäärä liitettiin kommenteissa vahvasti henkilöstöresurssien puutteeseen sekä henkilöstön jatkuvaan vaihtumiseen, joka lisää esimerkiksi perehdytystyötä ja sitä kautta työmäärää sekä vähentää työn hallittavuutta. Myös erilaiset sijaistamiset ja tuuraukset kasvattivat kommenttien perusteella työmäärää edelleen ja esimerkiksi lomien pitäminen tai koulutukseen osallistuminen mietitytti, koska ne ruuhkauttivat omia töitä. Liiallisen työmäärän koettiin heijastuvan kielteisesti yhteisöllisyyteen erityisesti, jos työmäärän koettiin jakautuvan epätasa-arvoisesti eri henkilöiden kesken.

Työmäärään liittyen keskeisimmäksi kehittämistoimeksi kommenteissa nähtiin henkilöstöresurssien pikainen lisääminen, henkilöstön vaihtuvuuden vähentäminen sekä työnkuorman tasaisempi jakaminen. Näiden ajateltiin olevan pitkälti ylimmän johdon (esim. henkilöstöresurssien lisääminen) ja lähijohdon vastuulla (esim. työmäärän seuraaminen ja työn jakaminen)

4.9.2 Johtamiseen liittyvät kommentit

Johtamiseen liittyvissä kommenteissa kuvattiin usein sekä kielteiseksi koettua johtamista, mutta esitettiin myös ehdotuksia johtamisen parantamiseksi. Johtamisen keskeisinä puutteina pidettiin johtajan etäisyyttä, puuttumattomuutta ongelmiin (esim. työhyvinvointihaasteet, kiusaaminen, epätasa-arvo, kohtuuton työmäärä), palautteen ja arvostuksen vähäisyyttä sekä epätasa-arvoista kohtelua (esim. eri työntekijöiden tai eri työntekijäryhmien välillä). Ylemmältä johdolta ja lähijohdolta toivottiin eri asioita, kuten seuraavasta ilmenee.

Ylimmän johdon toivottiin edistävän ponnekkaammin resurssien saamista tuomioistuinlaitokselle, mikä tarkoittaisi sekä henkilöstön määrän lisäämistä että palkkatason nostoa, kuten seuraavasta kommentista ilmenee.

> *Esihenkilöiden, erityisesti ylimmän johdon tulisi ponnistella enemmän, pitkäjännitteisemmin ja uskottavammin vuosikausia (ellei vuosikymmeniä) jatkuneen ja jatkuvasti pahentuvan aliresurssoinnin korjaamiseksi eikä vain eri tavoin syyllistää henkilökuntaa ongelmista ja ikään kuin välttää oma vastuunsa pudistelemalla hartioitaan ja siirtämällä niitä alaspäin, taikka jopa kieltää ongelmien olemassaolon.*

Lähijohdon taas toivottiin vuorovaikuttavan ja arvostavan enemmän, kohtelevan ihmisiä tasa-arvoisesti ja ystävällisesti ja pyrkivän jakamaan työtä oikeudenmukaisesti sekä puuttumaan esiin tuleviin ongelmiin nopeasti. Yhtenä keinona johtamisen kehittämiseen nähtiin johtamiskoulutus sekä rekrytointi myös muualta kuin tuomioistuinlaitoksen sisältä.

> *Jokaista pitäisi kuunnella arjessa aktiivisemmin ja seurata työn kuormitusta ja tasaista jakautumista. Esimiesten tulisi olla herkkiä puuttumaan em. asioihin ja keskittymään parantamaan työilmapiiriä.*

4.9.3 Resursseihin liittyvät kommentit

Resursseihin liittyvät kommentit painottuivat lähes poikkeuksetta liian vähäisiin henkilöstöresursseihin: työntekijöitä ei ole tarpeeksi tekemässä työtä ja ne, jotka saadaan rekrytoitua tarvitsevat perehdytystä, joka edellyttää henkilöstöltä panostusta. Haastavaksi koettiin myös se, että uudet työntekijät eivät välttämättä kiinnity työyhteisöön pidemmäksi aikaa ja siten vaihtuvuus on suurta. Resurssipulan nähtiin johtavan liialliseen työmäärään ja sitä kautta työn laadun heikkenemiseen sekä työpahoinvointiin.

> *Resurssipula on suurin ongelma. Töitä on aivan älyttömästi, mutta silti on jatkuvasti epävarmaa, saadaanko rahoitusta edes lyhyisiin määräaikaisuuksiin, jotka auttaisivat resurssiongelmiin.*

> *"Toivoisin, että tuomioistuinlaitoksen tärkeitä tehtäviä olisi tekemässä enemmän käsipareja. Työ itsessään on hyvin mielenkiintoista ja palkitsevaa, mutta liika on liikaa. Toivottavasti tuomioistuinlaitoksen perusrahoitusta korotetaan*

huomattavaksi, jotta kansalaiset saavat ratkaisunsa nykyistä nopeammin ja jotta tärkeiden ratkaisujen tekijät voivat hyvin työssään."

Tarvitsemme selkeästi enemmän resursseja eli lisää tuomareita ja sihteereitä - -.

Hyvinvointi paranisi omassa työssäni, jos olisi palkattu oikea määrä henkilöitä hoitamaan olemassa oleva työmäärä.

Tällä hetkellä tuntuu, että ainut asia, joka voisi auttaa, olisi lisähenkilökunta ja sen henkilökunnan pitäisi pysyä useamman vuoden. Tämä jatkuva uusien työntekijöiden virta on kestämätön.

Tarvitsisimme kipeästi lisää resursseja ja työntekijöitä. Uskaltaisin väittää, että ainakin paremman palkkauksen myötä ihmiset pysyisivät sitoutuneena työhön eikä työpaikalla olevien tarvitsisi jatkuvasti kärsiä perehdyttämisen aiheuttamasta kuormituksesta. Pelkään, että asioihin tartutaan vasta kun on aivan liian myöhäistä. Olemme liian kauan menneet aivan äärirajoilla.

Resursseihin liittyen toivottiin pikaisesti erityisesti ylimmän johdolta ponnisteluja, jotta saataisiin enemmän perusrahoitusta, enemmän työntekijöitä sekä palkkatasoon myös muutosta.

4.9.4 Reiluuteen ja tasa-arvoiseen kohteluun liittyvät kommentit

Epätasa-arvoisuus näyttäytyi kommenteissa useilla eri tavoilla. Ensinnäkin nostettiin esiin se, että organisaation hierarkkisuus tukee kokemusta epätasa-arvosta eri henkilöstöryhmien välillä ja siitä pitäisi päästä eroon, jotta sosiaaliset suhteet paranisivat. Toiseksi kommenteissa korostuivat kokemukset siitä, että resurssit eivät jakaudu reilusti esimerkiksi eri tuomioistuinlaitoksen tasoilla. Esimerkiksi henkilöstöresurssien koettiin jakautuvan epätasaisesti osastojen välillä. Keskeisimpänä haasteena pidettiin kommenteissa sitä, että suuri työmäärä ei jakaudu tasaisesti osastoittain, samaa palkkaa saavien kesken eikä samaa työtä tekevien kesken. Myös henkilöstön suuri vaihtuvuus lisää työmäärää ja sitä kautta voi synnyttää kokemuksen epäreiluudesta: toisten jatkuva perehdyttäminen ja jatkuva tuuraaminen eri poissaolojen vuoksi tuntuu epätasa-arvoiselta, epäoikeudenmukaiselta, jos se ei jakaudu tasaisesti eri henkilöiden välillä. Seuraavissa kommenteissa korostuvat juuri työmäärän tasapuoliseen jakamiseen liittyvät näkökulmat.

Työt ja työtaakka sekä -tehtävät eivät jakaudu tasaisesti: esimerkiksi juttujako ei ole tasainen eikä eri jutturyhmiä tekevien erilaista työrytmiä huomioiva eikä lainkäyttötyön lisäksi viraston muuta työtä huomioida lainkaan työn määrässä.

Työmäärän jakaminen tasapuolisemmin ja tarkasteleminen millä panostuksella osaston vahvuuteen luettavat henkilöt tosiasiallisesti osallistuvat työnjakoon.

Joissakin kommenteissa korostui myös se, miten määräaikaiset työntekijät kokevat olevansa epätasa-arvoisessa asemassa suhteessa vakituisiin: tuntuu esimerkiksi, että omaa työtä ei samalla tavalla arvosteta ja määräaikaisuus lisää epävarmuuden tunnetta ja sitä kautta kuormitusta. Lähijohtaminen koettiin muutamissa kommenteissa epätasa-arvoiseksi niin sanottujen suosikkijärjestelmien osalta, joiden katsottiin vaikeuttavan esimerkiksi tasapuolista uralla etenemistä. Naisten uralla etenemistä pidettiin vaikeampana kuin miesten.

Keskeisinä keinoina edistää ja tukea tasa-arvoista ja reilua kohtelua tuomioistuinlaitoksessa kommenteissa esitettiin hierarkian mataloittamista ja eri henkilöstöryhmien välisen vuorovaikutuksen lisäämistä, kaikkien kuuntelemista ja kohtaamista tasa-arvoisesti sekä ennen kaikkea työtehtävien ja työmäärän tasaisempaa jakautumista, kuten seuraavista kommenteista ilmenee.

Samaa palkkaa nauttivien hlöiden tulisi saada saman verran ja yhtäläisiä työtehtäviä eli oikeudenmukainen työn jakaminen on kaikkein tärkeintä jaksamisen kannalta.

Jokaista pitäisi kuunnella arjessa aktiivisemmin ja seurata työn kuormitusta ja sen tasaista jakautumista.

Yhdenvertaista kohtelua tulisi lisätä. Ylimmän johdon tulisi puuttua töiden ja työmäärän tasaisempaan jakautumiseen. Hierarkiaa tulisi vähentää ja tasa-arvoista vuorovaikutusta lisätä.

> Vuorovaikutusta eri henkilöstöryhmien välillä tulisi lisätä. Erilaisiin tapahtumiin ja työpajoihin tulisi kutsua kaikki halukkaat.

