Oikeusministeriön julkaisuja
Justitieministeriets publikationer

Selvityksiä ja ohjeita
Utredningar och anvisningar

2023:37

Tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän kehittyminen

Selvitys tuomioistuinlain vaikutuksista

OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET

Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2023:37

Tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän kehittyminen

Selvitys tuomioistuinlain vaikutuksista

Kati Kivistö

Oikeusministeriö Helsinki 2023

Julkaisujen jakelu
Distribution av publikationer

Valtioneuvoston julkaisuarkisto Valto

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Oikeusministeriö
CC BY-SA 4.0

ISBN pdf: 978-952-400-867-9
ISSN pdf: 2490-0990

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2023

Kuvailulehti
22.12.2023

Tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän kehittyminen
Selvitys tuomioistuinlain vaikutuksista

Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2023:37		**Teema**	Selvityksiä ja ohjeita
Julkaisija	Oikeusministeriö		
Tekijä/t	Kati Kivistö		
Kieli	suomi	**Sivumäärä**	458

Tiivistelmä

Tuomareiden koulutusta on uudistettu 1.1.2017 voimaan tulleella tuomioistuinlailla (673/2016) sekä siihen liittyvällä lainsäädännöllä mukaan lukien tuomioistuinharjoittelusta annettu laki. Tuomioistuinlakia koskevaan hallituksen esitykseen antamassaan vastauksessaan eduskunta on edellyttänyt, että hallitus seuraa tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia kiinnittäen erityistä huomiota muun muassa uudistuksen aiheuttamiin kustannuksiin, tuomarinkoulutuslautakunnan voimavaroihin, asessorien haku- ja nimitysmenettelyyn sekä uudistuksen vaikutuksiin tuomarin uran avoimuuteen. Lisäksi eduskunta on hallituksen esitykseen Tuomioistuinvirastoa koskevaksi lainsäädännöksi (HE 136/2018 vp.) antamassaan vastauksessa (EV 218/2018 vp.) edellyttänyt, että hallitus seuraa Tuomioistuinviraston perustamista koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia tuomareiden koulutukseen sekä tuomarinkoulutuslautakunnan samoin kuin tuomarinvalintalautakunnan asemaan ja tehtäviin sekä antaa asiasta selvityksen vuoden 2023 loppuun mennessä.

Oikeusministeriö asetti kesäkuussa 2022 selvityshenkilön, jonka tehtävänä oli arvioida tehtyjen uudistusten toimivuutta. Selvitys on luonteeltaan lainsäädännön vaikutusten arviointia. Arvioinnissa on hyödynnetty tilastotietoa, lausuntopalautetta ja palautekyselyillä saatua aineistoa. Selvitystyön tuloksena todetaan, että asetettujen tavoitteiden voidaan katsoa saavutetun.

Asiasanat	tuomioistuimet, koulutus, selvitys, vaikutukset		
ISBN PDF	978-952-400-867-9	**ISSN PDF**	2490-0990
Julkaisun osoite	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-400-867-9		

Presentationsblad
22.12.2023

Utvecklingen av utbildningssystemet inom domstolsväsendet
Utredning om konsekvenserna av domstolslagen

Justitieministeriets publikationer, Utredningar och anvisningar 2023:37		**Tema**	Utredningar och anvisningar
Utgivare	Justitieministeriet		
Författare	Kati Kivistö		
Språk	finska	**Sidantal**	458

Referat

Domarutbildningen reformerades genom domstolslagen (673/2016), som trädde i kraft den 1 januari 2017, och genom annan lagstiftning som har samband med den, inklusive lagen om domstolspraktik. I sitt svar (RSv 99/2016 rd) på regeringens proposition med förslag till domstolslag (RP 7/2016 rd) förutsatte riksdagen att regeringen följer hur reformen av domarutbildningen fungerar och vilka konsekvenser den har och då fäster särskild uppmärksamhet vid bland annat kostnaderna för reformen, domarutbildningsnämndens resurser, ansöknings- och utnämningsförfarandet i fråga om assessorer och reformens konsekvenser för öppenheten inom domarkarriären. Dessutom förutsatte riksdagen i sitt svar (RSv 218/2018 rd) på regeringens proposition med förslag till lagstiftning om Domstolsverket (RP 136/2018 rd) att regeringen följer hur den reform som gäller inrättande av Domstolsverket fungerar och vilka konsekvenser reformen har för domarutbildningen samt för domarutbildningsnämndens och domarförslagsnämndens ställning och uppgifter, och lämnar en rapport om saken före utgången av 2023.

I juni 2022 tillsatte justitieministeriet en utredare med uppgift att utvärdera hur reformerna fungerar. Denna utredning är till sin karaktär en utvärdering av lagstiftningens konsekvenser. Den baserar sig på statistiska uppgifter, remissvar och material som samlats in genom responsenkäter. Som resultat av utredningen konstateras att de uppställda målen kan anses ha blivit uppfyllda.

Nyckelord	domstolar, utbildning, utredning, konsekvenser		
ISBN PDF	978-952-400-867-9	**ISSN PDF**	2490-0990
URN-adress	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-400-867-9		

Description sheet
22 November 2023

Development of the Court Training System
Report on the Impacts of the Courts Act

Publications of the Ministry of Justice, Reports and guidelines 2023:37		**Subject**	Reports and guidelines
Publisher	Ministry of Justice, Finland		
Author(s)	Kati Kivistö		
Language	Finnish	**Pages**	458

Abstract

In Finland, the training of judges was reformed by the Courts Act (673/2016), which entered into force on 1 January 2017, and the related legislation, including the Act on Court Training. In the parliamentary reply to the government proposal for the Courts Act, Parliament required that the Government monitor the functioning and impact of the renewed training of judges, with special attention to the costs of the reform, the resources of the Judicial Training Board, the application and appointment procedure regarding posts of junior judges, and the effects of the reform on the transparency of the career path of judges. In addition, in its reply (EV 218/2018 vp.) to the government proposal for legislation on the National Courts Administration (HE 136/2018 vp.), Parliament required that the Government monitor the effectiveness of the reform concerning the establishment of the National Courts Administration and its impact on the training of judges and on the status and duties of the Judicial Training Board and the Judicial Appointments Board. The Government was also required to report on the matter by the end of 2023.

In June 2022, the Ministry of Justice appointed a rapporteur to assess the functioning and impacts of these reforms. This report has the status of a regulatory impact assessment. Statistical data, comments received during consultations and data from feedback surveys have been utilised in the assessment. The report concludes that the objectives set for the reforms can be considered to have been achieved.

Keywords	courts, education and training, report, impacts		
ISBN PDF	978-952-400-867-9	**ISSN PDF**	2490-0990
URN address	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-400-867-9		

Sisältö

Kuvat ja taulukot 9

Tiivistelmä 11

1 Johdanto 21
1.1 Tausta 21
1.2 Selvityksen toimeksianto ja suhde aiempaan selvitystyöhön 22
1.3 Selvityksen tavoitteet ja tarkoitus 23
1.4 Selvityksen aineisto ja toteuttaminen 25

2 Tuomareiden koulutusta kokevan uudistuksen toimivuuden ja vaikutusten arvioinnin yleiset kysymykset 29
2.1 Tuomareiden rekrytointi- ja koulutusjärjestelmä Suomessa ja Euroopassa: järjestelmien kuvaus 29
2.2 Tuomareiden koulutusjärjestelmään vaikuttaneet lainsäädäntö- ja organisatoriset muutokset 33
2.3 Yleisesti huomioitavat asiat tarkasteltaessa tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen vaikutuksia 35

3 Tuomioistuinviraston ja tuomarinkoulutuslautakunnan vaikutus tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen 37
3.1 Tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen rakenteet ja resursointi sekä niiden kehittyminen 38
3.2 Tuomarikoulutukseen osallistuvien tahojen työnjaon selkeys ja toimivuuden arviointi 43
3.3 Tuomioistuinlaitoksen toiminnan ja osaamisen strateginen kehittäminen 45
3.3.1 Tuomioistuinlaitoksen strategiatyön edistäminen 46
3.3.2 Tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia 47
3.3.3 Tuomioistuinviraston strategia 51
3.4 Yhteenveto 52

4 Tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän rakenteen kokonaistarkastelu 54
4.1 Tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmään liittyvän strategisen suunnittelun laatu ja koulutustarjonnan riittävyys 54
4.2 Tuomioistuinharjoittelu koulutusjärjestelmän osana 66
4.3 Asessoreiden koulutusjärjestelmän tarkastelu 72

4.4 Tuomareiden täydennyskoulutuksen rakenne ja kehittyminen 83
4.5 Tuomioistuimien muun henkilöstön koulutustarjonta 98
4.5.1 Tuomioistuimien johdon ja hallintotehtävissä työskentelevien koulutustarjonta 100
4.5.2 Tuomioistuimien kansliahenkilöstön koulutustarjonta 101
4.5.3 Haastemiesten koulutustarjonta 104
4.5.4 Tuomioistuimien muissa tehtävissä toimivien koulutustarjonta 105
4.6 Yhteenveto 106

5 Tuomioistuinlain vaikutukset tuomioistuimien henkilövalintoihin, virkarakenteeseen ja tuomarin uraan liittyen 111
5.1 Tuomioistuimien koulutuksellisiin virkoihin ja henkilövalintoihin liittyvät organisatoriset tehtävät 111
5.1.1 Henkilövalintoihin liittyvä työnjako eri organisaatioiden kesken 111
5.1.2 Tuomarinvalintalautakunnan asema ja tehtävät 114
5.1.3 Tuomarinkoulutuslautakunta koulutuksellisten hakemus- ja valintamenettelyiden vastuutahona 115
5.1.3.1 Käräjänotaarien haku- ja valintamenettelyn toimivuuden ja tuloksellisuuden arviointi 117
5.1.3.2 Asessorien haku- ja valintamenettelyn toimivuuden ja tuloksellisuuden arviointi 121
5.1.3.3 Yhteenveto tuomioistuimien henkilövalintoihin liittyvistä kehittämiskohteista 125
5.2 Tuomarikoulutusjärjestelmän rakenteen vaikutusten arviointi tuomioistuinten virkarakenteeseen 127

6 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset 130
6.1 Yleistä selvityksen tavoitteista ja selvitystyössä käytetyn aineiston hyödyntämisestä 130
6.2 Tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuus ja vaikutukset sekä Tuomioistuinviraston vaikutus tuomareiden koulutukseen 133
6.3 Tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän rakenne 137
6.4 Asessoreiden ja käräjänotaarien valintamenettelyn toimivuus ja tuloksellisuus, koulutuksen sisältö, työllistymisnäkymät sekä asessorikoulutuksen vaikutus tuomarin uraan 143
6.5 Tuomareiden koulutusuudistuksen vaikutukset tuomareiden uran avoimuuteen ja tuomioistuimien virkarakenteeseen 150
6.6 Uudistuksen aiheuttamat kustannukset ja tuomarinkoulutuslautakunnan voimavarat suhteessa mahdollisesti nähtävissä oleviin hyötyihin 153
6.7 Koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvän työnjaon selkeys ja toimivuus 156

