



TUOMAREIDEN JA ESITTELIJÖIDEN
TYÖHYVINVOINTI
YLEISISSÄ TUOMIOISTUIMISSA
2009

Riku Perhoniemi ja Jari Hakanen
Työterveyslaitos

KORKEIMMAN OIKEUDEN SELVITYKSIÄ 1/2010



Tuomareiden ja esittelijöiden
työhyvinvointi
yleisissä tuomioistuimissa
2009

Riku Perhoniemi ja Jari Hakanen

Työterveyslaitos

Lukijalle

Tuomioistuimissa tehtävä työ on läpikäynyt suuria muutoksia 1990- ja 2000- luvulla. Suomen EU-jäsenyyden, lainsäädännön monimutkaistumisen sekä niukkenevien resurssien myötä yleisten tuomioistuinten tuomarit ja esittelijät ovat joutuneet työssään vastaamaan alati kasvaviin haasteisiin. Samalla juttujen ruuhkautuminen ja käsittelyaikojen pidentyminen on ollut arkipäivää monessa tuomioistuimessa. Edellä mainituilla ilmiöt voivat toimia kasvualustana kuormitustekijöille, joilla vakavimmillaan voi olla tuhoisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvoinnille ja jaksamiselle sekä työn laadulle. Kasvaneista haasteista huolimatta tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvoinnista ei ole tähän mennessä ollut 2000-luvulla tehtyä kattavaa selvitystä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää yleisten tuomioistuinten tuomari- ja esittelijäkunnan työhyvinvointia laajan valtakunnallisen kyselyaineiston pohjalta. Tutkimuksen avulla haluttiin muun muassa kartoittaa mitkä työn kuormitustekijät ja epäkohdat eniten uhkasivat hyvinvointia sekä kuinka yleisiä jaksamisen ongelmat, kuten uupumus ja unihäiriöt olivat. Tarpeen oli tuoda esille myös niitä tekijöitä, jotka puolestaan motivoivat ja innostivat tuomioistuintyössä. Tutkimuksessa selvitettiin myös yksilöllisten voimavarojen sekä työn ja muun elämän tasapainon merkitystä tuomareiden ja esittelijöiden työssä ja lisäksi koetun työhyvinvoinnin alueellisia ja tehtäväkohtaisia eroja.

Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa monipuolista tietoa tuomari- ja esittelijäkunnan jaksamisesta ja työhyvinvoinnista palvelemaan työolojen kehittämistä. Tutkimustulokset saavat toivon mukaan merkitystä myös tuomioistuinten toimintaedellytyksiä koskevassa päätöksenteossa.

Lainkäytön laatu ja toimivuus yleisissä tuomioistuimissa ovat avainasemassa, jotta perus- ja ihmisoikeusvaatimuksia vastaava oikeusturva sekä oikeusvarmuus voisivat toteutua. Tuomari- ja esittelijäkunnan työssä jaksaminen on yksi perusedellytys sille, että tuomioistuinlaitos kykenee täyttämään tehtävänsä ja veloitteensa. Toivon, että tämän tutkimuksen myötä saatava tietous auttaa yleisiä tuomioistuinta koskevaa kehitystyötä.

Samalla lausun lämpimät kiitokseni tutkimuksen käytännön toteuttajille, Jari Hakaselle ja Riku Perhoniemelle Työterveyslaitoksesta, asiantuntijatyöryhmässä toimineille kansliapäällikkö Sinikka Tuomelle, hallinnollinen lakimies Hanna Nikkilälle sekä esittelijäneuvos Anna-Liisa Hyväriselle korkeimmasta oikeudesta, hovioikeudenlaamanni Antti Miettiselle Helsingin hovioikeudesta, laamanni Eero Takkuselle ja käräjäoikeuden sihteeri Marja-Leena Tuormaalle Helsingin käräjäoikeudesta, sekä erikoistutkija Irma Väänänen-Tompolle Valtiokonttorista. Kiitokset myös tutkimuksen rahoittaneelle Valtion työsuojelurahastolle.

Presidentti Pauliine Koskelo

Korkein oikeus

Sisältö

LUKIJALLE.....	3
TIIVISTELMÄ.....	7
SAMMANDRAG.....	9
1 TUTKIMUKSEN TAUSTA	11
1.1 Työn muutokset yleisissä tuomioistuimissa 1990- ja 2000-luvuilla	11
1.2 Aiemmat työhyvinvoinnin selvitykset yleisissä tuomioistuimissa.....	15
1.3 Aiempi kansainvälinen tutkimustieto tuomioistuin- ja lakimiestyöstä.....	16
2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	19
2.1 Työn vaatimusten - työn voimavarojen (TV-TV-) malli.....	19
2.2 TV-TV- malli tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvoinnin tutkimisessa.....	20
3 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET.....	24
4 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTONKERUU	25
4.1 Tutkimusmenetelmät	25
4.2 Kyselyaineiston keruu ja tutkimukseen osallistuneet.....	31
4.3 Työtä koskevat taustatiedot	34
5 TYÖN VAATIMUKSET JA VOIMAVARAT	36
5.1 Työn vaatimukset	36
5.2 Työn voimavarat.....	52
5.3 Työolojen yhteys työhyvinvointiin.....	60
5.4 Yhteenveto työn vaatimuksista ja voimavaroista	62
6 HYVINVOINTI JA TERVEYS	64
6.1 Stressioireet ja työuupumus.....	64
6.2 Työn imu ja työtyytyväisyys	70
6.3 Sitoutuminen työhön ja työssä suoriutuminen	73
6.4 Yksilölliset ominaisuudet ja työhyvinvointi.....	77

6.5 Terveys, työkyky ja sairauslomapäivät	79
6.6 Yhteenveto hyvinvoinnista ja terveydestä.....	81
7 JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ	83
7.1 Esimiesten työolot ja hyvinvointi.....	83
7.2 Esimiesten kokemukset saamastaan tuesta.....	89
7.3 Palveleva johtaminen yleisissä tuomioistuimissa.....	92
7.4 Yhteenveto johtamisesta ja esimiestyöstä	94
8 RAJATON TUOMIOISTUUNTYÖ?.....	96
8.1 Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen sekä työskentely sairaana	96
8.2 Palautuminen työn rasituksista: henkinen irtautuminen ja uni.....	98
8.3 Työn ja yksityiselämän väliset vaikutukset.....	100
8.4 Työholismi.....	101
8.5 Yhteenveto.....	101
9 ALUEELLISET EROT TYÖOLOISSA JA HYVINVOINNISSA	103
9.1 Alueelliset erot käräjäoikeuksien välillä.....	103
9.2 Alueelliset erot hovioikeuksien välillä	110
9.3 Yhteenveto alueellisista eroista	118
10 KEHITTÄMISTARPEET KYSELYN AVOVASTAUKSISSA.....	120
11 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET.....	126
11.1 Yleisiä johtopäätöksiä.....	126
11.2 Johtopäätökset oikeusasteen ja toimenkuvan mukaan.....	131
11.3 Johtopäätökset alueellisista eroista.....	137
11.4 Suositukset.....	141
VIITTEET	147
LIITTEET	152

Tiivistelmä

Kyselytutkimuksen tarkoituksena oli monipuolisesti selvittää yleisissä tuomioistuimissa työskentelevien tuomareiden ja esittelijöiden työoloja ja hyvinvoinnin tilaa. Korkein oikeus teki aloitteen Työterveyslaitoksella tehtävästä tutkimuksesta elokuussa 2009. Kyselyaineisto kerättiin loka-marraskuussa 2009. Tutkimukseen osallistui 77 % (N = 703) kaikista yleisten tuomioistuinten tuomareista ja esittelijöistä, ja aineisto edusti tutkimusjoukkoa erittäin hyvin sukupuolen, iän, kielen, tuomioistuinasteen, toimenkuvan ja virkasuhteen luonteen osalta.

Tulokset kertoivat kuormittumisen ongelmista yleisissä tuomioistuimissa. Sekä stressioireilu että lievä työuupumus olivat tuomareilla ja esittelijöillä yleisiä verrattuna ylempiin toimihenkilöihin Suomessa. Samalla huomattava osa tuomareista ja esittelijöistä koki myös työn määrällisen kuormituksen kohtuuttomaksi ja työn tekemiseen tarkoitettun ajan riittämättömäksi. Puolet työntekijöistä koki, ettei ehtinyt kouluttautua työssään. Työuupumusta esiintyi eniten juuri niillä työntekijöillä, joilla oli määrällisesti liikaa työtä, joilla työmäärän epätasaisuus toi ruuhkavaiheita työhön ja jotka eivät ehtineet kehittää itseään pysyäkseen mukana työn sisällöllisissä vaatimuksissa. Työn suuret sisällölliset vaatimukset yhdistettyinä nykyiseen määrälliseen kuormitukseen näyttivät siis uhkaavan tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvointia ja työn laatua.

Myös useassa työn voimavarassa oli kehitettävää. Tuomareista ja esittelijöistä vain puolella oli työtä tehdessään mahdollisuuksia arvioida, kuinka hyvin he suoriutuivat työssään. Esimiehiltä sai palautetta vain harva. Palautteen puute oli kielteisessä yhteydessä työn imun kokemuksiin ja lisäsi työuupumuksen riskiä. Lisäksi tuomareiden ja esittelijöiden itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet työhön näyttäytyivät ristiriitaisina. He pystyivät pääosin tekemään työnsä haluamassaan järjestyksessä, mutta vaikutusmahdollisuudet työn määrään olivat vaatimattomat.

Vaikka kuormittuneisuus työssä oli verrattain yleistä, koki moni tuomari ja esittelijä työssään samalla työn imua – erityisesti uppoutumista ja omistautumista työhönsä. Tämä vahvistaa kuvaa tuomarin ja esittelijän työstä toisaalta kuormittavana ja toisaalta palkitsevana työnä. Vastapainona työn monille kuormitustekijöille työn voimavaroina toimivat työn kehittävyys, merkityksellisyys ja osin myös vaikutusmahdollisuudet. Lisäksi myös työn sosiaaliset voima-

varat – tuki ja ystävällisyys työtovereilta, työpaikan ilmapiiri ja yhteisöllisyys sekä oikeudenmukaisuuden kokemukset – ylläpitivät työn imua ja vähensivät työuupumusriskiä.

Työn ja vapaa-aika sekoittuminen oli yleisissä tuomioistuimissa tavallista. Moni tuomari ja esittelijä vei töitään kotiin ja teki töitä viikonloppuisin. Myös henkinen irtautuminen työstä oli puutteellista – vain kolmannes vastanneista arvioi unohtavansa työt, siirtävänsä työasiat mielestään tai olevansa ajattelematta työtä lainkaan vapaa-ajalla. Irtautuminen työstä olisi kuitenkin palautumista edistävänä tekijänä pitkällä tähtäimellä tärkeä hyvinvoinnin ja työn laadun edellytys.

Alueelliset erot työolojen ja hyvinvoinnin arvioissa vastasivat osin aiemmin todettuja kuormituksen objektiivisempia (asiamäärien, siirtymien ja käsittelyaikojen) alueellisia kehitystrendejä. Kielteisimpiä arviot työoloista ja hyvinvoinnista olivat toisaalta Helsingin ja Rovaniemen hovioikeuspiirien käräjäoikeuksissa ja toisaalta Helsingin, Rovaniemen ja Vaasan hovioikeuksissa.

Jatkossa yleisten tuomioistuinten kehittämishaasteita ovat muun muassa työntekijöiden kuormittuneisuuden tunnistaminen ja käsittely koulutuksen, vertaisryhmien ja työnohjauksen keinoin; osaamisen ja ammatillisen kehittymisen turvaaminen; työkulttuurin muuttaminen siten, että tuomarit ja esittelijät saisivat palautetta työsuorituksestaan sekä; monipuolisen johtamiskoulutuksen (henkilö- ja hallintojohtaminen) ja tuomarinkoulutuksen järjestäminen tuomioistuimiin.

Sammandrag

Enkätens syfte var att på ett mångsidigt sätt reda ut domarnas och föredragandenas arbetsförhållanden och välmående i de allmänna domstolarna. Högsta domstolen tog i augusti 2009 initiativ till undersökningen, som utfördes av Arbetshälsoinstitutet. Enkätmaterial samlades in under oktober-november 2009. I undersökningen deltog 77 % (N = 703) av alla domare och föredragande vid de allmänna domstolarna, och materialet representerade undersökningsgruppen mycket bra med avseende på kön, ålder, språk, domstolsnivå, arbetsuppgifter och typ av anställningsförhållande.

Resultaten berättade om belastningsproblem i de allmänna domstolarna. Både stressymptom och lindrig utbrändhet var vanligt hos domare och föredragande i jämförelse med högre tjänstemän i Finland. Samtidigt upplevde en avsevärd del av domarna och föredragandena den kvantitativa arbetsbelastningen som orimlig och den tid som gavs för att utföra arbetet som otillräcklig. Hälften av arbetstagarna upplevde att de inte hade tid att utbilda sig i sitt arbete. Utbrändhet förekom mest hos just de arbetstagare vars arbetsbörda var för stor, vars arbetsbörda var ojämnt fördelad och arbetet därför tidvis hopade sig och som inte hann utbilda sig så att de skulle ha möjlighet att hänga med i arbetets innehållsmässiga krav. Arbetets höga innehållsmässiga krav i kombination med den nuvarande kvantitativa belastningen verkade alltså hota domarnas och föredragandenas arbetshälsa och arbetets kvalitet.

Även i fråga om arbetsresurserna fanns det rum för utveckling. Av domarna och föredragandena hade endast hälften möjlighet att under arbetets gång bedöma hur väl de utförde sitt arbete. Endast få fick feedback av sina chefer. Bristen på feedback hade en negativ effekt på upplevelsen av arbetsengagemang och ökade risken för utbrändhet. Utöver detta visade sig domarnas och föredragandenas självständighet och möjligheter att påverka sitt arbete vara motstridiga. De kunde huvudsakligen göra sitt arbete i självvald ordning, men möjligheterna att påverka arbetsbördan var obetydliga.

Fastän stor arbetsbelastning var vanlig upplevde många domare och föredragande samtidigt arbetsengagemang – i synnerhet försjunkenhet och entusiasm i sitt arbete. Detta bekräftar bilden av att domarens och föredragandens arbete å ena sidan är belastande och å andra sidan belönande. Som motpol till de många belastningsfaktorerna i arbetet fungerade möjligheterna till förkovring i arbetet, arbetets betydelse och delvis även påverkningsmöjligheterna som

arbetsresurser. Ytterligare uppehåll även arbetets sociala resurser – stöd och vänlighet från kollegor, atmosfären och samhörigheten på arbetsplatsen samt upplevelser av rättvisa – arbetsengagemanget och minskade risken för utbrändhet.

Att arbete och fritid blandades var mycket vanligt inom de allmänna domstolarna. Många domare och föredragande tog med sig arbetet med hem och arbetade på veckosluten. Även den mentala frigörelsen från arbetet var bristfällig – endast en tredjedel av de som svarat bedömde att de glömde arbetet, medvetet inte tänkte på arbetsärenden eller helt ignorerade arbetet under sin fritid. Att kunna frigöra sig från arbetet skulle ändå på lång sikt vara en viktig återhämtningsfrämjande förutsättning för välmående och arbetets kvalitet.

Regionala skillnader i bedömningen av arbetsförhållanden och välmående motsvarade delvis tidigare konstaterade mer objektiva (antalet ärenden, överföring och behandlingstider) regionala utvecklingstrender gällande belastningen. De mest negativa bedömningarna av arbetsförhållandena och välmående förekom å ena sidan vid tingsrätterna inom Helsingfors och Rovaniemis hovrättsdomkretsar och å andra sidan vid Helsingfors, Rovaniemi och Vasa hovrätter.

I fortsättningen kommer de allmänna domstolarnas utmaningar när det gäller utveckling att vara bl.a. att upptäcka överbelastade arbetstagare och ta itu med belastningen med hjälp av utbildning, kamrattstöd och arbetshandledning; att trygga kunnande och yrkesmässig utveckling; att reformera arbetskulturen så att domarna och föredragandena får respons på det arbete de utfört samt; att ordna mångsidig ledningsutbildning (personal- och förvaltningsledning) och domarutbildning i domstolarna.

1 Tutkimuksen tausta

Tuomareiden ja esittelijöiden työ yleisissä tuomioistuimissa on läpikäynyt suuria muutoksia 1990- ja 2000-luvuilla. Nämä muutokset ovat johtuneet muun muassa EU-lainsäädännöstä, lainsäädännön yleisestä monimutkaistumisesta ja henkilöstöresurssien vähentymisestä. Jatkuva muutosprosessia ovat osaltaan pitäneet yllä 1990- ja 2000-luvuilla toteutetut useat oikeudenkäyntimenettelyn uudistukset samoin kuin tuomarikunnan ikääntyminen ja koulutuksen uudistamisvaatimukset. Tuomioistuimet ovat myös työmäärän lisääntyessä osin ruuhkautuneet. Parhailtaan on viety läpi käräjäoikeuksia yhdistävä käräjäoikeusuudistus, ja tuomioistuimissa on meneillään sopeutuminen vaikeasti ennustettaviin taloudellisen taantumien vaikutuksiin.

On hyvästä syystä oletettu, että jatkuviin muutoksiin ja suureen työn määrään sopeutuminen haastaa yleisissä tuomioistuimissa työskentelevien lakimiesten korkeatasoisen työssä suoriutumisen ja hyvinvoinnin. Laadukas tuomioistuintyö ja siten suomalaisten oikeusturvan toteutuminen edellyttävät hyvinvoivaa ja työnsä mielekkääksi kokevaa henkilöstöä.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ollut monipuolisesti selvittää yleisissä tuomioistuimissa työskentelevien tuomareiden ja esittelijöiden työoloja ja hyvinvoinnin tilaa. Korkein oikeus teki aloitteen Työterveyslaitoksella tehtävästä tutkimuksesta elokuussa 2009. Valtion työsuojelurahasto rahoitti tutkimuksen.

1.1 Työn muutokset yleisissä tuomioistuimissa 1990- ja 2000-luvuilla

Seuraavaksi käydään lyhyesti läpi yleisten tuomioistuinten kohtaamia työn muutoksia 1990- ja 2000-luvuilla.

Lainkäytön kansainvälistyminen, monimutkaistuminen ja uudistuminen

Suomen lainsäädäntö ja lakimiestyö ovat monimutkaistuneet 1990-luvun alun jälkeen. Muun muassa EU-lainsäädännön, kansainvälisten sopimusten ja kansallisen lainsäädännön soveltaminen on yhä jatkuva prosessi, joka vaatii tuomareilta ja esittelijöiltä jatkuvaa kouluttautumista. Myös väestörakenteen, talouselämän ja yhteiskunnan yhä kansainvälistyessä ovat käsiteltävät asiat muuttuneet vaativammiksi. Asioiden käsittely on entistä haastavampaa pyrittäessä esimerkiksi soveltamaan kansallista ja kansainvälistä lakia. Tämä on vaatinut tuomioistuimissa työskenteleviltä lakimiehiltä sopeutumista ja pitkäaikaista oppimista. Käsiteltävien asioiden

entistä suurempi monimutkaisuus voi tarkoittaa myös käsiteltävien tapausten laajenemista ja työmäärän lisääntymistä. Kansainvälistyminen on tapahtunut nopeimmin pääkaupunkiseudulla ja suurissa kaupungeissa. Kansainvälistymisen ohella myös tietoyhteiskunnan muutokset, internet ja sähköiset sosiaaliset mediat (mm. internet-pohjaiset keskustelufoorumit ja facebook) tekevät käsiteltävistä asioista moniulotteisia ja pitävät yllä lakimiestyötä tekevien kehittämispaineita. (Oikeusministeriö, 2006a; Toimintakertomus, 2009.)

Tuomioistuimissa tehtävän työn kansainvälistyminen näkyy myös työvälineiden ja kommunikoinnin teknologisinä muutoksina. Videotekniikkaa on alettu käyttää lisääntyvästi oikeudenkäynneissä. Kansainvälinen kommunikointi ja kansainvälisten tietokantojen hyödyntäminen asettavat lisävaatimuksia paitsi tietotekniikalle myös työntekijän tietotekniselle osaamiselle ja muulle ammattitaidolle.

Lainsäädännön kansainvälistymisen ja monimutkaistumisen ohella Suomessa on 1990 - ja 2000-luvuilla toteutettu useita oikeudenkäyntimenettelyyn liittyviä uudistuksia, jotka ovat osaltaan haastaneet tuomareiden ja esittelijöiden osaamista ja työtä. 1990-luvulla tapahtuivat esimerkiksi siviili- ja rikosprosessien ja hovioikeusmenettelyn uudistamiset (ks. Niemi, 2009). Kirjallisten menettelyjen ja sovittelumenettelyn lisääminen, kiinteistöasioiden siirtäminen pois käräjäoikeuksista sekä lautamiesten roolin pienentäminen ovat puolestaan esimerkkejä viimeaikaisista, tehostamissyistä toteutetuista oikeudenkäyntimenettelyjen muutoksista (Niemi, 2009; Oikeusministeriö, 2008). Paineista jatkuvaan oikeudenkäyntimenettelyn kehittämiseen kertoo osaltaan myös kevään 2010 selvitys ns. plea bargain -menettelyn – menettely, jossa rikoksesta epäilty tunnustaa teon ja saa hyväkseen jonkinlaisen edun – soveltuvuudesta Suomen oikeusjärjestelmään (Oikeusministeriö, 2010a). Rakenteellisista muutoksista ajankohtaisin puolestaan on vuoden 2010 alusta voimaan tullut käräjäoikeusuudistus.

Työn määrä, resurssit ja tulostavoitteet 2000-luvulla

Käräjäoikeuksissa asiamäärät ovat lisääntyneet vuoden 2005 jälkeen ja erityisen paljon viimeisten kahden vuoden aikana. Asiamäärien viime vuosien nousu näkyy myös siirtyneiden, ratkaisematta olevien asioiden ('siirtymien') sekä pitkiä käsittelyaikoja vaativien juttujen lisääntymisenä (Toimintakertomus, 2009, 2010). *Hovioikeuksissa* on kamppailtu 2000-luvun alusta jutturuuhkia ja pitkiä käsittelyaikoja vastaan. Tällä hetkellä tilanne näyttää parantuneen: vuodesta 2005 lähtien ovat saapuneet, ratkaistut ja vireillä olevat asiat hovioikeuksissa hiljalleen vähentyneet sekä pitkään kestäneiden asioiden suhteellinen osuus pienentynyt (Tilastokeskus, 2009a; Toimintakertomus, 2010). Lisäksi nykytilannetta käräjä- ja hovioikeuksissa

kuvaavat varsinkin talousasioiden lisääntyminen taantuman myötä sekä asioiden laajentuminen (Tilastokeskus 2009b; Toimintakertomus, 2009). *Korkeimman oikeuden* osalta vastaavia ongelmia asiamäärissä tai käsittelyajoissa ei viime vuosina ole todettu. Kuitenkin myös korkeimmassa oikeudessa kohtuullisten käsittelyaikojen saavuttaminen on jatkuva haaste asioiden monimutkaistumisen ja vaikeutumisen myötä. (Oikeusministeriö, 2009; Toimintakertomus, 2009).

Ongelmien asteessa on alueellisia eroja sekä käräjä- että hovioikeuksien kohdalla. Näiden alueellisten erojen nähdään johtuvan taantuman epätasaisista vaikutuksista asiamääriin ja juttujen laajuuteen, resurssien epätasaisesta jakautumisesta sekä eroista käsittelyjen menettelykäytännöissä (Ervasti & Kallioinen, 2003; Toimintakertomus, 2009). Käräjäoikeuksien osalta tilanne näyttää nykyisin raskaalta erityisesti Helsingin seudulla ja isoissa väestökeskuksissa. Myös hovioikeuksien välillä on kehityseroja. Helsingin hovioikeus on purkanut viime vuosina ruuhkia, mutta nykytilanteessa siirtyneiden, ratkaisematta olevien asioiden määrä on jälleen noussut. Muutenkin hovioikeuksien kehitys on ollut alueellisesti ja ajallisesti epätasaista. Esimerkiksi Vaasan hovioikeudessa viimeisin kehitys pitkissä käsittelyissä ja siirtymien määrissä näyttää taas kielteiseltä, vaikka pitkien käsittelyjen määrää pystyttiin vähentämään parin vuoden ajan vuoteen 2008. Turun hovioikeudessa päinvastoin ollaan nyt liikkumassa uudelleen parempaan suuntaan edellisvuosien kielteisestä kehityksestä huolimatta. Rovaniemen hovioikeudessa ovat käsittelyajat pitkiä. (Toimintakertomus, 2009, 2010.)

Samalla kun asiamäärä on kasvanut, on yleisissä tuomioistuimissa viime vuosina toteutettu henkilöstösäästöjä valtionhallinnon tuottavuusohjelman seurauksena. Vuosina 2004–2008 henkilöstöä on vähennetty 116 henkilötyövuodella. (Toimintakertomus, 2009). Epäsuhta resurssien ja työmäärän välillä on herättänyt huolta työntekijöiden jaksamisesta ja työn laadusta, vaikka vuonna 2009 henkilöstömäärä kasvoikin hieman edellisvuoteen verrattuna (Toimintakertomus, 2010). Paineita työstä selviämiseksi ovat luoneet lisäksi tulostavoitteet. Tuloksellisuuden seurannassa ei ole täysin tyydyttävästi pystytty huomioimaan alueellisia eroja juttujen laajuuksissa, jolloin tulostavoitteet eivät ole näyttäneet alueellisesti tasa-arvoisina.

Kehittämistoimet

Henkilöstösupistuksiin ja työn vaatimusten kasvuun on pyritty vastaamaan sekä rakenteellisilla muutoksilla että osaamisen lisäämisellä (Oikeusministeriö, 2009). Käräjä- ja hovioikeuksissa on 2000-luvulla toteutettu täydennyskoulutusta ja niin sanottuja laatutyön hankkeita, joiden tavoitteena on ollut vastata yllä mainittuihin haasteisiin ja tukea tuloksellista tuomioistuintyö-

tä lisäämällä henkilöstön osaamista. Hankkeet ovat sisältäneet muun muassa tuomareiden ja esittelijöiden ammatillista koulutusta, esimiesvalmennusta, johtotason koulutusta henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi sekä vuorovaikutuksen tiivistämistä oikeudenhoidon eri osapuolten (mm. poliisilaitos, syyttäjälaitos ja oikeusasteet) välillä. Myös kansliahenkilökunnan valmiuksia on pyritty tukemaan sopeutumiseksi haasteelliseen työtilanteeseen. Vaikka tavoitteena on myös ollut yhtenäistää alueellisesti eroavia käytäntöjä oikeusprosessissa, ovat kehittämishankkeet olleet pitkälti hovioikeuspiirikohtaisia tai jopa tuomioistuinkohtaisia (Toimintakertomus, 2009, 2010).

Tuomarikunnan ikääntyminen, tuomarikoulutus, nimitysmenettely ja virkasuhteiden määräaikaaisuudet

Samalla kun tuomarintehtävien asettamat vaatimukset ovat muuttuneet yhä moninaisemmiksi kansainvälistymisen, yhteiskunnallisen monimuotoistumisen ja tietoyhteiskunnan teknologistumisen kautta, on suuri osa tuomarikuntaa lähivuosina siirtymässä eläkkeelle. Nämä muutokset ovat yhdessä asettaneet uusia paineita myös tuomarikoulutuksen ja nimittämiskäytäntöjen kehittämiseksi. Ammattitaitoisia ja monipuolisen kokemuksen omaavia tuomareita olisi pysyttävä kouluttamaan varsin nopeasti korvaamaan nykyinen, eläköityvä tuomarikunta. Oikeusministeriö suunnittelee myös tuomioistuinharjoittelun uudistamista riittävän tuomarikunnan varmistamiseksi tulevaisuudessa (Oikeusministeriö, 2008).

Tähän mennessä Suomessa ei ole ollut varsinaista tuomareiden koulutusjärjestelmää, eikä uuden koulutusjärjestelmän suunnitelma (Oikeusministeriö, 2006b) ole edennyt käytäntöön.

Myös tuomareiden nimittämistä koskevat lakimuutokset, joiden tavoitteena on ollut avata tuomarinuran mahdollisuus entistä laajemmin lakimieskunnalle, ovat muuttaneet käytäntöjä 2000-luvulla hitaasti (De Godzinsky 2007, 2008; Kallioinen, 2005). Nämä lähtökohdat luovat osaltaan lisähaasteita pyrittäessä vastaamaan nykytilanteen tuomaan suureen työmäärään ja monimutkaisiin oikeusprosesseihin.

Samoin yleisissä tuomioistuimissa työskentelevien tuomareiden ja esittelijöiden virkasuhteiden määräaikaaisuus on herättänyt keskustelua. Käräjäoikeusuudistukseen valmistautuminen on paikoin jopa saattanut lisätä määräaikaisten virkasuhteiden määrää (Toimintakertomus, 2009). Työn voimavarojen ja henkilöstön työhön sitoutumisen näkökulmasta varsinkin lyhyet ja epävarmat määräaikaaisuudet ovat ylimääräinen rasite tuomioistuinlaitokselle.

Ajankohtaisimmat haasteet – taloudellinen taantuma ja käräjäoikeusuudistus

Tähän asti nykyinen taloudellinen taantuma on näkynyt lähinnä asiamäärien lisääntymisenä käräjäoikeuksissa (Toimintakertomus, 2010). Sekä oikeusministeriö (2009) että korkein oikeus (2009) arvioivat kuitenkin, että taantuma tulee entisestään lisäämään työmäärää yleisissä tuomioistuimissa. Erilaisten talousasioiden käsittelyjen nähdään edelleen lisääntyvän, minkä lisäksi jutturakenne saattaa muuttua vaikeasti ennustettavilla tavoilla (Oikeusministeriö, 2009).

Toteutetuista rakenteellisista muutoksista ajankohtaisin on käräjäoikeusuudistus, jossa käräjäoikeuksien määrä on vähennetty 51:stä 27:ään, eli yksikkökojoja on suurennettu. Uudistuksen tarkoitus on ollut valmistautua käsittelyjen painopisteen siirtymiseen alioikeuksiin, suunnata voimavaroja entistä paremmin laajojen asioiden käsittelyyn ja tasapainottaa resursseja (Oikeusministeriö, 2006a; 2007; 2008). Uudistus on osin muuttanut työyhteisöjä ja sillä on siten ollut vaihtelevia seurauksia yksittäisille työntekijöille. Myös hovioikeuksien rakenneuudistusta selvitetään oikeusministeriössä (Oikeusministeriö, 2010b).

Yhteenvedona voidaan yleisten tuomioistuinten kohtaamista muutoksista todeta, että työn haasteet ovat varsinkin viimeisten viidentoista vuoden aikana entisestään kasvaneet. Nykyisessä tilanteessa, jossa myös työn voimavarat ovat tuomioistuimissa uhattuna, on tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvoinnin seuraaminen erityisen ajankohtaista ja tärkeää.

1.2 Aiemmat työhyvinvoinnin selvitykset yleisissä tuomioistuimissa

Yleisissä tuomioistuimissa työskentelevien tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvointia on selvitetty VM-barometri -työtyytyväisyyskyselyllä. Hovioikeuksissa tutkimus tehtiin – Rovaniemen hovioikeutta lukuun ottamatta – vuoden 2008 aikana ja käräjäoikeuksissa vuoden 2009 aikana. Kyseessä oli melko suppea selvitys henkilökunnan tyytyväisyydestä työhön, työoloihin ja työilmapiiriin. Kyselyjen tulokset vahvistivat tarvetta selvittää tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvoinnin tilaa perusteellisemmin. Tutkimuksen tarkemmat tulokset on käsitelty tuomioistuimissa sisäisesti.

Vuonna 1999 toteutettiin Lakimiesten työolot ja terveys -tutkimus (Hakanen, Pärssinen, Husman, Juntunen & Kalimo, 1999), jossa selvitettiin laajemmin suomalaisten lakimiesten kokemia työn kuormitustekijöitä ja hyvinvointia. Tutkimus toteutettiin laajana satunnaisotan-

tana Lakimiesliiton jäsenistä. Tulosten mukaan työolo- ja hyvinvointikokemukset vaihtelevat selvästi lakimiehen toimenkuvan ja toimialan mukaan. Päätulokset kertoivat muun muassa moninaisista työn kuormitustekijöistä ja varsinkin yleisestä työuupumusoireilusta tuomioistuimissa. Tuomioistuimissa korostui vuonna 1999 muihin lakimiestoimialoihin verrattuna työn vaatima jatkuva keskittyminen, ponnistelu ja paine jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen. Erityisesti tämä näkyi työuupumuksen oireissa ammatillisen itsetunnon heikentymisen kokemuksina, mitkä olivat tuomioistuimissa yleisempiä kuin valtionhallinnossa, kunnallishallinnossa tai yksityisellä sektorilla. Lisäksi tuomareiden haasteena näytti olevan ennen kaikkea työn sisältöön liittyvä laadullinen kuormitus, kun taas esittelijöillä korostuivat jäykäksi ja kilpailevaksi koettu työilmapiiri sekä henkinen väkivalta. Yli puolella esittelijöistä esiintyi tuoloin lieviä työuupumusoireita, mikä oli selvästi enemmän kuin muilla lakimiehillä.

Kymmenen viimeisen vuoden aikana työn vaatimukset ovat yllä kuvattujen muutosten myötä saattaneet kasvaa ja alueelliset erot työoloissa mahdollisesti syventyä. Tämä herättää huolta hyvinvoinnin ja jaksamisen nykytilanteesta yleisissä tuomioistuimissa varsinkin, kun työuupumusoireilu oli yleistä jo kymmenen vuotta sitten tehdyn tutkimuksen mukaan. Tuolloin ei kuitenkaan pystytty selvittämään alueellisia eroja työoloissa ja hyvinvoinnissa, ja huomio kiinnitettiin ennen kaikkea työn kuormittaviin – ei voimaannuttaviin – piirteisiin. Esittelijöiden ja tuomareiden työssä tiedetään olevan kuormittavien työn piirteiden vastapainona voimavaroja, kuten työn myönteinen haasteellisuus, yhteiskunnallinen merkitys ja ammattiaseman tuoma itsenäisyys, joiden merkitystä työhyvinvoinnille ei aiemmin ole tutkittu.

1.3 Aiempi kansainvälinen tutkimustieto tuomioistuin- ja lakimiestyöstä

Hakasen ja hänen kollegojensa (1999) tutkimusraportissa käytiin läpi aiempaa kansainvälistä lakimiesten työtä ja hyvinvointia koskevaa tutkimuskirjallisuutta. Yhteenvetona huomattaviksi tuomareiden työssä kuormittaviksi tekijöiksi kansainvälisessä kirjallisuudessa todettiin työmäärä, valmisteluun liittyvät ongelmat, työ- ja yksityiselämän yhdistämisen vaikeudet, riittämätön palaute, huono julkisuuskuva, tunteita nostattavat asiat ja paineita aiheuttava poliittinen vallankäyttö. Nämä tekijät joko koettiin raskaimmiksi tai ne olivat selvässä yhteydessä työuupumuksen ja stressin tason kanssa. Yleisemmin lakimiestyössä rasittivat aikapaine, huonot henkilösuhteet työpaikalla, tuen puute, ammattikunnan sisäinen kilpailu, vastuu, työn pakkotahtisuus, viivästymiset, rooliristiriidat ja tuen vähäisyys.

2000-luvulla lakimiesten työoloja ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on tutkittu kansainvälisesti jonkin verran lisää. Lisänäyttöä on saatu lakimiesten ja tuomarin työhön liittyvien kuormitustekijöiden moninaisuudesta. Esimerkiksi asioiden käsittelyyn ja varsinkin pääkäsitelyihin liittyvä *tunnettyö* (omien ja muiden tunteiden säätely ja niihin vaikuttaminen) sekä asianosaisten kohtaloihin eläytyminen saattavat olla merkittäviä kuormituksen lähteitä tuomioistuintyössä. Sekä laadullisessa tutkimuksessaan (Chamberlain & Miller, 2009) että määrällistä tutkimusnäyttöä kokoavassa artikkelissaan yhdysvaltalaiset Chamberlain ja Miller (2008) toteavat vaikeisiin ihmiskohtaloihin eläytymisen ja epäsuoran traumatisoitumisen ('secondary traumatic stress') olevan oleellinen riski tuomioistuintyössä ja peräänkuuluttavat lisätutkimusta aiheesta. Myös Yakren (2008) korostaa lakimiesten työssä vaadittavan tunnettyön osuutta työn haasteena ja psyykkisenä kuormitustekijänä. Juristin työssä on hänen mukaansa erityisesti haudattava omat tunteensa ja pidettävä yllä työroolin vaativaa vakavuutta – "kasvoja". Tunnettyöllä saattaa olla suuri merkitys erityisesti käräjäoikeuksissa, joissa asianosaiset kohdataan kasvokkain. Toisaalta tuomareiden ja esittelijöiden on tehtävä tunnettyötä myös henkilöstönvälisessä kommunikoinnissa.

Tunnettyön lisäksi tuomioistuintyössä kuormitustekijät tai voimavarojen puutteet saattavat liittyä nykyistä käsitystä vahvemmin myös työyhteisön tai yhteisöllisyyden puutteisiin. Hou ja Li (2007) ovat tutkineet kiinalaisia tuomareita, ja heidän tutkimuksessaan kokemukset työpaikan yhteisöllisyyden heikentymisestä selittivät työtaakan ohella suurempaa määrää työuupumusta.

Myös jotkin henkilökohtaiset piirteet näyttävät olevan merkittäviä tuomioistuimissa työskentelevien hyvinvoinnille. Tsain ja Chanin (2009) tutkimuksessa taiwanilaisten tuomareiden työuupumuksen astetta selitti työolojen lisäksi ylisitoutuminen työhön. Liiallisen työhön sitoutumisen rinnakkaisilmiöllä, työhölmillä, tiedetään myös olevan yhteys henkiseen pahoinvointiin työssä ja yksityiselämässä (Schaufeli, Shimatsu & Taris, 2008). Työhölmiteja kuvaa pakkomieltäinen tapa tehdä kohtuuttomasti töitä. Daikoff (2004) on puolestaan koonnut yhteen yhdysvaltalaisista tutkimustietoa ja muotoilee "juristin persoonallisuutta". Hän toteaa henkilökohtaisten piirteiden selittävän osan juristien stressistä. Daikoffin mukaan alalla työskentelevät ovat ihmisryhmänä muun muassa muita suoriutumiskeskeisempiä, introverteja, korostuneen rationaalisia, konventionaalisempia sekä vähemmän reflektioivia. Tällaisia henkilöitä valikoituu oikeustieteellisen korkeakoulutukseen, ja sekä opiskeluaika että juristin työura saattavat vahvistaa näitä ominaisuuksia. Daikoff toteaa myös, että nämä ominaisuudet saattavat auttaa juristin työuralla mutta aiheuttaa ongelmia yksityiselämässä ja siten osaltaan henkistä pahoinvointia.

Lisääntyvä kansainvälinen pohdinta lakimiehille tyypillisistä piirteistä ja niiden vaikutuksesta henkiseen hyvinvointiin herättää joka tapauksessa kysymyksen, miltä osin työhyvinvointi se-
littyy ulkoisilla työoloilla ja miltä osin puolestaan henkilökohtaisilla ominaisuuksilla ja vali-
koitumisella tuomarin tai muun lakimiehen ammattiin.

Yleisesti voidaan todeta, että lakimiesten hyvinvointia on tutkittu jonkin verran, mutta tuoma-
reiden ja esittelijöiden työhyvinvointia on tutkittu varsin vähän. Aiemman tutkimuksen anti
on lisäksi varsin rajallista, koska suuri osa tutkimuksia koskee asianajajien työoloja tai ei erot-
tele lakimiestyötä tekeviä työntekijöitä tarkemmin – vertailemalla esimerkiksi tuomareiden ja
asianajajien kokemuksia keskenään (Daicoff, 2004). Myöskään tietääksemme yhtään pitkit-
täisiseurantatutkimusta lakimiehistä ei ole tehty. Ylipäänsä kansainvälisiä tutkimustuloksia
lakimiesten hyvinvoinnista on sovellettava Suomen tilanteeseen varauksella, koska kansalliset
oikeusjärjestelmät eroavat toisistaan huomattavasti. Yhteenvetona voidaan kuitenkin todeta,
että tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat työmäärän ohella monenlaiset
työn sisältöön, työyhteisöön ja yksilöllisiin eroihin liittyvät tekijät.

Samoin kuin kotimaisesta tutkimuskirjallisuudesta, myös kansainvälisestä tutkimuksesta puut-
tuu lähes kokonaan tuomioistuintyötä tekevien *työn voimavarojen* kartoitus. Yhdysvalloissa
on tosin 2000-luvulla virinnyt aktiivista tieteellistä keskustelua lakimiestyön potentiaalisista
myönteisistä puolista ja voimavaroista kuten työn positiivisesta haasteellisuudesta, kehitty-
mismahdollisuuksista, muiden auttamisesta, työn merkityksellisyydestä, työn tulosten näke-
misestä, autonomiasta ja rikastuttavista suhteista kollegoihin (mm. Delgado & Stefancic,
2008; Rhode, 2008). Näitä työhyvinvointia, innostusta ja motivaatiota tukevia työn voimava-
ratekijöitä esitellään seuraavassa luvussa.

2 Teoreettinen viitekehys

2.1 Työn vaatimusten - työn voimavarojen (TV-TV-) malli

Tutkimuksesta seuraavien jatkotoimien kannalta on tärkeää, että tutkimuksessa kartoitetaan sekä työn epäkohtia että työn ja työyhteisön potentiaalisia voimavaroja. Keskeisten ongelma-kohtien lisäksi on oleellista tunnistaa niitä työn puolia, jotka jo toimivat hyvin, sillä vahvuudet ja voimavarat motivoivat ja auttavat osaltaan kohtaamaan muutoksia ja kuormitusta. Lisäksi työpaikalla voi vallita tilanne, jossa työn vaatimuksia on vaikea muuttaa, mutta työn voimavaroja pystytään kehittämistoimilla ja pienilläkin arkisilla työpaikan ratkaisuilla vahvistamaan.

Tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä sovelletaan Työn vaatimusten - työn voimavarojen (TV-TV-) mallia (Schaufeli ja Bakker, 2004; Hakanen, 2004a; Hakanen ja Roodt, 2010). Mallin (esitetty Kuvassa 1) avulla on mahdollista kartoittaa sekä työn kuluttavia että vahvistavia ja motivoivia piirteitä. Näin saadaan kokonaisvaltaisempi kuva tuomareiden ja esittelijöiden työstä ja hyvinvoinnista.

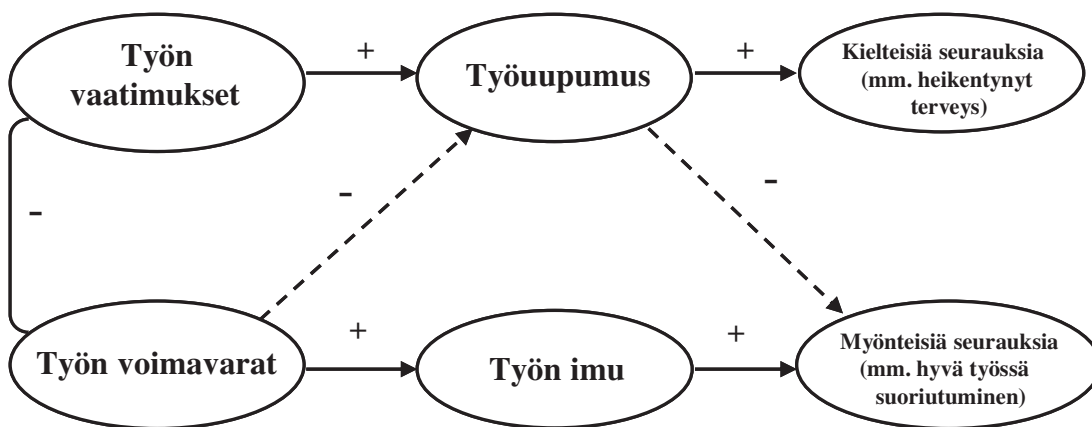
TV-TV-mallin mukaan oletetaan, että työhyvinvointi on kahdesta, osittain itsenäisestä prosessista rakentuva kokonaisuus (Kuviossa 1). Työuupumuksella ja positiivisella työhyvinvoinnin tilalla, työn imulla, on keskenään erilaisia syitä ja seurauksia. Tuomareiden ja esittelijöiden työssä on erilaisia kuormitustekijöitä, ns. *työn vaatimuksia* (työn määrä ja aikataulut, sisällölliset vaatimukset jne.), jotka verottavat hyvinvointia ja voivat aiheuttaa *työuupumusoireilua*: uupumusasteista väsymystä, kyynistynyttä asennetta työhön sekä heikentynyttä ammatillista itsetuntoa. Uupumus puolestaan voi pitkällä aikavälillä heijastua tuomareiden ja esittelijöiden terveyteen ja työkykyyn.

Suomalaisella työntekijällä työpahoinvoinnin käsitteet (pitkällinen) stressi ja työuupumus ovat laajasti tuttuja. Sen sijaan positiivisesta työpsykologiasta alkunsa saanut *työn imun* käsite ('work engagement') on toistaiseksi vielä vähemmän tunnettu, vaikka työntekijät puhuvatkin arjessaan työn imu-käsitteen sisältämistä kokemuksista – energisyydestä, ilosta, innostuksesta ja uppoutumisesta työssä. Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Se ei ole 'flown' kaltainen hetkellinen 'huippukokemus', vaan pysyvämpi tila, eikä kohdistu 'flown' lailla vain tiettyyn työtoi-

mintaan kerrallaan. *Tarmokkuus* on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisiä kohdatessa. *Omistautuminen* on kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. *Uppoutumista* luonnehtivat syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön, ajan nopea kuluminen ja näistä koettu nautinto.

Työn imun kokemukseen vaikuttavat ja sitä ylläpitävät ennen kaikkea työn erilaiset energisoi-
vat *voimavarat*, kuten esimerkiksi itsenäisyys, työn kehittävyys ja monipuolisuus, arvostus ja palaute sekä kokemus työn tuloksista. Työn imun myönteiset seuraukset puolestaan näkyvät esimerkiksi työhön sitoutumisen vahvistumisena ja hyvänä työssä suoriutumisena (Hakanen, 2009ab).

Terveyden heikentymisen prosessi



Motivaatioprosessi

Kuvio 1. Työn vaatimusten - työn voimavarojen (TV-TV) malli.

2.2 TV-TV- malli tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvoinnin tutkimisessa

Työn vaatimusten - työn voimavarojen (TV-TV) -mallin mukaisesti oletimme, että tuomareiden ja esittelijöiden työssä vallitsee toisaalta yleisiä, kaikille ammattilaisille yhteisiä kuormitustekijöitä ja toisaalta myös heidän työlleen ainutlaatuisia, erityisiä vaatimuksia. Yleisiä, eri ammattilaisille yhteisiä kuormitustekijöitä voivat olla muun muassa työn liiallinen määrä ja aikapaineet sekä työn sisällölliset vaatimukset kuten kognitiivisesti erittäin vaikeat työtehtävät. Eri-
tyyppisiä kuormituksen lähteitä saattavat tuomareiden ja esittelijöiden työssä olla muun muassa

käsittelyjen venymiset, tämänhetkiset muutokset tuomioistuimissa, lainsäädännön mutkistuminen ja median asettamat lisäpainet.

Työn vaatimukset ovatkin tuomioistuimissa monenlaisia. *Määrällisiä vaatimuksia* voivat olla työn suuri määrä, ajan puute ja työmäärän epätasaisuus ja *sisällöllisiä vaatimuksia* päätöksenteon ja jatkuvan oppimisen vaatimukset. Tuomioistuintyön sisältöön liittyy myös tunnetyötä – eläytymistä muiden tunteisiin ja tilanteisiin sekä omien ja toisten tunteiden säätelyä (ks. luku 1). Tässä tutkittaviksi työn vaatimuksiksi valitsimme lisäksi kouluttautumiseen tarkoitettun ajan puutteen, työn keskeytykset, tietotekniikkaan ja tietojärjestelmiin liittyvät haasteet, työn epävarmuuden sekä joitakin yksittäisiä tuomioistuintyön erityisiä kuormitustekijöitä, kuten lainsäädännön puutteet ja mutkikkuuden, median aiheuttamat paineet, organisaatiomuutokset ja työtapojen muutokset työpaikoilla, käsittelyjen peruuntumiset tai venymiset sekä vastuun ihmiskohtaloista.

Työn voimavaroja selvitettiin samoin laajasti, jotta varmistettaisiin mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva siitä, mitkä tekijät kannattelevat tuomareiden ja esittelijöiden innostusta ja motivaatiota tai missä työn voimavaroissa ilmenee puutteita. Työn yleisistä voimavaroista tarkastelimme työtehtäviä, työmäärää ja työtehtävien järjestystä koskevia vaikutusmahdollisuuksia, työn kehittävyttä sekä palautteen saamista työssä ja koettua työn yhteiskunnallista merkitystä. Johtamista ja esimieheltä saatua tukea tarkastelimme työntekijää palvelemaan johtamiseen keskittyen. *Palveleva johtaminen* tarkoittaa motivoivaa, voimaannuttavaa ja vastuutavaa johtamista. Lisäksi sitä luonnehtivat esimiehen aitous, kyky anteeksiantamiseen ja kriittisestä oppimiseen sekä kokonaisuuksien ja yhteiskuntavastuun huomioiminen johtamistyössä, taustalla pysyttely ja onnistumisista kunnian antaminen omalle yhteisölle (van Dierendonck, Nuijten, & Heeren, 2009, van Dierendonck & Nuijten, 2010).

Henkisen väkivallan kaltaisten kielteisten vuorovaikutuskokemusten lisäksi tarkoituksena oli kartoittaa myönteisiä ilmapiirikokemuksia työssä. Tutkimuksessa *työn sosiaalisia voimavaroja* olivat työtovereilta saatu tuki ja ystävällisyys, työpaikan ilmapiiri sekä yhteisöllisyyden kokemukset, työpaikkakulttuurin oikeudenmukaisuus ja luottamus työpaikalla. Erikseen tutkimme myös keskijohdossa tai virastopäällikkönä toimivien esimiesten kokemuksia saamaan tuesta alaisiltaan, omilta esimiehiltään ja oikeusministeriöltä sekä arvioita johtamiskoulutuksesta.

Yleisten tuomioistuinten tulevaisuudelle on oleellista, että työntekijät jaksavat ja motivoituvat tekemään työnsä hyvin ja laadukkaasti. Koska työhyvinvointi, ja varsinkin työn imu, kytkey-

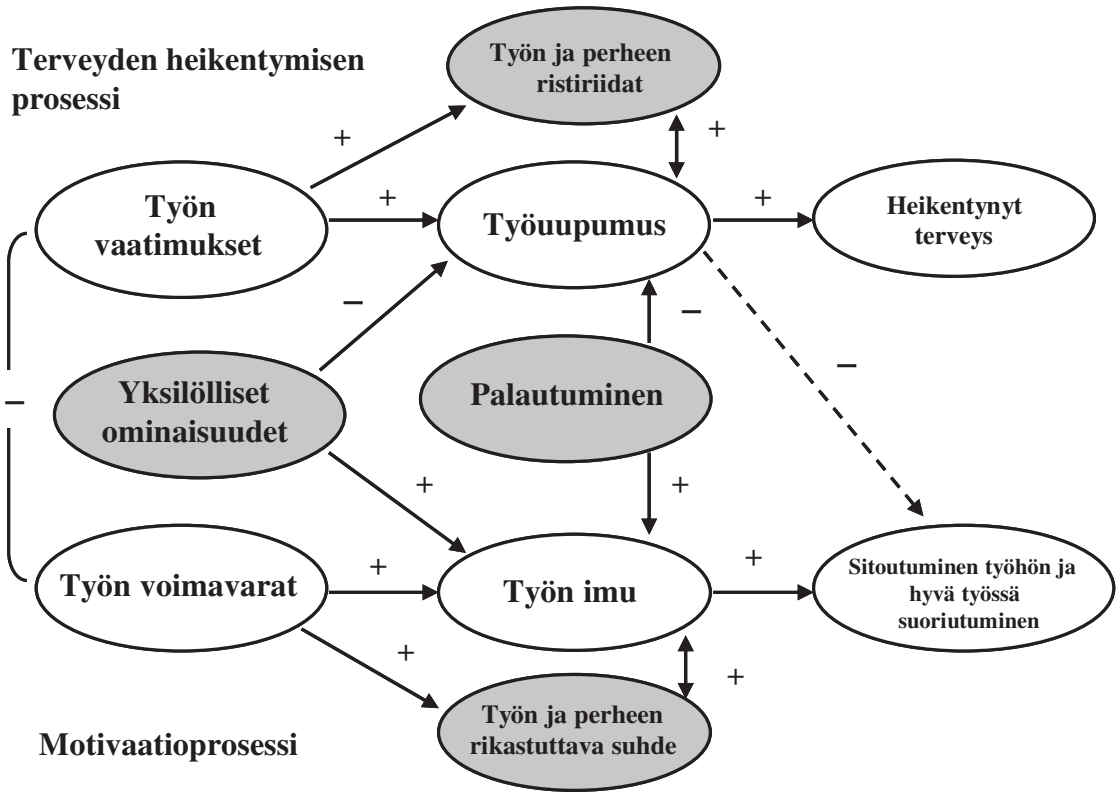
tyy työntekijän työhön sitoutumiseen (Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008) ja hyvään työn tulokseen (mm. Xanthopoulou, Bakker, Heuven, Demerouti, & Schaufeli, 2008), pyrittiin myös kartoittamaan työntekijöiden kokemuksia *työhön sitoutumisesta* ja *työssä suoriutumisesta*.

Hyvinvointia lähestyttiin laajasti 'työpahoinvoinnin' (stressi- ja työuupumusoireiden), aidon työhyvinvoinnin (työn imu, työtyytyväisyys), työkyvyn, terveyden (itsearvioitu terveys, sairauspoissaolot) ja elämään tyytyväisyyden kokemuksina.

TV-TV -mallia laajennettiin tutkimuksessa Kuvion 2 mukaisesti. Kattavan kuvan saaminen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä tarkoitti ensinnäkin *yksilöllisten ominaisuuksien* tarkastelua työolotekijöiden rinnalla. Oli oleellista selvittää sekä ulkoisten työolojen että ihmisten sisäisten, yksilöllisten voimavarojen (mm. itsetunto, hallinnan ja pystyvyyden tunteet ja emotionaalinen tasapainoisuus) osuutta työhyvinvointiin. Myös *työholismia*, sisäistä pakkomielteistä tapaa tehdä kohtuuttomasti töitä, tarkasteltiin yksilöllisten ominaisuuksien merkityksen ymmärtämiseksi.

Työn ja hyvinvoinnin suhteen ymmärtämiseksi tarkastelimme myös työpäivän rasituksista palautumista ('recovery'). *Henkinen irtautuminen työstä* ja *hyvä uni* ovat aiemman tutkimuksen perusteella tärkeitä palautumiskeinoja kuormittumisen välttämiseksi sekä työn imun ylläpitämiseksi (Siltaloppi, Kinnunen & Feldt, 2009; Sonnentag, 2003).

Koska tuomioistuimissa työpäivät muodostuvat mahdollisesti varsin pitkiksi ja työhön liittyy riski vastuullisten päätösten pohtimisesta vapaa-ajalla, oli oleellista selvittää myös *työn ja yksityiselämän välistä tasapainoa*. Tämä tehtiin tarkastelemalla kielteisiä ja rikastuttavia siirtymävaikutuksia työn ja kodin välillä (Grzywacs ja Marks, 2000; Hakanen ja Perhoniemi, 2006) sekä tuomareiden ja esittelijöiden kokemuksia sairaana työskentelystä ja työn ja vapaa-ajan sekoittumisesta.



Kuvio 2. Yleisten tuomioistuinten hyvinvointitutkimuksen laajennettu Työn vaatimusten - työn voimavarojen (TV-TV) malli.

3 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen pääasiallisena tavoitteena oli selvittää käräjäoikeuksien, hovioikeuksien ja korkeimman oikeuden tuomareiden sekä korkeimmassa oikeudessa ja hovioikeuksissa työskentelevien esittelijöiden työhyvinvoinnin nykytila sekä siihen vaikuttavat keskeiset tekijät. Luvussa 2 esitellyn mallin mukaisesti pyrimme tunnistamaan sekä yleisiä että erityisiä hyvinvointiin vaikuttavia työn vaatimuksia ja voimavaroja.

Toisena tutkimuksen keskeisenä tavoitteena oli selvittää hyvinvointieroja kolmen oikeusasteen välillä, tuomareiden ja esittelijöiden välillä sekä alueellisesti hovioikeuspiirien välillä. Edellä mainittuja ryhmäeroja tutkimalla pystytään täsmällisemmin hahmottamaan, millaisia työn ja työyhteisöjen kehittämistoimenpiteitä tulevaisuudessa mahdollisesti tarvitaan. Viime vuosien kehitys työn haasteissa, työn määrässä ja käytettävissä resursseissa on vaihdellut oikeusasteiden välillä (ks. luku 1), minkä perusteella oli keskeistä selvittää toimenkuvaan liittyvien erojen lisäksi mahdollisia eroja käräjäoikeuksien, hovioikeuksien ja korkeimman oikeuden välillä. Samoin resursseihin, asiamääriin ja käsittelyaikoihin liittyvät alueelliset haasteet saattavat näkyä työntekijöiden hyvinvoinnissa. Muun ohella jo aiemmin mainitut alueelliset erot käsittelyjen menettelykäytännöissä ja viime vuosien kehittämistoimissa sekä nykyisen taloudellisen taantuman vaikeasti hahmotettavat vaikutukset alueellisiin asiamääriin korostavat tarvetta selvittää alueellisia hyvinvointieroja. Otimme huomioon myös ikään ja sukupuoleen liittyviä eroja analyyseissa.

Tiivistetysti tämän tutkimuksen päätavoitteita olivat:

1. Muodostaa kattava kuva työn vaatimuksista, voimavaroista ja hyvinvoinnista

- Millainen on kokonaisuudessaan hyvinvoinnin ja terveyden tila?
- Mitkä tekijät kuormittavat henkilöstöä sekä altistavat stressille ja työuupumukselle?
- Mitkä tekijät edistävät työhyvinvointia ja hyvää työssä suoriutumista?
- Miltä tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvointi näyttää verrattuna suomalaisiin ylempiin toimihenkilöihin ja verrattuna vuoteen 1999?
- Millaisia ovat esimiesten työolot yleisissä tuomioistuimissa? Millaiseksi johtaminen tuomioistuimissa arvioidaan?
- Liittyykö tuomioistuintyöhön työn rajattomuuden ongelmia? Miltä näyttävät työn ja muun elämän tasapaino ja työn rasituksista palautuminen tuomareilla ja esittelijöillä?

2. Selvittää eroja työoloissa ja hyvinvoinnissa oikeusasteiden, toimenkuvien ja hovioikeuspiirien välillä

4 Tutkimusmenetelmät ja aineistonkeruu

4.1 Tutkimusmenetelmät

Ryhmähaastattelut

Tutkimuksen varsinainen aineisto kerättiin kyselytutkimuksen keinoin. Kyselyn kehittämissä vaiheissa teimme kyselyn teemojen valintaa ohjaavia ryhmähaastatteluja. Riku Perhoniemi toteutti puolistrukturoidut ryhmähaastattelut syyskuussa 2009 yhteensä viidelle ryhmälle pääkaupunkiseudulla: käräjätuomareille, hovioikeuden neuvoksille, hovioikeuden esittelijöille, korkeimman oikeuden oikeusneuvoksille ja korkeimman oikeuden esittelijöille. Haastatteluihin valittiin eri osastoilla ja lain eri aihealueilla toimivia tuomareita ja esittelijöitä. Ryhmät olivat kooltaan kolmesta kuuteen henkilöä, ja haastattelut kestivät tunnista puoleentoista tuntiin.

Haastattelija ohjasi haastattelutilannetta yleisiin teemoihin työssä kuormittavista tekijöistä, työn myönteisistä voimavaroista, tunnetyöstä, tietotekniikasta, johtamisesta, sairastamisesta, työssä suoriutumisesta, työn ja perheen yhteensovittamisesta ja työssä vaadittavista henkilökohtaisista ominaisuuksista. Haastateltaville kerrottiin haastattelujen merkitys kyselylomakkeen kehittämisen tukena, ja heitä rohkaistiin itse tuomaan esiin työnsä oleellisia kielteisiä ja myönteisiä työn puolia sekä keskeisiä huomioon otettavia asioita. Haastattelut nauhoitettiin osallistujien luvalla ja niistä tehtiin kirjalliset muistiinpanot. Kyselylomakkeen rakentamissä vaiheessa hyödynsimme haastattelumateriaalia ja täydensimme yleisesti työolotutkimuksissa käytettyjä asteikkoja uusilla, haastatteluissa esiin tulleilla tekijöillä.

Erityisesti lisäsimmme haastattelujen perusteella kyselyyn haastatteluissa usein toistuneita teemoja. Tällaisia olivat esimerkiksi tuomioistuintyön erityiset vaatimukset (lainsäädännön puutteellisuus ja lisääntyvä mutkikkuus, median asettamat vaatimukset, käsittelyjen venymiset ja peruuntumiset, vastuu ihmiskohtaloista, työn pakkotahtisuus, huomattavat organisatoriset tai työtapojen muutokset); vaikutusmahdollisuudet työmäärään ja työn järjestykseen, keskeytykset työssä, puuttuva aika kouluttautumiseen; sanallinen väkivalta asiakkailta, työn ja vapaaajan sekoittuminen ja työstä saadun palautteen määrä. Haastattelut myös vahvistivat monien työolotutkimuksissa käsiteltyjen aihepiirien tärkeyttä tässäkin tutkimuksessa: muun muassa

sairaana työskentely, henkinen irtautuminen työstä vapaa-ajalla ja univaikeudet nousivat haastatteluissa esille ja päättyivät myös kyselyn teemoiksi.

Kyselylomakkeen mittarit

Valitsimme lomakkeeseen aiemmassa työpsykologisessa tutkimuksessa validoituja kysymysasteikkoja sekä ryhmähaastatteluissa esiin tulleista tuomioistuimen työlle ominaisista teemoista rakennettuja uusia kysymyksiä. Käänsimme myös suomeksi ja ruotsiksi osin uusia kysymyssarjoja. Valmistelemamme kyselylomakkeen osuvuutta käytiin läpi ja täydennettiin tutkimuksen asiantuntijaryhmässä, johon Työterveyslaitoksen tutkijoiden, Jari Hakasen ja Riku Perhoniemen lisäksi kuuluivat kansliapäällikkö Sinikka Tuomi (korkein oikeus), hallinnollinen lakimies Hanna Nikkilä (korkein oikeus), esittelijäneuvos Anna-Liisa Hyvärinen (korkein oikeus), hovioikeudenlaamanni Antti Miettinen (Helsingin hovioikeus), laamanni Eero Takunen (Helsingin käräjäoikeus), Helsingin käräjäoikeuden sihteeri Marja-Leena Tuormaa ja erikoistutkija Irma Väänänen-Tomppo (Valtiokonttori). Asiantuntijaryhmän ja ryhmähaastattelujen avulla pyrimme rakentamaan osuvan ja monipuolisesti työoloja kartoittavan kyselylomakkeen. Taulukkoon 1 on koottu tiivistetysti tiedot tutkimuksen muuttujista ja kyseisten asteikkojen sisäisestä yhtenäisyydestä.