Kommenteissa korostettiin myös, että olisi hyvä, jos epätasa-arvoista kohtelua kohdatessaan voisi ottaa yhteyttä johonkin TIV:n henkilöön, jotta saisi tukea muualta kuin omasta työyhteisöstä.

4.9.5 Palkkaukseen liittyvät kommentit

Palkkauksesta kirjoitettiin sekä niin sanotusti omasta näkökulmasta eli ilmaistiin tyytymättömyyttä omaan palkkaan, mutta palkkausta tarkasteltiin hyvin usein laajemmin koko organisaation näkökulmasta. Muutamien kommenttien perusteella huonosti koetulla palkkauksella nähtiin olevan vaikutusta esimerkiksi myös siihen, miten työtä tehdään, kuten seuraavassa lainauksessa korostuu

> *Monet miettivät, miksi pitää antaa itsestään kaikki työlle, kun siitä ei saa edes kunnollista korvausta. Huono palkkaus tekee ihmisistä välinpitämättömiä, tulee asenne "halvalla ei voi saada kunnollista, eikä tarvitse tehdä kunnolla, kun korvaus on mitä on". Työntekijöiden vaihtuvuus on suuri kuluttava tekijä tuomioistuimissa, tuomioistuinten toiminnan laatu kärsii tulevaisuudessa tästä alipalkkauksesta johtuvasta henkilökunnan vaihtuvuudesta.*

Palkkaus koettiin liian matalaksi usealla eri tavalla. Ensinnäkin matalan palkkauksen nähtiin kommenteissa vaikeuttavan erityisesti käräjäsihteerien ja myös tuomarien rekrytointia ja työhön sitoutumista. Tyypillistä oli suhteuttaa palkkaa työmäärään ja työn vaativuuteen, jolloin nykyisen palkan ei koettu vastaavan omia "ponnisteluja" eli oman työn määrällisiä ja laadullisia vaatimuksia. Palkka koettiin myös olevan niin matala, että sillä ei pysty elämään, jolloin palkka ei mahdollistanut riittävää toimeentuloa. Palkka koettiin liian matalaksi myös verrattuna toisiin samaa työtä samassa tai eri tuomioistuinlaitoksessa tekevään, jolloin koettiin, että joku toinen voi saada samaa palkkaa tekemällä selvästi vähemmän työtä tekemällä ja/tai vähemmän vaativaa työtä tekemällä. Palkkatasoa verrattiin myös valtion muihin tehtäviin sekä omaan ammattiin laajemmin. Ongelmaksi koettiin myös palkkajärjestelmän luonne sekä se, että palkka ei kehity. Seuraavissa kommenteissa palkkausta arvioidaan eri näkökulmista:

> *Käräjäsihteerin palkka on aivan kohtuuttoman huono verrattuna siihen, miten vastuullista ja haastavaa työ on ja miten paljon sitä on. Tehkää nyt vihdoin käräjäsihteerien palkkaukselle jotain ennen kuin kaikki osaava henkilökunta siirtyy paremmin palkattuihin valtion töihin.*
>
> *Ammattialan sisäisesti huono palkkaus yhdistettynä musertavaan työmäärään ei erityisesti houkuttele nuoria juristeja tuomioistuinten palvelukseen, vaan pikemminkin ajaa heitä muihin töihin.*
>
> *Muissa valtion hommissa, missä vastuu on samaa tasoa kuin meillä, palkka on huomattavasti parempi.*
>
> *Nykyinen palkkausjärjestelmä suosii alempia Y-palkkaluokkia työpaikallani.*
>
> *Palkkausjärjestelmän mukaiset työtehtävämääritelmät ovat auttamattoman vanhoja eivätkä vastaa nykypäivänä tuomioistuimissa tehtävää työtä. Myös vaativuusmäärittely on täysin pielessä.*
>
> *Palkkausjärjestelmä ei tarjoa kansliahenkilökunnalle kehittymismahdollisuuksia juuri muutoin, kuin kehityskeskusteluiden yhteydessä tehtävien henkilökohtaisen suoriutumisen arviointien kautta, joten palkan nouseminen edellyttää työvuosia*

Palkkauksen kehittäminen nähtiin lähinnä ylimmän johdon tehtäväksi. Keskeisenä yksittäisenä toiveena oli käräjäsihteerin palkkauksen kohentaminen, jotta vaihtuvuus vähenisi. Lisäksi palkkausjärjestelmän luonnetta ja yleistä palkkatasoa toivottiin parannettavan.

4.9.6 Henkilöstön vaihtuvuuteen liittyvät kommentit

Henkilöstön vaihtuvuus vaikeuttaa kommenttien perusteella työn hallintaa ja kasvattaa työmäärää edelleen. Kommenttien mukaan henkilöstön vaihtuvuutta synnyttävät erityisesti palkkaustason mataluus sekä yleisesti että yhdistettynä palkkauksen ja työmäärän väliseen epäsuhtaan, kuten seuraavissa kommenteissa korostuu.

Käräjäsihteerien palkkaus on jäänyt palkkakehityksessä huomattavasti jälkeen. Työ on asiantuntijatasoista, vaativaa ja vastuullista työtä. Koulutustasona vaaditaan melko usein alempi korkeakoulututkinto. Palkkaus ei vastaa työn vaatimuksia. Lisäksi muualla valtionhallinnon alalla samantasoisesta työstä maksetaan selkeästi parempaa palkkaa. Tämä johtaa siihen, että käräjäsihteerit vaihtavat työpaikkaa ja osaamista valuu pois. Lisäksi tilalle tulevan sihteerin perehdyttäminen kuormittaa lisää.

Huono palkkaus ja jatkuvat määräaikaiset työsuhteet ovat varmasti se syy, miksi tällä alalla vaihtuvuus on huipussaan ja se lisää suuresti tämän työn kuormittavuutta kollegoille sekä tietysti myös esimiehille."

Myös määräaikaiset työsopimukset vähentävät kommenttien perusteella niillä työskentelevien työhön sitoutumista, kuormittavat ja lisäävät vaihtuvuutta, kuten seuraavissa kommenteissa nostetaan esiin.

Määräaikaisuudet ja jatkuvassa epävarmuudessa eläminen kuormittavat todella paljon ja vievät energiaa varsinaisilta työtehtäviltä - -. Määräaikaisen virkasuhteen vuoksi työ pitäisi vielä pystyä tekemään koko ajan mahdollisimman hyvin ja laadukkaasti, jos toivoo joskus saavansa vakituisen viran.

Työssä jaksamiseen vaikuttaa määräaikaisten epätietoisuus työn jatkosta. Jos määräaikaiset eivät saa jatkoa, vaikuttaa se työn kuormittavuuteen.

Määräaikaisella työn järjestäminen ja juttujen loppuun asti vieminen on hankalaa, kun oma työpaikka on vaakalaudalla muutaman kuukauden välein eikä tietoa jatkosta ole. Se vaikuttaa myös motivaatioon, vaikka olisi kuinka innostunut työstään, kun joustaa ajastaan ja harrastuksistaan työn vuoksi eikä sillä tunnu olevan mitään merkitystä.

Henkilöstön vaihtuvuus vaikuttaa kommenttien perusteella laajasti muiden kuin tulevien ja lähtevien työntekijöiden työhön. Sen vuoksi työtehtäviä siirtyy yllättäen ihmisiltä toisille, mikä vaikeuttaa töiden hoitamista ja kuormittaa, kun joutuu ottamaan toisen töitä omien töidensä lisäksi. Uusien työntekijöiden perehdyttämien vie runsaasti työaikaa ja sitoo resursseja ja on taas pois muulta työltä.

Jatkuva loputon kiire, keskeytysten määrä, koko ajan tulevat sijaistukset, yllättäen tulevat tuuraukset sekä uudet työtehtävät vievät kaikki voimat.

Ainainen resurssipula kuormittaa todella paljon. Henkilöstön vaihtuvuuteen ei reagoida tarpeeksi nopeasti ja sekin lisää kuormittavuutta. Henkilöstöä myös siirrellään tiimistä toiseen ottamatta huomioon osaamistaustaa.

Hallinto ei huomioi liian vähäistä työntekijämäärää. -- Uusien työntekijöiden palkkaaminen jätetään aina viime tinkaan ja määräaikaiset saavat tietää jatkoista vain ehkä pari päivää ennen määräaikaisuuden päättymistä ja tämä luo painetta koko työyhteisöön.

Kehittämisehdotukset koskien henkilöstönvaihtuvuutta liittyvät pitkälti henkilöstömäärän lisäämiseen, palkkauksen parantamiseen sekä määräaikaisten työsuhteiden vähentämiseen. Lisäksi vastauksissa korostui se, että perehdyttämiseen tarvitaan myös erityistä tukea ja koulutusta, kuten seuraavista kommenteista ilmenee.

Pitkäaikaiset virkasuhteet olisivat kaikille eduksi, henkilöstön jatkuva vaihtuvuus aiheuttaa sen, että aina on uusien perehdyttämistä. Myös uusien työntekijöiden pitäisi ymmärtää, että perehdyttäjiä on useita ja he voivat vaihtua työtilanteiden mukaan, meillä ei ole ketään, kuka voisi vain ammatikseen perehdyttäjä.

Toivoisin, että TIV järjestäisi koulutusta siitä, miten ihmisiä perehdytetään työhön eli koulutettaisiin henkilöstöä perehdyttämään uusia työntekijöitä työhön. - - Perehdyttäminen ei ole yksinkertaista eikä helppoa ja toivoisin, että tätä varten järjestettäisiin koulutusta ja että perehdyttäminen ja sen onnistuminen otettaisiin myös esimiestasolla enemmän huomioon.

4.9.7 Yhteisöllisyyteen liittyvät kommentit

Työpaikan sosiaalisiin suhteisiin ja yhteisöllisyyteen liittyvissä kommenteissa korostettiin ensinnäkin sitä, miten tärkeitä hyvät ja rakentavat sosiaaliset suhteet ovat. Se oli tyypillinen asia, joka mainittiin hyvin toimivana asiana. Näissä kommenteissa korostui tasa-arvoinen avoin vuorovaikutus, kaikkien kuunteleminen, erilaisuuden hyväksyminen ja arvostaminen sekä ystävällisyys, kuten seuraavassa kommentissa.

