Miten Aipa on vaikuttanut työntekemiseesi?

Suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että uudet tietojärjestelmät eivät ole tehostaneet työn tekemistä, vaan hidastaneet ja vaikeuttaneet asioiden käsittelyä, hallintaa ja johtamista.

Avoimeen kysymykseen saatiin 336 vastausta. Vastaukset kuvaavat tuomareiden huolestuneisuutta ja turhautumista toimimattomiin ja keskeneräisiin järjestelmiin, ja suuressa osassa vastauksia onkin tuotu esille työnteon hidastuminen, järjestelmästä johtuvat lisätyöt sekä toistuvat toimintahäiriöt ja käyttökatkokset. Nämä sekä manuaalisesta työstä johtuvan virheriskin lisääntyminen aiheuttavat merkittävästi stressiä oikeusturvan vaarantumisesta ja heikentävät tuomareiden tyytyväisyyttä työoloihin.

Etätyöskentelymahdollisuuksien parantuminen nähdään AIPAn merkittävimpänä hyötynä.

<u>Työnteon sujuvoituminen</u>

- Wordin käyttö tehostaa työskentelyä (3 vastausta)
- Sähköiset asiakirjat helpottavat työntekoa (11 vastausta)
- Aipa mahdollistaa entistä laajemman etätyön ja kokonaan sähköisen työskentelyn (13 vastausta)
- Oman työn seuranta helpottunut (3 vastausta)
- Arkistointi selkeämpää
- Asiat löytyvät keskitetysti samasta järjestelmästä
- Työtehtävät ovat jäsentyneempiä ja kontrollissa aiempaa paremmin

” Niitä järjestelmiä käytetään, mitä on tarjolla. Aipa ei ole helpottanut työntekoa, mutta Aipa on kuitenkin vielä keskeneräinen eli ehkä sitten joskus.”

”Haasteiden hyväksyntä ja merkintöjen kirjaaminen infolehdelle käy samalla vaivalla kuin ennenkin. Tuomion kirjoittaminen on jossain määrin helpompaa kuin Ritussa, sillä Aipassa koko asiakirja on muokattavissa ja auki kerralla. Aipa ei ole erityisesti vaikuttanut suuntaan tai toiseen.”

” Riita- ja hakemusasioiden AIPA alkaa olla ihan OK”

”Pienissä siviiliasioissa kätevä”

” Tehostanut suhteessa Rituun/Sakariin, mutta AIPA:ssa on jatkuvasti virhetilanteita, jonka seurauksena allekirjoitukset, hyväksymiset, tms. eivät onnistu useinkaan ja tämä luo työhön epävarmuutta ja hidasteita. Muitakin virhetilanteita on ollut, kuten konkurrenssituomiot eivät ole näkyneet tuomiolauselmalla ym.”

”Osaltaan yksinkertaistanut ratkaisujen tekemistä, suurelta osalta hidastanut sitä varsin ratkaisevasti.”

”Aipa on paljon ketterämpi järjestelmä kuin Tuomas-järjestelmä. Ohjaa myös sähköiseen paperittomaan työskentelyyn ja antaa myös vapautta tehdä töitä myös etänä, jolloin esim. tuomion kirjoittamiseen keskittyminen on paljon parempi kuin virastolla ollessa. Vaikka Aipassa on joitakin ongelmia havaittavissa, sitä kehitetään koko ajan, ja kokonaisuudessaan Aipa on mielestäni helppo ja itseohjaava järjestelmä käyttää. Aipassa tuomari voi ongelmitta myös itse tehdä enemmän toimia verrattuna aiempaan, jossa sihteerin apua tarvittiin enemmän.”

”Kokonaisuutena arvioiden kokemukseni ovat myönteiset.”

”Näen Aipasta Sakaria paremmin, miten huonossa tilanteessa esimerkiksi haasteiden lähettäminen ja vaatimusten tiedusteleminen on. Aipassa on hyvää, että kaikki asiakirjat ovat siellä lähtökohtaisesti,

mikä helpottaa toiselta tuomarilta perittyjen juttujen hallinnointia. Ongelmana kuitenkin on, että kaikkien tapa kirjata välivaiheita Aipaan ei ole yhdenmukaista. Aipasta ei myöskään saa yhdellä silmäyksellä samanlaista "asian vaiheet" -sivua kuin Sakarista."

"Järjestelmä on ollut helppo oppia uutena työntekijänä ja se tukee mielestäni työskentelyä hyvin."

Vaikutukset omiin työtehtäviin ja koulutustarve

- Uuden järjestelmän oppiminen vie aikaa (9 vastausta)
- Ylimääräisiä työtehtäviä on tullut ja avustavan henkilökunnan töitä valuu tuomarin tehtäväksi järjestelmän takia (19 vastausta)
- Työnjaossa työparin kanssa epäselvyyttä, koska yhtenäisiä käytäntöjä ei vielä ole syntynyt
- Työn ja asiakirjojen hallinta edellyttää Aipan ulkopuolisia järjestelmiä (8 vastausta)
- Omaa työtapaa mietittävä ja kehitettävä
- Tuomiolauselman laatiminen on hitaampaa, joten asioita saa istuntopäivän aikana käsiteltyä entistä vähemmän (5 vastausta)
- Enemmän manuaalista syöttämistä, tarkistettavaa ja läpikäytävää

" Tuomarin aika kuluu sihteerinä toimimiseen."

"Olen AIPA-virastokouluttaja, mutta en ole saanut itsekään mitään koulutusta AIPAan."

"Järjestelmä ei toimi luotettavasti - - ja vaatii paljon sen ulkopuolista manuaalista työtä ja kirjanpitoa jutuista ja niiden vaiheista, koska siinä ei ole esim. määräaikaseurantaa"

"En hallitse enkä luota osaamiseeni."

"Aipa on johtanut sihteerini kuormittumiseen siinä määrin, että hän on ollut sen takia sairauslomilla."

"Työntekoa vaikeuttaa ylitulkittu 'tietoturva', joka tekee järjestelmästä vaikeakäyttöisen."

"Tietosuojasyistä tuomari ei voi aipassa katsoa muilla käsiteltävänä olevia/ olleita juttuja yksilöimättä tälle syytä. Tähän vaiheeseen menee monta klikkausta. Uusi käytäntö suojaa toki tietoja, mutta samalla estää ja vähintäänkin hidastaa merkittävästi minua hoitamasta ydintehtävääni. Keskeinen syy muiden juttujen avaamiselle on oikeuskäytännön tarkistaminen/ vakiintuneiden ilmaisujen etsiminen. Olemme virassa olevia tuomareita ja olisi kohtuullista luottaa meihin siinä, että tietoja käsitellään laillisesti. Tietosuojaa voisi suojata paremmin pistokoemaisilla tarkastuksilla niin, että ydintehtävän hoitaminen ei vaikeudu tällä tavoin."

Aipan käyttäjäkokemukset

- Hidastanut (145 vastausta)
- Vaikeuttanut (86 vastausta)
- Lisännyt työn määrää ja monimutkaistanut asian käsittelemistä (45 vastausta)
- Järjestelmä on puutteellinen ja epävarma ja ongelmia ilmenee usein (85 vastausta)
- Asioiden hallinta on hankaloitunut (17 vastausta)
- Hakutoiminnot ovat heikot (24 vastausta)
- Ohjeet ovat puutteelliset (5 vastausta)
- Käyttökatkoja on jatkuvasti ja niiden ajoitus on huono (10 vastausta)
- Tukipyyntöjä joutuu tekemään, mutta niihin vastaaminen on hidasta (12 vastausta)
- Manuaalisen työn lisääntyminen tarkoittaa suurempaa riskiä huolimattomuusvirheistä ja vaatii enemmän tarkastustyötä

” Aikaa kuluu yhä enemmän varsinaisen ratkaisutoiminnan sijaan ohjelman vaatimien kenttien täyttämiseen ja linkkien avaamiseen.”

” Vaikeuttanut ja hidastanut, ongelmia on myös niissä asioissa, jotka aiemmin hoituivat käytännössä automatisoidusti. Huono ohjelma, jossa ei ole huomioitu käytännön työntekemisen vaatimuksia.”

” *Asioita joutuu tekemään useaan kertaan, kun Aipa ei toimi odotetulla tavalla”*

” Aipassa on paljon hyvää, mutta järjestelmän toimimattomuus tekee työnteon todella epämiellyttäväksi”

”Järjestelmää ei selvästikään ole suunniteltu hovioikeuden kannalta. Esim. kaikki jutut, joissa olen ollut mukana, näkyvät yhdessä näkymässä eikä omien juttujen eli ns. vvj-juttujen listausta saa näkyviin vaivatta. Myös ilmoitukset uusista jutuista jäävät helposti huomaamatta kun jutut menevät vireilletulopäivän mukaiseen järjestykseen Aipassa.”

”Aipa näyttäytyy asiakirjojen säilyttämistä (eli pinoamista) varten laaditulta eikä työkaluna. Järjestelmä ei ole looginen, käyttäjäystävällinen eikä selkeä. Aipan sisäinen rakenne on monimutkainen eikä murupolut suinkaan ole loogisia. Kaikki tämä vie aikaa (ja kiristää hermoja). Järjestelmästä puuttuu hälytystoiminnot (vanhentunut rikos, kokoonpano) yms. Kaikkien em. seikkojen vuoksi laadin itselleni erillisen manuaalisen muistilistan, mitä ylläpidän. Tehokkuutta ja ajansäästöä siitä siis tuskin syntyy.”

” *Valmiin kansliatuomion perustelut yhtäkkiä hävinneet. Jatkuvasti saa pelätä milloin jotain tärkeää katoaa kokonaan*.”

”Malliratkaisujen hakeminen on vaikeutunut merkittävästi.”

”Lainkäytön yhtenäisyyden voi katsoa vaarantuvan, kun Aipan hakutoiminnot ovat niin huonot.”

”Aipan takia olen miettinyt työpaikan vaihtamista pois tuomioistuinlaitoksesta.”

” Pelottaa, että teen virkavirheitä, kun järjestelmän käyttäminen on hankalaa. - - Aikaa menee aivan älyttömään asiakirjan muokkaamiseen tai uudelleen luomiseen, joka taas pois omasta vapaa-ajasta”

” Aipa on moninkertaisesti hidastuttanut työntekemistä. [Tämä] ei johdu oikeastaan osaksikaan siitä, että kysymys on uudesta järjestelmästä, vaan siitä että kaikkiin työvaiheisiin kuluu Rikostuomiosovellukseen verrattuna lähes poikkeuksetta moninkertainen aika. Kun tämä on tilanne myös sihteerien osalta, esimerkiksi istuntopäivät venyvät sen johdosta, että järjestelmästä ei saada ulos tuomiolauselmaa ja/tai maksulappuja sen edellyttämän valtavan manuaalisen työn johdosta, missä myös virheiden riski kasvaa. Työnantaja on myös täydellisesti laiminlyönyt luoda järjestelmän, joka tukisi käyttäjän virkavastuulla tekemää työtä esimerkiksi tarkastamalla, onko rikos vanhentunut, edellyttääkö teko syyteoikeutta ja onko rangaistusta vaadittu, onko tuomittu rangaistusasteikon ja asiaan sovellettavan lainsäädännön mukainen, onko ehdollisen täytäntöönpano määräaikojen vuoksi mahdollista, onko rikosuhrimaksu määrättävä ja sen määrä oikea jne. Kaikki näistä manuaalisista tarkastustehtävistä kone tekisi ihmistä huomattavasti paremmin, ja tarkastamiseen käytetty aika selvästi vähenisi. Sen sijaan järjestelmä on laadittu ensi sijassa palvelemaan sidosryhmiä, eikä virkavastuulla sitä käyttävää tuomaria tai tämän työparia.”

”AIPA ei järjestelmänä tue käyttäjäänsä välttämään virheitä, vaan se mahdollistaa ja on tehty mahdollistamaan monenlaisia vakaviakin virheitä ilman huomautuksia. Lisäksi järjestelmä edellyttää minimiratkaisuna valtavat määrät virhealtista manuaalista työtä.”

Miten Haipa on vaikuttanut työntekemiseesi?

Vastaajien mukaan sähköinen asiakirjahallinta on merkittävästi helpottanut etätyötä ja asiakirjojen saavutettavuutta. Erityisesti mainittiin, että asiakirjoja ei tarvitse enää siirrellä fyysisesti kokoonpanon tai sihteerin välillä, mikä on nopeuttanut asioiden kiertoa ja mahdollistanut joustavamman työskentelyn eri sijainneista. Moni koki myös, että sähköinen järjestelmä on parantanut asiakirjojen tallessa pysymistä ja vähentänyt paperityötä.

Toisaalta järjestelmään liittyvät tekniset ongelmat nousivat esiin lähes kaikkien vastaajien kommenteissa. Haipan hitautta, käyttökatkoja ja ohjelman jumittamista pidettiin suurimpina haasteina, ja monet kertoivat turhautuvansa odotteluun ja toistuviin virheilmoituksiin. Usein todettiin, että vaikka järjestelmä itsessään tarjoaa merkittäviä hyötyjä, sen tekniset puutteet syövät saavutettuja tehokkuushyötyjä. Hakutoimintojen heikkoutta ja asiakirjojen sekavaa sijoittelua pidettiin myös työntekoa hankaloittavina tekijöinä.

Vastauksissa tuli esiin kokemusten vaihtelevuus: osa piti Haipaa selkeänä ja toimivana järjestelmänä, kun taas toisten mielestä sen käyttö vaatii liikaa klikkauksia ja ulkoa opettelua. Jotkut näkivät järjestelmään kohdistuvan kritiikin osin muutosvastaisuutena, mutta valtaosa toi esiin konkreettisia kehitystarpeita, kuten asiakirjojen nimeämisen ja salassapitomerkintöjen työläyden sekä käyttöliittymän epäloogisuuden.

Yleisesti voidaan todeta, että Haipa on muuttanut työnteon sähköisemmäksi ja etätyöhön sopivammaksi, mutta tekniset ongelmat ja kehittämistarpeet ovat edelleen merkittävässä roolissa käyttäjäkokemuksessa.

Haipan vaikutukset työntekoon

Avoimeen kysymykseen saatiin noin 160 vastausta.

<u>Työnteon sujuvoituminen</u>

- Sähköinen asiakirjahallinta on helpottanut ja nopeuttanut työskentelyä (20 vastausta)
- Etätyö on mahdollistunut ja helpottunut selvästi (18 vastausta)
- Asiakirjojen jakaminen ja hallinta kokoonpanoissa on parantunut (6 vastausta)
- Vähemmän paperityötä, asiakirjat tallessa yhdessä paikassa (10 vastausta)
- Hyvä kokonaisuus, kun järjestelmä toimii moitteettomasti (5 vastausta)
- Toiminnot koetaan loogisina ja käyttö sujuvana (3 vastausta)

”Sähköinen käsittely on helpottanut merkittävästi etätyötä ja vähentänyt paperien siirtelyä. Kokoonpanojen asiakirjat ovat aina saatavilla ilman fyysistä kierrätystä.”

”Kun järjestelmä toimii, se toimii hyvin – sähköinen hallinta mahdollistaa nopean työnteon missä tahansa.”

”Haipan myötä juttujen kierto on nopeutunut ja paperiton prosessi toimii nyt paremmin kuin osasin odottaa.”

”Etätyö on nyt aivan eri tasolla kuin ennen, koska kaikki asiakirjat löytyvät helposti.”

”Haipasta löytyy helposti omat asiat eikä tarvitse enää pitää erillistä Excel-listaa.”

<u>Vaikutukset omiin työtehtäviin ja koulutustarve</u>

- Järjestelmän oppiminen on vaatinut aikaa ja perehtymistä (8 vastausta)

- Manuaalinen syöttäminen ja lisätyöt, kuten salassapitomerkinnät ja asiakirjojen nimeäminen,
- lisäävät työkuormaa (15 vastausta)
- Käyttö vaatii paljon klikkauksia ja järjestelmä koetaan toisinaan epäloogiseksi (10 vastausta)
- Huolta aiheuttaa, että jotain tärkeää jää huomaamatta sekavan käyttöliittymän vuoksi (4
- vastausta)
- Koulutuksia ja ohjeita pidetään toisinaan puutteellisina (3 vastausta)

”Haipa vaatii todella paljon yksittäisiä työvaiheita – pelkkä päätöksen viimeistelykin sisältää nykyään monta vaihetta enemmän kuin aiemmin.”

”Käyttölogiikka ei aina ole selkeä, vaan tuntuu että pitää opetella ulkoa, mitä pitää klikata missäkin järjestyksessä.”

”Salassapitomerkintöjen ja asiakirjojen nimeämisen vaatima aika on noussut selvästi verrattuna entiseen.”

”Pelkään usein, että jotain jää huomaamatta, koska etusivu on sekava ja käyttö ei ole intuitiivista.”

<u>Haipan käyttäjäkokemukset</u>

- Hitautta ja viiveitä koettiin usein (45 vastausta)
- Käyttökatkoja ja teknisiä ongelmia raportoitiin säännöllisesti (22 vastausta)
- Hakutoiminnot arvioitiin heikoiksi ja epäluotettaviksi (18 vastausta)
- Kokonaiskuva paranee hitaasti päivityksillä, mutta uudet ongelmat nousevat esiin (7
- vastausta)
- Turhautumista aiheuttaa jatkuva odottelu ja järjestelmän epäluotettavuus (15 vastausta)
- Osan mielestä järjestelmä toimii hyvin eikä ole ongelmia (6 vastausta)

”Haipa on ollut erittäin hidas – lataukset kestävät ja istunnoissa koko kokoonpano odottaa järjestelmän reagointia.”

”Käyttökatkot ja bugit näkyvät sähköposteissa päivittäin, mikä sirpaloittaa työskentelyä.”

”Hakutoiminto toimii satunnaisesti eikä löydä luotettavasti aiempia ratkaisuja – tämä hidastaa tiedonhakua merkittävästi.”

”Päivityksiä tulee jatkuvasti, mutta tuntuu että ne tuovat mukanaan uusia ongelmia.”

”Vaikka Haipa on teknisesti raskaampi kuin toivoisi, on silti hienoa, että kaikki asiakirjat löytyvät yhdestä paikasta ja työ onnistuu missä vain.”

”Järjestelmä on merkittävästi parantanut etätyömahdollisuuksia, vaikka teknisiä ongelmia yhä esiintyy.”

Miten lainsäädännön uudistukset ovat vaikuttaneet työhösi?