Karasekin (1979) mittarit työn määrällisestä kuormituksesta, osallistumisesta päätöksentekoon työssä ja työn kehittävydestä ovat laajasti käytettyjä ja validoituja yleisten työn vaatimusten ja voimavarojen mittareita. Työn voimavaroista työn tulosten näkemistä tarkastelimme Oldhamin ja Hackmanin (1980) kysymyksillä palautteen saamisesta työstä ja esimiehiltä sekä kysymyksillä oman työnsä myönteisten seurausten näkemisestä. Palvelevan johtamisen mittari on uusi menetelmä, jossa tarkastellaan kahdeksaa johtamisen osatekijää: voimaannuttavaa johtamista, taustalla pysyttelyä, vastuuttamista, anteeksiantamista, rohkeutta, aitoutta, nöyryyttä ja "tilanhoitajuutta" eli kokonaisnäkemystä työn päämääristä (van Dierendonck, Nuijten, & Heeren, 2009, van Dierendonck & Nuijten, 2010).

Työn sisällöllisten kuormitustekijöiden – päätöksenteon ja oppimisen vaatimusten kartoitukseen valittiin kysymyksiä pohjoismaisesta QPS-Nordic -kyselymenetelmästä (Elo ym., 2001). Tunnetyön osalta kyselyssä keskityttiin yleisesti työn emotionaalisiin vaatimuksiin (Kristensen, Hannerz, Høgh & Borg, 2005) sekä esitettyjen ja koettujen tunteiden koettuihin ristiriitoihin (Zapf, Seifert, Schmutte, Mertini & Holz, 2001). Työn ja kotielämän välistä vuorovaikutusta tutkittiin puolestaan kysymyssarjalla, joka ottaa huomioon työn myönteiset ja kieltei-

set vaikutukset perhe-elämään sekä kodin myönteiset ja kielteiset vaikutukset työhön (Grzywacs & Marks, 2000; Hakanen, 2004b).

Hyvinvoinnin mittareiksi valitsimme pääosin Suomessa ja kansainvälisesti usein käytettyjä, validoituja kyselymenetelmiä. Työuupumusoireiden tasoa mittasimme MBI-GS - menetelmällä (Kalimo, Hakanen & Toppinen-Tanner, 2006). Menetelmän perusteella voidaan työntekijät jakaa niihin joilla ei ole työuupumusoireita, niihin joilla on lieviä oireita, ja niihin jotka kärsivät vakavasta työuupumusoireilusta. Työn imua selvitimme vastaavasti UWES-9 - kysymyssarjalla (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; Hakanen 2009). Lisäksi selvitimme yksittäisillä kysymyksillä stressioireiden tasoa (Elo ym., 1990), itse arvioitua terveydentilaa (esim. Manderbacka, 1998) ja työkykyä (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne & Tulkki, 1992). Elämään tyytyväisyyden mittaria (Pavot & Diener, 1993) on laajasti käytetty mittariksi, kuinka onnelliseksi ihmiset itsensä ja elämänsä kokevat. Tuomareiden työntekoon liittyvän ajallisen autonomian takia tiedustelimme sairaana työskentelyn yleisyyttä työssä ja kotona.

Yksilöllisinä voimavaroina tarkastelimme ydinminäuskomuksia ('core self-evaluations') kartoittavalla Judgen, Erezin, Bonon ja Thoresenin (2003) mittarilla. Asteikon avulla voidaan arvioida henkilön itsetuntoa, pystyvyyden ja hallinnan tuntemuksia sekä emotionaalista tasapainoisuutta. Toista yksilöllistä ominaisuutta, työholismia selvitimme mittarilla, jonka kysymykset kertovat pakkomielleisestä ja liiallisesta työnteosta (Schaufeli, Shimato & Taris, 2009).

Tilastolliset menetelmät

Käytimme tilastollisina analyysimenetelminä jakaumatiedon ja ristiintaulukoinnin ohella muuttujien yhteisestä hajonnasta kertovia Pearsonin korrelaatiokertoimia sekä lineaarisia regressioanalyysieja työolojen ja hyvinvoinnin välisten yhteyksien analysoinnissa. Raportoidut Pearsonin korrelaatiokertoimet ovat tilastollisesti merkitseviä. Ryhmien välisissä vertailuissa käytimme (ko)variانسianalyysieja.

Vertailuaineostot

A) Lakimiesten työolot ja terveys - tutkimusaineisto vuodelta 1999

Vertailimme mahdollisuuksien mukaan tutkimustuloksia kymmenen vuotta sitten tehdyn lakimies-tutkimuksen (Hakanen ym., 1999) aineistoon. Kyseisestä aineistosta poimimme nykyi-

sen tutkimuksen kohderyhmät. Vuoden 1999 aineisto koostui 19 korkeimman oikeuden tuomarista, 46 hovioikeuden tuomarista, 163 kärjätuomarista, 19 korkeimman oikeuden esittelijästä ja 28 hovioikeuden esittelijästä. Aineistojen vertailtavuuteen on suhtauduttava varovasti ja mahdollisia eroja pidettävä suuntaa antavina, koska vuoden 1999 aineiston edustavuus ei vastaa nykyisen tutkimuksen tasoa. Silloiset vastausprosentit vaihtelivat ryhmäkohtaisesti 47 ja 56 prosentin välillä.

B) Työ ja terveys -tutkimusaineisto vuosilta 2006 ja 2009

Vertailimme tuloksia mahdollisuuksien mukaan myös 25–64 -vuotiaisiin työssä käyviin ylempiin toimihenkilöihin Työ ja terveys 2009 -aineistossa (N=664, Kauppinen ym., 2010) ja osittain myös Työ ja terveys 2006 -aineistossa (N=573, Perkiö-Mäkelä ym., 2006). Aineistot käsittävät edustavan ja laajan otoksen suomalaista työväestöä. Työ ja terveys 2009 -aineiston ikäraajatut tiedot saimme suoraan sen hankkeen tutkijoilta.

C) Terveys 2000- tutkimusaineisto

Työuupumusta koskevia tuloksia verrattiin laajaan kansalliseen Terveys 2000 -aineistoon. Iältään 30–64-vuotiaita ylempiä toimihenkilöitä oli aineistossa yhteensä 947 (Ahola ym., 2004, Ahola, 2007).

D) Työterveyslaitoksen - tutkimusaineistot vuosilta 2001–2008

Työn imua koskevia tuloksia vertailimme Työterveyslaitoksen laajaan yli 16000 työntekijän ja kuuden tutkimushankkeen yhteisaineistoon, joka sisältää eri alojen työntekijöitä (opetusviraston henkilöstöä, hammaslääkäreitä, palvelualan työntekijöitä, paperiteollisuuden työntekijöitä ja teknistä henkilöstöä) (Hakanen, 2009b).

Taulukko 1. Kyselytutkimuksen muuttajat. Sulkeissa summamuuttujien osioiden lukumäärä, summamuuttujan Cronbachin alfa sekä menetelmän viitetieto.

<p>YLEISIÄ TAUSTAMUUTTUJIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - sukupuoli - syntymävuosi - siviilisääty - kotona asuvien lasten ikä & alle kouluikäisiä heistä 	<p>TYÖTÄ KOSKEVIA TAUSTAMUUTTUJIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - työyksikkö - työnimike - tehtävän luonne (tuomari/esittelijä) - esimiesasema (keskijohto / virastopäällikkö) - työvuodet lakimiestyössä - työvuodet nykyisessä tehtävässä - virkasuhteen laatu (vakim/määr.aik./vakim, hoitaa sijaisuuksia) - työtunnit päätoimessa/viikko 	<p>TYÖN YLEISET VOIMAVARAT</p> <p><u>VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET TYÖHÖN</u> (8/8, $\alpha = .75$) (Karasek, 1979)</p> <ul style="list-style-type: none"> osallistuminen päätöksentekoon (3, $\alpha = .75$) työn kehittävyys (5/6, $\alpha = .68$) vaikutusmahdollisuudet työmäärään (1), vaikutusmahdollisuudet työtehtävien järjestykseen (1) (Perkiö-Mäkelä ym., 2006). <p><u>PALAUDE TYÖN TULOKSISTA</u> (4, $\alpha = .71$) palaute työstä (2), (Hackman & Oldham, 1980) työn tulosten näkeminen (2)</p>	
<p>TYÖN SOSIAALISET VOIMAVARAT</p> <ul style="list-style-type: none"> - tuki työtovereilta (2, $\alpha = .84$) (Elo ym., 2001) - työtoverien ystävällisyys (4, $\alpha = .79$) - yhteisöllisyys (3, $\alpha = .84$) (Kristensen ym., 2005) - oikeudenmukaisuus (4, $\alpha = .84$) (Kristensen ym., 2005) - ilmapiiri (4, $\alpha = .85$) (Lindström ym., 2000) - luottamus (1) (Kristensen ym., 2005) <p><u>PALVELEVA JOHTAMINEN</u> (30, $\alpha = .94$) (van Dierendonck & Nuijten, 2010) voimaannuttaminen (7, $\alpha = .88$) taustalla pysyväisyys (3, $\alpha = .78$) vastuuttaminen (3, $\alpha = .79$) anteeksiantamus (3, $\alpha = .85$) rohkeus (2, $r = .61$) aituus (4, $\alpha = .71$) nöyryys (5, $\alpha = .91$) tilanhoitajuus (3, $\alpha = .75$)</p> <p><u>TUKI ESIMIEHILLE</u> (12): tuki oikeusministeriöltä (2, $r = .90$); tuki omalta esimieheltä (3, $\alpha = .89$) ; tuki henkilöstöltä (3, $\alpha = .61$); koulutusta ja vertaistukea esimiehelle (4, $\alpha = .87$)</p>	<p>TYÖN YLEISET VAATIMUKSET</p> <p><u>TYÖN MÄÄRÄLLISET VAATIMUKSET</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - työn määrällinen kuormitus (3, $\alpha = .84$) (Karasek, 1979) - työmäärän epätasaisuus/ ruuhkautuminen (1, Elo ym., 2001) <p><u>TYÖN SISÄLLÖLLISET VAATIMUKSET</u> (6, $\alpha = .72$) (Elo ym., 2001)</p> <ul style="list-style-type: none"> - päätöksenteon vaatimukset (3, $\alpha = .60$) - oppimisvaatimukset (2+1, $\alpha = .79$) <p><u>MUUT VAATIMUKSET</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - puuttuva aika kouluttautumiseen (1) - työn keskeytykset (1) (Perkiö-Mäkelä ym., 2006) - työn epävarmuus (5) - työn emotionaaliset vaatimukset (2), (Kristensen ym., 2005) ja tunneritiriidat (2), (Zapf ym., 2001) (yht 4, $\alpha = .84$) - koettu henkinen/sanallinen ja fyysinen väkivalta (3) - Tietotekniikan puutteisiin liittyvä kuormitus (2, $\alpha = .78$) (Tuomivaara & Seppälä, 2005, muokattu) - puutteellinen ATK-tuki ja omat puutteelliset ATK-taidot (2) 	<p>TYÖN ERITYISET VAATIMUKSET (9)</p> <ul style="list-style-type: none"> - huomattavat organisatoriset tai rakenteelliset muutokset - huomattavat työtapojen muutokset työpaikalla → summamuuttuja 'muutokset työpaikalla' (2, $r = .62$) - lainsäädännön puutteellisuus - lainsäädännön lisääntyvä mutkikkaus - median asettamat vaatimukset - käsittelyjen venymiset - käsittelyjen peruuntumiset - vastuu ihmiskohtaloista - työn pakkotahtisuus 	

<p>TYÖ- JA MUU HYVINVOINTI</p> <p><u>TYÖN IMU</u> (9, $\alpha = .92$) (<i>Schaufeli ym., 2002</i>) <i>Tarmokkuus</i> (3, $\alpha = .87$) <i>Omistautuminen</i> (3, $\alpha = .86$) <i>Uppoutuminen</i> (3, $\alpha = .81$)</p> <p><u>TYÖUUPUMUS</u> (16, $\alpha = .89$) (<i>Kalimo ym., 2006</i>) <i>Uupumusasteinen väsymys</i> (5, $\alpha = .93$) <i>Kyynistyneisyys</i> (5, $\alpha = .82$) <i>Heikentynyt ammatillinen itsetunto</i> (6, $\alpha = .83$)</p> <ul style="list-style-type: none"> - työtyytyväisyys (1) - stressi (1) (<i>Elo ym., 1990</i>) - työkyky (1) (<i>Tuomi ym., 1992</i>) - ylityöt (4, $\alpha = .82$) - työhön sitoutuminen (2, $r = .58$) (<i>Lindström ym., 2000</i>) - elämään tyytyväisyys (5, $\alpha = .90$) (<i>Pavot & Diener, 1993</i>) 	<p>TERVEYS JA PALAUTUMINEN</p> <ul style="list-style-type: none"> - itsearvioitu terveys (1, <i>Manderbacka, 1998</i>) - sairauspoissaolot (pv/ viim 12 kk) - työskentely työpaikalla sairaana - etätöskentely sairaana - univaikeudet ja unen laatu (3, $\alpha = .68$) (<i>Partinen & Gislason, 1995</i>) - henkinen irtautuminen töistä (4, $\alpha = .86$) (<i>Sonnentag & Fritz, 2007</i>) 	<p>TYÖ-PERHE -TASAPAINO (<i>Grzywacz & Marks, 2000</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> - negatiivinen vaikutus työstä kotiin (3, $\alpha = .84$) - positiivinen vaikutus työstä kotiin (3, $\alpha = .79$) - negatiivinen vaikutus kodista työhön (3, $\alpha = .82$) - positiivinen vaikutus kodista työhön (3, $\alpha = .73$)
<p>TYÖSSÄ SUORIUTUMINEN</p> <p><u>HENKILÖKOHTAINEN TYÖSSÄ SUORIUTUMINEN</u> (5, $\alpha = .87$)</p> <ul style="list-style-type: none"> - työn muodollisista vaatimuksista suoriutuminen (3) (<i>Goodman & Svyantek, 1999</i>) - työmäärästä suoriutuminen ja työn laatu (2) <p><u>ESIMIEHEN ARVIO HENKILÖSTÖNSÄ SUORIUTUMISESTA:</u> (5, $\alpha = .78$)</p> <ul style="list-style-type: none"> - työn muodollisista vaatimuksista suoriutuminen (3) - työmäärästä suoriutuminen ja laatu (2) 	<p>TYÖSSÄ JATKAMINEN</p> <ul style="list-style-type: none"> - varhaiseläkeaikomukset (1) - osa-aikaeläkeaikomukset (1) 	<p>YKSILÖLLISET PIIRTEET</p> <ul style="list-style-type: none"> - työholismi (10, $\alpha = .88$) (<i>Schaufeli ym., 2009</i>) <i>Itiäinen työteko</i> (5, $\alpha = .81$) <i>pakkomieltäinen työteko</i> (5, $\alpha = .82$) - ydinminäiskomukset (itsetunto, pystyvyyden tunne, hallinnan tunne ja emotionaalinen tasapainoisuus) (12, $\alpha = .86$) (<i>Judge ym., 2003</i>)

4.2 Kyselyaineiston keruu ja tutkimukseen osallistuneet

Tutkittaviksi rajattiin käräjäoikeuksien (51), hovioikeuksien (6) ja korkeimman oikeuden tuomarit sekä hovioikeuksissa ja korkeimmassa oikeudessa työskentelevät esittelijät (N = 917). Tuomioistuimet (58) toimittivat tiedot tutkittavien nimistä, työyksiköistä, virkanimikkeistä, äidinkielestä (suomi/ruotsi) ja virkasuhteen luonteesta (vakituinen/määräaikainen) korkeimman oikeuden välityksellä Työterveyslaitoksen tutkijoille. Kyselyaineisto kerättiin lokamarraskuussa 2009 juuri ennen 1.1.2010 voimaan astunutta käräjäoikeusuudistusta. Kyselylomakkeet lähetettiin valmiiksi maksetuin palautuskuorin tutkittavien työpaikoille. Muistutuskirje ja uusi kyselylomake lähetettiin vastaamatta jättäneille tutkittaville kahden viikon kuluttua ensimmäisen lomakkeen postituksesta.

Tutkimukseen osallistui 77 % (N = 703) kaikista tutkittavista, mitä voi pitää erinomaisena osallistumisasteena. Aineisto edusti tutkimusjoukkoa erittäin hyvin sukupuolen, iän, kielen, tuomioistuinasteen, toimenkuvan ja virkasuhteen luonteen osalta (Taulukko 2).

Taulukossa 3 on esitetty vastanneiden taustatietoja. Vastaavia taustatietoja on esitetty tarkennetusti Taulukossa 4 ja Liitetaulukossa 1 oikeusasteen ja toimenkuvan mukaan. Naisia ja miehiä oli tutkittavissa lähes saman verran. Esittelijäkunta oli kuitenkin hovioikeuksissa ja korkeimmassa oikeudessa naisvaltaista, korkeimman oikeuden tuomarikunta puolestaan miesvaltaista. Yli puolet vastanneista oli yli 45-vuotiaita (ka 49,9 v). Nuorin työntekijä oli 26-vuotias ja vanhin 68-vuotias. Esittelijät olivat ryhmänä selvästi tuomareita nuorempia. Hovioikeuden esittelijät olivat nuorempia kuin korkeimman oikeuden esittelijät. Hovioikeuden ja korkeimman oikeuden tuomarit olivat puolestaan käräjätuomareita vanhempia. Korkea keski-ikä näkyi myös siinä, että alle puolella oli lapsia kotonaan ja alle kouluikäisiä lapsia oli vain kuudenosalla vastanneista. Esittelijöillä oli tuomareita useammin – myös pieniä – lapsia kotona.

Keitä ovat 'tuomarit' ja 'esittelijät' tässä tutkimuksessa?

Tuomarin tehtävissä (N=550) ilmoitti työskentelevänsä useilla eri virkanimikkeillä ja esimiestasoilla työskenteleviä työntekijöitä.

- *Käräjäoikeuksissa tuomareihin* kuuluivat käräjätuomarit, kärjäviskaalit ja pieni joukko notaareja. Myös käräjäoikeuksien laamannit sisällytettiin virastopäällikön tehtävistä huolimatta tutkimuksemme ensisijaisesti tähän joukkoon.
- Vastaavasti *hovioikeuksissa tuomareihin* kuuluivat tässä tutkimuksessa hovioikeuden neuvokset, hovioikeudenlaamannit ja presidentit. Myös osa hovioikeuksien asessoreista ja viskaaleista oli merkannut tekevänsä tutkimushetkellä tuomarin työtä.
- *Korkeimmassa oikeudessa tuomareina* toimivat oikeusneuvokset ja presidentti. Tutkimuksessa käytetään kuitenkin yhtenäisyyden ja ymmärrettävyyden takia termiä 'korkeimman oikeuden tuomari'.

Esittelijän tehtävissä (N=148) ilmoitti samoin työskentelevänsä useaan virkanimikkeeseen jakautuneita työntekijöitä. Hovioikeudessa nimikkeet olivat asessori ja viskaali, korkeimmassa oikeudessa esittelijäneuvos, vanhempi oikeussihteeri ja oikeussihteeri.

Esimiesasemassa virastopäällikköinä tai keskijohdossa työskentelevät (N=126) on sisällytetty erittelemättä tutkimusjoukkoon ja tuomareiden ja esittelijöiden vertailuun luvuissa 4,5,6,8 ja 9. Luvussa 7 – 'Esimiestyö' heitä tarkastellaan omana ryhmänään.

Taulukko 2. Tutkimusaineiston edustavuus (suluissa henkilömäärät). Taulukon tiedot perustuvat rekisteritiedoille.

	Tutkimusjoukko - tuomarin tai esittelijän tehtävissä yleisissä tuomioistuimissa	Tutkimusaineisto - kyselyyn vastanneet	Vastausprosentti
Sukupuoli			
nainen	47 % (434)	48 % (338)	78 %
mies	53 % (483)	52 % (365)	76 %
Äidinkieli			
suomi	95 % (871)	95 % (670)	77 %
ruotsi	5 % (46)	5 % (33)	72 %
Tuomioistuinaste			
korkein oikeus	6 % (50)	5 % (33)	66 %
hovioikeus	39 % (355)	38 % (270)	76 %
käräjäoikeus	56 % (512)	57 % (400)	78 %
Toimenkuva			
tuomari (sis. myös käräjäoikeuden ja hovioikeuden laamannit)	75 % (691)	76 % (536)	78 %
esittelijä	23 % (210)	22 % (154)	73 %
muu (presidentti, hallintopäällikkö tai kansliapäällikkö)	2 % (16)	2 % (13)	81 %
Virkasuhteen luonne			
vakainainen	73 % (667)	73 % (511)	76 %
määräaikainen	27 % (250)	27 % (192)	77 %
Yhteensä (N)	917	703	77 %

Taulukko 3. Vastanneiden taustatiedot.

Sukupuoli	
naisia	48 % (338)
miehiä	52 % (365)
Ikäryhmä	
alle 36 v	13 % (88)
36-45 v	20 % (136)
46-55 v	28 % (187)
56 v tai yli	40 % (270)
Sivillisääty	
naimaton	13 % (93)
avo- tai avioliitossa	78 % (541)
eronnut	8 % (56)
leski	1 % (7)
Kotona asuvia lapsia	
ei lapsia kotona	57 % (396)
alle kouluikäisiä lapsia kotona	15 % (106)
kouluikäisiä tai vanhempia kotona	27 % (188)
Äidinkieli	
suomi	95 % (670)
ruotsi	5 % (33)
Yhteensä (N)	703

Taulukko 4. Vastanneiden taustatiedot oikeusasteittain ja toimenkuvan mukaan.

	Kaikki	Oikeusaste			Toimenkuva	
		KO	Hovioikeudet	KKO	Tuomarit	Esittelijät
Sukupuoli						
naisia	48 % (338)	45 % (179)	53 % (142)	48 % (16)	44 % (245)	62 % (92)
miehiä	52 % (365)	55 % (221)	47 % (128)	52 % (17)	56 % (306)	38 % (56)
Ikäryhmä						
alle 36 v	13 % (88)	4 % (17)	26 % (67)	13 % (4)	3 % (18)	48 % (70)
36-45 v	20 % (136)	16 % (62)	24 % (62)	39 % (12)	14 % (74)	41 % (61)
46-55 v	28 % (187)	35 % (137)	16 % (42)	26 % (8)	33 % (174)	7 % (10)
56 v tai yli	40 % (270)	44 % (172)	35 % (91)	23 % (7)	50 % (264)	4 % (6)
Yhteensä (N)	703	400	270	33	550	148

4.3 Työtä koskevat taustatiedot

Taulukossa 5 on esitetty yleistasolla vastanneiden työtä koskevia taustatietoja. Vastaavia työn taustatietoja on esitetty tarkennetusti oikeusasteen ja toimenkuvan mukaan Liitetaulukoissa 2 ja 3. Keskijohdossa työskenteli joka kymmenes (75, 11 %) ja tuomioistuinten virastopäälliköinä 51 (8 %) vastaajaa. Valtaosa tutkittavista oli vakinaisessa virassa ja joka viides määräaikaisena. Joka kymmenes ilmoitti olevansa vakinaisessa virassa mutta toimivan tällä hetkellä toisessa määräaikaisessa tehtävässä (sijaistavan jotakin virkaa). Suhteellisesti eniten määräaikaisia oli hovioikeuksien esittelijöissä ja toiseksi eniten korkeimman oikeuden esittelijöissä. Tuomareilla määräaikaisuudet olivat harvinaisempia, joskin kärjätuomareiden joukossa määräaikaisia työntekijöitä oli noin kahdeksasosa (13 %).

Taulukko 5. Vastanneiden työtä koskevat taustatiedot.

<i>Tuomioistuinaste</i>		<i>Vuodet nykyisessä tehtävässä</i>	
korkein oikeus	5 % (33)	0-1 v	19 % (131)
hovioikeus	38 % (270)	2-5 v	25 % (174)
kärjäoikeus	57 % (400)	6-10 v	20 % (138)
<i>Toimenkuva</i>		11-20 v	20 % (137)
tuomari	79 % (551)	21-30 v	11 % (76)
esittelijä	21 % (148)	yli 30 v	5 % (32)
<i>Esimiesasemassa</i>		<i>Virkasuhteen luonne</i>	
ei	81 % (554)	vakainainen	69 % (481)
keskijohdossa osastopäällikkönä tai hallintopäällikkönä	11 % (75)	määräaikainen	20 % (143)
virastopäällikkönä KO:n laamannina, hovioikeuden presidenttinä tai KKO:n presidenttinä	8 % (51)	vakainainen, mutta hoitaa tällä hetkellä määräaikaisuutta	11 % (77)
<i>Vuodet lakimiestyössä</i>		<i>Työtunnit viikossa</i>	
0- 5 v	9 % (62)	0-29 t	2 % (16)
6-10 v	11 % (76)	30-39 t	20 % (137)
11-20 v	20 % (138)	40-44 t	45 % (308)
21-30 v	28 % (192)	45-49 t	20 % (139)
yli 30 v	32 % (223)	50 t tai yli	13 % (92)
Yhteensä (N)	703	Yhteensä (N)	703

Lähes kolmannes oli tehnyt lakimiestyötä jo yli 30 vuotta ja yli puolet vastanneista (60 %) yli 20 vuotta. Keskimäärin lakimiestyötä oli tehty 22,9 vuotta. Tuomareista 41 % oli tehnyt lakimiestyötä jo yli 30 vuotta. Tuomareiden kohdalla kokemus lakimiestyöstä piteni siirryttäessä oikeusasteissa eteenpäin. Keskimäärin nykyistä työtä oli tehty 9,9 vuotta. Vastaten ikäeroja korkeimman oikeuden esittelijöillä oli enemmän työvuosia lakimiestyössä kuin hovioikeuden esittelijöillä. Esittelijöistä valtaosa (63 %) oli tehnyt nykyistä työtään alle kuusi vuotta. Tuomareista korkeimman oikeuden oikeusneuvokset olivat tehneet myös käräjä- ja hovioikeuden tuomareita lyhyemmän aikaa nykyistä työtään.

Valtaosa vastanneista ilmoitti tekevänsä 40–50-tuntisia työviikkoja ja vain noin viidennes alle 40-tuntisia työviikkoja (ka 41,4 h). Tuomarit ja esittelijät tekivät keskimäärin yhtä pitkiä työviikkoja. Tuomioasteista pisimpiä työviikkoja tehtiin korkeimmassa oikeudessa. Erityisesti korkeimman oikeuden tuomareilla pitkät työviikot olivat erittäin yleisiä: heistä lähes puolet (45 %) ilmoitti tekevänsä tavallisesti 50 tuntia tai enemmän.

5 Työn vaatimukset ja voimavarat

Työssä on erilaisia vaatimuksia ja kuormitustekijöitä, jotka edellyttävät ponnisteluja ja riittämättömän palautumisen vallitessa uhkaavat työhyvinvointia. Vastaavasti työssä ja työyhteisössä on voimavaratekijöitä, jotka edistävät työn tavoitteiden saavuttamista ja auttavat kohtaamaan työn vaatimuksia. Tällaiset työn myönteiset piirteet myös energisoivat, motivoivat työntekijää työssään ja pitävät yllä halua oppia uutta. Tarkastelemme tässä luvussa tuomareiden ja esittelijöiden arvioita työnsä vaatimuksista ja voimavaroista.

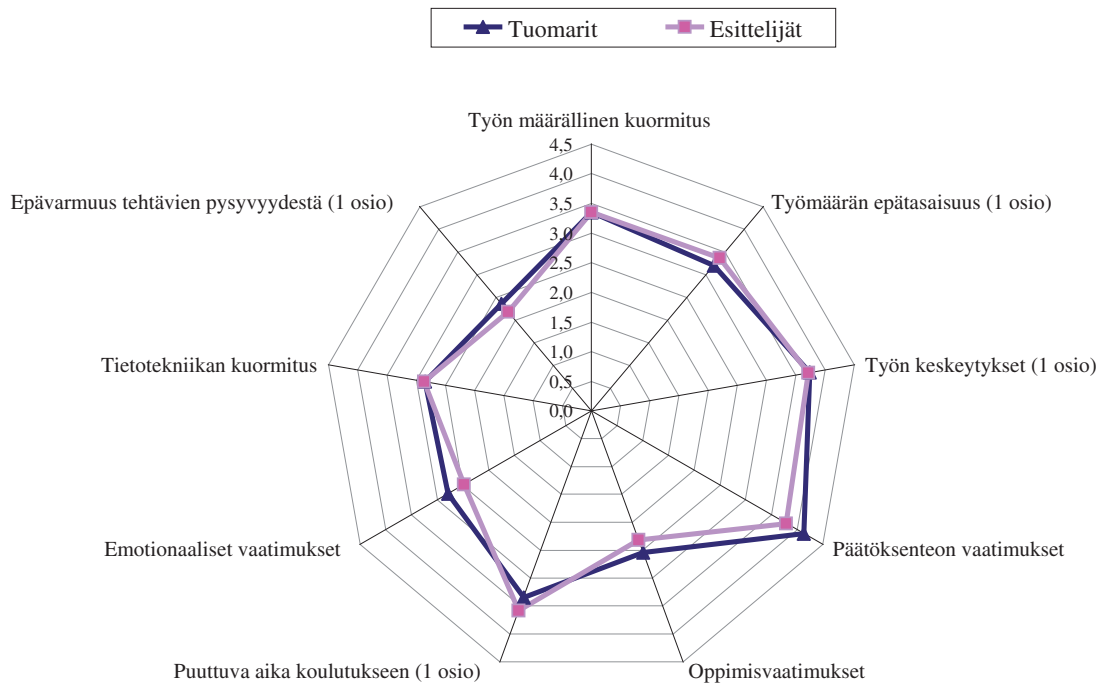
Ensisijaisesti arvioimme tuloksia tarkastelemalla kysytyjen kokemusten yleisyyttä (vastausten jakaumia) sekä vertailemalla toisaalta tuomioistuimia ja toisaalta toimenkuvia keskenään. Vertailemme tutkittavien kokemuksia mahdollisuuksien mukaan myös suomalaisiin työikäisiin ylempiin toimihenkilöihin ja vuonna 1999 tehdyn lakimiestutkimuksen tuloksiin.

Tämän luvun kuvioissa esitetään tuloksia pääasiassa kahdella tavalla. Suurimmassa osassa kuvioista on esitetty yhdistelmämuuttujien tai yksittäisten muuttujien keskiarvoja. Tällöin kuva kertoo ennen kaikkea ryhmien välisistä eroista. Osassa kuvioista esitellään ryhmien suhteellisia osuuksia myönteisistä tai kielteisistä vastauksista kysytyihin teemoihin. Tällöin tuloksena ilmaistu prosenttiosuus muodostuu väittämään myöntävästi (esimerkiksi 'melko usein' tai 'hyvin usein') vastanneista.

5.1 Työn vaatimukset

Kuviossa 3 on esitelty tutkimiamme työn yleisiä vaatimuksia ja kuormitustekijöitä (keskiarvot). Kuviossa myös vertaillaan tuomareiden ja esittelijöiden arvioita. Mitä suurempi arvo (siis mitä ulompana kehällä) on, sitä suuremmaksi vaatimukseksi kyseinen tekijä koettiin.

Sekä tuomareiden että esittelijöiden työhön kuuluu paljon päätöksentekoon liittyviä vaatimuksia, asiantuntijatyölle tyypillisesti haasteita pärjätä työn keskeytysten kanssa ja vaikeuksia löytää aikaa kouluttautumiseen. Tuomareiden ja esittelijöiden arviot työn vaatimuksista olivat yleisesti ottaen melko samanlaisia. Muun muassa työn määrällinen kuormitus arvioitiin hyvin samansuuruiseksi. Kokemukset erosivat kuitenkin joidenkin työn vaatimusten osalta. Tuomareiden työssä korostuivat päätöksenteon kuormittavuus, jatkuvan oppimisen vaativuus ja työn emotionaalinen vaativuus esittelijöihin nähden. Esittelijät puolestaan kokivat hieman tuomareita useammin, että heiltä puuttui aikaa koulutukseen. Tarkempia tuomioistuinkohtaisia eroja käsitellään alempana.



Kuvio 3. Työn vaatimuksia¹ yleisten tuomioistuinten tuomareilla ja esittelijöillä (keskiarvot asteikolla 1-5).

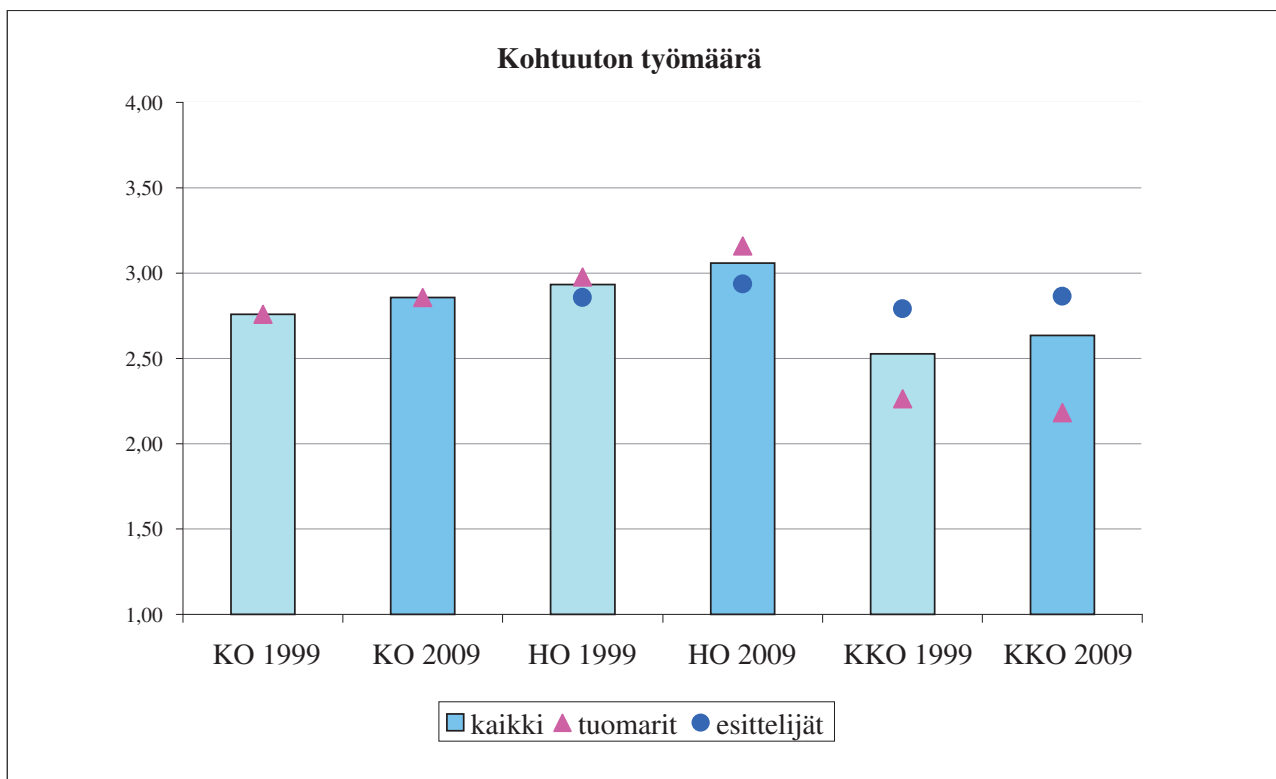
Työn määrälliset vaatimukset

Työn määrällisillä vaatimuksilla tarkoitetaan paitsi työtehtävien määrää ja siihen liittyvää kiirettä, myös työmäärän epätasaisuutta. Kolmannes työntekijöistä (32 %) koki, että heiltä edellytettiin kohtuutonta työmäärää työssään ja yli kolmannes (39 %), ettei heillä ollut riittävästi aikaa saada töitään tehdyksi. Kuvioissa 4 ja 5 on vertailtu tuloksia keskiarvotasolla kymmenen vuotta sitten tehtyyn tutkimukseen samoista tuomari- ja esittelijäryhmistä. Tulokset ovat melko samanlaisia kymmenen vuoden välein tehdyissä tutkimuksissa, vaikkakin sekä kohtuuttoman työmäärän että ajanpuutteen kokemukset näyttäisivät hieman lisääntyneen.

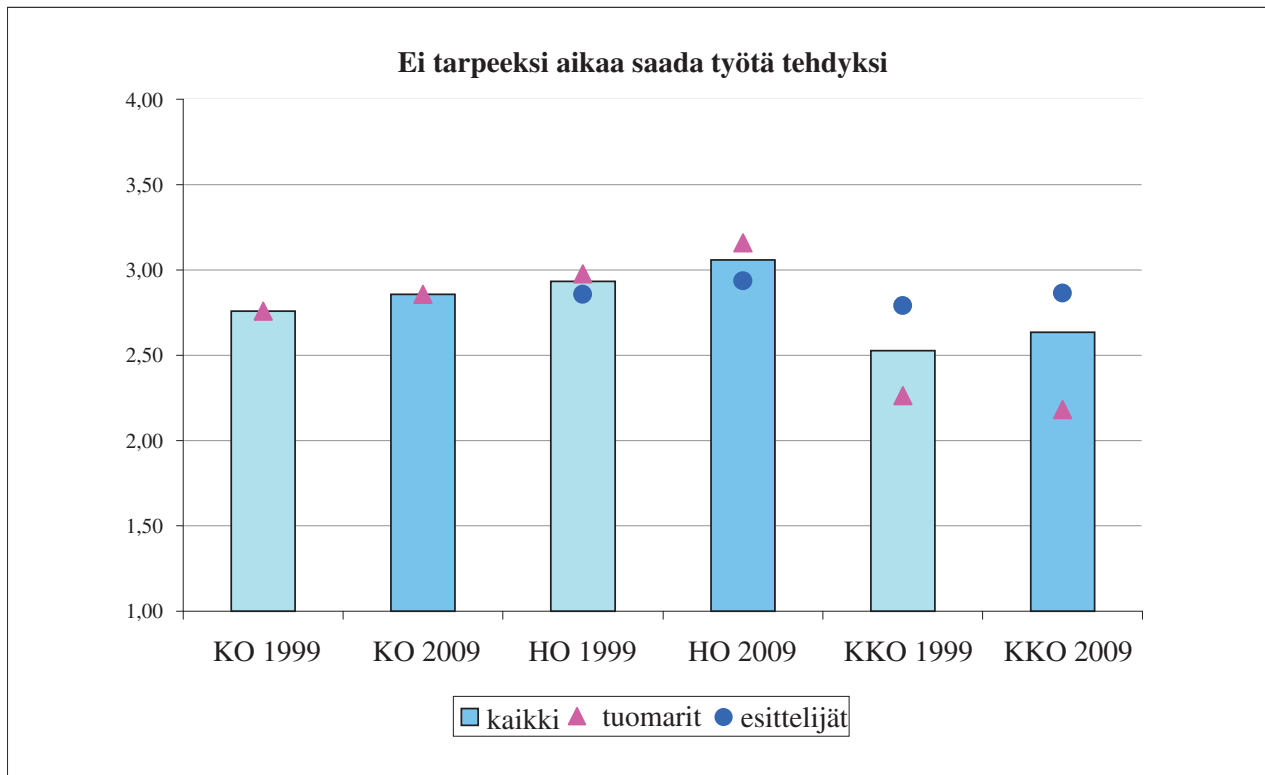
¹ Yhdistelmämuuttujat kuviossa: **Työn määrällinen kuormitus** = 'Työni vaatii erittäin kovaa työntekoa' / 'Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää' / 'Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada töitäni tehdyksi'; **Päätöksenteon vaatimukset** = 'Joudutko tekemään työssäsi nopeita ratkaisuja?' / 'Vaatiiko työsi kiinteää keskittymistä?' / 'Joudutko työssäsi tekemään monimutkaisia päätöksiä?'; **Oppimisvaatimukset** = 'Ovatko työtehtäväsi liian vaikeita?' / 'Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?' / 'Tuntuuko sinusta, että joudut omaksumaan kohtuuttoman paljon uusia asioita selviytyäksesi työtehtävistäsi ja kehittyäksesi niissä?'; **Emotionaaliset vaatimukset** = 'Joudutko työssäsi tunteitasi kuohuttaviin tilanteisiin?' / 'Miten usein sinun on työssäsi nieltävä tunteesi näyttääksesi ulospäin 'neutraalilta?' / 'Onko työsi tunnetasolla vaativaa?' / 'Miten usein sinun on työssäsi näytettävä tunteita, jotka eivät vastaa todellisia tunteitasi?'; **Tietotekniikan kuormitus** = 'Ohjelmien toimintavarmuuden puutteet (mm. jumiutuminen, kaatuminen...)?' / 'Ohjelmien vanhanaikaisuus, tarpeellisten toimintojen puuttuminen'

Hovioikeuksissa kokemukset kohtuuttomasta työmäärästä (36 %) ja ajanpuutteesta (44 %) olivat muita oikeusasteita yleisempiä. Korkeimman oikeuden tuomareilla ei määrällinen kuormitus näyttäytynyt erityisen suurena rasisutstekijänä.

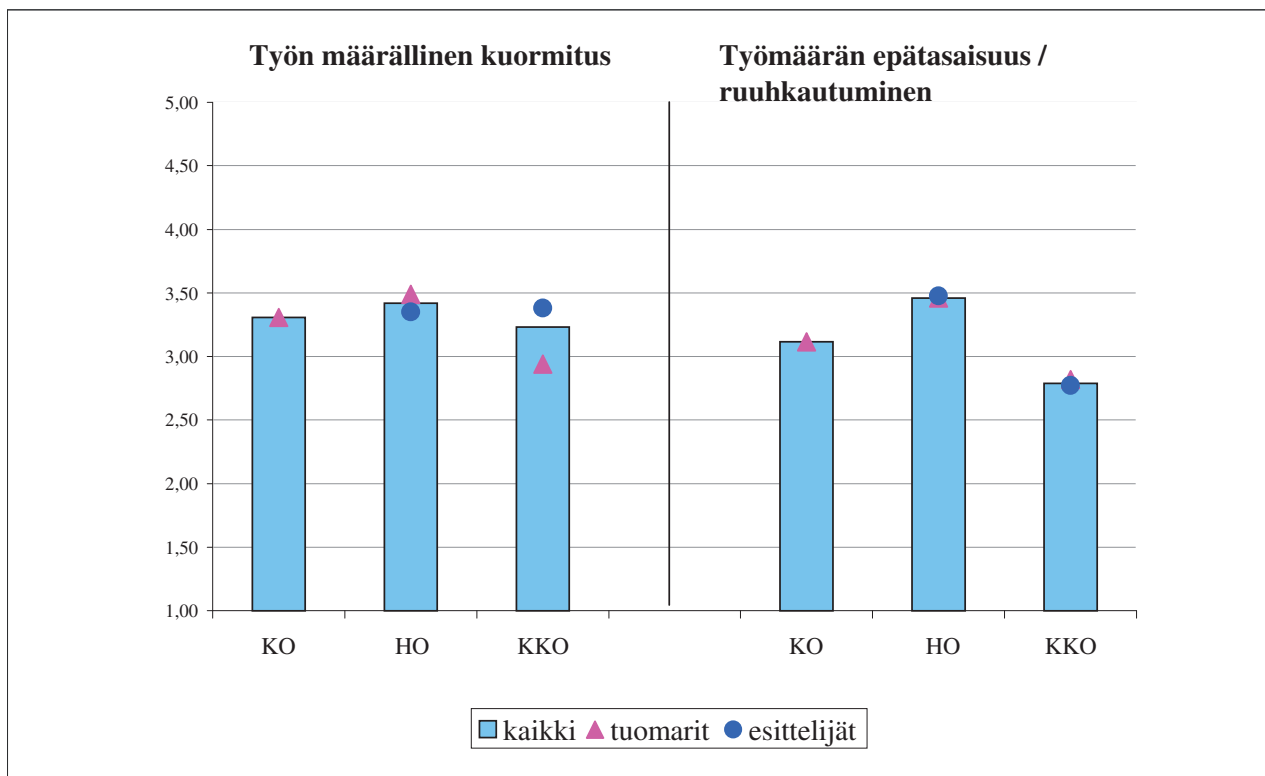
Vastanneista 43 % koki työmäärän jakautuvan epätasaisesti niin, että työt ruuhkautuivat. Samoin kuin määrällisen kuormituksen kohdalla myös työn epätasaisen jakautumisen arviot korostuivat hovioikeuksissa. Hovioikeuksissa tuomareista 54 % ja esittelijöistä 55 % koki työmäärän jakautuvan epätasaisesti niin, että työt ruuhkautuivat. Määrällisen kuormituksen kokonaiskokemukset sekä kokemukset työmäärän epätasaisuudesta on koottu Kuvioon 6.



Kuvio 4. Kokemukset kohtuuttomasta työmäärästä 1999 ja 2009 (keskiarvot asteikolla 1-5).

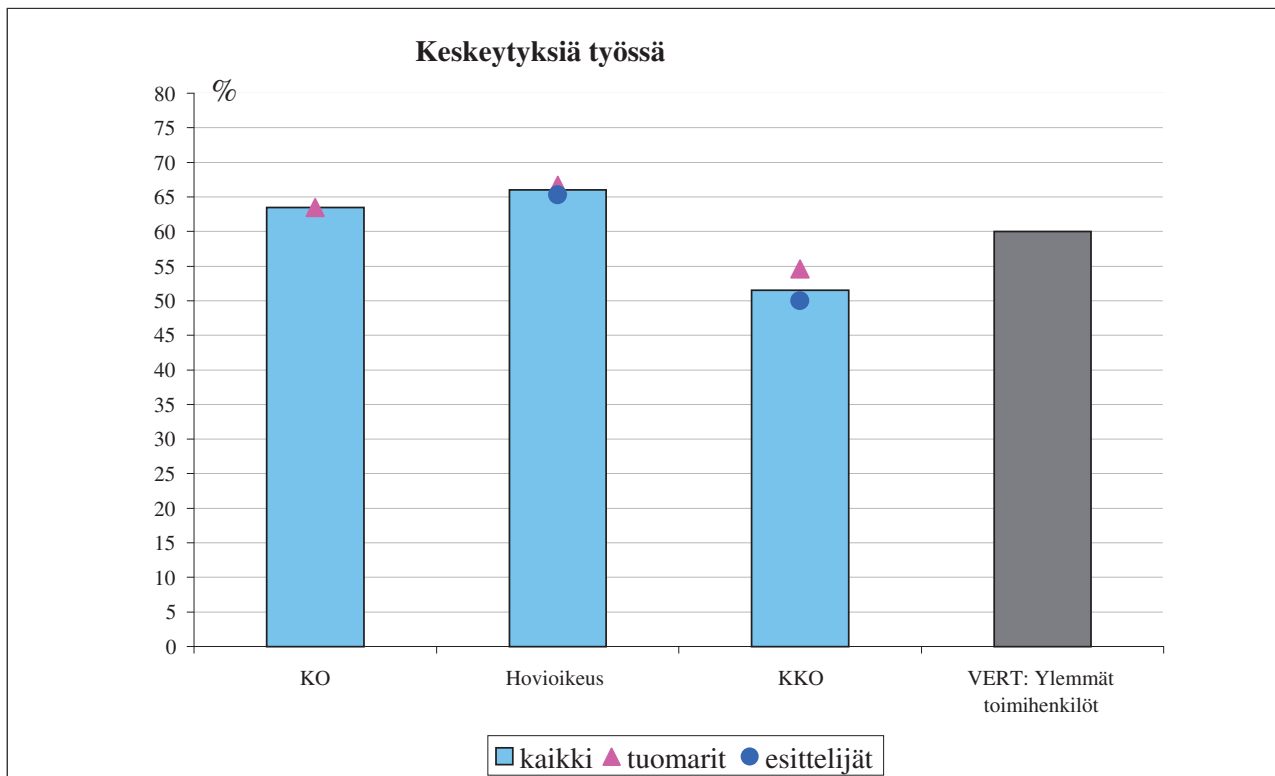


Kuvio 5. Kokemukset riittämättömästä ajasta työn tekemiseksi 1999 ja 2009 (keskiarvot asteikolla 1-5).



Kuvio 6. Kokemukset työn määrällisestä kuormituksesta ja työmäärän epätasaisuudesta (keskiarvot asteikolla 1-5).

Työn keskeytykset ovat asiantuntijatyölle tyypillinen lisärasite. Vastanneista valtaosa (64 %) koki joutuvansa usein keskeyttämään meneillään olevan tehtävänsä muiden väliin tulevien asioiden takia. Keskeytysten tiheys vastasi ylempien toimihenkilöiden arvioita Suomessa (Kauppinen ym., 2010). Samoin kuin kokemukset liiallisesta työstä, ajan puutteesta ja työ- määrän haitallisesta epätasaisuudesta olivat myös keskeytysten kokemukset yleisimpiä hovi- oikeuksissa (Kuvio 7).



Kuvio 7. Työn keskeytykset tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa sekä ylemmillä toimi- henkilöillä Suomessa ('melko usein' tai 'hyvin usein tai aina' -vastanneet).

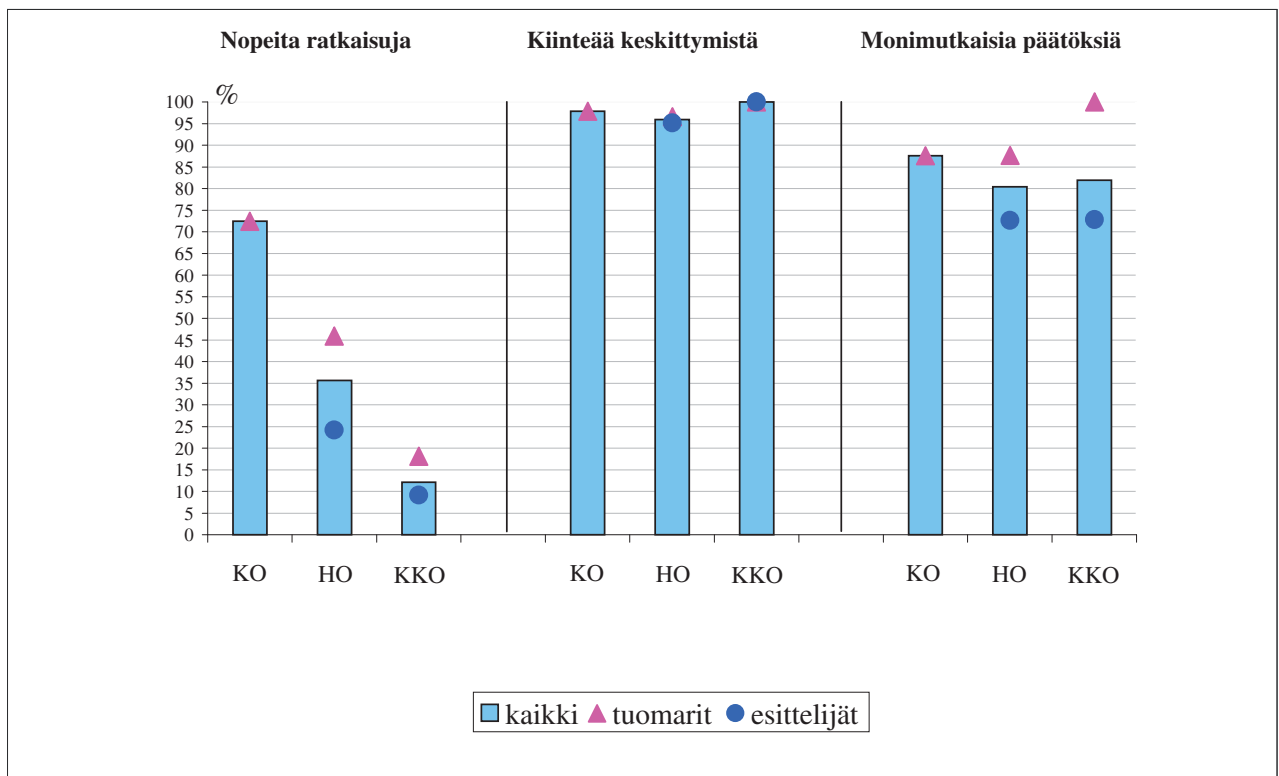
Työn sisällölliset vaatimukset

Määrällisten työn vaatimusten lisäksi työntekijän energiaa kuluttavat työn sisällölliset vaati- mukset. Tällaisia ovat esimerkiksi työn kognitiivinen raskaus ja oppimisvaatimukset. Työ yleisissä tuomioistuimissa koettiin sisällöllisesti erittäin vaativaksi. Lähes kaikki vastanneet kokivat työn vaativan jatkuvasti kiinteää keskittymistä (97 %) ja monimutkaisia päätöksiä (85 %). Jopa yli puolet (54 %) koki työn vaativan kiinteää keskittymistä hyvin usein tai aina. Noin puolet (47 %) koki työn vaativan nopeita ratkaisuja melko usein mutta vain 9 % hyvin usein tai aina. Kuviossa 8 on esitetty työn päätöksenteon vaatimuksia oikeusasteittain ja toimenku- van mukaan. Kaikissa ryhmissä koettiin työn vaativan jatkuvasti kiinteää keskittymistä. No- peiden ratkaisujen teko vähentyi oleellisesti liikuttaessa alemmasta oikeusasteesta ylimpään.

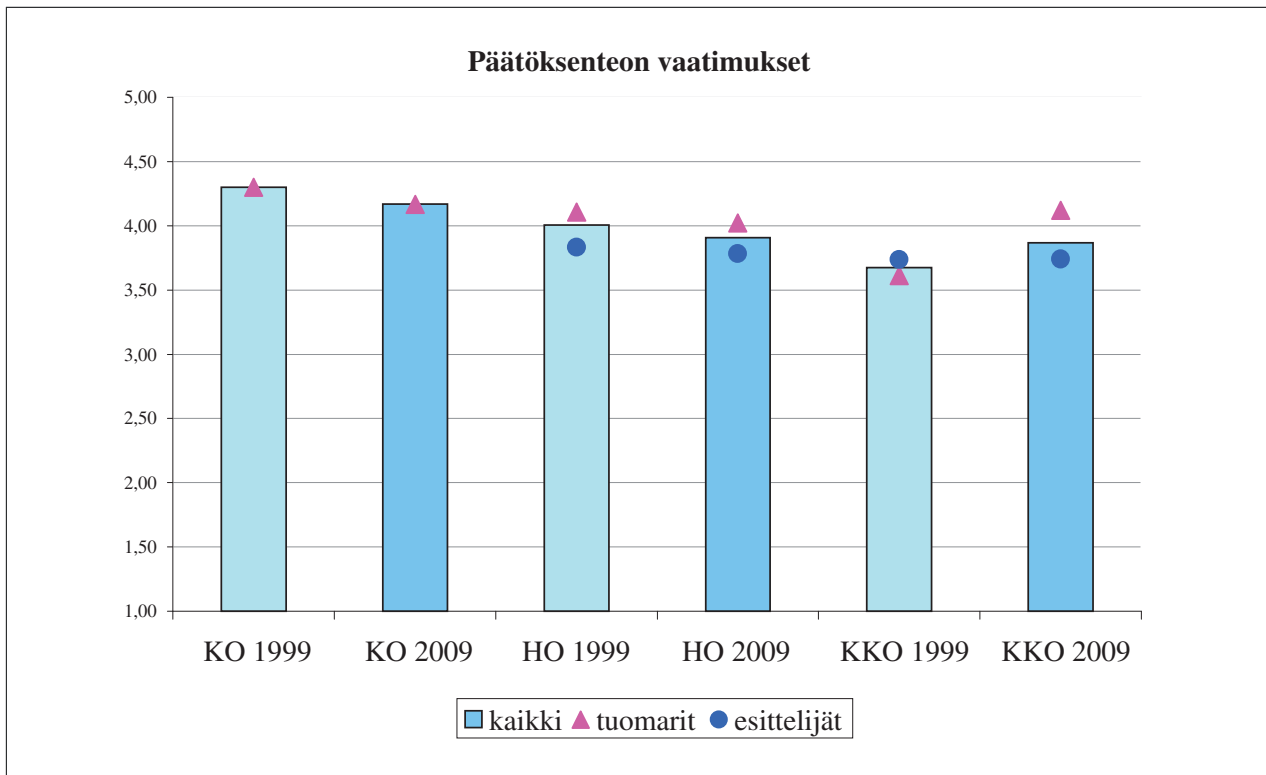
Sen sijaan monimutkaisten päätösten tekeminen oli korkeimman oikeuden tuomareilla erityisen suuri vaatimus työssä.

Kuviossa 9 on vertailtu päätöksenteon vaatimuksia kymmenen vuotta sitten tehtyyn tutkimukseen samoista tuomari- ja esittelijäryhmistä. Tulokset ovat hyvin samantyyppisiä, mutta korkeimman oikeuden tuomareilla päätöksenteon vaatimukset näyttäisivät nousseen.

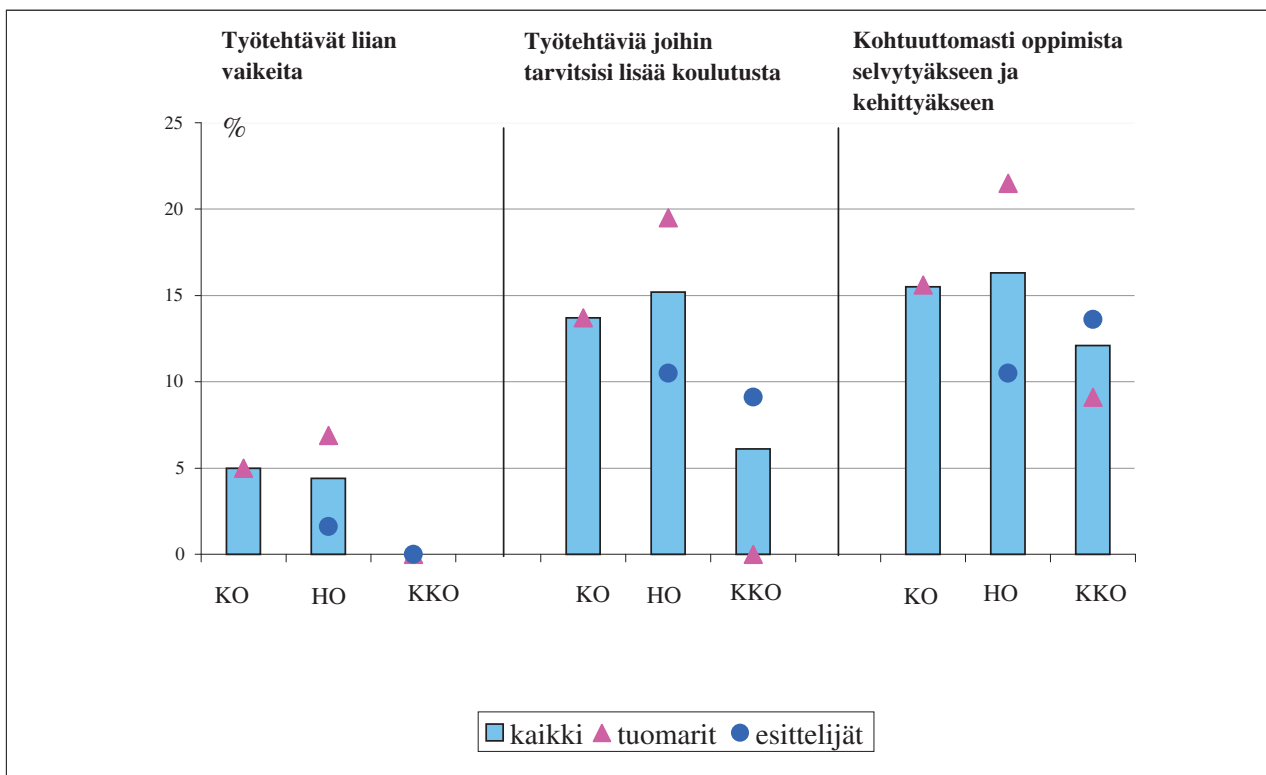
Vaikka työn sisältö näyttäytyi varsinkin päätöksentekoon liittyen erittäin vaativana, vain harva (5 %) koki, että työntehtävät olivat liian vaikeita. Joka seitsemäs koki toisaalta, että työtehtävät vaatisivat enemmän koulutusta (14 %) ja joka kuudes (16 %) koki joutuvansa omaksumaan kohtuuttoman paljon uusia asioita selvittääkseen työstä ja kehittyäkseen siinä. Hovioikeuden tuomareissa oli suhteellisesti eniten niitä, jotka kokivat työn oppimisvaatimukset liiallisiksi (Kuvio 10).



Kuvio 8. Työn päätöksenteon vaatimukset ('melko usein' tai 'hyvin usein tai aina' -vastanneet).

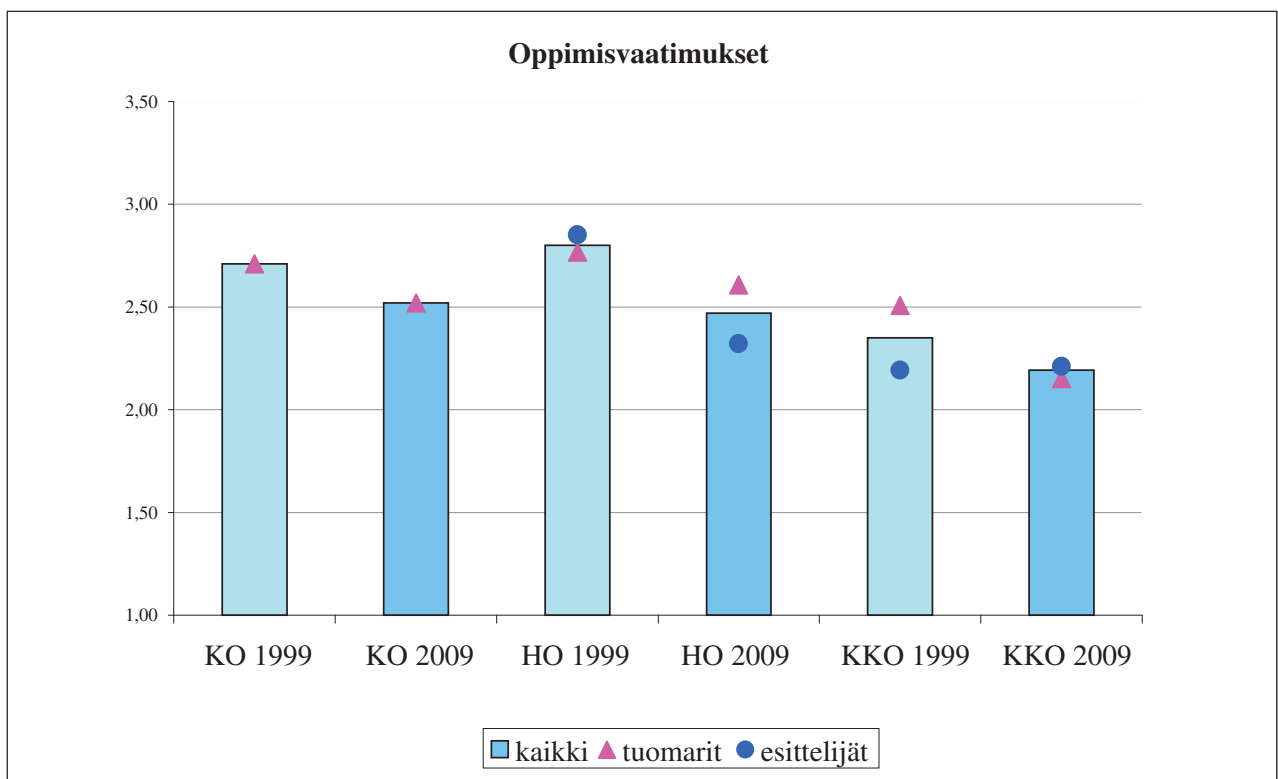


Kuvio 9. Työn päätöksenteon vaatimukset 1999 ja 2009 (keskiarvot asteikolla 1-5).