> Paljon merkitsee sellainen kollegoita tukeva työilmapiiri, sellainen, jossa kaikki saavat olla omana itsenään ja vuorovaikutus on ystävällistä ja avointa ja jokaista arvostavaa.

Haasteena tämän tyyppisen rakentavan vuorovaikutuksen toteutumiselle nähtiin suuresta työmäärästä johtuva kiire ja kuormittuneisuus. Niiden nähtiin huonontavan vuorovaikutuksen laatua. Suuri työmäärä saattoi kommenttien perusteella vaikuttaa myös siihen, että työpari ei pysty osallistumaan parityöskentelyyn, vaikka se olisi toivottavaa. Seuraavissa kommenteissa korostuvat nämä seikat.

> Yleinen tunnelma on, että kaikki ovat kuormittuneita ja ylityöllistettyjä. Kun ihmiset ovat kuormittuneita, he ovat vaikuttavat kireiltä, vaikka eivät tarkoita sitä. Se heikentää yleistä tunnelmaa. On vääränlainen "tekemisen meininki".

> Haastemiehillä pitäisi olla aikaa työparinsa kanssa parityöskentelyyn kenttätehtävissä/asiakaskäynneillä. Joskus on vaikea saada ketään mukaan vaarallisen henkilön luona käymiseen

Yhteisöllisyyttä uhkaavana asiana nostettiin kommenteissa esiin muun muassa epätasa-arvoinen kohtelu esimerkiksi ylemmän ja alemman palkkatason työntekijöiden välillä. Alemman palkkatason työntekijät kokivat esimerkiksi, että heidän mielipiteitään ei samalla tavalla kuulla kuin muiden tai, että heitä ei esimerkiksi aina tervehditä. Myös toisten kyttääminen, selän takana puhuminen, asiakasväkivallan uhka sekä kiusaaminen mainittiin muutamissa kommenteissa ja myös se, että kiusaamiseen ei ole puututtu. Etätyön koettiin vähentäneen yhteisöllisyyttä ja sosiaalista vuorovaikutusta. Myös työmäärän epätasaisen jakautumisen koettiin synnyttävän eripuraa eri osastojen ja ryhmien välille ja vaikeuttavan heidän yhteistyötään.

> Viraston ylemmän palkkatason virkamiesten ylimielinen ja alentava käytös huonontaa työhyvinvointia. Myös käytöstavat esim. tervehtiminen ja toisen ihmisen huomioiminen puuttuvat ainakin meidän virastosta.

> Koronarajoitukset ovat vieraannuttanut ja näivettänyt työyhteisöä

Yhteisöllisyyden ja sosiaalisten suhteiden parantamiseksi esitettiin monenlaisia keinoja, jotka liittyivät yhtäältä siihen, millä tavalla vuorovaikutetaan sekä siihen, miten yhteisöllisyyttä tuetaan eri osastojen ja henkilöstöryhmien välillä. Vuorovaikutukseen toivottiin usein ystävällisyyttä, arvostavuutta ja niin sanottuja peruskäytöstapoja, kuten seuraavissa kommenteissa.

> Muiden työntekijöiden pitäisi kunnioittaa toisia ja hoitaa mahdolliset konfliktit ystävällisesti ja rakentavasti eikä niinkään huutamalla tai raivoamalla toiselle.

> Toisen työn ja oman työn arvostaminen. Käytöstavat kunniaan. Näkemys, että teemme virastona yhteisiä töitä, ei etsitä virheiden tekijää. Kiitokset ja anteeksi.

Yhteisöllisyyden kannalta nähtiin tärkeäksi edistää tiedonkulkua hallinnolta osastoille, mutta myös keskinäistä yhteistyötä, vuorovaikutusta ja ymmärrystä eri osastojen ja henkilöstöryhmien välillä. Yhteisen tekemisen nähtiin edistävän yhteistyötä sekä kokemusta siitä, että kuuluu työyhteisöön. Useissa kommenteissa koettiin, että etätyön lisäksi tarvittaisiin erilaisia sosiaalisia kohtaamisia, jotta yhteisöllisyyttä voisi edistää.

> Työpaikalla voisi olla hyvä käydä aina silloin tällöin läpi turvallisemman tilan periaatteet. Niiden toistaminen aika ajoin auttaa sisäistämään sitä, miten hyvä työilmapiiri syntyy.

Työyhteisössämme tulisi lisätä ymmärrystä eri henkilöstöryhmien tekemästä työstä.

Lisäksi toivoisin, että eri osastojen kesken olisi enemmän yhteistyötä ja yhteistä tekemistä. Myös töiden epätasainen jakautuminen luo eripuraa eri osastojen kesken.

Korona-aika vei kaiken ns. yhteisen tekemisen päivät ja yhteisöllisyyden. Osasto kaipaa enemmän yhteisöllisyyttä ja yhteisen tekemisen päiviä sekä kaikkien työntekijäryhmien avointa kuulemista.

4.9.8 Tietojärjestelmiin liittyvät kommentit

Tietojärjestelmien koettiin kommenttien mukaan ennemminkin lisäävän ja vaikeuttavan kuin helpottavan työtä. Tämä liitettiin mm. järjestelmien keskeneräisyyteen sekä siihen, että ne eivät aidosti tue työprosessia. Lisäksi tietojärjestelmien epäluotettavuus häiritsi työntekoa ja sekoitti esimerkiksi aikatauluja. Kommenttien perusteella osa koki jäävänsä yksin toimimattoman tekniikan kanssa eikä saanut riittävästi ja reaaliaikaisesti tukea, jos ongelmia ilmeni. Myös uusien järjestelmien opettelu kiireen keskellä koettiin kuormittavaksi, kuten seuraavista kommenteista ilmenee.

Allra mest stressad blir jag av ny teknik som jag inte behärskar och inte hinner lära mig.

IT-järjestelmät (ritu, aipa) eivät palvele tekemääni työtä tai minua käyttäjänä vaan päinvastoin haittaavat sitä ja aiheuttavat harmaita hiuksia. Se, että järjestelmä ei taivu ratkaisuun, joka on lain mukainen, on uskomatonta. Pääkäsittelyssä pitäisi saada keskittyä vain siellä oleviin asianosaisiin ja siihen, mitä heidän puolesta esitetään, mutta nyt voimavarat tahtovat mennä siihen, että seuraan koko ajan tekniikkaa, toimiiko se riittävällä tavalla.

Käytettävien tietokoneohjelmien määrä on AIVAN liiallinen ja lisää vaan tulee koko ajan. Koko työaika menee jonkun ohjelman tai sovelluksen avaamisen yrittämiseen, käyttämiseen, salasanojen etsimiseen tai uuden ohjelmiston opetteluun. Itse työt tehdään sitten illalla ja viikonloppuisiin kun ei riitä aika.

Tietojärjestelmät ovat järkyttävän huonoja. Ihmiset jätetään taistelemaan aivan surkeiden järjestelmien kanssa, jotka suorastaan jallittavat väärien ratkaisujen tekemiseen. Mihinkään et voi luottaa, vaan kaikki on katsottava moneen kertaan.

Epäonnistuneet tekniset uudistukset muodostavat oikeusturvariskin niin asiakkaille kuin työntekijöillekin. Tarkoitus edistää käsittelyn siirtymistä sähköiseen menettelyyn on hyvä, mutta ei toteudu käytännössä. Uudet sähköiset järjestelmät ovat keskeneräisiä ja toimimattomia tai toiminnaltaan epäluotettavia. Tämä hidastaa käsittelyä ja vaatii runsaasti ICT-asiantuntijoiden työpanosta. Tuomari ei pysty keskittymään pääasialliseen työhönsä eli asioiden ratkaisemiseen, vaan suuri osa ajasta on käytettävä järjestelmien viallisuuden tai puutteellisuuden edellyttämään kikkailuun

Kehittämisehdotuksina tietojärjestelmiin liittyen nostettiin esiin esimerkiksi se, että työntekijät voisivat vahvemmin osallistua tietojärjestelmämuutoksiin ja, että opetteluun ja käyttöön tukea olisi saatavilla paremmin ja nopeammin.

Uudistuksissa esim. Aipa kuunneltaisiin enemmän ruohonjuuritason toiveita ja ehdotuksia asioissa. Kuunneltaisiin heitä ja heidän mielipiteitään, jotka pääsääntöisesti käyttävät esim. uusia ohjelmia työssään päivittäin.

Toimimattomat / huonosti toimivat / hitaat laitteet ja koneet aiheuttavat lisäkuormitusta. Saimme juuri uudet tietokoneet, mutta ne ovat osoittautuneet hitaiksi. Järjestelmät eivät toimi kunnolla (aipa), mikä aiheuttaa tosi paljon lisätyötä ja turhautumista. Nyt uusimpana on explorer nettiselaimen toimimattomuus useissa oikeislaitoksen tarvitsemissa sivustoissa. Eikö esim oikeuslaitoksen kotisivusto ja sen linkit voisi olla jossain sellaisessa nettiselaimessa suoraan, missä ne toimisivat?

ICT-asiat kuntoon ja apua niihin heti kun tarvitaan.

> Myös uusi asianhallintajärjestelmä kuormittaa. Se toimii huonosti ja on monimutkaista käyttää, joten siihenkin menee turhaan aikaa. Toivoisin työnantajalta ryhtiä siihen, että työssä voidaan keskittyä olennaiseen.

4.9.9 Etätyöhön liittyvät kommentit

Etätyön kuvattiin kommenteissa pääsääntöisesti helpottaneen työn- ja muun elämän yhteensovittamista, työn tekoa, työkuorman hallintaa sekä lisänneen yleistä joustavuutta. Useissa kommenteissa toivottiinkin, että joustava etätyö voisi koskea laajasti kaikkia henkilöstöryhmiä, jos työtehtävät vain sen mahdollistaa sekä jatkua ja tulla osaksi normaalia työtapaa. Joustavan etätyön nähtiin lisäävän myös organisaation houkuttelevuutta ja sitä kautta myös työhön sitoutumisesta, kuten seuraavista kommenteista ilmenee.