Tähän kysymykseen on annettu 187 vastausta.

Useissa vastauksissa toistuu, että uudistukset lisäävät työtä, edellyttävät jatkuvaa kouluttautumista ja aiheuttavat ajankäytöllisiä ongelmia. Eräissä vastauksissa on korostettu, että lainsäädännön muutosten seuraaminen kuuluu työtehtäviin ja että työ edellyttää ammattitaidon ja osaamisen kehittämistä. Joissakin vastauksissa uudistusten ei ole koettu vaikuttaneen työhön lainkaan tai vain vähän tai niitä koetaan olevan liikaa. Useissa vastauksissa on kiinnitetty huomiota myös sääntelyn monimutkaistumiseen, harkinnan- ja tulkinnanvaraisen sääntelyn lisääntymiseen ja kiireelliseksi säädettyjen asiaryhmien kasvuun. Eräissä vastauksissa on ilmoitettu suoraan, että uudistukset kuormittavat, ja osasta se on pääteltävissä vastauksen sisällöstä. Vastauksissa on nostettu useita yksittäisiä uudistuksia ja muutoksia esimerkkinä. Yksittäisistä säädösten muutoksista nousevat esille erityisesti seksuaalirikoksia koskevat muutokset, alaikäisten asianomistajan juttujen säätäminen kiireelliseksi vuonna 2023 ja vuonna 2026 voimaan tuleva todistetallenneuudistus yleisissä tuomioistuimissa. Uudistusten lisäksi on kiinnitetty huomiota korkeimman oikeuden ennakkoratkaisujen vaikutukseen työmäärään ja oikeuskäytäntöön. Myös lainsäädännön sirpaloituminen, sääntelyn lisääntyminen ja lain valmistelun taso on nostettu esille eräissä vastauksissa. Eräässä vastauksessa on toivottu enemmän tiedottamista oikeuskäytännöstä. Joissakin vastauksissa on kiinnitetty huomiota siihen, ettei säädettäessä kiireellisiksi asiaryhmiä ole osoitettu vastaavia lisäresursseja.

Millä tavalla työmäärä on mahdollisesti muuttunut esimerkiksi viimeisen viiden vuoden aikana?

Yleisenä havaintona on, että vastaajien mielestä työmäärä on kasvanut, syynä sekä juttumäärän että kiireellisten juttujen lisääntyminen että asioiden muuttuminen laajemmiksi ja vaikeammiksi. Vain harva katsoi määrän pysyneen ennallaan tai jopa vähentyneen. Myös työvoiman kokemattomuus, oikeudenkäynnin asianosaisen toiminta ja esittelijän ja kansliatehtävien valuminen tuomareille mainittiin syyksi – päinvastaisia havaintoja ei ollut. Aipa ja muutkin tietojärjestelmät toistuivat kuormitustekijöinä, ks. myös erillinen Aipa-kysymyskooste. Voidaan huomata, ettei kukaan vastaajista kertonut Aipan helpottaneen työtä. Organisaatiomuutosten osalta oli sekä positiivisia että negatiivisia arvioita – joskus työmäärä oli vähentynyt, joskus ei. Muutama vastaaja koki lisäresurssien auttaneen. Alueelliset työmääräerot tuotiin esille. Yksi vastaaja katsoi median palvelemisen ja julkisuusasioiden aiheuttavan lisätöitä, ja hankalat asiakkaat mainittiin kahdessa vastauksessa.

Selvästi useimman vastauksen mukaan työmäärä on kasvanut, ja jutut ovat muuttuneet vaativammiksi ja laajemmiksi niin että työaika ei riitä:

”Työmäärä vaan lisääntyy ja asiat ovat entistä monimutkaisempia, vaatii aina syvällistä substanssiin perehtymistä melkein asia kuin asia, varsinkin siis riita-aasioissa

”Jutut ovat laajentuneet, monimutkaistuneet ja niissä on uusia outoja aiheita kuten bitcoin.”

”Juttumäärä ja juttujen (asiakkaiden) vaikeusaste on lisääntynyt huomattavasti.”

”Jutut laajempia ja vaikeampia. Nyt jatkuvasti pitää tehdä ylitöitä, että jotenkin pärjää.”

”Jutturakenne monimutkaistunut, jutut laadultaan vaikeutuneet ja pääkäsittelyjen kesto pidentynyt huomattavasti”

”Rikosasioita on paljon enemmän kuin aiemmin, käsiteltävät rikokset ovat vaikeampia/monimutkaisia vyyhtejä ja pääkäsittelyt kestävät useita päiviä. Rikosasioissa on usein KV-ulottavuus (haastaminen, tulkkaus ym).”

”Jutut ovat vaikeutuneet ja lisääntyneet, tullut lisää kiireellisiä juttuja”

"Työmäärää on kasvanut koko ajan ilman että koskaan on kysytty, sopiiko se. Juttumäärä on kasvanut ja juttujen laatu vaikeutunut, pitää hallita kaikkea mahdollista yhtä aikaa. Syyttäjiä ja istuntopäiviä, ilmaantuu lisää ja lisää, samoin kiireellisiä, vaativia juttuja. Iso osa jutuista on näytöllisesti ja laadullisesti vaikeita, kuten ihmiskauppajutut. Julistettavia juttuja on vähän. Ylipäätään koskaan ei pääse kirjoittamaan tuomiota heti, vaan vasta viikkojen tai kuukausien päästä, mikä hidastaa työtä.”

”Istuntojen välissä ei pysty kirjoittamaan kaikkia kansliatuomioita, niitä kirjoitetaan iltaisin, öisin ja viikonloppuisin. Yksi ongelma on kiireessä tehdyt ylimalkaiset syytteet ja varmaan kiireestä johtuva asiaesittelyjen ja loppulausuntojen heikko taso. Käräjäoikeus on se perälauta jonne jutun voi roiskaista ja jättää tuomioistuimen perattavaksi. Valmistautumiseen on liian vähän aikaa kaikilla osapuolilla."

Yksittäisissä vastauksissa on positiivisia huomioita lisäresursseista:

”Lisääntyneet resurssit ovat vähentäneet jaettavien juttujen määrää, minkä seurauksena asiamäärä alkaa lähestyä ideaalista tilannetta, jossa asioita riittää jokaiseen työvaiheeseen, mutta käsittelyn kestoajat ovat alkaneet lyhentyä.”

”Helpottunut pk-seudun saatua lisäresursseja.”

”Lievittänyt mahdollisesti oman kokemuksen myötä mutta myös lisäresurssien vuoksi.”

Parannusehdotuksina on esitetty työn jaon tarkastelua ja erikoistumista:

”Paljon saataisiin työmäärää tasattua jo nykyisellään jos virastotasolla kriittisesti tarkasteltaisiin työmääriä eri henkilöiden välillä. Paljon töiden epätasaista jakaantumista ja toisaalta myös Tivi voisi tarkemmin seurata että lisäresurssi joka myönnetään käytetään myös siihen mihin se on myönnetty ja jos sitten jostain syystä juttuja "jätetään odottamaan" esim. ylemmän tuomioistuimen ratkaisua, pitäisi olla selkeä suunnitelma mitä lisäresurssi siinä tilanteessa tekee.”

”Asiaryhmiin erikoistuminen on mahdollisesti helpottanut työmäärää.”

”[Työmäärä] tiivistynyt tiettyyn asiaryhmiin, mikä on hyvä asia. ”

Työvoiman kokemattomuus aiheuttaa kuormitusta etenkin juttujen vaikeutuessa:

”Asiat ovat vaikeutuneet ja entistä pienempi osa henkilöstöstä pärjää kaikissa asioissa. Ne, jotka pärjäävät, joutuvat kantamaan vastuuta oikeusturvan toteutumisesta kohtuuttomasti.”

”Työntekijöiden ikärakenne vaikuttaa työmäärään (ei juttumäärään, mutta työn määrään ja siihen kuluvaan aikaan). Kollegiaalisessa päätöksenteossa kokemattomuus jää kokeneempien jäsenten paikattavaksi.”

”Asiat vaikeutuneet, ratkaisemisen/perustelemisen vaatimustaso kasvanut, resurssit vähentyneet, esittelijät ja sihteerit kokemattomia.”

Esittelijöiden ja avustavan henkilökunnan tehtäviä on valunut tuomareille, mikä vie aikaa lainkäyttötyöltä, ja vaihtuvuuden takia menetetään kokemusta:

”Meille tuomareille on siirtynyt esittelijöiden ja jopa kanslian hoidettavaksi kuuluvia tehtäviä.”

”Tuomareille on enenevissä määrin siirtynyt muuta kuin lainkäyttötehtäviä. Itse asioihin perehtyminen lainkäytön tasolla on vähentynyt, muu kansliatyö on alkanut viemään entistä enemmän aikaa.”

”Sihteereillä säännönmukaisesti koko päivän saldovapaita. Siitä ei sovita etukäteen tuomarin kanssa, ja tuomarin vastuulla se, että asiat tulee hoidettua vapaista huolimatta. Tällainen menettely kuormittaa ja lisää työtä tuomarille. Tuomarit myös tekevät erinäisitä syistä johtuen paljon sihteereille kuuluvia tehtäviä."

”Meiltä lähti hyvät ja pitkään apunamme olleet sihteerit palkan takia, ja tällä hetkellä meillä on sihteerit, jotka eivät oikein osaa avustaa notaareja. Usein sihteeri kysyy myös, että voiko tämä asia odottaa tai emme saa tehdä tiettyjä ratkaisuja moneen viikkoon, koska sihteeri lomailee ja sijaistaja ei osaa tehdä työtä.”

”Jatkuvista henkilövaihdoksista johtuen talossa on kaaos.”

Myös oikeudenkäynnin asianosaisten toiminta ja julkisuus teettää lisätyötä:

”Rikosasioissa se, että on paljon uusia syyttäjiä lisää työmäärää, koska tuomari/notaari joutuu pyytämään useammin syytteen korjauksia/täydennyksiä ym. Myös se, että syyttäjiä on eri puolilta Suomea aiheuttaa sen, että toimintatavat eivät ole puolin ja toisin tuttuja.”

”Myös jonkun syyttäjän erikoinen toiminta lisää työmäärää merkittävästi; perusteettomia väitteitä/ tarpeetonta todistelua/ syyttäjä vastakuulustelee omaa tähtitodistajaansa käyttäen tähän tarpeettomasti aikaa, mikä olisi yksinomaan puolustajan tehtävä yms. Myös avustajapuolella ollut

erikoisia väitteitä (mm. vaadittu koko rikosasiaa hyödyntämiskieltoon), jolloin sellaisten käsittelyratkaisujen määrä lisääntyy, joille ei ole aiemmin ollut tarvetta."

"Epäasiasiallista käytöstä joutuu kuuntelemaan nykyisin enemmän, mikä osaltaan on lisännyt työn kuormittavuutta. Omaa työmäärää lisää myös se, että enenevissä määrin asianosaiset eivät tule oikeudenkäyntiin hyvin valmistautuneina. Tämä on varmasti seurausta syyttäjien ja avustajien liiallisesta työmäärästä, mutta se lisää oikeudenkäyntien kestoa, kun vaatimuksia tarkistellaan pitkin oikeudenkäyntiä ja riidattomat ja riitaiset seikat eivät ole alusta asti selvillä, minkä vuoksi oikeudenkäyntiä on mahdotonta suunnata keskittymään vain riitaisiin kysymyksiin."

"Työn kuormittavuutta lisää myös yksittäiset erittäin hankalat ja todella työllistävät asiakkaat."

"Julkisuuskysymykset ja median palveleminen aiheuttavat paljon lisätyötä."

Aikataulupaine kohdentuu tuomareihin kohtuuttomalla tavalla:

" Sihteerien taholta tulee koko ajan tuomareille uusia vaatimuksia, kuten, että tuomiolauselmat pitää olla sihteereillä edellisenä päivänä kello 12. Aina kuitenkaan tämä ei ole mahdollista johtuen muista kiireistä ja yllätyksistä tuomiota kirjoitettaessa. Samaan aikaa myös useita tuomioita kirjoitettavana. Sihteereiltä ei tule joustoa. Jos et ole pystynyt antamaan tuomiolauselmaa kello 12 mennessä, vaaditaan tuomion siirtoa oli juttu minkä tasoinen tahansa. Jos et noudata, osastopalaverissa tämä otetaan esille, minkä koen nöyryyttävänä ja siitä saa palautetta esimiehiltä. Sihteereihin ei kohdistu samalla tavalla mitään vaatimuksia, että esim. jutut pitäisi olla valmisteltu viikkoa ennen istuntoa, vaan he pyrkivät siihen, mutta usein eivät muista työkiireistä johtuen pysty tekemään niin. Tällainen aikatauluttaminen ja epäoikeudenmukaisuus kuormittaa ja stressaa valtavasti. Kaikki yrittävät parhaansa mukaan tehdä kaiken valmiiksi niin pian kuin mahdollista, mutta aina se ei van ole mahdollista."

Työaikaa kuluu huomattavasti tietojärjestelmiin (AIPA, M2), jotka eivät helpota työn tekemistä vaan vievät tilaa substanssityöltä ja tuovat lisätehtäviä tuomarille:

"Työmäärässä ei sinänsä ole tapahtunut oleellista muutosta, mutta Aipa on tehnyt työstä huomattavasti kankeampaa ja hitaampaa. Aipa on lisännyt työmäärää, ja tämä pitäisi ottaa huomioon kasvattamalla merkittävästi henkilöresursseja."

"Eniten työmäärä on kuitenkin lisääntynyt tapellessa erilaisten järjestelmien kanssa. Myös se, että esim. M2 -järjestelmää käyttää jokainen tuomari itse, ei ole järkevää valtion varojen käyttöä."

"Työ on Aipan ja sihteerien vaihtumisten takia pirstaloitunut. Ennen oli enemmän aikaa lainkäytölle. Nyt aika menee kanslian pyörittämiseen sihteerin kanssa ja Aipa-liitännäisten asioiden hoitamiseen ja ihmettelemiseen."

Alueelliset erot työmäärissä nousivat esille:

"Etelä-Suomen käräjäoikeuksissa on moninkertainen työmäärä muuhun maahan verrattuna."

"Työmäärä käräjäoikeudessa pääkaupunkiseudulla ei ole mitenkään hallittavissa työajan puitteissa."

"Iso käräjäverkkouudistus 2019 on aiheuttanut katastrofin ainakin pk-seudulla (viive käsittelyaikoihin, mikä aiheuttaa töiden kasaantumista. laajaa tyytymättömyyttä henkilökunnassa). Lisäksi juttujen määrä Ruuhka-Suomessa kasvaa jatkuvasti. Lopputulos ei siis ole hyvä."

"Työmäärä jakautuu epätasaisesti hovioikeuspiirien välillä, mikä on iso ongelma."

Juttujen vaativuuden lisääntyminen yhdessä määrällisten tavoitteiden ja kanssa kuormittaa ja vaarantaa laadun:

”Juttujen laatu ja vaativuus sekä tuomarilta edellytetyt muut toimet ovat lisääntyneet merkittävästi. Juttumäärä on lähtenyt käsistä ja töitä tehdään koko ajan riskirajalla ja toivotaan, ettei suurempia virheitä tapahdu. Nyt tahkotaan pelkkää määrää eikä ratkaisuiden laadun varmistamiselle jää aikaa.”

AIPA-tietojärjestelmän koetaan altistavan virheille, koska siitä puuttuu mm. perustoiminto, joka ilmoittaisi rikosasian olevan vanhentunut:

"Oikeuskansleri ja hovioikeudet ovat alkaneet kyttäämään käräjätuomareiden virheitä entistä enemmän. Kansleri on keksinyt sähköiset virheajot asettamillaan ehdoilla. Sinänsä ok, että laatua tarkkaillaan ja varmistetaan, mutta voisi jotain kohtuullisuutta ja ymmärrystä löytyä. Tuomarin tuomitseminen virkarikoksesta varmaan jonkun mielestä on kivaa, mutta kysymyshän on lähes aina työskentelyssä tapahtuneesta inhimillisestä virheestä. Vaihtoehtonahan on se, että painetaan reilusti jarrua työtehossa, jotta varmasti ei tule virheitä.

AIPA:an ei ole asetettu ""herja"" -ominaisuutta siinä tapauksessa, että rikosjuttu on vanhentunut laskennallisesti. Tämä lienee tarkoituksellinen ""kompa"", sillä määräajan seurannat lienevät ensimmäisiä apuvälineitä, mitä ATK:lla on ihmisen avuksi luotu. Kanslerin sähköiset ajot onnistuvat kuitenkin erittäin hyvin! ”

Mihin toimenpiteisiin toivoisit työnantajan ryhtyvän epäasiallisen vaikuttamisen ja käytöksen johdosta?

Useassa vastauksessa korostetaan sitä, että epäasiallisen vaikuttamisen ja käytöksen tapauksissa tulisi olla yhteinen rintama, jota osoitettaisiin etenkin johdon tasolta. Työntekijää ei pidä jättää yksin asian kanssa, ja työnantajalla tulisi olla selkeät toimintaohjeet kyseessä olevia tilanteita varten. Myös nopea ja oikea-aikainen puuttuminen korostuu vastauksissa. Monessa vastauksessa on otettu esiin rikosilmoituksen mahdollisuus. Työntekijöille tulisi myös tarjota riittäviä tukitoimia, kuten työnohjausta. Toisaalta vastauksissa on tuotu esiin, että joissain tuomioistuimissa tilanteeseen on tullut parannusta parin vuoden aikana.