7 Lopuksi 158

8 Lähteet 165

9 Liitteet 167
Liite 1. Asettamispäätös VN/17727/2022 167
Liite 2. Tuomioistuinviraston lausunto 170
Liite 3: Tuomarinkoulutuslautakunnan lausunto 175
Liite 4. Tuomarinvalintalautakunnan lausunto 196
Liite 5. Tuomariliiton lausunto 203
Liite 6. Juristiliiton lausunto 220
Liite 7. Asianajajaliiton lausunto 233
Liite 8. Syyttäjälaitoksen lausunto 238
Liite 9. Ammattiliitto Pron lausunto 241
Liite 10. Oikeushallinnon henkilökunta ry:n lausunto 248
Liite 11. Kysely tuomioistuimien päälliköille 254
Liite 12. Kysely tuomioistuimien henkilöstölle 321
Liite 13. Kysely asessoreiden koulutusohjelmasta valmistuneille 412
Liite 14. Kansainvälisen kyselyn yhteenveto 436

Kuvat ja taulukot

Kuvat

Nro	Kuva
Kuva 1:	Tuomioistuinlaitoksen osaamisen johtamiseen liittyvät kehittämishavainnot
Kuva 2:	Tuomioistuinlaitoksen strategian ydinasiat
Kuva 3.	Tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen strategian ydinasiat
Kuva 4:	Kirkpatrickin malli koulutuksen vaikuttavuuden arvioimiseksi
Kuva 5:	Strategisen koulutussuunnittelun vuosikello (Tuomioistuinvirasto)
Kuva 6:	Koulutussuunnittelun prosessikuvaus ja työvaiheet (Tuomioistuinvirasto)
Kuva 7:	Asessorin koulutusohjelma
Kuva 8:	Tuomareiden erikoistuminen
Kuva 9:	Tuomioistuimien päälliköiden näkemys tuomareiden erikoistumista tukevasta koulutustarjonnasta
Kuva 10:	Tuomioistuimien henkilöstön näkemys tuomareiden erikoistumisesta tuomioistuimissa
Kuva 11:	Tuomioistuimien henkilöstön näkemys tuomioistuimien muun henkilöstön erikoistumisesta tuomioistuimissa
Kuva 12:	Osaamisen kehittämiseen liittyviä menetelmiä

Taulukot

Nro	Taulukko
Taulukko 1:	Tuomioistuimien henkilöstön kyselyyn vastanneiden organisaatio
Taulukko 2:	Tuomioistuimien henkilöstön kyselyyn vastanneiden nimike
Taulukko 3:	Tuomioistuimien valtakunnallinen koulutustarjonta, henkilöstöresurssit ja määrärahat vuosina 2017–2023
Taulukko 4:	Tuomioistuimien päälliköille suunnatun kyselyn tulos tuomioistuimien henkilöstölle suunnatusta koulutustarjonnasta
Taulukko 5:	Tuomioistuimien henkilöstölle suunnatun kyselyn tulos tuomioistuimien henkilöstölle suunnatusta koulutustarjonnasta

Nro	Taulukko
Taulukko 6:	Tuomioistuimien päälliköiden näkemys käräjänotaareiden ja/tai asessoreiden tutoroinnista ja perehdytyksestä
Taulukko 7:	Tuomioistuimien päälliköiden näkemys käräjänotaareiden koulutusohjelmasta
Taulukko 8:	Tuomareiden, asessoreiden ja esittelijöiden määrän kehitys
Taulukko 9:	Asessoreiden koulutusohjelman toimivuus tuomioistuimien päälliköiden näkökulmasta
Taulukko 10:	Asessorien kokemus tutoroinnista ja perehdytyksestä
Taulukko 11:	Asessoreiden koulutusohjelman toimivuus asessoreiden näkökulmasta
Taulukko 12:	Tuomioistuimien henkilöstön näkemys vuosittaiseen osaamisen kehittämiseen käyttämästään ajasta
Taulukko 13:	Tulosneuvotteluaineistojen henkilötyövuodet vuosilta 2017–2022
Taulukko 14:	Tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän kokonaistarkastelun yhteenveto
Taulukko 15:	Tuomioistuinharjoitteluun hakeneiden ja harjoittelupaikkojen määrä vuosina 2017–2023
Taulukko 16:	Asessoreiden koulutusohjelmaan hakeneiden, paikkojen ja asessoreille myönnettyjen tuomarikoulutetun nimikkeiden määrä vuosina 2017–2023
Taulukko 17:	Tuomarin virkaa hakeneiden ja saaneiden asessoreiden määrä suhteessa kaikkiin viranhakijoihin
Taulukko 18:	Tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen ja Tuomioistuinviraston vaikutus
Taulukko 19:	Yhteenveto tuomioistuimien johdon ja henkilöstön näkemyksistä kolmesta tärkeimmästä tuomioistuimien henkilöstön koulutustarjonnan kehittämiskohteesta
Taulukko 20:	Tuomioistuimien ja tuomareiden koulutuksen rakenteen kehittyminen
Taulukko 21:	Asessorien ja käräjänotaarien valintamenettelyyn, koulutukseen sekä työllistymisnäkymiin liittyvä kehitys
Taulukko 22:	Tuomareiden koulutusuudistuksen vaikutukset tuomareiden uran avoimuuteen ja tuomioistuimien virkarakenteeseen
Taulukko 23:	Uudistuksen aiheuttamat kustannukset ja tuomarinkoulutuslautakunnan voimavarojen kehitys
Taulukko 24:	Koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvän työnjaon kehitys

TIIVISTELMÄ

Johdanto, toimeksianto ja selvityksen toteuttaminen

Oikeusvaltioperiaate on yksi keskeisistä arvoista, joihin Euroopan unioni perustuu. Oikeusvaltio, kansalaisten luottamus demokraattisiin instituutioihin ja valtioon toimijana ovat merkittäviä yhteiskunnan tilanteeseen liittyviä asioita. Suomalaisen oikeudenhoidon tilannekuvaa on vastikään tarkasteltu valtioneuvoston selonteossa oikeudenhoidosta (Valtioneuvoston julkaisuja 2022:67) sekä oikeudenkäytön kehitystyöryhmän arviomuistiossa (Oikeusministeriö, mietintöjä ja julkaisuja 2022:39). Tehtyjen selvitysten perusteella oikeudenhoidon kehittämiskohteiksi kuvattiin oikeusprosessien kesto, oikeudenkäyntien kalleus sekä henkilöstön ylikuormittuminen. Lisäksi huomiota kiinnitettiin tuomioistuimien riippumattomuuteen, laadukkaaseen oikeusturvaan sekä käyttäjälähtöisyyteen. Osana oikeudenhoidon ketjua toimii tuomioistuinlaitos, jonka merkittävin resurssi on sen henkilöstö. Todettujen oikeudenhoidon kehittämiskohteiden osalta riittävä henkilöstöresursointi sekä ammatillisesti osaava henkilöstö ovat merkittävässä roolissa pyrittäessä vaikuttamaan lainkäytön laatuun ja oikeusprosessien kestoon.

Tuomioistuinlaitoksen toimivuutta ja kansallista tuomarikoulutusjärjestelmää on tarkasteltu säännöllisesti 1990-luvulta lähtien. Edeltävä merkittävä tuomioistuimien toimintaa ja tuomarikoulutusjärjestelmää sääntelevä lainsäädäntöuudistus on tehty niin sanottua tuomioistuinlakia koskevan hallituksen esityksen (HE 7/2016 vp.; Oikeusministeriö, mietintöjä ja lausuntoja 2015:38) yhteydessä. Tuomioistuinlakia koskevaan hallituksen esitykseen (HE 7/2016) antamassaan vastauksessaan (EV 99/2016 vp.) eduskunta on edellyttänyt, että hallitus seuraa tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia kiinnittäen erityistä huomiota uudistuksen aiheuttamiin kustannuksiin, tuomarinkoulutuslautakunnan voimavaroihin, käräjänotaareiden ja asessorien haku- ja nimitysmenettelyyn, uudistuksen vaikutuksiin tuomarin uran avoimuuteen sekä tuomioistuimien virkarakenteeseen.

Tuomioistuinlakia koskevan hallituksen esityksen (HE 7/2016 vp.) jälkeen 1.1.2020 toimintansa on aloittanut Tuomioistuinvirasto, jonka tehtävänä on huolehtia tuomareiden koulutuksen järjestämisestä yhteistyössä tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa. Eduskunta on hallituksen esitykseen Tuomioistuinvirastoa koskevaksi lainsäädännöksi (HE 136/2018 vp.) antamassaan vastauksessa (EV 218/2018 vp.) edellyttänyt, että hallitus seuraa Tuomioistuinviraston perustamista koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia tuomareiden koulutukseen sekä tuomarinkoulutuslautakunnan samoin kuin tuomarinvalintalautakunnan asemaan ja tehtäviin sekä antaa asiasta selvityksen vuoden 2023

loppuun mennessä. Ensimmäinen eduskunnan vastauksessa (EV 99/2016 vp.) edellytetty selvitys (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9) on tehty ja sen tulokset on huomioitu tämän selvitystehtävän yhteydessä.

Oikeusministeriön 14.6.2022 asettaman selvitystehtävän toimeksiantona on ollut laatia selvitys tuomareiden koulutuksen uudistamisen vaikutuksista, tehdä tuomareiden koulutuksen nykyisen rakenteen kokonaistarkastelu mukaan lukien tuomareiden erikoistumiseen liittyvät näkökulmat sekä arvioida Tuomioistuinviraston vaikutuksia tuomareiden koulutukseen. Lisäksi selvityksen kohteena on ollut Tuomioistuinviraston, tuomarinvalintalautakunnan ja tuomarinkoulutuslautakunnan asema ja tehtävät henkilövalintoihin liittyen. Selvitykseen on voinut lisäksi sisältyä ehdotuksia tuomareiden koulutusjärjestelmän edelleen kehittämiseksi. Selvityksen perusteella oikeusministeriön on tarkoitus vastata edellä mainittuun eduskunnan tuomioistuinlain säätämisen yhteydessä asettamaan ponteen (EV 99/2016 vp) .