> Toivoisin paljon lisää joustavuutta etätyön suhteen työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamiseksi sekä pitkien työmatkojen vastapainoksi. Uskon että joustavuus kaikilla työn osa-alueilla sekä luottamus työntekijöihin parantaisi työntekijöiden jaksamista ja estäisi siirtymistä muihin työtehtäviin.
>
> Etätyömahdollisuuden lisääminen olisi kullanarvoista, varsinkin heille, joilla on pidemmät työmatkat.
>
> Etätyö on ollut pelastus työn ja kodin yhteensovittamisessa ja jaksamisessa. Talon soisi jatkavan tätä niin paljon kuin kunkin työtehtävät sallivat rajoitteiden purkamisen jälkeenkin.
>
> Pidetään työn tekemisen paikka työntekijän valittavissa (etänä vai lähityön) silloin, kun tehtävät eivät läsnäoloa työpaikalla vaadi.

Etätyön tekemisessä nähtiin myös haasteita ja huolia. Etätyön nähtiin esimerkiksi heikentävän yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä. Myös erityyppisen tiedon ja osaamisen jakamisen ja siirtämisen vähentyminen nähtiin etätyön yhtenä uhkana, mikä voi vaikuttaa kielteisesti työntekijöiden ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen.

> Etätyö heikentää työpaikan yhteisöllisyyttä. Etätöissä olevat käytännössä teetättävät osan työtehtävistään niillä, jotka ovat työpaikalla. Esimerkiksi tuomioistuimissa ennakoimattomat istunnot (esim. tuotava saadaan kiinni) lankeavat aina niille, jotka ovat työpaikalla.
>
> Nykyisestä etätyöstä ei taida olla paluuta vanhaan toimistotyöhön. Tältä osin olen eniten huolissani nuorien esittelijöiden tai tuomareiden mahdollisuuksista kasvaa päteviksi ja itsenäisiksi tuomareiksi, kun normaali keskustelutuki ja malli puuttuvat
>
> Etätyön muuttuminen uudeksi normaaliksi on vähentänyt oppimista toisilta, hiljaisen tiedon siirtymistä ja kohtaamisia, jotka ovat mielestäni erittäin tärkeitä ammatillisen kehittymisen kannalta. Uskon, että tämä vähentää pitkällä aikavälillä osaamista ja yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä hyvinvointia. Osastolla tehdyistä ratkaisuista ei ole enää tietoa, kun työkavereita ei tapaa, ja muihin on korkeampi kynnys ottaa yhteyttä, kun heitä ei tunne.
>
> Etätyöskentelyssä on pitkän päälle se huono puoli, että sosiaaliset kanssakäymiset työkavereiden kanssa vähenevät kun eivät näe kasvotusten. Etätyössä paljon olevat ihmiset voivat erakoitua eivätkä enää uskalla tulla juttelemaan tai kysymään työasioista. Kasvotusten keskustelu on parempi kuin sähköpostin tai Skypen välityksellä.

Etätyön ongelmina nähtiin myös se, että johto ei välttämättä tue etätyötä vaan suhtautuu siihen skeptisesti. Tämä voi herättää syyllisyyttä etätyön tekemisestä, vaikka se olisi periaatteessa sallittua. Etätyövälineet kotona eivät ole välttämättä kunnossa eikä niiden järjestämiseen saa riittävästi tukea.

Etätyöhön liittyvinä kehittämisehdotuksina esitettiin yhteisöllisyyteen panostamista, missä yhtenä keinona nähtiin läsnätyön tekeminen ja kasvokkaisten tapaamisten lisääminen.

> Korona on heikentänyt työyhteisöön kuulumisen tunnetta ja sitoutumista. Kukaan ei halua palata 100 % läsnäoloon, mutta olisi mukavaa esimerkiksi 3kk välein olla tilaisuus/ yhteinen kokous, jossa tapaa muuta talon väkeä ja erityisesti uusia työntekijöitä.
>
> Sosiaalisia tilaisuuksia tulisi lisätä ja yhteisöllisyyttä parantaa, koska ollaan oltu niin pitkään levällään etätöissä.

4.9.10 Työtiloihin liittyvät kommentit

Työtiloihin liittyvissä kommenteissa painottui yhteishuoneissa ja avokonttorissa työskentelyn haasteet eli keskittymisongelmat, kuormittavuus sekä niiden heijastuminen kielteisesti työtehoon ja työn laatuun. Haasteena nähtiin myös se, että esihenkilötyötä varten ei ole sopivia tiloja.

> Henkilökohtaisen kokemuksenikin perusteella monikäyttö- tai avotiloissa työskentely heikentää olennaisesti työtehoa ja altistaa työssä virheille tavalla, joka lainkäyttötyössä olisi täysin kestämätöntä.
>
> Avokonttori työskentely vie voimia ja paikan päällä on keskityttävä todenteolla, koska siellä tulee useita katkoksia keskittymiseen. Avokonttori työskentely stressaa lähes kaikkia meidän työntekijöitä!

Kehittämisehdotuksena esitettiinkin paluuta omiin huoneisiin tai toisaalta sitä, että omista huoneista ei luovuttaisi, jos näin ei olla vielä tehty.

> Omat huoneet ovat erittäin tärkeitä tarjota niille, jotka haluaisivat käydä työpaikalla, koska tuomarin työ vaatii keskittymistä ja häiriöt vaikeuttavat sitä. Mielestäni olisi syytä tarjota työntekijöille kahvihuoneeseen esim. teet ja kahvit ja mahdollisesti jotain välipaloja tai isommat lounasalennukset työpaikan lähiravintoloissa tms., jotka houkuttelisivat ihmiset paikalle mieluummin kuin jäämään kotiin.
>
> Parannusehdotus: Oikeanlaiset työtilat! Isot monen hengen huoneet haittaavat keskittymistä ja esimiestyölle/keskusteluille ei ole rauhallista tilaa sitä erikseen jostain etsimättä.

Muutamissa kommenteissa nostettiin esiin sisäilmaongelmat sekä työtilojen puutteet. Salien työvälineet, kuten näytöt ja tuolit eivät välttämättä tue työntekoa optimaalisesti, kuten seuraavissa kommenteissa kuvataan.

> Sisäilmatutkimus tulisi tehdä kattavasti, koska henkilökunta oireilee. Huono sisäilma vaikeuttaa työstä suoriutumista sekä siitä palautumista. Nyt tehtävillä remonteilla ei ole ollut merkitystä, sisäilma ei ole parantunut.
>
> Työvälineet esimerkiksi istunnoissa ovat usein huonoja, näytöt eivät toimi tms.
>
> työtilojen ja salien ergonomia pitää olla kohdallaan (esim. kaikilla sähköpöydät ja hyvät tuolit), koska työssä on paljon istumista. Saleihin olisi lisäksi hyvä tuoda valmiiksi jalkatuet, ja sitten niitä voi käyttää kuka tarvitseekaan.

Osa kommentoijista kaipasi myös kotona tehtävän etätyöhön tukea ja ergonomisempaa työpistettä kotiin.

> Voisin nostaa esiin vielä työvälineet näin etäaikana. Meidät on laitettu nyt noin kahdeksi vuodeksi etätöihin ilman kunnon työpisteitä. Samaan aikaan ilmassa tuntuu ainakin huhuina olevan, että ehkä tulevaisuuden työtä on se, ettei kaikille ole omaa työpistettä etätöiden lisääntymisen vuoksi. Tämä vaikuttaa heikentävästi työhyvinvointiin ja fyysiseen terveyteen. Työntekijällä tulee olla kunnon työpiste ja -välineet ergonomia mukaan lukien.

4.9.11 Muut kommentit

Muissa kommenteissa oli erotettavissa hyvinvointietuuksiin, koulutuksiin/osaamisen kehittämiseen, tulosvaatimuksiin, työn ohjaukseen, työaikaan sekä kyselyyn liittyviä kommentteja. Näitä kommentteja oli määrällisesti vähän alle 10 kommenttia per aihe, joten siksi niitä käsitellään tässä yhdessä.

Hyvinvointietuuksiin liittyen toivottiin yhteisiä tapahtumia, erityisiä tyky-päiviä sekä esimerkiksi hierontaetua, täysin ilmaista liikuntaetua ja sähköpolkupyöriä sekä tuntia työaikaa liikuntaan.

Koulutuksiin ja osaamisen kehittämiseen liittyen kommentointiin mm. että nykyisin tarjolla oleva koulutus ei palvele omaa työtä ja koulutusta palautteen antamiseen pitäisi olla kaikille. Osaamisen kehittämiseen liittyen korostettiin mm. osaamisen johtamisen vahvistamista, työn kehittämistä sekä henkilökiertoon liittyen sen vapaaehtoisena pitämistä.

> Uuden oppiminen on toki tärkeää samoin kuin henkilökierto, mutta uusiin työtehtäviin/henkilökiertoon EI SAA PAKOTTAA TYÖNTEKIJÖITÄ. Vapaaehtoisten keskenkin kiertoa tulisi, mutta meillä pakotetaan kaikki oppimaan uutta ja tämä on aiheuttanut suunnatonta stressiä, kiirettä ja uupumuksen vuoksi sairauslomia työntekijöillä.
>
> Toivoisin lisää osaamisen johtamista. Kehityskeskustelujen yhteydessä olisi hienoa, jos yhdessä esimiehen kanssa voitaisiin luoda osaamiskartta, jonne määriteltäisiin mustaa valkoisella, missä kehitytään, mikä osa-alue on jo vahva, ja mitä aletaan entisestään vahvistamaan.
>
> Vi måste få mera kurser, instruktioner och manualer på svenska! Vi måste också få alla våra system/program på svenska! Som det är nu så har vi flera system/program som bara är på finska vilket leder till att vi som inte kan finska måste sitta och gissa vad vi ska göra.