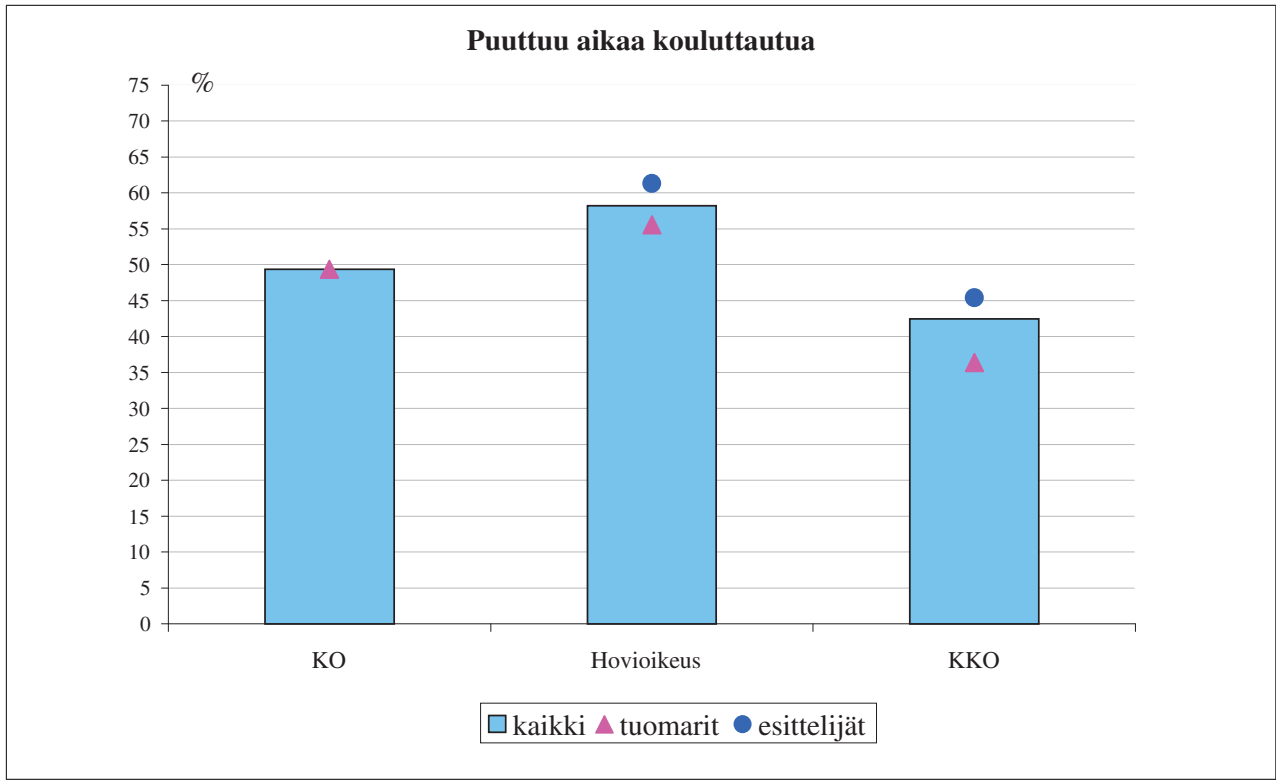


Kuvio 10. Työn oppimisvaatimukset ('melko usein' tai 'hyvin usein tai aina' -vastanneet).

Kuviossa 11 on vertailtu oppimisen vaatimuksia kymmenen vuotta sitten tehtyyn tutkimukseen samoissa tuomari- ja esittelijäryhmissä. Kaikkien oikeusasteiden tuomareiden ja hovioikeuden esittelijöiden kohdalla oppimisen vaatimukset ovat vertailun perusteella 2000-luvulla hieman laskeneet. Kuitenkin yli puolet (52 %) vastanneista koki, että heiltä puuttui aikaa kouluttautua ja käydä riittävästi koulutuksessa. Yleisin tällainen kokemus oli hovioikeuden tuomareilla (56 %) sekä hovioikeuden esittelijöillä (61 %) ja harvinaisin korkeimman oikeuden tuomareilla (37 %) (Kuvio 12). Tämä tulos on samansuuntainen tuomioistuinkohtaisten oppimisvaatimusten kanssa.



Kuvio 11. Työn oppimisvaatimukset 1999 ja 2009 (keskiarvot asteikolla 1-5).

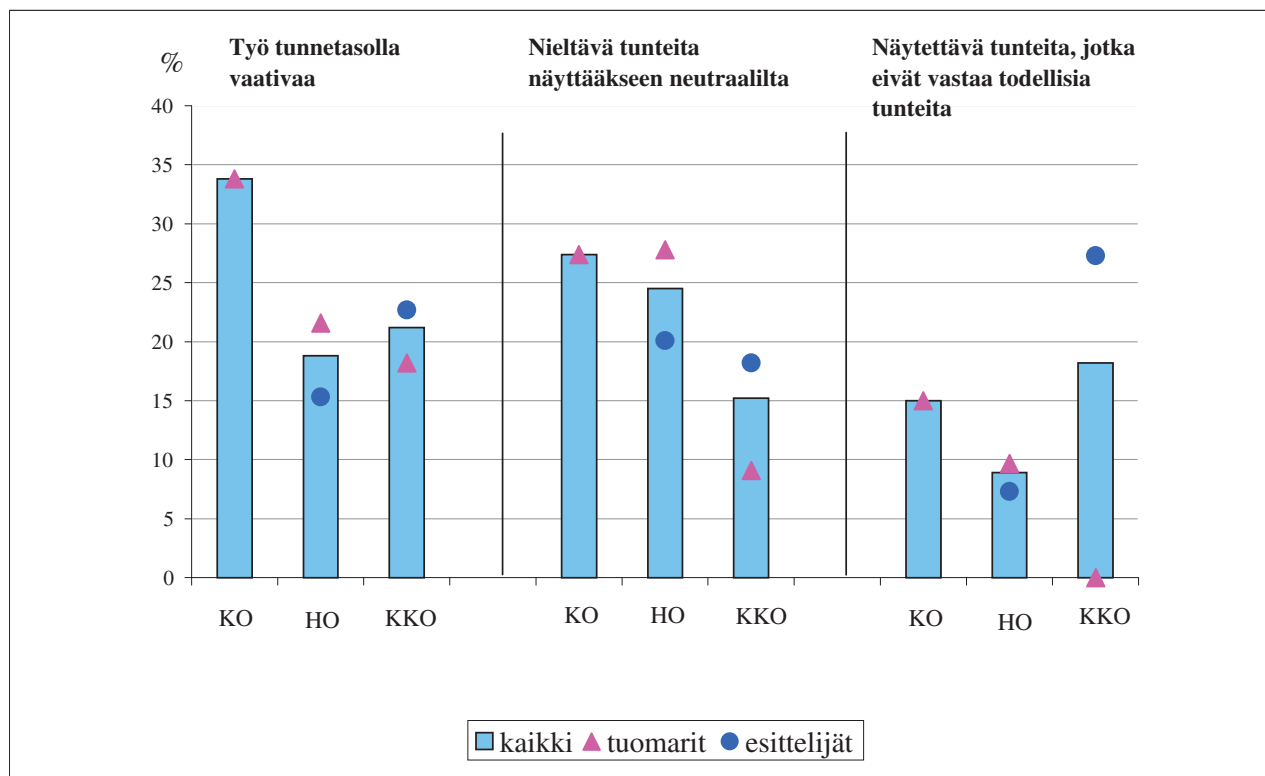


Kuvio 12. Koulutukseen tarkoitetun ajan puuttuminen ('melko usein' tai 'hyvin usein tai aina' -vastanneet).

Työn emotionaaliset vaatimukset

Vastanneista joka kymmenes (11 %) koki joutuvansa työssään usein tai melko usein tunteita kuohuttaviin tilanteisiin. Tätä useampi (27 %), koki että työ oli ylipäänsä tunnetasolla vaativaa. Tunneyöhön kuuluvat myös tunteiden ristiriitaisuudet. Joka neljäs (26 %) koki, että joutui työssään usein nielemään tunteensa näyttääkseen ulospäin neutraalilta ja noin joka kymmenes (13 %) että joutui työssään näyttämään tunteita, jotka eivät vastanneet heidän todellisia tunteitaan.

Työn erilaiset emotionaaliset vaatimukset korostuivat eri tavoin eri ryhmissä (Kuvio 13). Käräjätuomareilla kokemus työn vaativuudesta tunnetasolla oli muita yleisempi. Heidän ja hovioikeuden tuomareiden oli myös työssään nieltävä tunteitaan muita yleisemmin. Kuitenkin korkeimman oikeuden esittelijät kokivat selvästi muita useammin joutuvansa esittämään työroolissaan tunteita, jotka eivät vastanneet heidän todellisia tunteitaan.

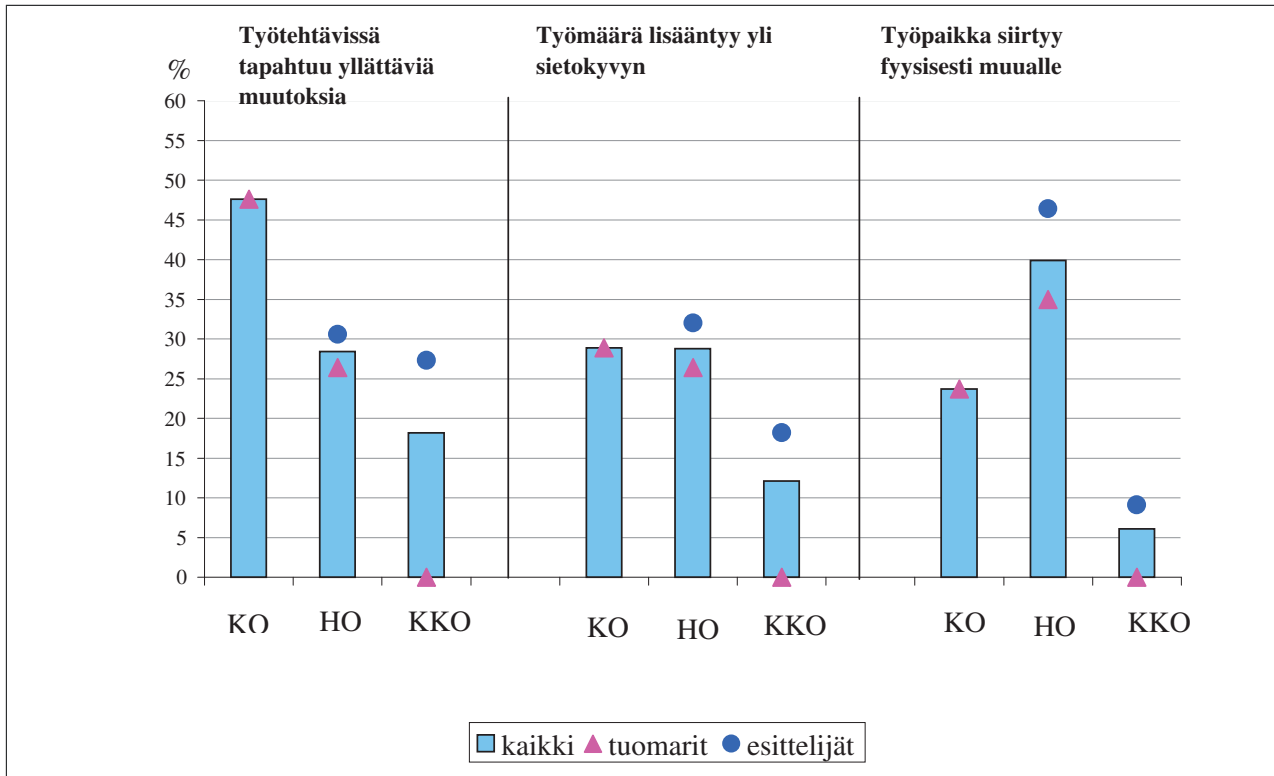


Kuvio 13. Työn emotionaaliset vaatimukset ('usein' tai 'hyvin usein' -vastanneet).

Työn epävarmuus

Työn epävarmuutta selvitettiin kysymällä, kuinka todennäköisenä vastaaja piti, että seuraavan vuoden aikana työtehtävissä tapahtuu yllättäviä muutoksia, että työmäärä lisääntyy yli työntekijän sietokyvyn tai että työpaikka siirtyy fyysisesti muualle. Selvästi yli kolmannes (39 %) piti mahdollisena tai jopa varmana, että työtehtävät muuttuvat yllättävällä tavalla. Tämä kokemus oli selvästi yleisempi määräaikaikäisillä (53 %) kuin vakinaisilla työntekijöillä (34 %). Runsas neljännes (28 %) vastanneista ennakoivat työmäärän lisääntyvän yli sietokyvyn, mutta harva sentään piti sitä varmana (2 %).

Korkeimman oikeuden tuomareilla ei tällaisia työn epävarmuuskokemuksia ollut. Käräjäoikeuksien tuomarit kokivat useimmin epävarmuutta työtehtävien muuttumisesta: Noin puolet (48 %) piti muutoksia työtehtävissä mahdollisena tai varmana, ja 42 % vakinaisista työntekijöistäkin ennakoivat muutoksia (Kuvio 14). Hovioikeuksissa monikin piti työpaikan fyysistä siirtymistä todennäköisenä (7 %) tai jopa varmana (33 %). Tämä tulos selittyy Helsingin hovioikeuden muutolla 2010. Muissa hovioikeuksissa oman työpaikan fyysistä siirtymistä pidettiin vain yksittäistapauksissa varmana.



Kuvio 14. Työn epävarmuuteen liittyviä vaatimuksia ('mahdollisesti' tai 'kyllä, varmasti' - vastanneet).

Lisäksi määräaikaisten työntekijöiden osalta tarkasteltiin virkasuhteen jatkumiseen liittyvää epävarmuutta. Vastanneiden joukossa (143) kahdeksan prosenttia piti varmana, ettei määräaikaista virkasuhdetta seuraavan 12 kuukauden aikana jatketa. Sen sijaan jopa 63 % määräaikaista piti mahdollisena tai oli varma, että päätös määräaikaisen virkasuhteen jatkumisesta tulee kohtuuttoman myöhään. Joka neljäs (26 %) piti sitä jopa varmana.

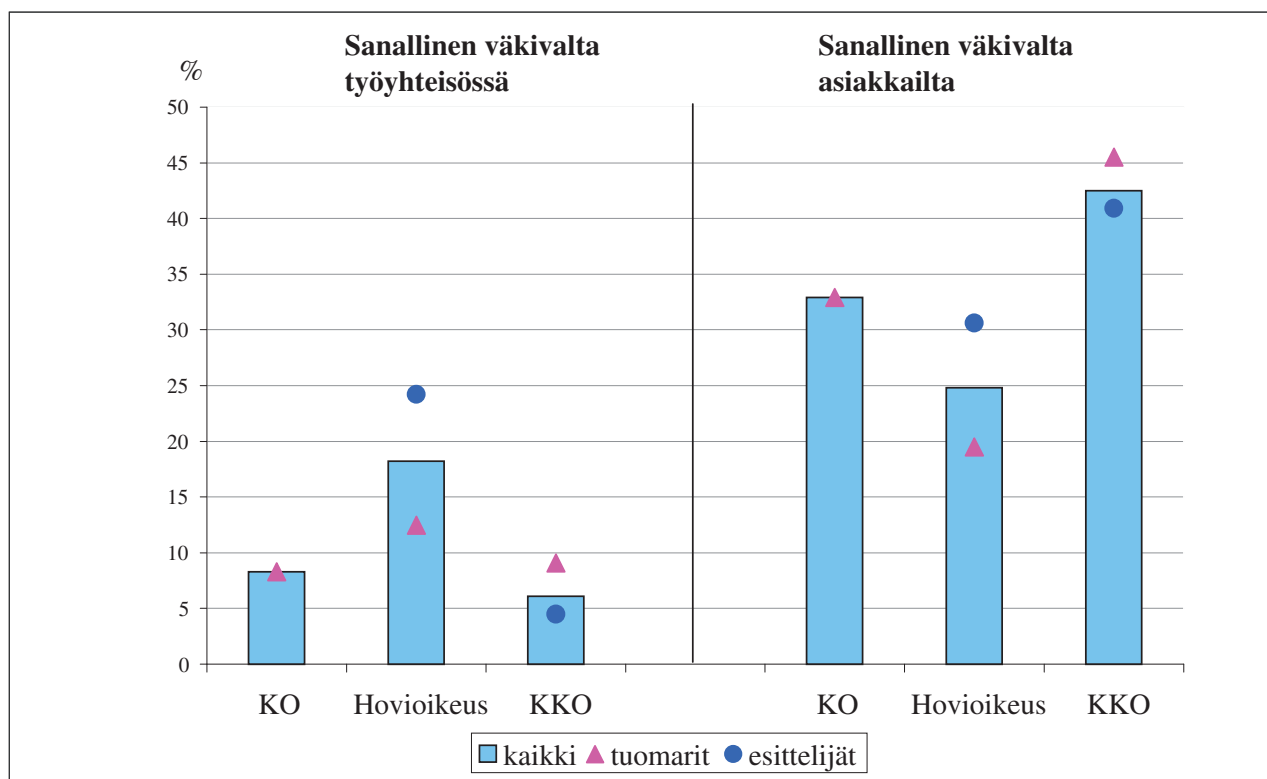
Koettu sanallinen ja fyysinen väkivalta

Työyhteisössään sanallisen väkivallan (nimittelyn, pilkkaamisen, haukkumisen, aggressiivisen sävy, uhkailun) kohteeksi oli joutunut viimeisen puolen vuoden aikana 12 % vastanneista. Harvalla tämä kokemus oli toistuvaa (kaksi prosenttia vastanneista). Työyhteisössä tapahtuneen sanallisen väkivallan kokemukset olivat yleisimpiä hovioikeuksissa, ja erityisesti hovioikeuksien esittelijät olivat joutuneet muita useammin sanallisen väkivallan uhreiksi (24 %).

Asiakkaiden taholta sanallisen väkivallan kohteeksi oli vastanneista joutunut viimeisen puolen vuoden aikana noin joka kolmas (30 %). Tämä sanallisen väkivallan muoto on siis varsin yleinen yleisissä tuomioistuimissa. Asiakkaiden suunnalta tuleva toistuva sanallinen väkivalta

oli kuitenkin harvinaista (kaksi prosenttia vastanneista). Työssään fyysisen väkivallan kohteeksi oli joutunut vastanneista vain kaksi henkilöä (alle 0,1 %).

Hieman yllättäen asiakkaiden taholta sanallisen väkivallan kohteeksi olivat useimmin joutuneet korkeimman oikeuden työntekijät (43 %), vaikka käsittelyt ovat suljettuja. Sanallinen väkivalta voi tietenkin tapahtua myös sähköpostin, puhelimen tai kirjeen välityksellä. Sanallisen väkivallan kokemuksia on esitelty Kuviossa 15.

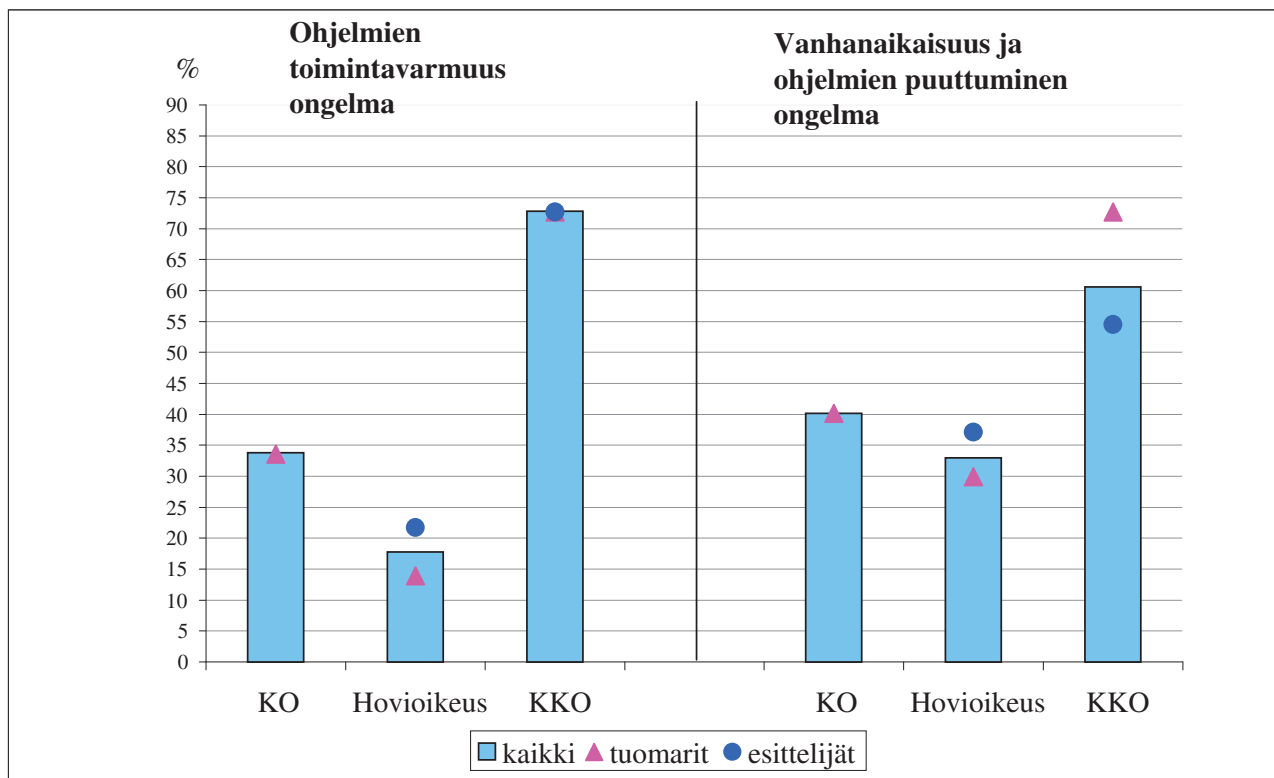


Kuvio 15. Koettu sanallinen väkivalta työyhteisön ja asiakkaiden taholta ('kerran tai kaksi' tai 'useita kertoja -vastanneet).

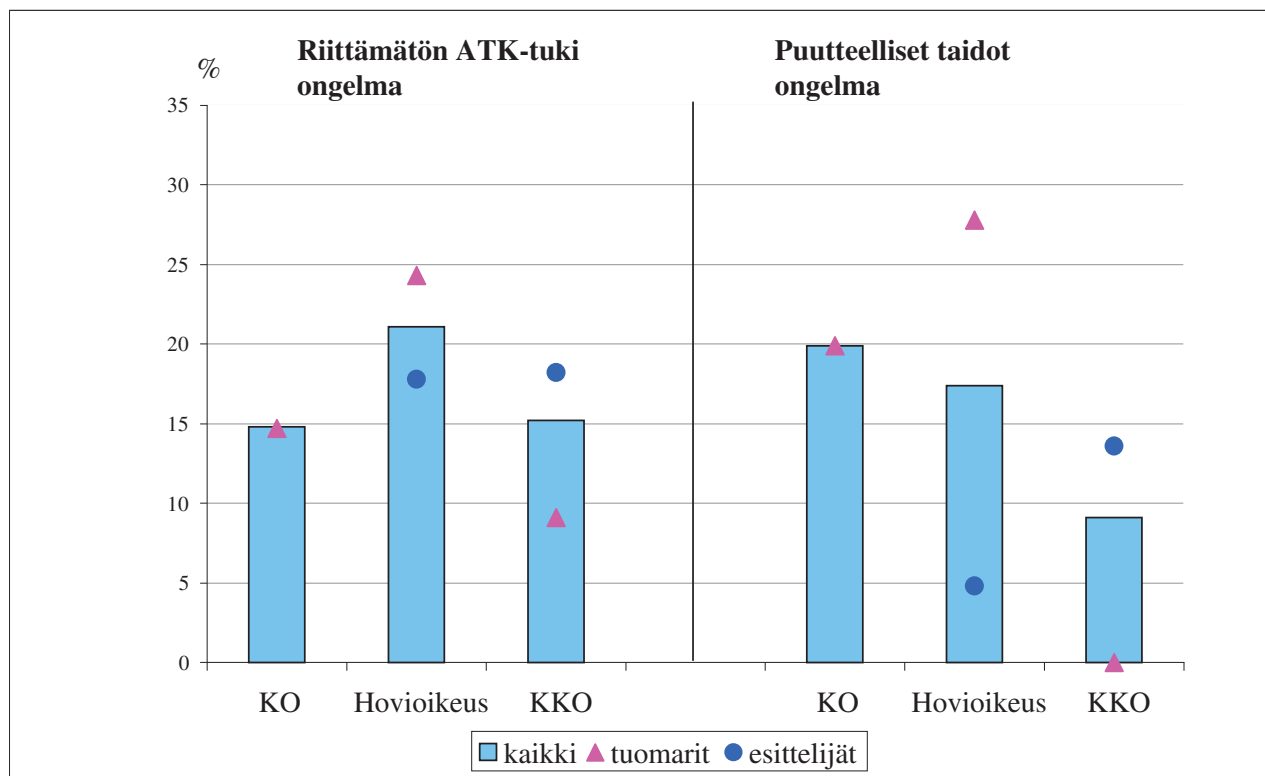
Tietotekniikan aiheuttama kuormitus

Tietoteknisten ohjelmien toimintavarmuuden puutteita piti melko tai erittäin isona ongelmana noin joka kolmas (30 %) vastanneista. Ohjelmien vanhanaikaisuus ja tarpeellisten ohjelmien puuttuminen oli merkittävä ongelma yli kolmannekselle vastanneista (39 %). Hieman pienempi osa (17 %) koki ATK-tuen riittämättömäksi työpaikallaan. Omat puutteelliset ATK-taidot olivat oleellinen ongelma noin joka viidennelle vastanneista (18 %). Arviot omista puutteellisista taidoista olivat tyypillisempiä vanhemmille työntekijöille ($r = .43$).

Korkeimmassa oikeudessa koettiin ohjelmien toimintavarmuuden puutteet (73 % vastanneista) sekä vanhanaikaisuus ja tarpeellisten ohjelmien puuttuminen (61 %) ongelmiksi selvästi muita oikeusasteita yleisemmin (Kuvio 16). Hovioikeuden tuomarit puolestaan kokivat muita useammin rasittaviksi puutteellisen ATK-tuen (24 % vastanneista) ja puutteelliset omat taidot (28 %) (Kuvio 17).



Kuvio 16. Tietotekniikan toimivuuteen liittyvä kuormitus ('melko iso ongelma' tai 'erittäin iso ongelma' -vastanneet).



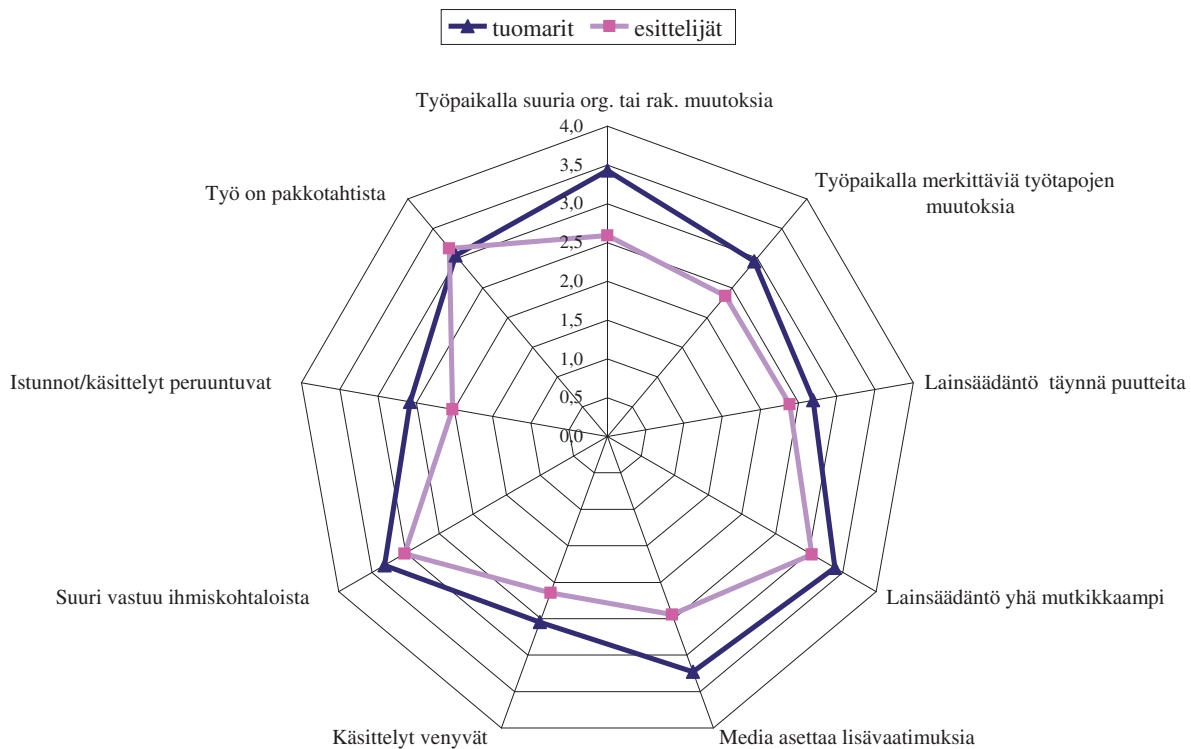
Kuvio 17. Tietotekniikan hallintaan liittyvä kuormitus ('melko iso ongelma' tai 'erittäin iso ongelma' -vastanneet).

Työn erityiset vaatimukset

Tutkimuksessa selvitettiin yleisten kuormitustekijöiden lisäksi yksittäisillä kysymyksillä tuomioistuin työhön liittyviä erityisiä vaatimuksia (esitely Kuviossa 18). Yleisesti varsin moni (48 %) koki, että työpaikalla tutkimushetkellä tapahtui suuria organisatorisia tai rakenteellisia muutoksia. Lisäksi kolmannes (30 %) koki olevansa työpaikalla tapahtuvien merkittävien työtapojen muutosten keskellä. Lainsäädännön puutteisiin törmäsi jatkuvasti kuudesosa vastanneista (17 %) ja lainsäädännön monimutkaistumiseen melkein puolet (45 %) vastanneista. Media asetti lisävaatimuksia lähes puolelle vastanneista (44 %). Käsittelyjen venymisistä kärsi kuudesosa (17 %) ja suunnilleen yhtä moni käsittelyjen tai istuntojen peruuntumisesta (18 %). Kaksi viidestä (41 %) koki työnsä pakkotahtiseksi.

Kuviossa 18 on esitely nämä tarkasteltavat tuomioistuintyön erityiset vaatimukset ja vertailtu tuomareiden ja esittelijöiden arvioita. Tuomareilla korostuivat esittelijöihin nähden erityisesti kokemukset työpaikalla tapahtuvista organisatorisista ja työtapoihin liittyvistä muutoksista, mikä tosin selittyi suurelta osin käräjätuomareiden suurella suhteellisella osuudella tutkittavien joukossa. Tuomarit arvioivat myös lainsäädännön puutteellisuudet ja mutkikkuudet, käsit-

telyihin liittyvät venymiset, peruuntumiset sekä median asettamat lisävaatimukset esittelijöitä suuremmiksi haasteiksi työssään. Työn pakkotahtisuus oli sen sijaan yhtäläinen kokemus molemmissa ryhmissä. Lähes yhtä voimakkaasti koettiin myös vastuu ihmiskohtaloista, joita päätökset ja tuomiot koskivat.



Kuvio 18. Erityiset työn vaatimukset tuomareilla ja esittelijöillä (keskiarvot).

Taulukkoon 6 on koottu kussakin oikeusasteessa työskentelevien tuomareiden kokemukset työn erityisistä vaatimuksista. Tekijät on järjestetty keskiarvon mukaan merkitysjärjestykseen oikeusasteittain. Tuloksia voi arvioida tarkastellen kussakin oikeusasteessa vaatimusten merkitysjärjestystä ja järjestyksen ohella suoraan vertailemalla ryhmien vastausten keskiarvoja keskenään. Yleisesti kärjäoikeuksissa koettiin nämä työn erityiset vaatimukset suuriksi.

Korkeimmassa oikeudessa korostuivat suuri vastuu ihmiskohtaloista ja kokemus lainsäädännön puutteista. Hovioikeuksissa puolestaan työn pakkotahtisuus nousi muita oikeusasteita merkittävämmäksi kuormitustekijäksi. Kärjäoikeuksissa korostuivat työpaikalla tapahtuvat muutokset (69 % koki työyksikössään tapahtuvan suuria organisatorisia tai rakenteellisia muutoksia) ja median aiheuttamat paineet (55 % koki median asettavan työlleen lisävaatimuksia). Kärjä- ja hovioikeuksia erotti selvimmin korkeimmasta oikeudesta työhön liittyvät kä-

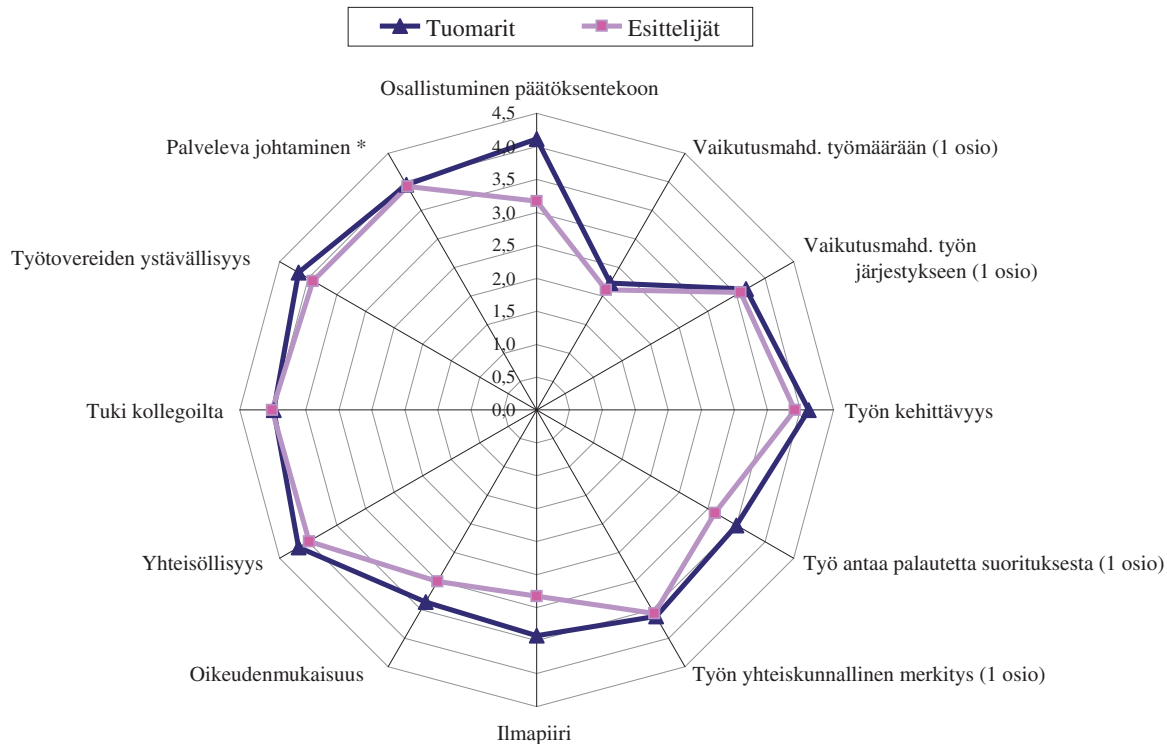
sittelyjen peruuntumiset ja venymiset. Yhteistä kolmelle oikeusasteelle oli kokemus lainsäädännön jatkuvasta mutkistumisesta.

Taulukko 6. Työn erityiset vaatimukset eri oikeusasteiden tuomareilla (suluissa kuormitustekijän keskiarvo asteikolla 1–5)

KO, tuomarit		Hovioikeudet, tuomarit		KKO, tuomarit	
1.	Työpaikalla suuria org. tai rak. muutoksia (3,86)	1.	Suuri vastuu ihmiskohtaloista (3,49)	1.	Suuri vastuu ihmiskohtaloista (3,91)
2.	Lainsäädäntö yhä mutkikkaampi (3,37)	2.	Lainsäädäntö yhä mutkikkaampi (3,41)	2.	Lainsäädäntö yhä mutkikkaampi (3,45)
3.	Media asettaa lisävaatimuksia (3,35)	3.	Työ on pakkotahtista (3,34)	3.	Lainsäädäntö täynnä puutteita (3,09)
4.	Suuri vastuu ihmiskohtaloista (3,24)	4.	Media asettaa lisävaatimuksia (2,97)	4.	Media asettaa lisävaatimuksia (2,45)
5.	Työpaikalla merkittäviä työtapojen muutoksia (3,04)	5.	Työpaikalla merkittäviä työtapojen muutoksia (2,83)	5.	Käsittelyt venyvät (1,91)
6.	Työ on pakkotahtista (2,98)	6.	Käsittelyt venyvät (2,68)	6.	Työ on pakkotahtista (1,64)
7.	Lainsäädäntö täynnä puutteita (2,71)	7.	Istunnot/käsittelyt peruuntuvat (2,65)	7.	Työpaikalla merkittäviä työtapojen muutoksia (1,18)
8.	Istunnot/käsittelyt peruuntuvat (2,60)	8.	Lainsäädäntö täynnä puutteita (2,60)	8.	Istunnot/käsittelyt peruuntuvat (1,09)
9.	Käsittelyt venyvät (2,52)	9.	Työpaikalla suuria org. tai rak. muutoksia (2,45)	9.	Työpaikalla suuria org. tai rak. muutoksia (1,00)

5.2 Työn voimavarat

Kuviossa 19 on esitelty tutkittuja työn voimavaroja. Kuviossa myös vertaillaan tuomareiden ja esittelijöiden kokemuksia työn yleisistä ja sosiaalisista voimavaroista (keskiarvot voimavarakohtaisesti). Mitä suurempi arvo (siis mitä ulompana kehällä) on, sitä suuremmaksi voimavaraksi kyseinen tekijä koettiin.



Kuvio 19. Työn voimavaratekijöitä² yleisten tuomioistuinten tuomareilla ja esittelijöillä (keskiarvot asteikolla 1-5 paitsi * Palvelevan johtamisen kohdalla asteikolla 1-6).

² **Osallistuminen päätöksentekoon** = 'Voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä työssäni' / 'Minulla on paljon sananvaltaa omiin töihini' / 'Minulla on hyvin vähän vapautta päättää, miten teen työni' (r); **Työn kehittävyys** = 'Työni edellyttää minulta luovuutta' / 'Työhöni kuuluu paljon samanlaisina toistuvia tehtäviä' (r) / 'Työni vaatii pitkälle kehittyneitä taitoja' / 'Työni vaatii, että opin uusia asioita' / 'Työssäni saan tehdä paljon erilaisia asioita' / 'Minulla on mahdollisuus kehittää minulle ominaisia kykyjäni'; **Ilmapiiri** = 'Jännittynyt ja kireä' (r) / 'Vapautunut ja mukava' / 'Kannustava ja uusia ideoita tukeva' / 'Jäykkä ja hierarkkinen' (r); **Oikeudenmukaisuus** = 'Selvittääkö konfliktit reilulla tavalla työpaikallasi?' / 'Arvostetaanko työntekijöitä hyvin tehdystä työstä?' / 'Ottaako johto työntekijöiden tekemät ehdotukset vakavasti?' / 'Jaetaanko työt oikeudenmukaisella tavalla?'; **Yhteisöllisyys** = 'Onko sinun ja työtoveriesi välillä hyvä ilmapiiri?' / 'Onko yhteistyö työtovereiden kesken toimivaa työpaikallasi?' / 'Koetko olevasi osa yhteisöä työpaikallasi?'; **Tuki kollegoilta** = 'Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereilta?' / 'Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?'; **Työtovereiden ystävällisyys** = 'Työtoverini tervehtivät minua työpäivän alkaessa' / 'Työtoverini huomioivat minua eleillään, esimerkiksi hymyilemällä' / 'Työtoverini pyrkivät saamaan minut hyvälle tuulelle' / 'Voimme työtovereitteni kanssa jutella välillä myös työn ulkopuolisista asioista'; **Palveleva johtaminen** sisältää seuraavat ulottuvuudet: voimaannuttaminen / taustalla pysyttely / vastuuttaminen / anteeksiantamus / rohkeus / aitous / nöyryys / tilanhoitajuus

Sekä tuomarit että esittelijät kokivat työnsä kehittävyden, työn yhteiskunnallisen merkityksen sekä osan työpaikan sosiaalisista voimavaroista (kollegojen tuki ja ystävällisyys sekä yhteisöllisyys) vahvoina resursseina työssään. Kuten Kuvioista 19 voi nähdä, olivat tuomareiden kokemukset joistakin työn voimavaroista myönteisempiä kuin esittelijöiden. Esittelijät pystyivät selvästi tuomareita vähemmän tekemään itsenäisiä päätöksiä työssä, käyttämään sananvaltaa työssä ja päättää, miten työnsä tekevät. Tuomarit kokivat saavansa esittelijöitä paremmin työssään palautetta suoriutumisestaan. He arvioivat myös töiden jakamiseen, arvostukseen ja konfliktien selvittämiseen liittyvän oikeudenmukaisuuden toteutuvan työpaikan esittelijöitä useammin ja ilmapiirin olevan myönteisempi. Palveleva johtaminen arvioitiin samantasoisesti molemmissa ryhmissä. Tarkempia tuomioistuinkohtaisia eroja käsitellään alempana.

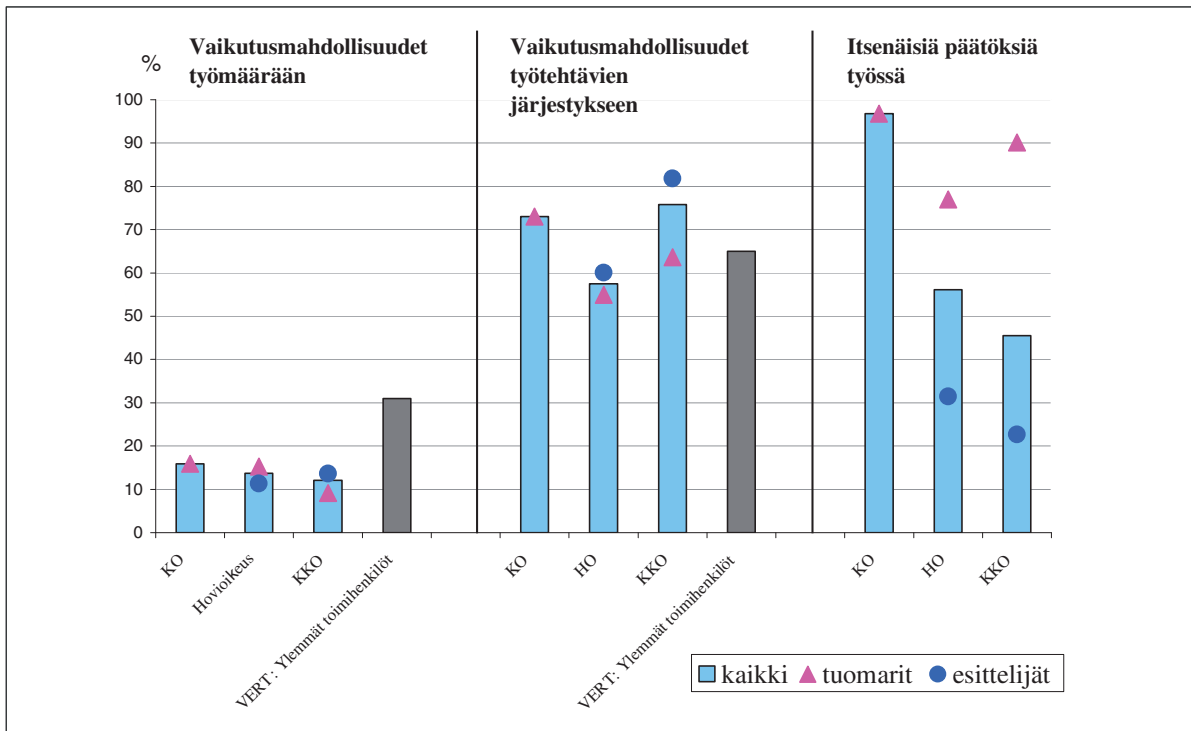
Vaikutusmahdollisuudet työhön ja työn kehittävyys

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia tarkasteltiin yleisenä kokemuksena osallistumisesta päätöksentekoon (itsenäisiä päätöksiä työssä, sananvaltaa ja vaikutusmahdollisuus siihen, miten tekee työnsä) sekä erikseen vaikutusmahdollisuuksina työmäärään ja työnteon järjestykseen.

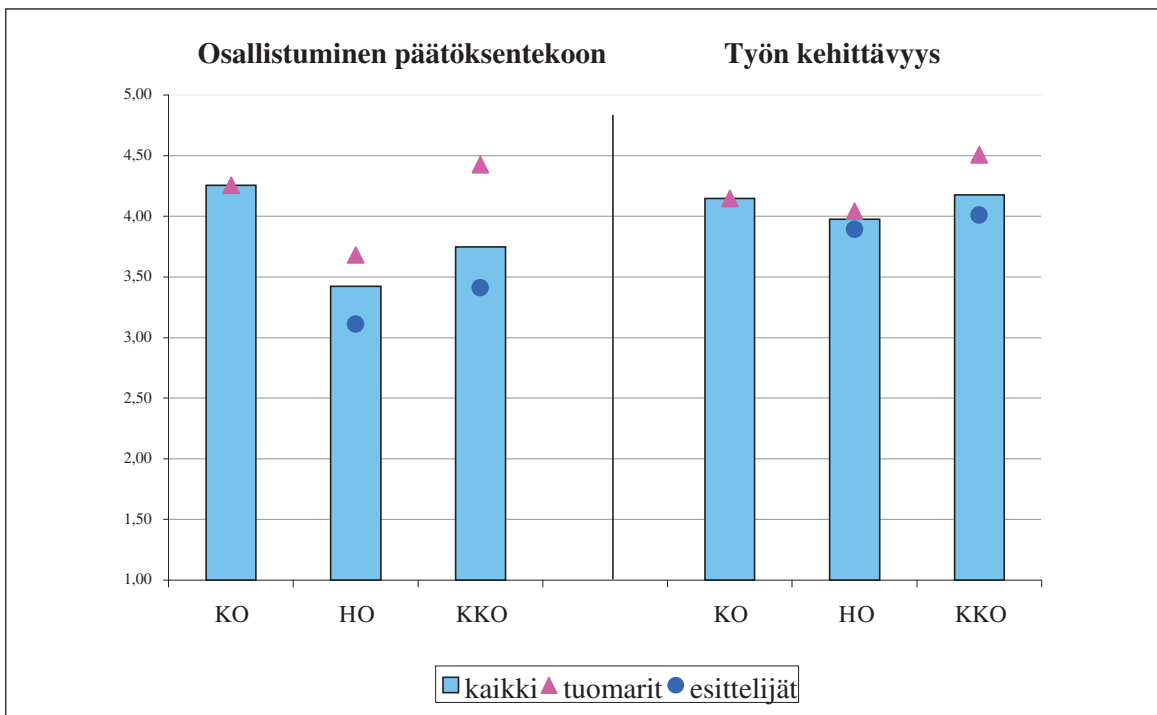
Vain harva (15 %) koki, että pystyi itse vaikuttamaan työnsä määrään. Työn määrään vaikuttamisen vähäisyys oli yhteistä kaikille tutkittaville ryhmille (Kuvio 20). Tämä on selkeästi pienempi osuus verrattuna ylempiin toimihenkilöihin Suomessa vuonna 2009 (31 %) (Kauppinen ym., 2010). Valtaosa vastanneista (67 %) sen sijaan koki pystyvänsä itse vaikuttamaan työntehtäviensä järjestykseen, mikä vastaa ylempien toimihenkilöiden kokemuksia (65 %) (Perkiö-Mäkelä ym., 2006). Useimmin työtehtävien järjestykseen kokivat pystyvänsä vaikuttamaan korkeimman oikeuden esittelijät (82 %) ja kärjätuomarit (73 %) – useammin kuin ylemmät toimihenkilöt yleensä. Vähiten työtehtäviensä järjestykseen pystyivät vaikuttamaan hovioikeuden tuomarit (Kuvio 20).

Tuomioistuimet ja toimenkuvat erosivat ratkaisevasti keskenään kokemuksissaan vaikutusmahdollisuuksista ja osallistumisesta päätöksentekoon (Kuviot 20 ja 21). Esittelijät kokivat tuomareita harvemmin voivansa vaikuttaa työhönsä. Hovioikeuksien tuomareilla itsenäisyyden kokemus oli vähäisempää kuin korkeimmassa oikeudessa ja kärjäoikeuksissa toimivilla tuomareilla.

Sen sijaan yleisissä tuomioistuimissa koettiin työ kehittäväksi. Työssä opittiin jatkuvasti uutta (98 % vastanneista), tehtiin paljon erilaisia asioita (81 %) hyödynnettiin omaa luovuutta (75 %), ja kehitettiin itselle ominaisia kykyjä (61 %). Tällainen kokemus oli yleinen tuomareilla ja esittelijöillä sekä kaikissa tuomioistuinasteissa (Kuvio 21).



Kuvio 20. Vaikutusmahdollisuudet työhön tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa sekä ylemmillä toimihenkilöillä Suomessa ('lähes samaa mieltä' tai 'täysin samaa mieltä' -vastanneet).

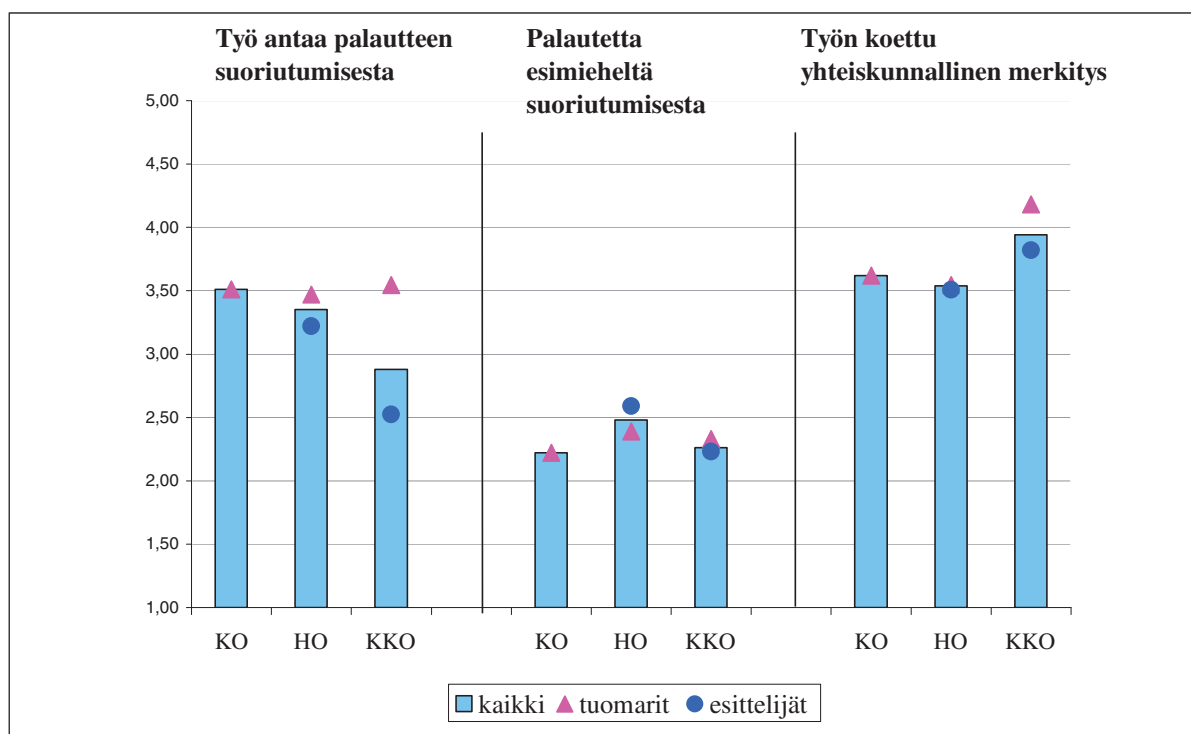


Kuvio 21. Osallistuminen päätöksentekoon ja työn kehittävyys (keskiarvot asteikolla 1-5).

Palaute työsuoriutumisesta ja työn tulosten näkeminen

Kuviossa 22 on esitetty tutkittavien arvioita työnsä tarjoamasta palautteesta ja työn merkityksestä yhteiskunnalle. Vain puolet (51 %) vastanneista koki, että työssä oli monia mahdollisuuksia saada selville, kuinka hyvin he suoriutuivat työssään. Erityisesti korkeimman oikeuden esittelijöillä oli harvoin mahdollisuus saada työssään selville, kuinka hyvin he suoriutuivat työstään. Lisäksi koko aineistossa kokemukset esimieheltä saadusta palautteesta olivat varsin harvinaisia. Vain joka kymmenes (11 %) koki, että sai usein esimieheltään palautetta suoriutumisestaan ja 59 % koki, ettei saanut sitä juuri lainkaan. Tämä tulos kertoo todennäköisesti osin tuomioistuimissa vallitsevasta rakenteesta, jossa esimies–alaisyhteistyö suhteet ovat osin epäselviä.

Työn yhteiskunnallinen merkitys koettiin selvänä voimavarana yleisissä tuomioistuimissa. Laajan yhteiskunnallisen merkityksen pystyi selvästi näkemään 61 % vastanneista. Korkeimmassa oikeudessa sekä tuomarit että esittelijät pystyivät näkemään työnsä yhteiskunnallisen merkityksen hieman muita ryhmiä myönteisemmin.

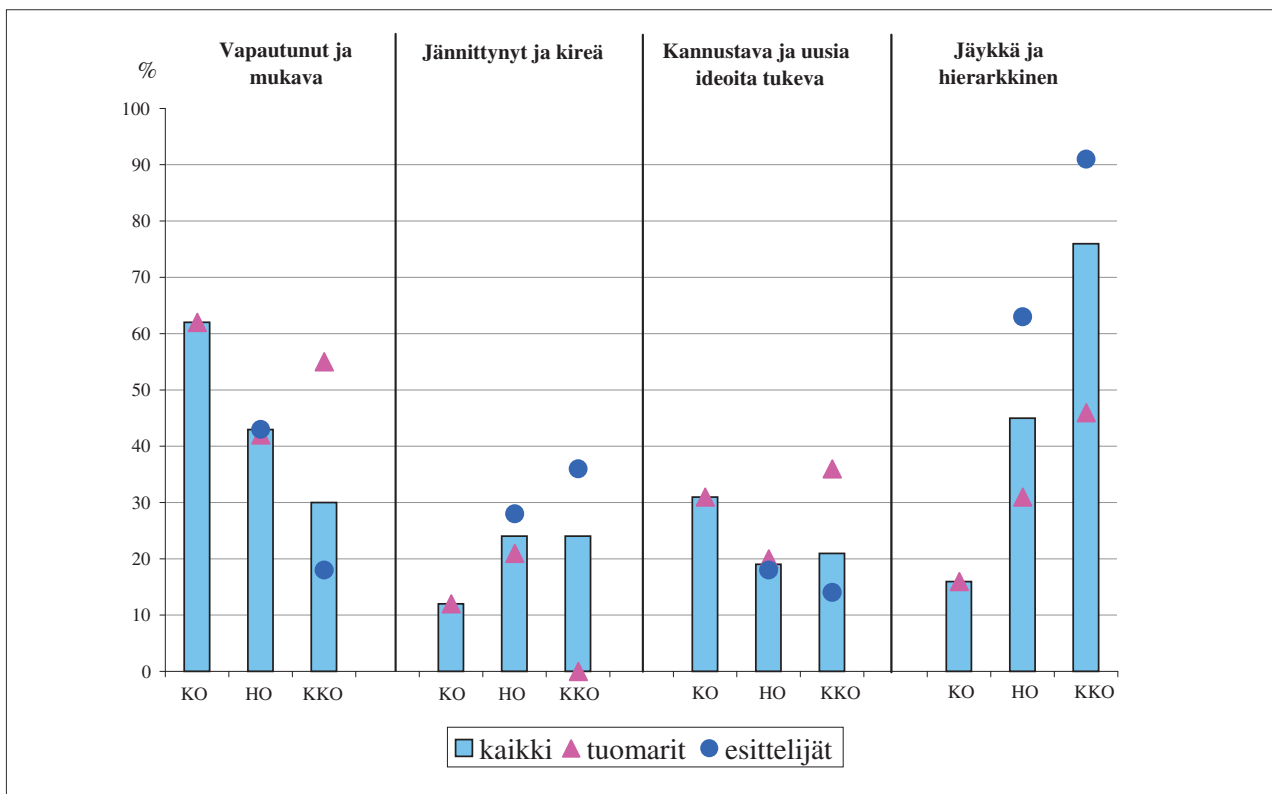


Kuvio 22. Palaute työssä suoriutumisesta ja työn koettu yhteiskunnallinen merkitys (keskiarvot asteikolla 1-5).

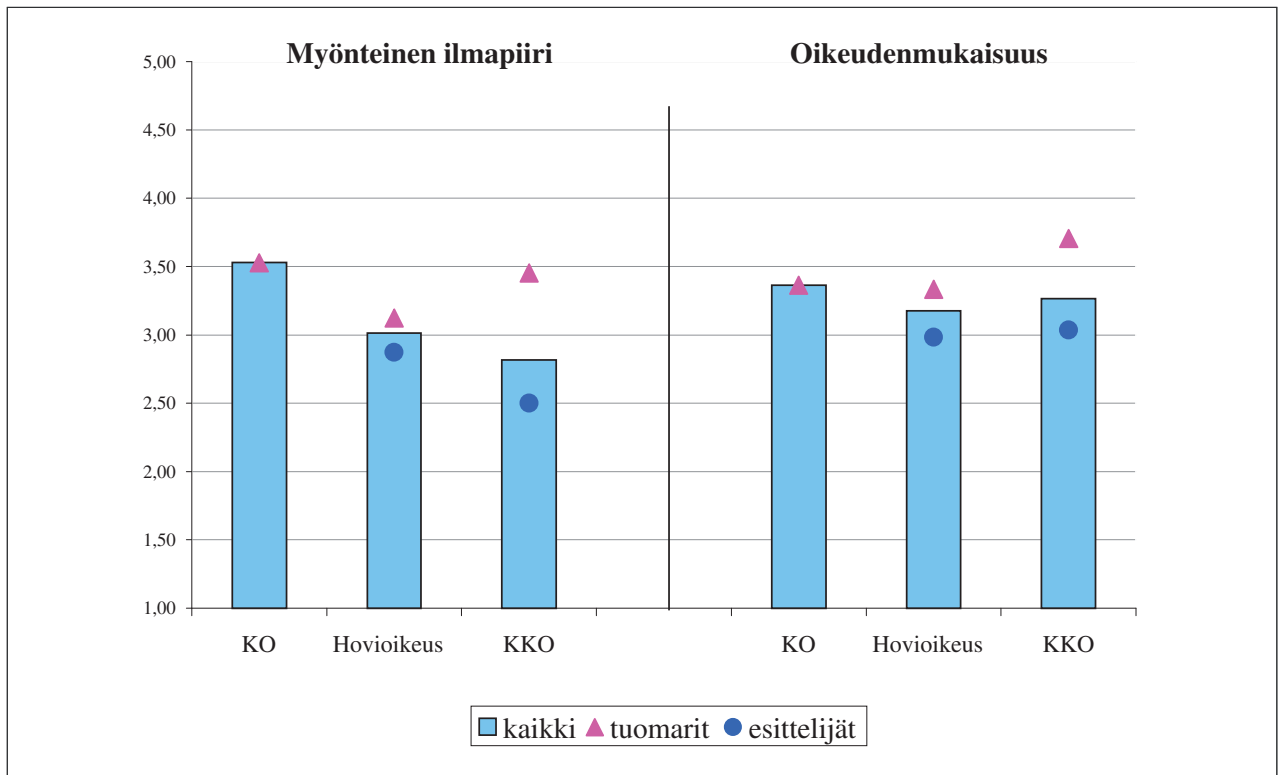
Työn sosiaaliset voimavarat

Tuomareiden ja esittelijöiden arvioita työn sosiaalisista voimavaroista kyseltiin työpaikan ilmapiirin, oikeudenmukaisuuden, yhteisöllisyyden, työtorien ystävällisyyden ja heiltä saadun tuen sekä esimiesten ja työntekijöiden välisen luottamuksen osalta.

Valtaosa (53 %) vastanneista koki ilmapiirin työpaikallaan mukavaksi ja vapautuneeksi. Kuitenkin vain joka neljäs (26 %) koki ilmapiirin kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi, ja lähes kolmannes (30 %) koki sen jäykäksi ja hierarkkiseksi. Esittelijät arvioivat työpaikan ilmapiirin kielteisemmin kuin tuomarit (Kuviot 23 ja 24). Jännittyneeksi ja kireäksi ilmapiiriin koki esittelijöistä 29 % sekä jäykäksi ja hierarkkiseksi jopa kaksi kolmannesta (67 %). Erityisen kielteisiä kokemukset olivat korkeimman oikeuden esittelijöillä. Kuviossa 24 on esitetty tuomareiden ja esittelijöiden kokemuksia työpaikan myönteisestä ilmapiiristä ja oikeudenmukaisuudesta.