Nyt laadittu, toinen tuomarikoulutuksen uudistamiseen sekä Tuomioistuinviraston perustamisen vaikutuksiin liittyvä selvitystyö on ensimmäisen selvityksen tapaan luonteeltaan lainsäädännön vaikutusten arviointia. Selvitystyön kohteena olleiden vaikutusten arvioinnissa on hyödynnetty tilastotietoa, lausuntopalautetta, sidosryhmäkeskusteluita, tuomareiden erikoistumiseen liittyvän edustuksellisen paneelin näkemyksiä sekä Euroopan tuomarikoulutusverkoston jäsenille -, tuomioistuimien päälliköille -, tuomioistuimien henkilöstölle – ja asessoreiden koulutusohjelmasta valmistuneille suunnattujen kyselyiden tuloksia. Saatua aineistoa on arvioitu pääosin laadullisen tutkimuksen keinoin sekä verraten aineiston tuloksia aiempaan, Jennimari Huovisen selvitystyön (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9) tuloksiin mahdollisten muutosten havaitsemiseksi. Lisäksi selvitystyötä on ohjannut oikeusministeriön 14.6.2022 asettama ohjausryhmä (VN/17727/2022). Ohjausryhmän puheenjohtajana on toiminut hallitusneuvos Anne Hallavainio oikeusministeriöstä ja jäseninä hovioikeuden presidentti Antti Savela Itä-Suomen hovioikeudesta, hallintojohtaja Jennimari Huovinen Itä-Uudenmaan käräjäoikeudesta ja erityisasiantuntija Ville Hiltunen, oikeusministeriöstä (sittemmin korkeimman oikeuden esittelijä).

Selvitystyön tavoite, johtopäätökset ja yhteenveto kehittämiskohteista

Selvityksen tavoitteena on ollut tuottaa tietoa siitä, vastaako tuomioistuinlailla (673/2016) uudistettu tuomareiden koulutusjärjestelmä sille lakia säädettäessä asettuja tavoitteita sekä miten Tuomioistuinviraston perustaminen on vaikuttanut tuomioistuimien osaamisen kehittämisen kokonaisuuteen. Selvitystyön tavoitteena on ollut arvioida kuutta, toimeksiannossa määriteltyä kokonaisuutta:

1. tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia sekä Tuomioistuinviraston vaikutusta tuomareiden koulutukseen,

2. tuomareiden koulutuksen rakennetta kokonaisuutena, mukaan lukien erityisosaamisen kehittäminen,

3. asessorien ja käräjänotaarien valintamenettelyn toimivuutta ja tuloksellisuutta, koulutuksen sisältöä, työllistymisnäkymiä sekä asessorikoulutuksen vaikutusta tuomarin uraan,

4. tuomareiden koulutusuudistuksen vaikutuksia tuomareiden uran avoimuuteen ja tuomioistuimien virkarakenteeseen,

5. uudistuksen aiheuttamia kustannuksia ja tuomarinkoulutuslautakunnan voimavaroja suhteessa mahdollisesti nähtävissä oleviin hyötyihin sekä

6. koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvän työnjaon selkeyttä ja toimivuutta tuomarinkoulutuslautakunnan, tuomarinvalintalautakunnan, oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston välillä.

Tarkasteltaessa osaamisen kehittämistä koskevia muutoksia sekä rakenteellisten ratkaisujen vaikutuksia, voidaan todeta, että vaikutusten arviointi edellyttää riittävän pitkää aikaraamia, sovittua teoreettista viitekehystä (esimerkiksi Kirkpatrickin malli) sekä olemassa olevia arviointimenetelmiä (kuten osaamiskartoituksia), joita tällä hetkellä ei sellaisenaan ole tuomioistuimissa käytettävissä. Kerätyn aineiston perusteella voidaan kuitenkin todeta, että selvitystyön kohteena oleviin kysymyksiin on mahdollista vastata saadun tilastollisen ja laadullisen aineiston valossa.

Selvitystyön johtopäätöksenä voidaan todeta, että tarkasteltaessa **tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia sekä Tuomioistuinviraston vaikutusta tuomareiden koulutukseen kokonaisuutena,** tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen sekä valtakunnallisen koulutusjärjestelmän rakenteiden kehittymiseen liittyvät tavoitteet ovat toteutuneet vähintäänkin tyydyttävällä tavalla. Olennainen havainto on, että tuomioistuimien osaamisen kehittämisestä strategisesti ja operatiivisesti

vastuussa olevilla tahoilla, Tuomioistuinvirastolla ja tuomarinkoulutuslautakunnalla, on yhteinen pyrkimys systematisoida ja kehittää tuomioistuimien koulutustarjontaa sekä sen edellyttämiä resursseja. Tarkasteltaessa **tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän kokonaisuutta sekä siihen liittyviä strategisia päätöksenteon prosesseja**, kehittämisehdotuksena todetaan, että strategisen tason päätöksentekoon tulisi integroida vahvemmin myös Tuomioistuinviraston johtokunta tuomioistuinlaitoksen tulosohjauksesta ja tuomioistuimien määrärahojen kohdentamisesta vastaavana tahona.

Tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston lakisääteisenä tehtävänä on suunnitella ja toteuttaa tuomioistuinlaitoksen valtakunnallinen koulutustarjonta. Operatiivisella tasolla, yksittäisten koulutusteemojen suunnitteluryhmissä koulutuksen kohderyhmien edustajat on huomioitu, mutta strategisesta päätöksenteosta, kuten tuomarinkoulutuslautakunnan kokoonpanosta tuomioistuimien muiden henkilöstöryhmien kuin päällikkötuomareiden ja tuomareiden edustus puuttuu. Selvitystyön ehdotuksena on, että tuomioistuimien muiden henkilöstöryhmien osallistumista strategisen tason päätöksentekoon lisätään joko tuomarinkoulutuslautakunnan jäsenten lukumäärää lisäämällä 1 jäsenellä (ja varajäsenellä), perustamalla oma alatyöryhmä tuomioistuimien muiden henkilöstöryhmien osaamisen kehittämistä koskevan vuosisuunnittelun tueksi tuomarinkoulutuslautakunnan perustaman koulutussuunnitteluryhmän viiden muun alatyöryhmän rinnalle tai huomioimalla asia esimerkiksi valtakunnallisen osaamisen kehittämisen verkoston kautta. Tuomioistuinviraston johtokunnan osalta vastaava edustuksellisuus on huomioitu.

Selvityksen perusteella voidaan todeta, että **tuomareille sekä tuomioistuimien muulle henkilöstölle suunnatun koulutustoiminnan ja -tarjonnan rakenteet ovat vakiintuneet**. Tuomioistuinviraston perustamisen jälkeen koulutustarjonnan määrää on saatu nostettua noin 20 päivän verran. Koulutustarjonta painottuu merkittävästi tuomarikoulutukseen. Selvityksen perusteella niin tuomareille kuin tuomioistuimien muulle henkilöstölle suunnattua valtakunnallista koulutustarjontaa pidetään pääosin laadukkaana ja sisällöllisesti tarpeisiin vastaavana. Myös uudistamistoiveita esitettiin henkilöstön kyselyiden tuloksissa. Tuomioistuimissa käsiteltävien asiaryhmien runsauden vuoksi koulutustarjontaa ei kuitenkaan pystytä järjestämään kaikista asiaryhmistä vuosittain. Tämä vaikeuttaa myös koulutustarjonnan rakentamiseen perus-, syventävää- ja erityisosaamista kehittävien koulutuspolkujen osalta. Erityisesti erityisosaamisen kehittymistä tukeva koulutustarjonta on erittäin vähäistä. Kehittämiskohteeksi voidaan todeta koulutustarjonnan tai muiden osaamisen kehittämisen keinojen määrällisen lisäämisen sekä koulutuspolkujen luomisen, mikä palvelisi paremmin tuomioistuimien henkilöstön uran eri vaiheita ja erikoistumista. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää koulutustarjonnan jakautumiseen tasapuolisemmin tuomioistuimien kaikille henkilöstöryhmille. Tarkasteltaessa erityisosaamisen kehittämiseen liittyviä tarpeita, sekä tuomioistuimien kanssa käydyssä asiantuntijapaneelissa että lausuntojen ja kyselyiden tuloksissa on tunnistettu

yksimielisesti tuomareiden erikoistumisesta saatavat hyödyt työn tehokkuuden ja lainkäytön laadun näkökulmasta. Vastaavalla tavoin erikoistuminen saattaisi lisätä myös tuomioistuimien muun henkilöstön työn sujuvuutta ja hallittavuuden tunnetta.

Yksi selvityksen toimeksiannosta oli tarkastella **asessorien ja käräjänotaarien valintamenettelyn toimivuutta ja tuloksellisuutta, koulutuksen sisältöä, työllistymisnäkymiä sekä asessorikoulutuksen vaikutusta tuomarin uraan**. Yleisesti ottaen valtakunnalliset henkilövalintoihin liittyvät haku- ja valintajärjestelmät lisäävät järjestelmän läpinäkyvyyttä ja objektiivisuutta. Lisäksi keskitetyt menettelyt tuottavat hallinnollisissa prosesseissa yleensä tehokkuutta ja resurssisäästöjä. Tarkasteltaessa toimeksiantoon liittyvää asiakokonaisuutta, voidaan todeta, että käräjänotaareiden ja asessoreiden haku- ja valintamenettelyt ovat vakiintuneet, valintaperusteet käyvät selkeästi ilmi tuomarinkoulutuslautakunnan verkkosivuilta ja valintaprosessien toimivuutta sekä pisteytysjärjestelmiä tarkastellaan säännöllisesti tuomarinkoulutuslautakunnassa.

Selvityksen lausuntopalautteessa ja kyselyiden vastauksissa tuomioistuinharjoittelua koskevat vastaukset jakautuivat puolesta ja vastaan. Tyytyväisiä oltiin tuomioistuinharjoitteluun liittyvään valtakunnalliseen koulutukseen ja verkkokoulutustarjontaan. Kritiikki koski erityisesti keskitettyä hakumenettelyä sekä käräjänotaareiden työn määrää ja perehdytystä. Asiasta on käyty myös julkista keskustelua. Työnantajamielikuvaan liittyviä kehittämistoimenpiteitä pohditaan parhaillaan oikeusministeriön Pidetty! -hankkeessa (OM025:00/2023; VN/2768/2023). Kehittämisehdotuksena esitetään, että tuomioistuinharjoitteluun liittyvän valintamenettelyn tehostamiseksi harkittaisiin hakukohteiden määrän rajaamista sekä valintamenettelyn ajoittamista tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomioistuimien yhteisen harkinnan mukaisesti. Harjoittelupaikkojen vuosittaisten hakuajankohtien laajentaminen yhdestä useampaan hakuvaiheeseen edellyttäisi tuomioistuinharjoittelusta annetun lain 4§:n 1 momentin muuttamista. Muut tuomioistuinharjoitteluun liittyvät kehittämiskohteet liittyvät tuomioistuinharjoittelijoiden määrän riittävyyteen ja määrän mahdolliseen nostamiseen. Huovinen (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9) on selvitystyössään esittänyt kehittämiskohteeksi kokonaisvaltaista tuomioistuinharjoittelun arviointia, jossa tarkastelun kohteena voisi olla myös tuomioistuinharjoittelun laajentaminen muiden oikeushallinnon toimijoiden käytettäväksi. Tällaiset muutokset edellyttävät huolellista valmistelua ja lainsäädäntömuutoksia, mutta olisivat tarkastelun arvoisia.