Tuloskeskeisyyttä ja työtehtävän mukaisia (määrällisiä) tulostavoitteita kritisoitiin muutamissa kommenteissa. Tuloskeskeisyyden ei koettu sopivan tuomioistuinlaitokseen ja olevan tietyllä tapaa väärä mittari työn teolle.

> Arvoristiriitaa itsen ja työnantajan välillä aiheuttaa liialliseen työntekoon painostaminen ja se, että osaamista arvioidaan vain ratkaisujen määrän, ei laadun perusteella.

Muutamissa kommenteissa kaivattiin työnohjausta sekä purkukeskusteluja oman työn tueksi, jotta haastavia tilanteita voisi käsitellä asiantuntijan kanssa. Yksittäisissä kommenteissa mainittiin myös toive siitä, että työaikaa seurattaisiin ja päinvastoin, että työajan seuraaminen on vain turha lisätyö työajattomille.

Kyselyyn liittyen kommentoitiin ensinnäkin, että aihe on tärkeä ja hyvä, että aihetta tutkitaan. Keskeisinä puutteina nähtiin se, että johtamista arvioitiin vain lähijohdon tasolla ja palkkaus jäi vähälle huomioille. Lisäksi koettiin, että työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset eivät sopineet yksin asuvalle.

> Talon ylimmän johdon vaikutusta työntekoon ei otettu kyselyssä millään tavalla huomioon, vaikka sillä on päällikkövirastossa erittäin suuri merkitys. Meillä käytännön asioita suunnittelee ja päättää talon ylin johto, jolla ei ole omakohtaista, jokapäiväistä näkemystä esimerkiksi istuntosalien toimivuudesta.
>
> Kysymykset koskien lähiesimiestä olivat kummallisia. Mistä minä teidän esim. sen, ottaako ao. henkilö riskejä- -
>
> Käräjätuomarin työstä saamani palkka on hyvin matala verrattuna muihin lakimiestehtäviin valtiolla saatikka yksityisellä puolella. Tämä on suurin tekijä, joka aiheuttaa tyytymättömyyttä työnantajaa ja työtä kohtaan. Se saa myös tuntemaan, että työtä ei arvosteta. Erikoista, että tästä aiheesta ei ollut yhtään kysymystä tässä kyselyssä vaikka minulle se on merkittävin tekijä, joka heikentää jaksamista ja alentaa motivaatiota.
>
> Tässä kyselyssä ei ole otettu huomioon, että monet asuvat yksin. Kysymyspatterissa perhe on lähtöoletus ja sitä on vaikea mieltää vastauksiinsa, jos sellaista ei ole.
>
> Vastaavanlaisia kyselyitä tehdään toistuvasti (ehkä protokolla vaatii?), mutta vastauksien tulokset eivät koskaan johda työolojen muutoksiin/parannuksiin.

4.9.12 Yhteenveto avovastauksista

Avovastauksissa painottuu selvästi resurssien ja nimenomaan henkilöstöresurssien puute, joka esiintyy vastauksissa omana usein mainittuna teemana, mutta se linkittyy vahvasti useisiin muihin teemoihin. Ensinnäkin aineistossa eniten mainitun liiallisen työmäärän keskeisenä syynä nähdään olevan henkilöstöresurssien puute eli työntekijöiden liian vähäinen määrä. Toiseksi ylimmältä johdolta odotetaan erityisesti toimia resurssien lisäämiseksi sekä resurssien tasapuoliseen jakamiseen eri virastojen ja osastojen välillä ja lähijohdon taas odotetaan muun muassa puuttuvan painokkaammin henkilöstöresurssien puutteesta johtuvan liiallisen työmäärän hallintaan ja työmäärän tasapuoliseen jakautumiseen eri henkilöiden kesken. Liian vähäiset resurssit liitetään myös määräaikaisuuksiin sekä matalaksi arvioituun palkkaa, minkä taas ajatellaan lisäävän henkilöstön vaihtuvuutta ja sitä kautta kasvattavan myös työkuormaa muun muassa jatkuvan perehdyttämisen vuoksi. Sosiaaliset suhteet ja yhteisöllisyys nähdään työhyvinvointia ja työtä tukevana asiana, jonka uhkana nähdään muun muassa epätasaisesti jakautuva työkuormitus ja epätasa-arvoinen kohtaaminen/vuorovaikutus. Yhteisöllisyyden ja yhteistyön lisäämistä eri henkilöstöryhmien ja osastojen välillä toivotaan. Puutteellisten ja epävarmasti toimivien tietojärjestelmien nähdään ennemmin vaikeuttavan kuin helpottavan työtä. Teknistä tukea ja osallistumista teknologiavalintoihin toivotaan. Etätyö on nähty pääsääntöisesti hyvänä keinona hallita suurta työmäärää sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista. Joustavaa etätyötä toivotaan jatkettavan, vaikka sen uhkana nähdään yhteisöllisyyden ja osaamisen jakamisen puute. Työtiloihin liittyen ollaan huolissaan omien työhuoneiden vähenemisestä, sisäilmaongelmista sekä puutteellisista työvälineistä esimerkiksi istuntosaleissa. Työhön keskittymistä ja esihenkilötyötä tukevia tiloja kaivataan lisää sekä parempia työvälineitä sekä kotiin että työpaikalle.

5. Johtopäätökset ja suositukset

Tämän Tuomioistuinviraston Työterveyslaitokselta tilaamaan palvelututkimuksen tavoitteena oli kartoittaa laajasti Suomen tuomioistuinlaitoksen koettua työn ja työhyvinvoinnin tilaa. Tutkimuksen aineisto koostui 1949 työntekijän vastauksista sähköiseen kyselyyn, joka toteutettiin keväällä 2022. Osa vastaajista oli vastannut myös vuonna 2009 ja heidän osaltaan analysoitiin myös koettuja muutoksia (ks. luku 4.8). Seuraavassa esitetään aiemmin esiteltyjen tulosten pohjalta keskeiset johtopäätökset sekä suosituksia työn ja työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Työaikaan liittyvät keskeiset havainnot

Keskeinen huomio työaikaan liittyen on, että työtä tehdään jatkuvasti viikoittain enemmän kuin virastoaika molemmissa työaikaryhmissä. Keskimääräinen viikkotyöaika oli pisin hovioikeuksissa. Henkilöstöryhmistä keskimäärin yli 42 tuntia viikossa työskentelivät johto, käräjänotaarit sekä tuomarit. Noin puolet vastaajista oli samaa mieltä sen kanssa, että ole tarpeeksi aikaa saada töitään tehdyksi ja työtuntien tasaaminen kohtuullisessa ajassa on haastavaa. Kokemuksissa oli vaihtelua tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain. Esimerkiksi käräjäoikeuksissa koettiin useimmin, että ei ole tarpeeksi aikaa. Henkilöstöryhmistä käräjänotaarit kokivat useimmin ajan puutetta. Työtuntien tasaaminen haastoi taas erityisesti korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden vastaajia sekä asiantuntijoita. Työajattomat työskentelivät enemmän kuin työajalliset. (luku 4.1.)

Etätyötä on tehty varsin eri määriä riippuen tuomioistuinlinjasta tai -asteesta sekä henkilöstöryhmästä. Etätyötä halutaan jatkaa, mutta yleisimmin yhdistettynä niin sanottuun läsnä/lähityöhön, jolloin puhutaan usein hybridityöstä. Noin 77 prosenttia vastaajista toivoi jatkossa tekevänsä hybridityötä (luku 4.1). Avovastauksissa korostui se, että etätyötä saatetaan käyttää työkuormituksen hallinnan keinona ja huoli siitä, miten etätyö voi rapauttaa yhteisöllisyyttä, mikä on hyvä huomioida (luku 4.9). Vastaavia huomioita on tehty myös tutkimuksissa.

Suosituksia työaikaan liittyen:

- Työtehtävien ja työajan linjakkuuden varmistaminen – työt pitäisi pystyä tekemään työajan puitteissa
- Sen selvittäminen, mitkä ovat keskeiset tekijät, jotka vaikeuttavat työn suorittamista työajan puitteissa ja millaisia uutta voitaisiin kokeilla tilanteen ratkaisemiseksi resurssien vahvistamisen lisäksi
- Hybridityönteon tapojen kehittäminen siten, että myös yhteisöllisyys on turvattu ja tilat ovat sopivat

Työn vaatimuksiin liittyvät keskeiset havainnot

Kun tarkasteltiin kuutta yleistä työn vaatimusta yhdessä (luku 4.3.9) voitiin huomata, että korkeimpia arvoja saivat päätöksentekovaatimukset, työn määrällinen kuormittavuus sekä oppimisvaatimukset. Lisäksi voitiin huomata, että erityisesti hovi- ja käräjäoikeuksissa koettiin useat vaatimukset keskimääräistä kuormittavimmiksi. Edelleen työn vaatimuksia näytti kasautuvan erityisesti tuomareille ja käräjänotaareille. Sen lisäksi, mikä on vaatimuksen koettu määrä, analysoitiin sitä, mitkä vaatimukset ovat keskeisiä nimenomaan työhyvinvoinnin kannalta. Tämä on tärkeää, koska se, että joku tekijä saa korkeat tai matalat arviot, ei välttämättä suoraan liity siihen, miten merkittävä tekijä se on työhyvinvoinnin kannalta.

Työn vaatimukset olivat odotetusti yhteydessä vastaajien työuupumusoireiluun: ne, kenellä oli enemmän työssään vaatimuksia, kokivat myös useammin työuupumusoireilua (luku 4.7). Työuupumukseen olivat vahvimmin yhteydessä kaikilla vastaajilla rooliristiriidat työssä, oppimisvaatimukset sekä koettu

oikeudenmukaisuus. Koettu oikeudenmukaisuus oli yhteydessä vähäisempään työuupumukseen, muut korkeampaan työuupumukseen. Myös muut malliin sisällytetyt vaatimukset selittivät työuupumusta.