- Työnantajan tulisi ottaa vastuu mahdollisista toimenpiteistä (viranomaisyhteistyö, yhteydenotot, rikosilmoitus). (25 vastausta)
- Työntekijää ei tule jättää yksin. (21 vastausta)
- Selkeät toimintaohjeet, jotka käydään läpi yhdessä ja joiden mukaan myös toimitaan. (18 vastausta)

- Viraston johdon tasolta on tultava selvä kata, että menettely ei ole hyväksyttävää ja että ongelma on viraston yhteinen, ei yksittäisen virkamiehen oma ongelma. Ohjeistus tilanteisiin laadittava, siitä tiedotettava ja sen oltava helposti saatavilla.
- Toivon, että työnantaja ottaisi epäasiallisen vaikuttamisen ja käytöksen vakavasti ja keskustelisi siitä työntekijän kanssa ja pohtisi yhdessä hänen kanssaan, tulisiko asialle tehdä jotain. On väärin, jos vain sallimme sen, että meitä voi kohdella huonosti asiakkaan ollessa turhautunut.
- Työnantaja on hampaaton, kun epäasiallinen vaikuttaminen tapahtuu aiheettomina kiusantekomielessä tekaistuina haastehakemuksina ja niihin liittyvinä esteellisyysväitteinä, muutoksenhakuina, kanteluina ja rikosilmoituksina.
- Työyhteisössä tulisi laatia ohjeet näitä tilanteita varten, työantajan pitäisi kannustaa ja olla mukana tekemässä rikosilmoitusta tarvittaessa, työnantajan tulisi ohjata käyttämään työterveyden palveluja ja mm. työn ohjausta tulisi lisätä.
- Siihen pitäisi puuttua, mutta usein keinot voivat olla vähissä.
- Ainakin voisi olla koulutusta / yhteisiä tilaisuuksia teeman ympäriltä ja siitä voisi puhua enemmän. Nyt tuntuu, että jokainen jää tämän asian kanssa yksin.
- Tuomarien pitäisi saada työskennellä nimettöminä.
- Epäasiallisen vaikuttamisen kohteena oleva virkamies pitää saada kauas epäasiallisesti käyttäytyvästä henkilöstä, eli virkamiehen ei tule tarvita vastailla epäasiallisesti käyttäytyvän henkilön sähköposteihin/tietopyyntöihin/soittoihin tms. vaan kommunikaatio täytyy delegoida korkeammalle taholle eli johdolle/henkilöstöhallinnolle.
- Asia on riittävällä hoidossa tällä hetkellä, kun viraston alueella ei ole enempää tämän kaltaista vaikuttamista. Tilanne voi kuitenkin muuttua, jolloin toimenpiteitä voidaan tarvita enemmän.
- Helsingin käräjäoikeuden osalta täytyy antaa johdolle tästä iso kiitos eli asia on nostettu johdon toimesta keskiöön, asioihin puututaan, niistä tehdään ilmoituksia johdon toimesta ja asia ei ole enää yksittäisen virkamiehen vastuulla.
- Asiaa ei puettaisi ko. tuomarin omaksi ongelmaksi, joka todennäköisesti on jotenkin ko. tuomarin itse ansaitsema, kun ei ole riittävän taitavasti käsitellyt tilannetta.
- Esimiehen ja ennen kaikkia talon johdon tulisi ottaa asia vakavasti ja tarjota tukitoimia. Meidän talossa jokainen tuomari on asiansa kanssa yksin ja joutuu itse tekemään kaikki toimenpiteet, mikäli haluaa joihinkin toimiin ryhtyä. Ikään kuin ongelma ei koskisi tuomarikuntaa tai työntekoa yleisesti, vaan olisi jotenkin henkilökohtainen ongelma.

- Lähiesihenkilö ottanut kollegoihin liittyvät tilanteen vakavasti, talon johto ei niinkään. Toivoisin, että kaikkeen epäasialliseen vaikuttamiseen, uhkailuun ja väkivaltaan suhtaudutaan vakavasti ja niin, että johto ryhtyy toimiin, eikä asia jää yksittäisen tuomarin omaan harkintaan/vastuulle.
- Ennaltaehkäisy: esimerkiksi ei edellytettäisi henkilökohtaisen työsähköpostin käyttöä asiakkaiden kontaktoimiseen. Kaikki asiakaspuhelut vaihteen kautta edellyttäen, että soittaja esittelee itsensä ja asiansa vaihteelle, joka kertoo minulle, kuka soittaa ja millä asialla.
- Selkeä prosessi, mitä tehdään. Ennakkosuojautumisen keinoista tulee kertoa ja muistuttaa säännöllisesti ja etenkin uusille työntekijöille. Vaikuttaminen keskeytetään katkaisemalla suora yhteys (sähköposti, puhelin) käsittelijään. Vaikuttamisen jälkeen juttu mahdollisuuksien mukaan siirretään toiselle käsittelijälle, jonka suorat yhteydet estetään vaikuttamisen estämiseksi.
- Varhainen ja rohkea puuttuminen
- asiaan puuttuminen johdon taholta: esim. kokoonpanon vaihtaminen, selkeät ohjeet miten toimia tilanteessa ja kenelle ilmoittaa asiasta
- Työnantajan pitäisi laatia tästä toimintasuunnitelma ja toteuttaa sitä tilanteen niin vaatiessa. Nyt työpaikalla on liiaksi totuttu siihen, että muutoksenhakijat uhkailevat ja käyttävät epäasiallista kieltä. Esimiehiltä ei saa tukea tällaisessa tilanteessa, mutta vähättelyä heidän taholtaan kyllä saa.
- Sanktiot tuomarin epäasiallisesta käytöksestä pitäisi säätää voimakkaammaksi ja työnantajalla pitäisi olla tosiasialliset keinot puuttua virassaan erottamattoman tuomarin toimintaan.
- Työnantajan tulisi heti tehdä rikosilmoitus asiasta matalalla kynnyksellä. Virkamiehelle/asianomistajalle tulee heti tarjota oikeudenkäyntiavustajaa valtion kustannuksella sekä ohjeistusta tämän "edun" käyttöönottoon. Täytyy muistaa, että henkilö on joutunut mahdollisen rikoksen uhriksi nimenomaan virkansa puolesta.
- Työnantajan vaikutusmahdollisuudet heikot ja rajalliset ulkopuolisiin tahoihin. Hyvä käytös kunniaan yleisesti (kansalaiskasvatus). Tarvittaessa vakavammista teoista tutkintapyynnöt poliisille, joskin niistä seuraavat prosessit ovat raskaita eivätkä välttämättä ole asialle hyödyksi vaan pikemminkin haitaksi asianomistajataholle.
- Ylipäänsä työnantaja voisi olla aktiivisempi ja tarjota tukea ongelmatilanteissa. Tuomioistuimen johto on ollut hyvin haluton puuttumaan tilanteisiin mitenkään.
- Helsingin käräjäoikeudessa asia on parantunut selvästi viimeisen parin vuoden sisään. Nykyään prosessit ovat näiltä osin kunnossa, kaikenlainen häirintä otetaan johdon toimesta vakavasti ja siihen puuttuminen ei jää yksittäisen tuomarin aktiivisuuden varaan.
- Puuttua toimittajien ammattitaidottomaan ja epäasialliseen käyttäytymiseen.
- Asioiden vieminen eteenpäin ilman, että se edellyttää epäasiallisen vaikuttamisen tai käytöksen kohteeksi joutuneen tuomarin vaatimusta. Kyse on järjestelmään, ei yksittäiseen tuomarihenkilöön kohdistuvasta menettelystä, johon järjestelmän tulisi suhtautua vakavasti.
- Reagoivan talon sisäisesti sekä ulkoisesti työntekijää puolustaen.

Sana on vapaa - kerro mielipiteesi mistä tahansa tässä kyselyssä sivutusta teemasta

Työn vaatimukset ja voimavarat

Yleistä

- Hallinto-oikeuksissa on viime vuosina ollut mahdollista edetä tuomarin tehtäviin nopeammin kuin aiemmin, ja tuomarikunnan virkaikärakenne lienee muutoinkin nuorentunut aiemmista vuosista/vuosikymmenistä. Nuorilla tuomareilla ei ole ollut enää yhtä paljon aikaa hankkia kokemusta esittelijänä/esittelevänä jäsenenä vanhempien tuomarien opissa, vaan on nopeammin päätynyt tilanteeseen, jossa joutuu kantamaan kokoonpanoissa suurempaa vastuuta. Tämä on osaltaan lisännyt työn kuormittavuutta.

- On turhauttavaa havaita, miten epätasaisesti resurssit jaetaan tuomioistuinlaitoksessa paitsi oikeusasteittain myös samalla asteella eri tuomioistuinten välillä. Käräjätuomarin työmäärä voi eri puolilla Suomea samalla palkalla olla aivan erilainen ja on hämmästyttävää, ettei tässä nähdä valtakunnallisesti mitään korjaustarpeita vaikka asian todentaminen pitäisi nykyisten tilastointimahdollisuuksien perusteella olla varsin helppoa.

- Työ on mielenkiintoista, mutta vastuun takia työmäärä ja työtehtävät tuntuvat liiallisilta. Mielestäni laajimmat ja vaikeimmat jutut tulisi jakaa kokeneimmille tuomareille ja nuoremmat tuomarit tekisivät enemmän määrää. Palkkaus on myös huono työn vaativuuteen nähden, etenkin käräjäoikeuksissa joissa vastuu kaikesta on yksittäisellä käräjätuomarilla.

- Toivoisin että enemmän selvitettäisiin asioita virastotasolla. Oma kokemukseni on että ongelmat/haasteet poikkeavat merkittävästi virastoittain. Monissa paikoissa tuntuu, että resurssia kyllä on mutta se jakaantuu epätasaisesti (toiset tekevät töitä kellon ympäri ja toiset kehuvat olevansa lepokodissa), toisissa paikoissa vuositavoite ratkaisuille on varsin olematon/huomattavasti pienempi verrattuna toisiin virastoihin. Eli jos on sama palkka niin silloin myös työmäärä pitäisi olla sama. Työhyvinvointia helposti lisäisi se, että virastoissa huolehdittaisiin paremmin resurssien tasaisesta jakaantumisesta ja rohkeasti siirrettäisiin resurssia yksiköiden ja osastojen välillä. Ylipäänsä tuomarin pitäisi saada keskittyvä tuomarin työhön ja hänellä olla osaava sihteerityöpari tai tiimi, joka hoitaa sille kuuluvat tehtävät. Käräjänotaareidenkin silmissä houkuttelevuus työnantajana on aika heikko, jos auskultointi vuosi kuluu notaareiden kokemuksien perusteella osassa paikoissa osin arkistoidessa ja postitusta hoitaessa. Vastakkain asettelun sijasta toiveena aktiivinen yhteistyö Tivin kanssa, monen asian korjaaminen ei vaadi rahaa vaan asenteen muutosta ja ihan rehellistä peiliin katsomista niin johdolta kuin tuomareilta ja kansliahenkilökunnalta.

- Vain hullu suostuu tähän työhön mitä nyt teen. Minut pakotettiin siirtymään osastolle, jolle kaadetaan jutturyhmät joita kukaan muu ei suostu hoitamaan ja lisäksi työtavat on järjestetty lainvastaisella ja järjenvastaisella tavalla. Toivon mukaan kestän sen ajan, kunnes sallitaan vaihto normaaliosastolle.

- Varsinaisen tuomarintyön lisäksi pitää itse asentaa puhelimet, tietokoneet, mikä ei kuulu tuomarin työhön. Lisäksi on liikaa kaikenlaisia (usein ihan turhia) työryhmiä, joihin pitää osallistua varsinaisen työn ohella. Palkkaus on huonompi kuin esim. yksityisellä sektorilla, samoin työterveyshuolto. Uudet tietojärjestelmät ovat epäkeskoja, ja tuomari joutuu vastaamaan jopa siitä, jos järjestelmän vuoksi tuomioon tulee joku virhe. Kaiken tämän ns.

ylimääräisen sälän vuoksi aikaa keskittyä varsinaiseen tuomarin työhön eli tuomioiden tekemiseen on niukasti aikaa, mikä johtaa siihen, että kiire lisääntyy ja kiireessä syntyy enemmän virheitä, joihin oikeuskansleri sitten entistä hanakammin puuttuu ja joista voi tulla tuomarille koviakin sanktioita.

- Työmäärä ei ole missään suhteessa siihen, millaista määrällistä tulosta odotetaan. Jos tuomari on istuntosalissa 2-3 päivää viikossa, ja lisäksi haastaa, valmistelee, sovittelee, käy viestinvaihtoa asianosaisten kanssa, ohjeistaa sihteeriä jne., niin milloin ne tuomiota pitäisi kirjoittaa? Itse kirjoitan tuomiot yleensä iltaisin ja viikonloppuisin, koska virka-aikana siihen ei yksinkertaisesti ole mahdollisuutta. Teen jatkuvasti töitä iltaisin ja viikonloppuisin ja niin tekevät muutkin, koska Skype-lista hohtaa vihreänä. Mielestäni työmäärä vaarantaa jo kansalaisten oikeusturvan, ja onhan Edilex tulvillaan artikkeleita etenkin käräjätuomareiden saamista huomautuksista, kun on tuomittu vanhentuneista teoista tms. Tämän työkuorman alla on vain ajan kysymys, jolloin teen itse uupuneena ja kiireessä vastaavan virheen. Itse työ on mahtavaa, palkitsevaa ja opettavaista, ja tekisin tätä työtä mielelläni jos työmäärä olisi kohtuullinen. Mutta tällaisenaan en halua tätä työtä jatkaa, tai päädyn ennenaikaisesti hautaan.

- Täällä ollaan usein kutsumusammatissa, ja työ on hyvin mielekästä. Rakastan työtäni, mutta siitä huolimatta aika ajoin työmäärä on siinä määrin liiallinen, että harkitsen aika ajoin vakavasti onko tässä mitään järkeä. Työpaikan ylin johto on viimeisen viiden vuoden aikana vaihtunut, ja olen huomannut miten iso merkitys on uuden johtaja sanoittamisellaan luomalla hyvällä hengellä ja työn arvostuksella.

- Virkavastuulla tehdään töitä, joiden määrä on usein suhteettoman iso verrattuna siihen käytettävissä olevaan työmäärään. Tuomarien palkkaus on jäänyt jälkeen yksityisestä sektorista. Uudet järjestelmät kuormittavat myös tällaista henkilöä, joka pääsääntöisesti suhtautuu positiivisesti uudistuksiin. Liika on liikaa ja ärsyttää jos järjestelmät ei toimi. Esim. miksi AIPAan ei ole rikospuolelle saatu sellaisia tuomiopohjia jotka olisivat sellaisenaan käytettävissä? Paljon saa muokata ennenkuin pääsee itse asiaan. Myös tuleva videotallenneuudistus tuntuu taas yhdeltä lisätyötehtävältä jolle ei varata resursseja mutta pitäisi vaan kaiken muun ohella pystyä ottamaan haltuun.

- Tuomarin työ on mielestäni mieluisaa ja pidän siitä paljon. Näen oman työni tällä hetkellä kutsumusammattina, enkä haluaisi tällä hetkellä tehdä muuta kuin sitä, mitä teen. Työn vaativuus ja voimavarojen riittäminen vaativat sen, että tuomarina pystyy hoitamaan hommansa itseohjautuvasti, ja tuomarilta vaaditaan myös hyviä oman työn organisointitaitoja. Tuomarityössä kuormitus ainakin omalla kohdalla tapahtuu lähinnä omasta aloitteesta (eli esim. sopii liian tiheästi istuntoja, osallistuu tiheään useisiin koulutuksiin tai tapahtumiin jne.), joten tuomarin on tärkeää ymmärtää omat rajat ja osata myös rajata työtään siltä osin, ettei ns. substanssityö kärsi liikaa. Mielestäni tuomarintyössä esihenkilön rooli on pienempi kuin yleensä, koska tuomarit ovat itseohjautuvia ja tuomarin täytyy osata pitää huoli omien juttujensa hoitamisesta ilman kädessä pitämistä. Arvostan esihenkilöä, joka luottaa alaiseensa eikä kyylää ja kysele koko ajan alaisensa perään. Näen tuomioistuin uran muuten houkuttelevana, mutta epätietoisuutta tällä hetkellä herättävät etenkin lyhyet määräaikaisuudet, joilla itsekin olen työskennellyt nyt 1,5 vuotta, eikä loppua luonnollisesti näy noin 5-8 vuoteen, ennen kuin vakituinen virka (ehkä) on mahdollista saada. Lisäksi huolta herättävät huhut, joiden mukaan virastoihin voidaan ottaa meidän kokemattomien sijaan

kokeneempia tuomareita (esim. asessoreita jne.), jotka vievät kokemattomien lyhyet määräaikaisuudet. En tiedä, mihin nämä huhut perustuvat ja onko tämä menettely lainmukaista, mutta tällaisista asioista kuuleminen ei tuo luottoa siihen, että oma virkaura olisi jotenkin turvattu tuomioistuimessa. Tämä tuottaa todella paljon stressiä oman tulevaisuuden suunnitteluun, ja omalla kohdalla myös aiheuttaa enemmän stressiä kuin itse tuomarin työ, josta itsessään pidän hyvin paljon. Epäasiallista vaikuttamista en ole kauheasti kohdannut työssäni muutamia kertoja lukuun ottamatta. Toistaiseksi vaikuttaminen on ollut sillä tavalla "kaukaista", ettei esim. henkilökohtaisuuksiin taikka perheenjäsenten uhkailuun ole menty. Tämä on kuitenkin kuulemani mukaan hyvin yleistä tuomioistuimessa, etenkin käräjäoikeuksissa (Etelä-Suomessa), eikä siltä kukaan tuomari voi täysin välttyä.

- Työaikaa pitäisi jäädä myös jossain määrin ajatuksenvaihtoon kollegojen kanssa ja tutorointiin. Tätä voidaan kutsua myös tiettyjen palaverien (tuomarien kokoukset) ja koulutuksen järjestämisen ajaksi. Esim. Oli aivan keskeistä, että korkeimman oikeuden antaessa avustajien palkkiota koskevan ratkaisunsa, virastossa tuomareilla oli aikaa vaihtaa mielipiteitä siitä, miten ratkaisua oli tulkittava ja mitä ratkaisu tarkoitti omien tulevien ratkaisujen osalta. Kun virastossa on vallalla yhteisen tekemisen meininki ja riittävä tutorointi-halukkuus, ovat tuomiot enemmän linjassa keskenään ja laadukkaampia. Tällöin myös yleensä kollektiivinen suoritusnopeus on parempi. Selvät asiat voidaan ratkoa massana. Myös notaarikoulutus on tällöin laadukkaampaa, koska notaarit saavat riittävää apua kaikilta tuomareilta, eivät vain omalta tutoriltaan.

- Olen aktiivisesti hakenut muita töitä päästäkseni eroon työn ylitsepääsemättömäksi kasvaneesta kuormituksesta. Pidän itseäni kokeneena tuomarina ja valtava psykososiaalinen kuormitus on johtanut muihinkin terveysongelmiin. Vaikka tämän parempaa työtä sisällöltään ei olekaan, en ole valmis jatkamaan työn tekemistä näissä oloissa oman sekä psyykkisen että fyysisen terveyden kustannuksella. En edes halua ajatella, miten selviäisin työstä, mikäli minulla olisi esim. pieniä lapsia. Asiallisesti jatkuvasti puolisoni joutuu venymään, jotta edes jollain tavoin selviän töistäni.