Tuomioistuinharjoitteluun liittyvänä kehittämisehdotuksena esitetään myös käräjänotaareiden virkasuhteeseen ja tuomioistuimien toimivaltaan liittyvää tarkastelua. Sekä tuomioistuimilta saadussa palautteessa että tuomarinkoulutuslautakunnan lausunnossa on nostettu esiin valintajärjestelmän toisinaan esiin nostamat käräjänotaareiden suoriutumiseen liittyvät haasteet sekä tuomioistuimien toimivaltaan liittyvät kysymykset. Lähtökohtaisesti työnantajaviraston tulisi kyetä puuttumaan jokaisen työntekijänsä

suoriutumiseen liittyviin haasteisiin vastaavasti kuin sillä on velvollisuus huolehtia riittävästä perehdyttämisestä ja ammatillisen osaamisen ylläpidosta. Siten olisi perusteltua, että tuomioistuinharjoittelun osalta tehtäisiin erillinen selvitys käräjänotaareiden suoriutumiseen vaikuttavista tekijöistä sekä mahdollisuudesta asettaa koeaika.

Asessoreiden valintamenettelyn kehittämiskohteena voidaan pitää sekä hakijan että valintaprosessista vastaavien tahojen näkökulmasta nykymuotoisen menettelyn monivaiheisuutta ja kestoa (keskimäärin seitsemän kuukautta). Valintamenettely koostuu lautakunnassa suoritettavasta esivalintavaiheesta esivalintakokeineen ja tuomioistuimissa suoritettavasta määräaikaisen tuomarin nimittämismenettelystä. Tuomarinkoulutuslautakunnan arvion mukaan, menettelyä voitaisiin lyhentää arviolta noin kahdella kuukaudella irrottamalla esivalintakoe muusta valintamenettelystä lautakunnan päätöksellä tai vaihtoehtoisesti yksinkertaistamalla sitä, mikä vaatisi valintamenettelyä koskevan lainsäädännön muuttamista. Selvitystyön perustella esitetään, että asessoreiden valintamenettelyä yksinkertaistettaisiin ja siirrettäisiin esivalintakoetta lukuun ottamatta kokonaan tuomioistuimille. Lisäksi hakijoiden oikeusturvan kannalta on syytä huomioida, että lainsäädäntö jättää avoimeksi sen, mikä merkitys esivalintamenettelylle on annettava sen jälkeen suoritettavan määräaikaisen tuomarin nimittämismenettelyn aikana. Nykytilanteessa tuomioistuimet ovat antaneet vaihtelevan merkityksen lautakunnan määrittämille valintakriteereille ja niiden perusteella hakijoille esivalinnassa annettaville pisteille. Saatujen pisteiden vaihteleva painoarvo ja valintaprosessin pitkä kesto ovat hakijan näkökulmasta negatiivisia asioita.

Asessoreiden koulutusohjelmaan oltiin erityisen tyytyväisiä. Koulutusohjelmaa pidetään erityisen hyvin kohdennettuna ja sisällöltään laadukkaana. Koulutus herättää kiinnostusta myös muiden kuin asessoreiden toimesta ja käynnissä on ollut keskustelu sen hyödyntämisestä laajemmin muun muassa esittelijöiden koulutustarjonnan laajentamiseksi. Asiaan liittyy kuitenkin monitasoisia kysymyksiä asessoreiden koulutusjärjestelmään ja tuomarikoulutettavien rooliin liittyen. Yksi vaihtoehto koulutusohjelman hyödyntämiseksi laajemmin voisi olla asessoreiden maltillinen määrän kasvattaminen, mikä mahdollistaisi koulutuksen jakautumisen samalle, mutta nykyistä laajemmalle kohderyhmälle. Samalla se tukisi tuomareiden urapolun yhden vaiheen laajentumista sekä mahdollisten potentiaalisten tuomioistuimien ulkopuolisten juristien rekrytoitumista tuomioistuinuralle. Kehittämisehdotuksena todetaan, että asessorin virkojen määrää voisi olla perusteltua lisätä nykyisestä. Lisäksi olisi hyvä kiinnittää huomiota siihen, että asessoreiden virat jakautuisivat tasaisemmin valtakunnallisesti ja tuomioistuinlinjoittain. Vastaava havainto tehtiin myös aiemmin tehdyssä Jennimari Huovisen selvityksessä (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9). Asia on mahdollista ratkaista tuomioistuimien ja Tuomioistuinviraston välisissä tulosneuvotteluissa tuomioistuinlaitoksen äskettäin saaman lisärahoituksen turvin.

Tarkasteltaessa tuomareiden koulutusuudistuksen vaikutuksia tuomareiden uran avoimuuteen ja tuomioistuimien virkarakenteeseen, voidaan todeta, että tuomioistuinlain (673/2016) tavoite tuomioistuinten virkarakenteen kehittämisestä aiempaa tuomaripainotteiseksi on toteutunut tuomareiden määrän noustua vuodesta 2017 alkaen (ks. taulukko 8). Sen sijaan tuomioistuinuran ulkopuolelta rekrytoitavien määrä ei ole muuttunut merkittävästi tuomareiden koulutusuudistuksen myötä. Vaihteluväli tuomioistuinuran ulkopuolelta nimitettävien osalta vaihtelee vuosittain noin 4–10 % välillä. Asessorit hakevat aktiivisesti tuomareiden virkoja, mutta asessorinimike ei tuomarinvalintalautakunnan tilastojen valossa ole kuitenkaan ollut tilastollisesti merkittävä tekijä tuomarinviran haussa menestymisessä. (ks. Liite 4.) Tässä yhteydessä on kuitenkin huomioitava, että asessorinimike on voinut olla hakutilanteessa asessorilla, jonka koulutusohjelma on vielä kesken. Tällä hetkellä ei ole tilastoa, josta tuomarikoulutettu-termillä saataisiin vastaavaa dataa. Yleinen näkemys vaikuttaa kuitenkin olevan, että tuomarikoulutetut, asessoreiden koulutusohjelmasta valmistuneet henkilöt työllistyvät hyvin tuomarin virkoihin. Tuomioistuimien päälliköiden, henkilöstön ja asessoreiden kyselyiden tuloksissa osallistumista sekä tuomioistuinharjoitteluun että asessoreiden koulutusohjelmaan pidetään positiivisesti tuomarin uralla etenemistä edistävänä asiana, myös esittelijöiden osalta. Yhtenä kehittämiskohteena voidaan kuitenkin pitää esittelijöiden tehtäväkuvan tarkastelua osana tuomioistuimien virkarakennetta, sillä sen tarkastelu on jäänyt erittäin vähälle viime vuosina tehdyissä mietinnöissä.

Yksi selvitykseen liittyvä tehtävä oli **tarkastella tuomarikoulutusta koskevan uudistuksen aiheuttamia kustannuksia** ja tuomarinkoulutuslautakunnan voimavaroja suhteessa mahdollisesti nähtävissä oleviin hyötyihin. Tässä yhteydessä on syytä todeta, että tuomareiden koulutusta koskeva uudistus pyrittiin valtiontaloudellisista syistä toteuttamaan kustannustehokkaasti ilman merkittäviä lisäkustannuksia. Käytännössä lainsäädäntöuudistuksen yhteydessä esitetty kustannusarvio noin 200 000–300 000 euron vuotuisesta määrärahasta ei ole poikennut merkittävästi arvioidusta. Vastaavasti tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston perustamisen jälkeen osaamisen kehittämiseen liittyvien keskitettyjen tehtävien parissa on työskennellyt hieman laajempi joukko henkilöstöä. Määrällisesti puhutaan noin 2–3 htv:n lisäyksestä. Tuomarinkoulutuslautakunnan henkilöstöresursointi on ollut alimitoitettu sen tehtäviin nähden. Tilanne on kuitenkin muuttumassa parempaan suuntaan vuoden 2023 aikana.

Tuomioistuinviraston toimittaman tilastoaineiston perusteella tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen osoitettu vuosibudjetti ja määrärahakehitys on ollut lievästi kasvava tarkasteltaessa edeltävää viittä vuotta. Positiivisesta määrärahakehityksestä huolimatta tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen osoitetut määrärahat ovat suhteellisen vähäiset verrattuna tuomioistuinlaitoksen kokonaisbudjettiin. Vuosibudjettia on kyetty kuitenkin nostamaan jonkin verran tuomioistuinlain valmistelun yhteydessä arvioidusta vuosittaisesta summasta. Yksi merkittävimmistä kehityskohteista tämän

selvityksen osalta onkin huomion kiinnittäminen tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen edellyttämiin, riittäviin määrärahoihin, jotta tuomioistuimien henkilöstölle suunnattu koulutustarjonta kohdentuisi tasapuolisesti eri työtehtäviä hoitaville ja työuran vaiheessa oleville.

Tarkasteltaessa **koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvän työnjaon selkeyttä ja toimivuutta tuomarinkoulutuslautakunnan, tuomarinvalintalautakunnan, oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston välillä**, voidaan todeta, että saatu lausuntopalaute sekä kyselyiden tulokset ovat suhteellisen yhdenmukaisia. Koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvää, eri organisaatioiden roolia ja vastuunjakoa on kuvattu tarkemmin luvussa 5. Tuomarinkoulutuslautakunnan rooli on vahvistunut tuomioistuimien koulutuksellisten virkojen haku- ja valintamenettelyistä vastaavana tahona, kun taas tuomarinvalintalautakunta on säilyttänyt asemansa tuomareiden ja päällikkötuomareiden rekrytointimenettelystä vastaavana tahona. Tuomioistuinviraston rooli keskeisenä hallintoviranomaisena sekä tuomioistuimien toiminnan kehittämisestä ja resursseista vastaavana tahona on merkittävä. Yhteistyö oikeusministeriön kanssa havaittujen lainsäädännöllisten-, kehittämis- tai resurssitarpeiden osalta on olennaista. Lisäksi Tuomioistuinviraston rooli sidosryhmien kanssa tehtävässä yhteistyössä on tärkeä. Henkilövalintoihin ja eri tahojen työhön liittyvänä kehittämiskohteena voidaan pitää kaikkia tuomioistuimien rekrytointimenettelyitä tukevan it-järjestelmän kehittämistä tai valtiolle.fi-järjestelmän laajempaa hyötykäyttöä.

Selvityksen perusteella voidaan todeta, että 1.1.2017 uudistettu tuomareiden koulutusjärjestelmä sekä tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston perustaminen ovat edistäneet tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen ja koulutustarjontaan liittyvää strategista otetta sekä operatiivisen toiminnan linjakkuutta. Uusien organisaatioiden toiminnan käynnistyminen vie kuitenkin aikansa. Selvitystyön yhteydessä on esitetty kehittämiskohteita, jotka on kuvattu tiivistetysti tämän luvun yhteydessä. Havaittujen kehittämiskohteiden kokonaisuus on havainnollistettu kuvaan 1 ja avattu tarkemmin luvuissa 6–7. Tuomioistuinlaitoksen voidaan todeta kuitenkin saavuttaneen perustason osaamisen johtamisen ajattelussa.