Mitä nämä tulokset tarkoittavat käytännössä? Kun työntekijä kokee rooliristiriitaa, hän kokee, että häneen kohdistuu ristiriitaisia odotuksia, jotka vaikeuttavat työntekoa, hän joutuu suorittamaan tehtäviä, jotka hänestä pitäisi tehdä eri tavoin ja/tai, jotka kuuluisivat hänestä jonkun muun tehtäväksi. Kun työntekijä kokee oppimisvaatimuksia, hän usein ajattelee, että työtehtävät ovat liian vaikeita, hän tarvitsisi enemmän koulutusta työhönsä ja hän joutuu omaksumaan kohtuuttoman paljon uusia asioita työssään. Oikeudenmukaiset käytännöt työssä kuvaavat taas sitä, selvitetäänkö konfliktit reilulla tavalla, arvostetaanko hyvin tehdystä työstä ja jaetaanko työt oikeudenmukaisesti.

Koska nämä kolme tekijää ovat vahvimmassa yhteydessä työuupumukseen kaikilla vastaajilla, on todennäköistä, että niiden kehittäminen voisi vaikuttaa työuupumuksen tasoon tuomioistuimissa. Onkin siis pohdittava, miten käytännössä ristiriitaisia odotuksia voidaan vähentää ja, miten niiden kanssa ”pärjäämistä” tukea. Miten työnjakoa voitaisiin muuttaa mielekkäämmäksi? Miten turvata riittävä koulutus ja mielekäs tapa uusien asioiden omaksumiseen? Entä, kuinka tuetaan rakentavaa konfliktien ratkaisua ja oikeudenmukaista työnjakoa? Lisäksi on tärkeä huomioida myös muut työn keskeiset vaatimukset sekä niiden kohtuullistaminen. Koska työntekijät ovat oman työnsä parhaita asiantuntijoita on hyvä osallistaa työntekijät työn vaatimusten vähentämiseksi tähtäävien tavoitteiden sekä sopivien kehittämiskeinojen luomiseen, jotta heillä on myös mahdollisuus ja motivaatio työn muuttamiseen.

Näiden keskeisten työn vaatimusten määrä vaihteli virastoittain ja henkilöstöryhmittäin, mikä on hyvä huomioida. Rooliristiriitaa koettiin keskimääräistä useammin ns. muut-ryhmässä, joka käsittää Tuomioistuinviraston sekä tuomarinvalinta- ja koulutuslautakuntaa edustavat vastaajat sekä hovioikeuksissa ja käräjäoikeuksissa työskentelevät. Henkilöstöryhmistä assistentit, erityisasiantuntijat, käräjänotaarit, haastemiehet ja tuomarit kokivat niitä keskimääräistä enemmän. Oppimisvaatimukset arvioitiin keskimääräistä korkeammiksi hovioikeuksissa ja käräjäoikeuksissa. Henkilöstöryhmistä keskimääräistä korkeammiksi ne arvoivat käräjänotaarit, tuomarit, esittelevät notaarit ja käräjäsihteerit. On mahdollista, että juuri näillä henkilöstöryhmillä olisi eniten tarvetta ja vastaavasti he hyötyisivät eniten rooliristiriitojen vähentämisestä. Käräjäoikeuksissa työskentelevät arvioivat muita harvemmin oikeudenmukaisten käytäntöjen toteutuvan. Assistentit, käräjäsihteerit ja haastemiehet kokivat muita harvemmin oikeudenmukaisten käytäntöjen toteutuvan heidän työssään. Kehittämisen kannalta on kuitenkin tärkeää, että työntekijät voivat itse olla vaikuttavassa siihen, mitä ja miten kehitetään.

Tuomioistuintyön erityisistä vaatimuksista korostuivat muun muassa monitehtäväisyyteen ja työajan liialliseen jakautumiseen liittyvät kokemukset. Monien työtehtävien tekeminen yhtäaikaisesti oli tyypillisintä muut-ryhmässä sekä käräjäoikeuksissa sekä johdolla ja erityisasiantuntijoilla. Työajan koettiin taas jakautuvan liian monen työtehtävän kesken useimmiten hovi- ja käräjäoikeuksissa. Lisäksi näin kokivat useimmiten käräjänotaarit, johto ja assistentit.

Suosituksia työn vaatimuksiin liittyen kyselyaineiston perusteella:

Pyritään kohtuullistamaan työn vaatimuksia eli esimerkiksi

- selkeytetään työn tavoitteita ja odotuksia
- tuetaan osaamista työssä koulutuksella ja neuvonnalla sekä perehdytyksellä
- panostetaan työnjaon oikeudenmukaisuuteen ja reiluun johtamiseen
- varmistetaan tietojärjestelmien sujuva käyttöönotto/käyttö ja tuki
- ei kannusteta työn tekemiseen vapaa-ajalla
- huomioidaan myös tuomioistuintyön erityisvaatimusten kohtuullistaminen (luku 4.2.8)
- pyritään luomaan keskittymistä tukevia työnteon tapoja ja tilanteita

Avovastaukset tuottivat täydentävää tietoa vastaajien kokemista työn vaatimuksista (luku 4.9) Useimmiten niissä kommentoitiin varsin samoja asioita kuin kyselyssä muutenkin eli kuvattiin esimerkiksi työmäärää ja työn vaativuutta, johtamista, resursseja ja oikeudenmukaista kohtelua sekä palkkausta. Niissä korostui resurssien ja henkilöstöresurssien puute keskeisenä ongelmana, mikä linkittyy selvästi liialliseen työmäärään. Työtä koetaan olevan liikaa henkilöstön määrään nähden. Resurssien ja henkilöstöresurssien puutetta ei kyselyssä kartoitettu suoraan väittämillä, mutta liialliseksi koettu työmäärä nousi selvästi esiin vastauksissa. Nämä tulokset siis tukevat toisiaan. Reiluus ja tasa-arvoisuus eli oikeudenmukaiset käytännöt korostuivat myös kummassakin aineistossa yleensä sekä myös liittyen palkkaukseen.

Suosituksia työn vaatimusten vähentämiseen avovastausten perusteella

Avovastausten perusteella henkilöstöllä on runsaasti erilaisia ideoita ja ajatuksia siihen, miten työtä ja sitä kautta myös työhyvinvointia voidaan kehittää. Kehittämisehdotukset vaikuttavat osuvilta huomioiden kyselyväittämien pohjalta saadut tulokset: esimerkiksi työ arvioitiin määrällisesti kuormittavaksi ja työmäärään sekä siihen selkeästi liitettyyn henkilöstöresurssien vähäisyyteen esitettiin myös ratkaisukeinoja.

- Henkilöstöresurssien lisääminen
- Henkilöstön parempi sitouttaminen
- Työkuorman tasaisempi, tasa-arvoisempi jakautuminen ja jakaminen sekä työmäärän seuraaminen
- vuorovaikutteisen, oikeudenmukaisen ja arvostavan lähijohtamisen vahvistaminen esimerkiksi koulutuksen keinoin sekä johtajien työn tukemisella
- Oikeudenmukaisuuden varmistaminen prosesseissa ja käytännöissä esim. nimitykset
- Hierarkian mataloittaminen ja henkilöstöryhmien välinen vuorovaikutus ja yhteistyö
- Palkkausjärjestelmän kehittäminen ja läpinäkyvyyden lisääminen
- Määräaikaisten sopimusten vähentäminen mm. sitoutumisen lisäämiseksi
- Erityistä tukea perehdyttämiseen perehdyttäjille sekä yleensä perehdytyksen kehittäminen
- Yhteisöllisyyden, yhteistyön vahvistaminen, arvostavan vuorovaikutuksen tukeminen
- Tietojärjestelmämuutoksiin osallistuminen ja tuen saanti niiden käyttöön
- Joustavan etätyön jatkaminen kuitenkin yhteisöllisyys ja välineet huomioiden

Työn voimavaroihin liittyvät keskeiset havainnot

Kun tarkasteltiin kuutta keskeistä yleistä työn voimavaraa tarkemmin (luku 4.3.9) voitiin huomata, että korkeimpia arvoja saivat palveleva johtaminen ja yhteisöllisyys. Työn voimavarojen koettu määrä vaihteli sekä tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain sekä henkilöstöryhmittäin. Esimerkiksi työn voimavaroja oli keskimääräistä useammin vähemmän erityistuomioistuimissa sekä hovioikeuksissa. Edelleen vähäisemmät työn voimavarat näyttivät kasautuvan käräjäsihteereille ja assistenteille. Onkin mahdollista, että erityisesti nämä ryhmät voisivat hyötyä voimavarojen vahvistamisesta.

Työn voimavarat olivat odotetusti yhteydessä työhyvinvointiin eli työn imuun (luku 4.7). Dominanssianalyysin perusteella vahvimmin työn imuun olivat yhteydessä kotiolojen myönteinen vaikutus työhön, oman työn tulosten ja merkityksen näkeminen ja oikeudenmukaiset käytännöt sekä työn kehittävyys. Nämä ovat siis tekijöitä, joihin erityisesti kannattaa panostaa, jos halutaan lisätä työn imua.

Mitä nämä tekijät tarkoittavat käytännössä? Kotiasioiden myönteinen vaikutus, heijastuminen, työhön tarkoittaa tässä yhteydessä muun sitä, että kotielämä tukee rentoutumista, palautumista ja tukee valmistautumista seuraavan päivän työskentelyyn. Oman työn tulosten näkeminen taas tarkoittaa, että on perillä siitä, miten hyvin on suoriutunut työssään, näkee työnsä laajemman merkityksen sekä työnsä myönteiset seuraukset. Oikeudenmukaiset käytännöt työssä kuvaavat taas sitä, selvitetäänkö konfliktit reilulla tavalla, arvostetaanko hyvin tehdystä työstä ja jaetaanko työt oikeudenmukaisesti. Työn kehittävyys kuvaa taas sitä, että työssä voi käyttää luovuutta, tehdä erilaisia asioita ja kehittää omia kykyjään.