- Tietotekniset järjestelmät pitäisi päivittää tähän päivään, eikä hankkia suoraan ajastaan jälkeenjääneitä, toimimattomia järjestelmiä. Osaavaa kansliahenkilökuntaa tulisi lisätä ja kouluttaa, sekä tehdä heille tuomioistuintyö houkuttelevaksi. Osaavan kansliahenkilökunnan sitouttaminen työhönsä helpottaisi myös nyt tuomareille valuneen ylimääräisen työn tekemistä, jolloin tuomarin työn kuormittavuus vähenisi huomattavasti.

- Ajoittain henkilöstöresurssi ollut vajaa, jolloin kuorma entisestään kasvanut. Annetaan ymmärtää, että yliaikaisen työn voi tasoittaa, vaikka se ei tunnolliselle keskivertosuorittajalle ole mahdollista. Äideillä saattaa olla ajoittain erityistä kuormaa lapsista. Jos se otetaan keventäen huomioon, muiden kuorma kasvaa. Olen jaksanut. Useat pitävät ohellani vain hyvin lyhyen ruokatauon. Tehokkain väki, jota on pieni vähemmistö, selvinnee kohtuullisella ajankäytöllä. Pystyvimmille saattaa kertyä muita enemmän työtä. Oletan, että tulevat sukupolvet eivät samassa määrin jaksa/viitsi ja alan houkuttelevuus voi laskea. Ala edelleen naisistuu. Heistäkin kyvykkäimmät kuitenkin tulisi saada tuomioistuimiin.

- Työ on merkityksellistä ja motivoivaa itsessään, aina ollut. Työn vaativuus ei ole kuitenkaan suhteessa siitä saatuun palkkaan ja sen tuottamaan vastuuseen. Ei ole järkevää polttaa

terveyttään loppuun tässä työssä. Pakko siis ruveta oikomaan työn laadussa tai hidastaa tahtia ja ruuhkautua, jotta selviää jota kuinkin henkisesti ja fyysisesti eläkkeelle.

- Käräjäoikeuden työpaine on liian kova. Uusilta tuomareilta vaaditaan käytännössä samaa tahtia kuin kokeneilta, jolloin työpaineet kasvavat entisestään. Siirtymäväylä käräjäoikeudesta hovioikeuteen ja sieltä takaisin käräjäoikeuteen on heikentynyt, kun palkkaluokkien porrastus on poistettu.

- Työn kuormittavuuteen vaikuttaa eniten omat työtavat. Mikäli sähköiset järjestelmät jäävät vieraiksi ja omat työtavat ovat hitaat ja kehittymättömät, työ voi olla todella kuormittavaa. Samoin, jos tuomari ei osaa rajata omaa työtään, tai on luonteeltaan "liian kiltti" ottamaan kaiken mahdollisen työtehtävän vastaan, voi edessä olla liikakuormitus. Tuomarin työssä mielestäni henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on erittäin suuri merkitys kuormituksen ja voimavarojen kohdentamisen suhteen. Tuomarin työ on täysin itsenäistä, joten itseohjautuvuus ja omien rajojen tunteminen ovat kriittisiä asioita. Tuomareita tulisi kouluttaa myös näillä osa-alueilla: Tehokkaat työtavat, voimavarojen oikea kohdentaminen, tehokas ajankäyttö. Ne ovat avainasemassa tässä työssä jaksamisessa.

- Työn kuormittavuutta lisää se, että käsittelyssä on useita eri kiireellisiä asiaryhmiä. On pakkokeinoja, rikosasioita, vangittujen juttuja, yrityssaneerauksia ja konkursseja. Kun pitäisi kirjoittaa rikostuomioita / valmistautua istuntoihin / olla istunnossa tulee kiireellisiä saneeraus- ja konkurssiasioita, jotka vaativat perehtymistä. Tuomion kirjoittaminen jää usein iltaan ja virka-ajan ulkopuoliseen aikaan. Vaikka työaikaa ei olekaan, ei se tarkoittane sitä, että töitä pitäisi tehdä kellon ympäri.

- Vaihdoin työpaikkaa maakunnan ko:een suurelta osin pk-seudun valtavan juttumäärän ja sen odotettavissa olevien terveysvaikutusten vuoksi. Kannatti!

- Työmäärä on liian suuri eikä tavoitteet (käsittelyajat) ole saavutettavissa, jos tekee virka-aikaa. Kalenterissa ei ole lainkaan varaa sairastua tai mahdollisuutta muihin poissaoloihin. Juttuja jaetaan koko ajan lisää, koska ne pitää jakaa jollekkin, mutta ei huomioida millainen työtilanne jo on. Vaihtuvuus on suurta eikä uuden työntekijän perehtymiselle anneta riittävästi aikaa, vaan odotetaan samaa tulosta kuin 3 v talossa olevalta.

- Virkavastuu ja suuri työmäärä on huono yhdistelmä. Palkkauksen pitäisi olla siihen nähden kannustavampaa. Uusia tuomareita tulisi tukea enemmän. Muutaman kuukauden määräaikaiset sijaisuudet aiheuttavat stressiä.

- "Epävarmuus, jatkuva lyhyiden määräaikaisuuksien putki samaan aikaan kun työnantaja edellyttää suunnittelemaan elämää esimerkiksi yli vuoden päähän istuntoja ja lomia sopiessa mutta työnantajalta ei ole odotettavissa kuin lyhyitä määräaikaisuuksia, joista saa tietää parhaimmillaan kuukausi ennen edellisen loppumista.

  Työmäärä on varsin suuri eikä tietotekniikka tue tätä yhtään vaan esimerkiksi kaikki muistiinpanot, määräajat yms. tulee olla jotenkin itsellä muualla ylhäällä.

Käräjätuomarilla lomat/vapaat ovat lähinnä stressaavia, koska jutut pitää saada hoidettua ja niitä ei kukaan muu hoida lomien aikana, jolloin ennen/jälkeen loman tulee tehdä pidempää päivää että kaikki tulee asianmukaisesti hoidettua.

- Olen myös huolissani sekä omasta että kollegoiden työssä jaksamisesta - jatkuva kiire ja paine voi lopulta johtaa vakaviin seurauksiin. Lisäksi myös ihmisten oikeusturva on asia, mistä pitäisi pystyä huolehtimaan kunnolla.

- Koen, että ylemmät tahot (OM, oikeuslaitos, Tivi) eivät ota tarpeeksi vakavasti sitä, mihin suuntaan tuomioistuintyö on viime vuosina mennyt ts. todella kuormittavaksi ennen kaikkea aivan liiallisen työmäärän ja aikataulupaineen sekä toimimattomien ohjelmistojen (mm. Aipa) vuoksi. Koen, että ratkaisujen pohtimiselle ja kirjoittamiselle ei ole tarpeeksi aikaa ja ainoa millä on enää väliä, on juttujen nopea läpivirtaus. Tuomioistuintyössä pysyvät "pinnalla" nykyään ainoastaan ne, jotka pystyvät "roiskimaan" juttuja eteenpäin välittämättä siitä, että kyse on yksittäisille ihmisille ja heidän elämälleen todella tärkeistä asioista, jotka ansaitsisivat tulla huolellisemmin käsitellyiksi kuin mitä ne nyt keskimäärin tulevat. Olen todella pettynyt tähän työhön sekä siihen, mihin asiat ovat menneet. Pidän tuomarin työstä sisällöllisesti, mutta työn olosuhteet alkavat olla todella tukalat.

- Suuri ongelma on resurssien arviointi ja jakaminen vain saapuneiden, ratkaistujen ja vireillä olevien lainkäyttöasioiden perusteella huomaamatta sitä, että käräjäoikeudet ovat muuttuneet: pienimmätkin ovat saman kokoisia kuin entiset isommat yksiköt. Se, mitä muodostettujen isompien yksiköiden hallinto ja muut lainkäytön tukitoimet vaativat, on jäänyt kokonaan miettimättä, kun on yhdistelty erilaisia yksiköitä. Lainkäytön niukoista resursseista joudutaan sitten siirtämään väkeä tukitoimiin. Itsenäisyydestä ja riippumattomuudesta huolimatta olisi määriteltävissä, mitä kunkin kokoinen yksikkö tarvitsee lainkäytön lisäksi. Nyt esimerkiksi hallintosihteerien (ja hallintopäälliköiden) asema ja pieni palkka ovat aivan kohtuuttomat työn määrään ja vastuullisuuteen nähden.

- Nykyiset resurssit olisivat hyvinkin riittävät, kunhan vanhentuneista ja tarpeettoman raskaista työtavoista päästäisiin eroon.

- Notaariajan perusteella työ tuomioistuimessa kiinnostaa todella paljon ja on sisällöltään innostavaa, ongelmana on työn määrä ja kuormittavuus suhteessa palkkaukseen ja virkojen määräaikaisuuteen. Kun aikaisempi työ on sisällöltään huomattavasti vähemmän kuormittavaa, sen palkkaus on lähes sama/jopa parempi kuin mitä käräjätuomarin palkkaus on, eikä siinä ole samalla tavalla aikatauluun sidottua tehtävää verrattuna tuomioistuintyöskentelyyn, kynnys vaihtaa on todella korkea, kun tietää siirtyvänsä samalla vakituisesta virasta määräaikaisiin pätkiin, puhumattakaan työn määrän ja siitä aiheutuvan kuormituksen merkittävästä kasvusta.

- Rakastan työtäni mutta sitä on määrällisesti niin paljon, että virhemahdollisuus kasvaa eikä työtä pysty tekemään niin hyvin kuin muutoin osaisi. Tämä huolettaa.

- Minulla on kokemusta hallinto-oikeuden esittelijän, hovioikeuden esittelijän ja käräjätuomarin työstä ja olen antanut vastaukset pääasiassa ajatellen hovioikeuden esittelijänä ja käräjätuomarina saamien kokemusten pohjalta.

Monivalintavastauksista ei täysin ilmene työmäärään ja voimavaroihin liittyvät ongelmakohdat. Kuten antamistani vastauksista ilmenee, voin työssä hyvin, en koe työtä stressaavaksi ja enkä tee pitkää työviikkoa (koskee niin tuomarin kuin esittelijän työtä). Pääsääntöisesti työskentelen alle 36 tuntia viikossa. Tämä kuitenkin tarkoittaa sitä, että joudun priorisoimaan työtä valtavasti siten että työn laatu kärsii. Työ taakka ja resurssit ovat liian vähäiset ja selvitäkseni näistä joudun tekemään työtä huonommin kuin haluaisin. Olen kokenut että työssä on kaksi vaihtoehtoa: uuvuttaa itsensä työmäärän ja -kuorman alla ja tehdä työt huolellisesti tai selvitä päivästä toiseen kohtuullisella työajalla, mutta työnlaadusta tinkien. Olen joutunut oman ja perheen hyvinvoinnin vuoksi valitsemaan jälkimmäisen.

- Työ on erittäin kiinnostavaa, mutta henkilöstöresurssit ovat valitettavasti liian vähäiset.

- "Käräjätuomarin työ on mielenkiintoista, mutta kognitiivisesti vaativaa eikä meillä ole mitään työnohjausta tms. Istunnossa on vastuu prosessinjohdosta, koetusta oikeudenmukaisuudesta erilaisissa tilanteissa ja ihmisten kanssa, ja samalla pitää imeä tietoa jutun sisällöllisestä hahmottamiseksi, laatia muistiinpanot wordiin ja sähköisiin tiedostoihin myöhempää päätöksentekoa varten. Välineet eivät tue työtä (tekoälyä ei ole käytössä) ja salien ergonomia ja akustiikka on järkyttävän huonolla tasolla.

  Virkavastuu alkaa kun haastehakemus tulee vireille, silti itse ei voi juttumäärään vaikuttaa mitenkään. Etkä siihen minkälaiset syyttäjät saat, osalla on valtava työkuorma, jaettu toisten vanhoja juttuja, ja ongelmat heijastuvat sitten meidän työssä. Pöydälle jaetaan kerta toisensa jälkeen esim raiskausjuttuja, joissa tekoajat ovat 3-5 vuoden takaa, ja vaikka mitä teet, kierre jatkuu ja jutut viivästyvät. AIPA on hidastanut kaikkia vaiheita todella paljon eikä sen opetteluun ja haasteisiin ole varattu aikaa. Teemme nyt paljon työtä vain kyseisen järjestelmän vuoksi, eikä siihen voi luottaa.

  Työajattomuus on jatkuvaa ylityötä ja säännönmukaista yötyötä, mielelläni ottaisin kellokortin käyttöön. Päätöksenteko prosessina on haastavaa, mutta siitä puuttuu ymmärrys ja avoin keskustelu sekä suunnittelu. Vaativia juttuja tulee puskista, eikä niitä aina tunnisteta juttujaossa. Juttuja on liikaa ja vaativia seksuaalirikos yms pitää kyetä kiireessä ratkomaan istunnon jälkeen lautamiesten kanssa, eikä heistä ole ammatillista apua, vaan tilanne vaan lisää kiirettä. Tuomarin työ on kuuntelua ja ajatustyötä, mikä vaatii aikaa ja rauhaa, mutta työ keskeytyy myös siksi koko ajan. Kolmen tuomarin kokoonpanoissa on osaamista, mutta niitä ei saa eikä resurssit riitä. Lisäksi keskustelu siitä, minkälaiset jutut laadultaa ja laajuudelltaa vaatisivat kolme tuomaria on vähäistä. Asioita myös helposti yliyksinkertaistetaan hokemalla mantraa siitä, että ratkaisuna on juttujen julistaminen, ja hyvää tarkoittaen muistuttamalla älä tee viikonloppuna. Työkuorman alle jää siinä sitten yksin. Laki siitä että tuomio pitää antaa kahdessa viikossa on edelleen ihan absurdi eikö vastaa realiteetteja. Se toimii pahimmillaan lyömäaseena, johon viittaamalla vika löytyy tekijästä jos et onnistu.

  Tarvitsisimme enemmän ymmärrystä ja keskustelua päätöksenteosta, mitä se on ja millaista sen tulisi olla.Tarvitsemme strategian, miten ja järjestyksessä asioita tehdään liian pienillä resursseilla, ja miten ”näkymätön työ” saadaan näkyväksi.
  Kaikki tämä kamala valitus, siksi että on iso huoli. Teemme tosi arvokasta työtä, ja jos parannusta ei tule, niin miten jaksamme eläkeikään ja miten varmistamme että jatkossa on osaavia ja sitoutuneita tuomareita.

- Kaikki kulminoituu siihen, että työtä on vain yksinkertaisesti liikaa. Pelkästään se ei auta, että esimies sanoo, että jokainen huolehtii omasta jaksamisestaan ja suunnittelee oman kalenterinsa, jos kiireellisiä työtehtäviä tulee ovista ja ikkunoista. Ja jos joku kiireellinen työtehtävä jää kiireen ja ajanpuutteen vuoksi tekemättä, se on viime kädessä aina työntekijän eli yksittäisen virkamiehen omalla vastuulla (aina rikosoikeudelliseen vastuuseen saakka). Näin ei voi jatkua. Vastuu tulee ulottaa esimiehiin, jolloin heillä on velvollisuus oikeasti järjestellä työt ja työn jakaminen siten, että kiireelliset tehtävät pystytään hoitamaan ja että ne jakaantuvat kaikille tasapuolisesti. Ns. ei-kiireelliset sitten odottavat, jos valtio ei lisäresursseja anna. Tilanne on jatkunut jo vuosia sellaisena, että joku saattaa ratkaista kohtuullisen uusia ei-kiireellisiä asioita, kun taas toisella on juttupinossa iso läjä kiireellisiä, jotka olisi tullut hoitaa jo aikoja sitten. Ja tämä ei johdu jälkimmäisen laiskuudesta tms., vaan töiden organisoinnista. Tähän asiaan liittyy se, että tuomioistuimissa usein uusille työntekijöille laitetaan kohtuuton työkuorma suhteessa kokeneempiin kollegoihin. Tässä käytetään hyväksi uusien tietämättömyyttä sekä määräaikaisuuksia (määräaikaiset eivät uskalla huomauttaa epäkohdista, koska siitä ei yleensä seuraa mitään hyvää). Tavallaan ymmärrettävää tämä kokeneempien kollegoiden oman reviirin puolustaminen, koska kaikilla on liikaa. Mutta oikein tämä ei missään nimessä ole. Eikä myöskään järkevää, jos ajatellaan asiakasta (kaikkien tulisi saada asiansa suunnilleen samassa ajassa ulos riippumatta siitä, kenen käsittelijän pöydälle juttu on rantautunut).

  Tuomioistuinlaitos on resurssi- ja palkkakuopassa. Toimiva tuomioistuinlaitos on yksi valtion peruspilari. On häpeällistä, missä jamassa tämän maan tuomioistuinlaitos ja sen yleinen arvostus on.

- Resurssipula näkyy niin työn määrässä, muutoksiin reagoimisen hitaudessa kuin ICT:n eli AIPA:n täydellisen epäonnistumisessa. Ja kaikki ylemmät tahot vain nostavat kätensä pystyyn ja pyytävät joka kerta, että jos vielä kerran vähän venyttäisiin ja tehtäisiin enemmän yms... Heikkoa johtamista; kaikki otetaan annettuna eikä resursseja vaadita. Surkeaa, että yleinen henki on sellainen, että "tämä nyt vain on näin eikä tähän voida vaikuttaa".

- Määrällisten tavoitteiden saavuttamiseen painostetaan monilla eri tavoin. Määräaikaisten ja alemman palkkaluokan tuomareiden on vaikea kieltäytyä ylimääräisistä työtehtävistä ja sijaistuksista, koska pelkäävät sen vaarantavan uralla etenemistä tai määräaikaisuuden jatkumista. Työhön käytetyn ajan tasaaminen on vaikeaa tai mahdotonta käytännössä. Johtaminen ja esihenkilötyö ovat heikkoa. Käräjäsihteereiltä ei edellytetä huolellista työtä. Käräjäsihteereiden työtä siirretään tai pyritään siirtämään tuomareille. Tuomarit joutuvat kouluttamaan ja perehdyttämään käräjäsihteereitä. AIPA on heikentänyt työolosuhteita merkittävästi. Koulutusta erityisosaamisen kehittämiseksi ei juuri ole. Myös prosessinjohdon kehittämiseksi tarjottavaa koulutusta kokeneemmille tuomareille ei ole. Vahvennettuja ammattituomari kokoonpanoja ei käytetä resurssisyistä niin paljon kuin olisi tarvetta. Palkka ei korreloi työn vaativuutta, vastuuta ja osaamista.