Kuva 1. Tuomioistuinlaitoksen osaamisen johtamiseen liittyvät kehittämishavainnot

Tuomioistuinlaitoksen strategisen osaamisen johtamisen kyvykkyyden kehittäminen

- strategisen tason yhteistyömallin kehittäminen Tuomioistuinviraston johtokunnan ja tuomarinkoulutuslautakunnan välillä: riittävien resurssien turvaaminen tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseksi
- tuomioistuinlaitoksen henkilöstöryhmien edustuksellisuuden parantaminen strategisissa ja operatiivisissa osaamisen kehittämiseen liittyvissä elimissä ja työryhmissä
- ”koulutustarjonnasta” osaamisen johtamisen ja kehittämisen ajatteluun siirtyminen vuosisuunnittelussa
- osaamisen kehittämiseen liittyvän vaikuttavuuden arviointimallin edistäminen (esim. Kirkpatrickin malli)

Tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittymistä tukevien organisaatiorakenteiden johtaminen

- tuomioistuinlaitoksen riittävän resursoinnin turvaaminen ja toiminnan kehittäminen: riittävä henkilöstömitoitus poistaa osaamisen kehittämisen esteitä
- organisatoriset ratkaisut: yksikkökoko tai työtehtävien muotoilu siten, että työn hallittavuuden tunne säilyy ja mahdollisuus erikoistumiselle on olemassa
- valtakunnallisten -, alueellisten - ja tuomioistuinkohtaisten osaamisen kehittämisen keinojen yhteensovittaminen
- rekrytointimenettelyt: tuomioistuinharjoittelua ja asessoreiden koulutusohjelmaa koskevien haku- ja valintaprosessien kehittäminen
- ”kehityskeskusteluista valtakunnalliseen osaamisdataan”: tuomioistuinlaitoksen osaamistarpeiden kerääminen tuomarinkoulutuslautakunnan käyttöön sekä soveltuvan ict-ratkaisun rakentaminen; valtakunnallisesti aikataulutetut kehityskeskustelut



Tuomioistuinlaitoksen koko henkilöstöä koskevan osaamisen kehittymistä tukevan mallin kehittäminen

- valtakunnallisen -, yksikkö – ja tehtävätasoisen perehdytysmallin rakentaminen olemassa olevia oppimisalustoja hyödyntäen
- tuomioistuinlaitoksen valtakunnallisten osaamisen kehittämistä koskevien toimenpiteiden kohdentaminen tasapuolisesti kaikille henkilöstöryhmille
- perus-, syventävä- ja erityisosaamista tukeva koulutustarjonta, verkostotoiminta ja muut osaamisen kehittämisen keinot
- digitaalisen perehdytys- ja koulutustarjonnan kehittäminen

Tuomioistuinlaitoksen työnantajakuvaan vaikuttavien tekijöiden kehittäminen

- työnantajamielikuvan ja työntekijäkokemuksen merkitys
- ”mahdollisuus kehittyä”: vuositason tavoitteen asettaminen tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiselle
- koulutuksellisissa viroissa työskentelevien ja uuden henkilöstön suoriutumisen seuranta
- riittävän perehdytyksen turvaaminen sekä mentoroinnin ja tutoroinnin mahdollisuuksien laajamittaisempi hyödyntäminen
- määräaikaisten tehtävien määrän ja palkkauksen tarkastelu
- urapolkumallien näkyväksi tekeminen

Tuomioistuimien tehtävänä on tuottaa perustuslain 21 §:ssä säädettyä oikeusturvaa. Tarkasteltaessa tuomioistuimien perustehtävää, merkittävään rooliin nousee riittävä resursointi, joka parhaimmillaan mahdollistaa ammatillisesti pätevän ja motivoituneen henkilöstön rekrytoinnin sekä läpi uran kestävän jatkuvan oppimisen. Koska tuomioistuimien hallinto-organisaatiot ovat erittäin pieniä ja hallinnollisten tehtävin määrä on kasvanut, olennaista on, että eri asioissa toimivaltaisten organisaatioiden yhteistyöllä saavutetaan mahdollisimman tehokkaasti hoidettuja hallinnollisia prosesseja. Tuomioistuinviraston, tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomarinvalintalautakunnan rooli sekä yhteistyö tuomioistuimien ja oikeusministeriön kanssa ovat merkittävässä asemassa pyrittäessä turvaamaan kansalaisten oikeusturvan toteutuminen, lainkäytön laatu sekä riittävät resurssit.

1 Johdanto

1.1 Tausta

Oikeusvaltioperiaate on yksi keskeisistä arvoista, joihin Euroopan unioni perustuu. Oikeusvaltio, kansalaisten luottamus demokraattisiin instituutioihin ja valtioon toimijana ovat merkittäviä yhteiskunnan tilanteeseen liittyviä asioita. Kansalaisten luottamus tuomioistuimien toimintaan edellyttää tuomioistuimien henkilöstöltä vahvaa osaamista ja lainkäytön korkeaa laatua. Edellä mainituista seikoista johtuen suomalaisen oikeudenhoidon tilaa on vastikään tarkasteltu valtioneuvoston selonteossa oikeudenhoidosta sekä oikeudenkäytön kehitystyöryhmän arviomuistiossa. Valtioneuvoston selonteossa oikeudenhoidosta (Valtioneuvoston julkaisuja 2022:67) on kirjattu arjen oikeusvaltion tilannekuva ja toimet sen parantamiseksi. Keskeisiksi oikeusturvaongelmiksi selonteossa nähtiin muun muassa oikeusprosessien pituus, oikeudenkäyntien kalleus sekä henkilöstön ylikuormittuminen. Oikeudenkäytön kehitystyöryhmän arviomuistiossa (Oikeusministeriö 2022.39) määrittelee kolmeksi keskeisiksi kehittämistavoitteeksi 1) vahvan riippumattomuuden, 2) laadukkaan oikeusturvan ja 3) käyttäjälähtöisyyden. Edellä mainitut oikeudenkäytön perustan muodostavat tavoitteet linkittyvät vahvasti toisiinsa. Ne on myös huomioitu oikeusministeriön strategiassa sekä hallinnonalan toiminta- ja taloussuunnitelmassa.

Laadittujen selvitysten ja havaittujen kehittämistarpeiden jälkeen oikeusministeriö on käynnistänyt Oikeusvaltion takeet ja oikeuslaitoksen kehittäminen -työryhmän selvitystyön (Oikeusministeriö, 2023). Lisäksi vuoden 2019 käräjäoikeusverkoston rakenneuudistuksesta ja summaaristen riita-asioiden keskittämisestä on tehty selvitys (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2023:3) ja opetus- ja kulttuuriministeriö on käynnistänyt lakimieskoulutuksen tarpeita selvittävän hankkeen syyskuussa 2023 (VN/18384/2023). Tehdyt selonteot, arviomuistiot sekä selvitykset osoittavat, että oikeusministeriöllä on vahva strateginen ote oikeusvaltiokehityksen seurantaan oikeudenhoidon tilannekuvan ylläpitämiseksi sekä kehittämistoimenpiteiden edistämiseksi. Edellä mainituilla selonteoilla on myös liittymäkohtia tähän, tuomareiden koulutusjärjestelmän kehittämistä koskevaan selvitykseen, jonka tarkastelun kohteena on 1.1.2017 voimaan tulleen tuomioistuinlain (673/2016) sekä siihen liittyvän lainsäädännön (mukaan lukien tuomioistuinharjoittelusta annettu laki) vaikutukset tuomioistuimien -, erityisesti tuomareiden koulutusjärjestelmän kehittymiseen.

Yhteiskunnan muuttuessa myös tuomioistuimien toimintaympäristö muuttuu ja monimutkaistuu jatkuvasti. Tuomioistuinlaitoksen toimintaympäristöön kohdistuvat muutokset ovat olleet perusteena tuomioistuinlain (673/2016) säätämiselle ja tuomarikoulutuksen kehittämiselle. Esimerkkinä edeltävästä kehityksestä ovat muun muassa tuomioistuinlaitoksen toiminnan digitalisoituminen ja käsiteltävien asioiden kansainvälistyminen. Tämän lisäksi myös tuomioistuimien henkilöstöä koskee kokeneen henkilöstön eläköityminen ja hiljaisen tiedon siirtämisen tarve. Samanaikaisesti tuomioistuimissa käsiteltävien asioiden määrä on suhteellisen korkea tuomioistuimien henkilöstömäärä huomioiden. Siten on tärkeää, että tuomioistuimien henkilöstön osaamiseen kiinnitetään huomiota koko tuomioistuinuran ajan. Osaamisen kehittämiseen panostaminen luo perusedellytykset tehokkaalle ja laadukkaalle lainkäytölle sekä vaikuttaa henkilöstön työkykyyn ja -hyvinvointiin. Kyse on sekä strategisella tasolla tehtävistä päätöksistä että operatiivisesta toiminnasta tuomioistuinlaitoksen osaamisen johtamisen ja kehittämisen edistämiseksi.

1.2 Selvityksen toimeksianto ja suhde aiempaan selvitystyöhön

Tuomioistuinlakia koskevaan hallituksen esitykseen (HE 7/2016 vp.) antamassaan vastauksessaan (EV 99/2016 vp.) eduskunta on edellyttänyt, että hallitus seuraa tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia kiinnittäen erityistä huomiota uudistuksen aiheuttamiin kustannuksiin, tuomarinkoulutuslautakunnan voimavaroihin, asessorien haku- ja nimitysmenettelyyn sekä uudistuksen vaikutuksiin tuomarin uran avoimuuteen. Tuomioistuinlakia koskevan hallituksen esityksen jälkeen 1.1.2020 toimintansa on aloittanut Tuomioistuinvirasto, jonka tehtävänä on huolehtia tuomareiden koulutuksen järjestämisestä yhteistyössä tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa. Eduskunta on hallituksen esitykseen Tuomioistuinvirastoa koskevaksi lainsäädännöksi (HE 136/2018 vp.) antamassaan vastauksessa (EV 218/2018 vp.) edellyttänyt, että hallitus seuraa Tuomioistuinviraston perustamista koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia tuomareiden koulutukseen sekä tuomarinkoulutuslautakunnan samoin kuin tuomarinvalintalautakunnan asemaan ja tehtäviin sekä antaa asiasta selvityksen vuoden 2023 loppuun mennessä.