Koska nämä neljä tekijää ovat vahvimmassa yhteydessä työn imuun kaikilla vastaajilla, on todennäköistä, että niiden turvaaminen ja edelleen vahvistaminen eri keinoin voi tukea ja synnyttää yhä enemmän työn imua. Onkin siis hyvä pohtia, miten käytännössä vahvistetaan palautetta omasta työstä suoriutumisesta ja työn merkityksestä, miten oikeudenmukaisia käytänteitä kehitetään edelleen ja, miten työtehtävät on suunniteltu sellaisiksi, joissa voi kehittyä ja käyttää monipuolisesti taitojaan. Lisäksi on tärkeä huomioida myös muut työn voimavarat sekä niiden vahvistaminen. Työn kehittäminen sellaiseksi, että se sisältää enemmän työhyvinvointia tukevia työn voimavaroja vaatii yleensä vahvaa yhteiskehittämistä. Käytännössä työntekijät itse asettavat konkreettisia tavoitteita oman työhyvinvointinsa lisäämiseksi ja pyrkivät yhdessä niitä kohden.

Näiden keskeisten työn voimavaratekijöiden määrä vaihteli virastoittain ja henkilöstöryhmittäin, mikä on hyvä huomioida. Erityistuomioistuimissa työskentelevät ja hovioikeuksissa työskentelevät kokivat harvimmin kodin myönteistä heijastumista työhön. Henkilöstöryhmistä harvimmin tätä kokivat assistentit ja muu tuomioistuinlaitoksen kansliahenkilöstö. Oman työn tulosten ja merkityksen näkeminen arvioitiin keskimääräistä heikommaksi käräjäoikeuksissa, hovioikeuksissa sekä erityistuomioistuimissa. Henkilöstöryhmistä tulosten ja merkityksen näkemiselle matalimmat arviot antoivat käräjänotaarit, käräjäsihteerit ja muu tuomioistuinlaitoksen kansliahenkilöstä. Käräjäoikeuksissa työskentelevät arvioivat muita harvemmin oikeudenmukaisten käytäntöjen toteutuvan. Assistentit, käräjäsihteerit ja haastemiehet kokivat muita harvemmin oikeudenmukaisten käytäntöjen toteutuvan heidän työssään. Työ koettiin keskimääräistä harvemmin kehittäväksi erityistuomioistuimissa ja hovioikeuksissa. Henkilöstöryhmistä esittelevät notaarit, assistentit, käräjäsihteerit, muun tuomioistuinlaitoksen kansliahenkilöstö sekä esittelijät kokivat työnsä keskimääräistä vähemmän kehittäväksi. Erityisesti esittelevien notaarien ja assistenttien arviot olivat selvästi muita matalampia.

Tuomioistuintyön erityisistä voimavaroista perehdytyksen arviot olivat heikoimmat niin sanotussa muut-ryhmässä (TIV ja tuomarinkoulutus- ja valintalautakunnissa) sekä käräjäoikeuksissa. Ohjauksen ja neuvonnan arviot taas olivat matalimmat hovioikeuksissa ja muut ryhmässä sekä assistenteilla ja käräjänotaareilla.

Suositukset näiden tulosten perusteella:

- tuetaan työn ja muun elämän yhteensovittamista
- annetaan runsaasti palautetta työn onnistumisesta
- asetetaan sopivan kokoisia tavoitteita työlle, jotta ne voi saavuttaa ja nähdä työnsä tuloksen
- ilmaistaan arvostusta toisen työtä kohtaan
- toimitaan oikeudenmukaisesti ja reilusti
- panostetaan perehdytykseen sekä ohjaukseen ja neuvontaan yleensä sekä tuetaan heitä, jotka perehdyttävät, ohjaavat ja neuvovat muita
- huomioidaan myös tuomioistuintyön erityisten voimavarojen vahvistaminen (luku 4.3.8)

Työhyvinvointiin liittyvät keskeiset huomiot

Noin 8 prosentilla vastaajista todennäköinen oli työuupumus ja 17 prosentilla kohonnut työuupumuksen riski (luku 4.4.3). Suomalaisessa työväestössä todennäköistä työuupumusta esiintyi noin 7 prosentilla, ja kohonnut työuupumuksen riski koski 16,5 prosenttia työväestöstä eli hieman vähemmän kuin tämän tutkimuksen vastaajilla (Hakanen ja Kaltiainen, 2022). Työuupumusoireilua koettiin keskimääräistä useammin (keskiarvo suurempi kuin kaikkien vastaajien keskiarvo) erityistuomioistuimissa, hovioikeuksissa ja käräjäoikeuksissa. Henkilöstöryhmistä keskimääräistä useammin työuupumusoireilua raportoivat assistentit ja tuomarit. Työuupumuksen vähentämisen kannalta on olennaista keskittyä työn vaatimusten kohtuullistamiseen ja työn voimavarojen vahvistamiseen, joita on käsitelty jo edellä.

Vastaajista 19 prosenttia koki korkeaa työn imua ja noin 39 prosenttia melko korkeaa. Matalaa työn imua koki 23 prosenttia vastaajista (luku 4.4.1). Työn imu on suurin piirtein yhtä yleistä kuin suomalaisessa

vertailuaineistossa yli sadalla tuhannella suomalaisella, joista 23 prosenttia kokee korkeaa työn imua, 39 prosenttia melko korkeaa ja 24 prosenttia matalaa työn imua (Hakanen ja Kaltiainen, 2020). Työn imua koettiin keskimääräistä vähemmän hovioikeuksissa, erityistuomioistuimissa ja hallinto-oikeuksissa. Keskimääräistä vähemmän työn imua kokivat tuomarit, assistentit ja muu tuomioistuimen kansliahenkilöstö. Työn imun lisäämiseen kannalta on olennaista keskittyä työn voimavarojen, joita kuvattiin jo edellä, vahvistamiseen.

Kun tarkasteltiin työn imun, työuupumusoireilun sekä stressin esiintymistä tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain, huomattiin, että niissä tietynlaista kasautumista (luku 4.4.5). Esimerkiksi hovioikeuksissa koettiin keskimääräistä alhaisempaa työn imua, keskimääräistä enemmän työuupumusoireilua sekä stressiä. Tuomareilla ja assistenteilla oli molemmilla keskimääräistä vähemmän työn imua, mutta keskimääräistä enemmän työuupumusoireita ja stressiä.

Vuoden 2009 ja vuoden 2022 tulosten keskeiset erot ja yhtäläisyydet

Vastaajilla, jotka vastasivat sekä vuonna 2009 ja 2022, oli työn imu nyt matalampi ja työuupumusoireilua oli enemmän nyt kuin aiemmin. Työuupumusoireista erityisesti uupumusasteinen väsymys ja kyynistynyt suhtautuminen omaan työhön olivat lisääntyneet. Ammatillinen itsetunto oli taas nyt parempi kuin aiemmin, johtuen varmasti osaamisen lisääntymisestä (luku 4.8).

Molemmilla kerroilla vastanneiden työn voimavaroista aiempaa korkeammalla tasolla olivat oikeudenmukaiset käytännöt, palveleva johtaminen, työn itsenäisyys sekä yhteisöllisyys. Niissä oli siis tapahtunut myönteistä kehitystä. Kielteistä kehitystä eli voimavarojen vähentymistä oli tapahtunut taas työn kehittävyyden lisäksi siinä, miten hyvin voi nähdä työnsä myönteiset seuraukset ja merkityksen. Myös työn vaatimukset olivat lisääntyneet. Erityisesti työn määrällisen kuormittavuuden koettiin lisääntyneen. Pitkä työura vaativassa työssä ja monissa muutoksissa edellyttää erityistä huomiota, niin että on mahdollista pysyä motivoituneena, terveenä ja työkykyisenä eläkeikään asti.

Myös avovastauksia verrattiin karkealla tasolla eri keräyskertojen välillä (luku 4.9). Yleisesti ottaen kommenttien sisältö oli varsin samankaltaista. Henkilöstöresurssien puute ja suuri työmäärä koettiin nyt selkeästi useammin kuin vuonna 2009. Palkkauksen koki kielteiseksi vuonna 2009 noin 4 prosenttia ja vuonna 2022 noin 10 prosenttia vastaajista. Määräaikaisuudet askarruttivat molempina vuosina, mutta henkilöstön suuri vaihtuvuus oli vuonna 2022 selvästi keskeisempi teema kommenteissa. Vuonna 2022 aineistossa vaikeuksia tietojärjestelmien kanssa kuvattiin selvästi useammin.

Avovastauksissa mainittuja keinoja työolojen kehittämiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen

Avovastausten perusteella henkilöstöllä on runsaasti erilaisia ideoita ja ajatuksia siihen, miten työtä ja sitä kautta myös työhyvinvointia voidaan kehittää. Kehittämisehdotukset vaikuttavat osuvilta huomioiden kyselyväittämien pohjalta saadut tulokset: esimerkiksi työ arvioitiin määrällisesti kuormittavaksi ja työmäärään sekä siihen selkeästi liitettyyn henkilöstöresurssien vähäisyyteen esitettiin myös ratkaisukeinoja.

- Henkilöstöresurssien lisääminen
- Henkilöstön parempi sitouttaminen
- Työkuorman tasaisempi, tasa-arvoisempi jakautuminen ja jakaminen sekä työmäärän seuraaminen
- Johtamisen vuorovaikutteisuuden ja oikeudenmukaisuuden vahvistaminen esimerkiksi koulutuksella
- Oikeudenmukaisuuden varmistaminen prosesseissa ja käytännöissä esim. nimitykset
- Hierarkian mataloittaminen ja henkilöstöryhmien välinen vuorovaikutus ja yhteistyö

- Palkkausjärjestelmän kehittäminen ja läpinäkyvyyden lisääminen
- Määräaikaisten sopimusten vähentäminen mm. sitoutumisen lisäämiseksi
- Erityistä tukea perehdyttämiseen perehdyttäjille sekä yleensä perehdytyksen kehittäminen
- Yhteisöllisyyden, yhteistyön vahvistaminen, arvostavan vuorovaikutuksen tukeminen
- Tietojärjestelmämuutoksiin osallistuminen ja tuen saanti niiden käyttöön
- Joustavan etätyön jatkaminen kuitenkin yhteisöllisyys ja välineet huomioiden
- Työtilojen ja työvälineiden kehittäminen siten, että ne tukevat työn tekoa.