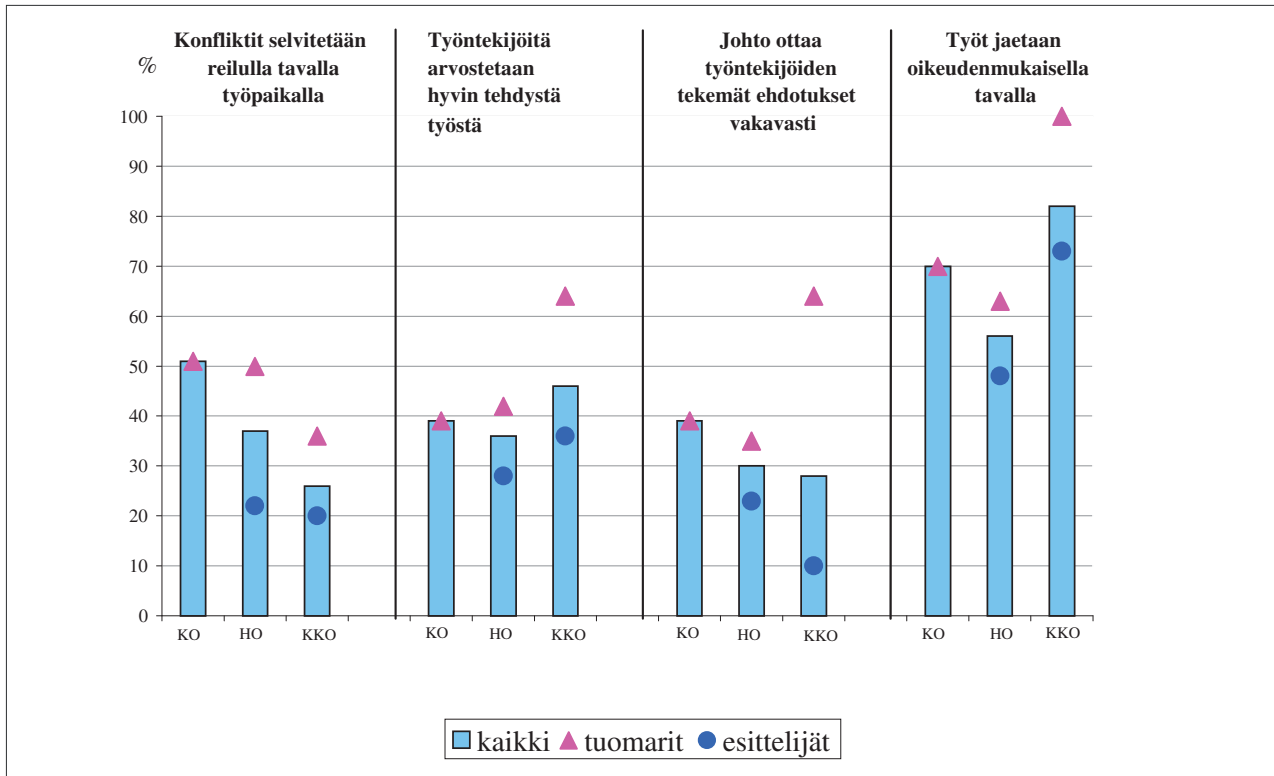
Kuvio 23. Työpaikan ilmapiiri ('lähes samaa mieltä' tai 'täysin samaa mieltä' -vastanneet).



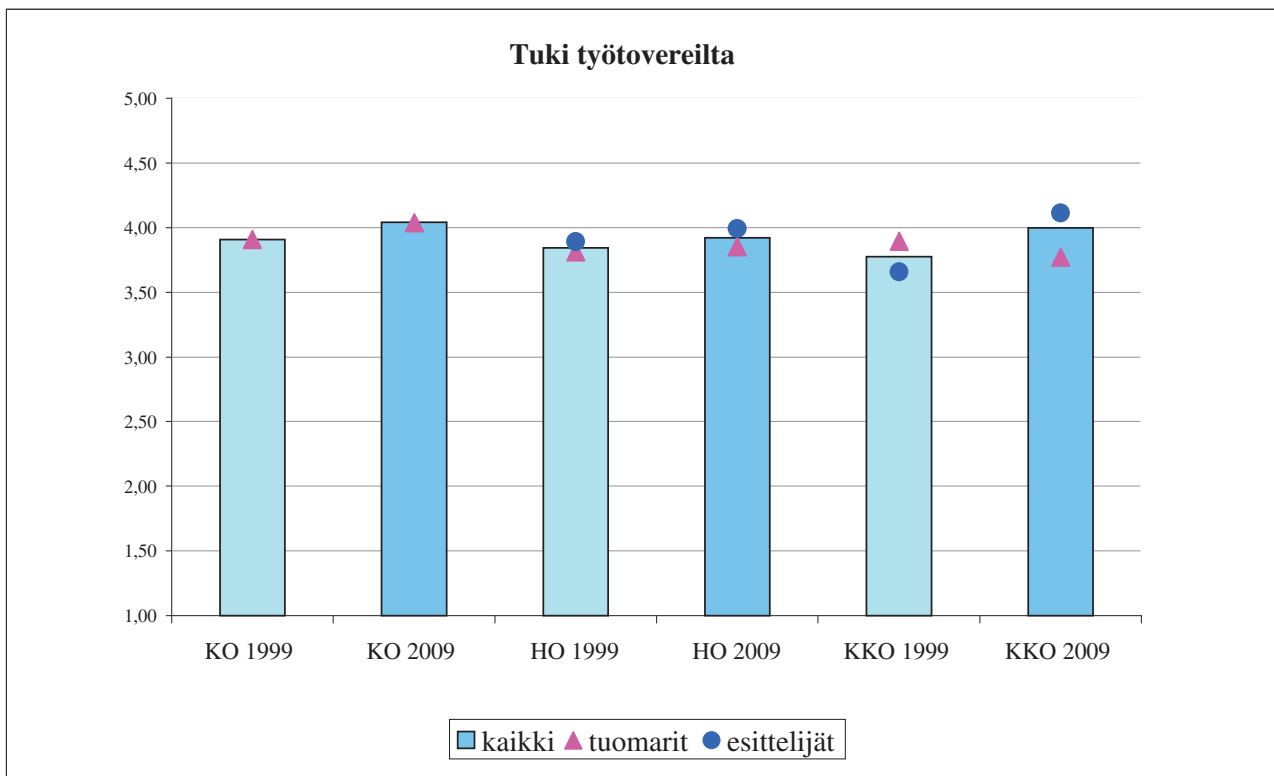
Kuvio 24. Työpaikan myönteinen ilmapiiri ja oikeudenmukaisuus työssä (keskiarvot asteikolla 1-5).

Kaksi kolmasosaa vastanneista (65 %) koki, että työt jaettiin työpaikalla oikeudenmukaisella tavalla. Neljäsnes (27 %) kuitenkin koki, ettei työntekijöitä arvostettu hyvin tehdystä työstä. Samoin kuin ilmapiirin kohdalla kielteisimmät kokemukset oikeudenmukaisuudesta oli esittelijöillä. Esittelijät kokivat tuomareita harvemmin, että konfliktit selvitettiin reilulla tavalla, että työntekijöitä arvostettiin hyvin tehdystä työstä, että johto otti työntekijöiden ehdotukset vakavasti ja että työ jaettiin oikeudenmukaisesti työpaikalla (Kuviot 24 ja 25). Lisäksi korkeimman oikeuden tuomarit arvioivat oikeudenmukaisuuden pääosin myönteisemmin kuin tuomarit hovi- tai käräjäoikeuksissa. He kokivat vahvempaa arvostusta ja lisäksi arvioivat, että johto otti työntekijöiden ehdotukset vakavammin ja että työt jaettiin oikeudenmukaisemmin työpaikalla.

Kuviossa 26 on esitetty tuomareiden ja esittelijöiden kokemuksia työtovereilta saadusta tuesta. Valtaosa koki, että työtoverit usein tai hyvin usein auttoivat ja tukivat työssä (77 %). Tämä tulos vastaa ylempien toimihenkilöiden kokemuksia Suomessa (Kauppinen ym., 2010). Valtaosa vastanneista (81 %) koki myös, että työtoverit tarvittaessa kuuntelivat työhön liittyvissä ongelmatilanteissa. Kuviossa 26 on myös vertailtu tuloksia kymmenen vuotta sitten tehtyyn tutkimukseen samoissa tuomari- ja esittelijäryhmissä. Kokemukset työtovereilta saatavasta tuesta ovat pysyneet hyvin samantapaisina, ja korkeimman oikeuden esittelijöillä kokemukset tuen saamisesta näyttävät jopa lisääntyneen.



Kuvio 25. Oikeudenmukaisuus työssä ('usein' tai 'hyvin usein' -vastanneet).

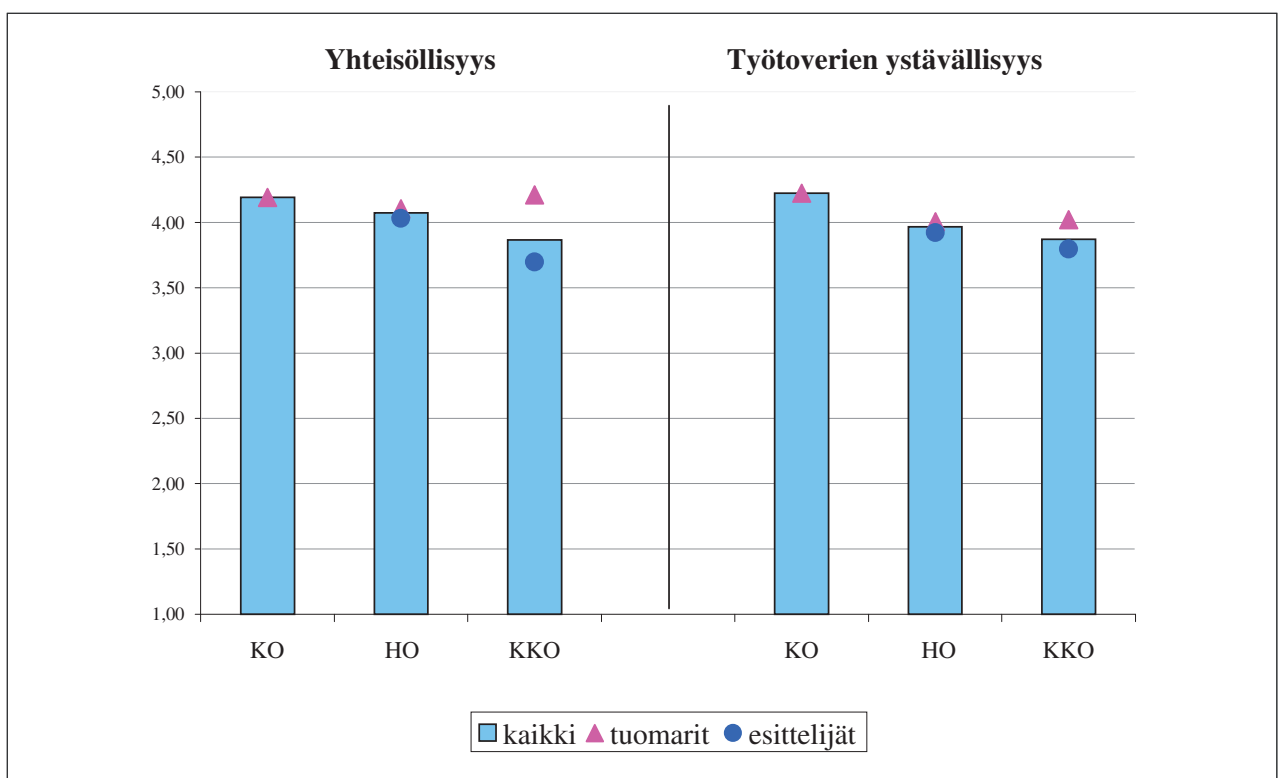


Kuvio 26. Tuki työtovereilta 1999 ja 2009 (keskiarvot asteikolla 1-5).

Kuviossa 27 on puolestaan esitetty tuomareiden ja esittelijöiden kokemuksia työyhteisön yhteisöllisyydestä ja työtoverien ystävällisyydestä. Tulokset ovat samansuuntaisia keskenään ja yhteneviä myös ilmapiiriarvioiden kanssa. Myönteistä oli, että valtaosa (82 %) koki olevansa osa yhteisöä työpaikallaan ja että yhteistyö työtovereiden kesken oli toimivaa (79 %). Ainoastaan korkeimman oikeuden esittelijöillä oli toisin – vain noin puolet (45 %) koki olevansa osa yhteisöä työpaikallaan.

Lähes kaikki vastanneet (96 %) kokivat, että työtoverit tervehtivät usein tai hyvin usein aamuisin ja huomioivat toisiaan (87 %). Lähes kaikki (96 %) näkivät myös, että voivat ainakin joskus puhua työtovereiden kanssa työn ulkopuolisista asioista. Korkeimmassa oikeudessa myönteisen ilmapiirin puutteisiin tai korostuvaan muodollisuuteen viittasi kuitenkin se, että korkeimman oikeuden esittelijöistä viidennes (18 %) koki, ettei työpaikalla voitu puhua työn ulkopuolisista asioista. Muissa ryhmissä 3-5 % koki näin.

Yleisesti koettiin, että työntekijät ja esimiehet luottivat toisiinsa. Joka kymmenes (10 %) kuitenkin koki, ettei keskinäistä luottamusta ollut kuin harvoin. Korkeimman oikeuden esittelijöillä tällainen kokemus oli muita yleisempi (27 %).

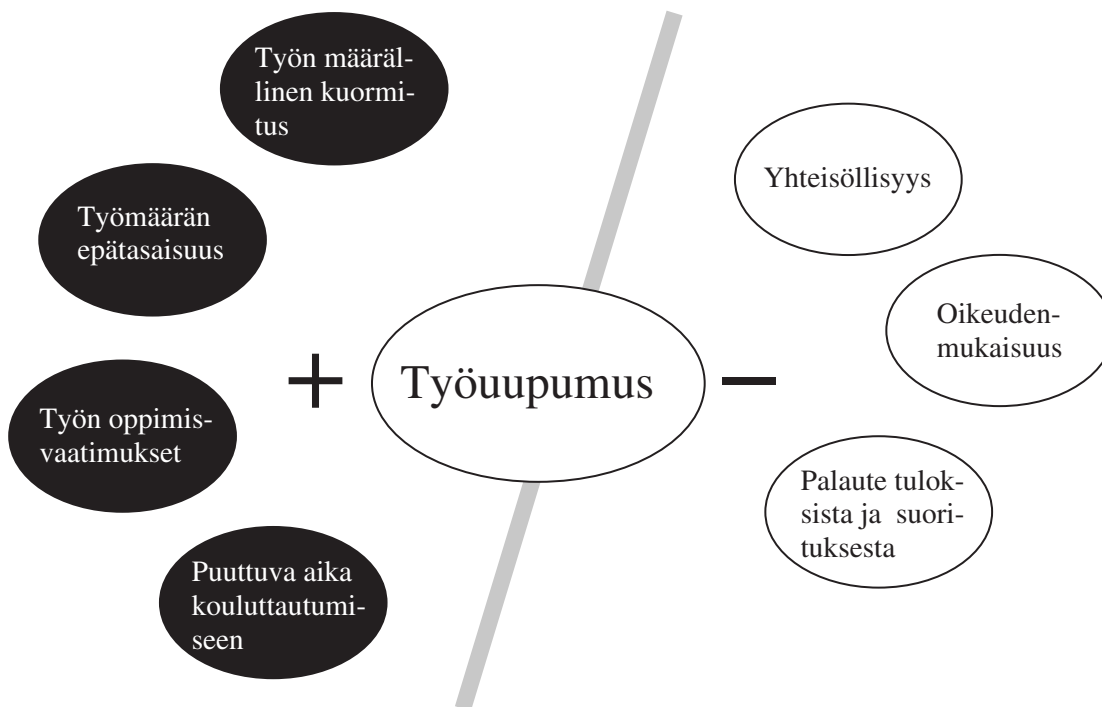


Kuvio 27. Työpaikan yhteisöllisyys ja työtoverien ystävällisyys (keskiarvot asteikolla 1-5).

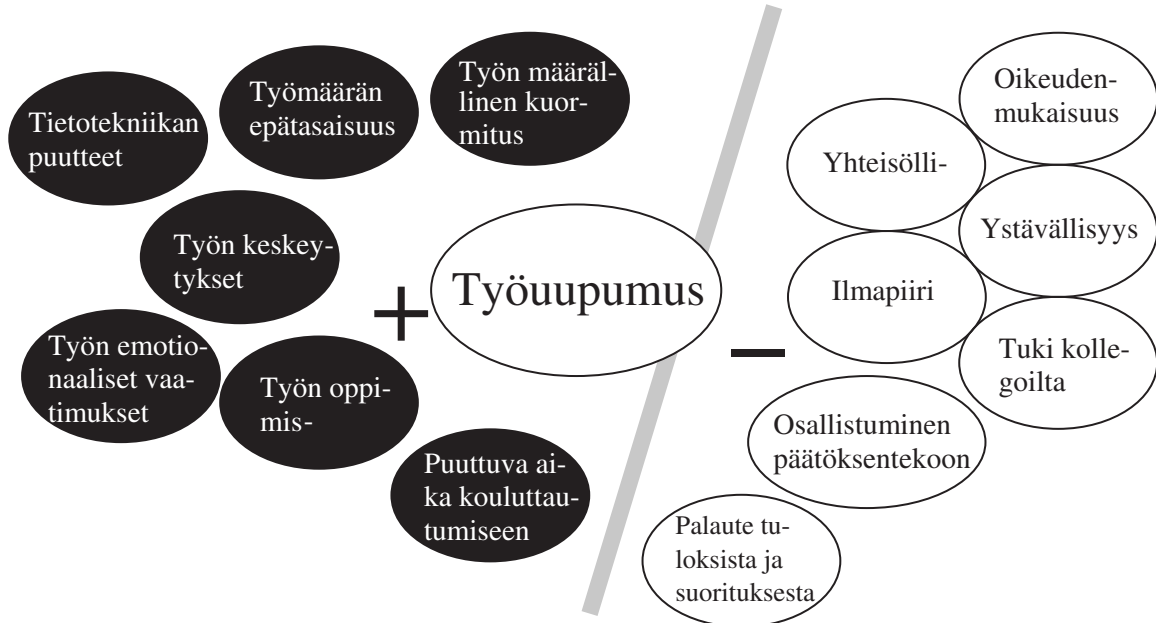
5.3 Työolojen yhteys työhyvinvointiin

Työolojen merkitystä tuomioistuintyössä tarkasteltiin lisäksi tutkimalla, mitkä työn vaatimukset ja voimavarat olivat voimakkaimmin yhteydessä työntekijöiden työuupumusoireisiin ja työn imuun. Työolojen yhteyttä työhyvinvointiin tarkasteltiin erikseen tuomareilla ja esittelijöillä.

Tuomareilla työuupumusta selittivät työn vaatimuksista vahvimmin suuri määrällinen kuormitus, työmäärän epätasaisuus, työn oppimisvaatimukset ja puuttuva aika kouluttautumiseen. Tuomareilla työuupumusoireisiin olivat käänteisessä yhteydessä voimavaroista vahvimmin työpaikan yhteisöllisyys, oikeudenmukaisuus ja saatu palaute työsuorituksesta (Kuvio 28). Esittelijöillä työuupumukseen olivat yhteydessä pitkälti samat tekijät kuin tuomareilla. Esittelijöillä oireita näyttivät lisäävän kuitenkin myös työn keskeytykset, emotionaaliset vaatimukset työssä sekä tietotekniikan puutteet ja toisaalta uupumista ehkäisevän mahdollisuus osallistua päätöksentekoon työssä, myönteinen ilmapiiri sekä työtovereiden tuki ja ystävällisyys (Kuvio 29).

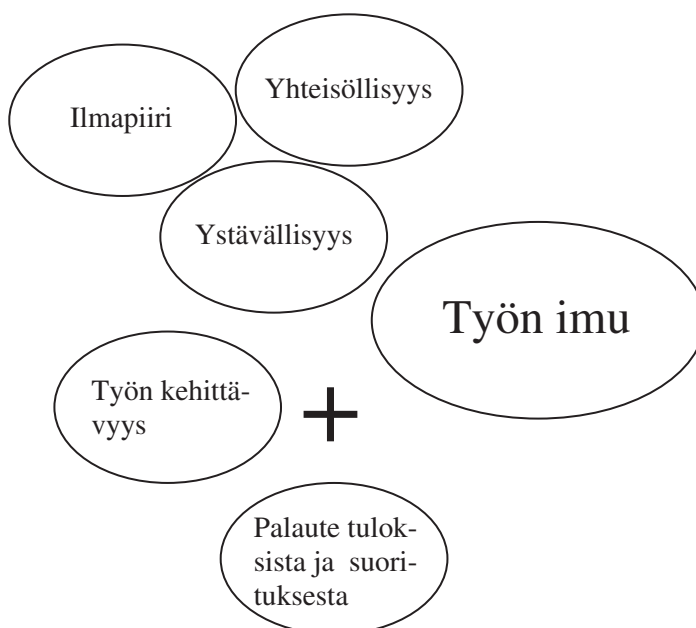


Kuvio 28. Työuupumukseen vahvimmin yhteydessä olevat työolotekijät tuomareilla (+ lisää, – ehkäisee). Pearsonin korrelaatiot $|r| > .32$.

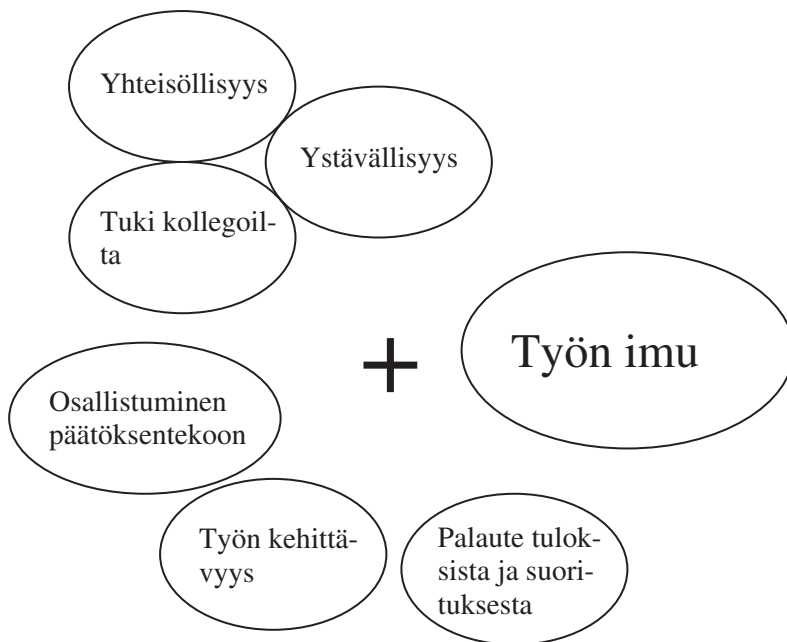


Kuvio 29. Työuupumukseen vahvimmin yhteydessä olevat työolotekijät esittelijöillä (+ lisää, - ehkäisee). Pearsonin korrelaatiot $|r| > .34$.

Työn imuun olivat vahvasti yhteydessä vain työn voimavaratekijät eivätkä siis työn vaatimukset. Tuomareilla työn imua näyttivät tukevan ennen kaikkea työn kehittävyys, saatu palaute työn tuloksista ja suoriutumisesta sekä osa työn sosiaalisista voimavaroista (Kuvio 30). Esittelijöillä työn imun kanssa kulkivat rinnan myös arviot osallistumisesta päätöksentekoon (Kuvio 31).



Kuvio 30. Työn imuun vahvimmin myönteisessä yhteydessä olevat työolotekijät tuomareilla. Pearsonin korrelaatiot $r \geq .26$.



Kuvio 31. Työn imuun vahvimmin myönteisessä yhteydessä olevat työolotekijät esittelijöillä. Pearsonin korrelaatiot $r > .32$.

5.4 Yhteenveto työn vaatimuksista ja voimavaroista

Tuomarin ja esittelijän työ yleisissä tuomioistuimissa koettiin sisällöllisesti erittäin haastavaksi, mitä ilmensivät ennen kaikkea jatkuvan keskittymisen ja monimutkaisen päätöksenteon vaatimukset. Huomattava osa tuomareista ja esittelijöistä koki myös työn määrällisen kuormituksen kohtuuttomaksi ja työn tekemiseen tarkoitettun ajan riittämättömäksi. Puolet työntekijöistä koki, ettei ehtinyt kouluttautua työssään. Toisin kuin muiden työoloarvioiden kohdalla sekä kohtuuttoman työmäärän että ajanpuutteen kokemukset näyttivät lisääntyneen kymmenessä vuodessa verrattuna aiempaan lakimiestutkimukseen.

Yleisiä kokemuksia olivat myös työn pakkotahtisuus ja lainsäädännön jatkuva mutkistuminen. Lisäkuormitusta aiheuttivat työn keskeytykset, asiakkaiden sanallinen väkivalta sekä ongelmat tietotekniikan kanssa ja jatkuvat muutokset työpaikoilla. Valtaosa määräaikaaisessa virkasuhteessa olevista ennakoivat saavansa tiedon virkasuhteen jatkosta kohtuuttoman myöhään.

Työuupumusoireista kärsivät työssään ennen kaikkea ne työntekijät, joilla oli määrällisesti liikaa työtä, joilla työmäärän epätasaisuus toi ruuhkavaiheita työhön ja jotka eivät ehtineet kehittää itseään pysyäkseen mukana työn sisällöllisissä vaatimuksissa. Myös sosiaalisten voimavarojen ja palautteen puutteet nostivat työuupumusriskiä.

Käräjäoikeuksille ominaisia työn vaatimuksia muihin oikeusasteisiin nähden olivat:

- tunnetason kuormittavuus
- muutokset työpaikalla
- epävarmuus työn sisällön muuttumisesta

Hovioikeuksissa korostuivat vaatimuksina erityisesti:

- työn hyvin suuri määrä, kiire ja ruuhkautumisia aiheuttava työmäärän epätasaisuus
- ristiriita suurten oppimishaasteiden ja riittämättömän kouluttautumisaajan välillä
- esittelijöiden kokema sanallinen väkivalta työyhteisössä
- tuomareilla riittämättömät ATK-aidot ja -tuki

Korkeimmassa oikeudessa korostuivat työn vaatimuksista pitkien työviikkojen lisäksi:

- työn päätöksenteon vaatimukset (jatkuva keskittyminen ja monimutkaiset päätökset)
- sanallinen (myös puhelimitse, sähköpostitse tai kirjeitse lähetetty) väkivalta asiakkailta
- ATK-ongelmat
- esittelijöillä myönteisen ilmapiirin ja palautteen puutteet sekä sellaisten tunteiden esittäminen, jotka eivät vastaa heidän todellisia tunteitaan.

Tuomareiden työssä olivat vaikeat päätökset esittelijöitä suurempi rasitustekijä. Esittelijät puolestaan kokivat useammin ajanpuutetta kouluttautumisen osalta ja epävarmuutta koskien työn määrää, sisältöä ja työpaikkaa tulevaisuudessa.

Vastapainona työn monille kuormitustekijöille oli yleisissä tuomioistuimissa voimavarana työn kehittävyys. Työssä opittiin jatkuvasti, tehtiin paljon erilaisia asioita, oltiin luovia ja kehitettiin itselle ominaisia kykyjä. Työn kehittävyys myös tuki työn imun kokemuksia. Tuomarit ja esittelijät pystyivät lisäksi pääosin tekemään työnsä haluamassaan järjestyksessä. Samaten työn sosiaaliset voimavarat olivat osin kunnossa. Tuki ja ystävällisyys työtovereilta sekä työpaikan yhteisöllisyys koettiin verrattain hyviksi, mikä myös tuki työn imun kokemuksia.

Monessa työn voimavarassa oli kuitenkin kehitettävää. Tuomarit ja esittelijät eivät ennen kaikkea pystyneet juurikaan vaikuttamaan työnsä määrään eivätkä saaneet riittävästi palautetta peilatakseen työsuorituksensa tasoa. Palautteen puute oli käänteisessä yhteydessä työn imuun. Esittelijät kokivat työpaikan ilmapiirin ja oikeudenmukaisuuden sekä saadun palautteen tuomareita puutteellisemmiksi.

6 Hyvinvointi ja terveys

Tässä luvussa tarkastelemme yleisten tuomioistuinten tuomareiden ja esittelijöiden hyvinvointia ja terveyttä useiden osoittimien avulla. Aluksi keskitymme jaksamisen ja työpahoinvoinnin ongelmiin tarkastelemalla stressi- ja työuupumusoireiden yleisyyttä. Toiseksi keskitymme myönteisen työhyvinvoinnin tilan, työn imun, sekä työtyytyväisyyden kokemuksiin. Kolmanneksi tarkastelemme työhön sitoutumista ja työssä suoriutumisen itsearvioita ja lopuksi selvitämme tuomareiden ja esittelijöiden itse arvioitua terveyttä, työkykyä ja sairauspoissaoloja.

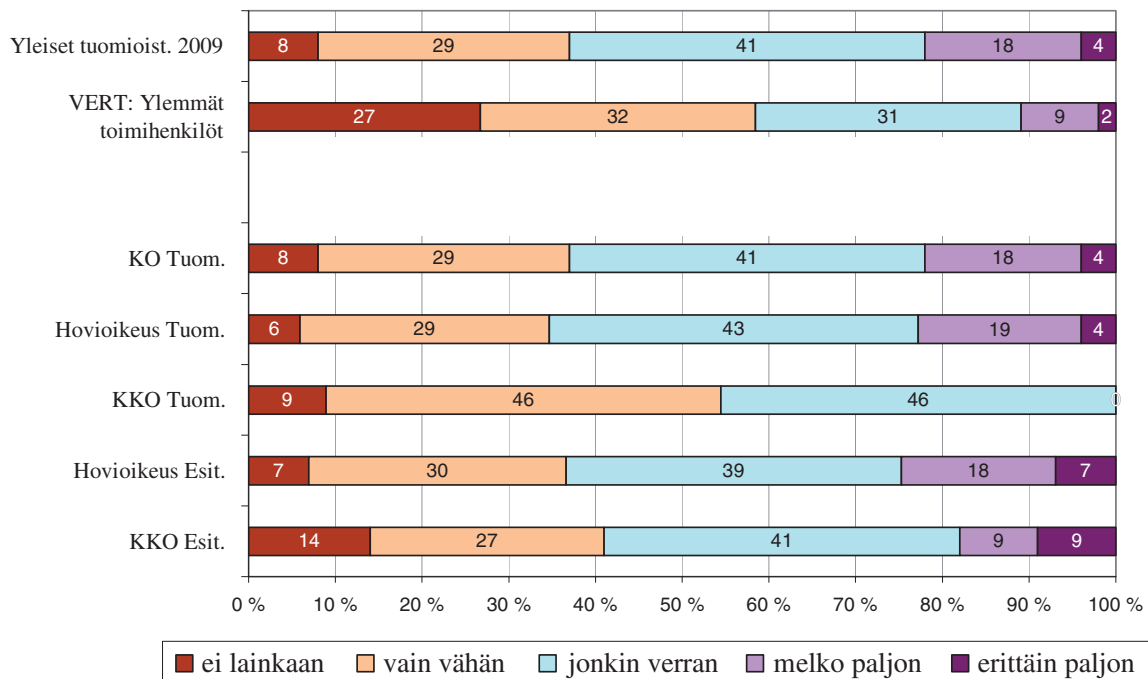
6.1 Stressioireet ja työuupumus

Stressioireet ovat työntekijöiden itsensä tunnistettavissa oleva kuormittuneisuuden kokemus työssä. Stressitilanteessa ihminen voi tuntea itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänellä saattaa olla uniongelmia. Itse arvioitu stressi on toimiva osoitin työn kuormituksen vaikutuksesta työntekijään. Suoraviivaisen itsearvion menetelmää on käytetty laajasti suomalaisessa työhyvinvointitutkimuksessa eri ammattiryhmillä, ja stressin tiedetään pitkään jatkuessaan altistavan työntekijän työuupumusoireille (Kalimo ym., 2006).

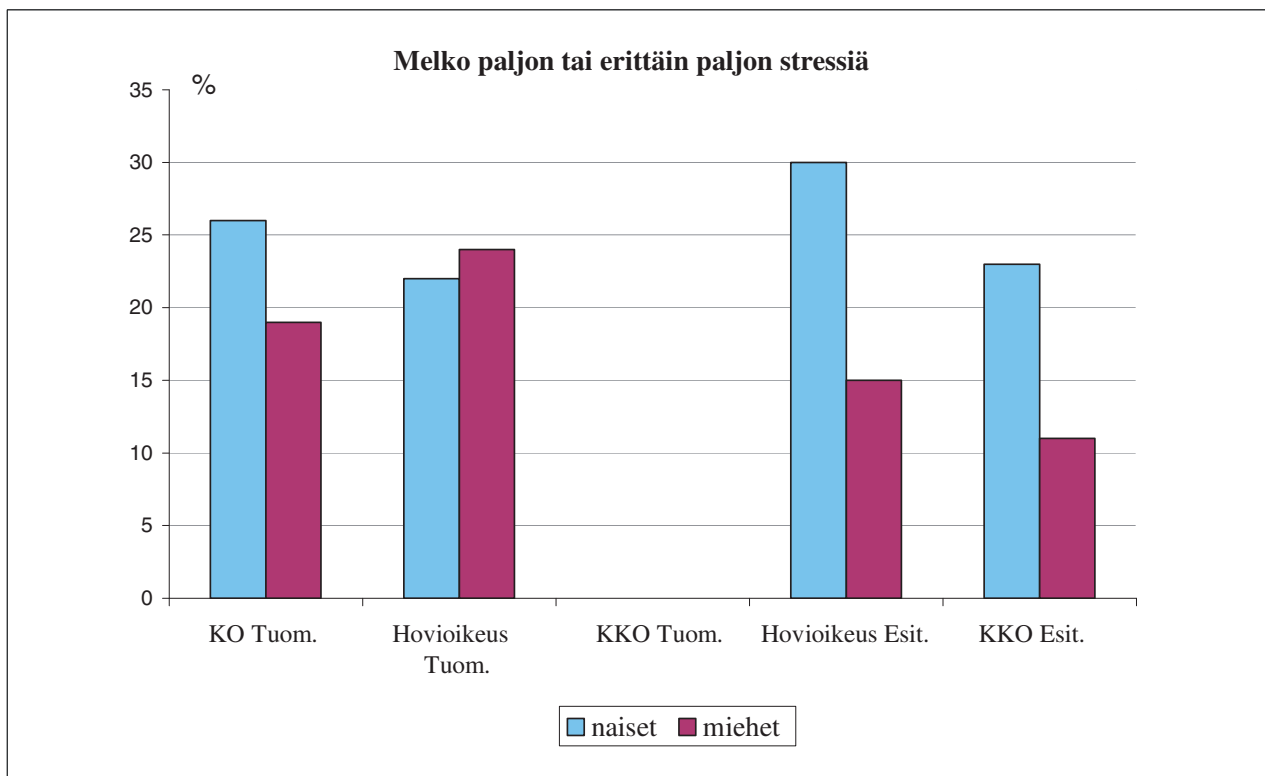
Vastanneista yli joka viides (22 %) tunsi melko paljon tai erittäin paljon stressiä (Kuvio 32). Tämä on selvästi enemmän kuin ylemmillä toimihenkilöillä Suomessa (11 %, Kauppinen ym., 2010). Erittäin paljon stressiä koki vastanneista neljä prosenttia, kun vastaava luku ylemmillä toimihenkilöillä on vain yksi prosentti. Toisinpäin tarkasteltuna ainoastaan pieni osa vastanneista (8 %) ei kokenut lainkaan stressioireita (vrt. ylemmät toimihenkilöt 27 %).

Kuviossa 32 on esitetty stressioireiden yleisyys ryhmittäin. Käräjä- ja hovioikeuksissa stressioireet olivat yleisempiä kuin korkeimmassa oikeudessa. Koska naisten on todettu raportoitavan stressioireita miehiä enemmän, tarkastelimme stressioireiden yleisyyttä viiden ryhmän välillä myös sukupuolittain. Naisilla stressioireet olivat yleisimpiä hovioikeuden esittelijöillä. Miehillä stressioireet olivat yleisimpiä hovioikeuden ja käräjäoikeuden tuomareilla (Kuvio 33). Kaiken kaikkiaan naisista 26 % ja miehistä 19 % koki melko tai erittäin paljon stressiä.

Stressioireet

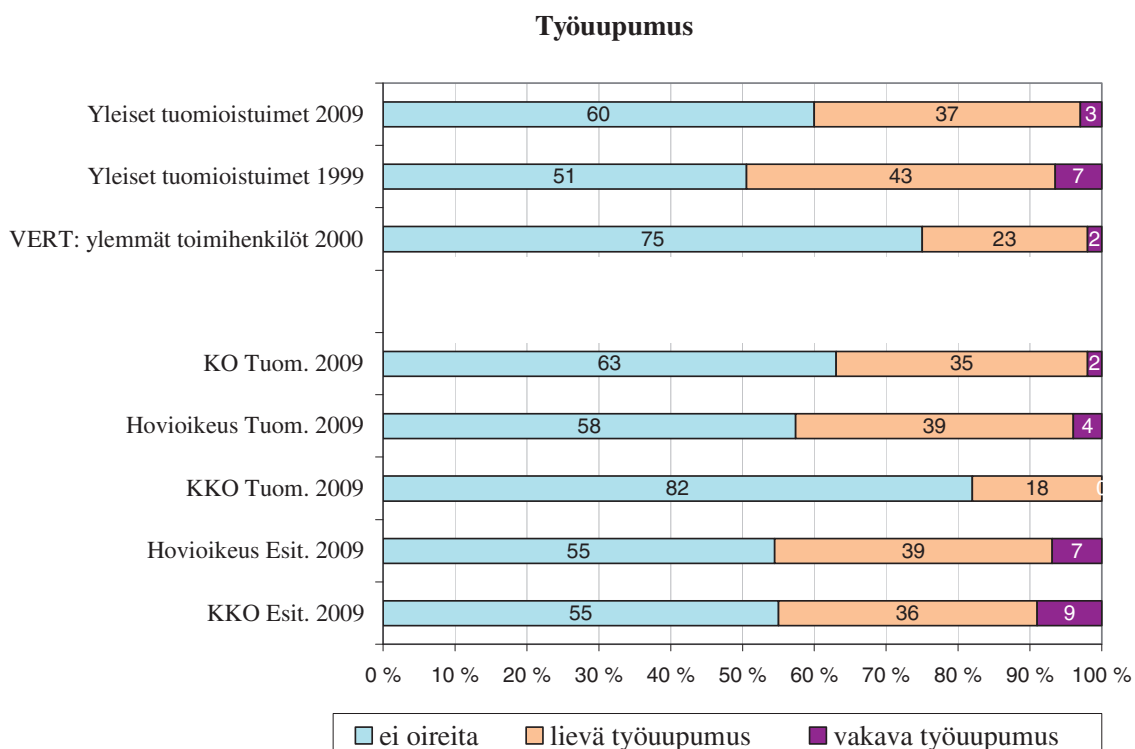


Kuvio 32. Stressioireet yleisissä tuomioistuimissa, ylemmillä toimihenkilöillä Suomessa sekä tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa.



Kuvio 33. Stressioireet sukupuolittain toimenkuvan mukaan.

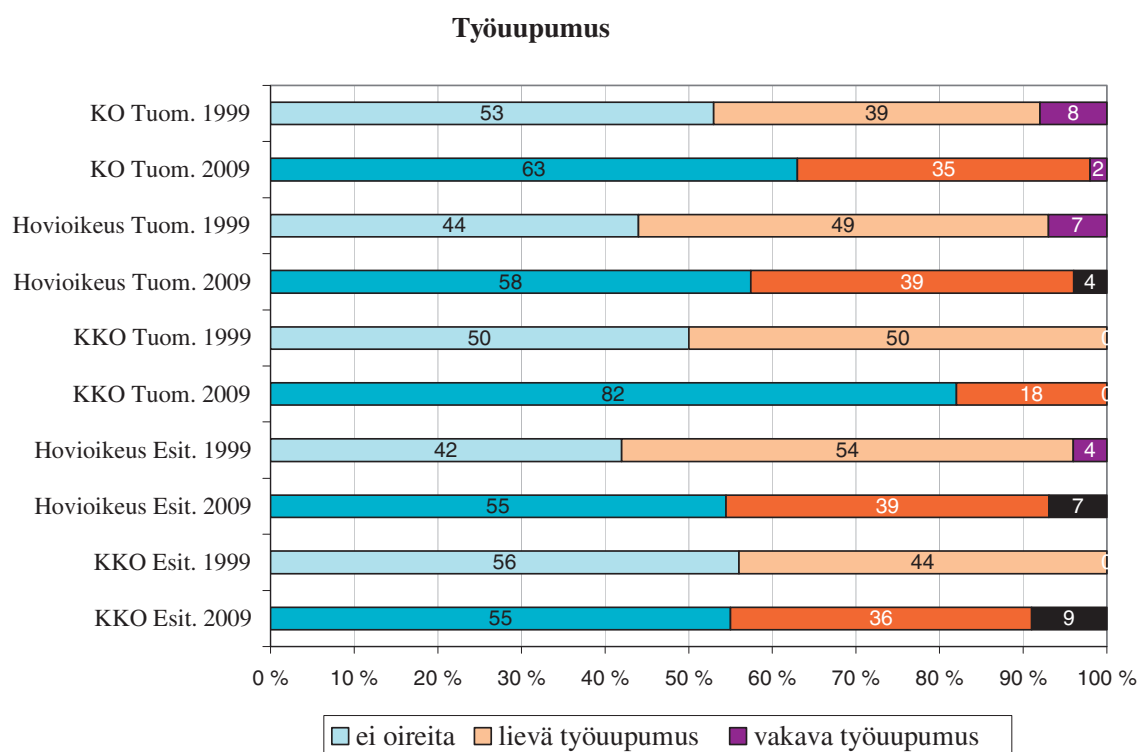
Työuupumus on vakava, pitkäaikaisen työstressin tuloksena kehittyvä krooninen stressioireyhtymä, hyvinvoinnin häiriö, joka vähentää työkykyä ja johtaa pitkittyneenä masennukseen (Hakanen ym., 2008). Vaikka työuupumusta alun perin pidettiin niminomaan ihmissuhde- ja auttamistyötä tekevien hyvinvoinnin häiriönä, voi se kehittyä tietyin ehdoin missä tahansa työssä työolosuhteitten ollessa pitkään epäedullisia (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996). Työuupumuksen kolme ydinoiretta ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Uupumusasteinen väsymys on yleistynyttä, henkistä ja/tai fyysistä väsymystä, joka tuntuu kaikissa tilanteissa eikä enää liity yksittäisiin työn kuormitushuippuihin. Kyynistyneisyys näkyy työn ilon katoamisena, työn mielekkyyttä koskevana epävarmuutena ja työn merkityksen epäilynä tai kyseenalaistamisena. Ihmissuhde-työssä kyynistyneisyys näkyy etäiseksi ja kylmäksi muuttuneena suhtautumisena työn kohteena oleviin ihmisiin. Ammatillisen itsetunnon heikkenemisen merkkejä on pelko, ettei suoriudu työstään ja että työasiat eivät muutoinkaan pysy hallinnassa. Huonommuudentunteet suhteessa omaan aikaisempaan pätevyyteen ja menestymiseen ovat tyypillisiä. Lisäksi usko siihen, että voisi omalta osaltaan vaikuttaa organisaationsa toimintaan ja saada jotain arvokasta aikaan, on horjunut (Kalimo ym., 2006).



Kuvio 34. Työuupumus vuosina 2009 ja 1999, vertailuryhmällä sekä tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa.

Vastanneista 60 prosentilla ei ollut työuupumusta, 37 prosentilla oli lievä työuupumus ja kolmella prosentilla vakava työuupumus. Myönteistä oli, että lievää ja vakavaa työuupumusta oli harvemmalla työntekijällä kuin vuonna 1999. Toisaalta lievä työuupumus oli selvästi yleisempää kuin 30–64-vuotiailla ylempillä toimihenkilöillä vuonna 2000 (Ahola ym., 2004). Kuviossa 34 on esitetty työuupumuksen yleisyys yleisissä tuomioistuimissa vuosina 1999 ja 2009 sekä ylempillä toimihenkilöillä. Vakava työuupumus oli yleisintä – ja selvästi ylempiä toimihenkilöitä yleisempää – esittelijöillä (7 %). Korkeimman oikeuden tuomareilla ei vakavaa työuupumusta ollut ja lievääkin uupumusta verrattain harvalla.

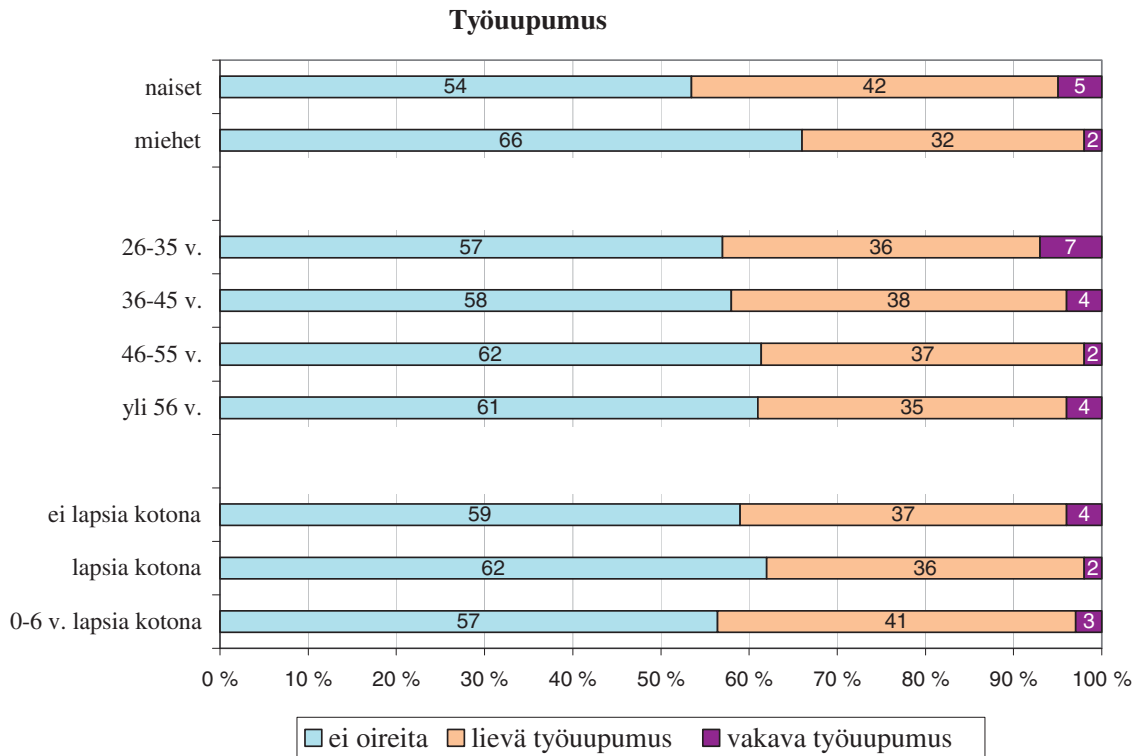
Kuviossa 35 on esitetty työuupumuksen esiintyminen ryhmittäin vuosina 1999 ja 2009. Hovi-oikeuksissa ja käräjäoikeuksissa tuomareilla näyttäisi olevan sekä lievää että vakavaa työuupumusta entistä harvemmin. Esittelijöillä lievä työuupumus näyttäisi harventuneen mutta vakava työuupumus lisääntyneen.



Kuvio 35. Työuupumus tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa vuosina 1999 ja 2009.

Määräaikaisilla vakava työuupumus oli vakinaisessa virassa työskenteleviä yleisempää (6 % vs. 3 %) osalta. Työtunnit viikossa olivat ainoastaan heikossa yhteydessä ($r = .08$) työuupumukseen, kun taas kokemus lakimiestyöstä (työvuodet) oli heikossa käänteisessä yhteydessä työuupumukseen ($r = -.10$). Työvuosilla nykyisessä tehtävässä ei ollut yhteyttä työuupumukseen.

Kuviossa 36 on esitetty työuupumuksen yleisyys sukupuolen ja iän mukaan. Lievä ja vakava työuupumus oli yleisempää naisilla ja nuoremmilla työntekijöillä. Kotona asuvat lapset eivät altistaneet työuupumusoireille. Nuorten lasten vanhemmille lievä työuupumus oli kuitenkin hieman muita yleisempää.

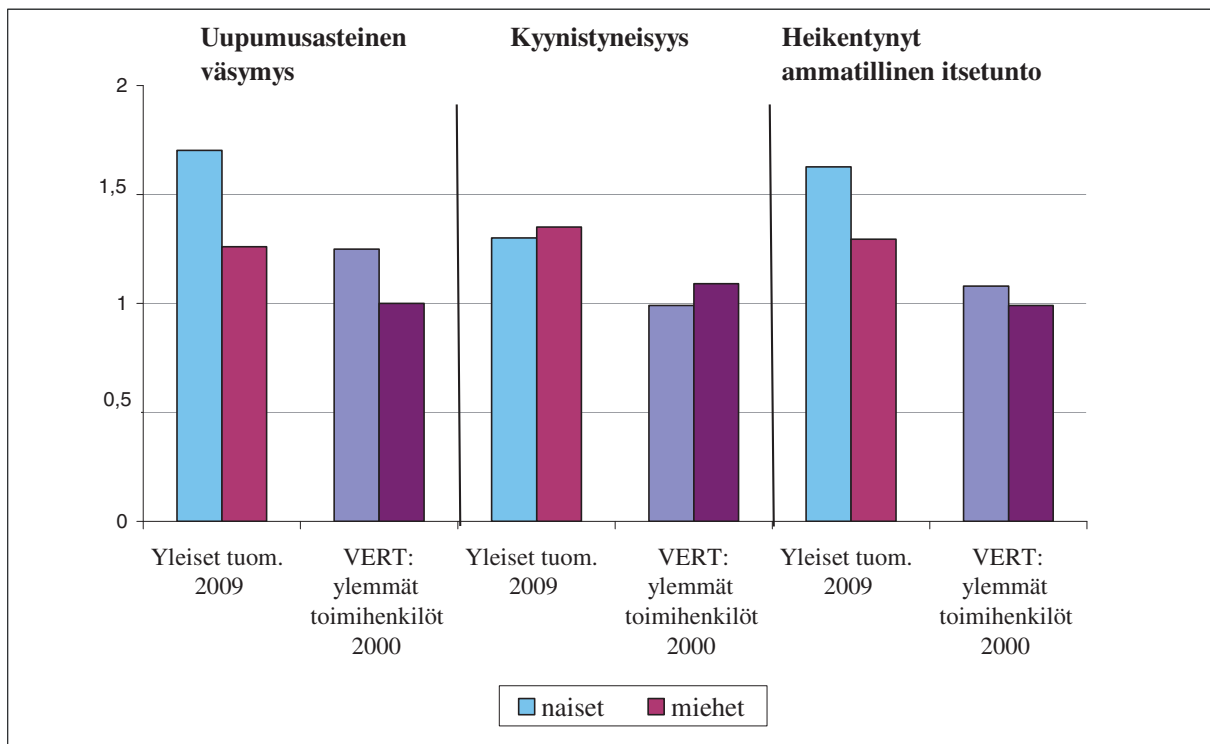


Kuvio 36. Työuupumus yleisissä tuomioistuimissa sukupuolen, ikäryhmän ja kotona asuvien lasten mukaan.

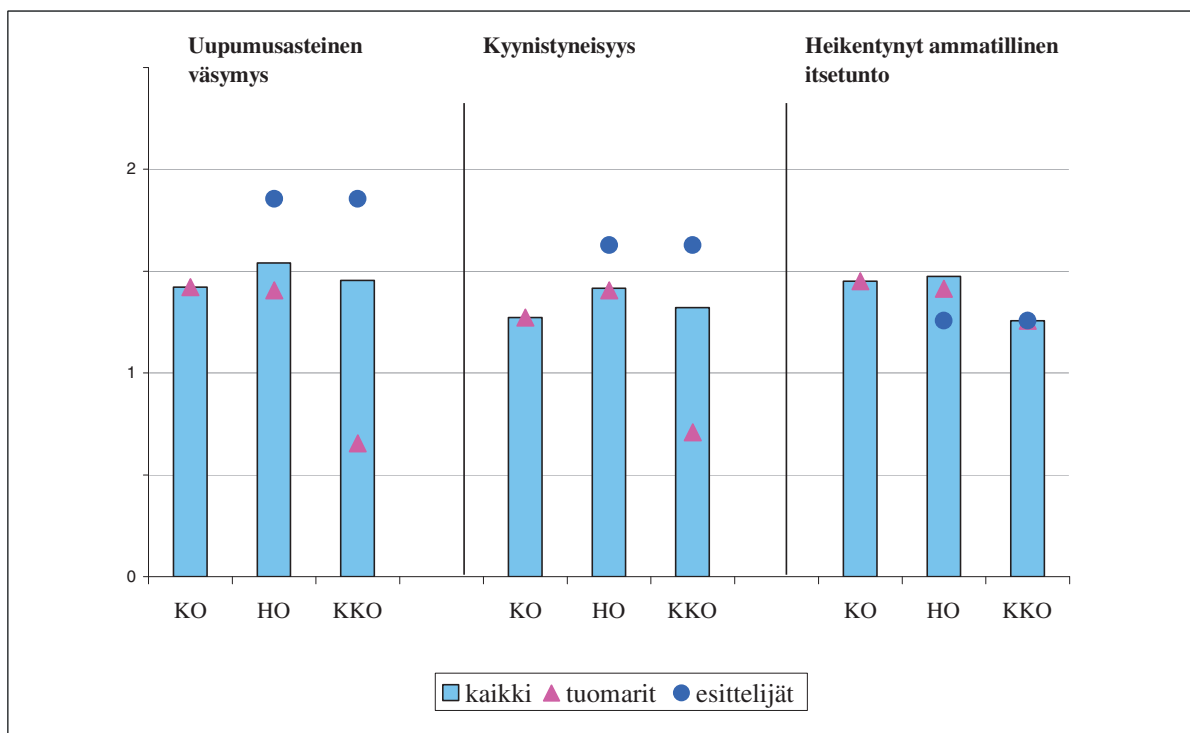
Kolmen työuupumuksen ydinoireen yleisyyttä verrattiin erikseen suomalaisten ylempien toimihenkilöiden tilanteeseen vuonna 2000 (Ahola, 2007). Tuomareilla ja esittelijöillä esiintyi enemmän kaikkia työuupumuksen oireita: uupumusasteista väsymystä, kyynistyneisyyttä ja heikentynyttä ammatillista itsetuntoa (Kuvio 37). Kuten Suomen työväestössä yleensäkin naisilla esiintyi miehiä enemmän uupumusasteista väsymystä. Naisilla esiintyi myös miehiä enemmän heikentynyttä ammatillista itsetuntoa.

Tuomioistuinten ja toimenkuvien välisiä eroja tarkasteltiin vielä tarkemmin työuupumuksen ulottuvuuksien osalta (Kuvio 38). Esittelijöillä esiintyi erityisesti uupumusasteista väsymystä ja kyynistyneisyyttä tuomareita enemmän. Vaikka naisten tiedetään usein arvioivan väsymyksensä miehiä suuremmaksi, eivät esittelijöiden korkeat arvot uupumusasteisen väsymyksen ja

kyynistyneisyyden osalta selity toimenkuvan naisvaltaisuudella – esittelijöillä oli molempia työuupumusoireita tuomareita enemmän sekä naisten että miesten kohdalla.



Kuvio 37. Työuupumuksen ulottuvuuksien keskiarvot sukupuolittain yleisissä tuomioistuimissa 2009 ja vertailuryhmässä (keskiarvot asteikolla 0-6).

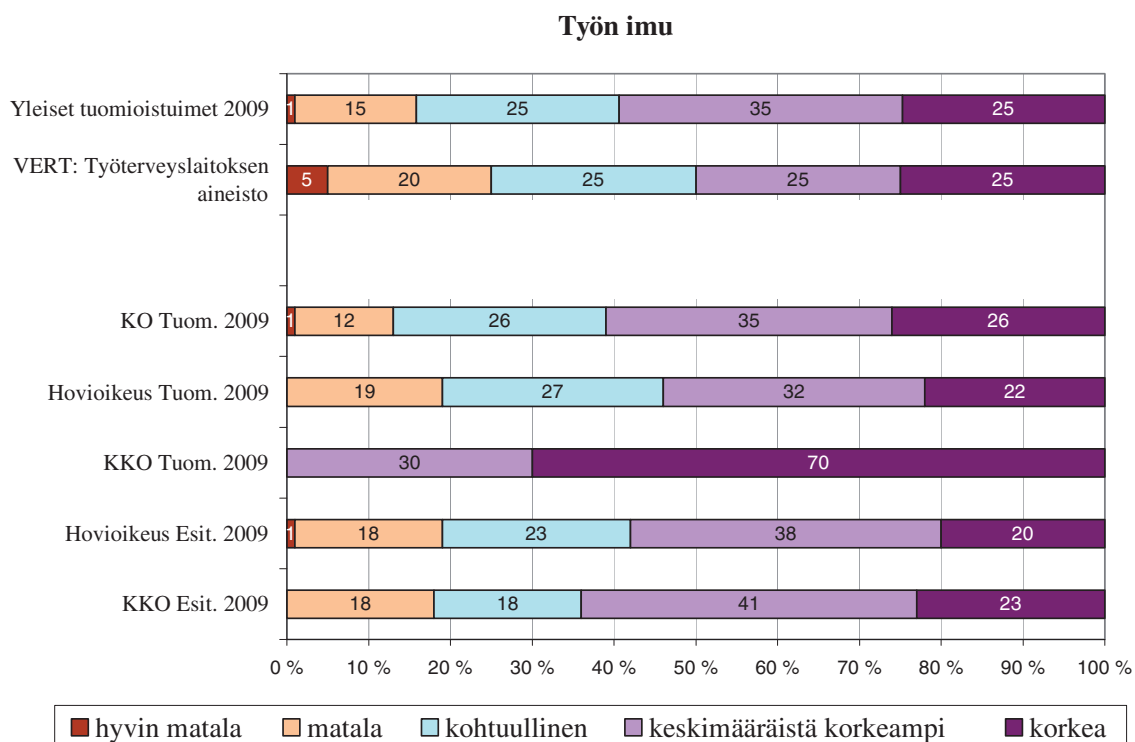


Kuvio 38. Työuupumuksen ulottuvuuksien keskiarvot tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa (keskiarvot asteikolla 0-6).

6.2 Työn imu ja työtyytyväisyys

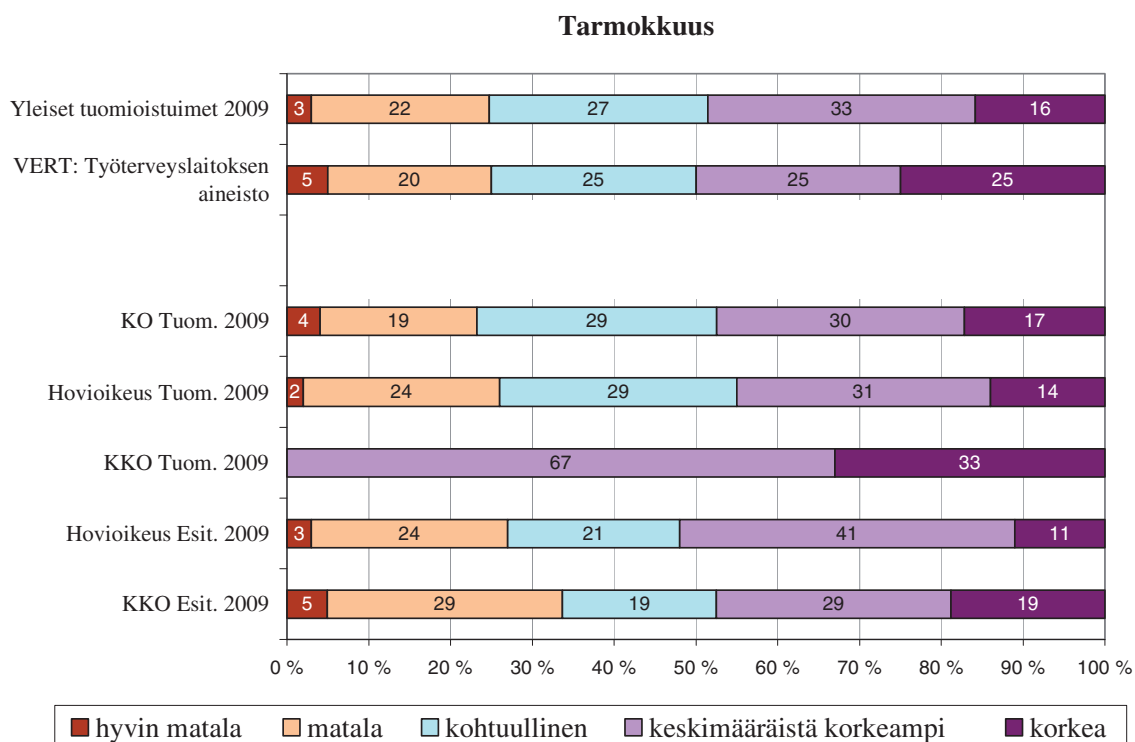
Tarkastelimme työpahoinvointioireiden ohella myönteisiä työn imun kokemuksia. Työn imu muodostuu tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksista työssä. Tähänastisen suomalaisen ja kansainvälisen tutkimusnäytön perusteella työn imun mahdolliset myönteiset yksilölliset ja organisatoriset seuraukset ovat monenlaisia. Seuraukset koskevat muun muassa myönteisiä asenteita työhön ja omaan työpaikkaan, työpaikassa pysymistä tai etene- mistä samassa organisaatiossa, aloitteellisuutta ja muuta vapaaehtoista toimintaa työpaikalla, työn tuloksellisuutta, terveyttä, työn ja perhe-elämän toisiaan rikastuttavia vaikutuksia sekä tyytyväisyyttä omaan elämään ja rooleihin vanhempana ja puolisona (Hakanen, 2009b). Ver- tailuryhmänä työn imun arvoille toimi Työterveyslaitoksen laaja moniammatillinen aineisto suomalaista työväestöstä (ks. tämän raportin luku 4 ja Hakanen, 2009b).

Kuviossa 39 on esitetty työn imun kokemuksia viisiluokkaisesti jaoteltuna. Yleisissä tuomio- istuimissa koettiin työn imua hieman useammin kuin suomalaisessa vertailuaineistossa.