Tietojärjestelmät ja muut työvälineet

- En tiedä, miksi lainkäyttöhenkilöstön, ml. tuomarien, halutaan itse asentelevan ohjelmia, hoitavan lainkäyttösihteerien ja kirjaamon tehtäviä jne. Olisi fiksumpaa käyttää lainkäyttöhenkilöstöä nimenomaan lainkäyttötyöhön, jolle ei ole muita tekijöitä. Haipan osalta ärsyttävät krooninen hitaus ja epäluotettavuus, sekä päivittäiset paksulla jargonilla kirjoitetut ORK:n ja Valtorin viestit...

- Tietojärjestelmäuudistuksen epäonnistuminen syö iloa työstä. En jaksa ymmärtää, miksi tuomioistuinlaitoksen kaltaisessa instituutiossa otettiin väenväkisin käyttöön täysin puutteellinen järjestelmä, jossa ei edes perusasioita ollut valmiiksi mietitty (esim. arkistointikysymys). Ohjelman toimimattomuus ja paikoin suoranainen soveltumattomuus käsittelemään etenkin rikosasioita on ollut todella hämmentävää. Koulutuksen jättäminen yksin virastokouluttajien harteille on ollut minusta edesvastuutonta, etenkään kuin virastokouluttajille ei ole tarjolla mitään omaa koulutusta aiheeseen. Tiketteihin ei tule vastauksia ORK:sta eikä TIVI tai ORK esimerkiksi tiedota häiriöistä kovinkaan kattavasti, jos lainkaan. Samalla pitäisi ihan lainkäyttötehtävistä suoriutua.

- Koko ajan lisääntynyt ei-substanssiosaamisen tarve, pitäisi olla mikrotukihenkilö ja osata kaikki videoyhteyksiin liittyvät kommervenkit, meillä ei ole sihteeriresurssia laitettavaksi riita/hakemus/pakkokeino/inso/lähestymiskieltoistuntoon, vaan niissä tuomari on yksin, ja joutuu hoitamaan videoyhteydet ja mahdollisesti sähköisten todisteiden esittämisen yksin. Silloin varsinaiseen ASIAAN keskittyminen jää vähemmälle.

  RikosAipan epäonnistumisesta nyt ei viitsi edes mainita...

- Tietojärjestelmät pitää saada kuntoon ja muutostahtia pitää hidastaa. Ihmiset pitää saada ymmärtämään, että tuomarin työtä on ennen kaikkea juttujen laadukas ratkominen, eikä kaikenlaisen muun touhun tekeminen. Tätä keskeistä tuomarin työtä pitäisi saada tehdä rauhassa ja niin, että on riittävä aika ratkaisujen harkitsemiseen ja kirjoittamiseen.

- Tietojärjestelmät ja muut uutuudet tuodaan täysin keskeneräisinä ja ajetaan väkisin käyttöön ja se aiheuttaa töiden hidastumista / Työnteon täydellistä katkosta kun järjestelmät eivät toimi toivotulla tavalla!

- Työvälineiden pitäisi olla kunnossa ja huonoista tietojärjestelmistä pitäisi voida luopua, jos ne eivät toimi. Työssä viihtyminen on viimeisten vuosien aikana romahtanut.

- Tuomareilla on sama ongelma kuin julkisen puolen lääkäreillä. Avustavan henkilökunnan työtä on siirretty tuomarille ja vieläpä tehtäväksi surkeilla tietojärjestelmillä. VvM: n mielestä tehokkuus lisääntyy, vaikka todellisuudessa käy päinvsstoin. Lisäksi kaikki tekniseen työhön kuluva aika on poissa varsinaisesta ratkaisutoiminnasta, jota saadaan todellisuudessa aiempaa vähemmän. Tämä ei kuitenkaan näy pelkkään lukumäärään perustuvissa tilsstoissa. TIV: n perustaminen on johtanut hallinnollisen työn lisääntymiseen käräjäoikeuksissa vaikka piti käydä päinvastoin. Laamanni ei ole enää tuomari lainkaan ja muutkin ovat saaneet erilaisia oheistöitä. Erilaiset viraston hallinto- ja johtamistoimet häiritsevät niitäkin tuomareita, jotka eivät niihin osallistu. Liian paljon riippuu päällikkötuomarin mielipiteistä.

- Resurssit ovat aivan liian tiukalla jo alkujaan puhumattakaan jatkuvista tietoteknisistä muutoksista.

- ICT-järjestelät kuormittavat, niiden tietoturvan nimissä tapahtuvat kirjautumisen vaikeudet kuormittavat ja kollegoiden työtilanteen seuraamisMAHDOLLISUUDEN puute demoralisoi.

Toisaalta korona opetti täydellisen hybridityömallin ja olen niin vanha ja lähellä eläkeikää, että voin tehdä asiat omalta ja oikeusalamaisten kannalta parhaalla ja järkevällä tavalla.

- Tuomariliiton tulisi näkyvämmin nostaa Aipa-järjestelmän ongelmat esiin! Aipa on käsittämättömän huono järjestelmä, enkä voi ymmärtää, miten se on voinut maksaa 60 miljoonaa (!!!) euroa. Aipassa on lukematon määrä teknisiä puutteita ja käytettävyysongelmia, ja TIV on sälyttänyt monien ongelmien ratkaisemisen yksittäisille tuomioistuimille (esimerkkinä se, että eri tuomioistuimissa on erikseen jouduttu kehittämään omat Aipa-työtavat ja -työtapaohjeet, kun TIV tai Aipa-hanke eivät ole sellaisia viitsineet kehittää).

- TIVI:n tavoitteena ilmeisesti ovat heikennykset työtiloihin. Tekosyynä tähän TIVI käyttää lisääntynyttä etätyötä. Tuomarin työtä ei kuitenkaan pysty tekemään avokonttorissa. Oman pysyvän työhuoneen mahdollinen menettäminen pitkän työuran tehneelle tuomarille tuntuu ikävältä "palkkiolta" työuran loppuvaiheissa.

- Nykyään tietojärjestelmät ovat luokattomalla tasolla ja niiden ongelmien ratkomiseen menee suhteeton määrä aikaa. Olen juristi enkä IT-työntekijä ja haluan tehdä juristin työtä.

- AIPA kuntoon, kiitos.

- Tietojärjestelmät ovat vain koko ajan lisääntyneet. Niiden suuri määrä ja eri salasanat, selaimet ym. aiheuttavat suurta kuormitusta, vaikka olen näppärä it-asioissa. Suuri työmäärä ja tietojärjestelmiin liittyvä kuormitus ovat syy sille, miksi harkitsen työpaikan vaihtoa.

- Tuomioistuinlaitos on jälkeenjäänyt teknisessä kehityksessä! Tekoälysovelluksia pitäisi ruveta kehittämään avuksi työhön - muussa tapauksessa jäädään jälkeen yksityisestä vielä lisää ja käsittelyajat yms. kasvavat entisestään. Järjestlemän jäykkyys, hierarkia, kaavamaiset "vanhoihin" tapoihin jämähtäminen madaltavat tehokkuutta ja työn mielekkyyttä

- Haipa on ihan OK. Tietokoneen ja puhelimen asennukset ja päivitykset on ihan älyttömän vaikeita ja pitää tehdä itse. Ne ovat uuvuttavampia kuin jutut. Apua ei saa ja se on epäystävällistä. Kirjautumiskoodit tietokoneelle on älyttömän vaikeita ja muuttuu koko ajan pidemmiksi.

Avustava henkilökunta

- Kun menossa on kahdeksas työpari kuuden vuoden aikana, yrittää vain saada työtehtävät rullaamaan. Esihenkilöni ei ollut huomannut asiaa ja oli epäuskoinen, kun kerroin.

- Käräjäsihteerit alkavat olla kovin tiukoilla tietoteknisten ongelmien yms. vuoksi, heidän jaksaminen huolestuttaa.

- Tarvitsemme lisää tuomareita, mutta täytyisi muistaa, ettemme pysty mihinkään, ellei meillä ole riittävästi sihteereitä ja haastemiehiä. Heidän työnsä pitäisi arvostaa myös heidän palkkojaan nostamalla, jotta työ olisi nuorille houkutteleva uravalinta. Kukin tuomari toivottavasti pitää omasta sihteeristään huolta, mutta kuka huolehtii haastemiesten hyvinvoinnista, paisti viraston johto.

- Teen töitä toisena päivänä lähes joka viikonloppu, koska se on ainoa aika, kun voin häiriöttä keskittyä tuomion kirjoittamiseen. Virka-ajasta merkittävä osa kuluu työparin tehtävien tekemiseen, koska hän on liian uupunut ja stressaantunut eivätkä uudet sihteerit pysy kiireellisten tehtävien tahdissa. Näkisin, että olennaisin tapa puuttua tuomarin työn kuormittavuuteen on parantaa käräjäsihteerien palkkausta ja saada siten alalle nohevia ja reippaita työntekijöitä. Käräjäsihteerin työ edellyttää tekijältä sellaisia ominaisuuksia, joita omaavat ihmiset hakeutuvat aivan eri palkkaluokan tehtäviin.

- Kehityssuunta, jossa lainkäyttöhenkilöstö itse tekee hallinnollisia ja teknisiä tehtäviä on mennyt liian pitkälle. Ei ole hirveästi järkeä siinä, että tuomari käyttää työaikaansa esimerkiksi uuden työtietokoneen/puhelimen ohjelmistojen asentamiseen, tai matkaraporttien täyttämiseen M2 järjestelmässä, jota käytetään niin harvoin, että sen käyttämistä täytyy joka kerta opetella uudelleen. Tällaiset tehtävät hoituisi paljon nopeammin ja tehokkaammin keskittämällä ne osaavalle henkilölle.

Työajattomuus

- Jos siirrytään työaikalakiin, lopetan todennäköisesti tuomarina. Aivan järjetöntä. Ja mielestäni on täysin älytöntä monen valitus työkuormasta. Tekisivät töitä. Tuomarin työssä on hyvä, että työt saa tehdä silloin kun itselle sopii, teen usein iltaisin ja viikonloppuisin, sillä en koe työtä työnä. Vastapainona pidän hyvin rauhallisia aamuja ja se sopii itselleni. En todellakaan suostuisi 8-16 työhön. Järjetöntä. Ihmisillä pitää olla mahdollisuus noudattaa luontaista rytmiä. Tulosta täytyy seurata määrän ja laadun kautta. Teen todennäköisesti ajallisesti vähiten töitä meidän osastolla, joka on talon suurin mutta tulokseni on vuodesta toiseen paras. Johtuu siitä, että olen äärimmäisen tyytyväinen mahdollisuuksiin tehdä etätöitä ja vaikuttaa omiin työaikoihin. En koe työtäni lainkaan rasittavana.

- Tuomarit ja syyttäjät työaikalain piiriin ja työaikapankki käyttöön. Muuten ei ole esihenkilöillä mahdollista seurata työaikaa ja sen käyttöä, mitä edellyttää työturvallisuuslaki. Tarvittavat joustot työaikaan on saavutettavissa työaikapankin kautta. Tuomarit ampuvat omaan nilkkaansa kieltäytyessään työaikalain tuomasta suojasta mielenterveydelleen ja hyvinvoinnilleen. Tuomioistuinlaitoksen tietojärjestelmien kehittymättömyys johtuu nähdäkseni siitä, että tuomareiden työhön käyttämä aika on aina joustanut ja tuomarit ovat suostuneet tekemään työnsä tehottomasti työnantajan kiristäessä ruuvia koko ajan.

- Työajattomuus on suurin kirous. Tällä palkkatasolla pitäisi olla joku raja.

- Työaikalain piiriin ei tule siirtyä, koska työmäärän tasaaminen ja ajankäyttö on jokaisen itsensä parhaalla tavalla arvioitavissa. Työajattomuus mahdollistaa myös parhaiten työn ja perheen parissa vietetyn ajan jaksottamisen, joka ainakin itsellä vähentää stressiä ja tuo paljon työssä viihtyvyyttä. Vaatimukset ovat kasvaneet, rikospuolella pitäisi tietää aika laajasti eri oikeudenaloista, mikä toki on myös motivoiva ja kehittävä seikka. Resurssit ovat aika rajalliset, jolloin juttujen ratkaisu voi venyä aika paljonkin, nyt osalle syyttäjistä jaetaan päiviä jo vuodelle 2026. Kokonaisuutena olen kuitenkin erittäin tyytyväinen nykyisiin tehtäviini, saan tehdä juuri sitä mitä haluaisinkin. Kunhan viran vielä saisi joskus…

- Työajattomuus on hyvin tärkeä työhyvinvointia ja jaksamista ja muun elämän töiden kanssa yhteensovittamista lisäävä tekijä.

- Työajattomuus mahdollistaa sen, että työpäivät on mahdollista pitää tehokkaina ja lyhyinä ja se on hyvä asia. Monilla työkavereilla työpäivät ja viikot venyvät kohtuuttoman pitkiksi ja moni on ollut hyvin väsynyt. Kun ei ole työaikaa, tämäkin on mahdollista. Pidempiä työpäiviä tai työviikkoja en jaksaisi tässä työssä tehdä. Teen työpäivässä ja -viikossa aina sen minkä ehdin ja olen päättänyt, että se saa riittää. Enempään en pysty. Toistaiseksi minua ei ole huomautettu, että työntulokset määrällisesti olisivat liian alhaiset tai että käsittelen asiat liian verkkaisesti. Olen tunnollinen ihminen, mutta työ ja olosuhteet kaikissa virastoissa (5 eri virastoa 3:lla eri paikkakunnalla) ovat olleet sellaiset, että joudun tekemään tinkimään työn laadusta.

  Toivoisin, että kyselyn kautta vahvistuisi se, että työaika lainkäyttöhenkilöstölle ei ratkaise mitään. Kyse on liian vähäisistä resursseista ja kokoajan vaativammaksi muuttuvasta juttukannasta. Tässä tilanteessa työaikaan siirtyminen tarkoittaisi vain sitä, että hyvin monelle kertyisi lukuisia tunteja ylitöitä. Työkuormaan ja koettuun stressin määrään työaikaan siirtymisellä ei varmasti ole vaikutusta. Toisaalta minunkaltaisille ihmisille ja miksi ei niillekin, jotka tekevät pitkää työviikkoa, työajattomuus on yksi harvoista työsuhde-eduista valtiolla.

- Työaikaan siirtyminen olisi iso virhe. Ei mitään hyötyjä, mutta vapaus menisi. On vähän ärsyttävää, että tätä samaa kysytään aina vaan uudelleen, vaikka kaikissa vuosien varrella tehdyissä kyselyissä kannatus työajalle on ollut hyvin pientä.

Etätyö

- Työpaikalla tehtävän työn määrä on saneltu ylhäältä annettuna kytkemättä sitä konkreettisiin työtehtäviin perustellen läsnäolopakkoa yhteisöllisyydellä yms. epämääräisillä suureilla. Tuomioistuinlaitoksessa ei haluta ymmärtää, että yhteisöllisyyttä ja yhteydenpitoa on mahdollista ylläpitää muutoinkin kuin kasvokkain tapahtuvassa kommunikaatiossa ja että ihmisillä on siihen oikeasti halua. Johdon kyynisyys sitä kohtaan, että ihmiset eivät muka haluaisi työskennellä parhailla ja tehokkaimmilla mahdollisilla tavoilla kollegiaalisesti turhauttaa. Huono palkkaus ja tuomioistuinten vanhoillisuus/haluttomuus uudistua ovat suurimmat syyt sille, miksi harkitsen hakeutumista muihin tehtäviin.

- Vapaa ja täysi etätyö on tehokkaan työskentelyn ja jaksamisen perusta.

<u>Koulutus</u>

Yleistä

- Hallinto-oikeus saisi uusia mentorointi / perehdytysjärjestelmänsä.
- Koulutus jakautuu epätasaisesti käräjätuomareiden ja asessoreiden kesken. Toki asessorikoulutus on nimenomaan koulutusvirka, mutta syntyy vaikutelma, että siinä vaadittu koulutus järjestetään muiden kustannuksella siten, ettei esim käräjätuomareiden koulutukseen jää resursseja. Koulutuksia on harvoin vaikka tarvetta olisi useammin. Käräjätuomarit työskentelevät pääsääntöisesti itsenäisesti yksin virkavastuullaan, ja oikeudenkäynnin pääpainon tulisi olla alioikeudessa. Tähän nähden koulutusta tulisi olla selvästi nykyistä enemmän. Epätasaisuus on ollut pidempään havaittavissa mutta siihen ei ole tullut muutosta.

- Sosiaalisia taitoja ja haastavien asiakkaiden kohtaamista tulisi enemmän kouluttaa nuorille uran alkuvaiheessa oleville tuomareille.

- Luennoitsijoihin tulisi panostaa. Onneksi sentään syyttäjälaitos tarjoaa välillä mahdollisuuden tuomareille osallistua heidän koulutukseen, mutta näin ei pitäisi olla, vaan tuomareille tulisi olla TIV:n tarjoamaa koulutusta riittävästi omasta takaa. Työpaikalla töiden pitäisi jakaantua tasaisesti eikä niin, että ne, jotka tekevät jo valmiiksi työnsä ahkerasti ja työmäärällisesti enemmän kuin muut, saavat jatkossakin enemmän töitä. Työpaikalla ei pitäisi olla mahdollisuutta ns. sluibailuun ja siihen, että työt kasaantuvat sen johdosta muiden tuomareiden tehtäväksi. Esimiehiltä odottaisin parempaa puuttumista tällaisiin tilanteisiin.

- Tuomareille tulisi tarjota koulutusta aiempaa enemmän ja koulutuksen sisältöön sekä koulutuksen

Auskultointi

- Notaarien työmäärää lisätään kokoajan Varsinais-Suomen käräjäoikeudessa.

- Notaarina työ on sinänsä kiinnostavaa, mutta työmäärä on sen verran iso, että aikaa juttuihin perehtymiseen ei juuri ole. Tämä on ainakin joidenkin tuomareiden mukaan tarkoituksellista, että sillä testataan että kestääkö tuomioistuintyön paineen. Ok, kiva jos se on tarkoituksellista, mutta jos halutaan, että notaarit perehtyvät juttuihin ja pyörittelevät pykäliä ja omaksuvat tietoa, se ei ainakaan toimi.