Ensimmäinen eduskunnan vastauksessa (EV 99/2016 vp.) edellytetty selvitys on annettu vuonna 2020. Selvityshenkilönä toimineen Jennimari Huovisen raportin (Oikeusministeriö, selvityksiä ja julkaisuja 2021:9) tulokset on huomioitu nykyisen selvitystehtävän yhteydessä, johon oikeusministeriö on 14.6.2022 asettanut selvityshenkilöksi Kati Kivistön (Liite 1. VN/17727/2022). Selvityshenkilönä toimiva Kati Kivistö on työskennellyt tuomioistuimien osaamisen kehittämisen tehtävissä oikeusministeriössä vuosien 2008–2019 ajan

sekä Tuomioistuinvirastossa tuomioistuimien osaamisen kehittämisen tiiminvetäjänä vuosien 2020–2021 ajan. Lisäksi Kivistö on toiminut tuomareiden koulutusjärjestelmän kehittämistä arvioineen työryhmän sihteerinä vuosien 2014–2015 aikana. Työryhmätyön tuotoksena on tuotettu Tuomareiden koulutusjärjestelmän kehittäminen -mietintö (Oikeusministeriö, mietintöjä ja lausuntoja 2015:38). Selvityshenkilötehtävän aikana Kivistö ei ole työskennellyt oikeushallinnossa.

Selvityshenkilön tehtävänä on ollut laatia selvitys tuomareiden koulutuksen uudistamisen vaikutuksista, tehdä tuomareiden koulutuksen nykyisen rakenteen kokonaistarkastelu mukaan lukien tuomareiden erikoistumiseen liittyvät näkökulmat sekä arvioida Tuomioistuinviraston vaikutuksia tuomareiden ja tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmään. Lisäksi selvityksen kohteena on ollut Tuomioistuinviraston, tuomarinvalintalautakunnan ja tuomarinkoulutuslautakunnan asema ja tehtävät henkilövalintoihin liittyen. Selvitykseen on voinut lisäksi sisältyä ehdotuksia tuomareiden koulutusjärjestelmän edelleen kehittämiseksi.

1.3 Selvityksen tavoitteet ja tarkoitus

Selvityksen tavoitteena on ollut tuottaa tietoa siitä, vastaako tuomioistuinlailla (673/2016) uudistettu tuomareiden koulutusjärjestelmä sille lakia säädettäessä asettuja tavoitteita sekä miten Tuomioistuinviraston perustaminen on vaikuttanut tuomioistuimien osaamisen kehittämisen kokonaisuuteen. Tuomarikoulutuksen uudistamiseen liittyvät lainsäädännölliset tavoitteet voidaan määritellä seuraavasti. Tavoitteena on ollut tukea

- aiempaa systemaattisemman, tuomioistuimien koko henkilöstön osaamisen kehittymistä tukevan koulutusjärjestelmän sekä siihen liittyvien avoimempien rakenteiden kehittymistä;

- tuomioistuinlaitoksen henkilöstön oikeudellista osaamista kehittävän ja paremmin henkilökohtaisiin tarpeisiin vastaavan koulutustarjonnan kustannustehokasta tuottamista, jolla kyetään vastaamaan toimintaympäristön muutosten tuomioistuimille asettamiin oikeusturvan laatu- ja tehokkuusvaatimuksiin sekä

- riippumattomuutta edistävien koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvän rakenteiden kehittymistä tuomioistuimien, tuomarinkoulutuslautakunnan, tuomarinvalintalautakunnan, oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston välillä.

Selvityksen tarkoituksena on ollut arvioida toimeksiannossa edellytetyllä tavalla seuraavia tuomareiden koulutusjärjestelmän uudistamiseen ja Tuomioistuinviraston perustamiseen liittyviä asiakokonaisuuksia:

1. tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuus ja vaikutukset sekä Tuomioistuinviraston vaikutus tuomareiden koulutukseen,

2. tuomareiden koulutuksen rakenne kokonaisuutena, mukaan lukien erityisosaamisen kehittäminen,

3. asessorien ja käräjänotaarien valintamenettelyn toimivuus ja tuloksellisuus, koulutuksen sisältö, työllistymisnäkymät sekä asessorikoulutuksen vaikutus tuomarin uraan,

4. tuomareiden koulutusuudistuksen vaikutukset tuomareiden uran avoimuuteen ja tuomioistuimien virkarakenteeseen,

5. uudistuksen aiheuttamat kustannukset ja tuomarinkoulutuslautakunnan voimavarat suhteessa mahdollisesti nähtävissä oleviin hyötyihin sekä

6. koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvän työnjaon selkeys ja toimivuus tuomarinkoulutuslautakunnan, tuomarinvalintalautakunnan, oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston välillä.

Tarkasteltaessa osaamisen kehittämiseen yleisesti ottaen liittyviä muutoksia sekä rakenteellisten ratkaisujen vaikutuksia, voidaan todeta, että vaikutusten arviointi edellyttää riittävän pitkää aikaraamia sekä olemassa olevia, systemaattisia rakenteita ja arviointimenetelmiä, joita tällä hetkellä ei sellaisenaan ole tuomioistuimissa käytettävissä. Siten tässä yhteydessä on todettava, että selvitystyön tukena ei ole voitu käyttää esimerkiksi Kirkpatrickin mallia, joka on kansainvälisesti yksi tunnustetuimmista ja käytetyimmistä koulutuksen vaikuttavuusarvioinnin malleista. Kirkpatrickin mallin ydinajatuksena on koulutuksen ja osaamisen kehittymisen vaikutus yksilön-, organisaation -, sidosryhmien / yhteiskunnan näkökulmista. Kirkpatrickin malli on tunnistettu tuomioistuimien osaamisen kehittämisen strategiassa koulutuksen vaikuttavuuden seurannan kannalta tärkeäksi viitekehykseksi. On mahdollista, että tulevaisuudessa valtakunnallisen koulutustarjonnan vaikuttavuutta kyetään arvioimaan systemaattisemmin esimerkiksi tehtyjen koulutuksellisten painopistealueiden, koulutustarjonnan, osallistujamäärän ja juttujen käsittelyaikojen suhteen. Koska tämän selvitystyön yhteydessä em. arviointia ei ole ollut mahdollista tehdä, selvitystyön yhteydessä on pyritty käyttämään mahdollisimman monipuolisia menetelmiä sekä aineistoa. Selvityksen perusteella oikeusministeriön on tarkoitus vastata edellä mainittuun eduskunnan tuomioistuinlain säätämisen yhteydessä asettamaan ponteen (EV 99/2016 vp).

1.4 Selvityksen aineisto ja toteuttaminen

Nyt laadittu, toinen tuomarikoulutuksen uudistamiseen sekä Tuomioistuinviraston perustamisen vaikutuksiin liittyvä selvitystyö on ensimmäisen selvityksen tapaan luonteeltaan lainsäädännön vaikutusten arviointia. Selvityksen kohteena on ollut vuonna 2017 voimaan tulleen tuomioistuinlain (673/2016) vaikutukset tuomareiden koulutusjärjestelmälle sekä vuonna 2019 voimaan tulleen Tuomioistuinvirastoa koskevan lainsäädännön vaikutukset tuomareiden koulutusjärjestelmään, tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomarinvalintalautakunnan asemaan ja tehtäviin. Selvitystyön kohteena olleiden vaikutusten arvioinnissa on hyödynnetty tilastotietoa, lausuntopalautetta, sidosryhmäkeskusteluita, tuomareiden erikoistumiseen liittyvän edustuksellisen paneelin näkemyksiä sekä sähköisiä kyselyitä.

Saatua aineistoa on arvioitu pääosin laadullisen tutkimuksen keinoin sekä verraten aineiston tuloksia aiempaan, Jennimari Huovisen selvitystyön (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9) tuloksiin mahdollisten muutosten havaitsemiseksi. Tilastotiedon ovat tuottaneet pääosin Tuomioistuinvirasto, tuomarinkoulutuslautakunta ja tuomarinvalintalautakunta. Lausuntopyynnöt selvitystyön kohteena olevista teemoista toimitettiin Tuomioistuinvirastolle, tuomarinkoulutuslautakunnalle, tuomarinvalintalautakunnalle, Suomen tuomariliitolle, Suomen juristiliitolle, Asianajajaliitolle, Syyttäjälaitokselle, Ammattiliitto Pro:lle, Oikeushallinnon henkilökunta ry:lle, Suomen Poliisijärjestöjen liitolle (SPJL) sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitolle (JHL). SPJL ja JHL ilmoittivat, ettei heillä ole lausuttavaa asiaan liittyen. Saatujen lausuntojen määrä oli siten yhdeksän. Lausunnot ovat nähtävissä tämän selvityksen liitteinä (Liitteet 2–10). Sidosryhmäkeskustelut on käyty Tuomioistuinviraston (12.1.2023) sekä Tuomarinkoulutuslautakunnan (14.6.2023) kanssa. Tuomioistuinviraston kanssa käytyyn keskusteluun osallistuvat kehitysosaston johtaja Pasi Kumpula, asiantuntija Sari Piiroinen sekä erityisasiantuntija Juha Lavikainen. Tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa käyty keskustelu toteutettiin lautakunnan kokouksen yhteydessä. Puheenjohtajana toimi oikeusneuvos Jussi Tapani ja sihteerinä lautakunnan sihteeri, varatuomari Jaakko Turunen. Tämän lisäksi selvityshenkilö pyysi tuomioistuimia nimeämään edustajan tuomareiden erikoistumista koskevaan paneeliin, joka järjestettiin 12.6.2023 tuomioistuimien virastopäällikköpäivien yhteydessä. Panelisteina toimivat oikeusneuvos Jussi Tapani korkeimmasta oikeudesta, kansliapäällikkö Emil Waris korkeimmasta hallinto-oikeudesta, presidentti Asko Välimaa Helsingin hovioikeudesta, ylituomari Tiina Hyvärinen Hämeenlinnan hallinto-oikeudesta, laamanni Paula Virrankoski Etelä-Pohjanmaan käräjäoikeudesta sekä ylituomari Tuula Kivari Vakuutusoikeudesta. Lisäksi selvitystyötä on ohjannut oikeusministeriön 14.6.2022 asettama ohjausryhmä (VN/17727/2022). Ohjausryhmän puheenjohtajana on toiminut hallitusneuvos Anne Hallavainio oikeusministeriöstä ja jäseninä hovioikeuden presidentti Antti Savela Itä-Suomen hovioikeudesta, hallintojohtaja Jennimari Huovinen Itä-Uudenmaan käräjäoikeudesta ja erityisasiantuntija Ville Hiltunen, oikeusministeriöstä (sittemmin korkeimman oikeuden esittelijä).