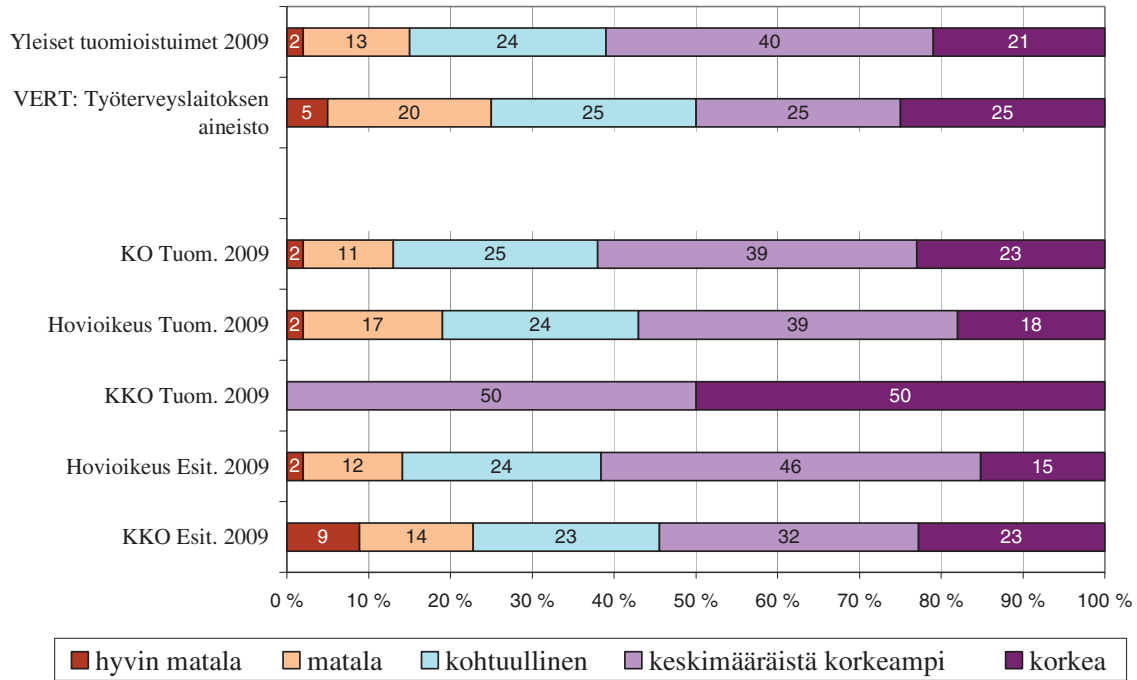
Kuvio 39. Työn imu tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa sekä vertailuryhmällä.

Kuvioissa 40–42 on esitetty tarkennetusti tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemusten yleisyyttä. Yleisissä tuomioistuimissa koettiin tarmokkuutta työssä yhtä usein kuin Työterveyslaitoksen vertailuaineistossa (Kuvio 40), vaikka yleisissä tuomioistuimissa korkean tarmokkuuden ryhmään kuuluikin jonkin verran vähemmän työntekijöitä kuin vertailuaineistossa (16 % vs. 25 %). Omistautumista koki vastanneista kuitenkin useampi kuin vertailuryhmässä, ja uppoutumista koki selvästi useampi kuin vertailuryhmässä.



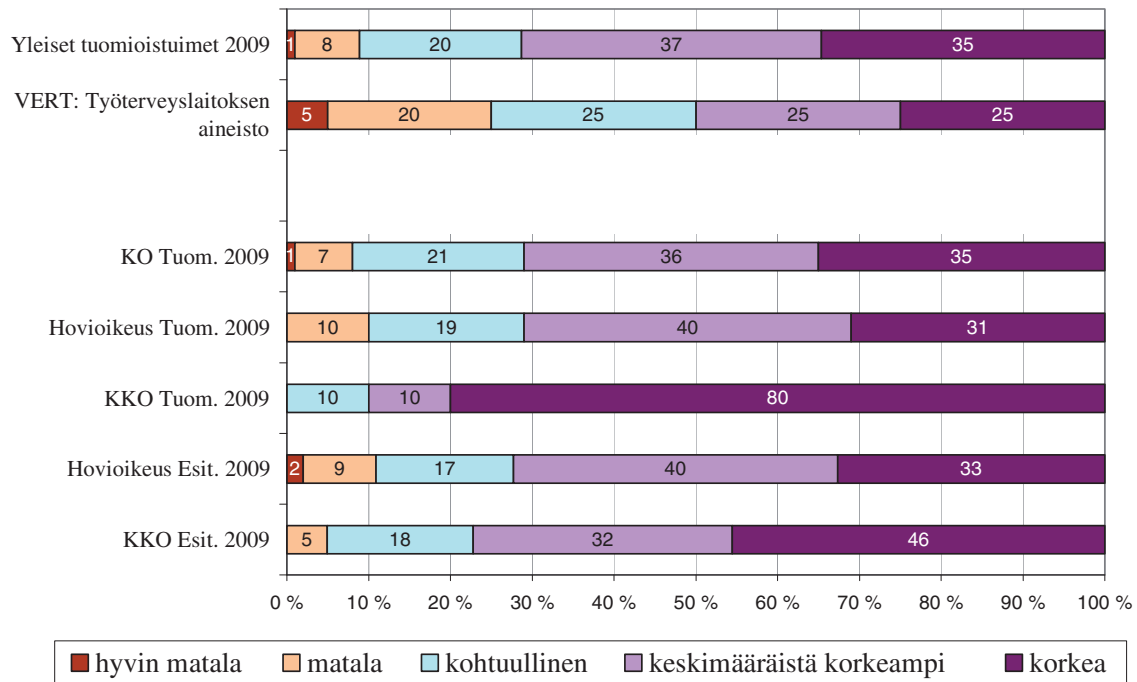
Kuvio 40. Tarmokkuus tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa sekä vertailuryhmällä.

Omistautuminen



Kuvio 41. Omistautuminen tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa sekä vertailuryhmällä.

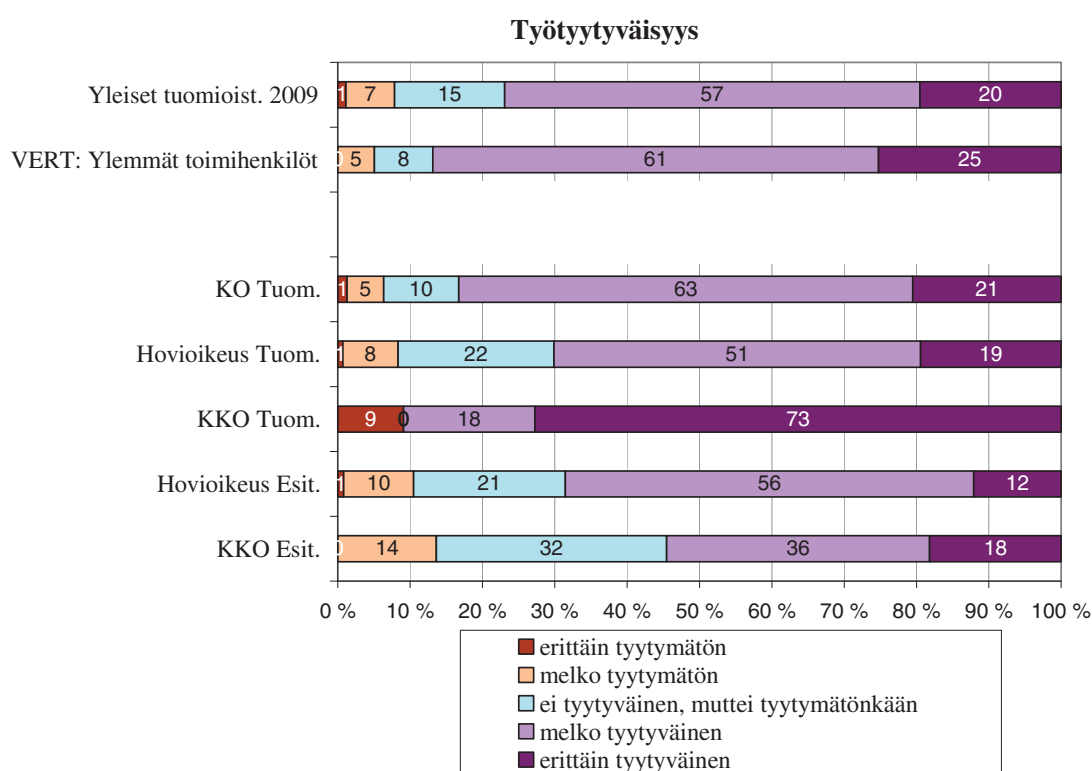
Uppoutuminen



Kuvio 42. Uppoutuminen tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa sekä vertailuryhmällä.

Vastanneista kolme neljäsosaa (77 %) oli melko tai erittäin tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Tämä on pienempi osuus kuin ylemmillä toimihenkilöillä Suomessa (86 % tyytyväisiä, Kauppinen ym., 2010). Kuviossa 43 on esitetty työtyytyväisyys tuomioasteen ja toimenkuvan mukaan. Korkeimman oikeuden tuomarit olivat erittäin tyytyväisiä työhönsä. Tyytymättömiä työhönsä olivat esittelijät ja heistä erityisesti korkeimmassa oikeudessa toimivat (vain 54 % tyytyväisiä).

Muissa ryhmillä työhönsä melko ja erittäin tyytyväisten työntekijöiden osuus oli kymmenessä vuodessa hieman noussut (keskimäärin 71 prosentista 77 prosenttiin), mutta korkeimman oikeuden esittelijöillä tyytyväisten osuus oli laskenut selvästi 84 prosentista 54 prosenttiin.



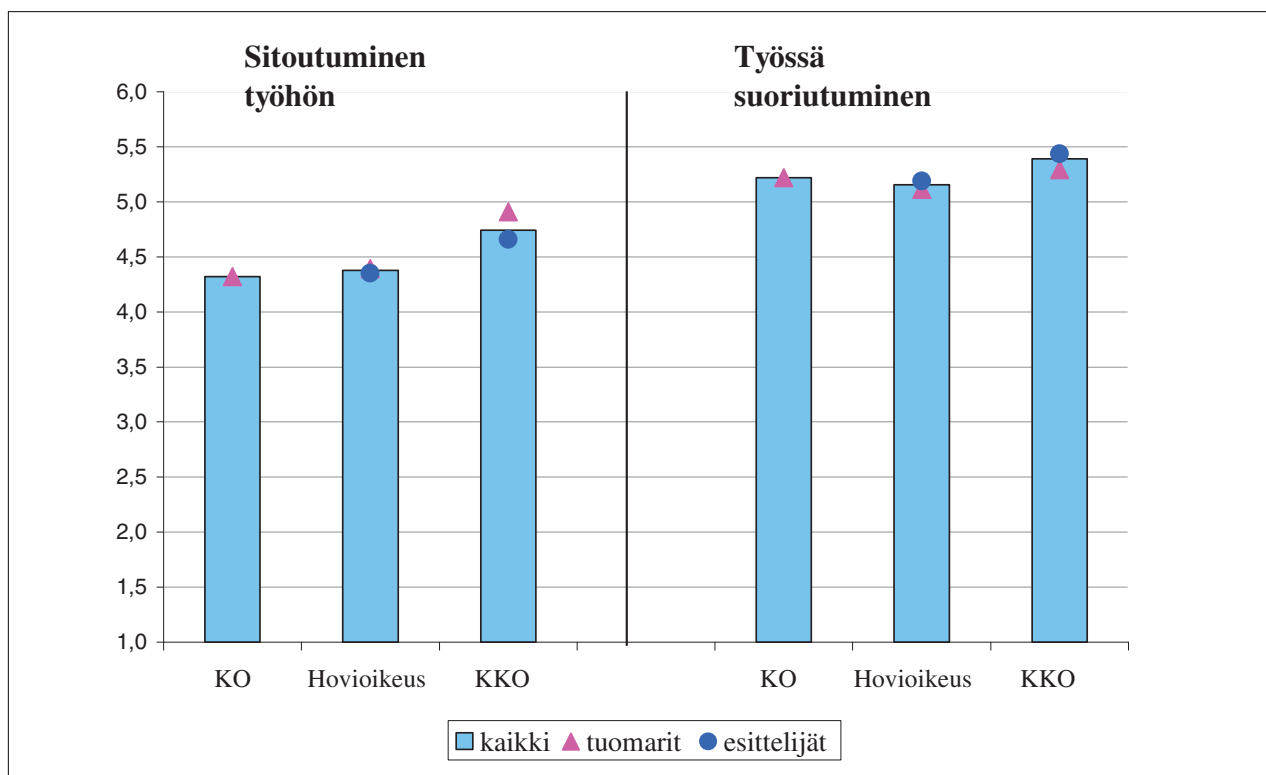
Kuvio 43. Työtyytyväisyys yleisissä tuomioistuimissa, ylemmillä toimihenkilöillä Suomessa sekä tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa.

6.3 Sitoutuminen työhön ja työssä suoriutuminen

Työhön sitoutumista tarkasteltiin työntekijöiden kokemuksina sekä työpaikan tavoitteiden tärkeydestä ja niihin panostamista että käänteisesti aikeina siirtyä muihin tehtäviin tai töihin tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelle. Lisäksi kysyttiin, kuinka usein työntekijät olivat ajatelleet osa-aikaeläkkeelle siirtymistä tai siirtymistä eläkkeelle ennen henkilökohtaista vanhuuseläke-

ikää. Työssä suoriutumista tarkasteltiin arvioina omasta osaamisesta ja pätevydestä työn eri osa-alueilla, arvioina työn laadusta sekä arvioina siitä, miten suoriutuu työn määrästä.

Yleisesti (yhdistelmämuuttujilla) vertailtuna oikeusasteet tai toimenkuvat eivät olennaisesti eronneet toisistaan sitoutumisessa työhön tai itsearvioissa työssä suoriutumisesta (Kuvio 44). Korkeimmassa oikeudessa työhön sitouduttiin kuitenkin muita oikeusasteita vahvemmin ja suoriuduttiin oman arvion mukaan hieman muita oikeusasteita paremmin. Esittelijät sitoutuivat työhönsä tuomareiden lailla, mutta samalla miettivät suhteellisen usein siirtymistä muihin tehtäviin tuomioistuinlaitoksen sisällä tai siirtymistä muihin tehtäviin tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelle (Kuvio 45). Tulos on ymmärrettävä, kun esittelijän tehtävien tiedetään olevan useille juristeille välivaihe osana pidempää urakehitystä.

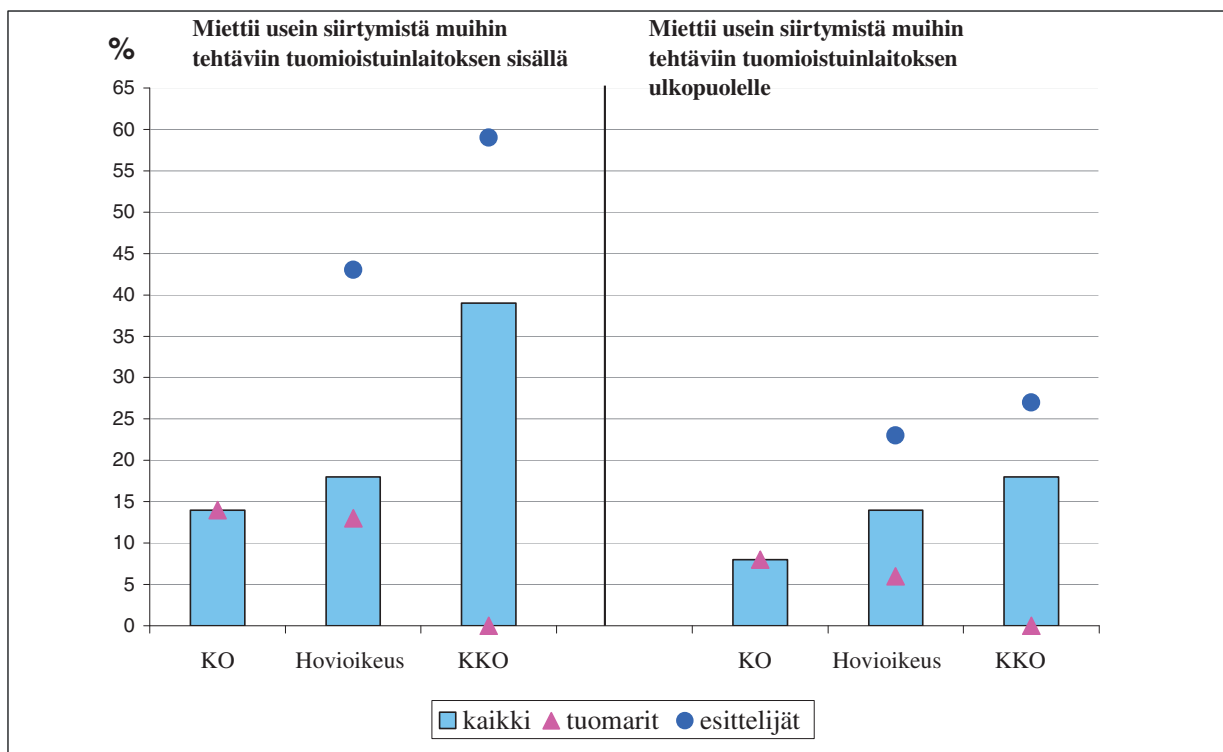


Kuvio 44. Työhön sitoutuminen (keskiarvot asteikolla 1-5) ja työssä suoriutuminen (keskiarvot asteikolla 1-6) tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa.

Osa-aika eläkkeelle siirtymistä tai siirtymistä eläkkeelle ennen henkilökohtaista vanhuuseläkkeikää oli harkinnut vain suhteellisen harva työntekijä. *Osa-aikaeläkettä* oli vastanneista ajatellut joskus joka viides (20 %) ja jatkuvasti neljä prosenttia. Vähintään 45-vuotiaiden joukossa osa-aikaeläkettä oli ainakin joskus ajatellut 32 %. Tämä oli hieman harvemmin verrattuna vastaavan ikäisiin suomalaisiin palkansaajiin vuonna 2008 (37 %, Lehto & Sutela, 2008).

Siirtymistä eläkkeelle ennen henkilökohtaista vanhuuseläkkeikää oli vastanneista joskus ajatellut joka neljäs (28 %) ja jatkuvasti varhaista eläkettä oli ajatellut kuusi prosenttia. Myös var-

haista eläkettä ajateltiin yleisissä tuomioistuimissa harvemmin verrattuna suomalaisiin palkansaajiin (34 % vs. 51 % ajatellut joskus tai usein) (Lehto & Sutela, 2008).

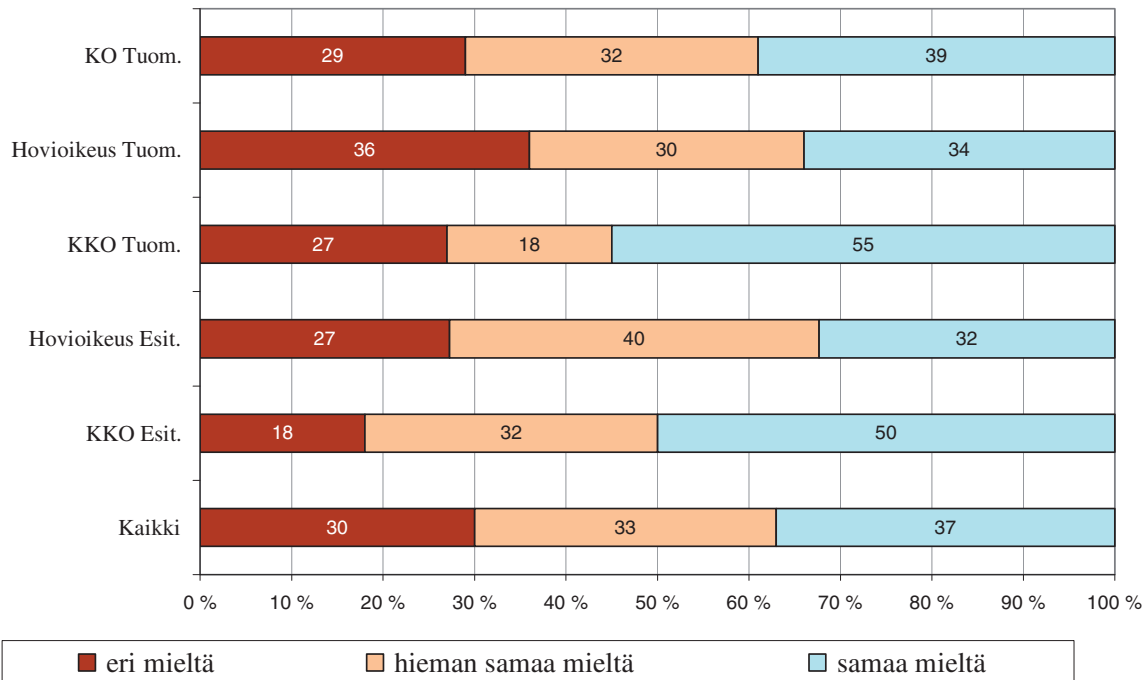


Kuvio 45. Työuran muutosten pohdinta tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa ('lähes samaa mieltä' tai 'täysin samaa mieltä' -vastanneet).

Hovioikeuksissa oman työn laatu arvioitiin muita oikeusasteita heikommaksi: Kolmannes hovioikeuden tuomareista (34 %) ja esittelijöistä (32 %) arvioi työnsä laadun erittäin korkeatasoiseksi. Sen sijaan yli kolmannes hovioikeuksien tuomareista (36 %) ei pitänyt työnsä laatua korkeatasoisena. Käräjäoikeuksissa tuomareista hieman useampi eli yli kolmannes (39 %) arvioi laadun erittäin korkeatasoiseksi. Korkeimmassa oikeudessa oman työn laatu arvioitiin erittäin korkeatasoiseksi selvästi alempia oikeusasteita useammin (Kuvio 46).

Työhön sitoutumiseen ja työssä suoriutumiseen liittyviä työolo- ja hyvinvointitekijöitä tarkasteltiin vielä lineaaristen regressiomallien avulla. Sitoutumista ja suoriutumisarvioita selitettiin malleissa päätöksentekoon osallistumisen ja työn kehittävyuden yhdistelmämuuttujalla, saadun palautteen ja työn tulosten näkemisen yhdistelmämuuttujalla, palvelevan johtamisen kokeneuksilla, työn imulla, työn määrällisellä kuormittavuudella, työn sisällöllisillä vaatimuksilla (pätöksenteon ja oppimisen vaatimukset) ja työuupumuksella.

'Työn laatu on erittäin korkeatasoista'



Kuvio 46. Oman työn laadun arviot tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa.

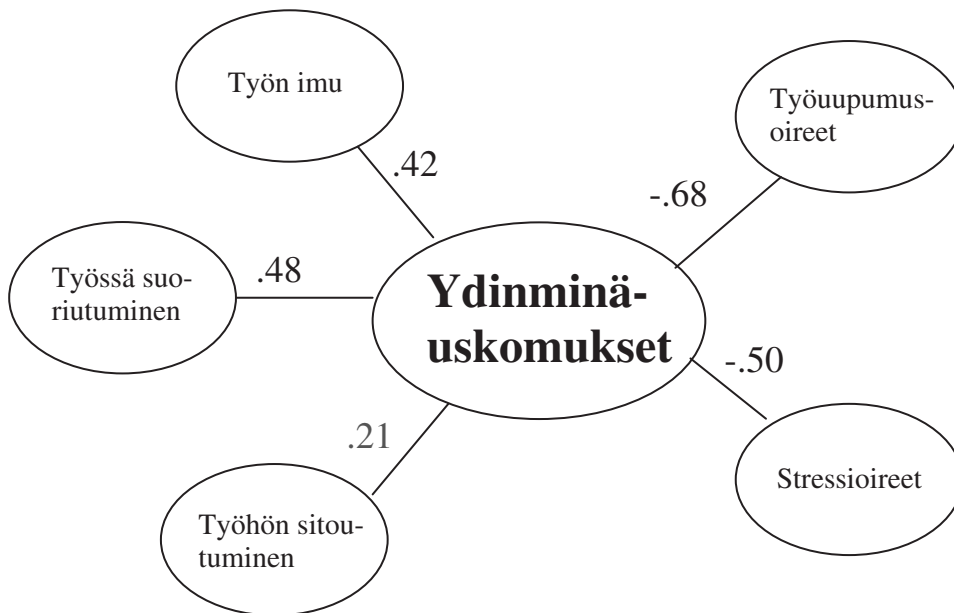
Sitoutumista selittivät ennen kaikkea työn imu ($\beta = .31$) ja sen lisäksi palautteen saaminen ja työn tulosten näkeminen ($\beta = .18$) sekä päätöksentekoon osallistumisen ja työn kehittävyuden yhdistelmämuuttuja ($\beta = .14$). Työn suuri määrällinen kuormittavuus oli myönteisessä yhteydessä sitoutumiseen ($\beta = .17$). Tämä osin yllättävä tulos voidaan tulkita tekijöiden molemmin suuntaisella yhteydellä: Työntekijän täytyy toisaalta perustella itselleen tekemäänsä suurta työn määrää sitoutumalla työpaikkaan. Samalla sitoutunut työntekijä on myös valmis tekemään paljon töitä. Työn suuri määrällinen kuormittavuus on tuomioistuimissa todennäköisesti myös tyypillinen työn *haastava* kuormitustekijä: se voi kuormittaa ja aiheuttaa uupumusta mutta samanaikaisesti kertoa työn ja aseman vastuullisuudesta, mikä voi myös lisätä työn imua ja sitoutumista.

Työssä suoriutumisen arvioita selittivät regressiomallissa työn imu ($\beta = .23$), päätöksentekoon osallistumisen ja työn kehittävyuden yhdistelmämuuttuja ($\beta = .18$), palautteen saaminen ja työn tulosten näkeminen ($\beta = .14$) sekä vähäisemmät työn sisällölliset vaatimukset (pätöksenteon ja oppimisen vaatimukset, $\beta = -.18$). Työuupumus ei selittänyt työhön sitoutumista tai työssä suoriutumista, kun työn määrällinen kuormitus oli vakioitu.

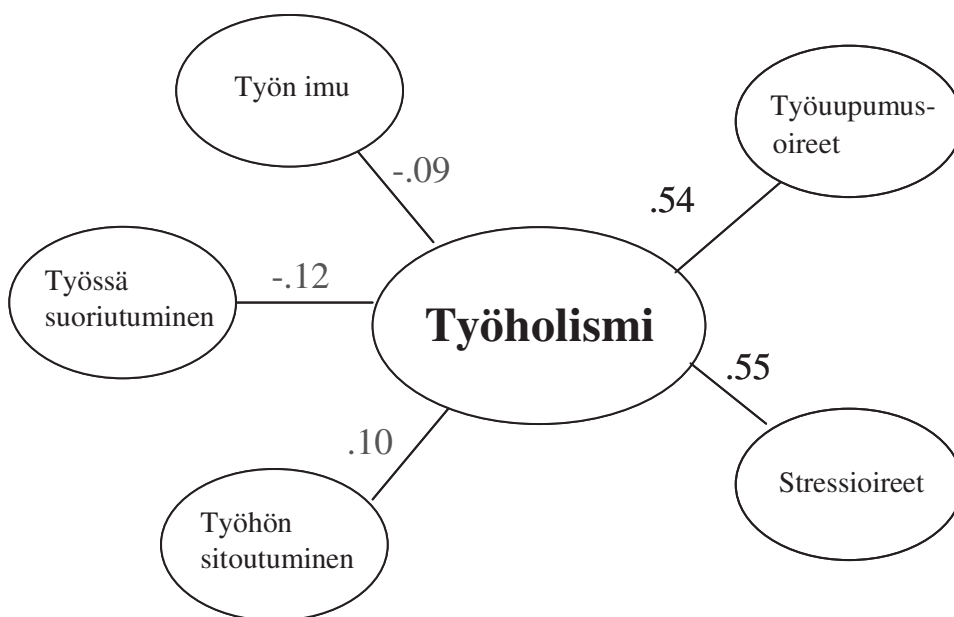
6.4 Yksilölliset ominaisuudet ja työhyvinvointi

Työntekijöiden yksilöllisistä työhyvinvointiin vaikuttavista ominaisuuksista tarkasteltiin ydinminäuskomuksia ja työholismia. Ydinminäuskomusten käsite ('core self-evaluations') kuvaa henkilön sisäisiä voimavaroja, itsetuntoa, hallinnan tunnetta, pystyvyyden kokemusta ja emotionaalista tasapainoisuutta (Judge ym., 2003). Ydinminäuskomuksilla kuvataan siis ihmisen perustavanlaatuisia ja yleisiä uskomuksia itsestään. Ihmiset, joilla on myönteiset ydinminäuskomukset näkevät itsensä pystyvinä, arvokkaina ja omaa elämäänsä hallitsevina. Tällaiset henkilöt arvioivat aiemman tutkimuksen perusteella tilanteensa ja hyvinvointinsa ulkoisista olosuhteista riippumatta muita myönteisemmin ja käyttävät aktiivisia ongelmanratkaisukeinoja haastavissa tilanteissa (Kammeyer-Mueller ym., 2009). He myös arvioivat työtyytyväisyytensä ja työssä suoriutumisen muita korkeammalle (Bono & Judge, 2003). Tuomareiden ja esittelijöiden osalta myönteiset ydinminäuskomukset olivat ennen kaikkea käänteisessä yhteydessä työuupumusoireisiin (Kuvio 47). Lisäksi ydinminäuskomukset olivat käänteisessä yhteydessä stressioireisiin, positiivisessa yhteydessä työn imuun ja työssä suoriutumiseen sekä lievässä myönteisessä yhteydessä työhön sitoutumiseen.

Työholismilla tarkoitetaan toisaalta pakkomielteistä tapaa tehdä töitä ja toisaalta tapaa tehdä kohtuuttomasti töitä jopa verrattuna muihin vastaavassa tehtävässä työskenteleviin (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008). Työholismi on pitkällä tähtäimellä haitallinen työntekijän sisäinen työorientaatio, joka on yhdessä liiallisten työn kuormitustekijöiden kanssa yhteydessä työuupumukseen (Hakanen, 2005). Tässä tutkimuksessa työholismi oli vahvimmin yhteydessä stressi- ja työuupumusoireisiin sekä lievässä yhteydessä työhön sitoutumiseen ja lievässä käänteisessä yhteydessä työn imuun ja työssä suoriutumiseen ja (Kuvio 48).



Kuvio 47. Ydinminäuskomusten yhteydet työhyvinvointiin (Pearsonin korrelaatiokertoimet).

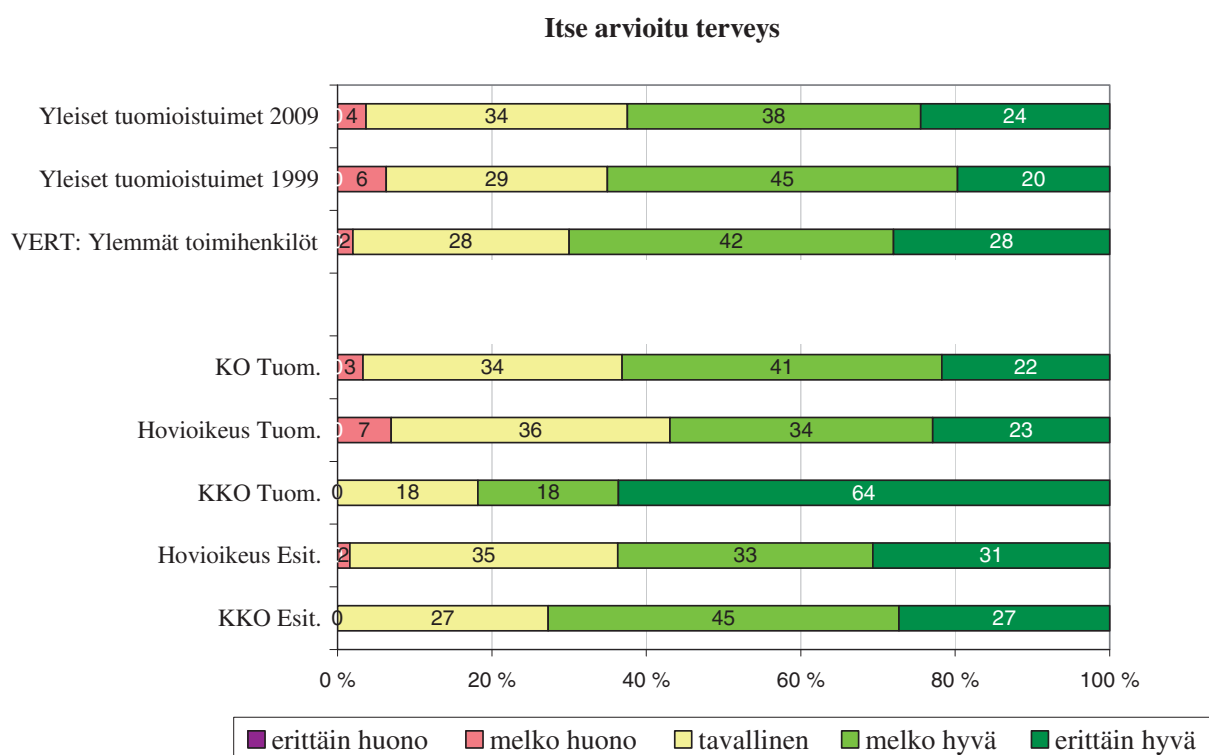


Kuvio 48. Työholismin yhteydet työhyvinvointiin (Pearsonin korrelaatiokertoimet).

Ydinminäuskomusten ja työholismin merkitystä työhyvinvoinnille tarkasteltiin vielä kahdella lineaarisella regressiomallilla. Työuupumusta ja työn imua selitettiin regressiomalleilla, joissa selittäviksi tekijöiksi valittiin työhyvinvoinnille edellä luvussa 5 olennaisimmiksi todetut työn vaatimukset ja voimavarat sekä ydinminäuskomukset ja työholismi. Sekä työolotekijät että ydinminäuskomukset ja työholismi osoittautuivat malleissa merkitseviksi työuupumusoireita ja työn imua selittäviksi tekijöiksi. Tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvointiin näyttävät vaikuttavan siis sekä työolot että heidän yksilölliset, myönteiset ja haitalliset ominaisuutensa.

6.5 Terveys, työkyky ja sairauslomapäivät

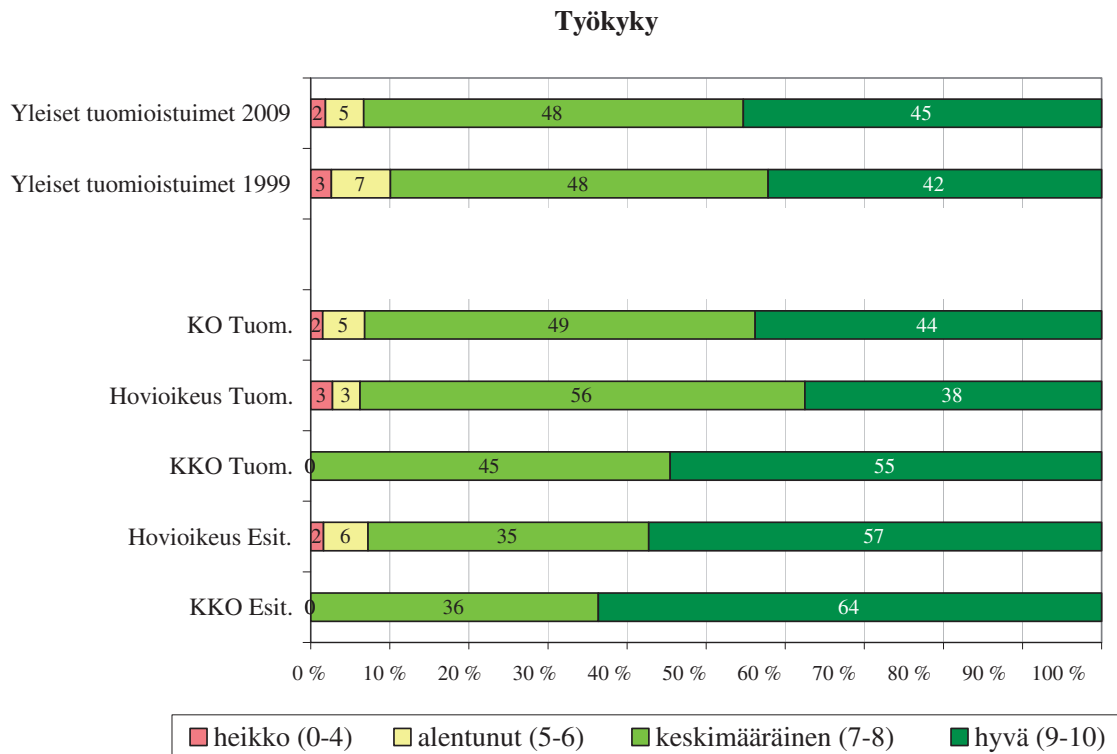
Vastanneista 60 % koki terveytensä ikäisiinsä verrattuna melko hyvänä tai erittäin hyvänä. Kolmannes (34 %) koki terveytensä tavalliseksi ja neljä prosenttia melko huonoksi. Tilanne oli hieman huonompi kuin kymmenen vuotta sitten: terveytensä melko tai erittäin hyväksi arvioineiden suhteellinen osuus oli nyt hieman entistä pienempi (Kuvio 49). Myös verrattuna suomalaisiin ylempiin toimihenkilöihin Suomessa (Kauppinen ym., 2010) terveysarviot olivat hieman heikompia. Hovioikeuden tuomareilla arviot terveydentilastaan olivat hieman muita tutkittavia kielteisemmät. Tämä ero muihin ryhmiin säilyi silloinkin, kun työntekijöiden ikä otettiin huomioon.



Kuvio 49. Itse arvioitu terveydentila oman ikäisiin verrattuna yleisissä tuomioistuimissa vuosina 2009 ja 1999, ylemmillä toimihenkilöillä Suomessa sekä tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa.

Pyysimme tuomareita ja esittelijöitä myös arvioimaan nykyistä työkykyään asteikolla 0-10 verrattuna elinikäiseen parhaimpaansa. Keskiarvona tarkasteltuna työkyky oli vastanneiden joukossa hieman suomalaisia ylempiä toimihenkilöitä alhaisempi (8,2 vs. 8,7) (Kauppinen ym., 2010). Kuitenkin, kun työkykyä verrataan ikäryhmittäin suomalaiseen työikäiseen väestöön, vastasivat arviot pitkälti toisiaan. Varsinkin tuomareiden korkea ikä selitti alhaisempaa keskiarvoa.

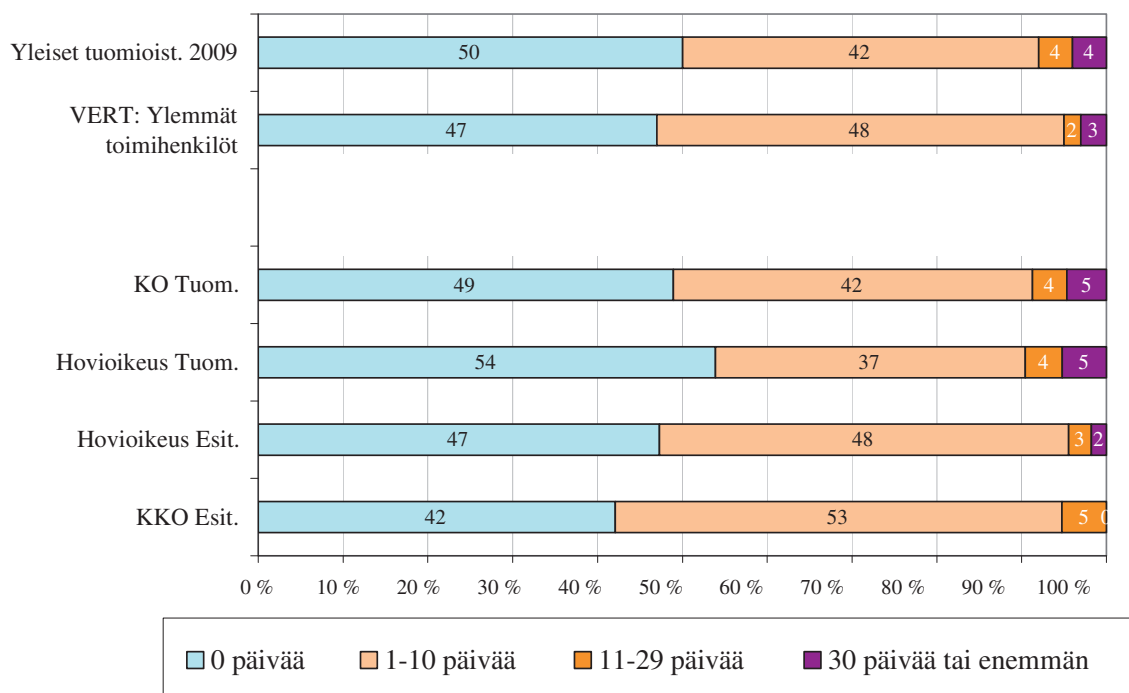
län merkitys näkyy myös Kuviossa 50, jossa on vertailtu työkykyarvioita ryhmittäin. Hovioikeuden tuomareilla työkyky oli alempi kuin käräjäoikeuden tuomareilla ja esittelijäkunnalla. Kokonaistilanne näyttää kuitenkin hieman paremmalta kuin kymmenen vuotta sitten.



Kuvio 50. Työkyky yleisissä tuomioistuimissa vuosina 2009 ja 1999 sekä tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa.

Vastanneista puolet (50 %) arvioi, ettei ollut viimeisten 12 kuukauden aikana päivääkään poissa töistä sairauslomalla. Suuri osa vastanneista (42 %) oli ollut 1–10 päivää poissa vuoden aikana. Luvut vastaavat ylempien toimihenkilöiden arvioita sairauspoissaolojensa määristä Suomessa (Kauppinen ym., 2010). Tuomareilla oli hieman esittelijöitä enemmän sairauslomapäiviä vuodessa (Kuvio 51). Tämä selittynee tuomareiden korkeammalla keski-ikällä – sairauslomapäiviä oli eniten vanhemmissa ikäluokissa.

Sairauslomapäivät 12 kuukaudessa



Kuvio 51. Sairauslomapäivät yleisissä tuomioistuimissa, ylemmillä toimihenkilöillä Suomessa sekä tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa (suhteelliset osuudet, kun sairauslomapäivien määrä luokiteltu. Huom! Korkeimman oikeuden tuomarit on jätetty kuviosta pois pienen ryhmäkoon takia).

6.6 Yhteenveto hyvinvoinnista ja terveydestä

Moni tuomari ja esittelijä yleisissä tuomioistuimissa oli työssään kuormittunut. Sekä stressoireilu että lievä työuupumus olivat yleisiä verrattuna ylempiin toimihenkilöihin Suomessa. Tilanne näytti kuitenkin hieman paremmalta kuin kymmenen vuotta sitten. Stressaantuneita työntekijöitä oli suhteellisesti eniten käräjä- ja hovioikeuksissa.

Erityisesti esittelijöillä oli runsaasti työuupumusoireita ja varsinkin uupumusasteista väsymystä ja kyynistyneisyyttä. Esittelijät olivat myös tuomareita tyytymättömämpiä työhönsä. Lisäksi korkeimman oikeuden esittelijöillä tyytyväisyys työhön näytti kymmenessä vuodessa laskeneen.

Samalla kuitenkin verrattain moni vastanneista koki vahvaa työn imua – tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työssään. Erityisesti yleisissä tuomioistuimissa koettiin usein nautintoa työhön uppoutumisesta ja keskimääräistä enemmän myös omistautumista (mm. työn merkityksellisyyttä, inspiroivuutta ja ylpeyttä). Tuomarit ja esittelijät olivat samaten sitoutu-

neita työhönsä, ja vain harva työntekijä oli harkinnut osa-aika eläkkeelle siirtymistä tai siirtymistä eläkkeelle ennen henkilökohtaista vanhuuseläkeikää.

Työn imu selitti muita tekijöitä vahvemmin tuomareiden ja esittelijöiden työhön sitoutumista ja työssä suoriutumisen arvioita. Työolojen lisäksi työntekijöiden omat yksilölliset ominaisuudet – (myönteiset) ydinminäuskomukset ja (vähäinen) taipumus työholismiin – selittivät osaltaan työhyvinvointia.

Vastanneet arvioivat oman terveytensä hieman heikommaksi verrattuna suomalaisiin ylempiin toimihenkilöihin ja hieman huonommaksi kuin kymmenen vuotta aiemmin. Myös työkyky arvioitiin hieman suomalaisia ylempiä toimihenkilöitä alhaisemmaksi, mikä tosin selittyi tutkittavien verraten korkealla keski-iällä. Hovioikeuksien tuomareilla terveysarviot olivat hieman muita ryhmiä heikkommat.

Itse arvioitu vuosittainen sairauslomapäivien määrä vastasi yleisissä tuomioistuimissa suomalaisten ylempien toimihenkilöiden arvioita sairauspoissaolojensa määristä. Tuomareilla oli hieman esittelijöitä enemmän sairauslomapäiviä vuodessa, mikä selittyi tuomareiden suhteellisen korkealla keski-iällä.

7 Johtaminen ja esimiestyö

Käräjä- ja hovioikeuksissa muodollisina esimiehinä toimivat kunkin tuomioistuimen virastopäälliköt (laamannit käräjäoikeuksissa ja presidentit hovioikeuksissa) ja keskijohdossa osastonjohtajat (osa käräjätuomareita käräjäoikeuksissa ja laamannit hovioikeuksissa). Korkeimman oikeuden virastopäällikkönä toimii presidentti. Tämän lisäksi käytännön johtamistyötä yleisissä tuomioistuimissa tekee osa tuomareista ja esittelijöistä juttujen valmistelua hoitavissa kokoonpanoissa. Tässä luvussa käsittelemme esimiestyötä tekevien vastanneiden työoloja ja työhyvinvointia sekä tarkastelemme esimiesten kokemuksia saamastaan tuesta esimiestyöhön. Lopuksi tarkastelemme tuomareiden ja esittelijöiden arvioita johtamisesta ja esimiehiltä saadusta tuesta.

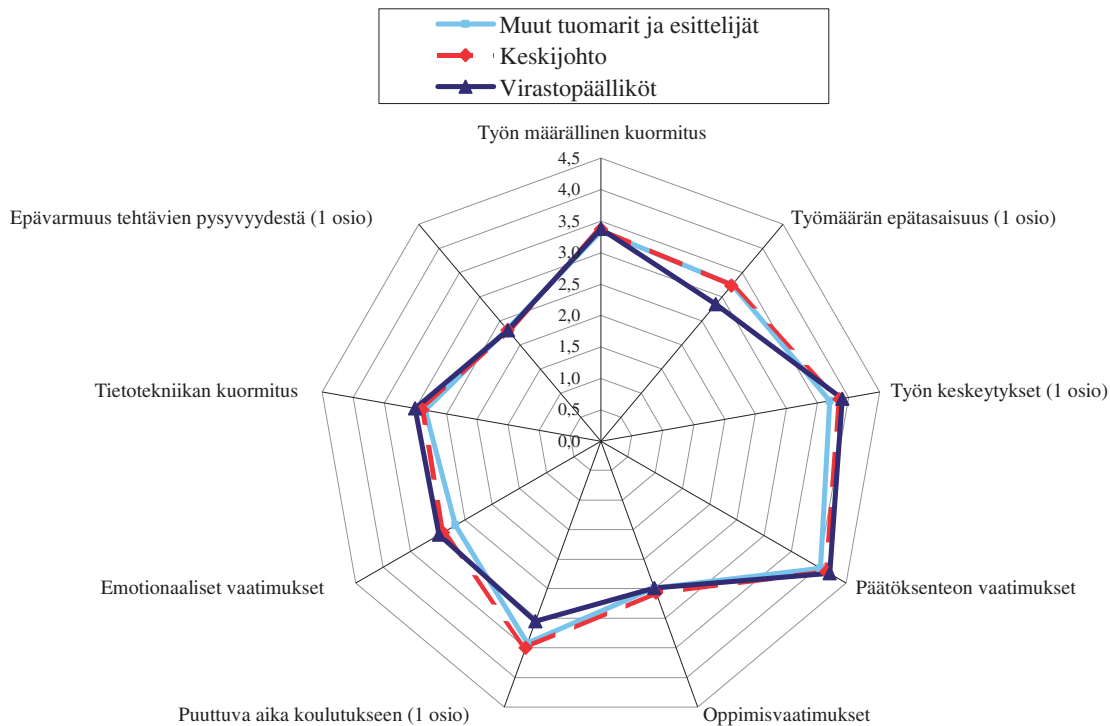
7.1 Esimiesten työolot ja hyvinvointi

Tämän tutkimusraportin aiemmissa luvuissa esimiehinä toimivia työntekijöitä on tutkittu yhdessä muiden työntekijöiden kanssa. Vastanneiden joukossa oli 75 keskijohdossa (osastojohdajina tai hallintopäällikköinä) työskentelevää ja 51 virastopäällikkönä työskentelevää henkilöä. Esimiehet erosivat joidenkin taustatekijöiden osalta muista työntekijöistä (Taulukko 7). Sekä virastopäälliköillä että keskijohdossa toimivilla oli suhteellisesti enemmän miehiä kuin muissa vastanneissa. Esimiehet olivat ryhmänä myös muita tuomareita ja esittelijöitä vanhempia ja olivat työskennelleet lakimiestyössä muita pidempään. Virastopäälliköt arvioivat työviikkonsa hieman muita vastanneita pidemmiksi.

Taulukko 7. Esimiehinä toimivien ja muiden työntekijöiden taustatietoja.

	Virastopäälliköt	Keskijohto	Muut tuomarit ja esittelijät
<i>Sukupuoli</i>			
naisia	22 %	27 %	53 %
miehiä	78 %	73 %	47 %
<i>Ikä (ka)</i>	59,9 v	55,8 v	48,1 v
<i>Vuodet lakimiestyössä (ka)</i>	34,1 v	30,0 v	20,7 v
<i>Työtunnit viikossa (ka)</i>	43,6 t	42,0 t	41,3 t
Kaikki (N)	51	75	554

Kuviossa 52 on vertailtu virastopäälliköiden, keskijohdossa toimivien sekä muiden vastanneiden kokemuksia työn yleisistä vaatimuksista ja kuormitustekijöistä. Esimiehet ja muut työntekijät arvioivat monet työn vaatimukset hyvin samalla tavalla. Esimiehillä korostuivat työn vaatimuksista kuitenkin työn keskeytykset ja emotionaaliset vaatimukset hieman muita enemmän. Virastopäälliköitä eivät kuormittaneet niin vahvasti ruuhkavaiheita aiheuttava työmäärän epätasaisuus eikä puuttuva aika kouluttautumiseen kuin keskijohdossa työskenteleviä tai muita vastanneita.

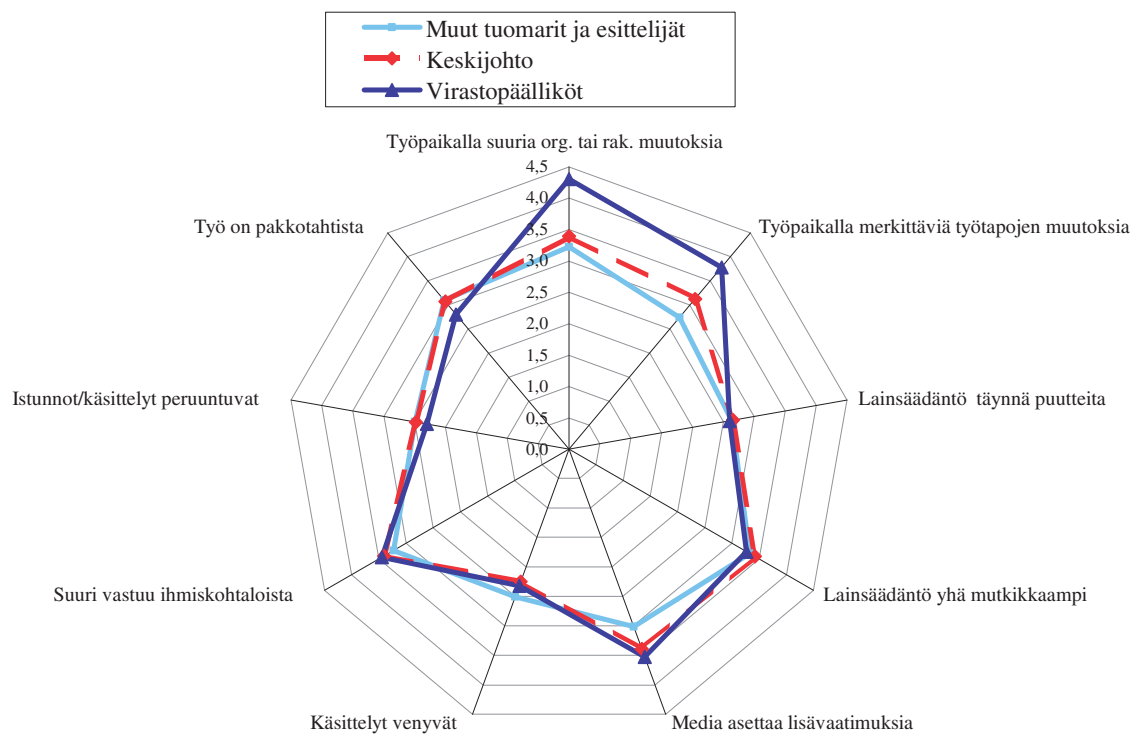


Kuvio 52. Työn vaatimuksia³ virastopäälliköillä, keskijohdolla sekä muilla tuomareilla ja esittelijöillä (keskiarvot asteikolla 1-5).

Kun tarkastelimme työn erityisiä vaatimuksia, ilmeni joitakin eroja esimiesten ja muiden vastanneiden välillä (Kuvio 53). Virastopäälliköt kokivat tuomioistuimissa tapahtuvat muutokset huomattavasti muita työntekijöitä suuremmiksi. Tämä päti sekä käräjä- että hovioikeuksissa, vaikka kokemukset muutoksista olivatkin suurempia käräjäoikeuksissa. Sekä virastopäälliköt

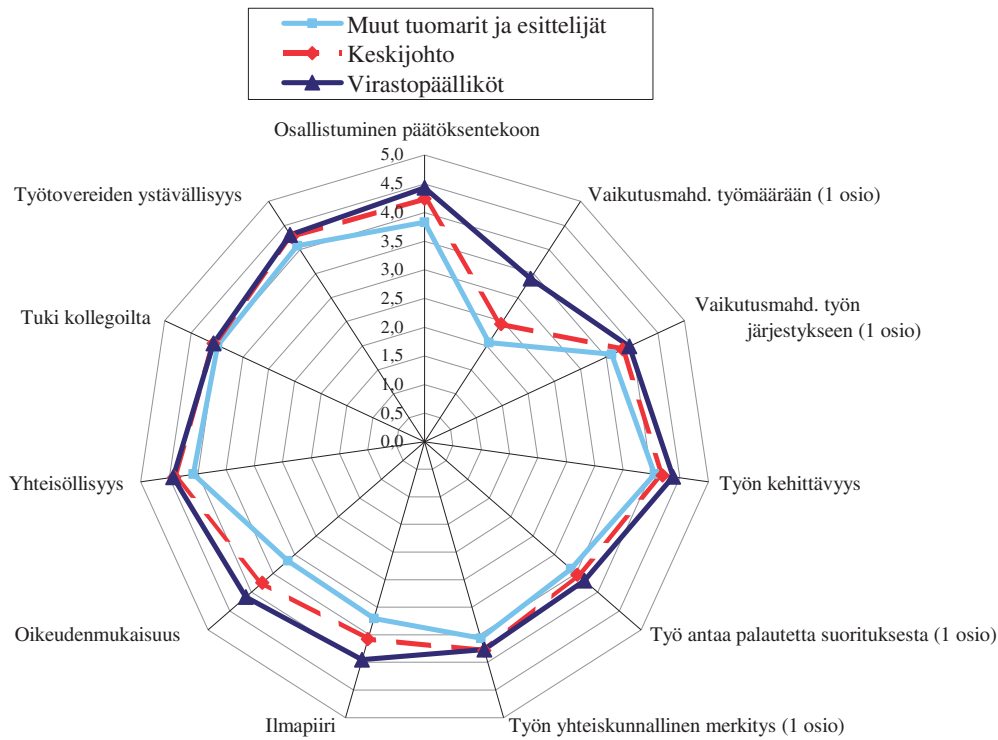
³ Yhdistelmämuuttujat kuviossa: **Työn määrällinen kuormitus** = 'Työni vaatii erittäin kovaa työnteoa' / 'Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää' / 'Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada töitäni tehdyksi'; **Päätöksenteon vaatimukset** = 'Joudutko tekemään työssäsi nopeita ratkaisuja?' / 'Vaatiiko työsi kiinteää keskittymistä?' / 'Joudutko työssäsi tekemään monimutkaisia päätöksiä?'; **Oppimisvaatimukset** = 'Ovatko työtehtäväsi liian vaikeita?' / 'Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän koulutusta?' / 'Tuntuuko sinusta, että joudut omaksumaan kohtuuttoman paljon uusia asioita selviytyäksesi työtehtävistäsi ja kehittyäksesi niissä?'; **Emotionaaliset vaatimukset** = 'Joudutko työssäsi tunteitasi kuohuttaviin tilanteisiin?' / 'Miten usein sinun on työssäsi nieltävä tunteesi näyttääksesi ulospäin 'neutraalilta'? / 'Onko työsi tunnetasolla vaativaa?' / 'Miten usein sinun on työssäsi näytettävä tunteita, jotka eivät vastaa todellisia tunteitasi?'; **Tietotekniikan kuormitus** = 'Ohjelmien toimintavarmuuden puutteet (mm. jumittuminen, kaatuminen...)?' / 'Ohjelmien vanhanaikaisuus, tarpeellisten toimintojen puuttuminen'

että keskijohdossa työskentelevät arvioivat median odotukset muita vastanneita merkittävämmiksi lisävaatimukseksi työssä. Virastopäälliköt eivät arvioineet työtään yhtä pakkotahtiseksi kuin muut vastanneet.



Kuvio 53. Erityiset työn vaatimukset virastopäälliköillä, keskijohdolla sekä muilla tuomareilla ja esittelijöillä (keskiarvot asteikolla 1-5).

Kuviossa 54 on vertailtu virastopäälliköiden, keskijohdossa toimivien sekä muiden vastanneiden kokemuksia työn voimavaroista. Esimiesten työssä työhyvinvointia näyttäisivät tukevan monet työn voimavarat. Samoin kuin tuomareilla ja esittelijöillä ylipäänsä työn kehittävyys (myönteinen haasteellisuus, vaihtelevuus ja luovuuden hyödyntäminen) oli esimiesten työn suurimpia voimavaroja. Muihin verrattuna esimiehillä korostuivat hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä. Erityisesti virastopäälliköt arvioivat huomattavasti muita useammin pystyvänsä myös vaikuttamaan oman työnsä määrään. Esimiehet kokivat työn sosiaaliset voimavarat (ilmapiirin, oikeudenmukaisuuden ja yhteisöllisyyden) muita myönteisemmin.



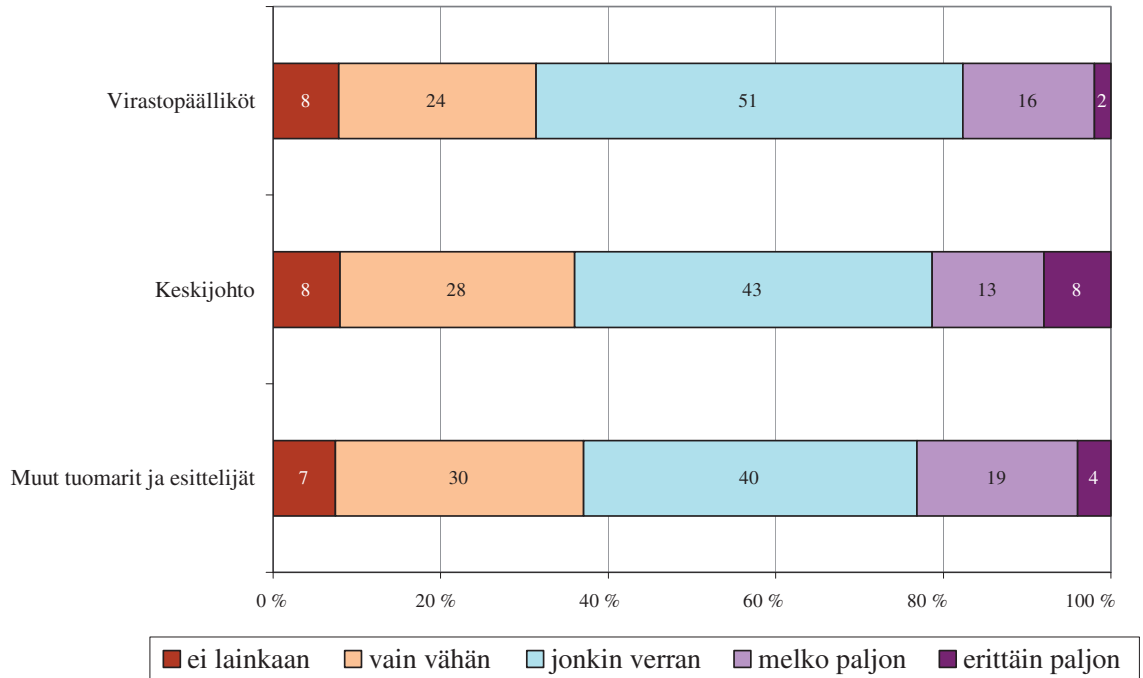
Kuvio 54. Työn voimavaratekijöitä⁴ virastopäälliköillä, keskijohdolla sekä muilla tuomareilla ja esittelijöillä (keskiarvot asteikolla 1-5).

Esimiehet näyttivät keskimäärin voivan hyvin. Virastopäälliköt kokivat melko tai erittäin paljon stressiä hieman harvemmin kuin muut vastanneet (Kuvio 55). Virastopäälliköillä esiintyi työuupumusoireita selvästi vähemmän kuin keskijohdossa tai muilla vastanneilla (Kuvio 56). Myös keskijohdossa esiintyi työuupumusta harvemmin kuin muilla vastanneilla. Esimiehet ja muut vastanneet eivät eronneet arvioissaan terveydentilastaan, työkyvystään tai sairauspoissaolojen määrästä.

Virastopäälliköissä oli poikkeuksellisen paljon niitä, joilla työn imun taso oli korkea tai ainakin keskimääräistä korkeampi (Kuvio 57). Keskijohdossa toimivien työn imu taso oli suurin piirtein sama kuin ei-esimiesasemassa olevilla.