- Erikoista on, että kun tuomareiden kanssa puhuu henkilökohtaisesti, kaikki ovat todella avuliaita ja heiltä saa hyviä vinkkejä ja ohjeita juttuihin, mutta jos asioihin yrittää vaikuttaa rakenteellisella tasolla, notaareiden palaute tunnutaan ottavan lähinnä laiskojen vätysten ininänä, ikään kuin notaarit yrittäisivät vain luikerrella pakoon jutuista, eikä palautetta edes harkita, vaan palaute tuntuu menevän tiiliseinään. Sen jälkeen notaareita syytetään "vastarintamielialasta".

- Notaareilla on muutenkin korkea kynnys lähteä antamaan kriittistä palautetta, koska kaikki notaarit tietävät, että auskultoinnin varjopuolia joutuu sietämään vain vuoden, eikä kukaan halua ottaa pienintäkään riskiä siitä että esim. notaareiden vastuutuomari alkaisi hankalaksi VT-nimitysten puoltojen ym. kanssa jos antaa kriittistä palautetta - joten notaareiden kriittistä palautetta pitäisi kuunnella ehkä tavallistakin tarkemmin, jos sitä annetaan, koska kynnys sille on jo lähtökohtaisesti korkea.

- Käräjänotaarien työt jakautuvat epätasaisesti. Toisilla töitä ei juurikaan ole, toisten osalta tuntuu, että työpäivät venyvät mahdottoman pitkiksi. Allekirjoittaneella auskultointivuosi on ollut hyvinkin hiljainen, mitä en osannut muita kokemuksia kuultuani odottaa. Olen pyytänyt aktiivisesti lisää töitä, mutta tämäkään ei ole muuttanut tilannetta. Vaikka notaareilla on tietty harjoitusohjelma ja kaava, jonka mukaan pääasiassa mennään, olisi hyvä, jos joustoa esim. jaettavien juttujen määrään olisi enemmän.

- Auskultointi on ihan todella todella surkea sisäänheittotuote tuomioistuimeen. Ennen auskultointia pidin tuomioistuinuraa mahdollisena vaihtoehtona, nyt auskultoinnin kestäessä olen todennut, että jatkossa olen mieluummin työtön kuin töissä tuomioistuimessa. Työn määrä on massiivinen eikä millään tavalla normaalityöajassa hallittavissa (pitää myös muistaa, että auskultoimaan tullaan hyvinkin niukalla taustaosaamisella, eli perehtymiseenkin _pitäisi_ olla aikaa varsinkin alussa), perehdytys on lähinnä toisten notaarien ja oman aktiivisuuden varassa (mutta ei saa kysellä liikaa koska se kuormittaa tuomareita!) ja silti

virkavastuu painaa. Ainakin oma käräjäoikeuteni näkee notaarit vain (tekisi mieli sanoa orjatyövoima)resurssina ja korostaa sitä, mitä notaareilta odotetaan ja mitä käräjäoikeus saa revittyä heistä irti, mutta tippaakaan ei ajatella sitä, mitä notaari saa irti käräjäoikeudesta ts. oma vastuu työnantajana ja kouluttajana unohdetaan täysin. Auskultointi on kuitenkin harjoittelu, joten se mielestäni asettaa myös työnantajalle "normaalityönantajaa" enemmän odotuksia ja velvollisuuksia. Auskultointi on myös liian erilainen eri käräjäoikeuksissa (todella paljon kuullut kokemuksia muilta) ja yhtenäistämiseen on suuri tarve. Ei luulisi olevan niin vaikeaa asettaa määrälliset ohjeelliset arvot eri juttulajien tavoiteltaviin ratkaisumääriin, sillä päästäisiin jo pitkälle.

- Käräjänotaarien työmäärä on liiallinen ja palkkaus erityisen heikko. Työtuntimäärät viikottain yli 50 h ja tehtävät valuvat vapaa-ajalle, jos haluaa niiden edistyvän.

- Tämä ei ole toki yllätys, mutta käräjänotaarien palkkaus ei ole missään suhteessa työn vaativuuteen, määrään ja vastuuseen. Tai on suhteessa - räikeässä epäsuhteessa. Koulutusvirka on koulutusvirka, mutta missään muussa työssä (olen ollut jo kauan työelämässä eli taustaa on paljon) ei ""koulutettavana"" olevalla ole näin mittavaa vastuuta vs. näin matala palkkaus.

  Minulle, kuten varmaan muillekin notaareille, myös tehtiin useita kertoja selväksi, että varatuomarin arvonimi ei perustu käräjäoikeudessa vietettyyn aikaan, vaan suoritettuihin tehtäviin. Tämän toki ymmärrän ja olen itse ihan samaa mieltä, mutta kyllä juttujen määrä on ihan todella mittava ja jotta tästä vuodesta voi myös nauttia, on oltava joko erittäin nopea omaksumiskyky taikka monipuolinen harkkaa tukeva edeltävä työkokemus - mieluiten molemmat. Itselläni näin on ja koen jo nyt sen merkityksen pelastavan suurena, mutta oletus ehkä tuomioistuimessa on se, että kaikki tulijat ovat em. porukkaa eli ne, joilla on haasteita, jäävät pulaan, elleivät ole samalla rohkeita ja avoimia tuomaan tilannetta esille.

  Jo haastattelussa olisi todellakin syytä tuoda avoimesti esille harkassa eteen tuleva työmäärä ja se, että jaksamisen tason on tärkeä olla hyvä, jotta oikeasti notaarit tietävät, mihin ovat hakeutumassa. Pitäisi olla myös vaatimus edeltävästä oikeasti harkkaa tukevasta työkokemuksesta (edes se 6kk), koska muuten todellisuus räjähtää silmille ja auskultoiville jää muisto työleiristä, jossa piti aivan liian nopeasti oppia liikaa ja kyetä paljoon. Lisäksi hakuvaiheessa painottuva opintomenestys tuottaa käräjäoikeuteen kyllä opinnoissa hyvin menestyviä, jotka ovat tottuneet syynäämään ja olemaan tarkkoja ja oikein tunnollisia (kuulun itse näihin, mutta oma aiempi työkokemus pelastaa paljolta), mutta käriksen työmäärä ei tällaista tarkkuutta kertakaikkiaan salli, jos talosta tahtoo lähteä hyvinvoivana varatuomarina ulos. Töitä saa olla, koska sitä se arkikin sitten tuomarina on, mutta töiden lisäys asteittain, esim. parin viikon sykleissä, olisi järkevämpää. Itse osasin muiden kokemusten kautta ottamaan 2 kk alkuajasta kaiken hyödyn irti ja tartuin aina juttuihin samantien. Ehdin siinä rauhassa oppia miten asiakirja kuoletetaan tai miten haastetaaan ym, kävin seuraamassa kaikki vaaditut istunnot ja opettelin asioita alusta asti., ja tämä hyöty maksaa nyt täydellä notaarin toimivallalla työskennellessä itseään kyllä korkojen kanssa takaisin. Kunpa kaikki saisivat saman vinkin alusta asti!

- Tässä on tullut jo paljon paljastettua, mutta suurin ongelma on se, että vaikka ongelmista sanoo, ei niille tehdä mitään. Sanotaan vaan ääneen, että kaikki toimii. Olisin ollut kiitollinen, jos olisin ennen auskultointia tiennyt enemmän eri käräjäoikeuksien eroista. Mielestäni

kuulemani perusteella käräjänotaareja ei kohdella tasapuolisesti eri käräjäoikeuksista. Joistain käräjäoikeuksista saa hyvän opin ja tuen ja joistain (meidän käo) ei saa lähes mitään perehdytystä tai tukea. Osa tuomareista kyllä auttaa, jos pyytää, mutta niitä on vain yksi-kaksi. Sitten kun notaarit eivät saa apua ja autamme toinen toisiamme, saamme toruja notaarikäytännön luomisesta. Eli meitä vielä syytetään lopulta siitä, että meitä ei auteta ja perehdytetä. Huono maku jäänyt tästä toiminnasta. Ja laitteet ei ikinä toimi. En tiedä mitään muuta työtä, jossa tulisi päivittäin näin paljon virheilmoitusviestejä.

- Käräjänotaarien työmäärä on suuri, perehdytys on heikkoa ja käräjäoikeuden ruuhkautunut tilanne vaikuttaa suoraan siihen, että notaarien odotetaan tekemään enemmän töitä kuin esim. aikaisempien notaarien.

- Notaarit ovat pulassa etenkin Pirkanmaalla, auttakaa!

- Käräjänotaarin rooli on mielestäni tällä hetkellä epäselvä eli onko kyse työharjoittelusta vai vuoden kestävästä työsuhteesta. Jos kyse on harjoittelusta pitäisi työmäärän olla maltillinen ja notaarilla pitäisi olla oikeus nimenomaan perehtyä tuomioistuinlaitoksen toimintaan ja osallistua mielenkiintoisiin istuntoihin tms eikä keskittyä pelkästään ison työmäärän purkamiseen. Jos kyse on työsuhteesta niin ylimitoitettu työmäärä on perusteltu ja silloin palkan tulisi olla 3000/kk.

- "Käräjänotaarin työ on liian kuormittavaa palkkaukseen nähden. Töitä on liikaa, ja tehtäviin ei ole aikaa perehtyä. En pysty itse käyttämään omaa vapaa-aikaani perehtymiseen tai töiden tekemiseen, eikä se mielestäni niin kuulu mennäkkään.

  Kun vaihtaa työpaikkaa, on normaalia, että menee noin puoli vuotta - vuosi, ennen kuin oppii oman työnsä. Tässä on mahdotonta oppia asioita kunnolla, kun tulee liian monta erilaista juttua tai juttutyyppiä samalla kerralla, ja on ainakin itselleni uudet ohjelmat yms. Perehdyttämiseen tulisi olla paremmat valmiudet, perehdytys jää herkästä muiden vanhempien notaareiden hoidettavaksi tai sitten itsenäiseksi opiskeluksi - kaikkiin erikoistilanteisiin ei valitettavasti löydy ohjeita.

  Toivoisin itse saavani oppia tulevaisuuden työtehtäviä varten, mutta välillä tuntuu, että tässä vain tekee työmassaa eteenpäin eikä ehdi oppia kaikkea.

  Muuten työnkuvana tuomarin ura kiinnostaa.
- Auskultointi on herättänyt intoa jatkaa tuomioistuinuralle. Yhteinen koulutus käräjänotaareille oli erinomainen ja toivoisin, että vastaava koulutus/tapaaminen voisi olla myös toisen kerran auskultointivuoden aikana. Yhteistyö juristien välillä on tärkeää ja tällaiset tilaisuudet edistävät yhteistyötä ja sujuvoittavat työskentelytapoja.

- Työ vaikuttaa asianajopuoleen verrattuna rennolta ainakin notaarivuoden kokemusten perusteella. Notaarin työ on pääosin tylsää ja liian helppoa bulkkia, mutta toivoa on että esittelijänä olisi jotain mielenkiintoisempaa ja sihteerin työt vähenisivät. Kokoonpanojuttuja pidin sentään mielenkiintoisina. Työvälineet ovat surkeat, en ole koskaan käyttänyt näin huonoa läppäriä. Järjestelmistä en keksi moitittavaa. Ilmapiiri hyvä. Palkkaus on mitä on, sinänsä minulla ei ole tuomioistuinlaitoksen palkkauksesta valittamista niin kauan kuin työtä

pitää tehdä aivan maksimissaan 9-17. Toistaiseksi olen tehnyt viitisen tuntia päivässä töitä ja kaikki jaetut jutut on ratkaistu jo aikaa sitten.

Hyvinvointi ja terveys

- Yhtenä tärkeimmistä asioista pitäisin sitä, että ainakaan tuomariyhdistyksessä aktiivisesti toimivat henkilöt eivät osallistuisi kollegojaan koskevaan valheellisten väitteiden levittämiseen, perusteettomiin kantelumenettelyihin ja yleiseen työyhteisen hengen pilaamiseen. Nämä kriteerit eivät valitettavasti ole viime aikoina toteutuneet.

- Tuomiostuimissa ei ymmärretä työhyvinvoinnista mitään ja aina kaikessa vedotaan loputtomaan resurssipulaan.

Johtaminen

- Johtamattomuus, konkretian puute siinä uuvuttaa ja kuormittaa. Johtamisvastuun valuminen ja valuttaminen vastuutuomareille, joilla ei ole säänneltyä asemaa taikka palkanlisää vastuutehtävistä, mutta vastuuta kyllä. Toisaalta se, että vastuu työvälineiden kunnosta tuntuu olevan vain tuottavassa portaassa eli käyttäjällä (tietojärjestelmät) kuormittaa myös. Tuntuu olevan ok ja yksin lainkäytön ongelmana se, jos kone ei vain syystä tai toisesta toimi tuntiin, kahteen, kolmanteen tuntiin tai kokonaiseen päivään. Päivityksiä seuraa paitsi käytännön ongelmat, niihin liittyvä sähköpostiviestitulva siitä, mikä ei toimi tai toimii eri tavalla kuin ennen. Mitä kannattaa ehkä yrittää, jotta kone ehkä toimisi. Viestit on kirjoitettu teknisellä IT-munkkilatinalla, ne jaetaan kaikille, eikä kukaan tunnu niitä ymmärtävän tai tietävän kenelle viestit on tarkoitettu. Vipu otetaan käyttöön Skypen sijaan sillä seurauksella että KUMPIKAAN ei toimi enää kunnolla. Osa roikkuu Vipussa, osa skypessä, osa molemmissa. Yhteisistä pelisäännöistä ei ole tietoakaan. Tämä ei kuulu kenenkään vastuulle, mutta tällaisilla työvälineillä pitäisi huolehtia oikeusturvasta kohtuullisessa ajassa. Tuomarin työ ei ole houkuttelevaa jos merkittävin osa siitä ei enää liity oikeudellisten asioiden arviointiin ja perusteluihin.

- Virastosta on viime vuosien aikana lähtenyt todella monta pitkään tuomioistuimissa työskennellyttä pätevää henkilöä liiallisen työmäärän ja työpaineen takia. Esimiehiksi valitaan kerta toisensa jälkeen henkilöitä, joilla ei ole mitään esimiestyön vaatimia ominaisuuksia tai joita esimiestyö ei vain kiinnosta.

- Laamanneiksi on valittu täysin vääriä henkilöitä, jotka eivät ole oikeita päälliköitä / eivät osaa hoitaa hommiaan. Koko tuomioistuinlaitos on kuin "menneisyys", monilta kohdin asiat ovat jääneet jälkeen kehityksestä. Pitkän tuomarinuran tehneenä on tultu siihen pisteeseen, että teen ennemmin vaikka metsäkoneenkuljettajan työtä kuin tätä nykyistä hommaa eläkkeelle asti.

- Kuormittavinta on heikko johtaminen työpaikalla. Esihenkilöllä ei ole tarvittavaa johtajuutta. Alaiset tekevät tietyt asiat kukin mitä huvittaa.

- Sekarootelit tulisi ottaa käyttöön. Tylsää käsitellä jatkuvasti rikosjuttuja.

- Tuomioistuinten päällikköille on keskitetty aivan liikaa valtaa. Kun heidän ammattitaidossaan on puutteita, seuraukset koko työyhteisölle ovat mittavat.

- Huonolla esimiestyöllä voidaan helposti tuhota työntekijän motivaatio ja ammatillinen itsetunto.

- Suuri ongelma onkin se, että sana ei ole vapaa. Ei sitä meillä sanktioitu ole, mutta eri mieltä ei saa olla mistään. Kiukkua tulee ja se näkyy. Samaa mieltä toki saa olla. Eli sana on vapaa, jos on samaa mieltä kuin päällikkö ja se ei ole vapaa, jollei ole samaa mieltä.

- Johtaminen vaikuttaa jossain määrin johdon kanssa hyvissä väleissä olevia tuomareita suosivalta. Esim. myöhemmin tuomarina aloittaneelle on annettu määräaikainen T13-virka ohi selvästi aiemmin aloittaneista T11-tuomareista. Toisessa käräjäoikeudessa määräaikaisena työskentelevälle tuomarille, joka ei ilmeisesti todellisuudessa aio tulla tänne töihin, saatetaan antaa täältä vaki-T13-virka, koska johto ei halua ko. itselleen mieleisen henkilön olevan ilman vakivirkaa. Nämä tapaukset ovat useiden mielestä hyvin epäreiluja muita tuomareita kohtaan. Palautetta johdolle ei kuitenkaan uskalleta antaa.

- Virastokokojen kasvattaminen on tehnyt johtamisesta etäisempää eikä nuoremmilla osastonjohtajilla ole laamanniin verrattavaa arvovaltaa. Asialla on kuitenkin hyvätkin puolensa.

- Työhyvinvoinnin lisäämiseksi tuomioistuinlaitoksessa tulisi ottaa käyttöön ikäjohtaminen. Huomioida eläkeikää lähestyvien jaksaminen ja motivaation säilyminen räätälöimällä työnkuvaa ja työn määrää työntekijän toiveet ja jaksaminen huomioiden. Mahdollistaa siten työssä jatkaminen alimman eläkeiän saavuttamisen jälkeenkin, mikä hyödyttäisi yleisestikin tuomioistuinlaitosta.

- Vhaon johto tekee omavaltaisia nimitysratkaisuja välillä ilman haku- tai ilmoittautumismenettelyjä. Nimitysratkaisuja ei perustella eikä niistä saa valittaa. Jos perustellaan, niin perustelut eivät välttämättä ole asialliset tai perustu pätevyyteen, virkaikään tai kokemukseen. Lausumat tuomarinvalintalautakunnalle ovat toisinaan puutteellisesti tai virheellisesti valmisteltuja, eivätkä perustu pätevyyteen tai ansioihin vaan johdon intresseihin ja mieltymyksiin. Kokeneempia vanhempia hakijoita ohitetaan ja nuoria suositaan, vaikka heillä ei olisi juurikaan vielä kokemusta. Ylin johto voi käyttää mielivaltaa ilman, että kukaan puuttuu. Johdolle ei uskalla enää sanoa mistään, koska osa henkilöistä on joutunut epäsuosioon. Tämä näkyy esim. osastonjohtajanimityksissä ja ma. ja vakituisissa virka- ja virkasuhdenimityksissä. Jo pelkästään sellaisiin kyselyihin vastaaminen, missä henkilö on tunnistettavissa, on kyseenalaista. Pitää varoa suututtamasta ylintä johtoa.