Selvitystyön yhteydessä on laadittu neljä eri kyselyä, jotka on osoitettu:

1. kaikkien käräjäoikeuksien, hovioikeuksien, hallinto-oikeuksien sekä markkinaoikeuden ja vakuutusoikeuden johdolle (Liite 11),

2. tuomioistuimien henkilöstölle (Liite 12),

3. asessoreiden koulutusohjelmasta valmistuneille (Liite 13) sekä

4. Euroopan tuomarikoulutusverkoston (European Judicial Training Network, EJTN) jäsenille (Liite 14).

Kyselyt on toteutettu touko-elokuun 2023 aikana Webropol-kyselyinä. Kyselyiden vastausten yhteenvedot ovat nähtävissä liitteinä (11–14). Tuomioistuimien johdon kysely toimitettiin heidän henkilökohtaiseen sähköpostiinsa, kun taas tuomioistuimien henkilöstölle suunnattu kysely toimitettiin tuomioistuimien kirjaamon virastosähköpostiin. Asessoreiden koulutusohjelmasta valmistuneiden kyselyn jakelussa selvityshenkilöä auttoi tuomarinkoulutuslautakunta. Kysely viiteteksteineen toimitettiin tuomarinkoulutuslautakunnalle, joka ystävällisesti toimitti sen GDPR-näkökohdat huomioiden tiedossaan oleville tuomarikoulutetuille (N 44 hlöä). Asessoreiden kyselyyn vastasi yhteensä 22 henkilöä.

Tuomioistuimien päälliköiden kyselyyn vastasi 24 henkilöä. Lisäksi yksi vastaus toimitettiin lyhyenä sähköpostina. Anonyymisyyssyistä kyseistä sähköpostia ei julkaista liitteenä, koska muidenkaan tuomioistuimien päälliköiden vastaukset eivät ole yksilöitävissä vastausten yhteenvedoissa. Yleisistä tuomioistuimista kyselyyn vastasivat seuraavien tuomioistuimien päälliköt: Korkein oikeus, Helsingin hovioikeus, Itä-Suomen hovioikeus, Turun hovioikeus, Vaasan hovioikeus, Etelä-Karjalan käräjäoikeus, Etelä-Pohjanmaan käräjäoikeus, Etelä-Savon käräjäoikeus, Kainuun käräjäoikeus, Kanta-Hämeen käräjäoikeus, Keski-Suomen käräjäoikeus, Lapin käräjäoikeus, Pirkanmaan käräjäoikeus, Päijät-Hämeen käräjäoikeus, Satakunnan käräjäoikeus sekä Varsinais-Suomen käräjäoikeus. Hallintotuomioistuimista kyselyyn vastasivat seuraavien tuomioistuimien päälliköt: Korkein hallinto-oikeus, Hämeenlinnan hallinto-oikeus, Itä-Suomen hallinto-oikeus, Pohjois-Suomen hallinto-oikeus, Turun hallinto-oikeus ja Vaasan hallinto-oikeus. Erityistuomioistuimista vastasivat Markkinaoikeuden ja Vakuutusoikeuden päälliköt sekä erillisellä sähköpostilla Työtuomioistuin. Tuomioistuimien päälliköiden kyselyaineiston voidaan sanoa olevan kattava ja edustavan hyvin eri tuomioistuinlinjoja.

Myös tuomioistuimien henkilöstön kyselyyn vastanneiden voidaan katsoa edustavan hyvin eri tuomioistuinlinjoja sekä pääasiallisia henkilöstöryhmiä. Tuomioistuimien henkilöstön kyselyyn vastasi 187 henkilöä (noin 5,5,% tuomioistuimien henkilöstöstä), jotka edustivat seuraavia tuomioistuimia:

Taulukko 1. Tuomioistuimien henkilöstön kyselyyn vastanneiden organisaatio

Tuomioistuin, jossa työskentelen	Vastaajien lukumäärä	Vastaajien osuus vastanneista
korkein oikeus tai korkein hallinto-oikeus	10	5,4 %
hovioikeus	26	13,9 %
käräjäoikeus	99	52,9 %
hallinto-oikeus	42	22,5 %
erityistuomioistun	10	5,3 %

Tuomioistuimien henkilöstön kyselyyn vastanneet työskentelivät seuraavissa tehtävissä tuomioistuimessa:

Taulukko 2. Tuomioistuimien henkilöstön kyselyyn vastanneiden nimike

Nimikkeeni / tehtäväni tuomioistuimessa	Vastausten lukumäärä	Vastaajien osuus kaikista vastanneista
Kansliapäällikkö, hallintojohtaja tai hallintopäällikkö	6	3,2 %
Tuomari	79	42,3 %
Asessori	1	0,5 %
Esittelijä / valmistelija	21	11,2 %
Käräjänotaari	7	3,7 %
Hallinto-, talous- tai henkilöstösihteeri	6	3,2 %
Lainkäyttösihteeri / käräjäsihteeri / kirjaaja	46	24,6 %
Haastemies	9	4,8 %
Virastomestari	2	1,1 %
Muu, mikä?	10	5,4 %
Esiintyneet nimikkeet: korkeakouluharjoittelija, erityissihteeri, notaari, lääkärijäsen, kanslian esihenkilö, apulaishallintojohtaja ja informaatikko		

Tuomioistuimien johdolta ja henkilöstöltä kerättiin tietoa heidän näkemyksistään tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen liittyen; valtakunnallisen, keskitetyn koulutustarjonnan riittävyydestä sekä tuomioistuimien henkilövalintoihin liittyvistä kysymyksistä. Lisäksi kyselyillä kartoitettiin näkemyksiä tuomioistuinharjoittelun ja asessorijärjestelmän haku- ja nimitysmenettelyn toimivuudesta, koulutusohjelman sisällöstä, sekä käräjänotaareiden ja asessoreiden koulutusohjelmiin osallistuneiden tutoroinnista, perehdytyksestä, työmäärästä, työn sisällöstä ja työllistymisnäkymistä. Kyselyillä on pyritty saamaan tietoa myös uudistuksen vaikutuksista tuomarin uran avoimuuteen ja tuomioistuinten virkarakenteeseen, kuten myös koulutusjärjestelmän rakenteen (ml. erikoistumisen mahdollisuudet) sekä koulutustoiminnasta huolehtivien viranomaisten välisen työnjaon toimivuudesta.

Kansainvälisen kyselyn avulla pyrittiin keräämään vertailutietoa erilaisista kansallisista, tuomareiden ja tuomioistuimien muun henkilöstön osaamisen kehittämisen malleista, tuomioistuimien henkilöstön rekrytoinnin organisoimisesta sekä mahdollisuuksista erikoistumiseen johonkin tiettyyn oikeudenalaan / -aloihin. Kysely toimitettiin yhteensä 31 Euroopan tuomarikoulutusverkoston jäsenorganisaatiolle, jotka edustivat seuraavien valtioiden kansallista tuomarikoulutusorganisaatiota: Itävalta, Belgia, Bulgaria, Kroatia, Kypros, Tsekki, Tanska, Viro Ranska, Saksa, kereikka, Unkari, Irlanti, Italia, Latvia, Liettua, Luxemburg, Malta, Alankomaat, Puola, Portugali, Romania, Slovakia, Slovenia, Espanja, Ruotsi, Norja ja Sveitsi. Organisaatiot on kuvattu EJTN:n sivustolla. Valitettavasti vain 6 organisaatiota vastasi kyselyyn. Siten kansainvälisen kyselyn tulokset eivät tuottaneet kattavaa selvitystä eri maiden tuomareiden ja tuomioistuimien muun henkilöstön koulutuksen organisoimiseen liittyvistä toimintamalleista ja tuomioistuimien henkilöstön rekrytointimenettelystä. Vastanneiden maiden, Romanian, Bulgarian, Tanskan, Itävallan, Slovenian ja Unkarin, vastaukset kuitenkin osoittivat, että useissa maissa tuomioistuimien henkilöstön rekrytointi on hoidettu keskitetysti ja erityistä huomiota on kiinnitetty tuomareiden rekrytointiin. Tuomarin uralle suuntautuminen edellyttää useissa maissa myös yliopistollisen oikeustieteen tutkinnon lisäksi niin sanotun tuomarikoulun suorittamista. Suomessa varsinaista tuomarikoulua ei ole, vaikkakin käräjänotaareiden ja asessorien virat katsotaan koulutuksellisiksi viroiksi. Kansainvälisen kyselyn tuloksia on käsitelty luvuissa 2 sekä lyhyt yhteenveto on nähtävissä liitteenä 14.

2 Tuomareiden koulutusta kokevan uudistuksen toimivuuden ja vaikutusten arvioinnin yleiset kysymykset

Tuomioistuinlain (673/2016) tavoitteena on ollut sekä tuomarin uraan liittyvien urapolun vaiheiden -, koulutuksellisten virkojen rekyrointimenettelyiden – sekä systemaattisemman koulutustarjonnan kehittäminen kustannustehokkaasti. Tarkasteltaessa koulutusjärjestelmän uudistusta suhteessa vertailtavaan tietoon, on syytä huomioida suomalaisen järjestelmän eroavaisuudet niin sanottuun ”tuomarikoulu”-mallin ja sen vaikutukseen eri valtioiden tuomioistuinlaitoksen rekrytointi- ja koulutusjärjestelmien muotoutumisessa. Tämän luvun yhteydessä on tarkasteltu suomalaisen järjestelmän piirteitä suhteessa eurooppalaisiin malleihin sekä koulutusuudistuksen vaikuttavuuteen liittyviä yleisiä näkökulmia.

2.1 Tuomareiden rekrytointi- ja koulutusjärjestelmä Suomessa ja Euroopassa: järjestelmien kuvaus

Tuomareiden rekrytointi

Tuomareiden rekrytointijärjestelmä Suomessa perustuu yliopistossa suoritettavaan oikeustieteen maisterin (OtM; aiemmin nimikkeellä oikeustieteen kandidaatti, OtK) tutkintoon sekä tuomariksi pätevöitymiseen työkokemuksen kautta. Tuomioistuinlain 10 luvun 1 §:n mukaan tuomariksi voidaan nimittää oikeustieteen muun ylemmän korkeakoulututkinnon kuin kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinnon suorittanut oikeamielinen Suomen kansalainen, joka aikaisemmalla toiminnallaan tuomioistuimessa tai muussa tehtävässä on osoittanut, että hänellä on täytettävänä olevan viran menestyksellisen hoitamisen edellyttämä perehtyneisyys viran tehtäväalaan sekä tarvittavat henkilökohtaiset ominaisuudet. Hovioikeuden presidentiksi, käräjäoikeuden laamanniksi, hallinto-oikeuden ylituomariksi, vakuutusoikeuden ylituomariksi, työtuomioistuimen presidentiksi sekä markkinaoikeuden ylituomariksi nimitettävältä edellytetään lisäksi johtamistaitoa. Lisäksi kelpoisuusvaatimuksena on tuomioistuimen tuomiopiirin väestön enemmistön kielen erinomainen suullinen ja kirjallinen taito sekä yksikielisessä tuomioistuimessa toisen kielen tyydyttävä ymmärtämisen taito ja tyydyttävä suullinen taito ja kaksikielisessä tuomioistuimessa toisen kielen tyydyttävä suullinen ja kirjallinen taito.

(Tuomioistuinlaki 673/2016) Viime vuosien laajan eläköitymisen vuoksi tuomarin viran edellyttämä työkokemuksen määrä vaihtelee tuomioistuimesta riippuen ja maantieteelliset erot huomioiden.