Kehittäminen tulosten pohjalta

Edellä on esitetty erityyppisiä suosituksia kehittämisen kohteiksi. Seuraavassa pohditaan hieman sitä, millaista kehittäminen voisi olla luonteeltaan. Ensinnäkin määrällinen kuormittavuus nousee vahvasti esiin aineistossa. Se näyttää heijastuvan moniin asioihin, kuten vuorovaikutuksen laatuun tai työaikaan. Onkin tärkeä analysoida sitä, mistä liiallinen työmäärä johtuu ja osallistaa myös koko henkilöstö ratkomaan työprosessien osalta tätä ongelmaa resurssien turvaamisen ja vahvistamisen lisäksi. Resurssien osuva kohdentaminen ja työprosessien yhteiskehittäminen voivat edistää tilannetta ainakin jossain määrin. Koska henkilöstö on työnsä paras asiantuntija, heidän näkökulmansa on syytä ottaa vahvasti mukaan tulosten pohjalta kehittämiseen. Lähtökohta onnistuneelle työn kehittämiselle on johdon ja esihenkilöiden tuki sekä koko henkilöstön sitoutuminen kehittämiseen. Työn ja työhyvinvoinnin kehittämistä tukevat muun muassa kehittämisen sopivuus organisaatioon, työntekijöiden vahva osallistuminen ja lähijohdon tuki kehittämiselle sekä sitä seuraaville muutoksille. Kehittämisessä on hyvä huomioida, että henkilöstö on osin kuormittunutta ja työaikaa on vaikea löytää kehittämiseen, joten kehittämisen pitää integroitua sulavasti muuhun toimintaan ja kohdistua mahdollisimman vaikuttaviin ja keskeisiin asioihin. Aineistossa korostuu oikeudenmukaisuus organisaatiossa tärkeänä ja arvostettavana pidettynä asiana. Onkin tärkeää, että tuleva työn ja prosessien kehittäminen koetaan oikeudenmukaiseksi ja reiluksi. Reilua voi olla esimerkiksi se, että kaikki voivat osallistua kehittämiseen tasapuolisesti. On tärkeä seurata henkilöstön kokemuksia kehittämisen koetusta oikeudenmukaisuudesta. Tietojärjestelmät muuttavat työn teon tapoja, ja siksi on mahdollista, että juuri työn, työprosessien ja työvaiheiden kehittäminen voisi olla tärkeä kehittämiskohde.

Työn digitalisoituminen ja joustava etätyö, hybridityö nousivat esiin uusina tämän ajan haasteina ja mahdollisuuksina. Nämä asiat onkin hyvä huomioida työn ja työprosessien kehittämisessä sekä yleensä arjessa. Tuomioistuinlaitoksen työtä tukemaan on otettu ja ollaan ottamassa käyttöön erilaisia digitaalisia teknologioita, joiden käyttöönottoihin on jo varauduttukin. Ne muuttavat, kuten edellä todetaan työprosesseja, mutta usein aluksi, kun käyttäminen ei ole tuttua ja sujuvaa, ne voivat aiheuttaa myös lisäkuormitusta. Onkin syytä panostaa toimivaan lähitukeen sekä koulutukseen, jossa käyttäjä saa opastusta ja tukea uuden ohjelman tai järjestelmän käyttöön nimenomaan oman työnsä näkökulmasta – ei pelkästään teknisestä näkökulmasta. Teknologian tuomat lisähyödyt työprosessille on hyvä käydä läpi, jotta käyttöön on helpompi motivoitua. Esimerkiksi yhdessä opettelu vastaavaa työtä tekevän kanssa voi olla hyödyksi ja tehdä opettelusta mielekkäämpää. Uuden teknologian käyttöönottoon on hyvä varata erikseen aikaa erityisesti, kun se vaikuttaa merkittävästi työprosesseihin. Olisi hyvä, jos käyttäjät voisivat itse vaikuttaa siihen, milloin ja millä tavoin he aloittavat uuden teknologian käytön ottaen huomioon esimerkiksi oman työtilanteensa.
Etätyö koettiin työntekoa joustavoittavana ja jaksamista edistävänä asiana aineistossa. Suosittelemmekin pohtimaan ja suunnittelemaan yhdessä työntekijöiden kanssa, millainen tapa tehdä työtä tukisi parhaiten sekä organisaation ja työn tavoitteiden saavuttamista että työntekijöiden työhyvinvointia.

Palkkaus nousi esiin avovastauksissa jossain määrin puhuttavana asiana. Suosittelemmekin palkkausprosessin tarkastelua ja sen läpinäkyvyyden vahvistamista sekä tarkastelun tuloksista viestimistä. On tärkeää, että palkkausprosessi noudattaa myös menettelytapojen oikeudenmukaisuusperiaatteita (esim. johdonmukaisuus, puolueettomuus, tiedon tarkkuus).

Lähteet

Bakker, A., Hakanen, J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly when Job Demands are High. Journal of Educational Psychology, 99, 274-284.

Hakanen J. J. (2009). *Työn imun arviointimenetelmä – työn imu –menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa [Assessing Work Engagement with the Finnish version of UWES: The use, validation and norm scores].* Helsinki: Työterveyslaitos, https://www.julkari.fi/handle/10024/134804.

Hakanen, J.J., Bakker, A. & Demerouti, E. (2005). How Dentists Cope with Their Job Demands and stay Engaged: The Moderating Role of Job Resources. European Journal of Oral Sciences, 113, 479-487.

Hakanen, J.J. & Kaltiainen, J. (2022). Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT)-menetelmällä. Työterveyslaitos: Helsinki. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145527/Ty%C3%B6uupumuksen%20arviointi%20Burnout%20Assessment%20Tool%20(BAT)%20-menetelm%C3%A4ll%C3%A4.pdf?sequence=2

Hakanen, J. J. & Kaltiainen J. (2020). Työn imu – parasta hyvinvointia työssä? Työpoliittinen Aikakausikirja, 2, 41-56. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Hakanen, J.J., Pärssinen, S., Husman, K., Juntunen, J. & Kalimo, R. (1999). Lakimiesten työolot ja terveys - tutkimus. Työterveyslaitos.

Hakanen, J.J. & Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership and life satisfaction: The Mediating Role ofJustice, Job Control, and Burnout. The International Journal of Servant-Leadership, 7(1), 253-261.

Hakanen, J.J., Rodriguez-Sánchez, A.M., & Perhoniemi, R. (2012). Too good to be true: Similarities and differences between engagement and workaholism among Finnish judges. Ciencia & Trabajo, 14, 72-80.

Hakanen J.J., Rouvinen P, Ylhäinen I. The Impact of Work Engagement on Future Occupational Rankings, Wages, Unemployment, and Disability Pensions—A Register-Based Study of a Representative Sample of Finnish Employees. Sustainability. 2021; 13(4):1626. https://doi.org/10.3390/su13041626

Perhoniemi, R. & Hakanen, J. J. (2010). Tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvointi yleisissä tuomioistuimissa [Well-being of Finnish judges and referendaries]. Helsinki, Korkein oikeus

Rothmann, S., & Rossouw, E. (2020). Well-being of judges: A review of quantitative and qualitative studies. SA Journal of Industrial Psychology, 46(1), 1-12.

Rossouw, E., & Rothmann, S. I. (2020). Job demands and job resources and well-being of judges in South Africa. SA Journal of Industrial Psychology, 46(1), 1-13.

Schrever, C., Hulbert, C., & Sourdin, T. (2019). The psychological impact of judicial work: Australia's first empirical research measuring judicial stress and wellbeing. Journal of Judicial Administration, 28(3), 141-168.

Tuomioistuinviraston nettisivu: https://tuomioistuinvirasto.fi/fi/index/ajankohtaista/keskeytystilastot.html

Liitteet

Liite 1. Vastaajamäärät ja vastausprosentit tuomioistuinlinjoittain ja -asteittain

TUOMIOISTUINLAITOS	*Vastaajia*	*Vastaus%*
Korkein oikeus	39	53
Hovioikeudet	254	56
Käräjäoikeudet	1171	58
Korkein hallinto-oikeus	60	52
Hallinto-oikeudet	303	53
Markkinaoikeus	22	59
Työtuomioistuin	6	67
Vakuutusoikeus	54	48
TIV, tuomarinvalinta- ja koulutusltk.	40	58
Kaikki vastaajat	**1949**	**56**
HOVIOIKEUDET	***n***	***%***
Helsingin hovioikeus	117	66
Itä-Suomen hovioikeus	26	39
Rovaniemen hovioikeus	25	45
Vaasan hovioikeus	23	38
Turun hovioikeus	54	55
KÄRÄJÄOIKEUDET	**n**	***%***
Ahvenanmaan käräjäoikeus ja hallinto-oikeus	12	86
Etelä-Karjalan käräjäoikeus	27	63
Etelä-Pohjanmaan käräjäoikeus	21	41
Etelä-Savon käräjäoikeus	34	76
Helsingin käräjäoikeus	182	49
Itä-Uudenmaan käräjäoikeus	132	58
Kainuun käräjäoikeus	18	75
Kanta-Hämeen käräjäoikeus	24	49
Keski-Suomen käräjäoikeus	49	54
Kymenlaakson käräjäoikeus	37	42
Lapin käräjäoikeus	41	55
Länsi-Uudenmaan käräjäoikeus	68	49
Oulun käräjäoikeus	101	68
Pirkanmaan käräjäoikeus	110	66
Pohjanmaan käräjäoikeus	72	81
Pohjois-Karjalan käräjäoikeus	30	70
Pohjois-Savon käräjäoikeus	54	64
Päijät-Hämeen käräjäoikeus	35	54
Satakunnan käräjäoikeus	28	47
Varsinais-Suomen käräjäoikeus	76	47
HALLINTO-OIKEUDET	***n***	***%***
Helsingin hallinto-oikeus	96	50
Hämeenlinnan hallinto-oikeus	48	69
Itä-Suomen hallinto-oikeus	37	49
Pohjois-Suomen hallinto-oikeus	26	42
Turun hallinto-oikeus	38	56
Vaasan hallinto-oikeus	52	53