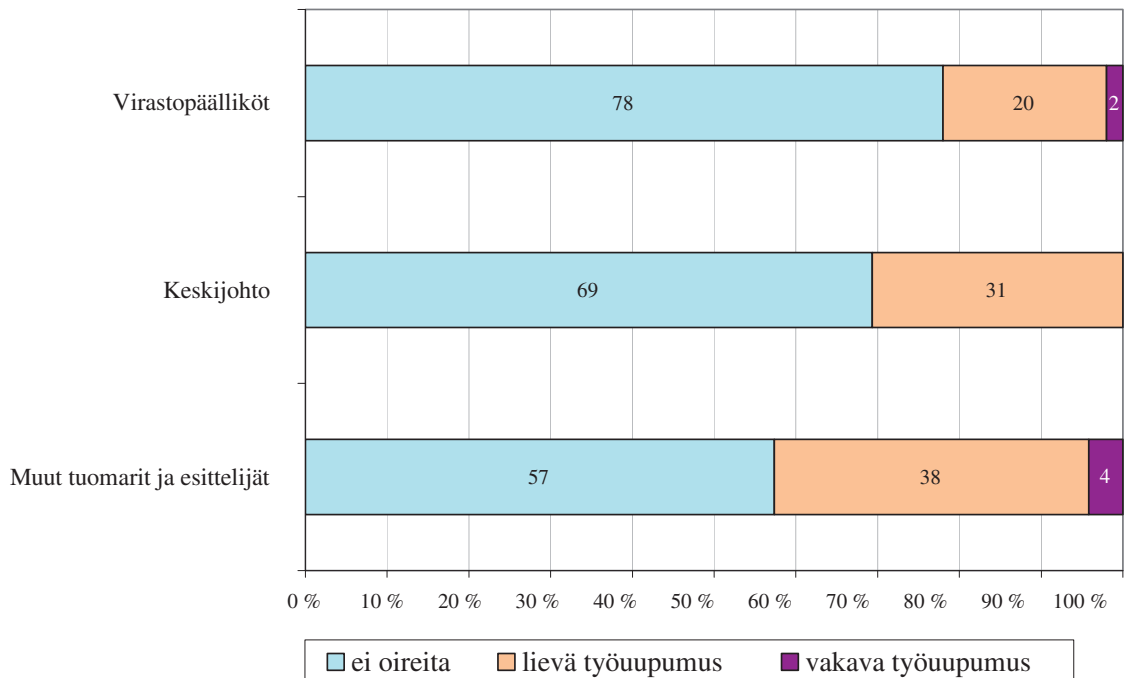
⁴ **Osallistuminen päätöksentekoon** = 'Voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä työssäni' / 'Minulla on paljon sananvaltaa omiin töihini' / 'Minulla on hyvin vähän vapautta päättää, miten teen työni' (r); **Työn kehittävyys** = 'Työni edellyttää minulta luovuutta' / 'Työhöni kuuluu paljon samanlaisina toistuvia tehtäviä' (r) / 'Työni vaatii pitkälle kehittyneitä taitoja' / 'Työni vaatii, että opin uusia asioita' / 'Työssäni saan tehdä paljon erilaisia asioita' / 'Minulla on mahdollisuus kehittää minulle ominaisia kykyjäni'; **Ilmapiiri** = 'Jännittynyt ja kireä' (r) / 'Vapautunut ja mukava' / 'Kannustava ja uusia ideoita tukeva' / 'Jäykkä ja hierarkkinen' (r); **Oikeudenmukaisuus** = 'Selvitetäänkö konfliktit reilulla tavalla työpaikallasi?' / 'Arvostetaanko työntekijöitä hyvin tehdystä työstä?' / 'Ottaako johto työntekijöiden tekemät ehdotukset vakavasti?' / 'Jaetaanko työt oikeudenmukaisella tavalla?'; **Yhteisöllisyys** = 'Onko sinun ja työtoveriesi välillä hyvä ilmapiiri?' / 'Onko yhteistyö työtovereiden kesken toimivaa työpaikallasi?' / 'Koetko olevasi osa yhteisöä työpaikallasi?'; **Tuki kollegoilta** = 'Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi työtovereilta?' / 'Kuuntelevatko työtoverisi tarvittaessa, jos kerrot työhön liittyvistä ongelmistasi?'; **Työtoverien ystävällisyys** = 'Työtoverini tervehtivät minua työpäivän alkaessa' / 'Työtoverini huomioivat minua eleillään, esimerkiksi hymyilemällä' / 'Työtoverini pyrkivät saamaan minut hyvälle tuulelle' / 'Voimme työtoveritelleni kanssa jutella välillä myös työn ulkopuolisista asioista'

Stressioireet



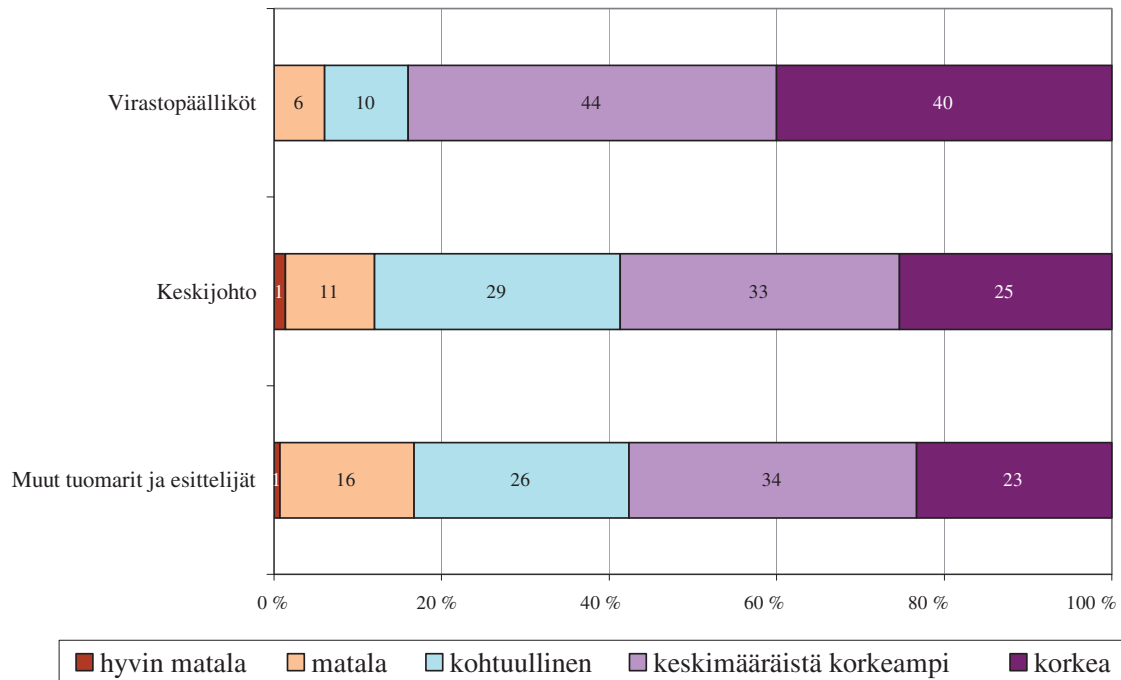
Kuvio 55. Stressioireet virastopäälliköillä, keskijohdolla sekä muilla tuomareilla ja esittelijöillä.

Työuupumus



Kuvio 56. Työuupumus virastopäälliköillä, keskijohdolla sekä muilla tuomareilla ja esittelijöillä.

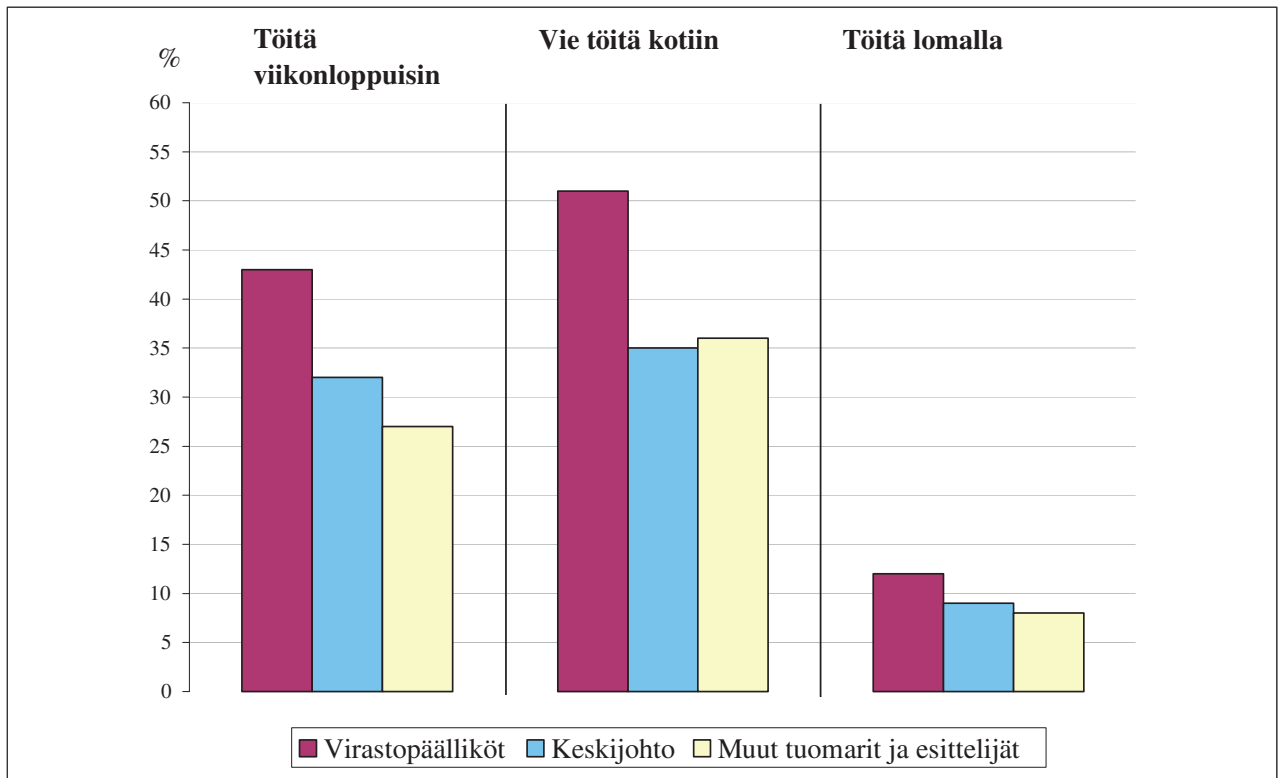
Työn imu



Kuvio 57. Työn imu virastopäälliköillä, keskijohdolla sekä muilla tuomareilla ja esittelijöillä.

Toisin kuin ei-esimiesasemassa toimivilla tuomareilla ja esittelijöillä pitkä kokemus lakimiestyöstä näytti ehkäisevän esimiesten kuormittuneisuutta työssä. Sekä virastopäälliköillä että keskijohdolla lakimiestyössä vietetyt vuodet olivat käänteisessä yhteydessä stressioireiden määrään ($r = - .32/ - .31$), kun muilla tuomareilla ja esittelijöillä vastaavaa yhteyttä ei ollut ($r = .00$).

Sen lisäksi, että virastopäälliköt tekivät hieman muita pidempiä työviikkoja, näkyi heidän työnsä vastuullisuus ennen kaikkea työn ja vapaa-ajan sekoittumisena. He veivät muita useammin töitä kotiin ja tekivät töitä muita useammin myös viikonloppuisin ja lomalla (Kuvio 58). Molemmilla esimiesryhmillä ilmeni myös palautumisen puutteita: he irtautuivat työasioista henkisesti vapaa-ajalla muita heikommin. Molemmat esimiesryhmät olivat kuitenkin tulleet töihin sairaina muita vastanneita harvemmin.



Kuvio 58. Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen virastopäälliköillä, keskijohdolla sekä muilla tuomareilla ja esittelijöillä ('usein' tai 'melkein aina' -vastanneet).

7.2 Esimiesten kokemukset saamastaan tuesta

Esimiehinä toimivilta kysyttiin heidän kokemuksiaan henkilöstöltä ja oikeusministeriöltä saamastaan tuesta sekä arvioita saamastaan johtamiskoulutuksesta ja vertaistuesta. Keskijohdossa työskentelevät arvioivat myös omilta esimiehiltään saamaansa tukea.

Tuki henkilöstöltä

Esimiehinä toimivista tuomareista puolet (50 %) koki saaneensa riittävästi palautetta omilta työntekijöiltään. Esimiehistä 12 % katsoi päinvastoin, ettei ollut saanut riittävästi palautetta. Valtaosa esimiehistä (61 %) arvioi, että oli saanut työntekijöiltään tukea organisaatiomuutoksissa tai vastaavissa muutostilanteissa. Pieni osa (kuusi prosenttia) koki, ettei ollut saanut riittävää tukea henkilöstöltä muutostilanteissa. Virastopäälliköt ja keskijohdossa toimivat eivät eronneet keskenään arvioissaan henkilöstöltä saamastaan tuesta. Keskijohdon kokemukset olivat keskenään samanlaisia käräjä- ja hovioikeuksissa.

Tuki oikeusministeriöltä

Virastopäälliköistä runsas neljännes (28 %) koki, että oli saanut oikeusministeriöltä riittävästi tukea esimiestehtäviensä hoitamiseen. Vastaava osuus (28 %) virastopäälliköistä koki, ettei ollut saanut oikeusministeriöltä riittävää tukea. Virastopäälliköistä runsas kolmannes (36 %) koki, että oli saanut oikeusministeriöltä riittävästi tukea organisaatiomuutoksissa tai vastaavissa muutostilanteissa ja neljännes (24 %) ettei ollut saanut riittävää tukea muutostilanteissa.

Keskijohdon kokemukset oikeusministeriöltä saadusta tuesta olivat keskenään samanlaisia käräjä- ja hovioikeuksissa. Runsas kymmenes (13 %) koki, että oli saanut oikeusministeriöltä riittävästi tukea esimiestehtäviensä hoitamiseen ja kaksi viidesosaa (42 %), että tuki oli ollut riittämätöntä. Keskijohdosta joka kymmenes (11 %) arvioi, että oli saanut oikeusministeriöltä riittävästi tukea organisaatiomuutoksissa tai vastaavissa muutostilanteissa ja vajaa kolmannes (30 %) arvioi tämän tuen olleen riittämätöntä. Keskijohdosta joka kymmenes katsoi, ettei oikeusministeriöltä saatava tuki koskenut suoranaisesti hänen työtään.

Saatu johtamiskoulutus

Virastopäälliköistä noin puolet (46 %) koki, että oli saanut riittävästi koulutusta esimiestehtävänsä hoitamiseen. Neljännes (24 %) arvioi koulutuksen olleen riittämätöntä. Virastopäälliköistä noin puolet (44 %) koki, että oli saanut riittävästi koulutusta muutosjohtamiseen ja neljännes (24 %), että koulutus muutosjohtamiseen oli ollut riittämätöntä.

Keskijohdosta 39 % koki, että oli saanut riittävästi koulutusta esimiestehtävänsä hoitamiseen ja 42 % arvioi koulutuksen olleen riittämätöntä. Keskijohdosta vajaa kolmannes (31 %) katsoi, että oli saanut riittävästi koulutusta muutosjohtamiseen ja viidennes (21 %), että koulutus muutosjohtamiseen oli ollut riittämätöntä.

Hovioikeuksissa keskijohto oli tyytyväisempää saamaansa johtamiskoulutukseen kuin keskijohto käräjäoikeuksissa: Riittävää johtamiskoulutusta oli mielestään saanut 53 % hovioikeuksien keskijohdosta ja 29 % käräjäoikeuksien keskijohdosta. Riittävää koulutusta muutosjohtamiseen oli mielestään saanut 42 % hovioikeuksien keskijohdosta ja 21 % käräjäoikeuksien keskijohdosta.

Vertaistuki ja työnohjaus

Virastopäälliköistä vain 23 % koki, että oli saanut riittävästi mentorointia tai työnohjausta. Suurempi osa (40 %) arvioi sen sijaan, ettei ollut saanut riittävästi mentorointia tai työnohjausta. Virastopäälliköistä runsaat puolet (55 %) arvioi muilta esimiehiltä saamansa vertaistuen olevan riittävästi. Seitsemäsosa (14 %) arvioi vertaistuen riittämättömäksi.

Keskijohdosta viidennes (21 %) koki, että oli saanut riittävästi mentorointia tai työnohjausta, kun taas puolet (51 %) arvioi mentoroinnin ja työnohjauksen olleen riittämätöntä. Keskijohdosta noin puolet (46 %) arvioi muilta esimiehiltä saamansa vertaistuen olleen riittävästi ja 18 % riittämätöntä. Kuten koulutuksen kohdalla myös työnohjaukseen ja vertaistukeen keskijohdossa oli tyytyväisempää hovioikeuksissa kuin käräjäoikeuksissa.

Tuki omalta esimieheltä

Keskijohdossa valtaosa (84 %) arvioi, että oli voinut keskustella oman esimiehensä kanssa erilaisista ongelmista ja niiden ratkaisusta. Vain neljä prosenttia katsoi, ettei tällainen keskustelu ollut onnistunut. Samoin 77 % keskijohdosta koki, että oli saanut omalta esimieheltään riittävästi tukea esimiestehtäviensä hoitamiseen. Tyytymättömiä tällaiseen tukeen oli joka kymmenes (11 %) keskijohdosta. Muutostilanteiden johtamiseen oli keskijohdosta omalta esimieheltään saanut riittävästi tukea 66 % ja tyytymättömiä siihen oli joka kymmenes (11 %). Keskijohdon kokemukset omilta esimiehiltään saadusta tuesta olivat pitkälti keskenään samanlaisia käräjä- ja hovioikeuksissa.

Tukimuotojen yhteydet esimiesten työhyvinvointiin

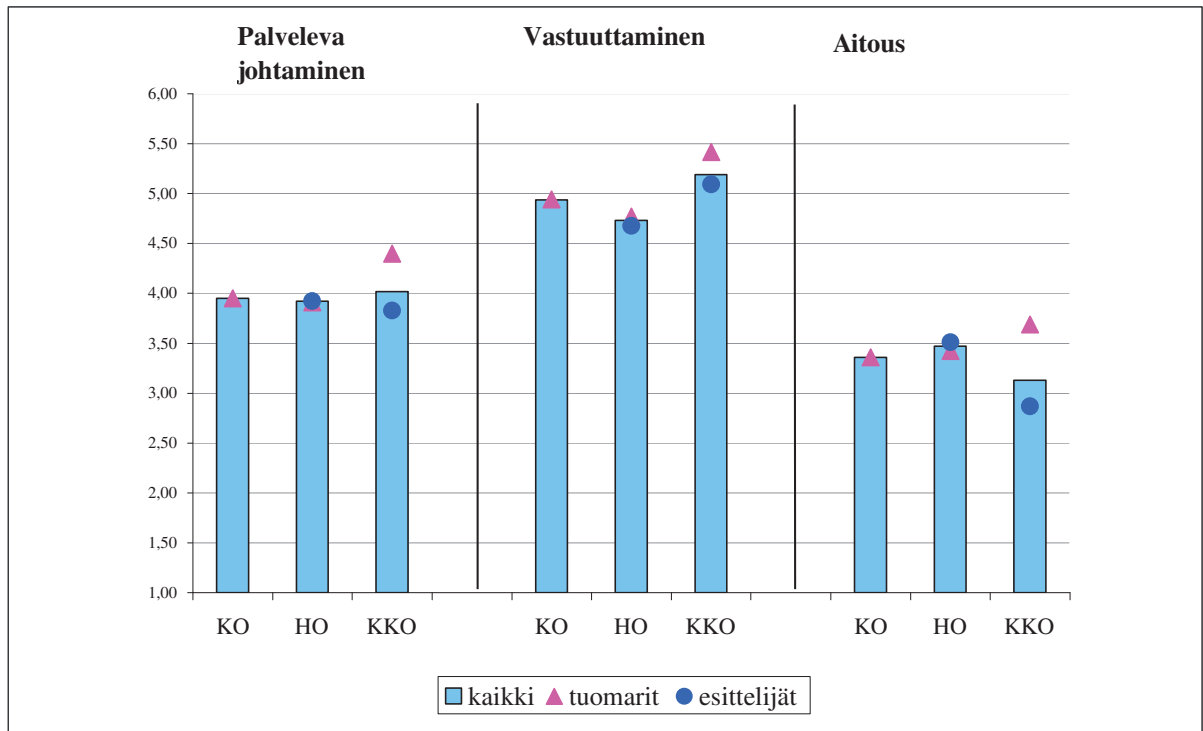
Esimiesten saaman tukimuotojen yhteyttä hyvinvointiin tarkasteltiin stressioireiden, työuupumusoireiden ja työn imuun osalta. Virastopäälliköillä stressi- ja työuupumusoireisiin oli käänteisessä yhteydessä ennen kaikkea oikeusministeriöltä saatu tuki ($r = -.43$ ja $-.31$). Virastopäälliköiden työn imuun olivat yhteydessä oikeusministeriöltä ($r = .50$) ja omalta henkilöstöltä saatu tuki ($r = .50$).

Keskijohdossa työskentelevillä puolestaan stressi- ja työuupumusoireisiin olivat käänteisessä yhteydessä ennen kaikkea saatu koulutus ja vertaistuki ($r = -.32$ ja $-.31$). Keskijohdossa työskentelevillä työn imuun olivat yhteydessä vahvimmin oikeusministeriöltä saatu tuki ($r = .50$) sekä saatu koulutus ja vertaistuki ($r = .30$).

7.3 Palveleva johtaminen yleisissä tuomioistuimissa

Palveleva johtaminen tarkoittaa myönteistä, henkilöstöä tukevaa johtamista, jota luonnehtivat kahdeksan osatekijää: voimaannuttaminen, taustalla pysyttely, vastuuttaminen, anteeksiantamus, rohkeus, aitous, nöyryys, tilanhoitajuus (van Dierendonck, Nuijten, & Heeren, 2009, van Dierendonck & Nuijten, 2010).

Yleisesti eri tuomioasteissa ja tehtävissä kokemukset esimiesten myönteisestä, palvelevasta johtamisesta olivat keskenään melko samantyyppisiä (Kuvio 59). Vertailtaessa palvelevan johtamisen ulottuvuuksia keskenään arvioitiin yleisissä tuomioistuimissa myönteisimmin *vas-tuuttaminen* (esim. esimies pitää työntekijää vastuullisena tehdystä työstä) ja *anteeksiantami-nen* (esim. esimies ei kanna kaunaa häntä loukanneita ihmisiä kohtaan) ja näiden jälkeen *ti-lanhoitajuus* (esim. esimiehellä on pitkän tähtäimen näkemys) ja *voimaannuttaminen* (esim. esimies rohkaisee kehittymään työssä ja tuomaan esille uusia ideoita). Johtamiskulttuurissa toteutui edellä mainittuja heikommin esimiehen *taustalla pysyttely* (esim. esimies ei tavoittele tunnustusta toisten hyväksi tekemistään asioista), *nöyryys* (esim. esimies oppii kritiikistä), *ai-tous* (esim. esimies on avoin heikkouksiensa suhteen) ja heikoimmin *rohkeus* (esim. esimies ottaa sen tarpeelliseksi kokiessaan riskejä). Korkeimman oikeuden tuomarit kokivat johtami-sen yleisesti muita ryhmiä myönteisemmin ja korkeimman oikeuden esittelijät hieman muita ryhmiä kielteisemmin. Käräjätuomarit kokivat esimiehensä anteeksiantavampina (esim. 'Esi-mies (ei) kritisoi jatkuvasti ihmisiä heidän työssään tekemistään virheistä') kuin muut tutkitta-vat ryhmät.



Kuvio 59. Palveleva johtaminen ja kaksi sen alaulottuvuudesta – vastuuttaminen ja aitous (keskiarvot asteikolla 1-6).

Palvelevan johtamisen osatekijät olivat vain lievässä myönteisessä yhteydessä tuomareiden tai esittelijöiden stressioireisiin, työuupumusoireisiin, työn imun tai heidän arvioihinsa työssä suoriutumisesta (Pearsonin korrelaatiot $|r| < .21$).

Tutkimme palvelevan johtamisen kokemuksia myös ns. moderoivana tekijänä muodostamalla muuttujasta kaksiluokkainen muuttuja (positiiviset ja negatiiviset ääriarvot yhden keskihajonnan päässä mediaanista) ja tarkastelemalla sitten työn vaatimusten ja voimavarojen yhteyttä hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen erikseen muodostetuissa ryhmissä. Palvelevan johtamisen kokemukset eivät olleet oleellisia työn vaatimusten ja työhyvinvoinnin/työssä suoriutumisen välisille yhteyksille. Kuitenkin niillä työntekijöillä, jotka arvioivat johtamisen myönteisimmin, osallistuminen päätöksentekoon, työn kehittävyys, myönteinen ilmapiiri ja oikeudenmukaisuus olivat vahvemmassa positiivisessa yhteydessä työn imuun kuin niillä, jotka arvioivat johtamisen huonoksi ($r = .44 - .53$ vs. $r = .21 - .28$). Johtamisen myönteisimmin kokevilla työntekijöillä osallistuminen päätöksentekoon ja kollegoilta saatu tuki olivat myös yhteydessä työssä suoriutumisen arvioihin, kun vastaavaa yhteyttä ei ollut johtamisen kielteisesti arvioivalla ryhmällä ($r = .28 - .35$ vs. $r = .00 - .06$). Toisin sanottuna erityisesti yhdistelmä vahvaa, henkilöstöä palvelevaa johtamista ja muita työn voimavaroja näytti edistävän korkeaa työn imua ja hyvää työssä suoriutumista.

7.4 Yhteenveto johtamisesta ja esimiestyöstä

Virastopäälliköiden työolot ja työhyvinvointi näyttäytyivät tutkimuksessa varsin myönteisinä. He kokivat pystyvänsä vaikuttamaan ja ennakoimaan työn määrää muita paremmin ja vaikka työ koettiin vaativaksi, ei heiltä puuttunut aikaa kehittyä työssä. Lisäksi he kokivat työilmapiirin myönteisenä. Virastopäälliköt voivat hyvin työssään, heistä harvalla oli suurta määrää stressiä tai työuupumusoireita ja he kokivat työn imua muita tuomareita tai esittelijöitä useammin.

Keskijohdossa osastopäällikköinä toimivat työntekijät arvioivat osaa työoloistaan samalla tavalla kuin muutkin kyselyyn vastanneet. Hekin kokivat, etteivät ehtineet koulututtautua työn vaatimuksiin nähden riittävästi, että työ oli liian pakkotahtista ja että työn epätasaisuus toi ruuhkavaiheita työhön. Kuitenkin myös keskijohdossa toimivat arvioivat virastopäälliköiden tavoin työolojaan ja hyvinvointiaan osin muita työntekijöitä myönteisemmin. Myönteisemmin he kokivat vaikutusmahdollisuudet ja sosiaaliset voimavarat työssään. Lisäksi keskijohdolla oli muita harvemmin työuupumusoireita.

Esimiehen rooli näytti kuitenkin merkitsevän erityisiä vaatimuksia työntekijöille: Esimiehet arvioivat median asettamat lisävaatimukset ja työn emotionaaliset vaatimukset muita suurempina. Varsinkin virastopäälliköillä työ ja vapaa-aika sekoittuivat muita herkemmin, eivätkä esimiehet irtautuneet henkisesti työstä yhtä usein kuin muut tuomarit ja esittelijät. Esimiehet kokivat myös tuomioistuimissa tapahtuvat rakenteelliset ja työtapoihin liittyvät muutokset muita suuremmiksi.

Esimiehet kokivat saamansa tuen osittain puutteelliseksi. Noin puolet virastopäälliköistä ja keskijohdossa toimivista koki saavansa riittävästi palautetta ja tukea omalta henkilöstöltään sekä riittävää vertaistukea muilta esimiehiltä. Virastopäälliköistä noin kolmannes ja keskijohdosta vain runsas kymmenesosa katsoi, että oli saanut oikeusministeriöltä riittävästi tukea esimiestehtävissä ja muutostilanteissa. Riittävää koulutusta esimiestyöhön ja muutosjohtamiseen oli mielestään saanut hieman alle puolet virastopäälliköistä ja noin kolmannes keskijohdosta. Noin puolet esimiehistä koki työnohjauksen riittämättömäksi.

Hovioikeuksissa keskijohto oli tyytyväisempää saamaansa johtamis- ja muutuskoulutukseen sekä työnohjaukseen ja vertaistukeen kuin käräjäoikeuksissa. Keskijohto oli yleisesti melko tyytyväinen omilta esimiehiltään saamaansa tukeen. Keskijohdon työhyvinvointiin oli tuen

lähteistä tiiviimmin yhteydessä saatu johtamis- ja muutoskoulutus sekä vertaistuki. Virastopäälliköiden työhyvinvointiin oli puolestaan tiiviimmin yhteydessä oikeusministeriöltä saatu tuki.

Tässä luvussa tarkastelimme myös tuomareiden ja esittelijöiden kokemuksia esimiestensä johtamisesta ns. palvelevan johtamisen näkökulmasta. Kokemukset palvelevasta johtamisesta olivat eri ryhmillä melko samanlaisia. Vain korkeimman oikeuden tuomarit kokivat johtamisen muita ryhmiä myönteisemmin. Palvelevan johtamisen kokemukset olivat lievässä suorasaa yhteydessä työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. Sen sijaan myönteinen palveleva johtajuus näytti erityisesti vahvistavan voimavarojen myönteistä yhteyttä työn imuun ja työssä suoriutumiseen.

8 Rajaton tuomioistuintyö?

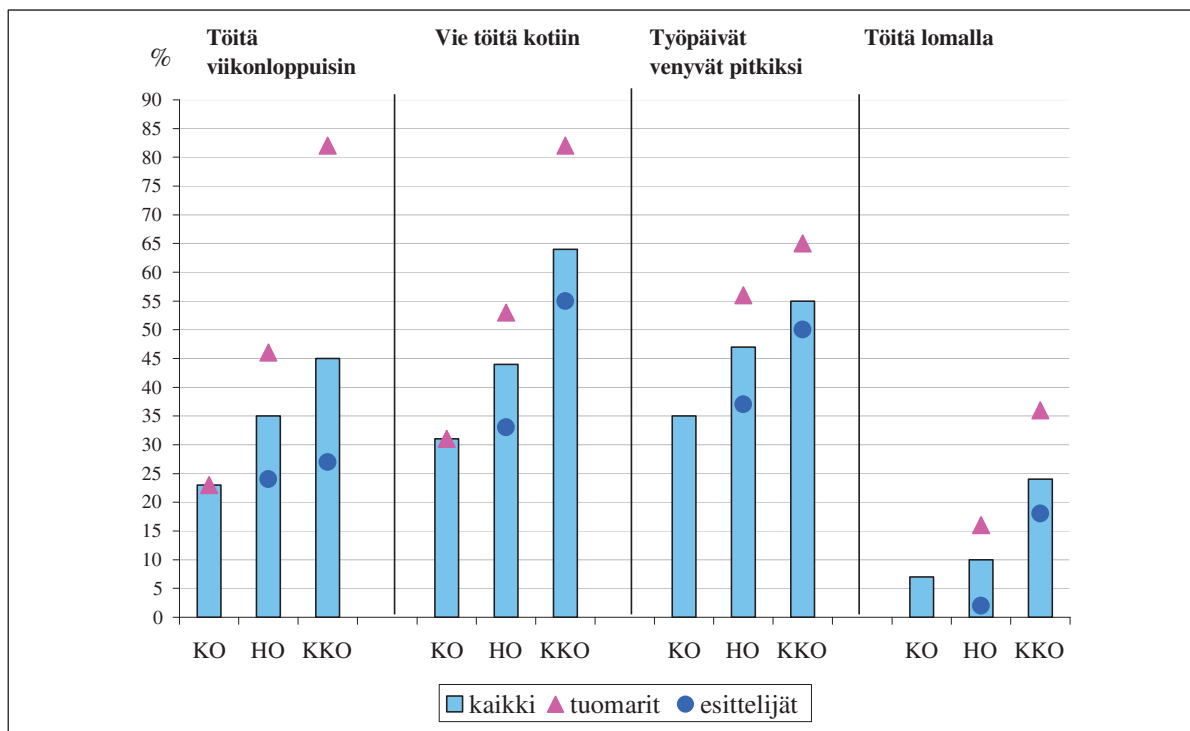
Tutkimuksen alkuhaastatteluisissa tuli esiin, kuinka vastuullinen ja määrällisesti vaativa työ voi vaikuttaa työstä irtautumiseen, työn rasituksista palautumiseen sekä työn ja yksityiselämän yhdistämiseen tuomareille ja esittelijöille. Myös työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, sairaana työskentely ja holistinen, pakonomainen tapa tehdä töitä voivat liittyä vaativaan tuomioistuintyöhön. Näitä teemoja tarkastelemme tässä luvussa.

8.1 Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen sekä työskentely sairaana

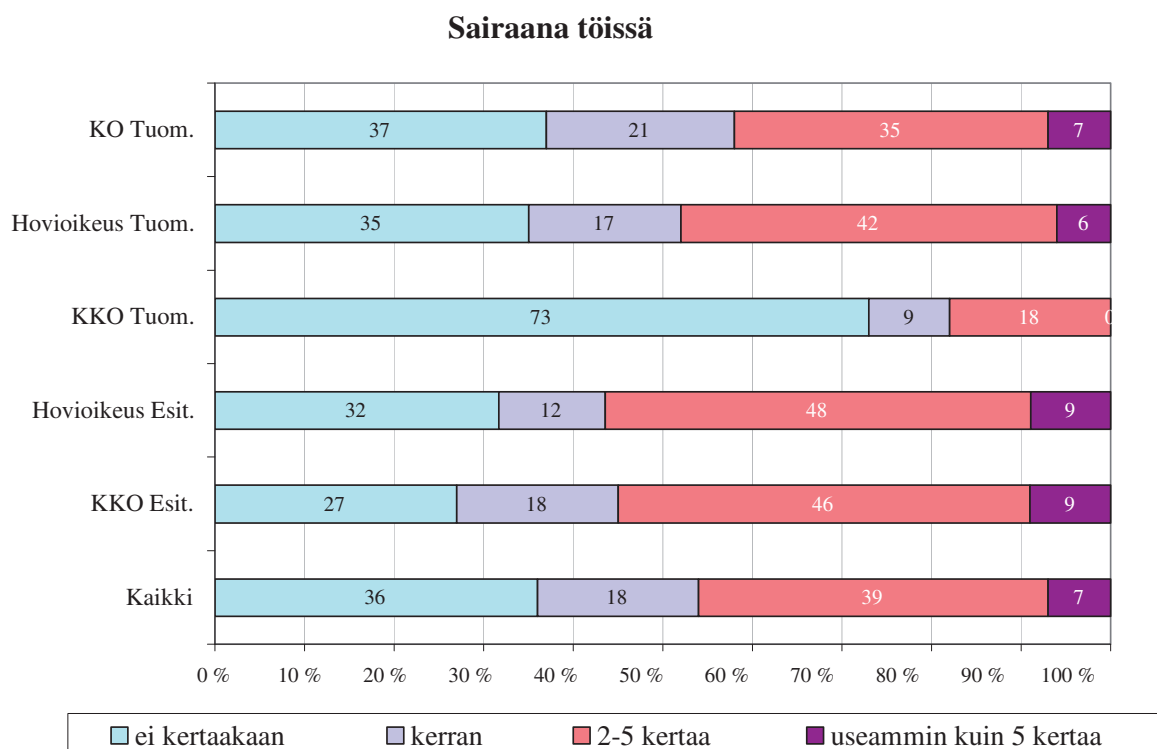
Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen oli yleisissä tuomioistuimissa varsin tavallista. Yli kolmannes vastanneista (37 %) ilmoitti vievänsä töitä kotiin usein tai melkein aina ja lähes kolmannes (29 %) tekevänsä usein tai melkein aina töitä viikonloppuisin. Runsas kolmannes (41 %) koki työpäiviensä ylipäänsä venyvän pitkiksi usein tai melkein aina. Noin joka kymmenes (9 %) vastanneista kertoi tekevänsä töitä lomallakin usein tai melkein aina.

Kuviossa 60 on esitetty työn ja vapaa-ajan sekoittumista toimenkuvan ja oikeusasteen mukaan. Tuomarit arvioivat tekevänsä töitä työpaikan ja tavallisten työaikojen ulkopuolella esittelijöitä useammin. Korkeimman oikeuden tuomareilla töiden vieminen kotiin ja viikonlopputyöt olivat osa normaalia arkea. Heistä yli kolmannes (36 %) teki töitä usein tai melkein aina lomallakin. Myös hovioikeuksien tuomareilla kotiin viedyt työt (usein tai melkein aina 53 %) ja viikonlopputyöt (usein tai melkein aina 46 %) olivat varsin yleisiä. Samaten korkeimman oikeuden esittelijöillä pitkiksi venähtäneet työpäivät ja töiden vieminen kotiin olivat tavallisia. Ne työntekijät, jotka tekivät muita useammin töitä viikonloppuisin, veivät töitä kotiin ja tekivät töitä lomalla, tekivät myös kokonaisuutena pidempiä työviikkoja kuin muut.

Työntekijöistä valtaosa (64 %) oli viimeisen vuoden aikana mennyt vähintään kerran sairaana töihin (Kuvio 61). Yli kolmannes (39 %) oli tehnyt tämän 2-5 kertaa ja pieni osa (7 %) vielä useammin. Kolmannes (36 %) oli tehnyt kotonaan täyden työpäivän sairaana vähintään kerran viimeisen vuoden aikana ja joka neljäs (24 %) kaksi kertaa tai useammin. Pitkälti samat henkilöt, jotka olivat menneet sairaina työpaikalle, ilmoittivat työskennelleensä myös kotona sairaana. Sairaana työpaikalla työskentely oli esittelijöillä hieman tuomareita yleisempää.



Kuvio 60. Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa ('usein' tai 'melkein aina' -vastanneet).



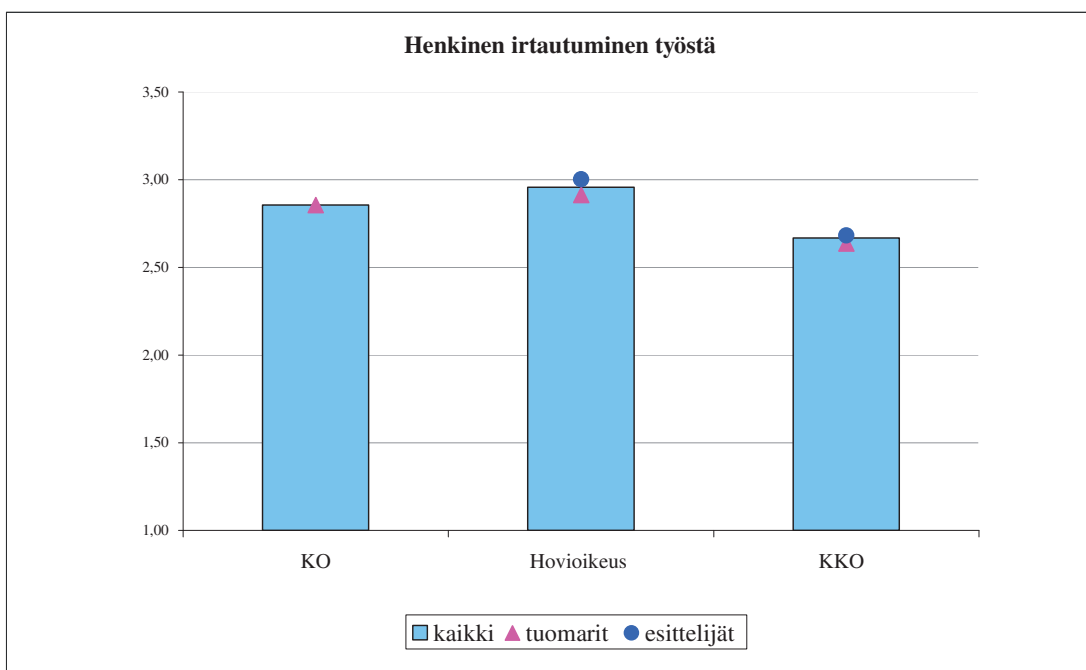
Kuvio 61. Sairaana työskentelyn yleisyys tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa.

8.2 Palautuminen työn rasituksista: henkinen irtautuminen ja uni

Työn rasituksista palautuminen edellyttää tavallisesti muun muassa vapaa-ajalla tapahtuvaa irtautumista työstä sekä riittävää ja laadukasta unta. Henkistä irtautumista työstä tarkasteltiin aktiivisena irrottautumisena työstä, työasioiden siirtämisenä pois mielestä ja työasioiden unohtamisena vapaa-ajalla. Kolmannes arvioi unohtavansa työn (34 %) tai siirtävänsä työasiat mielestään (33 %) vapaa-ajallaan. Viidennes (21 %) arvioi, ettei ajatellut työtä lainkaan vapaa-ajalla.

Korkeimman oikeuden työntekijöillä henkinen irtautuminen töistä onnistui heikoimmin (Kuvio 62). Tämä ei ole kovinkaan yllättävää, kun ottaa huomioon työn ja vapaa-ajan sekoittumisen yleisyyden korkeimmassa oikeudessa. Toisaalta vaikka hovioikeuksissa tehtiin käräjäoikeuksia enemmän töitä työpaikan ja tavallisten työaikojen ulkopuolella, onnistui irtautuminen työstä itsearviointien perusteella hovioikeuksissa silti käräjäoikeuksien tuomareita paremmin.

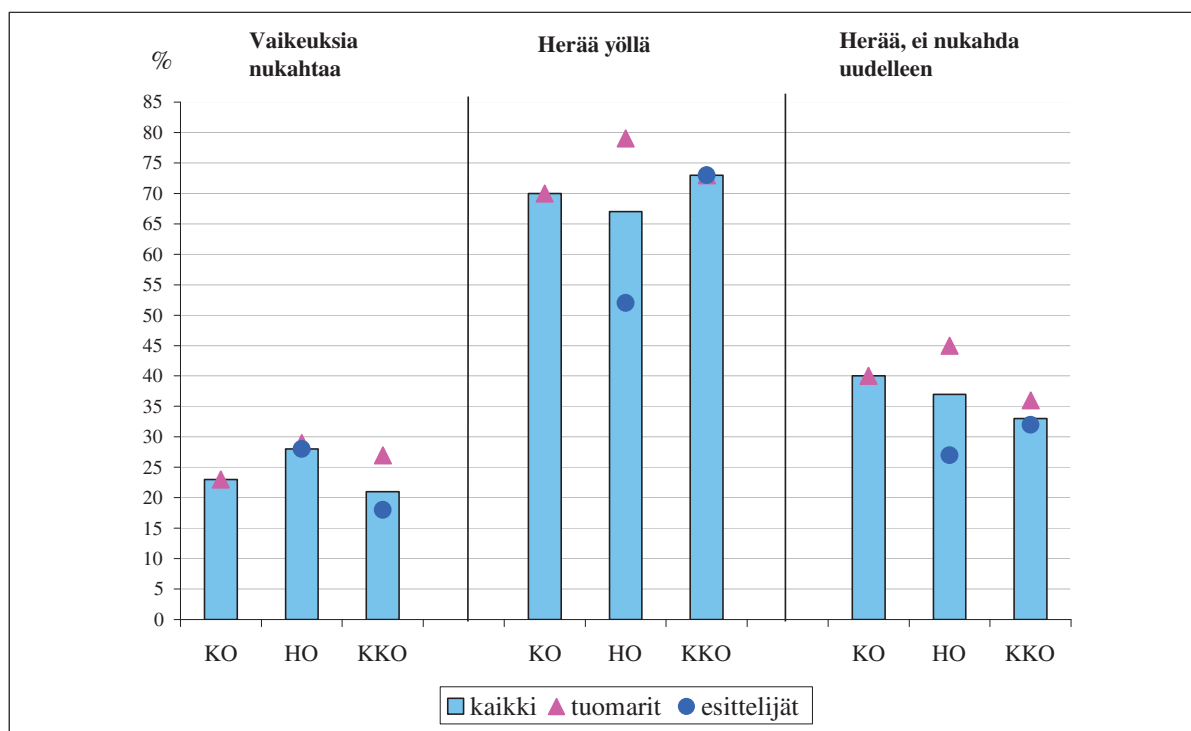
Henkisen irtautuminen työstä oli käänteisessä yhteydessä ennen kaikkea työuupumukseen ($r = -.26$) ja stressioireisiin ($r = -.38$). Vastanneet jaettiin henkisen irtautumisen mukaan kahteen ryhmään (positiiviset ja negatiiviset ääriarvot yhden keskihajonnan päässä mediaanista). Kun kyseisten ryhmien hyvinvointia vertailtiin, erosivat ne selvästi stressioireiden ja työuupumusoireiden lisäksi työkyvyn, terveydentilan ja työssä suoriutumisen arvioissa.



Kuvio 62. Henkinen irtautuminen työstä tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa (keskiarvot).

Univaikeuksia ja unen laatua kysyttiin nukahtamisvaikeuksien, öisen heräilyn ja yöllä tapahtuvan uudelleennukahtamisen vaikeuksien yleisyytenä. Vähintään kerran viikossa tapahtuvia nukahtamisvaikeuksia oli vastanneista joka neljännellä (25 %). Vertailukohtana vuonna 2006 ylemmistä toimihenkilöistä joka kolmas (34 %) kärsi vähintään kerran viikossa tapahtuvasta unettomuudesta tai heräilystä (Perkiö-Mäkelä ym., 2006). Vaikka kysymyksenasettelu on hieman erilainen, ei yleisissä tuomioasteissa unettomuudesta näytetty kärsivän ylempiä toimihenkilöitä enemmän. Univaikeudet olivat kuitenkin selvässä yhteydessä työuupumukseen ($r = .42$).

Univaikeuksia esiintyi eniten hovioikeuksien tuomareilla (Kuvio 63). Eroa ei selitä pelkästään hovioikeuden tuomareiden korkea ikä: hovioikeuksien tuomareilla oli heräämisiä öisin ja uudelleennukahtamisen vaikeuksia muita useammin myös ikäryhmittäin tarkasteltuna. Myös korkeimman oikeuden esittelijöillä oli ryhmän kohtalaiseen keski-ikään nähden runsaasti öisiä heräämisiä. Ne eivät myöskään selittyneet kotona asuvien lasten määrällä, vaan heillä oli univaikeuksia esimerkiksi hovioikeuksien esittelijöitä enemmän silloinkin, kun lasten määrä oli huomioitu.



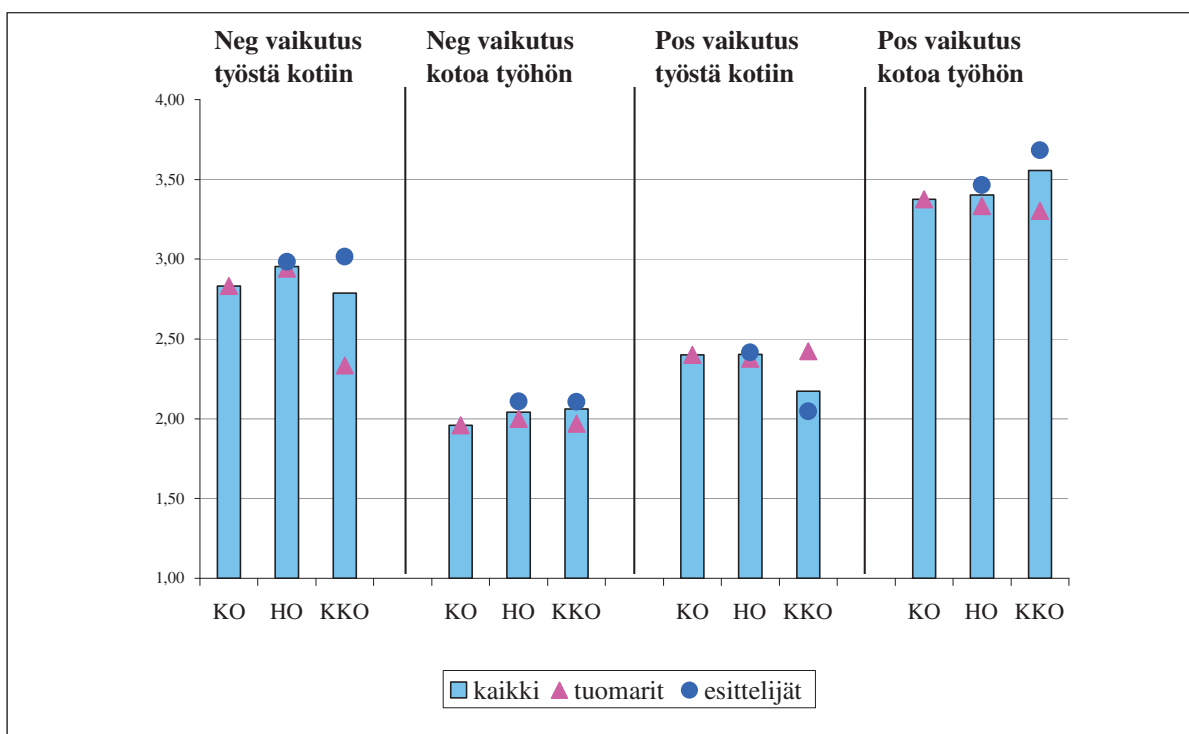
Kuvio 63. Univaikeudet tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa (niiden vastanneiden suhteelliset osuudet, joilla vaikeuksia vähintään kerran viikossa).

8.3 Työn ja yksityiselämän väliset vaikutukset

Työn ja yksityiselämän tasapainoa tutkittiin tarkastelemalla kokemuksia elämänalueiden vaikutuksista toisiinsa. Useilla ajankäyttöön, jaksamiseen ja mielialaan liittyvillä kysymyksillä otettiin huomioon sekä kielteiset että myönteiset vaikutukset työstä kotiin ja kotoa työhön.

Jokseenkin yleisesti koettiin, että työ häiritsi kotielämää ja että koti rikastutti työtä (Kuvio 64). Ne vastanneet, joilla oli lapsia kotona – ja erityisesti alle kouluikäisiä lapsia kotona – kokivat työn häiritsevän kotielämää muita enemmän. Esittelijät kokivat hieman tuomareita useammin, että työ häiritsi kotielämää ja että koti vastaavasti rikastutti työelämää. Ero selittyi osin sillä, että useat esittelijät olivat pienten lasten vanhempia.

Ne työntekijät, joilla oli työuupumusoireita kokivat muita useammin ennen kaikkea, että työ häiritsi kotielämää ($r = .61$). Työn imu oli yhteydessä kokemuksiin työn myönteisistä vaikutuksista kotiin ($r = .29$) ja käänteisessä yhteydessä kokemuksiin työn kielteisistä vaikutuksista kotiin ($r = -.28$).



Kuvio 64. Työn ja kodin ristikkäisvaikutukset tuomareilla ja esittelijöillä eri oikeusasteissa (keskiarvot).

8.4 Työholismi

Työholismilla tarkoitetaan yksinkertaistetusti työntekijän pakkomielteistä tapaa tehdä kohtuuttomasti töitä ja asettaa itselleen työn vaatimuksia ylitse sen, mitä häneltä organisaatiossa odotetaan. Esittelijöillä oli hieman tuomareita useammin taipumusta työholismiin. Tuomareilla työholismia esiintyi eniten nuoremmilla, kun taas esittelijöillä työholismia esiintyi eniten keski-ikäisillä (46–55-vuotiailla).

Työholismilla oli työn imuun verrattuna päinvastaisia yhteyksiä hyvinvointiin. Siinä missä usein työn imua kokevat työntekijät olivat muita tyytyväisempiä elämäänsä ($r = .44$), työholismista kärsivät työntekijät olivat muita tyytymättömämpiä elämäänsä ($r = -.36$) ja kärsivät lisäksi muita useammin työuupumuksesta ($r = .54$).

Pakkomielteisesti työtään tekevät ja kohtuuttomasti työskentelevät työholistiset työntekijät kokivat työn häiritsevän kotiasioita selvästi muita enemmän ($r = .69$). Erityisesti heillä työ sekoittui myös vapaa-aikaan ($r = .62$). Työholismi nivoutui myös vähäiseen työstä irtautumiseen ($r = -.42$), univaikeuksiin ($r = .30$) ja sairaana työskentelyyn ($r = .36$). Tämä päti silloinkin, kun analyyseissä oli huomioitu työn määrälliset vaatimukset (työn ja kodin ristiriitakokemuksien kohdalla myös kotona asuvien lasten määrä vakioitu). Työholismi työntekijän sisäisenä ominaisuutena näytti siis vaikeuttavan työntekijän palautumista sekä työn ja kotielämän yhteensovittamista silloinkin, kun työntekijää kuormittavan työmäärän vaikutus oli otettu huomioon.

8.5 Yhteenveto

Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen – erityisesti töiden vieminen kotiin ja töiden tekeminen viikonloppuisin – oli yleisissä tuomioistuimissa tavallista. Korkeimman oikeuden tuomareille töiden vieminen kotiin ja viikonlopputyöt oli erityisen yleistä, ja heistä yli kolmannes teki tavallisesti töitä lomallakin. Lisäksi valtaosa vastanneista oli viimeisen vuoden aikana mennyt vähintään kerran sairaana töihin ja lähes puolet oli tehnyt näin toistuvasti. Sairaana työpaikalla työskentely oli esittelijöillä hieman tuomareita yleisempää.

Korkeimman oikeuden ja hovioikeuden osalta työn rasituksista palautuminen näytti osin puutteelliselta: korkeimman oikeuden tuomareilla ja esittelijöillä henkinen irtautuminen töistä vapaa-ajalla onnistui muita oikeusasteita huonommin. Tämä liittyi osin työn ja vapaa-ajan se-

koittumisen yleisyyteen korkeimmassa oikeudessa. Univaikeuksia oli sen sijaan eniten hovioikeuksien tuomareilla.

Yleisissä tuomioistuimissa koettiin yleisesti, että työ häiritsi kotielämää ja että koti rikastutti työtä. Esittelijät kokivat hieman tuomareita useammin työn häiritsevän kotielämää. Tämä selittyi osin sillä, että monella esittelijällä oli kotonaan pieniä lapsia. Kokemukset työn ja kodin välisestä ristiriidasta olivat yhteydessä työuupumukseen.

Työholismi – työntekijän pakkomielteinen suhde työntekoon ja määrällisesti kohtuuton työnteko – nivoutui alhaisempaan hyvinvointiin, työn ja kotielämän yhdistämisen ongelmiin sekä heikompaan palautumiseen. Esittelijöillä ja nuorilla tuomareilla ilmeni työholismia muita enemmän.

9 Alueelliset erot työoloissa ja hyvinvoinnissa

Tässä luvussa tarkastelemme alueellisia eroja tuomareiden ja esittelijöiden työoloissa ja hyvinvoinnissa. Ryhmäkokojen pitämiseksi riittävän suurina vertailuille olemme tehneet alueelliset tarkastelut hovioikeuspiirien mukaan (6). Teimme vertailut erikseen käräjä- ja hovioikeuksissa. Käräjäoikeudet on jaettu tässä hovioikeuspiireihin vanhan, ennen käräjäoikeusuudistusta 2010 vallinneen aluejaon mukaan.

9.1 Alueelliset erot käräjäoikeuksien välillä

Liitetaulukossa 4 on hovioikeuspiireittäin esitetty käräjäoikeuksien vastausprosentit sekä sukupuoli- ja ikäjakaumat ja vakinaisten/määräaikaisten työntekijöiden määrät. Työolo- ja hyvinvointivertailun luotettavuutta tukee se, että vastausaktiivisuus ei vaihdellut olennaisesti käräjäoikeuksissa hovioikeuspiirien välillä. Myös sukupuoli- ja ikäjakaumat olivat melko samanlaisia, vaikka Itä-Suomen hovioikeuspiirissä miesten suhteellinen osuus olikin hieman suurempi ja Helsingissä hieman pienempi kuin muualla. Samoin vakinaisten työntekijöiden osuudet olivat melko samansuuruisia eri alueilla. Itä-Suomen käräjäoikeuksissa tuomarit olivat ryhmänä muita vanhempia ja Rovaniemen käräjäoikeuksissa hieman muita nuorempia (Liitetaulukko 5). Itä-Suomen käräjäoikeuksissa vastanneiden joukossa oli hieman muita enemmän esimiehinä toimivia työntekijöitä. Kaiken kaikkiaan käräjäoikeudet olivat kuitenkin osallistumisaktiivisuuden ja taustatekijöiden mukaan varsin vertailukelpoisia.

Taulukoissa 8, 9 ja 10 on vertailtu käräjäoikeuksien tuomareiden työn vaatimuksia, voimavaroja, työhyvinvointia ja työssä suoriutumista hovioikeuspiireittäin. Profiileihin on laitettu merkki myönteisestä tilanteesta (vihreä +) tai kielteisestä tilanteesta (sininen –) silloin, kun kyseisen hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa työolotekijän keskiarvo on eronnut muiden käräjäoikeuksien keskiarvosta vähintään 0,2 verran.

Taulukko 8. Käräjäoikeuksien työn vaatimusten profiilit hoviiokeuspiireittäin. Myönteiset (+) ja kielteiset (-) poikkeamat perustuvat vähintään +/- 0,2 poikkeamaan muiden alueiden keskiarvosta.

	<i>Helsingin hoviiokeuspiiri</i>	<i>Itä-Suomen hoviiokeuspiiri</i>	<i>Kouvolan hoviiokeuspiiri</i>	<i>Rovaniemen hoviiokeuspiiri</i>	<i>Turun hoviiokeuspiiri</i>	<i>Vaasan hoviiokeuspiiri</i>
Työn määrällinen kuormitus			+	-		
Työmäärän epätasaisuus / ruuhkautuminen	-			-		+
Työ pakkotahtista			+	-		+
Oppimisvaatimukset		-				
Puuttuva aika koulutautumiseen				-		+
Tietotekniikan puutteet					+	-
Suuria organisatorisia tai rakenteellisia muutoksia	+	-			-	-
Merkittäviä työtapojen muutoksia	+	-				-
Median asettamat liisävaatimukset	-	-			+	
Käsittelyjen venyminen		-		-		
Istuntojen /käsittelyjen peruuntumiset	-		+			+
Päätöksenteon vaatimukset						
Työn emotionaaliset vaatimukset						

Taulukko 9. Käräjäoikeuksien työn voimavarojen profiilit hovioikeuspiireittäin. Myönteiset (+) ja kielteiset (-) poikkeamat perustuvat vähintään +/- 0,2 poikkeamaan muiden alueiden keskiarvosta.

	<i>Helsingin hovioikeuspiiri</i>	<i>Itä-Suomen hovioikeuspiiri</i>	<i>Kouvolan hovioikeuspiiri</i>	<i>Rovaniemen hovioikeuspiiri</i>	<i>Turun hovioikeuspiiri</i>	<i>Vaasan hovioikeuspiiri</i>
Vaikutusmahdollisuudet oman työn määrään		+				
Vaikutusmahdollisuudet työtehtävien järjestykseen				-		
Koettu työn yhteiskunnallinen merkitys					-	
Työilmapiiri	-	+				+
Oikeudenmukaisuus	-	+				+
Työpaikan yhteisöllisyys	-	+				+
Työtoverien ystävällisyys	-	+				+
Tuki kollegoilta						+
Päätöksentekoon osallistuminen						
Työn kehittävyys						
Palveleva johtaminen						

Taulukko 10. Käräjäoikeuksien hyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen profiilit hovioikeuspiireittäin. Myönteiset (+) ja kielteiset (-) poikkeamat perustuvat vähintään +/- 0,2 poikkeamaan muiden alueiden keskiarvosta. Stressi- ja työuupumusoireiden osalta profiili on kuitenkin täytetty jakaumatiedon perusteella.

	<i>Helsingin hovioikeuspiiri</i>	<i>Itä-Suomen hovioikeuspiiri</i>	<i>Kouvolan hovioikeuspiiri</i>	<i>Rovaniemen hovioikeuspiiri</i>	<i>Turun hovioikeuspiiri</i>	<i>Vaasan hovioikeuspiiri</i>
Stressioireet	-			-		+
Itse arvioitu terveys						+
Työkyky						+
Työuupumusoireet						
Työn imu						
Työssä suoriutuminen		+	+	-		

Helsingin hovioikeuspiirin (Helsingin, Espoon, Vantaan, Tuusulan ja Itä-Uudenmaan) käräjäoikeuksia kuvasivat osin suuret työn vaatimukset ja sosiaalisten voimavarojen puutteet. Tuomarit arvioivat ruuhkavaiheita aiheuttavan työmäärän epätasaisuuden muita käräjäoikeuksia useammin kuormitustekijäksi. Myös istuntojen peruuntumiset ja median asettamat lisävaatimukset koettiin muita käräjäoikeuksia yleisemmäksi räsistustekijäksi työssä. Sen sijaan käynnissä olevat rakenteelliset tai työtapojen muutokset tuomarit arvioivat pieniksi. Helsingin hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa arvioitiin työn sosiaaliset voimavarat heikommiksi kuin muualla. Esimerkiksi oikeudenmukaisuuden kokemukset olivat muita käräjäoikeuksia alhaisemmat. Toisin sanoen tuomarit kokivat muiden alueiden käräjäoikeuksia harvemmin, että työntekijöitä arvostettiin hyvin tehdystä työstä, että konfliktit selvitettiin reilulla tavalla, että johto otti työntekijöiden ehdotukset vakavasti ja että työ jaettiin oikeudenmukaisesti työpäikällä. Myös työpaikan ilmapiiri, yhteisöllisyys ja työtoverien ystävällisyys arvioitiin muita käräjäoikeuksia kielteisemmin Helsingin hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa. Suhteellisen usea tuomari kärsi erittäin suuresta stressistä, ja vastaavasti harvalla oli korkeintaan vähäisiä stressioireita (Kuvio 65).

Itä-Suomen hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa tuomarit arvioivat toisaalta useat työnsä vaatimustekijät muita käräjäoikeuksia suuremmiksi mutta samalla myös useat työn voimavarat muita käräjäoikeuksia paremmin toteutuneiksi. Tuomarit kokivat työn oppimisvaatimukset (työn vaikeuden ja kohtuuttomat vaatimukset jatkuvasta oppimisesta) ja median asettamat lisävaatimukset muita käräjäoikeuksia suuremmiksi. Käsittelyjen koettiin venyvän erityisen usein. Rakenteelliset tai työtapoja koskevat muutokset koettiin myös erityisen suuriksi Itä-Suomen käräjäoikeuksissa. Toisaalta tuomarit Itä-Suomen käräjäoikeuksissa arvioivat vaikutusmahdollisuutensa työmäärään muita käräjäoikeuksia paremmiksi ja työn sosiaaliset voimavarat (myönteisen ilmapiirin, oikeudenmukaisuuden, yhteisöllisyyden ja työtoverien ystävällisyyden) erityisen vahvoiksi. Omaa työssä suoriutumista (mm. oma pätevyys ja työn laatu) arvioitiin myönteisemmin kuin muissa käräjäoikeuksissa yleensä.