- Esihenkilötyön laatu ja työpaikan ilmapiiri vaihtelee selvästi työpaikan sisälläkin eri osastojen välillä.

- Tuomioistuimet alkavat olla jo niin suuria organisaatioita, että näissä pitäisi olla ammattimainen johto. ts. edellytettäisiin johtamisalan koulutusta ja aitoja johtamistaitoja ja kykyjä. Pelkkä peittelemätön narsismi ei mielestäni enää riitä asiantuntijatyön johtamiseen.

- Tällä hetkellä haasteena on huono johtaminen. Osaston toimintaa ei edes yritetä kehittää. Lisäksi juttujen jakamisessa esiintyy epätasapuolista kohtelua. Asemansa vakiinnuttaneet tuomarit saavat kohtuuttomia vapauksia ja hyvityksiä ilman perusteltua syytä.

- Ks. edellä viimeinen kohta "Muu". Eräs kollegani sai "kiitokseksi" syytteen ja korvausvastuun. Työ ei jakaudu tasaisesti. Työ on virastossani organisoitu ainakin rikosasioiden osalta ajatellun tehokkuuden näkökulmasta, ei oikeusturvan näkökulmasta. Eräät osastonjohdossa olevat henkilöt ovat voineet vaikuttaa työstä maksettavaan palkkaan ja palkkioihin tavalla, joka näyttää ulkopuoliselle rivituomarille jonkinasteisena virka-aseman väärinkäýttönä.

- Johtotehtäviin näkyy valittavan nykyään vain asiajohtajia, jotka keskittyvät lähinnä tilastoihin ja siihen, että tulostavoitteet saavutetaan. Todellinen johtajuus on kadoksissa. TIVI on ollut suuri pettymys; täysin tarpeeton virasto.

- Työmäärä ei jakaudu tasaisesti eikä johto tee sille mitään.

- Esihenkilötyöhön panostetaan aivan liian vähän ja konkreettiselle esihenkilötyölle ei jää kunnolla aikaa vaan se tehdään vapaa-ajalla. Ei ole kunnollista ohjeistusta, vaihdostilanteissa asioiden selvittäminen tapahtuu kantapääopiston kautta. Silti on vastuussa todella monesta asiasta, eikä niitä pysty kaikkia edes hahmottamaan tehtävää vastaanottaessaan. Esihenkilöiden jaksaminen ei kiinnosta ketään heidän esimiehistään. Kehityskeskusteluita ei pidetä, ei ainakaan niille henkilöille, joiden persoona ei ehkä ole mieleinen.

<u>Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen</u>

- 36 h työaika riittää mielestäni työtehtävien tekemiseen huolellisesti kun ei tee muita kuormittavia ja aikaa vieviä sivutoimia, osallistu luottamustoimiin, politiikkaan tms. joka sekoittaa työ/vapaa-aikaa.

- Kun työt on tehty, voi rauhassa rentoutua vapaa-ajalla, eivätkö työasiat sekoita mieltä.

- Työ on tärkeää ja mieluisaa, mutta välillä mietin, kauanko jaksan venyä ja tehdä työtä myös vapaa-ajalla, jotta selviydyn työstäni kohtuullisessa ajassa.

- Työpaikallani on hyvä lähiesihenkilötuki ja osastolla on todella hyvä ilmapiiri kollegojen kesken. Nämä asiat auttavat jaksamaan kiirettä ja työpainetta. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on silti todella vaikeaa ja edellyttää jatkuvaa kroonista alisuorittamista jollain osa-alueella. Työskentelen välillä viikonloppuisin, mutta siitä seuraa, etten palaudu. Tuomarin työn koen mielekkääksi ja tärkeäksi, mutta mielestäni työt tulisi pystyä pitkässä juoksussa tekemään virka-ajan puitteissa. Työn kuormittavuus vähentää tuomarin ammatin houkuttelevuutta. Nuorilla tuomareilla myös vuosia jatkuvat määräaikaiset virkasuhdepätkät (ns. ikuinen koeaika) ovat kohtuuttomia ja saavat harkitsemaan alan vaihtoa.

<u>Tuomioistuinuran houkuttelevuus</u>

Yleistä

- Olen aiemmin työskennellyt muulla sektorilla ja pidän tuomioistuinta hyvänä työpaikkana.

- Mitäpä sitä muuta osaisi tehdä.

- Etätyömahdollisuus on tällä hetkellä paras kilpailuvaltti. Jos se kaventuu tai loppuu, hakeudun todennäköisesti muualle töihin. Tuomareiden palkkaus on jälkeenjäänyt muista vaativista lakimiesammateista. Saadaanko sitä ikinä edes korjattua?

- Heikko palkkaus ja määräaikaisten (lyhyiden) virkamääräysten ketjuttaminen ovat suurimpia uhkia tuomioistuinuran kiinnostavuudelle.

- Olen huolestunut tuomarin työnkuvan tulevaisuudesta - arvostus laskee, palkkaus jälkeenjäänyt, aipa vaikeuttaa työn tekemistä.

- Olen alanvaihtaja. Tuntuu, että tuomioistuinura jää haaveeksi, kun vasta nelikymppisenä auskultoin ja nyt hovioikeudessa huomaan, että esittelijän vakituiseen virkaan on vuosien jono. Ei tässä elämäntilanteessa uskalla enää hyppiä määräaikaisuudesta toiseen.

  Koko virkajärjestelmä tulisi räjäyttää. Ei ole mitään järkeä, että esittelijän viran saa vasta sitten, kun on niin kokenut, että voi heti lähteä käräjäoikeuteen tuomariksi (määräaikaiseksi). Kaikki esittelijävirat ovat taustavirkoja ja niiden haltijat ovat virkavapaalla ja työskentelevät muissa tehtävissä toisessa organisaatiossa. Olen saanut hyvää palautetta työstäni ja johto toivoo, että jatkaisin, mutta epävarmuus jatkosta saa minut kyllä vakavasti harkitsemaan paluuta yksityiselle puolelle, josta saa heti toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen.

- Tuomarin työ on hienoa. Pitäkäämme tuomioistuimen ja tuomarin puolueettomuuden toteutumisesta huolta. Älkäämme lähtekö kaikkiin muotitrendeihin- ja ideologioihin mukaan. Älkäämme rajoittako sanan- ja uskonnonvapautta. Ne ovat kaiken perusta.

- Olen tullut yleiseen tuomioistuimeen suoraan juristinuran alusta lukien ja tehnyt töitä KäO-esittelijä HO - ma. neuvos - ma.kät, T11 ja lopulta T13 kät. Olen laatinut myös koulutusaineistoja ja toiminut kouluttajana. Mielestäni 2000-luvun alussa ns. tuomarinuran avaaminen tarkoitti sitä, että tuomioistuinlaitoksen silloisia nuoria juristeja diskvalifioitiin ja nimitettäväksi pyrittiin saamaan ns avoimen uran ihmisiä eli oikeusavustajia ja syyttäjiä. Meidät altistettiin ulkoiselle kilpailulle mutta samaan aikaan sisäinen kilpailu oli edelleen mahdotonta - järjestystä ei hevillä muuteta. Absurdia on, että tuomioistuimessa työtä tekeminen on ollut hitain tie edetä tuomioistuinuralla. Samaan aikaan koulutus- ja kehitystöistä ei tavanomaisten palkkaluokkanimitysten esityksissä lausuta halaistua sanaa. Aivan sama teetkö esimerkiksi oikeudenalakohtaisen käsittelijän oppaan - eihän toki ketään saa ""syrjiä"" jos tämä ei ole koskaan saanut aikaiseksi mitään.

  Kaiken kaikkiaan luokatonta toimintaa ja demoralisointia.

- Olen huolissani tuomioistuinuran houkuttelevuudesta - kukaan ei tunnu puhuvan työstä positiiviseen sävyyn, sillä mm. tietojärjestelmät, johtaminen sekä palkkaus vievät houkuttelevuutta pois, vaikka työ itsessään on todella mielenkiintoista ja mukavaa.

- Koen tuomioistuintyön mielekkääksi, mutta jälkeenjäänyt palkkaus, työkuorma, työn kuormittavuus ja toimimattomat IT-järjestelmät ovat omiaan tappamaan tämän orastavan kiinnostuksen tuomioistuintyötä kohtaan. Tällä hetkellä hovioikeuden esittelijän tehtävissä työkuorma on jokseenkin hallittavissa ja käräjätuomarin tehtäviin siirtymisessä minua mietityttää ensisijaisesti työmäärän lisääntyminen.

- Pidän työstäni erittäin paljon ja suurta työmäärää kompensoi etätyömahdollisuudet sekä työajan joustavuus. Toisaalta epävarmuus jatkosta aiheuttaa suurta huolta kun vakivirkaa nykyisen tasoisessa tehtävässä ei ole.

- Omat aiemmat kokemukseni ovat asianajoalalta, siihen verrattuna tuomioistuintyö on mielestäni vähemmän kuormittavaa ja juridisesti kiinnostavampaa. Mielestäni myös palkkaus on kilpailukykyinen pk-seudun ulkopuolella. Mielestäni suurin negatiivinen seikka tuomioistuintyössä/urassa ovat pitkään kestävät lyhyet määräaikaiset virkasuhteet, jotka tuovat epävarmuutta uralle. Kaiken kaikkiaan olen kuitenkin hyvin tyytyväinen että vaihdoin tuomioistuinuralle

- Työ on vaativaa, mikä on toki luonnollista ja odotettavaa. Kuitenkaan työaika ei aina riitä suhteessa työn vaativuustasoon. Ajan riittäminen aaltoilee; joskus siis aikaa on riittävästi, mutta joskus päälle tulee samaan aikaan liikaa asioita, jolloin mihinkään ei ehdi perehtyä riittävästi. Pienten lasten vanhempana koen, että työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa on haasteita. Myös lasten sairastumisten vuoksi työtehtäviä jää rästiin, ja rästityöt on tehtävä joko nopeasti ja huolimattomasti tai vapaa-ajalla. Tuomioistuintyössä määräajat eivät jousta, eikä kukaan voi tehdä työtäsi puolestasi. Tämänhetkisessä elämäntilanteessani (pienet lapset) pidän tuomioistuinuraa käytännössä mahdottomana ajanpuutteen vuoksi.

- Työ on erittäin kuormittavaa ja niin vastuullista, että virheestä voi joutua syytetyn penkille - siihen nähden palkat ovat vähintään 2.000 euroa liian alhaiset. Valtiolla ei ole tällä hetkellä mitään mekanismia pitää kiinni tehokkaista työntekijöistä. Miksi ei? Tehokkuudesta palkitaan jakamalla lisää juttuja. Houkutus lähteä yksityiselle on tämän vuoksi kova.

- Tulisi paremmin huolehtia siitä, että tuomioistuinuralle hakeutuu osaavaa ja motivoitunutta porukkaa. Onko oikeustieteen opinnoissa tapahtunut muutosta vai mistä johtuu, että tuomioistuinuran alkuvaiheessa olevien osaamisen taso vaihtelee niin paljon?

- Ihanat kollegat pitävät minut tässä työssä.

- Tuomioistuinuran houkuttelevuuteen voi vaikuttaa riittävillä resursseilla ja kilpailukykyisellä palkkauksella, määräaikaisten tuomareiden nimityskikkailun lopettamisella ja toiseksi auskultointijärjestelmän uusimisella. Käräjänotaareille tulee saada työaika, palkkausta on korotettava ja hakujärjestelmää muutettava siten, että 1-2 vuoden työkokemuksella on mahdollista päästä auskultoimaan - myös niillä, joilla opintomenestys ei ole erinomainen. Kokeneet juristit, jotka tulevat auskultoimaan, palaavaat aikaisempaan työhönsä.

<u>Palkkaus</u>

- Tuomioistuinuran houkuttelevuutta vähentää olennaisesti palkkauksen heikko taso vastuuseen ja työmäärään nähden. Paremmalla palkalla saisimme myös rekrytoitua paremmin parhaimmistoa, joka näkyisi työn jäljessä, tasaisessa jakautumisessa kollegiaalisessa kokoonpanossa ja jaksamisessa. Sama palkka heikentää tuomareiden motivaatiota, kun palkka on työsuorituksen tasosta ja määrästä riippumaton. Myös johtamisesta ja sen tuomasta työmäärästä ja kuormasta pitäisi maksaa palkkiota, joka vastaisi työn vaativuutta.

- Ylemmän tuomarin reaalipalkan lasku on ollut henkisesti kova isku. Koen jatkuvasti tästä syystä, ettei työtäni arvosteta riittävästi. Tarkistan kokemattomampien tuomareiden työnjälkeä

ym. ja teen työtä heidän puolestaan, ja he saavat käytännössä samaa palkkaa. Olen myös toistuvasti harkinnut työpaikan vaihtoa tästä syystä.

- Palkkaus on hyvin epäoikeudenmukainen. Riippumatta siitä, saavuttaako tavoitteet tai miten suoriutuu tehtävistä, palkkaan vaikuttaa vain virkavuodet. Erot suoriutumisissa ovat isoja. Tämä lannistaa.

- Liikaa vastuuta ja työtä liian pienellä palkalla.

- Tuomariliiton toivoisi ajavan palkkausasioissa myös ylemmän palkkaluokan tuomareiden etua. Vaikka samapalkkaisuus on tärkeä asia, oli edellinen palkkaratkaisu T13/T14 tuomareille aivan kohtuuton. Se sai minut harkitsemaan Tuomariliitosta eroamista ja jopa tuomioistuinuran jättämistä. Jos edunvalvontajärjestön toiminta on näin yksipuolista ja kokonaisnäkemystä vailla, niin järjestöllä ei ole paljon merkitystä tuomarin kannalta. Kun palkkaus on jäänyt jälkeen muutenkin, niin olisi toivonut saavansa edes sellaisen korotuksen, joka olisi hieman paikannut heikentynyttä ostovoimaa.

- Tuomarin palkkaus suhteessa työmäärään ja työn vaativuuteen on häpeällisen huono. Lisäksi alemman palkkaluokan palkankorotuksia on rahoitettu ylemmän palkkaluokan tuomareiden kustannuksella, se ei ole hyväksyttävää.

- Olen melko tuore esittelijä, mutta palkkaus on yllättänyt minut. Siirryin esittelijäksi toisesta valtion virastosta, jossa tein työtä mikä ei ollut yhtä vaativaa ja palkkani oli siellä korkeampi. Lisäksi edellisessä työssäni oli melko varmaa, että joka vuosi saa edes pienen palkan korotuksen tulos- ja kehityskeskusteluiden jälkeen. Nyt taas esittelijänä tiedän että kokemuslisän myötä palkankorotukset ovat todella harvinaisia ja silloinkin pieniä. Näin uutena esittelijänä asia on tässä kohtaa ihan ok, mutta uskon että vaikka viihtyisin työssä niin muutamien vuosien päästä tämä palkkausasia todennäköisesti alkaa syömään motivaatiotani. Teemme vastuullista ja tärkeää työtä ja olen todella ihmeissäni siitä, että palkka ei ole edes 4500 euroa/kk. Ystäväni, joilla on alempi tutkinto kuin minulla saavat julkisella puolella samaa tai korkeampaa palkkaa kuin minä. Kyseessä ei tarvitsisi olla suuri palkankorotus, mutta edes tuo 4500 euroa peruspalkkana olisi jo todella suotavaa. Juristiliiton vähimmäispalkkasuositus vuonna 2025 oikeustieteen maisterille on 4840 euroa/kk ja nyt 6v valmistumisen jälkeen olen n. 700 euroa jäljessä vähimmäispalkkasuosituksesta. Työn mielekkyys menee minulla palkan edelle, mutta tällä tutkinnolla en kuitenkaan suostu loputtomiin mihin tahansa palkkaan. Alhainen palkka kertoo myös siitä, että esittelijän työtä ei arvosteta kuten pitäisi.

- Palkkaus on surkea eikä sille ole ammattiliiton puolestakaan tehty mitään 15 vuoteen.

- Palkkaus on jälkeenjäänyttä. Eniten kuitenkin pohdituttaa työmäärän jatkuva kasvu, kannattaako huonolla palkalla tehdä näin paljon töitä? Ja jos työmäärä on jo nyt liiallinen, mitä se on esimerkiksi viiden vuoden päästä, kun tahti vain kiristyy kiristymistään? Tähän saakka tuomioistuinlaitos on voinut kilpailla yksityisen sektorin kanssa inhimillisemmällä työmäärällä ja hyvä rekrytointivaltti on ollut myös omat työhuoneet, mutta nykyään tällaisia ei ole enää tarjota. Onko tuomioistuinten työ oikeasti niin merkityksetöntä, että sen laatu voidaan uhrata leikkaamalla aina vain lisää resursseja? Eikö maailmalla ole tällä hetkellä aivan riittävästi esimerkkejä siitä, mitä voi tapahtua, jos tuomioistuinlaitos ei toimi laadukkaasti?

- Käräjätuomarin palkka on naurettavan pieni suhteutettuna työmäärään ja -tahtiin. Käräjäoikeudessa pitäisi olla samat palkat kuten hovioikeudessa, niin kuin on muissakin pohjoismaissa. Hovioikeudessa ei ole enemmän vai vaativampaa työtä kuin käräjäoikeudessa. Jos oikeudenkäynnin painopiste on käräjäoikeudessa, tämä pitää nähdä myös resursseissa ja palkkauksessa.

- Palkkaus ja työmäärä eivät vastaa toisiaan. Samalla työmäärällä yksityisellä sektorilla olisi mahdollisuudet ansaita kaksinkertaisesti. Palkkauksessa ei myöskään näy tuomarin työn vastuullisuus.

- Esittelijän palkkaus on matala vaatimuksiin ja vastuuseen nähden (sekä yleisesti juristin palkkaukseen verrattuna). Kyllä sitä usein miettii, että paljon enemmän palkkaa saisi monesta muusta työstä vähemmällä työmäärällä ja vastuulla, mutta toistaiseksi työn sisältö ja merkityksellisyys ovat pitäneet alalla. Määräaikaisuusketjut myös vähentävät työn houkuttelevuutta ja karkottavat varmasti hyviä tekijöitä pois.

- Tuomioistuinura tulisi olla houkutteleva vaihtoehto myös palkkauksen näkökulmasta verrattuna muihin juristin tehtäviin valtiolla.