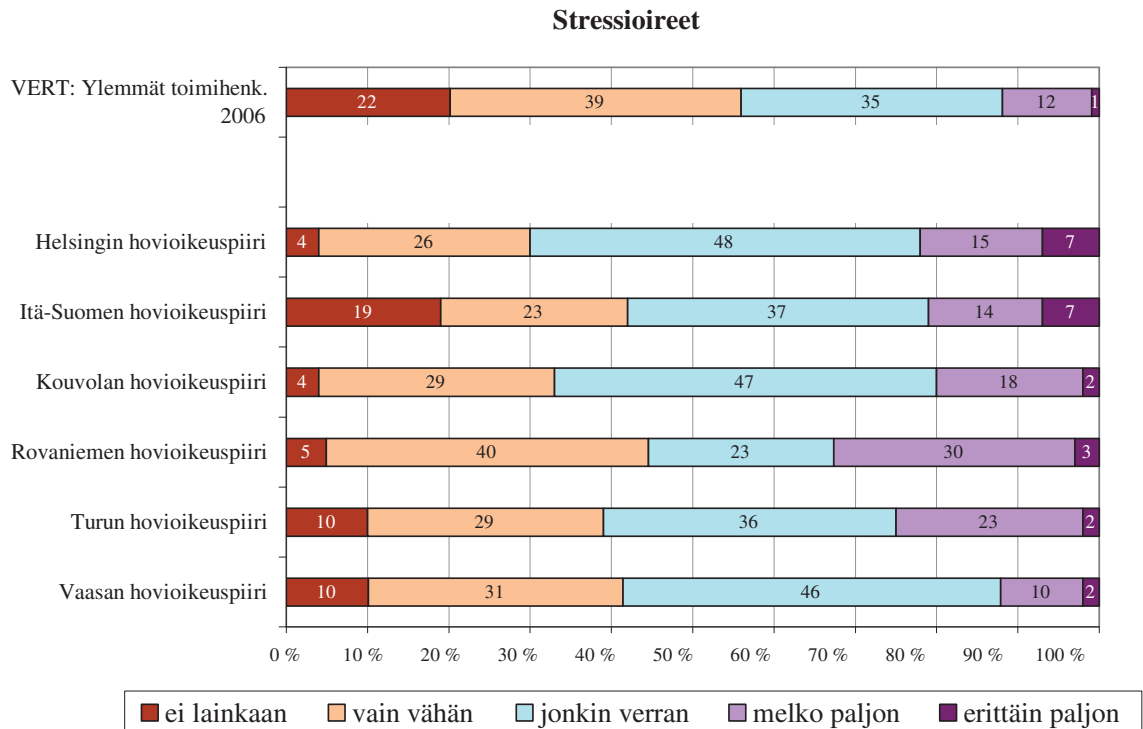
Kouvolan hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa työn vaatimukset arvioitiin osin muita käräjäoikeuksia pienemmiksi. Arviot työn määrällisestä kuormituksesta (esim. kiireestä ja kohtuuttomasta työmäärästä) olivat muita käräjäoikeuksia alhaisempia ja kokemus työn pakkotahtisuudesta harvinaisempaa. Tuomarit Kouvolan hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa arvioivat myös istuntojen tai käsittelyjen peruuntumiset muiden käräjäoikeuksien tuomareita harvinaisemmiksi. Kokemukset työn voimavaroista vastasivat muita käräjäoikeuksia. Työssä suoriutumista arvioitiin myönteisemmin kuin muissa käräjäoikeuksissa yleensä.

Rovaniemen hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa korostuivat useat työn vaatimukset muihin käräjäoikeuksiin verrattuna. Tuomarit arvioivat työn määrällisen kuormituksen ja ruuhkavaiheita aiheuttavan työmäärän epätasaisuuden suuremmiksi kuin muissa käräjäoikeuksissa yleensä. Samoin kokemukset työn pakkotahtisuudesta, kouluttautumiseen tarkoitetun ajan puuttumisesta ja istuntojen tai käsittelyjen venymisistä olivat yleisempiä kuin muualla. Rovaniemen hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa tehtiin myös pisimpiä työviikkoja. Vaikutusmahdollisuudet työtehtävien järjestykseen koettiin pienemmiksi kuin muissa käräjäoikeuksissa. Rovaniemen hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa hyvin monella tuomarilla esiintyi stressioireita. Lisäksi omaa työssä suoriutumista (mm. oma pätevyys ja työn laatu) arvioitiin kielteisemmin kuin muilla alueilla yleensä.

Turun hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa tuomareiden kokemukset vastasivat pääosin muiden käräjäoikeuksien tuomareiden arvioita. Myönteistä oli että, tietotekniikan puutteita koettiin muita käräjäoikeuksia harvemmin. Samoin median asettamat lisävaatimukset arvioitiin alhaisemmiksi kuin muualla keskimäärin. Sen sijaan rakenteelliset ja organisatoriset muutokset koettiin suuremmiksi kuin muiden hovioikeuspiirien käräjäoikeuksissa. Turun hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa tuomarit myös arvioivat hieman muita alhaisemmaksi työnsä yhteiskunnallisen merkityksen.

Vaasan hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa tuomareiden työolot näyttivät pääosin muita käräjäoikeuksia myönteisemmiltä. Ruuhkavaiheita aiheuttava työmäärän epätasaisuus arvioitiin pienemmäksi rasitustekijäksi kuin muualla. Samoin kokemukset työn pakkotahtisuudesta, istuntojen peruuntumisista tai kouluttautumiseen tarkoitetun ajan puuttumisesta olivat harvinaisempia kuin muissa käräjäoikeuksissa. Kaikki työn sosiaaliset voimavarat (myönteinen ilmapiiri, oikeudenmukaisuus, yhteisöllisyys, kollegoilta saatu tuki ja työtoverien ystävällisyys) arvioitiin vahvemiksi kuin muualla Suomessa. Samalla kuitenkin Vaasan hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa tietotekniikan puutteet sekä käynnissä olevat rakenteelliset ja työtapojen muutokset koettiin suuremmiksi kuin muualla maassa. Vaasan alueella tuomareilla oli muita vähemmän stressioireita, ja he arvioivat sekä terveydentilansa että työkykynsä paremmaksi kuin tuomarit muissa käräjäoikeuksissa yleensä.

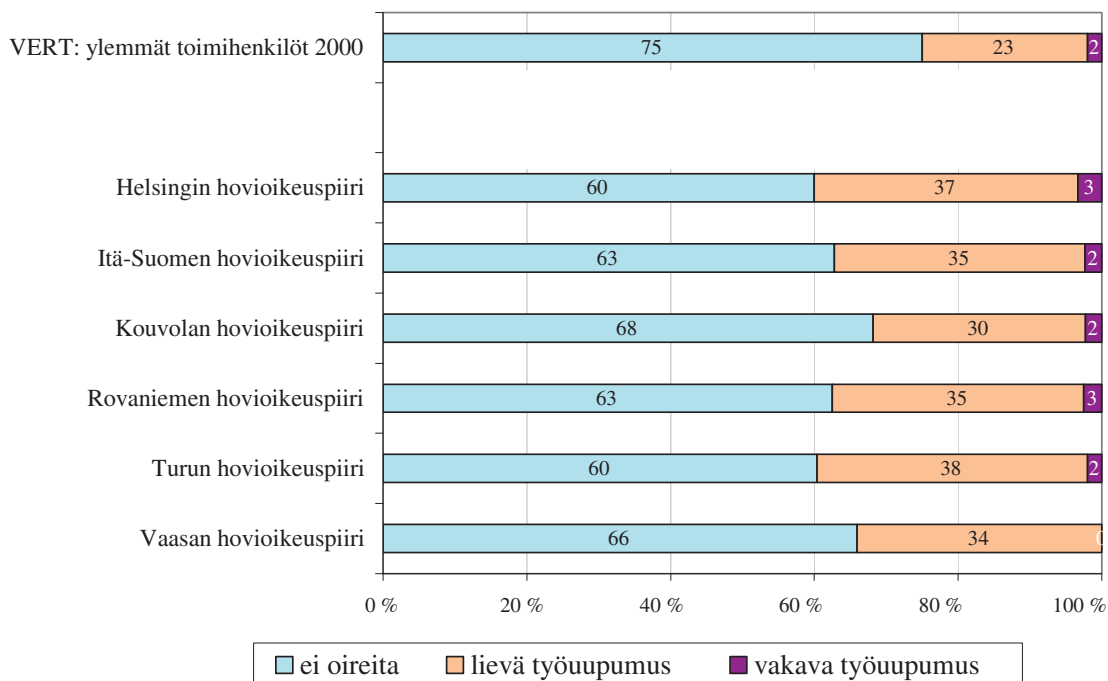
Työuupumusoireet olivat eri alueilla kutakuinkin yhtä yleisiä (Kuvio 66). Kouvolan ja Vaasan hovioikeuspiirien käräjäoikeuksissa tuomareilla oli työuupumusoireita hieman muiden alueiden tuomareita vähemmän. Työn imun suhteen käräjäoikeudet eivät alueellisesti eronneet toisistaan.



Kuvio 65. Tuomareiden stressioireet käräjäoikeuksissa hovioikeuspiireittäin (suhteelliset osuudet).

Käräjäoikeuksien tuomareiden työoloja ja hyvinvointia vertailtiin lopuksi vielä tuomioistuinten koon mukaan siten, että suurimpia käräjäoikeuksia verrattiin muihin käräjäoikeuksiin. Tuomareiden määrän ja henkilötövuosien perusteella suurimmiksi rajattiin Helsingin, Espoon, Vantaan, Lahden, Turun, Tampereen ja Oulun käräjäoikeudet. Näin jakaen suurimmissa käräjäoikeuksissa työskenteli 179 ja pienemmissä 221 kyselyyn vastannutta tuomaria. Näin kahta ryhmää verraten tuli esiin joitakin tilastollisesti merkitseviä eroja suurimpien käräjäoikeuksien ja muiden välillä. Vaikka käräjäoikeudet eivät eronneet työn määrällisessä kuormituksessa tai työtuntien määrässä, isommissa käräjäoikeuksissa koettiin kuitenkin pienempiä useammin, että päätöksenteon vaatimukset (mm. monimutkaiset päätökset ja jatkuva kiinteä keskittyminen) olivat työssä erittäin suuria, kouluttautumiseen tarkoitettua aikaa puuttui ja että emotionaaliset vaatimukset (mm. tunteita kuohuttavat tilanteet ja tunteiden 'nieleminen') olivat suuria. Työn voimavaroista ilmapiiri, yhteisöllisyys, oikeudenmukaisuus ja työtörien ystävällisyys arvioitiin isommissa käräjäoikeuksissa vähäisemmiksi. Myös stressiä esiintyi enemmän isoimmassa käräjäoikeuksissa. Muiden hyvinvoinnin osoittimien tai työssä suoriutumisen suhteen kaksi käräjäoikeusryhmää eivät eronneet toisistaan.

Työuupumus



Kuvio 66. Tuomareiden työuupumus kärjäoikeuksissa hovioikeuspiireittäin.

9.2 Alueelliset erot hovioikeuksien välillä

Liitetaulukossa 6 on esitetty hovioikeuksien vastausprosentit sekä sukupuolijakaumat ja vakinaisten/määräaikaisten työntekijöiden suhteelliset osuudet. Turun hovioikeudessa vastausprosentti oli hieman muita hovioikeuksia alhaisempi. Sukupuolijakaumat vastasivat tyydyttävästi toisiaan, vaikka Helsingin hovioikeudessa vastanneiden joukossa naisten osuus olikin suhteellisesti muita hovioikeuksia suurempi ja Vaasan hovioikeudessa muita pienempi. Määräaikaisten virkasuhteiden osuus vaihteli hovioikeuksittain jonkin verran. Helsingissä ja Turussa esittelijöitä ja samalla määräaikaisia oli suhteellisesti eniten ja Vaasassa vähiten. Aineisto kuitenkin vastasi melko hyvin hovioikeuksien tilannetta, koska vakinaisten ja määräaikaisten välillä ei ollut merkittäviä eroja osallistumisaktiivisuudessa.

Hovioikeudet olivat keskenään vertailukelpoisia myös esimiehinä toimivien suhteellisten osuuksien ollessa hovioikeuksissa samansuuruisia. Itä-Suomen hovioikeudessa työntekijät olivat hieman muita vanhempia ja Rovaniemellä nuorempia (Liitetaulukko 7).

Taulukoissa 11, 12 ja 13 on vertailtu hovioikeuksien työn vaatimuksia, voimavaroja, työhyvinvointia ja työssä suoriutumista hovioikeuspiireittäin. Profiileihin on laitettu merkki myönteisestä tilanteesta (vihreä +) tai kielteisestä tilanteesta (sininen –) silloin, kun kyseisen hovioikeuden työolotekijän keskiarvo on eronnut muiden hovioikeuksien keskiarvosta vähintään 0,2 verran.

Helsingin hovioikeudessa tuomarit ja esittelijät arvioivat työn määrällisen kuormituksen (mm. kiireen ja kohtuuttoman työmäärän) suuremmaksi kuin muissa hovioikeuksissa. Myös kokemukset työn pakkotahtisuudesta ja koulutukseen tarkoitetun ajan puuttumisesta olivat yleisempiä kuin muissa hovioikeuksissa yleensä. Tietotekniikka koettiin samoin puutteelliseksi verrattuna muuhun maahan. Vaikka Helsingin hovioikeus oli muuttamassa kesällä 2010, eivät työntekijät ennakoineet sen merkitsevän erityisen merkittävää muutosta työnsä kannalta. Helsingin hovioikeudessa työn voimavarat arvioitiin melko samanvahvaisiksi kuin muissa hovioikeuksissa. Kollegoilta saatu tuki koettiin kuitenkin muita hovioikeuksia vähäisemmäksi. Myös työhyvinvointi oli Helsingin hovioikeudessa puutteellista – tuomarit ja esittelijät kärsivät muita hovioikeuksia useammin stressioireista ja työuupumusoireista (Kuviot 67 ja 68). Lisäksi oma työkyky ja työssä suoriutuminen arvioitiin Helsingissä alhaisemmiksi kuin muualla maassa.

Itä-Suomen hovioikeudessa tuomareiden ja esittelijöiden työolot näyttivät hyviltä ja toimivilta suhteutettuna muihin hovioikeuksiin. Työn määrällinen kuormitus, ruuhkautumista aiheuttava työmäärän epätasaisuus, pakkotahtisuus kuten myös työn sisällölliset vaatimukset (päättöksen ja oppimisen vaatimukset) arvioitiin muita hovioikeuksia alhaisemmiksi. Kokemukset koulutukseen tarkoitetun ajan puuttumisesta olivat suhteellisen harvinaisia, samoin arviot vakavista tietoteknisistä puutteista. Työn vaatimuksina korostuivat ainoastaan median asettamat lisävaatimukset. Vastaavasti useat työn voimavarat koettiin Itä-Suomen hovioikeudessa vahvemmiksi kuin muissa hovioikeuksissa. Vaikutusmahdollisuudet työmäärään ja työtehtävien järjestykseen sekä osa sosiaalisista voimavaroista (myönteinen ilmapiiri, oikeudenmukaisuus ja tuki kollegoilta) arvioitiin erityisen myönteisesti. Ainoastaan työn yhteiskunnallisen merkityksen kokemus ei ollut Itä-Suomessa aivan yhtä suuri työn voimavara kuin hovioikeustyössä yleensä. Toimivat työolot näkyivät myös hyvinvoinnissa: tuomarit ja esittelijät kärsivät harvemmin stressioireista ja työuupumusoireista Itä-Suomen hovioikeudessa kuin muualla maassa. He myös kokivat työn imua useammin ja arvioivat työssä suoriutumisensa paremmaksi kuin muissa hovioikeuksissa yleensä.

Myös *Kouvolan hovioikeudessa* tuomareiden ja esittelijöiden tilanne näyttäytyi verrattain hyvänä. Työn määrällinen kuormitus arvioitiin muita hovioikeuksia pienemmäksi ja koulutukseen tarkoitettun ajan puuttuminen harvinaisemmaksi. Median ei koettu asettavan työlle yhtä suuria lisävaatimuksia kuin muualla maassa. Kouvolan hovioikeudessa tuomarit ja esittelijät kokivat kuitenkin olevansa suurten organisatoristen ja työtapojen muutosten keskellä. Työn sosiaalisista voimavaroista myönteinen ilmapiiri, oikeudenmukaisuus ja tuki kollegoilta nähtiin vahvoina resursseina. Samoin kuin Itä-Suomen hovioikeudessa arviot työn yhteiskunnallisesta merkityksestä olivat Kouvolan tuomareilla ja esittelijöillä hieman alhaisempia kuin muualla maassa yleensä. Työkyky arvioitiin Kouvolassa muita hovioikeuksia paremmaksi.

Rovaniemen hovioikeudessa tuomarit ja esittelijät arvioivat useat työn vaatimukset muita hovioikeuksia suuremmiksi. Samoin kuin Helsingin hovioikeudessa työn määrällinen kuormitus koettiin suurempana kuin muissa hovioikeuksissa yleensä. Myös kokemukset työn pakkotahtisuudesta ja koulutukseen tarkoitettun ajan puuttumisesta olivat yleisempiä kuin muualla maassa. Lisäksi kokemukset käsittelyjen venymisistä, suuri vastuu päätösten jälkeisistä ihmiskohtaloista ja median asettamista lisävaatimuksista olivat yleisiä. Silti Rovaniemen hovioikeudessa tuomarit ja esittelijät arvioivat työnsä voimavaroja melko samalla tavalla kuin muissa hovioikeuksissa. Vaikutusmahdollisuudet oman työn määrään arvioitiin kuitenkin muita hovioikeuksia pienemmiksi. Helsingin hovioikeuden tavoin moni työntekijä kärsi stressioireista (Kuvio 67). Työuupumusoireita oli jopa yli puolella työntekijöistä, mikä oli selvästi useammin kuin muissa hovioikeuksissa ja ylemmillä toimihenkilöillä yleensä (Kuvio 68).

Turun hovioikeudessa yhdistyivät kokemukset alhaisista työn vaatimuksista ja toisaalta voimavarojen puutteista. Tuomarit ja esittelijät arvioivat työn määrällisen kuormituksen, työn pakkotahtisuuden, työtapojen muutosten, median asettamat vaatimukset, käsittelyjen venymiset ja istuntojen peruuntumiset muita hovioikeuksia pienemmiksi kuormitustekijöiksi. Samalla kuitenkin työpaikalla vallitsevaa oikeudenmukaisuutta, työtoverien ystävällisyyttä ja työntekijöitä tukevaa, palvelevaa johtamista arvioitiin muita hovioikeuksia kielteisemmin. Kun hyvinvoinnin osoittimia tarkasteltiin samoilla kriteereillä kuin työolojen kohdalla (hyvinvointitekijän keskiarvo vähintään 0,2, päässä muiden hovioikeuksien keskiarvosta), ei Turun hovioikeus eronnut muista hovioikeuksista.

Vaasan hovioikeudessa tuomarit ja esittelijät arvioivat useat työn vaatimukset muita hovioikeuksia suuremmiksi ja osan työn voimavaroista heikommiksi kuin muualla maassa. Työn määrällinen kuormitus, ruuhkavaiheita aiheuttava työmäärän epätasaisuus, työn pakkotahti-

suus, koulutukseen tarkoitettun ajan puuttuminen, median asettamat lisävaatimukset, käsittelyjen venymiset ja istuntojen peruuntumiset arvioitiin kaikki suuremmiksi rasisitustekijöiksi kuin muissa hovioikeuksissa yleensä. Tämän lisäksi Vaasassa arvioitiin rakenteellisten ja työtapojen muutosten olevan tuomioistuimessa vastaushetkellä suuria. Työn suurten vaatimusten ohella työn voimavaroista vaikutusmahdollisuudet työn määrään ja työtehtävien järjestykseen arvioitiin vähäisiksi sekä työpaikan ilmapiiri muita hovioikeuksia kielteisemmäksi. Myönteistä oli, että työntekijät näkivät muita myönteisemmin työnsä yhteiskunnallisen merkityksen ja kokivat työnsä erityisen kehittäväksi (saivat tehdä vaihtelevia asioita, käyttää luovuuttaan ja kehittää itselle luontaisia kykyjä). Suhteellisen moni työntekijä kärsi stressioireista (Kuvio 67). Työuupumusoireita oli jopa yli puolella työntekijöistä, mikä on selvästi enemmän kuin ylempillä toimihenkilöillä yleensä (Kuvio 68).

Stressioireista kärsittiin useimmin Helsingin ja Rovaniemen hovioikeuksissa. Helsingissä ja Rovaniemellä lähes joka kolmannella (30 %) esiintyi melko tai erittäin paljon stressiä. Helsingin hovioikeudessa tilanne oli kuitenkin huolestuttavin, koska kaikista hovioikeuksista siellä oli vakavia stressioireita kokevia suhteellisesti eniten ja stressioireettomia suhteellisesti vähiten. Stressioireiden yleisyys Helsingin hovioikeudessa ei selittänyt naisten suurella suhteellisella osuudella – Helsingissä esiintyi eniten stressioireilua myös sukupuolittain tarkasteltuna.

Taulukko 11. Hovioikeuksien työn vaatimusten profiilit. Myönteiset (+) ja kielteiset (-) poikkeamat perustuvat vähintään +/- 0,2 poikkeamaan muiden hovioikeuksien keskiarvosta.

	<i>Helsingin hovioikeus</i>	<i>Itä-Suomen hovioikeus</i>	<i>Kouvolan hovioikeus</i>	<i>Rovaniemen hovioikeus</i>	<i>Turun hovioikeus</i>	<i>Vaasan hovioikeus</i>
Työn määrällinen kuormitus	-	+	+	-	+	-
Työmäärän epätasaisuus / ruuhkautuminen		+				-
Työ pakkotahtista	-	+		-	+	-
Päätöksenteon vaatimukset		+				
Oppimisvaatimukset		+				
Puuttuva aika koulutautumiseen	-	+	+	-		-
Tietotekniikan puutteet	-	+				
Suuria organisatorisia tai rakenteellisia muutoksia			-			-
Merkittäviä työtapojen muutoksia			-		+	-
Median asettamat liisävaatimukset		-	+	-	+	
Suuri vastuu ihmis-kohtaloista				-		-
Käsittelyjen venyminen				-	+	-
Istuntojen /käsittelyjen peruuntumiset					+	-
Työn emotionaaliset vaatimukset						

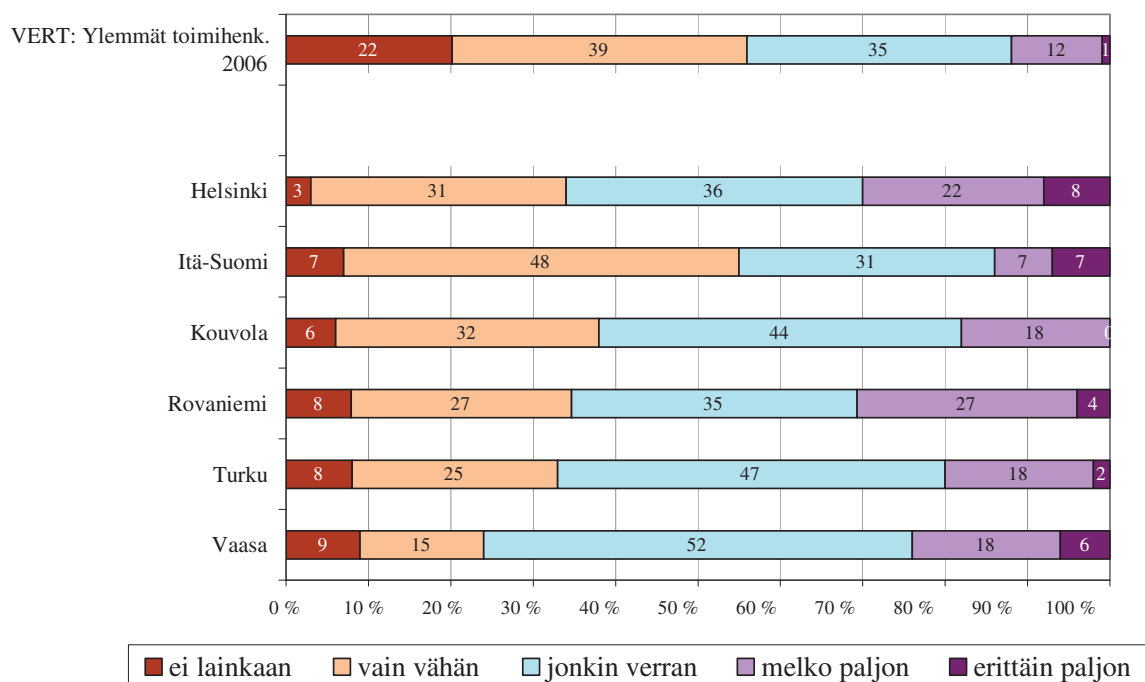
Taulukko 12. Hovioikeuksien työn voimavarojen profiilit. Myönteiset (+) ja kielteiset (-) poikkeamat perustuvat vähintään +/- 0,2 poikkeamaan muiden hovioikeuksien keskiarvosta.

	<i>Helsingin hovioikeus</i>	<i>Itä-Suomen hovioikeus</i>	<i>Kouvolan hovioikeus</i>	<i>Rovaniemen hovioikeus</i>	<i>Turun hovioikeus</i>	<i>Vaasan hovioikeus</i>
Vaikutusmahdollisuudet oman työn määrään		+		-		-
Vaikutusmahdollisuudet työtehtävien järjestykseen		+				-
Työn kehittävyys						+
Koettu työn yhteiskunnallinen merkitys		-	-			+
Työilmapiiri		+	+			-
Oikeudenmukaisuus		+	+		-	
Työpaikan yhteisöllisyys						
Työtoverien ystävällisyys					-	
Tuki kollegoilta	-	+	+			
Palveleva johtaminen					-	
Päätöksentekoon osallistuminen						

Taulukko 13. Hovioikeuksien hyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen profiilit. Myönteiset (+) ja kielteiset (-) poikkeamat perustuvat vähintään +/- 0,2 poikkeamaan muiden hovioikeuksien keskiarvosta. Stressi- ja työuupumusoireiden osalta profiili on kuitenkin täytetty jakaumatiedon perusteella.

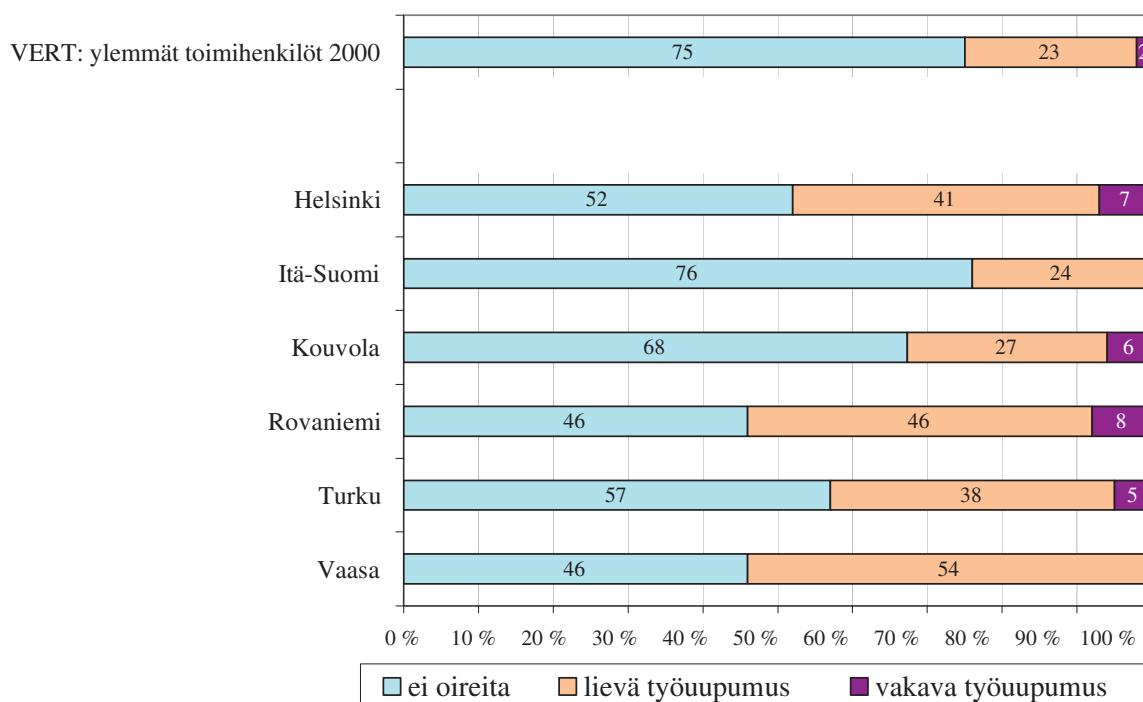
	<i>Helsingin hovioikeus</i>	<i>Itä-Suomen hovioikeus</i>	<i>Kouvolan hovioikeus</i>	<i>Rovaniemen hovioikeus</i>	<i>Turun hovioikeus</i>	<i>Vaasan hovioikeus</i>
Stressioireet	-	+		-		-
Itse arvioitu terveys						
Työkyky	-		+			
Työuupumusoireet	-	+		-		-
Työn imu		+				
Työssä suoriutuminen	-	+				

Stressioireet



Kuvio 67. Stressioireet hoviouksissa (keskiarvot).

Työuupumus



Kuvio 68. Työuupumus hoviouksissa.

9.3 Yhteenveto alueellisista eroista

Käräjäoikeuksissa tuomareilla näytti olevan hovioikeuspiireittäin vertailtuna keskenään osin erilaisia haasteita:

- *Helsingin hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa* korostuivat kokemukset työn ruuhkautumisesta, istuntojen peruuntumisista ja sosiaalisten voimavarojen puutteista. Valtaosalla tuomareista oli jonkin tasoisia stressioireita.
- *Rovaniemen hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa* korostuivat ennen kaikkea työn määrällinen kuormitus, ajan puute kouluttautumiseen ja käsittelyjen venymiset. Stressioireita oli monella tuomarilla, ja työssä suoriutuminen arvioitiin huonommaksi kuin muilla alueilla yleensä.
- *Itä-Suomen hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa* vallitsi toisaalta suuret työn vaatimukset, mutta myös tuomareita tukevat voimavarat, jotka kannattelivat hyvää suoriutumista työssä.
- *Kouvolan hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa* työn vaatimukset arvioitiin osin muita alueita alhaisemmiksi, ja tuomarit arvioivat suoriutumisensa työssä verrattain hyväksi.
- *Turun hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa* tuomareiden työolot vastasivat pääosin muiden käräjäoikeuksien tuomareiden arvioita.
- *Vaasan hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa* tuomarit voivat keskimäärin hyvin. Verraten alhaista stressioireilua, hyvää terveydentilaa ja työkykyä kannattelivat suhteellisen alhaiset työn määrälliset vaatimukset ja vahvat sosiaaliset voimavarat.
- Hyvinvoinnin osalta selkeitä alueellisia eroja ei tullut esiin, vaikka stressioireet olivat yleisimpiä Helsingin ja Rovaniemen hovioikeuspiirien käräjäoikeuksissa.
- Tuomioistuimia koskevat rakenteelliset tai työtapoja koskevat muutokset koettiin suurimmiksi Itä-Suomen, Turun ja Vaasan hovioikeuspiirien käräjäoikeuksissa.
- Suurimpien käräjäoikeuksien tuomarit kokivat muiden käräjäoikeuksien tuomareita useammin työssään stressiä ja arvioivat useammin osan työn vaatimuksista suurina sekä sosiaaliset voimavarat puutteellisina.

Hovioikeudet erosivat keskenään työolojen ja työhyvinvoinnin osalta:

- *Helsingin hovioikeudessa* tuomareita ja esittelijöitä kuormittivat muihin hovioikeuksiin nähden erityisen suuri työn määrä, työn pakkotahtisuus, koulutukseen tarkoitettun ajan puuttuminen ja tietotekniset puutteet. Kollegoilta saatu tuki koettiin puutteelliseksi. Muihin hovioikeuksiin verrattuna työntekijät voivat huonosti monilla työhyvinvoinnin osoittimilla tarkasteltuna.
- *Rovaniemen hovioikeudessa* kuormittivat erityisen suuri työn määrä, työn pakkotahtisuus, koulutukseen tarkoitettun ajan puuttuminen ja käsittelyjen venymiset. Vaikutusmahdollisuudet työn määrään koettiin vähäisiksi. Stressioireita ja työuupumusoireita oli verrattain monella työntekijällä.
- Myös *Vaasan hovioikeudessa* ilmeni kielteisiä poikkeamia. Helsingin ja Rovaniemen hovioikeuksien tapaan työn määrällinen kuormitus, työn pakkotahtisuus ja koulutukseen tarkoitettun ajan puuttuminen koettiin suuriksi kuormitustekijöiksi. Lisäksi kokemukset ruuhkavaiheita aiheuttavasta työmäärän epätasaisuudesta, käsittelyjen venymisistä ja istuntojen peruuntumisista olivat muita hovioikeuksia yleisempiä. Vahvoina voimavaroina toimivat työn kehittävyys ja yhteiskunnallinen merkitys. Puutteita koettiin työhön liittyvissä vaikuttamismahdollisuuksissa ja työpaikan ilmapiirissä. Vaasan Hovioikeus näytti myös olevan muutosten kourissa. Lievää työuupumusta ilmeni yli puolella tuomareista ja esittelijöistä.
- *Itä-Suomen hovioikeudessa* työolot näyttäytyivät myönteisinä. Kokemukset työn määrällisestä ja sisällöllisestä kuormituksesta olivat muita hovioikeuksia vähäisempiä. Työpaikan kulttuuri koettiin oikeudenmukaiseksi ja ilmapiiri hyväksi. Stressi- tai työuupumusoireita oli harvalla työntekijällä. Työn imun kokemukset olivat yleisiä ja arviot työssä suoriutumisen olivat hovioikeuksista myönteisimmät.
- *Kouvolan hovioikeudessa* hyväksi arvioitua työkykyä näyttivät tukevan verrattain alhainen työn määrällinen kuormitus, riittävä aika ammatilliseen kehittymiseen ja riittävän vahvat sosiaaliset voimavarat. Tuomioistuimessa koettiin tapahtuvan verraten suuria rakenteellisia ja työtapojen muutoksia, mikä liittyi tuomiopiirin pienentymiseen.
- *Turun hovioikeudessa* yhdistyivät arviot yhtäältä verraten alhaisista työn vaatimuksista (mm. työn määrään ja käsittelyjen vähäisiin viivästymisiin liittyen) ja toisaalta sosiaalisten voimavarojen ja johtamisen puutteista.

10 Kehittämistarpeet kyselyn avovastauksissa

Kyselyn lopussa vastaajalta kysyttiin, oliko vielä joitain tärkeitä asioita, mitä ei lomakkeessa oltu kysytty ja oliko vastaajalla ehdotuksia työn, työyhteisön ilmapiirin tai ihmisten hyvinvoinnin parantamiseksi omalla työpaikallaan. Avovastauksia kirjoitti yhteensä 178 työntekijää. Ne luokiteltiin laajoihin teemallisiin kategorioihin. Yhteensä kommentteja oli näin jaoteltuna 240 kappaletta. Osin teemat ovat päällekkäisiä, ja osa pitkistä kommentteista on luokiteltu kahteen erilliseen luokkaan.

Taulukkoon 14 on koottu näiden kommenttien ja kehitysehdotusten määrät teemoittain alkaen määrällisesti suurimmista. Suurin kritiikki kohdistui riittämättömiin henkilöstöresursseihin (36 kommenttia). Kommenteissa peräänkuulutettiin lisää resursseja ja todettiin, ettei nykyinen henkilöstömäärä riitä työn tekemiseen, vaan työn määrä kuormittaa liikaa työntekijöitä. Lisäksi moni kriittinen kommentti (31) kohdistui joko keskijohtoon tai ylimpään johtoon. Osa totesi johdon etäiseksi, välinpitämättömäksi ja epäoikeudenmukaiseksi ja osa puolestaan kokemattomaksi ja lisäkoulutuksen tarpeessa olevaksi. Työyhteisöön kaivattiin muutenkin lisää avoimuutta, keskustelua, yhteisöllisyyttä ja keskinäistä kuuntelemista (12 kommenttia). Jonkin verran kommentoitiin myös määräaikaisen virkasuhteen aiheuttamaa kuormitusta (14), työsuorituksesta saadun palautteen tai työohjauksen puutteellisuutta (12) sekä työmäärän epätasaista ja epätasa-arvoista jakautumista (12).

Taulukko 14. Kyselyn avovastaukset (N = 240).

Kommentin teema/sisältö	Kommenttien määrä	Esimerkki
Henkilöstöresursseja tarvitaan lisää, tai nykyisin työ määrä ylittää resurssit	36	<p>"Työmäärä on kaiken aikaa lisääntynyt, kun väkeä on vähennetty."</p> <p>"Työmäärä tuomareilla on tätä nykyä resursien puutteen vuoksi täysin sietämätön"</p> <p>"Haluaisin delegoida joitakin työtehtäviä sihteerille tai ainakin jollekin."</p> <p>"Tarpeeksi työntekijöitä tekemään hommia!"</p> <p>"Tuntuu, että mieluummin antaisi puolet työtehtävistä pois."</p>
Johto etäinen, tarvitsee lisäkoulutusta tai toimii epäoikeudenmukaisesti	31	<p>"Henkilöjohtamiseen organisaation jokaisella tasolla tulee panostaa nykyistä enemmän. Esimiestehtävien kriteerit tulee määrittellä ja tehtäviin valita vain sopivia ja päteviä henkilöitä. Johtamiskoulutukseen tulee panostaa nykyistä huomattavasti enemmän."</p> <p>"Esimiestyö monissa tuomioistuimissa heikolla tasolla."</p> <p>"Esimiehet valittava muun pätevyyden kuin pelkkien työvuosien perusteella."</p>
Määräaikaisen virkasuhteen aiheuttama kuormitus	14	<p>"Määräaikaisten tilanteen parantaminen. On toisinaan raskasta odottaa veitsi kurkulla, jatkuuko määräys vai ei...On vaikea luottaa omaan ammattitaitoon tilanteessa, jossa työsuhde voi lähes milloin tahansa loppua"</p> <p>"Motivaatiota hoitaa virkaa on vaikeaa pitää yllä etenkin määräysten loppupuolella kun varmuus jatkosta tiedetään vasta niin myöhään."</p> <p>"Lisätöistä on vaikea kieltäytyä, kun ollaan määräaikaisia."</p>
Työn epätasainen ja epätasa-arvoinen jakaminen	12	<p>"Töiden oikeudenmukainen jakaminen ja ansaitun arvostuksen saaminen ovat todella tärkeitä jaksamisen kannalta. Tässä on kyllä parannettavaa!"</p> <p>"Töiden jakaantuminen epätasaisesti, ja osastojohtajien ja laamannin välinpitämättömyys tämän asian suhteen jatkuu vuodesta toiseen!"</p> <p>"Juttuja ei jaeta tuomareille satunnaisesti kuten oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin kuuluu, vaan pärtäkertoimen mukaan tunnellisille raskaat ja vaikeat jutut ja luusereille helpot ja vähän kuormittavat jutut."</p>

Taulukko 14 jatkuu...

Kommentin teema/sisältö	Kommenttien määrä	Esimerkki
<p>Avoimuuden, keskustelun, yhteisöllisyyden, keskinäisen kuuntelemisen puute työyksikössä</p>	12	<p>"Tuomarin työn itsenäisyydestä huolimatta toisen työn, erilaisten mielipiteiden arvostaminen/ kunnioittaminen. Toisten kuunteleminen"</p> <p>"Avoimuutta pitäisi lisätä, aitoa keskustelua eri vaihtoehdoista."</p> <p>"Työyhteisössä ei sallita avoimuutta eikä keskustelua!"</p>
<p>Työsuorituksesta saadun palautteen tai työnohjauksen puutteellisuus</p>	12	<p>"Palaute/ suora puhe kahden kesken, ei juurilua selän takana."</p> <p>"Myönteisen palautteen antamisen perinne puuttuu tuomioistuinlaitoksesta."</p> <p>"Työnohjauksesta ei juuri tuomioistuimissa puhuta, eikä taida olla kovin tunnettuakaan. Joskus olisin tunteiden purkua kaivannut, kun esim. on viikon istunut lasten hyväksikäyttäjäjuttua."</p>
<p>Palkan riittämättömyys työmäärään nähden tai palkkausjärjestelmän epäoikeudenmukaisuus</p>	10	<p>"Huono palkkaus ei ole realistisessa suhteessa työmäärään ja työn vastuullisuuteen"</p> <p>"Samasta työstä maksetaan eri palkkaa tai sattumanvaraisin perustein, kokemattomammalle saatetaan maksaa parempaa korvausta."</p>
<p>Työn ja yksityiselämän yhdistämisen vaikeus</p>	10	<p>"Suurin osa ajankäyttöön liittyvistä haasteista ja stressistä liittyy siihen että olen pienen lapsen vanhempi, ja lapsi on haettava päiväkodista aikaisin."</p>
<p>Tulostavoitteet ja valtion tuottavuusohjelma aiheuttavat pahoinvointia tai eivät ole mielekkäitä</p>	9	<p>"Tulostavoitteet ja niiden orjallinen noudattaminen ei sovi tuomioistuimeen."</p> <p>"Työilmapiiriä rasittaa kilpailu tulostavoitteiden toteutumisesta"</p> <p>"Valtion tehokkuusohjelman toteuttaminen pelkästään määrällisten kriteerien pohjalta tai pahimmillaan ilman mitään tutkimustietoa vaikutuksista heikentää tuomioistuinten toimintaedellytyksiä ja mahdollisuuksia kilpailla osaavasta työvoimasta yksityisen sektorin kanssa."</p>

Taulukko 14 jatkuu...

Kommentin teema/sisältö	Kommenttien määrä	Esimerkki
Käräjäoikeus- ja hovioikeusuudistuksen kritiikki - uudistukset kielteisiä tai tehdään jatkuvassa muutoksessa	8	<p>"Käräjäuudistuksessa jää enää hyvin vähän aikaa ihmisten hyvinvoinnin ja ilmapiirin parantamiseksi. Kaikki resurssit on pakko suunnata siten, että yhdistyminen onnistuisi ja asiat eivät kuitenkaan jäisi seisomaan ja ihmiset jaksaisivat."</p> <p>"Nykyisten jatkuvien muutosten keskellä (lainsäädännön jatkuvat muutokset, oikeuslaitoksen muutokset, käräjäoikeusuudistus jne.) olisi mukava saada tehdä rauhassa omia töitä."</p> <p>"Liian suurien yksiköiden muodostaminen tuhoaa hyvät työympäristöt, haasteellisen työn ja työn mielekkyyden ja 'vapaamatkustaminen' isoissa yksiköissä lisääntyy entisestään ja johtaminen tulee mahdottomaksi."</p>
Matkakäräjien kuormittavuus	8	<p>"Matkakäräjät pitkin matkoineen ja perättäisine, raskaine istuntopäivineen ja poissaoloineen kotoaan useimmiten liiankin rasittavia ja vaativat palautumisaikaa enemmän kuin nyt. Haittaavat pahasti vapaa-ajan viettoa ja perhelämää."</p>
Uudistukset ja muutokset työpaikoilla tehdään kuulematta henkilöstöä	7	<p>"Työpaikallani muutokset tehdään kysymättä mielipidettä niiltä, joiden työhön se vaikuttaa. Tämä aiheuttaa huomattavaa närää ja tyytymättömyyttä. asiasta päättävät eivät halua kuulla kritiikkiä suunnitelmista, joten ne ilmoitetaan vasta kun asiat on jo päätetty."</p> <p>"Organisaatiouudistus (KO) työstetään salassa sen sijaan, että asiasta puhuttaisiin avoimesti ja työntekijöitä kohdeltaisiin arvostavasti."</p>
Myönteinen kommentti työn voimavaroista, merkityksellisyydestä tai omasta motivaatiosta	6	<p>"Työn merkityksellisyys on paras kannustin ja palkinto, en koe työtäni olevan turhaa."</p>
Kyselyn kysymykset epäoleellisia tai puutteellisia	5	<p>"Edellä kysyttiin vain kummallisia kysymyksiä. ...paljon kysymyksiä, on muka tehokasta, sen sijaan että olisi kysytty muutama oikea kysymys."</p> <p>"Esim. työilmapiiriä olisi tullut arvioida erikseen viskaalien keskuudessa ja toisaalta suhteessa viskaalit-neuvokset."</p>
Tuomioistuinten rakenteeseen tai menettelykäyttöön liittyvä muutosehdotus	5	<p>"Nimitysmenettely vanhanaikaista ja kaipaisi uudistamista."</p> <p>"Turhat pääkäsitellyt pois. (lainsäädännön muuttaminen)."</p>

Taulukko 14 jatkuu...

Kommentin teema/sisältö	Kommenttien määrä	Esimerkki
Työn laatu ja merkitys on heikkenemässä	5	"Tällä hetkellä ratkaistujen juttujen määrää korostetaan liiaksi laadun kustannuksella..... Varsinkin vaikeisiin juttuihin ei nyt jää riittävästi aikaa perehtyä." "Työn tasoa ei voi enää ylläpitää edes työaikaa jatkamalla." "Koulutusta on tarjolla, mutta työkiireet estävät osallistumisen."
Työn tekijöiden välisten suhteiden vaikutus hyvinvointiin - eri tehtävissä työkentelevien työntekijöiden vaikeat työsuhteet	4	"(Esittelijöillä) tuomareihin nähden usein muodolliset ja etäiset suhteet."
Yleiset tuomioistuimet hierarkkisia ja 'jäykkä muutosille'	4	Työyhteisön jäykkä hierarkia rasittaa nuoria työntekijöitä" "Näistä (kyselyistä) ei vain koskaan seuraa mitään!"
Tietotekniikassa puutteita	3	"ATK-ohjelmat ja laitteet takkuaa joka päivä"
Ikääntymisen tuomat ongelmat psyykkisessä ja fyysisessä jaksamisessa	3	"Ikääntyminen otettava huomioon vaatimuksia asetettaessa." "Iän karttuminen tekee istunnot fyysisesti raskaammiksi. Palautumisaikaa tarvitaan enemmän."
Sukupolvenvaihdos tuomioistuimissa aiheuttaa ongelmia	2	"Tuomareiden ammattitaitoa tulisi jatkuvasti kehittää ja estää ammattiosaamisen katoaminen vuosina 2011-2016 suurten ikäluokkien poistuessa."
Riittämätön tuomarikoulutus tai täydennyskoulutus	2	"Työntekijöille tosiasiallinen mahdollisuus osallistua työtä tukevaan koulutukseen. Tässä on puutteita tarjolla olevan koulutuksen laadun ja määrän suhteen..." "Tuomarien täydennyskoulutukseen pitäisi panostaa enemmän ja taata kaikille mahdollisuus päästä sellaiseen."
Ei aikaa kouluttautua	2	"(Puutteita) erityisesti sen osalta, ettei työntekijän koulutuksesta johtuvaa poissaoloa noteerata millään tavalla ts. oletetaan työntekijän hoitavan saman määrän työtehtäviä kuin ne jotka eivät osallistu koulutukseen"
Työntekijöiden huomaavaisuudessa ja käytöstavoissa puutteita	2	"Käytöstapojen kohentaminen ja toisten huomioiminen."

Taulukko 14 jatkuu...

Kommentin teema/sisältö	Kommenttien määrä	Esimerkki
Tuomareiden turvallisuuspuutteellinen	1	"Rikosaines muuttuu: se on toisaalta järjestäytyneyttä ja toisaalta...auktoriteeteista välittämättömyyttä. Henkilökuntaan tulee kohdistumaan väkivaltaa tai sen uhkaa, mutta siihen ei reagoi paremmin yhteiskunta kuin työnantajakaan."
Muu	27	
Yhteensä	240	

11 Johtopäätökset ja suositukset

11.1 Yleisiä johtopäätöksiä

- 1. Työn suuret sisällölliset vaatimukset yhdistettyinä nykyiseen määrälliseen kuormitukseen uhkaavat tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvointia ja työn laatua. Merkkejä tuomareiden ja esittelijöiden jaksamisen ongelmista on olemassa. Stressioireet ja työuupumus ovat yleisiä.**

Tuomarin ja esittelijän työ yleisissä tuomioistuimissa koettiin sisällöllisesti erittäin haastavaksi. Työ vaatii ennen kaikkea jatkuvaa keskittymistä, monimutkaisia päätöksiä sekä pärjäämistä jatkuvasti monimutkaistuvan lainsäädännön kanssa. Samalla huomattava osa tuomareista ja esittelijöistä koki myös työn määrällisen kuormituksen kohtuuttomaksi ja työn tekemiseen tarkoitettun ajan riittämättömäksi. Yleisiä kokemuksia olivat toisaalta työn pakkotahtisuus ja toisaalta lainsäädännön jatkuva mutkistuminen. Työn määrällinen kuormitus näytti myös lisääntyneen kymmenessä vuodessa. Puolet työntekijöistä koki, ettei ehtinyt kouluttautua työssään. Pärjääminen tuomarin ja esittelijän työssä vaatisi kuitenkin aikaa ja mahdollisuuksia jatkuvalla oppimiselle. Työuupumusta esiintyi eniten työntekijöillä, joilla oli määrällisesti liikaa työtä, joilla työmäärän epätasaisuus toi ruuhkavaiheita työhön ja jotka eivät ehtineet kehittää itseään pysyäkseen mukana työn sisällöllisissä vaatimuksissa.

Moni tuomari ja esittelijä yleisissä tuomioistuimissa oli työssään kuormittunut, ja muun muassa sairaana työskentely oli yleistä. Sekä stressioireilu että lievä työuupumus olivat hyvin yleisiä verrattuna ylempiin toimihenkilöihin Suomessa, vaikka tilanne näyttikin hieman paremmalta kuin kymmenen vuoden takaisessa lakimiestutkimuksessa (Hakanen ym., 1999). Kaikki työuupumuksen ydinoireet – uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto – olivat yleisiä. Vastanneet arvioivat myös oman terveytensä hieman heikommaksi kuin suomalaiset ylempät toimihenkilöt. Työn suuren määrän ja työhyvinvoinnin näkökulmasta tilanne näyttää siis huolestuttavalta.

2. Tuomioistuinyössä on työn määrän ja sisällöllisten vaatimusten lisäksi monia muita kuormitustekijöitä, joita on voitava vähentää.

Työn sisällöllisten ja määrällisten vaatimusten lisäksi kuormitusta aiheuttivat yleisissä tuomioistuimissa henkilökohtaisia *ruuhkavaiheita aiheuttava työn epätasaisuus ja työn keskeytykset*. Vaikka yleisissä tuomioistuimissa monet ilmoittivat usein uppoutuvansa työhön, koettiin varsinkin käräjä- ja hovioikeuksissa usein, että kiireelliset asiat keskeyttivät meneillään olevan työn ja näin vaikeuttivat työhön paneutumista. Työn suuri määrä saattaa jo osaltaan tuoda työtaakkaan epätasaisuutta ja keskeytyksiä. Keskeytysten vähentäminen ja yksittäiseen työntekijään kohdistuvien työtehtävien parempi ennakointi ovat kuitenkin osittain myös työpaikkakohtaisia järjestelykysymyksiä. Niihin voidaan tuomioistuimissa vaikuttaa esimerkiksi työn jakoa kehittämällä. Henkilökohtaisen työtaakan epätasaisuutta voidaan mahdollisesti vähentää jatkossa, kun tuomioistuinten välisiä eroja pyritään vähentämään entistä paremmilla, asioiden laajuudet ja vaikeudet huomioivilla työmäärän mittareilla (Oikeusministeriö, 2010c).

Sanallista väkivaltaa asiakkaiden osalta oli kokenut lähes kolmannes viimeisen vuoden aikana, ja yli neljännes piti työtään yleisesti emotionaalisesti vaativana. *Emotionaalinen kuormittavuus* ei tulosten valossa toisaalta näytä ryhmätasolla erityisen yleiseltä kuormitustekijältä vaan pikemminkin yksittäiseltä kuormitustekijältä, joka tosin on yhteydessä työuupumukseen. Lisäksi vaikutti olevan yksilöllistä, koettiinko tuomarin puolueeton ja neutraali rooli suojaavana vai kuormittavana tekijänä. Kyselyn avovastauksista tuli myös ilmi, että mahdollisuus tunteita kuohuttavien tapausten ja turvattomuuden kokemusten purkamiseen esimerkiksi vertaisryhmässä tai työnohjauksessa pitäisi joka tapauksessa olla. Sama koskee asiakkaiden taholta tulevaa sanallista väkivaltaa.

Tiedossa ovat jo aiemmin olleet erityisesti korkeimmassa oikeudessa vaivaavat *tietotekniikan* toimintavarmuuden ongelmat (Toimintakertomus, 2009, 2010). Kuitenkin myös käräjä- ja hovioikeuksissa yli kolmannes koki tietotekniikan vanhanaikaiseksi tai ohjelmat puutteellisiksi. Varsinkin vanhemmat työntekijät kokivat omat tietotekniset taitonsa puutteellisiksi.

Määräaikaisten virkasuhteiden kuormittavuus tuli esiin sekä kyselyssä että sen avovastauksissa. Erityisesti tieto virkasuhteen jatkamisesta tuli valtaosan mielestä kohtuuttoman myöhään. Kyselyn avovastauksissa annetuista palautteista määräaikaisuuden aiheuttama kuormitus ja kielteiset vaikutukset hyvinvointiin, työmotivaatioon ja yksityiselämälle olivat kolmanneksi yleisin tema.

3. Tuomioistuintyössä myös innostutaan ja erityisesti uppoudutaan työhön. Työssä on monia voimavaroja, joita voidaan edelleen vahvistaa ja samalla ehkäistä leipääntymistä työssä. Työn imun kokemusten tukeminen edistää hyvää työsuoritusta sekä työn ja muun elämän myönteistä tasapainoa.

Vaikka työpahoinvointi oli yleisissä tuomioistuimissa verrattain yleistä, koki moni tuomari ja esittelijä työssään samalla työn imua – erityisesti uppoutumista ja omistautumista työhön mutta myös tarmokkuutta. Tämä vahvistaa kuvaa tuomarin ja esittelijän työstä toisaalta kuormittavana ja toisaalta palkitsevana työnä. Vastapainona työn monille kuormitustekijöille työn voimavaroina toimivat työn kehittävyys, merkityksellisyys ja osin myös vaikutusmahdollisuudet. Työssä opittiin jatkuvasti, hyödynnettiin luovuutta ja kehitettiin itselle ominaisia kykyjä. Lisäksi työn kehittävyys tuki työn imun kokemuksia. Tehtävätason työn voimavarojen lisäksi myös työn sosiaaliset voimavarat ylläpitivät työn imua ja vähensivät työuupumusrisiä. Tuki ja ystävällisyys työtovereilta sekä työpaikan yhteisöllisyys olivat verrattain yleisiä, ja myös ne osaltaan tukivat työn imua. Kuten aiemmassa kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa työn imu oli vahvasti yhteydessä työhön sitoutumiseen ja hyvään työssä suoriutumiseen.

On huomionarvoista, että juuri työn sosiaaliset voimavarat – ilmapiiri, oikeudenmukaisuus, yhteisöllisyys, ilmapiiri, työtoverien ystävällisyys – olivat sekä käänteisessä yhteydessä työuupumukseen että myönteisessä yhteydessä työn imuun. Vaikka tuomarin ja esittelijänkin työn suurimpina voimavaroina saatetaan yleisesti pitää itsenäisyyttä, viittaa tämä tutkimustulos siihen, että sosiaaliset voimavarat ja työpaikalla vallitsevat terveet työsuhteet saattavat olla vähintään yhtä tärkeitä jaksamiselle, hyvinvoinnille ja työstä nauttimiselle kuin työn itsenäisyys.

Monessa työn voimavarassa oli kuitenkin kehitettävää. Työntekijöistä vain puolella oli työtä tehdessään mahdollisuuksia arvioida, kuinka hyvin he suoriutuivat työssään. Esimiehiltä sai palautetta vain harva. *Palautteen saamisen puutteisiin* voi olla useita syitä. Voiko työmäärä olla niin suuri, ettei esimiehillä tai kokoonpanoja johtavilla tuomareilla ole aikaa tai energiaa antaa palautetta? Onko tämä merkki johtamiskoulutuksen puutteista? Entä voivatko työkuultuuria ja tuomioistuinten perustoimintaa palvelevat, muodolliset työnteon perinteet osin estää suoran kehittävän palautteen? Alkuhaastattelujen perusteella palautteen puute saattaa kytkeytyä myös epäselvyyteen esimiesten ja kokoonpanoja johtavien tuomareiden roolista. Jos varsinainen esimies ei toimi työntekijän kanssa asioiden käsittelyssä, voi hänen olla vaikea arvi-

oida työsuoritusta ja antaa palautetta. Kokoonpanoa vetävä tuomari tai neuvos puolestaan ei ehkä ymmärrä palautteen annon kuuluvan rooliinsa. Palautteen puute oli joka tapauksessa kielteisessä yhteydessä työn imun kokemuksiin ja lisäsi työuupumuksen riskiä.

Tuomareiden ja esittelijöiden itsenäisyys ja *vaikutusmahdollisuudet työhön* näyttäytyivät ristiriitaisina. Tuomarit ja esittelijät pystyivät pääosin tekemään työnsä haluamassaan järjestyksessä, mutta heidän vaikutusmahdollisuutensa työn määrään olivat hyvin vaatimattomat. Myös virallisen työajan puuttuminen koettiin alkuhaastatteluissa ristiriitaisena. Osa piti omaa ajanhallintaa ainoastaan myönteisenä asiana, joka mahdollisti esimerkiksi työn ja yksityiselämän joustavan yhteensovittamisen. Osa taas näki työajan puuttumisen edistävän kielteisesti työn rajattomuutta, minkä seurauksena suuri määrällinen kuormitus ei tullut näkyviin ja työn ja yksityiselämän tasapaino oli hankala saavuttaa. Tässä mielessä tuomarin autonomia työn voimavarana voi sisältää myös kielteisiä piirteitä.

Tuomareista ja esittelijöistä 16 %:lla työn imun taso oli matala. Tämä tarkoittaa, ettei yleisissä tuomioistuimissa ainoa työhyvinvoinnin haaste liity ylikuormittumiseen, vaan myös leipään-tyminen ja motivaation puute ovat melko yleisiä työpahoinvoinnin merkkejä tuomioistuimis-
sa. Tehtävätason (monipuoliset ja haastavat työtehtävät, työn tulosten näkeminen jne.) ja sosi-
aalisen tason (kannustava ja innostava työyhteisö ja johtajuus jne.) voimavarojen lisääminen
ehkäisee paitsi työuupumusta niin myös leipääntymistä työssä.

4. Työn ja vapaa-ajan välinen raja on yleisissä tuomioistuimissa usein liukuva.

Tuomareiden ja esittelijöiden oleellisena haasteena on huolehtia palautumisesta vapaa-ajalla.

Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen – erityisesti töiden vieminen kotiin ja töiden tekeminen viikonloppuisin – oli yleisissä tuomioistuimissa tavallista. Oikeusasteissa ylöspäin liikuttaessa myös työn ja vapaa-ajan sekoittuminen lisääntyi. Myös sairaana työskentely oli tuomareiden ja esittelijöiden keskuudessa varsin yleistä. Kaikissa ammateissa on jatkuvasti tilanteita, jossa työntekijä joutuu punnitsemaan sairaana työskentelyn etuja ja riskejä. Tuomioistuintyössä työmäärä saattaa kuitenkin asettaa erityisen suuria paineita sairaana työskentelyyn. Tällainen työtapa saattaa hyödyttää työntekijää ja työnantajaa lyhyellä aikavälillä, mutta sen on pidemmällä tähtäimellä todettu aiheuttavan jopa suurempia taloudellisia menetyksiä työnantajalle kuin sairauspoissaolot (esim. Johns, 2009).

Henkinen irtautuminen työstä oli yleisissä tuomioistuimissa heikkoa – vain kolmannes vastanneista arvioi unohtavansa työt, siirtävänsä työasiat mielestään tai olevansa ajattelematta työtä lainkaan vapaa-ajalla. On selvää, että vastuullisessa ja vaikeita päätöksiä vaativassa työssä työasioiden sulkeminen pois mielestä on hankalaa varsinkin, kun töitä myös tehdään kotona ja vapaalla. Irtautuminen työstä on kuitenkin palautumista edistävänä tekijänä pitkällä tähtäimellä tärkeä hyvinvoinnin edellytys (esim. Sonnentag, 2003). Siksi merkit henkisen irtautumisen vähäisyydestä ovat huolestuttavia sekä työn imun ylläpitämisen että työuupumuksen ehkäisemisen näkökulmasta.

5. Tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvointia on seurattava myös jatkossa ja työssä suoriutumisen indikaattoreita olisi hyvä kehittää.

Tämä tutkimus on pyrkinyt kertomaan kattavasti yleisissä tuomioistuimissa vallinneesta tilanteesta työolojen ja hyvinvoinnin osalta syystalvella 2009. Jatkossa yleisissä tuomioistuimissa työskentelevien tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvointia olisi hyvä seurata, jotta voidaan saada luotettavaa tietoa tuomioistuinten kohtaamien muutosten vaikutuksesta henkilöstön työhyvinvointiin. Erityisesti nykytilanteessa, jossa työhyvinvointi näyttäisi olevan uhattuna ja lievä työuupumus stressioireineen erittäin yleistä, on kehittämistoimien rinnalla myös tärkeää seurata tilanteen kehittymistä.

On todennäköistä, että työolot ja sen seurauksena myös tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvointi ja terveys muuttuvat jatkossakin. Taloudellinen taantuma on lisännyt käräjäoikeuksissa asiamääriä ja työmäärä ja muuttaa todennäköisesti edelleen asiarakenteita (Toimintaker-tomus, 2010). Tämä tutkimus ajoittui lokakuulle 2009, jolloin käräjäoikeudet suurimmaksi osaksi olivat valmistautumassa 1.1.2010 voimaan astuvaan käräjäoikeusuudistukseen. Jatko-tutkimukset voisivat kertoa, miten taloudellinen taantuma ja käräjäuudistus vaikuttavat asia-määrien ja muiden objektiivisempien osoittimien ohella hyvinvointiin ja työsuoritukseen. Tätä tutkimusta suunniteltaessa tutkijoiden käytettävissä ei ollut luotettavaa mittaria työssä suoriutumiselle. Olisi arvokasta, että työolojen ja hyvinvoinnin merkitystä työssä suoriutumisen ja laadukkaalle työtoiminnalle voitaisiin jatkossa arvioida. Tällaisen mittariston avulla voitaisiin myös arvioida työtilanteiden kuormittavuutta, kuormitusten jakautumista sekä tavoitteiden saavuttamista, ja siitä olisi epäilemättä hyötyä tuomioistuinten toiminnan arvioinnissa ja kehittämisesä laajemminkin.

Kun työoloja ja hyvinvointia seurataan jatkossa, saattaa olla oleellista huomioida myös tämän tutkimuksen ulkopuolelle jääneitä asioita. Tällaisia teemoja voisivat olla esimerkiksi matkakäräjät, käräjäoikeuksissa rikos- ja riita-asioita ratkoviin osastojen keskinäiset erot työoloissa, kehityskeskusteluihin liittyvät menettelyt ja istuntojen fyysinen kuormitus ikääntyvillä työntekijöillä. Ylipäänsä tarvittaisiin myös laadullista, kyselytutkimusten tuloksia syventävää haastattelututkimusta. Lisäksi jatkossa olisi keskeistä selvittää muidenkin kuin lainkäyttöhenkilökunnan työtilannetta tuomioistuimissa. On selvä, että suurissa muutoksissa myös kansliahenkilökunnan jaksaminen saattaa olla uhattuna.

Pitkittäistutkimuksena toteutettava seuranta mahdollistaisi nyt tehtyä tutkimusta luotettavammin työolo- ja hyvinvointitekijöiden välisten vaikutussuhteitten tarkastelun. Tällöin voitaisiin päätellä, mitkä tekijät erityisesti ennustavat tuomareiden ja esittelijöiden hyvinvoinnin ja terveyden muutoksia sekä toisesta suunnasta, miten työoloihin ja työhön vaikuttaa se, miten hyvinvoiva ja terve työntekijä on.