- Palkkaus ei vastaa työn kuormittavuutta, vastuusta ja työmäärää.

  Tärkeä aihe, joka toivottavasti saa ansaitsemansa huomion tutkimuksenne kautta.

- Pidän tuomareiden palkkausta selvästi liian alhaisena mm. verrattaessa muihin lakimiestehtäviin eri virastoissa (esim. syyttäjät). Lisäksi palkkauksesta puuttuvat täydellisesti palkkakannustimet, mikä ei ole nykyaikaa. Tällaisenko masentavan palkkausjärjestelmän kuvitellaan houkuttelevan nuoria lakimiehiä tuomarin työhön ja pysymään näissä tehtävissä? Jos elämäntilanteeni olisi otollisempi tai olisin nuorempi, olisin jo varmuudella lähtenyt asianajotehtäviin.
- Näin uran alkuvaiheessa palkkaus ja sen laahaaminen on iso kysymysmerkki, joka itsellä pyörii mielessä urapolkua ajatellen.

- Edunvalvonta, jossa ajetaan vain alempien palkkaluokkien asiaa, ei ole oikeudenmukaista järjestöpolitiikkaa. Sen vuoksi erosin liitosta. Ei ole oikein maksattaa ylemmillä palkkaluokilla alempien palkkaluokkien palkankorotuksia. Näin luotiin lasikatto, jossa ei saada ikinä kiinni syyttäjiä ja ulosottoa. Surkeaa edunvalvontapolitiikka liitolta. Olisin valmis lakkoilemaan sen puolesta, että kaikki tuomarit saavat saman palkan, kunhan myös ylempien palkkaluokkien palkat nousisivat.

- Koin pöyristyttävänä viimekertaisen palkkaneuvottelun tuloksen, että T 13:n kustannuksella tuomariliitto ja Juko päättivät T 11:lle huomattavat korotukset. T11:ssa ainakin meillä aloittelijoita, joilla teetettävän työn määrä on ollut pienempi ja asiat helpompia kuin T 13 tuomareilla.

- Työ olisi ihanteellinen, mikäli palkkaus ja työmäärä olisivat asianmukaiset.

  Yksi olennainen seikka, mikä on unohtunut myös tuomioistuimissa: Tuomioistuinlaitos on vallan kolmijaon yksi sivu, mikä tarkoittaa, että tuomioistuimilla on VALTASTATUS - ei

viranomaisstatus, joka kuuluu ministeriöiden alle. Nyt tuomioistuimia ja tuomareita kohdellaan tavallisina virastoina ja virkamiehinä, millä voi olla riippumattomuuden kannalta ongelmallista. Tuomioistuimille tulee palauttaa se valta-asema, mikä sille kuuluu, ja tätä edellyttää demokratia. Ei inhimilliset statusjutut.

Mitä tämä tarkoittaa esim. palkkauksessa? Käräjätuomareiden palkka tulee sitoa kansanedustajien palkkoihin, hovioikeustuomareiden ministerien palkkoihin ja KKO neuvosten palkka vaikka pääministerin palkkaan. Jos kansanedustajat päättävät nostaa palkkaa, nousee tuomareiden palkka, jos laskea, laskee tuomareiden palkka. Riippumattomuuden ja demokratian kannalta tässä järjestelmässä ei ole ongelmia, ja valtajärjestelmä on lähes ihanteellisessa tasapainossa.

- Palkkaus ei ole suhteessa työn vaativuuteen ja kuormittavuuteen. Vertailu muiden juristialojen kanssa tuo esiin selkeän eron. Tuomarin töitä ei saisi hoitaa kiireellä ja hutiloiden, mutta näin vaan on pakko, kun hommia on niin paljon.
-
- Odotukset tuomareiden työn laatua kohtaan ovat korkeat ja samalla palkka on surkea suhteessa työmäärään ja työn vaativuuteen.

- Lisäksi tuomariliiton edunvalvonta on ollut viime kierroksen palkkaratkaisun osalta ala-arvoista/valtakunnan alin palkankorotusprosentti 1,0 T 13 luokkaan 2,5-3.0 sijasta oli todella heikko esitys. Se aiheutti lisäksi jopa palkkaluokan alennuksen suhteessa T12/T13a. Lisäksi liiton edunvalvonta on ylipäätään ollut aivan liian konfliktihakuista.

- Olen pettynyt Tuomariliiton edunvalvontaan ja aion erota, jos toimintaan ei saada uutta otetta. Palkkaluokkia tulisi olla useampi kuin kaksi saman tuomioistuimen sisällä. Nuoret tuomarit eivät ratko yhtä vaativia asioita kuin kokeneemmat. Esimerkiksi riita-asiat ovat pääsääntöisesti vaativampia kuin rikosasiat. Rikososastolla saa lisäksi pakkokeinokorvauksena useita tuhansia euroja vuodessa.

- Tuomareiden palkkaus on riittämätön työn vaativuuteen ja kuormittavuuteen nähden.

- Omalta osaltani merkittävin syy harkita poistumista on viime kevään palkkausuudistus (vaikka sitä ei sellaiseksi saisi kutsua, siitä on tosiasiassa kysymys). Tuomariliiton edunvalvonta on täysin nurinkurista, ja tosiasiassa kokeneempien palkkausta heikentävää.

- Vakituisen viran saaminen on määrittelemättömässä tulevaisuudessa, kiitos T11-virkojen häviämisen. Vakituisessa T11-virassa olevat rohmuavat kaikki avautuvat T-13-virat ja me pätkätyöläiset puremme nyrkkiä X vuoden ajan ja toivomme määrärahojen riittävän, jotta duunia riittää vastaisuudessakin ja hallinto suvaitsee laittaa hakuun myös määräaikaisia T11-virkoja.

- Palkkaus ei vastaa lähellekään työn vaatimaa aikaa ja vaativuutta, tuomari on salissa se kaikkein pienin palkkaisin.

- Mikäli palkkausta ja työmäärää ei saada kuntoon niin pelkään, että tulevaisuudessa työntekijöiden rekrytoiminen ei tule olemaan helppoa.

- Palkkaus työn vaativuuteen, vastuullisuuteen ja kuormittavuuteen nähden todella surkea. Työmäärät liian suuret. Työ on sinänsä mielekästä mutta muuton menty downhilliä rajusti.

- Tuomareiden palkkataso on selvästi alimitoitettu. Tosiasiassa tätä työtä ei kannattaisi tehdä lainkaan, vaan siirtyä palkan takia yksityiselle sektorille, vaikka tuomarin työ sinänsä hienoa onkin.

- Tuomareiden palkkaus on toistuvasti jäänyt jälkeen muiden asiantuntijoiden (esim voudin, syyttäjien, verohallinnon asiantuntijoiden) palkkauksesta niin ns hyvinä kuin huonoina taloudellisina aikoina, ja etenkin nyt, kun tuomareiden alempia palkkaluokkia on siirretty ylempiin, kokeneet ja pitkän virkauran tehneet tuomarit ovat merkittävästi jääneet palkkauksessa jälkeen, minkä myös tutkimukset ovat osoittaneet. Myös pitkän virkauran tehneiden tuomareiden palkkauksen pitäisi kehittyä, tuomareiden palkat pitäisi olla lakisääteisiä, hovioikeuden T 14 palkkaluokkaan pitäisi tehdä esim uusia ylempiä kokemuslisiä, sitoa ne kokeneiden kansanedustajien palkkaan kokemusvuosien mukaan, koska tuomarit jäävät aina paitsi muiden saamista henkilökohtaisistä lisistä ja bonuksista. Eli tuomareiden pakkaus on surkea ottaen huomioon työn määrä ja tahti, työn vaativuus ja virkavastuu, ja siihen tulisi saada pikaisesti muutos. Valtiontalouden huono tilanne ei ole peruste jättää oikeusvaltiossa toistuvasti tuomareiden palkkauksen uudistaminen kunnolla suorittamatta. Tuomariliiton ja TIV:n pitäisi voimakkaammin ja pontevamman ajaa tuomareiden palkkausuudistusta eteenpäin, eli T 14 viran haltijan loppupalkka pitäisi olla vähintään yli11 000 e -12 000 e/kk. Tuomareiden huono palkkaus on myös tiedossa nuorilla juristeilla, jotka mieluummin hakeutuvat muille aloille. Tuomariliiton ja TIV:n pitäisi myös voimakkaammin tuoda julkisuudessa esille tuomareiden roolia yhteiskunnassa, kuten sjät ovat tehneet ja saaneet arvostusta ja sitä kautta myös paremmat palkat ja resurssit. Eli edunvalvonta ei ole toiminut ja siihen pitäisi saada nopeasti muutos, vatulointia on ollut jo yli 30 v. Järjestelmien pitäisi olla käyttäjäystävällisiä, toimivia ja luotettavia, ne pitäisi ottaa käyttöön vasta kunnollisen koekäytön jälkeen, AIPAn tuomiolauselmien pitäisi "keskustella" käon tuomiolauselmien kanssa, ja AIPAsta pitäisi saada esimerkiksi tilastotietoja tuomioistuinten budjettineuvotteluita varten. Huono palkkaus, työn määrä ja tuomareiden työn huono arvostus vaikuttaa työmotivaatioon sitä heikentävästi ja usea tuomari on sanonut, ettei valitettavasti ei voi näiden seikkojen takia suositella tuomarin uraa nuorille juristeille.

- Tuomariliiton masinoima korkeimpien palkkaluokkien jäädyttäminen oli suuri virhe. Palkkaluokkia tarvitaan kannustimiksi ja nyt kilpailukykyä yksityiseen puoleen on syöty.

- Kokeneemman alioikeustuomarin palkka on jäänyt jälkeen ja viime vuoden palkkaratkaisu huononsi tilannetta entisestään. Kokeneempien tuomareiden palkkausta pitää saada nostettua ja palkan pitää olla houkutteleva uran loppuun asti.

- Palkkauksesta ja resursseista ei varmaan tarvitse enempää mainita. Eiköhän jokainen tiedä, millainen vaikutus niillä on tuomarin uran houkuttelevuuteen.

<u>Määräaikaisuudet</u>

- Helsingin käräjäoikeudessa hyvin suuri osa henkilökunnasta on jatkuvasti 4kk määräaikaisuuksissa ja nämä määräaikaisuudet loppuvat välillä aivan yllättäen ja ilmeisen asiattomin perustein. En ymmärrä, miksi Tuomariliitto ei tee tämän asian eteen

vaikuttamistyötä. Jotkut määräaikaiset painavat vkl ja illat töitä, koska pelkäävät jatkojensa puolesta.

Määräaikaisuudet ovat ylipäätään kyseenalaisia tuomareille ja varsinkin näin lyhyet määräaikaisuudet.

- Yksi merkittävimmistä tuomarinuran houkuttelevuutta vähentävistä tekijöistä on jatkuvat määräaikaisuudet. Loistavia työntekijöitä siirtyy yksityiselle pelkästään sen vuoksi, että epävarmuus työn jatkosta jatkuu kuukaudesta toiseen. Määräaikaisten nimitykset pitäisi olla aina vähintään 6kk-1v. kerrallaan ja senkin pitäisi olla vain poikkeuksellisesti mahdollista.

- Jollakin tavalla pitäisi pystyä puuttumaan määräaikaisten ketjutukseen. Vaikuttaa olevan tapa kiertää työoikeutta- palkataan ihmisiä lyhyisiin pätkiin, jotta on sitten helppo potkia pois ja ottaa joku toinen tilalle. Lisäksi näitä määräaikaisuuksien päättymisiä ei tarvitse edes perustella ja työnantaja voi ottaa milloin tahansa tilalle haluamansa toisen työntekijän- niin kuin nyt on ryhdytty tekemäänkin. Helppo tapa painostaa määräaikaisia tekemään enemmän ja enemmän töitä. Varsinkin nuoremille tuomareille tämä on todella raastavaa ja jatkuvassa stressissä elämistä. Vielä kun T11 ja T12-virkoja ei tule enää hakuun on nuorempaa tuomarikuntaa oikein helppo pitää löysässä hirressä vuosikaupalla ja vaihtaa heti, jos jokin asia menee pieleen. Riippumattomuuden kannalta varsin ei-toivottava ratkaisu
- Käräjänotaarina työn sisällöllisesti olisin todella kiinnostunut tuomarin urasta. Kuitenkin erityisesti määräaikaisuuksien ketjuttaminen on asia, joka ei houkuttele alalle ollenkaan. On mielestäni myös käsittämätöntä, että virkavapaita tunnutaan jaettavan helposti viranhaltijoille ja nuoremmat kärsivät tästä merkittävästi. Samalla se seikka, että alalla tunnutaan oletettavan, että saadaksesi määräaikaisuuksia sinun on oltava valmis siirtymään mihin tahansa käräjäoikeuteen Suomessa. Tämä perheellisenä ei olisi minulle mitenkään mahdollista. Määräaikaisuuksien ketjuttamisen ongelmaan ja siihen linkittyviin virkavapaiden antamiseen vakituisille viranhaltijoille tulisi tehdä rakenteellisia muutoksia. Alan sisäinen (tai ainakin ulkopuoliselle ilmituotu) velvollisuus olla valmis muuttamaan mille tahansa paikkakunnalle määräaikaisuuden perässä johtaa siihen, että en tiedä uskaltaisinko edes harkita alanvaihtoa ja käräjätuomarin uraa, mikä on suuri harmi.

- Jatkuvat hyvin lyhyet määräaikaisuudet, joiden jatkumisesta ilmoitetaan vain pari viikkoa ennen määräaikaisuuden loppumista, kuormittavat todella paljon, koska koko ajan pitäisi olla jokin varasuunnitelma olemassa, jos määräys ei jatkukaan. Mistään ylimääräisestä työtehtävästä ei voi kieltäytyä, kun virkaa ei ole, koska annetaan ymmärtää, että kieltäytyminen vaikuttaisi siihen, jatkuuko määräys vai ei. Ainoastaan kivat kollegat ja asioiden mielenkiintoisuus pitävät minua nykyisessä työssäni, mutta todennäköisesti nuo eivät tule ikuisesti riittämään pitämään minua tuomioistuimessa.

- Jatkuvat määräaikaiset virkamääräykset aiheuttavat stressiä ja osittain saavat harkitsemaan siirtymistä yksityiselle

<u>Epäasiallinen vaikuttaminen ja käytös</u>

- Epäasiallinen viestintä/maalittaminen on tapahtunut ollessani ma. käräjätuomarina, ei nykyisessä virastossa.

- En halua työskennellä nuorten rikosasioissa heidän epäasiallisen kielenkäyttönsä vuoksi. Tuomaria on haukuttu esim istunnossa.

- Tuomarit käyttäytyvät toisinaan epäasiallisesti toisiaan kohtaan.

- Nuo epäasialliset vaikuttamisyritykset somessa jne tapahtuneet n.5 vuotta sitten. istunnossa tapahtuu sitä, että tietyllä kokeneella asianajajalla lienee ongelma naisia ja erityisesti nuorempia, häneen nähden auktoriteettiasemassa olevia naisia kohtaan, vittuilee tuomarille ja syyttäjille tarpeettomasti.

- Epäasiallinen vaikuttaminen ja - käytös ovat olleet pääasiassa aikaisemmassa työpaikassa käräjätuomarina

- Osa edellä kuvatuista häirinnästä/kanteluista on ollut ala-arvoisten kollegojen nimettömänä tekemiä. Ala-arvoisinta on, että kanteluihin/niiden välittämiseen viranomaisille ja esimiehille on osallistunut luottamushenkilöt/tuomariyhdistyksen hallinnossa työskentelevät.

- Olen muuten tyytyväinen työhöni, mutta meillä on käräjäoikeudessa aivan liian paljon töissä ihmisiä, jotka ovat todella tympeitä, kyllästyneitä ja ilkeitä toisia ihmisiä kohtaan. Koen sen törkeänä kiusaamisena ja siksi haluan myös pois käräjäoikeudesta ja ylipäätään tuomioistuinlaitoksesta. Erikoisuutena voisin mainita senkin, että oikeuskanslerinvirasto kokee oikeudekseen kohdella tuomioistuimen henkilökuntaa aivan miten sattuu. Päätökset ovat usein ristiriitaisia ja sisällöltään henkilöön meneviä. Pidän sellaista toimintaa sairaana ja vastenmielisenä.

- Ei ole ollut mitään epäasiallista vaikuttamista tai kohtelua. Jos joku kirjoittaa yleistä epäasiallista kielenkäyttöä valituskirjelmään, se on ymmärrettävä turhaumaa. Ei siitä pidä pahastua eikä sellaista tässä varmaan tarkoitetakaan.
- Älkäämme menkö nykytrendien mukaan. Tarvitsemme lisää sananvapautta, emme sensuuria ja Wokea.

<u>Yleistä palautetta</u>

- Osa kysymyksistä vaatisi taustoittamista. En äkkipäätään keksinyt esimerkiksi, mikä mahtaa olla vuoden 2019 rakenneuudistus. Vaikea siis sanoa, toiko se lisää töitä…

- On tärkeää, että näitä asioita ajoittain kysytään ja tilannetta seurataan.

- Tuomariliiton tapa hoitaa edunvalvontaa on kuulostanut jopa epäasialliselle. Kaiken vastustaminen ja negatiivisiin asioihin keskittyminen ei ole rakentavaa vaan tympeää, eikä se myöskään johda tuloksiin. Liiton toiminnan painopiste tulisi olla oikeuspolitiikassa ja oikeusvaltioperiaatteiden merkityksen ylläpitämisessä eikä marisemisessa.

- Hyvä kysely, tuomarin puolta ei pidä kukaan muu kuin tuomarit itse, muita ei kiinnosta, ja tuomari nähdään vain virkamieheksi, kuin kuka tahansa virkamies, vaikka tilanne on se, että on perustuslaissa vallan kolmijako-opin mukainen tuomiovallan varsinainen toteuttaja. Tuomarin omanarvontunto ja arvostus pitäisi saada nousemaan. Palkkaus pitäisi saada sellaiseen malliin, että oikiksesta valmistuvat ottaisivat tähtäimekseen päästä aikanaan tuomariksi, eli pitäisi olla tavoiteltu paikka.

- Kyselystä oli paikoin pääteltävissä kyselyn laatijan ennakko-oletuksia tuomarin työn kuormittavuudesta ym. Tulokset olisivat vakuuttavampia, jos ne saataisiin objektiivisen kyselyn perusteella.