11.2 Johtopäätökset oikeusasteen ja toimenkuvan mukaan

Tutkimus toi esiin eroja työoloissa ja hyvinvoinnissa oikeusasteiden ja toimenkuvien välillä. Alla tuloksia vedetään yhteen oikeusasteittain. Työolo- ja hyvinvointiprofiilit on esitetty Taulukoissa 15 ja 16.

Käräjäoikeudet

Käräjäoikeuksissa tuomarit kokivat hyvin usein stressiä (jännittyneisyyttä, levottomuutta tai ahdistuneisuutta). Myös lievää työuupumusta esiintyi runsaasti, vaikkakin hieman vähemmän kuin hovioikeuksissa. Samoin kuin muissa oikeusasteissa työn määrällinen kuormitus oli suurta, kouluttautumiseen koettiin olevan liian vähän aikaa ja esimiehiltä saatiin palautetta turhan harvoin. Käräjäoikeuksien keskijohdossa työskentelevät osastopäälliköt olivat hovioikeuksien keskijohtoa tyytymättömämpiä saamaansa johtamiskoulutukseen, työnohjaukseen ja vertaistukeen.

Käräjäoikeuksissa tehtävää työtä erotti ylemmistä oikeusasteista ainakin vaatimus tehdä usein nopeita ratkaisuja ja tunnetason vaativuus. Myös vastaushetkellä lähestynyt käräjäoikeusuidistus näkyi tuomareiden arvioissa: Yli kaksi kolmasosaa koki työyksikössään tapahtuvan

vastaushetkellä suuria organisatorisia tai rakenteellisia muutoksia. Lisäksi lähes puolet vaki-
naisistakin käräjäoikeuksien tuomareista ennakoi työtehtävissään tapahtuvan vuoden sisällä
muutoksia.

Käräjätuomareiden jaksaminen näyttää olevan uhattuna tilanteessa, jossa stressiä ja työuupu-
musta jo esiintyi runsaasti, jossa rakenteelliset muutokset ovat suuria ja jossa taloudellinen
taantuma tuo edelleen lisää työtä ja kuormitusta käräjäoikeuksiin. Toisaalta käräjäoikeuksissa
oli hyvinvointia ja jaksamista tukevia sosiaalisia voimavaroja. Työpaikan ilmapiiri, yhteisölli-
syyt ja työtovereiden ystävällisyys koettiin käräjäoikeuksissa parempina kuin ylemmissä oike-
usasteissa. Tämä kannattelee varsinkin työn imua, jota koettiin useammin kuin hovioike-
uksissa.

Hovioikeudet

Hovioikeuksien tilanne näytti monessa suhteessa oikeusasteista kuormittavimmalta. Stressiä
ja työuupumusta esiintyi monilla työntekijöillä. Erityisesti työn määrällinen kuormitus (mm.
kohtuuton työmäärä ja kiire) sekä ruuhkavaiheita aiheuttava työmäärän epätasaisuus koettiin
hovioikeuksissa korkeinta oikeutta ja käräjäoikeuksiakin suurempina rasitustekijöinä. Samoin
suuret oppimisvaatimukset (mm. lisäkoulutusta vaativat tehtävät ja kohtuuttomat oppimispai-
neet) ja kouluttautumiseen tarkoitettujen ajan puuttuminen olivat yleisimpiä hovioikeuksissa.
Tästä johtuen ei ollut kovinkaan yllättävää, että myös oman työn laatu arvioitiin hovioikeuk-
sissa oikeusasteista heikoimmaksi. Hovioikeuksissa pystyttiin myös muita oikeusasteita har-
vemmin itse vaikuttamaan työtehtävien järjestykseen. Samoin kuin muissa oikeusasteissa pa-
lautetta esimiehiltä ei saatu riittävän usein.

Työn kehittävyys ja laaja yhteiskunnallinen merkitys kuitenkin kantoi työn imua ja erityisesti
työhön uppoutumista, joita koettiin usein. Hovioikeuksissa keskijohto oli myös tyytyväisem-
pää samaansa johtamiskoulutukseen, työnohjaukseen ja vertaistukeen kuin keskijohto kärä-
jäoikeuksissa.

Sen lisäksi, että stressi ja lievä työuupumus olivat yleisiä, *hovioikeuksien tuomareiden* arviot
omasta terveydestään olivat muita heikompia. Tämä ei selittänyt tuomareiden korkealla keski-
iällä. Hovioikeuksien tuomarit arvioivat työn oppimisvaatimukset (mm. lisäkoulutusta vaati-
vat tehtävät ja kohtuuttomat oppimispaikot) muita korkeammiksi. Tuomareiden hyvinvointia
uhkasivat korkeiden työn vaatimusten rinnalla tiettyjen työn voimavarojen puutteet: tuoma-

reista juuri hovioikeuksien tuomarit kokivat vaikutusmahdollisuutensa työssään vähäisimpinä ja työpaikan ilmapiirin kielteisimpänä. Lisäksi omat tietotekniset taidot arvioitiin selvästi muita tutkittavia puutteellisemmiksi.

Hovioikeuksien esittelijöiden työhyvinvoinnissa oli selviä puutteita. Stressioireita, uupumusasteista väsymystä ja kyynistyneisyyttä esiintyi erityisen paljon, ja myös omistautumisen ja tarmokkuuden kokemukset olivat muita harvinaisempia. Poikkeuksellisen moni oli työhönsä tyytymätön. Vaikka esittelijät eivät kokeneet työtään liian vaikeana, arvioivat he muita useammin koulutukseen tarkoitetun ajan puutteelliseksi. Koska hovioikeuksien esittelijät ovat usein tulevia alioikeuksien tuomareita, olisi riittävä kouluttautumiseen tarkoitettu aika erityisen tärkeää. Suuresta työpaineesta kertoo myös, että sairaana työskentely oli yleistä. Toinen esiin tullut vakava kuormitustekijä oli työyhteisöissä koettu sanallinen väkivalta (nimittely, pilkkaaminen, haukkuminen, aggressiivinen sävy, uhkailu), jota lähes neljännes hovioikeuksien esittelijöistä oli kokenut viimeisen puolen vuoden aikana.

Korkein oikeus

Korkeimmassa oikeudessa ylimpänä oikeusasteena työn määrällinen kuormitus koettiin alempia oikeusasteita matalammaksi. Työn määrä näytti jakautuvan korkeimman oikeuden tuomareilla ja esittelijöillä ajallisesti tasaisemmin, ja työssä oli muita vähemmän keskeytyksiä. Oppimisvaatimuksia, liian vaikeita tehtäviä tai ajanpuutetta kouluttautumiseen ei koettu kohtuuttomiksi. Työhyvinvointia tukivat työn kehittävyys ja sen suuri yhteiskunnallinen merkitys. Vahvan sitoutumisen lisäksi oma työssä suoriutuminen ja työn laatu arvioitiin erittäin korkeatasoiseksi.

Toisaalta työhön korkeimmassa oikeudessa liittyi joitakin erityisiä haasteita. Työ arvioitiin sisällöllisesti erittäin haastavaksi ja se vaati erityisesti jatkuvaa keskittymistä. Tietoteknisten ohjelmien toimintavarmuuden puutteet, vanhanaikaisuus ja tarpeellisten ohjelmien puuttuminen olivat merkittävä ongelma tutkimusajankohtana. Asiakkaiden taholta koettu sanallinen väkivalta oli myös yleistä.

Korkeimman oikeuden tuomarit arvioivat työn vaatimukset matalammiksi sekä työn voimavarat ja oman hyvinvointinsa muita paremmaksi lähes jokaisella mittarilla tarkasteltuna. Stressiä tai työuupumusta ei myöskään yleisesti esiintynyt, ja työn imua koettiin päivittäin. Jaksamista kannattelivat työn voimavarat, muun muassa työn kehittävyys ja yhteiskunnallinen merkitys.

Kuormittavina tekijöinä korostuivat kuitenkin erittäin pitkät työviikot, monimutkaiset päätökset, suuri vastuu ihmiskohtaloista ja lainsäädännön puutteet. Myös merkkejä palautumisen puutteista ilmeni: korkeimman oikeuden tuomareilla työ sekoittui vahvasti vapaa-aikaan ja henkinen irtautuminen työstä oli muita harvinaisempaa. Tämä uhkaa työn rasituksista palautumista, mikä pitkällä aikavälillä on olennaista erityisesti ikääntyvän tuomarikunnan jaksamiselle ja hyvinvoinnille. On kuitenkin syytä suhtautua lievällä varauksella tuomareiden hyvinvointia koskeviin tuloksiin, koska ryhmäkoko oli pieni ja korkeimman oikeuden tuomareiden osallistumisaktiivisuus muita jonkin verran alhaisempi.

Korkeimman oikeuden esittelijöiden tilanne näyttäytyi varsin kielteisenä. Lievä ja myös vakava työuupumus oli varsin yleistä. Erityisesti uupumusasteista väsymystä ja kyynistyneisyyttä esiintyi paljon. Suhteellisen harva esittelijä oli työhönsä tyytyväinen. Sairaana tehtiin runsaasti töitä, ja henkinen irtautuminen työstä oli heikompaa alempiin oikeusasteisiin verrattuna. Pahoinvointia näyttivät osaltaan aiheuttavan työn suuren työmäärän lisäksi vähäiset mahdollisuudet itsenäisiin töitä koskeviin päätöksiin, jäykäksi koettu työilmapiiri ja yhteisöllisyyden puutteet, palautteen vähäisyys ja holistinen, pakkomielteinen suhde työhön. Työpahoinvoinnin rinnalla koettiin kuitenkin myös työn imua ja työhön sitoutuminen oli kaikesta huolimatta vahvaa. Myönteistä oli myös oman terveydentilan ja työkyvyn arvioiminen hyväksi.

Taulukko 15. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen suuntaa antavat profiilit oikeusasteen ja toimenkuvan mukaan. Myönteinen (vihreä +), kielteinen (sininen –) tai erittäin kielteinen merkki (tummansininen – –) merkki on tehty vertailuaineistojen, ryhmienvälisen vertailun ja tutkijoiden tulkinnan perusteella. Korkeimman oikeuden tuomarit on jätetty kuvasta pois, koska heillä lähes kaikki työoloarviot olivat muita ryhmiä myönteisempiä.

	Tuomarit- käräjäoikeus	Tuomarit- hovioikeus	Esittelijät - hovioikeus	Esittelijät - KKO
Työn vaatimukset				
Työn määrällinen kuormitus	–	– –	– –	–
Oppimisvaatimukset		–		
Puuttuva aika koulutautumiseen	–	– –	– –	–
Sanallinen väkivalta			– (työyhteisössä)	– (asiakkailta)
Tietotekniikan puutteet				– –
Työn voimavarat				
Vaikutusmahdollisuudet oman työn määrään	–	–	–	–
Vaikutusmahdollisuudet työtehtävien järjestykseen		–	–	+
Itsenäisiä päätöksiä työssä	+	+	–	–
Työn kehittävyys ja koettu yhteiskunnallisen merkitys	+	+	+	+
Palautteen saaminen työstä	–	–	–	– –
Työilmapiiri	+		–	– –
Työpaikan yhteisöllisyys ja työtoverien ystävällisyys	+			

**Taulukko 16. Palautumisen, työn ja vapaa-ajan tasapainon ja hyvinvoinnin profiilit oikeusas-
teen ja toimenkuvan mukaan.**

	Tuomarit- käräjäoikeus	Tuomarit- hovioikeus	Esittelijät - hovioikeus	Esittelijät - KKO
Palautuminen sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino				
Henkinen irtautuminen				–
Sairaana työskentely			–	–
Töitä viikonloppuisin tai kotona		–		–
Hyvinvointi				
Stressioireet	–	–	–	–
Itse arvioitu terveys		–	+	+
Työuupumusoireet	–	–	– –	– –
Työn imu	+	+	+	+
Työssä suoriutuminen				+
Työkyky				
Sairauspoissaolot				

11.3 Johtopäätökset alueellisista eroista

Alueelliset erot käräjäoikeuksien ja hovioikeuksien välillä työolojen kokemuksissa ja hyvinvoinnissa vastasivat osin objektiivisempia, asiamäärien, siirtymien ja käsittelyaikojen alueellisia kehitystrendejä. Alla pyrimme suhteuttamaan kyselytutkimuksesta saatua tietoa kyseisiin objektiivisiin lukuihin ja tietoihin. On huomioitava, ettemme tässä pysty käsittelemään kaikkia tuomioistuinten kohtaamia muutoksia kyselytutkimuksen tuloksia tulkittaessa. Lisäksi tutkimuksen tuloksia voidaan vain rajallisesti tulkita ulkoisilla muutoksilla, kuten esimerkiksi asiakasmäärien kasvulla. Muut psykososiaaliset työolot, johtaminen ja työyhteisö ja esimerkiksi yksilölliset tekijät määrittävät nekin keskeisesti työhyvinvointia, kuten tutkimuksemme osoittaa.

Käräjäoikeuksien väliset erot hovioikeuspiireittäin

Helsingin hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa korostuivat kyselytutkimuksessa kokemukset työn ruuhkautumisesta, istuntojen peruuntumisista ja sosiaalisten voimavarojen puutteista. Valtaosalla tuomareista oli jonkin tasoisia stressioireita. **Johtopäätös: Helsingin hovioikeuspiirissä nykyinen asiamäärien nousu ja laajojen riita-asioiden pidentyneet käsittelyajat (Toimintakertomus, 2010) näkyvät stressioireiden yleisyytenä, mutta eivät kuitenkaan vielä hovioikeuspiirin tasolla työuupumuksen yleistymisenä.**

Rovaniemen hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa korostuivat kyselytutkimuksessa ennen kaikkea kokemukset työn määrällisestä kuormituksesta, kouluttautumiseen tarvittavan ajan puutteesta ja käsittelyjen venymisistä. Myös melko suuria stressioireita oli kolmanneksella tuomareista, ja työssä suoriutuminen arvioitiin muita hovioikeuspiirejä heikommaksi. **Johtopäätös: Vaikka asiamäärissä ja siirtymien määrässä ei ole nähtävissä kielteistä kehitystä viime vuosilta (ja laajat riita-asiat vähenivät Rovaniemen hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa 2008–2009) (Toimintakertomus, 2009, 2010), näyttää työn määrällinen kuormitus ja osin siitä seuraava vaikeus osaamisen ylläpitämiseen uhkaavan tuomareiden työhyvinvointia ja laadukasta työsuoritusta.**

Itä-Suomen hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa esiintyi kyselytutkimuksen mukaan toisaalta suuria työn vaatimuksia, mutta myös monia tuomareita tukevia työn voimavaroja, jotka kannattelivat hyvää suoriutumista työssä. **Johtopäätös: Myönteisiä tuloksia kyselytutkimuk-**

nessa saattavat selittää osaltaan viime vuosien kehitystrendit. Hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa oikeusprosessien kestot olivat verrattain lyhyitä vuonna 2008 (Toimintakertomus, 2009), ja laajat riita-asiat vähenivät viidenneksellä 2008–2009 (Toimintakertomus, 2010).

Kouvolan hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa työn kuormitustekijät arvioitiin kyselytutkimuksessa osin muita alueita alhaisemmiksi, ja tuomarit arvioivat suoriutumisensa työssä verrattain hyväksi. **Johtopäätös: Hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa oikeusprosessien kestojen lyhyys (Toimintakertomus, 2009) kertoo yhdessä kyselytutkimuksen myönteisten tulosten rinnalla voimavarojen riittävydestä työn vaatimuksiin nähden. Käräjäoikeusuudistus 2010 on pienentänyt hovioikeuspiiriä toisin kuin laajasti muualla maassa. Työhyvinvoinnin osalta tilanne näyttää melko hyvältä.**

Turun hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa tuomareiden työolot vastasivat kyselytutkimuksessa pääosin muiden käräjäoikeuksien tuomareiden arvioita. **Johtopäätös: Laajojen riita-asioiden määrä on Turun hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa kasvanut välillä 2008–2009, mutta esimerkiksi siirtymissä mitattuna tilanne on ollut parempi kuin Helsingin tai Kouvolan hovioikeuspiireissä (Toimintakertomus, 2010). Turun hovioikeuspiirin käräjäoikeudet näyttävät siis voivan ja pärjäävän suhteellisen hyvin.**

Vaasan hovioikeuspiirin käräjäoikeuksissa tuomarit voivat kyselyn perusteella hyvin. Verraten alhaista stressioireilua, hyvää terveydentilaa ja työkykyä kannattelivat muihin verrattuna suhteellisen alhaiset työn määrälliset vaatimukset ja vahvat sosiaaliset voimavarat. **Johtopäätös: Kyselyn tulokset vastaavat viimeaikaisia trendejä siirtymissä: Vaasan hovioikeuspiiri on ainoa, jossa siirtyneiden asioiden määrä ei noussut välillä 2008–2009 (Toimintakertomus, 2010). Tuomiopiiri on laajentunut käräjäoikeusuudistuksessa 2010, mutta uudistuksen asettamat haasteet eivät vielä näkyneet työoloissa tutkimushetkellä lokakuussa 2010. Tilannetta on seurattava.**

Käräjäoikeusuudistuksen vaikutukset hyvinvointiin eivät varmaankaan näkyneet vielä tässä tutkimuksessa. Vaasan hovioikeuden tuomiopiiri on laajentunut ja Kouvolan hovioikeuden tuomiopiiri supistunut vuoden 2010 alusta voimaan tulleessa uudistuksessa. Käräjäoikeusuudistuksen vaikutusten tarkastelu jää tulevaisuudessa toteutettavien selvitysten vastuulle. Tuomioistuimia koskevat rakenteelliset tai työtapoja koskevat muutokset koettiin suurimmiksi Itä-

Suomen, Turun ja Vaasan hovioikeuspiirien käräjäoikeuksissa. Käräjäoikeusuudistus näyttäisi tuntuvan erityisesti näiden alueiden työntekijöiden arjessa.

Hovioikeuksien väliset erot

Helsingin hovioikeudessa tuomareita ja esittelijöitä kuormittivat kyselyn perusteella muihin hovioikeuksiin nähden erityisen suuri työn määrä, työn pakkotahtisuus, koulutukseen tarkoitettun ajan puuttuminen ja tietotekniset puutteet. Myös kollegoilta saatu tuki koettiin puutteelliseksi. Muihin hovioikeuksiin verrattuna työntekijät voivat huonosti monella työhyvinvoinnin osoittimella tarkasteltuna. **Johtopäätös: Vaikka parina viime vuonna on käsittelyaikoja pystytty Helsingin hovioikeudessa lyhentämään, on asioiden siirtymä kasvanut ja asiat ovat muuhun maahan verrattuna laajoja (Toimintakertomus, 2010). Tukala tilanne näyttää heijastuvan työntekijöiden pahoinvointina ja työssä suoriutumisen heikentymisenä.**

Rovaniemen hovioikeudessa työntekijöitä kuormittivat kyselyn perusteella erityisen suuri työn määrä, työn pakkotahtisuus, koulutukseen tarkoitettun ajan puuttuminen ja käsittelyjen venymiset. Vaikutusmahdollisuudet työn määrään koettiin vähäisiksi. Stressioireita ja työuupumusoireita oli verrattain monella työntekijällä. **Johtopäätös: Vaikka laajat riita-asiat ovat vähentyneet Rovaniemen hovioikeudessa 2009, tuomioistuimessa kamppaillaan laajojen ja pitkien juttujen kanssa (Toimintakertomus, 2009, 2010), mikä näkyy työpahoinvointina. Myös matkakäräjien suuri määrä voi osaltaan selittää kuormittuneisuutta.**

Vaasan hovioikeudessa työn määrällinen kuormitus, työn pakkotahtisuus ja koulutukseen tarkoitettun ajan puuttuminen koettiin kyselyn perusteella suurina ongelmina. Lisäksi kokemukset työmäärän epätasaisuudesta, käsittelyjen venymisistä ja istuntojen peruuntumisista olivat muita hovioikeuksia yleisempiä. Puutteita koettiin myös työhön liittyvissä vaikuttamismahdollisuuksissa ja työpaikan ilmapiirissä. Lievää työuupumusta ilmeni jopa yli puolella tuomareista ja esittelijöistä. **Johtopäätös: Vaasan hovioikeudessa tuomarit ja esittelijät kokivat rakenteelliset ja työtapojen muutokset suurina johtuen käräjäoikeusuudistuksen tuomasta Vaasan hovioikeuspiirin laajenemisesta. Jo vuoden 2009 lopussa Vaasassa oli runsaasti pitkiksi venyneitä juttuja ja entistä enemmän siirtyneitä asioita (Toimintakertomus, 2010). Tuomiopiirin laajeneminen voi edelleen lisätä kuormitusta, mikä tällaisenaan näkyy työpahoinvointina. Myös matkakäräjien suuri määrä voi osaltaan selittää pahoinvointia.**

Itä-Suomen hovioikeudessa työolot ja hyvinvointi näyttäytyivät kyselytutkimuksessa myönteisinä. Työn määrällinen ja sisällöllinen kuormitus koettiin muihin hovioikeuksiin verrattuna vähäisiksi. Hovioikeuden työkuultuuri koettiin oikeudenmukaiseksi ja ilmapiiri hyväksi. Stressi- tai työuupumusoireita oli harvalla työntekijällä. Lisäksi työn imun kokemukset olivat yleisiä ja arviot työssä suoriutumisesta olivat hovioikeuksista myönteisimmät. **Johtopäätös: Myönteiset muutokset viime vuosina – saapuneiden asioiden vähentyminen ja käsittelyaikojen lyhentyminen (KKO, 2009) – näkyvät myös henkilöstön työhyvinvointina. Vaikka määräaikaisten esittelijöiden suuren määrän on koettu aiheuttavan paljon työtä hovioikeudessa (Toimintakertomus, 2010), ei tällainen kuormitus näy yleisellä tasolla kyselytutkimuksen tuloksissa.**

Kouvolan hovioikeudessa hyväksi arvioitua työkykyä näyttivät tukevan verrattain alhainen työn määrällinen kuormitus, riittävä aika ammatilliseen kehittymiseen ja riittävän vahvat sosiaaliset voimavarat. **Johtopäätös: Kouvolassa asiamäärät ovat vähentyneet viime vuosina sekä siirtymät vähentyneet ja käsittelyajat lyhentyneet vuonna 2009 (Toimintakertomus, 2009, 2010), mikä liittyy osin hovioikeuspiirin pienenemiseen. Tämä näkyy työntekijöiden vähäisessä kuormituksessa.**

Turun hovioikeudessa työn vaatimukset (mm. työn määrään ja käsittelyjen vähäisiin viivästymisiin liittyen) arvioitiin melko alhaisiksi. **Johtopäätös: Laajojen juttujen käsittelyt, pitkät käsittelyajat ja edelleen suuret siirtymien määrät Turun hovioikeudessa (Toimintakertomus, 2009, 2010) eivät näy kyselytutkimuksen tuloksissa. Verrattain heikko osallisuusaktiivisuus kyselyyn saattaa selittää myönteisiä tuloksia kyselyssä. Toisaalta esittelijöitä suhteessa tuomareiden määrään on eniten juuri Turussa, mikä saattaa ehkäistä kuormittumista. Sosiaalisissa voimavaroissa ja johtamisessa nähtiin kyllä puutteita.**

11.4 Suositukset

Jo edellä luku 11.1. tutkimuksen yleisistä johtopäätöksistä sisälsi ajatuksia siitä, mihin tutkimuksen perusteella tuomioistuimissa olisi jatkossa kiinnitettävä huomiota. Alla hahmottelemme tarkennetusti lisää yleisten tuomioistuimien työolojen ja työyhteisön kehittämistä koskevia suosituksia. Useimmat näistä suosituksista perustuvat ajatukselle, jonka mukaan työpai-
kat ja -yhteisöt, esimiehet ja yksittäiset työntekijät voivat toteuttaa pieniäkin muutoksia toimintatavoissaan ja vuorovaikutuskäytännöissään. Työn arjessa näillä muutoksilla voi olla jopa ratkaiseva merkitys töiden sujumiselle ja hyvinvoinnille. Lisäksi suosittelemme huomion suuntaamista työtehtävissä tarvittavan koulutuksen kehittämiseen. Kuitenkin myös jokaisella työntekijällä on vastuu omasta jaksamisestaan ja terveydestään. Sen takia hahmottelemme lopuksi joitakin suosituksia myös yksittäiselle työntekijälle. Huomionarvoista on, että työn laadun varmistaminen, liiallisen työkuormituksen ehkäisy ja työhyvinvoinnin riittävä tukeminen yleisissä tuomioistuimissa voivat edellyttää jatkossa laajempiakin toimia ja lisäresurssointia.

Suosituksia työpaikoille

1. Työn kuormitustekijöiden ja voimavarojen tunnistaminen ja käsittely muun muassa koulutuksen, vertausryhmien ja työnohjauksen keinoin

Vastuu työntekijän jaksamisesta ja terveydestä on työntekijän itsensä lisäksi työyhteisöllä ja esimiehellä. Esimiehen tulisi olla tietoinen henkilöstön työmäärästä ja työn järjestelyistä sekä olla tarvittaessa käytettävissä keskusteluissa työjärjestelyjen tarkoituksenmukaisuudesta ja muuttamistarpeista. Tilanteessa, jossa henkilöstön määrä on epäsuhtaisissa työyksikön työn määrällisten tavoitteiden kanssa, yksittäiseen työntekijään kohdistuvaa työn määrää ei pitäisi kasvattaa kuin sovituksi lyhyeksi ajanjaksoksi. Pitkällinen liiallinen työkuormitus vailla palautumisen mahdollisuutta aiheuttaa uupumusasteista väsymystä, kyynistyneisyyttä ja ammattillisen itsetunnon laskua, joista ajan myötä todennäköisesti seuraa vakaviakin terveysongelmia työntekijälle. Ylikuormitus johtaa pidemmällä tähtäimellä muunkin työyhteisön kuormittumiseen ja työn laadun laskemiseen. Henkilöstön kuormittumisen tunnistaminen ja esimiehen vastuu on sisällytettävä johtamiskoulutukseen.

Myös työntekijät voivat seurata toistensa jaksamista. Vaikka tilanteeseen puuttuminen voi tuntua vaikealta, voivat työtoverit rohkeasti kysellä toisiltaan, miten he voivat, keskustella

työjärjestelyistä ja rohkaista kuormittunutta keskustelemaan esimiehen ja/tai työterveyshuol-
lon kanssa. Vain harvoin voi kysymällä aiheuttaa vakavaa harmia. Haasteena on työn kuormi-
tustekijöiden ja kuormittavuuden varhaisten merkkien tunnistaminen ja puuttuminen. Tästä
syytä tietoa työn kuormitustekijöistä ja toisaalta kuormitukselta suojaavista työn voimava-
roista, työuupumuksesta ja sen ehkäisemisen keinoista työyhteisöissä on sisällytettävä henki-
löstökoulutukseen. Myös vertaisryhmätapaamisia kehittämällä, ryhmä- tai yksilötyöohjauk-
sessa sekä valmennuksessa voidaan käsitellä kokonaisvaltaisesti hyvinvointiin liittyviä asioita.
Lisäksi säännölliset terveystarkastukset tuomioistuimissa mahdollistavat osaltaan tarpeeksi
varhaisen puuttumisen.

2. Osaamisen ja ammatillisen kehittymisen turvaaminen

Nykytilanteessa, jossa työtä on määrällisesti paljon, näyttää tuomareiden ja esittelijöiden riit-
tävä työssä kehittyminen olevan uhattuna. Työn sisällöllinen vaativuus edellyttää kuitenkin
jatkuvaa kehittymistä, jotta tuomari ja esittelijä pysyvät mukana muuttuvan lainsäädännön ja
yhteiskunnan vaatimuksissa. Työmäärästä ja laadukkaasta työn jäljen varmistamisesta ei sel-
viä pidemmän päälle ilman kehittymismahdollisuuksia. Tuomioistuimissa olisi järjestettävä
kehitys- ja kouluttautumismahdollisuudet niin, ettei se merkitse vastaavasti kohtuutonta työ-
määrän kasautumista. Toisin sanoen pelkkä koulutuksen tarjolla olo ei riitä, vaan kouluttau-
tumiseen kulutettava aika pitäisi ottaa järjestelyissä huomioon kaikissa oikeusasteissa ja tuo-
mioistuimissa. Riittävät henkilöstö- ja talousresurssit ovat osaltaan perusedellytys kouluttau-
tumismahdollisuuksille.

3. Palautetta työsuorituksesta ja kannustusta

Kun tehdään vastuullista ja sisällöllisesti vaativaa työtä, on siitä ja muilta saatu myönteinen ja
tarvittaessa rakentavan ja hyödyllisen kriittinen palaute oleellista työhyvinvoinnille ja työmo-
tivaatiolle. Tutkimuksessa palautteen saaminen työstä ja esimieheltä sekä työn tulosten näke-
minen olivat yhteydessä sekä työuupumukseen että työn imuun tuomareilla ja esittelijöillä.
Esittelijät kokivat erityisesti, ettei itse työnteko antanut mahdollisuuksia oman työn arvioitiin.
Lisäksi sekä tuomarit että esittelijät jäivät usein ilman esimiehen palautetta. Ilman palautetta
työntekijä kokee yleensä myös, ettei hänen työtään ja ponnistelujaan arvosteta. Kehittävän
palautteen antamista on monta hyvää syytä lisätä.

Tutkimuksen alkuhaastatteluihin ilmeni, että esimies–alais-suhteet ovat yleisissä tuomioistuimissa osin epäselviä. On syytä harkita, kuinka paljon palautteen vähyys aiheutuu tällaisesta rakenteellisesta seikasta. Osapuolille saattaa olla epäselvää, kuka tuntee toisen työn jäljen parhaiten ja kenen todella kuuluisi antaa palautetta työsuorituksesta. Toisaalta palautteen anton ei tarvitse olla muodollista eikä perustua vain asemaan organisaatiossa, vaan siihen tulee jokainen kiinnittää huomiota työn arjessa. Esimerkiksi esittelijöiden saaman palautteen työsuorituksestaan pitäisi olla luonteva osa tuomarin ja esittelijän yhteisiä istuntoja. On myös tärkeää, että jokainen voi itsekkin arvioida ja nähdä oman päivittäisen työsuorituksensa ja kokea siten tyydytystä aikaansaamisesta ja omasta pärjäämisestä. Palautteen antamisen ja vastaanottamisen käytäntöjen vahvistaminen on hieno mahdollisuus edistää hyvinvointia tuomioistuimissa.

4. Monipuolista johtamiskoulutusta ja tuomarinkoulutusta tuomioistuimiin

Yleisissä tuomioistuimissa olisi oltava johdonmukainen, oikeusasteiden sisällä yhtenäinen johtamiskoulutusjärjestelmä, joka sisältää henkilöstö- ja hallintojohtamisen koulutusta. Nykytilanteessa johto tarvitsee koulutusta myös työhyvinvoinnista, muun muassa henkilöstön kuormittumisen tunnistamisesta ja hallinnasta. Esimiehen roolia on tarvittaessa selkeytettävä ja esimiestaitoja vahvistettava, koska kaikilla henkilöstöä kannustavan ja oikeudenmukaisen johtamisen osa-alueilla arviot eivät olleet täysin tyydyttäviä, ja kyselyn avovastauksissa tuli esiin henkilöstön tyytymättömyyttä esimiesten johtamistaitoihin. Myös keskijohto oli itse tyytymätöntä saamaansa johtamiskoulutukseen. Nykyiset muutosprosessit varsinkin käräjäoikeuksissa vahvistavat johtamiskoulutuksen tarvetta tulevaisuudessa.

Tuomarin koulutus on Suomessa edelleen suunnitteilla. Siihen pitäisi tulevaisuudessa sisältyä myös henkilöstö- ja hallintojohtamisen koulutusta. Vaikka tuomari ei siirtyisi esimiestehtäviin, olisi asioita käsitteleviä kokoonpanoja johtavien tuomareiden osattava antaa varsinkin esittelijöille palautetta heidän tekemänsä valmistelutyön tasosta ja työssä suoriutumisesta. Tuomarit saattaisivat lisäksi hyötyä median kanssa toimimista tukevasta koulutuksesta. Varsinkin käräjäoikeuksissa tuomarit voisivat hyötyä tällaisesta koulutuksesta, sillä nykyisellään yli puolet heistä koki median aiheuttavan lisävaatimuksia työhönsä.

5. Työn sosiaaliset voimavarat entistä parempaan käyttöön tuomioistuimissa

Tuomioistuimissa tehtävän työn itsenäisyyden vastapainona tarvitaan työyhteisöjen sosiaalisia voimavaroja, joita ovat myönteinen työilmapiiri, yhteisöllisyys, ystävällisyys, oikeudenmukaiset ja reilut käytännöt sekä työtovereilta saatu tuki. Lähimmiltä työtovereilta saadun tuen lisäksi työpaikalla tulee vallita yleinen keskinäisen tuen ja oikeudenmukaisuuden ilmapiiri. Varsinkin kun työmäärä on suuri ja sisäiset uudistukset ja taloudellisen taantuma aiheuttavat muutoksia työyhteisöissä, olisi rakennettava nykyistä parempia mahdollisuuksia ja foorumeita yhteisille keskusteluille työtä koskeville asioille. Oikeudenmukaiseksi koetun työpaikan edellytyksiä ovat avoimuus ja riittävät keskusteluväylät. Tämä tarkoittaa läpinäkyvyyttä, avoimesti sovittuja ja selkiytettyjä pelisääntöjä sekä säännöllisten ja epämuodollistenkin työpalaverien järjestämistä. Jo olemassa olevia sosiaalisia voimavaroja voidaan käyttää myös asiakkaiden taholta tulevan sanallisen väkivallan sekä tunteita kuohuttavien ja järkyttävien tapausten purkamiseen vertaisryhmissä.

6. Työyhteisöissä ilmenevään sanalliseen väkivaltaan on puututtava ja asiakkaiden henkiseen väkivaltaan on oltava käsittelymahdollisuuksia

Esittelijöiden kokemaan työyhteisön sisäiseen sanalliseen väkivaltaan on hovioikeuksissa puututtava. Työpaikalla on oltava esillä selvät toimintaohjeet ja -käytännöt henkisen väkivallan ja kiusaamisen varalta ja niiden ehkäisemiseksi. Työntekijän on ilmoitettava lähiesimiehelle tai tarvittaessa suoraan ylemmälle esimiehelle tapahtuneesta sanallisesta väkivallasta. Kun yhdessä on selvitetty, mitä on tapahtunut, on esimiehellä vastuu puuttua asiaan. Työpaikan henkisen väkivallan ilmiöiden ei pidä antaa pitkittyä, vaan niihin on puututtava välittömästi, jolloin tilanteiden korjaaminenkin on helpointa.

Kokemuksia asiakkailta tulevasta sanallisesta väkivallasta tulisi pystyä jakamaan ja purkamaan. Tätä voi tehdä muun muassa omien kollegojen ja esimiehen kanssa, mutta mahdollisesti se tulisi ottaa yhdeksi kehittämiskohteeksi laajemminkin tuomioistuimissa.

7. Määräaikaisille tieto virkasuhteen jatkosta riittävän aikaisin

Kyselyssä, alkuhaastatteluissa ja avovastauksissa nousi esille määräaikaisten virkasuhteiden aiheuttama kuormitus ja epävarmuus. Suurimmaksi epäkohdaksi koettiin, ettei työntekijä saanut tietoa virkasuhteen jatkumisesta kuin vasta virkasuhteen loppuessa. Nykyinen käytäntö

virkasuhteen uusimisesta vasta viime hetkillä aiheuttaa usein tarpeetonta kuormitusta määräaikaisille työntekijöille ja herättää epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia, mitkä myös vähentävät työntekijän motivaatiota ja sitoutumista työhön.

8. Tietotekniset ongelmat olisi saatava ratkaistuksi

Korkeimmassa oikeudessa ja muissakin tuomioistuimissa tietoteknisten välineiden ja ohjelmien tulisi toimia luotettavasti. Nykyisessä työn kuormituksessa eivät lisäkuormitusta saisi lisätä työn perusedellytysten puutteet. Laitteiden ja ohjelmien tulisi myös vastata tämän päivän vaatimuksia, kun henkilöstö etsii ja yhdistelee tietoa monesta lähteestä. Koska tutkimuksessa tuli esiin myös riittämättömät ATK-taidot, pitäisi varsinkin hovioikeuksien tuomareiden ulottuvilla olla osaamista tukevaa ja heidän käyttämiinsä ohjelmiin osuvaa koulutusta.

Suosituksset jokaiselle tuomarille ja esittelijälle

1. Seuraa omaa hyvinvointiasi ja sen kehittymistä

Jokaisella työntekijällä on päävastuu omasta hyvinvoinnista ja terveydestä. Oman hyvinvoinnin seuraamiseen kuuluu sekä oman henkisen ja fyysisen tilan että työtilanteen realistisuuden tarkkailu. Välillä on pysähdyttävä pohtimaan, ovatko työn tavoitteet ja määrä tasapainossa omiin voimavaroihin nähden ja mihin suuntaan oma hyvinvointi on kehittynyt ja kehittymässä viime aikoina. Tuomioistuimissa saattaa vallita yksin pärjäämisen kulttuuri, mutta omaa hyvinvointia on ylläpidettävä rohkeasti ja aloitteellisesti. Jos huomaa jatkuvasti ylikuormittavansa ja on huolissaan omasta terveydestään, on asia otettava esille esimiehen kanssa. Ensimmäisessä työjärjestelyjä on tällöin yhdessä muutettava. Jos tämä ei riitä, on tukea saatavilla myös työterveyshuollosta. Hyvinvoiva, motivoitunut ja terve työntekijä on kaikkien etu!

2. Huolehdi riittävästä palautumisesta vapaa-ajalla

Työntekijöiden on huolehdittava palautumisestaan vapaa-ajalla. Tutkimuksemme mukaan palautuminen työn rasituksista on tuomareille ja esittelijöille tärkeää. Henkinen irtautuminen työstä onnistuu osalle ihmisiä helposti ja kuin itsestään. Suuri osa työntekijöistä kuitenkin tarvitsee jotakin aktiivista tekemistä irtautumiseen. Siinä auttavat esimerkiksi perhe, ystävät ja harrastukset. Liikunta ja sosiaalinen kanssakäyminen auttavat yleensä tehokkaasti irtautumaan

työmietteistä ja edistävät muutoinkin hyvinvointia. Rentoutuminen ja uni ovat toinen palautumisen edellytys. Toimivia rentoutusmenetelmiä on runsaasti tarjolla. Kuulostelee itseäsi, mikä sinulle tuottaa aitoa rentoutumista!

3. Sairaana ja vapaa-ajalla työskentely hallintaan

Sairaana työskentelyä ja varsinkin lomalla työskentelyä on itse pystyttävä hallitsemaan. Työn suuri määrä, vastuu ja työn innostavuus ohjaavat työntekijöitä tekemään töitä myös vapaa-ajallaan. Työpäivää venyttämällä ja työskentelemällä vapaalla voi osin ehkäistä seuraavan päivän tai viikon akuuttia työkuormitusta. Työntekijän kannattaa kuitenkin itse pyrkiä päättämään etukäteen, milloin tekee työtään ja milloin ei. On hyödyllistä asettaa selkeitä rajoja työlle aina, kun se tuntuu mahdolliselta, esimerkiksi takaraja, jolloin lähtee kotiin. Kun rajat työn ja vapaa-ajan välillä ovat itselle selkeitä, helpottuu henkinenkin irtautuminen työstä. Lisäksi on tärkeää, että tavallista pidemmän ja tiiviimmän työrupeaman jälkeen on myös riittävästi aikaa elpyä ja palautua rasituksista. Rajojen ja irtautumisen avulla työn imukin säilyy korkeana!

Viitteet

- Ahola, K. (2007). *Occupational burnout and health*. People and Work Research Reports 81, Työterveyslaitos. Väitöskirja.
- Ahola, K., Honkonen, T., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. (2004). Työuupumus Suomessa. Tervets 200 -tutkimuksen tuloksia. *Suomen lääkirilehti*, 4109-4114.
- Bono, J. & Judge, T. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, S5-S18 (Supplement 1)
- Chamberlain, J. & Miller, M. (2008). Stress in the Courtroom: Call for Research. *Psychiatry, Psychology and Law*, 15, 237-250.
- Chamberlain, J. & Miller, M. (2009). Evidence of Secondary Traumatic Stress, Safety Concerns, and Burnout Among a Homogeneous Group of Judges in a Single Jurisdiction. *Journal of American Academy of Psychiatry and the Law*, 37, 214-224.
- Daikoff, S. (2004). *Lawyer, know thyself*. American Psychological Association (APA). Washington, DC.
- Delgado, R. & Stefancic, J. (2008). Can lawyers find happiness? *Syracuse Law Review*, 58, 241-260.
- van Dierendonck, D. & Nuijten, I. (2010). The Servant-Leadership Survey (SLS). Development and Validation of Multidimensional Measure. Käsikirjoitus arvioitavana.
- van Dierendonck, D., Nuijten, I. & Heeren, I. (2009). Servant Leadership, key to followers well-being. In D Tjosvold & B Van Knippenberg (toim.), *Power and interdependence in organizations* (ss. 319-337). Cambridge: Cambridge University Press.
- Elo, A.-L., Leppänen, A., Lindström, K., & Ropponen, T. (1990). *TSK. Miten käytät työstressikyselyä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Elo, A.-L., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., & Lindström, K., ym., (2001). *QPS-Nordic-käsikirja*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ervasti, K. & Hertta Kallioinen, H. (2003). *Oikeudenkäyntimenettelyiden ongelmat ja prosessisäännösten soveltaminen*. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 202.
- Goodman, S. A. & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 54-75.
- de Godzinsky, V. (2007). *Selvitys asianajajien halukkuudesta hakeutua tuomarin uralle*. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 72.
- de Godzinsky, V. (2008). *Selvitys syyttäjien halukkuudesta hakeutua tuomarinuralle*. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 85.

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Psychology*, 5(1), 111-126.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley Publishing company, Lontoo.

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

Hakanen, J. (2004a). *Työuupumuksesta työn imuun - työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologia laitos. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J. (2004b). *Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen Hammaslääkäriliitto.

Hakanen, J. (2005). Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. *Työ ja ihminen*, 19, 49-70.

Hakanen, J. (2009a). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää*. Työsuojelurahasto, Tätä on tutkittu. Helsinki: Työsuojelurahasto. <http://www.tsr.fi/uutistori/tiedotteet/2009/tyonimuseelvitys20032009.html>

Hakanen J. (2009b). *Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale)*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J., & Perhoniemi, R. (2006). *Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa. Seurantatutkimus 2003-2006*. Työterveyslaitos ja Suomen Hammaslääkäriliitto 2006. Helsinki.

Hakanen, J. & Roodt, G. (2010). Using the Job Demands-Resources model to predict engagement: Analyzing a conceptual model. Teoksessa A.B. Bakker & M.P. Leiter (toim.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (ss. 85-101). New York: Psychology press.

Hakanen, J., Schaufeli, W. & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress: A special issue on work engagement*, 22, 224-241.

Hou, Y. & Li, Y. (2007). Job burnout of judges and its relevant factors. *Chinese Mental Health Journal*, 21, 787-790 (Abstrakti).

Ilmarinen, J. (1995). Työkykyindeksi. Teoksessa: *Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon mallieja ja keinoja*, s. 76–84. Matikainen E ym. (toim.). Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, Helsinki.

Johns, G. (2009). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, DOI: 10.1002/job.630.

- Judge, T., Erez, A., Bono J. & Thoresen, C. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Kalimo, R., Hakanen, J. & Toppinen-Tanner, S. (2006). *Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kallioinen, H. (2005). *Tuomareiden nimittämiskäytäntö 2004-2005*. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 65.
- Kammeyer-Mueller, J., Judge, T., Scott, B. (2009). The Role of Core Self-Evaluations in the Coping Process. *Journal of Applied Psychology*, 94, 177-195.
- Karasek, R.A. (1979). Job demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-309.
- Kauppinen, T. ym. (2010). *Työ ja terveys Suomessa 2009*. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work & Environmental Health*, 31, 438-449.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lindström, K., Hottinen, V., & Bredenberg, K. (2000). *Työilmapiiri- ja hyvinvointibarometri*. Helsinki: Työterveyslaitos, Psykologian osasto.
- Manderbacka, K. (1998). *Questions on survey questions on health*. Stockholm: Swedish Institute for Social Research.
- Niemi, J. (2009). Tehokkuus ja oikeusturva oikeudenkäynnin uudistuksissa. Teoksessa M. Lasola (toim.), *Oikeusolot 2009. Katsaus oikeudellisten instituutioiden toimintaan ja oikeuden saatavuuteen*. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimuksia. Helsinki.
- Oikeusministeriö (2006a). *Oikeusministeriön tulevaisuuskatsaus 2006*.
- Oikeusministeriö (2006b). *Tuomarinkoulutusjärjestelmä*. Työryhmämietintö 2006:11.
- Oikeusministeriö (2007). Rakennemuutoksella parempaan oikeusturvaan. *Oikeusturvapolitiikan toimintaohjelma 2007-2011*.
- Oikeusministeriö (2008). *Katsaus toimintaan. Oikeusministeriön vuosikatsaus 2008*.
- Oikeusministeriö (2009). *Oikeusministeriön toiminta- ja taloussuunnitelma 2010-2013*.
- Oikeusministeriö (2010a). Arviomuistio OM 20/41/2009 (15.1.2010).
- Oikeusministeriö (2010b). Hovioikeuksien lukumäärää ja sijoittumista tarkastellaan 2010 käynnistettävässä selvityshankkeessa (luettu 20.1.2010).
<http://www.om.fi/Etusivu/Ajankohtaista/Uutiset/Uutisarkisto/Uutiset2010/1247668254986>

- Oikeusministeriö (2010c). 29/2010 Yleisten tuomioistuinten asianhallinnan kehittäminen. (Julkaisut: <http://www.om.fi/1266333684945>)
- Partinen, M. & Gislason, T. (1995). Basic Nordic Sleep Questionnaire (BNSQ): a quantitated measure of subjective sleep complaints. *Journal of Sleep Research*, 4 (Suppl. 1), 150-155.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172.
- Perkiö-Mäkelä, M., ym. (2006). *Työ ja terveys - haastattelututkimus 2006*. Taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Rhode, D.(2008). Foreword: Personal satisfaction in professional practice. *Syracuse Law Review*, 58, 217-240.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). The MBI-General Survey. Teoksessa C. Maslach, S. E. Jackson & M. P. Leiter (toim.), *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.) (s. 19-26). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W., Taris, T. & Bakker, A. (2008). It Takes Two to Tango: Workaholism is Working Excessively and Working Compulsively. Teoksessa J. R. Burke & C. Cooper, *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*. Bingley, UK: Emerald.
- Schaufeli, W. B., Shimato, A. & Taris, T. W. (painossa). Being driven to work excessively hard. The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348.
- Scheier, M. & Carver C. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16, 201-228.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U. & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work and Stress*, 23, 330-348.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.

Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 204-221.

Tilastokeskus (2009a). Hovioikeuksien ratkaisut 2008.
<http://www.stat.fi/til/hovioikr/index.html>

Tilastokeskus (2009b). Käräjäoikeuksien siviiliasioiden ratkaisut.
<http://www.stat.fi/til/koikrs/index.html>

Tsain, F. & Chan, C. (2009). Occupational stress and burnout of judges and procurators. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 82*.

Toimintakertomus (2009). Yleiset tuomioistuimet ja työtuomioistuimien vuonna 2008. Korkeimman oikeuden, hovioikeuksien ja käräjäoikeuksien sekä työtuomioistuimen toimintakertomus.

Toimintakertomus (2010). Yleiset tuomioistuimet ja työtuomioistuimien vuonna 2009. Korkeimman oikeuden, hovioikeuksien ja käräjäoikeuksien sekä työtuomioistuimen toimintakertomus.

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L., & Tulkki, A. (1992). *Työkykyindeksi*. Työterveyslaitos, Helsinki.

Tuomivaara, S. & Seppälä, P. (2005). Implementation of a New Editorial System and Employees' Well-being - A Follow-up Study. Final Program HCI International 2005, of the 11th International Conference on Human-Computer Interaction; 2005. Volume 1 - Engineering Psychology, Health and Computer System Design, 75, Jul 22-27; Las Vegas, Nevada USA. [CD-ROM].

Xanthopoulou D., Bakker A.B., Heuven E., Demerouti E., & Schaufeli W.B. (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*, 345-56.

Yakren, S. (2008). Lawyer as Emotional Laborer. *University of Michigan Journal Law Reform, 42*, 141-184.

Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., & Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology and Health, 16*, 527-545.

Liitteet

Liitetaulukko 1. Vastanneiden taustatiedot tarkennetusti oikeusasteen ja toimenkuvan mukaan.

	Tuomarit- käräjäoikeus	Tuomarit- hovioikeus	Tuomarit- KKO	Esittelijät - hovioikeus	Esittelijät - KKO
<i>Sukupuoli</i>					
naisia	45 % (178)	44 % (64)	27 % (3)	63 % (78)	59 % (13)
miehiä	55 % (217)	56 % (80)	73 % (8)	37 % (46)	41 % (9)
<i>Ikäryhmä</i>					
alle 36 v.	4 % (17)	1 % (1)	–	53 % (66)	18 % (4)
36-45 v.	16 % (61)	10 % (13)	–	40 % (49)	55 % (12)
46-55 v.	35 % (136)	26 % (35)	33 % (3)	4 % (5)	23 % (5)
56 v. tai yli	44 % (170)	64 % (88)	67 % (6)	2 % (3)	5 % (1)
<i>(ikä – keskiarvo)</i>	<i>(ka 52, 5 v)</i>	<i>(ka 56, 3 v)</i>	<i>(ka 56, 1 v)</i>	<i>(ka 35,9 v)</i>	<i>(ka 41,5 v)</i>
<i>Kotona asuvia lapsia</i>					
ei lapsia kotona	58 % (224)	70 % (91)	73 % (8)	50 % (62)	36 % (8)
alle kouluikäisiä lapsia kotona	10 % (39)	7 % (9)	–	38 % (47)	45 % (10)
kouluikäisiä tai vanhempia lapsia kotona	32 % (125)	23 % (30)	27 % (3)	12 % (15)	18 % (4)
Yhteensä (N)	396	144	11	124	22

Liitetaulukko 2. Työtä koskevat taustatiedot oikeusasteittain ja toimenkuvan mukaan.

	Kaikki	KO	Hovioikeudet	KKO	Tuomarit	Esittelijät
Toimenkuva						
tuomari	79 % (551)	100 % (396)	54 % (144)	33 % (11)		
esittelijä	21 % (148)	–	46 % (124)	67 % (22)		
Esimiesasemassa						
ei	81 % (554)	77 % (302)	86 % (221)	94 % (31)	79 % (418)	93 % (135)
keskijohdossa	11 % (75)	11 % (43)	12 % (30)	6 % (2)	12 % (65)	7 % (10)
virastopäällikkönä	8 % (51)	12 % (45)	2 % (6)	–	9 % (49)	–
Vuodet lakimiestyössä						
0-5 v	9 % (62)	4 % (15)	18 % (47)	–	3 % (15)	32 % (47)
6-10 v	11 % (76)	4 % (17)	19 % (50)	28 % (9)	3 % (18)	39 % (57)
11-20 v	20 % (138)	23 % (88)	16 % (42)	26 % (8)	19 % (104)	23 % (34)
21-30 v	28 % (192)	36 % (139)	18 % (47)	19 % (6)	34 % (182)	5 % (7)
yli 30 v	32 % (223)	34 % (132)	31 % (82)	28 % (9)	41 % (221)	1 % (2)
Vuodet nykyisessä tehtävässä						
0-1 v	19 % (131)	15 % (61)	23 % (63)	24 % (7)	14 % (79)	34 % (51)
2-5 v	25 % (174)	23 % (91)	27 % (74)	31 % (9)	24 % (130)	29 % (43)
6-10 v	20 % (138)	15 % (60)	26 % (71)	24 % (7)	18 % (100)	24 % (36)
11-20 v	20 % (137)	23 % (92)	15 % (41)	14 % (4)	23 % (124)	9 % (13)
21-30 v	11 % (76)	16 % (64)	4 % (10)	7 % (2)	13 % (74)	1 % (2)
yli 30 v	5 % (32)	7 % (26)	2 % (6)	–	6 % (32)	–
Virkasuhteen luonne						
vakainainen	69 % (481)	77 % (306)	59 % (157)	55 % (18)	79 % (433)	32 % (47)
määräaikainen	20 % (143)	13 % (53)	31 % (82)	24 % (8)	11 % (58)	57 % (84)
vakainainen, mutta hoitaa tällä hetkellä määräaikaisuutta	11 % (77)	10 % (41)	11 % (29)	21 % (7)	11 % (60)	11 % (16)
Työtunnit viikossa						
0-29 t	2 % (16)	3 % (10)	2 % (6)	–	2 % (12)	3 % (4)
30-39 t	20 % (137)	21 % (84)	19 % (51)	6 % (2)	19 % (106)	21 % (30)
40-44 t	45 % (308)	45 % (178)	44 % (117)	41 % (13)	44 % (238)	49 % (70)
45-49 t	20 % (139)	20 % (78)	19 % (51)	31 % (10)	20 % (110)	19 % (28)
50 t tai yli	13 % (92)	12 % (46)	15 % (39)	22 % (7)	15 % (79)	8 % (12)
Yhteensä (N)	703	400	270	33	550	148

Liitetaulukko 3. Työn taustatiedot tarkennetusti oikeusasteen ja toimenkuvan mukaan.

	Tuomarit- käräjäoikeus	Tuomarit- hovioikeus	Tuomarit- KKO	Esittelijät - hovioikeus	Esittelijät - KKO
<i>Vuodet lakimiestyössä</i>					
0- 5 v	4 % (15)	–	–	38 % (47)	–
6-10 v	4 % (16)	1 % (2)	–	39 % (48)	43 % (9)
11-20 v	23 % (88)	11 % (16)	–	21 % (26)	38 % (8)
21-30 v	35 % (136)	30 % (43)	27 % (3)	2 % (2)	14 % (3)
yli 30 v	34 % (132)	57 % (81)	73 % (8)	1 % (1)	5 % (1)
<i>Vuodet nykyisessä tehtävässä</i>					
0-1 v	15 % (60)	12 % (17)	20 % (2)	37 % (46)	26 % (5)
2-5 v	23 % (90)	27 % (37)	30 % (3)	29 % (36)	32 % (6)
6-10 v	15 % (59)	27 % (37)	40 % (4)	27 % (33)	16 % (3)
11-20 v	23 % (91)	24 % (33)	–	6 % (8)	21 % (4)
21-30 v	16 % (64)	6 % (9)	10 % (1)	1 % (1)	5 % (1)
yli 30 v	7 % (26)	4 % (6)	–	–	–
<i>Vrkasuhteen luonne (itse ilmoitettu)</i>					
vakinainen	77 % (304)	82 % (118)	100 % (11)	31 % (38)	32 % (7)
määräaikainen	13 % (52)	4 % (6)	–	61 % (76)	36 % (8)
vakinainen, mutta hoi- taa tällä hetkellä mää- räaikaisuutta	10 % (40)	14 % (20)	–	7 % (9)	32 % (7)
<i>Työtunnit viikossa</i>					
0-29 t	2 % (9)	2 % (3)	–	2 % (3)	–
30-39 t	21 % (84)	15 % (22)	–	23 % (28)	10 % (2)
40-44 t	45 % (178)	40 % (57)	27 % (3)	50 % (60)	48 % (10)
45-49 t	19 % (76)	22 % (31)	27 % (3)	17 % (20)	33 % (7)
50 t tai yli	11 % (45)	20 % (29)	45 % (5)	8 % (10)	10 % (2)
Yhteensä (N)	396	144	11	124	22

Liitetaulukko 4. Käräjäoikeuksien tuomareiden vastausprosentit hovioikeuspiireittäin sekä jakaumat sukupuolen ja työn luonteen mukaan.

	Tutkimus- joukko	Kyselyyn vastanneet	Vastaus - %	Virkasuhteen luonne	Tutkimus- joukko	Kyselyyn vastanneet	Vastaus - %
<i>Helsingin hovioikeuspiiri</i>	154	121	79 %		154	121	
naisia	83 (54 %)	66 (55 %)	80 %	vakainainen	124 (81 %)	100 (83 %)	81 %
miehiä	71 (46 %)	55 (45 %)	77 %	määräaikainen	30 (19 %)	21 (17 %)	70 %
<i>Itä-Suomen hovioikeuspiiri</i>	59	43	73 %		59	43	
naisia	14 (24 %)	11 (26 %)	78 %	vakainainen	45 (76 %)	33 (77 %)	73 %
miehiä	45 (76 %)	32 (74 %)	71 %	määräaikainen	14 (24 %)	10 (23 %)	71 %
<i>Kouvolan hovioikeuspiiri</i>	59	45	76 %		59	45	
naisia	25 (42 %)	21 (47 %)	84 %	vakainainen	50 (85 %)	38 (84 %)	76 %
miehiä	34 (58 %)	24 (53 %)	71 %	määräaikainen	9 (15 %)	7 (16 %)	78 %
<i>Rovaniemen hovioikeuspiiri</i>	51	40	78 %		51	40	
naisia	23 (45 %)	20 (50 %)	87 %	vakainainen	35 (69 %)	28 (70 %)	80 %
miehiä	28 (55 %)	20 (50 %)	71 %	määräaikainen	16 (31 %)	12 (30 %)	75 %
<i>Turun hovioikeuspiiri</i>	129	103	80 %		129	103	
naisia	53 (41 %)	41 (40 %)	77 %	vakainainen	103 (80 %)	84 (82 %)	82 %
miehiä	76 (59 %)	62 (60 %)	82 %	määräaikainen	26 (20 %)	19 (18 %)	73 %
<i>Vaasan hovioikeuspiiri</i>	60	48	80 %		60	48	
naisia	22 (37 %)	20 (42 %)	91 %	vakainainen	44 (73 %)	35 (73 %)	80 %
miehiä	38 (63 %)	28 (58 %)	74 %	määräaikainen	16 (27 %)	13 (27 %)	81 %
Yhteensä (N)	512	400	78 %		512	400	78 %

Liitetaulukko 5. Esimiesten osuus ja ikäjakaumat käräjäoikeuksissa hovioikeuspiireittäin.

	<i>Helsingin hovioikeuspiiri</i>	<i>Itä-Suomen hovioikeuspiiri</i>	<i>Kouvolan hovioikeuspiiri</i>	<i>Rovaniemen hovioikeuspiiri</i>	<i>Turun hovioikeuspiiri</i>	<i>Vaasan hovioikeuspiiri</i>
<i>Esimiesasemassa</i>						
Ei keskijohdossa tai virastopäällikkönä	100 (86 %)	26 (63 %)	34 (77 %)	29 (73 %)	76 (75 %)	39 (77 %)
	16 (14 %)	15 (37 %)	10 (23 %)	11 (27 %)	25 (25 %)	11 (23 %)
<i>Ikäryhmä</i>						
alle 36 v	4 %	2 %	2 %	10 %	4 %	6 %
36-45 v	15 %	12 %	18 %	21 %	15 %	19 %
46-55 v	44 %	22 %	30 %	41 %	28 %	43 %
56 v tai yli	38 %	63 %	50 %	28 %	53 %	32 %

Liitetaulukko 6. Vastausprosentit hovioikeuksittain sekä jakaumat sukupuolen ja työn luonteen mukaan.

	Tutkimusjoukko	Kyselyyn vastanneet	Vastaus - %	Virkasuhteen luonne	Tutkimusjoukko	Kyselyyn vastanneet	Vastaus - %
<i>Helsingin hovioikeus</i>	111	88	79 %		111	88	
naisia	67 (60 %)	56 (64 %)	84 %	vakainainen	59 (53 %)	42 (48 %)	71 %
miehiä	44 (40 %)	32 (36 %)	73 %	määräaikainen	52 (47 %)	46 (52 %)	88 %
<i>Itä-Suomen hovioikeus</i>	38	29	76 %		38	29	
naisia	19 (50 %)	16 (55 %)	84 %	vakainainen	24 (63 %)	18 (62 %)	75 %
miehiä	19 (50 %)	13 (45 %)	68 %	määräaikainen	14 (37 %)	11 (38 %)	79 %
<i>Kouvolan hovioikeus</i>	34	34	100 %		34	34	
naisia	16 (47 %)	16 (47 %)	100 %	vakainainen	24 (71 %)	24 (71 %)	100 %
miehiä	18 (53 %)	18 (53 %)	100 %	määräaikainen	10 (29 %)	10 (29 %)	100 %
<i>Rovaniemen hovioikeus</i>	32	26	81 %		32	26	
naisia	16 (50 %)	14 (54 %)	88 %	vakainainen	18 (56 %)	15 (58 %)	83 %
miehiä	16 (50 %)	12 (46 %)	75 %	määräaikainen	14 (44 %)	11 (42 %)	79 %
<i>Turun hovioikeus</i>	97	60	62 %		97	60	
naisia	50 (52 %)	30 (50 %)	60 %	vakainainen	71 (73 %)	42 (70 %)	59 %
miehiä	47 (48 %)	30 (50 %)	64 %	määräaikainen	26 (27 %)	18 (30 %)	69 %
<i>Vaasan hovioikeus</i>	43	33	77 %		43	33	
naisia	21 (49 %)	12 (36 %)	57 %	vakainainen	35 (81 %)	28 (85 %)	80 %
miehiä	22 (51 %)	21 (64 %)	95 %	määräaikainen	8 (19 %)	5 (15 %)	63 %
Yhteensä (N)	355	270	76 %		355	270	76 %

Liitetaulukko 7. Vastanneiden toimenkuvat, esimiesten osuus ja ikäryhmät hovioukeuksissa.

	<i>Helsingin hovioukeus</i>	<i>Itä-Suomen hovioukeus</i>	<i>Kouvolan hovioukeus</i>	<i>Rovaniemen hovioukeus</i>	<i>Turun hovioukeus</i>	<i>Vaasan hovioukeus</i>
<i>Toimenkuva</i>						
tuomari	43 (49 %)	16 (57 %)	20 (59 %)	16 (62 %)	28 (47 %)	21 (64 %)
esittelijä	45 (51 %)	12 (43 %)	14 (41 %)	10 (38 %)	31 (53 %)	12 (36 %)
<i>Esimiesasemassa</i>						
Ei	77 (88 %)	22 (82 %)	26 (84 %)	22 (85 %)	48 (86 %)	26 (87 %)
keskijohdossa tai vi-rastopäällikkönä	10 (12 %)	5 (18 %)	5 (16 %)	4 (15 %)	8 (14 %)	4 (13 %)
<i>Ikäryhmä</i>						
alle 36 v	22 %	21 %	26 %	35 %	31 %	22 %
36-45 v	24 %	18 %	23 %	27 %	22 %	28 %
46-55 v	14 %	25 %	23 %	19 %	10 %	16 %
56 v tai yli	40 %	36 %	29 %	19 %	37 %	34 %



KORKEIN OIKEUS
HÖGSTA DOMSTOLEN



Työterveyslaitos