Tuomarin uralle suuntautuvat hakeutuvat tyypillisesti OtM -tutkinnon suorittamisen jälkeen tuomioistuinharjoitteluun. Tämän jälkeen he toimivat usein esittelijänä tai määräaikaisena tuomarina hovi- tai hallinto-oikeudessa. Lisäksi osa tuomioistuinharjoittelun suorittaneista työskentelee muissa lakimiestehtävissä julkihallinnossa tai yksityisellä sektorilla. Tuomariksi pätevöitymistä pyritään edistämään määräaikaisissa tuomarin virkasuhteissa, kuten asessorin virassa, toimimalla. Tuomarinvalintalautakunnan vuoden 2022 vuosikertomuksesta (Tuomarinvalintalautakunta 2022) käy hyvin ilmi tuomioistuintaustan tyypillisyys tuomariksi nimitettyjen joukossa: suurin osa nimitettäväksi esitetyistä (noin 95 %, 119 hlöä) on ollut vuonna 2022 tuomioistuintaustaisia. Aikaisempina vuosina tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisten nimitettyjen osuus on vaihdellut noin neljän ja kymmenen prosentin välillä. Siten voidaan todeta, että suomalainen tuomareiden rekrytointimalli ja sitä tukeva koulutusjärjestelmä nojaa vahvasti oikeustieteelliseen perustutkintoon, tuomioistuinharjoitteluun sekä tuomioistuimissa tapahtuvaan työssä oppimiseen ja osaamisen kartuttamiseen. Sen sijaan tuomioistuinlaitoksen muun henkilöstön koulutustausta ja työkokemus vaihtelevat merkittävästi tuomareita enemmän.

Tuomarinvalintalautakunnan historia rekrytointien saralla on tuomarinkoulutuslautakunnan roolia pidempi. Tuomarinvalintalautakunta on vastannut tuomareiden ja tuomioistuimien johdon rekrytoinnista vuodesta 2000 alkaen. Ensimmäinen tuomarinvalintalautakunta asetettiin vuonna 2000, kun tuomareiden valintamenettely uudistettiin. Valtioneuvosto asettaa tuomarinvalintalautakunnan viideksi vuodeksi kerrallaan. Lautakunta koostuu 12 jäsenestä, jotka edustavat tuomioistuinlaitosta, yleistä syyttäjälaitosta, asianajajakuntaa sekä oikeustieteellistä tutkimusta ja opetusta. Korkein oikeus valitsee lautakunnan puheenjohtajan ja korkein hallinto-oikeus varapuheenjohtajan. Vuodesta 2000 alkaen tuomarinvalintalautakunnan toimivaltaan on kuulunut laatia esitykset muun muassa hovioikeuden presidentin, hovioikeudenlaamannin ja hovioikeudenneuvoksen, hallinto-oikeuden ylituomarin ja hallinto-oikeustuomarin sekä käräjäoikeuden laamannin ja käräjätuomarin virkaan nimittämisestä. Lisäksi erityistuomioistuinten tuomarinnimitykset kuuluvat tuomarinvalintalautakunnan toimivaltaan. Korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden jäsenet nimitetään kuitenkin asianomaisen tuomioistuimen esityksestä. Tuomarinvalintalautakunnan toimivaltaan ei kuulu koulutuksellisten virkojen haku- ja valintamenettelyt. Näitä virkoja ovat käräjänotaareiden ja asessoreiden virat, joista vastaa 1.1.2017 perustettu tuomarinkoulutuslautakunta yhdessä tuomioistuinten kanssa. Lisäksi 1.1.2020 aloittaneelle Tuomioistuinvirastolle sekä tuomioistuimille kuuluu tuomareiden nimittämiseen liittyviä tehtäviä.

Tuomareiden koulutus

Suomalaisen tuomarikoulutusjärjestelmän kehittäminen on ollut säännöllisesti tarkastelun kohteena alioikeusuudistuksesta lähtien eli 1990-luvulta saakka. Tuomarikoulutusta on käsitelty lukuisissa mietinnöissä ja tuomareiden koulutuksen kehittämiseen tähdänneissä esityksissä vuosien 1998–2013 aikana. Jennimari Huovinen on kuvannut eduskunnan ponteen vastanneessa ensimmäisessä selvityksessä, luvussa 2 tuomareiden koulutusjärjestelmän murrosta tarkemmin (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9). Yleisesti ottaen voidaan todeta, että vaikka tuomioistuimien henkilöstön ja tuomareiden osaamisen kehittämistä koskevat ehdotukset ovat saaneet ajoittain varsin runsasta kritiikkiä osakseen, sen lähtökohtana on ollut huoli lainkäytön laadun ylläpitämisestä ja tuomareiden ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Tuomareiden pakollista koulutusta on käytetty myös yhtenä laatuindikaattorina arvioitaessa EU:n jäsenvaltioiden oikeuslaitosten tilaa. Suomi on ollut pitkään yksi neljästä Euroopan maasta, jossa pakollista tuomarikoulutusta ei ole. Tämä selviää muun muassa EU:n oikeusalan tulostaulusta (Justice Scoreboard), jolla vertaillaan jäsenmaiden oikeuslaitoksia.

Vuoteen 2017 saakka tuomioistuimien täydennyskoulutuksesta Suomessa vastasi oikeusministeriön koulutusyksikkö. Tuolloin tuomarikoulutuksen ja tuomioistuimien muun henkilöstön koulutuksen painopistealueista ja koulutusteemojen linjauksista vastasivat tuomarikoulutuksen ohjausryhmät. Ohjausryhmät olivat tuomaripainotteisia ja jakaantuivat yleisten – sekä hallinto- ja erityistuomioistuimien ohjausryhmiin. Tämän lisäksi koulutusteemakohtaisissa suunnitteluryhmissä oli tuomareiden vahva edustus. Koulutustoiminnan suunnittelun koordinointi ja toteutus hoidettiin oikeusministeriön koulutusyksikön virkamiesten toimesta yhteistyössä tuomioistuimien -, yliopistojen – ja sidosryhmien asiantuntijakouluttajien kanssa. Tuomioistuimien koulutustoiminnan organisoimiseen liittyvissä rakenteissa tapahtui muutos 1.1.2017 alkaen, kun Tuomarinkoulutuslautakunta perustettiin osana tuomioistuinlain (673/2016) täytäntöönpanoa. Tuomioistuimille suunnatun koulutuksen suunnittelusta ja toteutuksesta vastasi 1.1.2017–31.12.2019 välisen ajan tuomarinkoulutuslautakunta yhteistyössä oikeusministeriön koulutusyksikön kanssa. Tämän jälkeen yhteistyö on jatkunut Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen tiimin kanssa. Riippumattoman tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävänä on tuomioistuinten henkilöstölle järjestettävän koulutuksen suunnittelu tuomioistuinharjoittelusta täydennyskoulutukseen yhteistyössä Tuomioistuinviraston kanssa. Tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävien voidaan todeta liittyvän ensisijaisesti strategiseen, tuomioistuimien osaamisen kehittämisen suunnitteluun sekä tuomioistuinharjoitteluun ja asessoreiden koulutusohjelmaan liittyvien haku- ja valintamenettelyiden toteuttamiseen. Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen tiimi osallistuu Tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa vuosittaisen koulutustarjonnan suunnitteluun sekä vastaa koulutustarjonnan toteuttamisesta.

Kansainvälinen vertailu

Tarkasteltaessa suomalaista tuomareiden koulutusjärjestelmää, voidaan todeta, että järjestelmä poikkeaa moniin muihin Euroopan maihin verrattuna. Euroopan unionin jäsenvaltioiden koulutusjärjestelmiin on mahdollista perehtyä e-justice -portaalin tuomioistuinjärjestelmien esittelyn kautta. Tuomioistuinlakityöryhmä tarkasteli mietinnössään (26/2014) tuomioistuinlaitosten kansainvälistä kehitystä sekä ulkomaista lainsäädäntöä. Tämän lisäksi tuomioistuinlakia valmisteltaessa on tarkasteltu tuomarikoulutusjärjestelmien eroja Euroopassa vuonna 2015 (Oikeusministeriön mietintöjä ja lausuntoja 38/2015). Edeltävien tarkasteluiden perustella voidaan todeta, että sekä tuomareiden nimittäminen että koulutusjärjestelmä vaihtelevat eurooppalaisittan tarkasteltuna. Tätä tuki myös tämän selvitystyön yhteydessä tehty kysely Euroopan tuomarikoulutusverkoston jäsenille. Vaikka saatu otos on pieni, on nähtävissä, että maakohtaiset ratkaisut eriävät toisistaan.

Tuomareiden rekrytoinnin osalta Länsi-Euroopassa on käytössä kaksi pääasiallista tuomareiden rekrytointimallia: mallin 1 mukaisesti rekrytointi tapahtuu erityisen tuomarikoulutuksen suorittaneista henkilöistä ja mallin 2 mukaisesti tuomareiden nimittäminen tapahtuu kokeneiden lakimiesten joukosta. Mallin 1 mukaista tuomareiden rekrytointimenettelyä noudatetaan muun muassa Ruotsissa, Saksassa, Espanjassa, Portugalissa ja Ranskassa, kun taas mallin 2 mukaista, kokeneiden lakimiesten joukosta rekrytointia noudattavat esimerkiksi Norja ja Englanti. Lisäksi edeltäviä malleja yhdistäviä rekrytointimenettelyitä on nähtävissä: esimerkiksi Alankomaissa osa tuomareista nimitetään tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta ja osa tuomarikoulutuksen suorittaneista. Suomi sijoittuu edellä mainittujen mallien välimaastoon: tuomariksi nimitetyt henkilöt ovat tyypillisesti tuomioistuintaustan omaavia ja heillä on jo kokemusta määräaikaisista tuomaritehtävistä. Lisäksi heillä on oikeustieteen maisterin koulutus ja tyypillisesti tuomioistuinharjoittelu tehtynä.

Kansainvälisen vertailun osalta on todettava, että tuomarikoulutusta tarjoavien maiden koulutusjärjestelmät ovat erilaisia eikä yhtenäistä mallia ole löydettävissä. Osassa maista koulutus on pitkäaikaista ja tapahtuu erityisissä oppilaitoksissa, joita usein kutsutaan tuomarikouluiksi. Osa maista on puolestaan rakentanut tuomareiden koulutuksen siten, että kyse on tutoroinnin tai mentoroinnin kaltaisesta osaamisen kehittämisen muodosta sekä harjoittelusta kokeneen tuomarin ohjauksessa. Tällöin koulutusjärjestelmässä on kiinnitetty erityistä huomiota ohjaavan tutortuomarin valintaan sekä ohjaajaksi valittujen tuomareiden ammattitaitoon ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Tarkasteltaessa suomalaisen tuomarikoulutusjärjestelmän sekä tuomioistuinlaitoksen muun henkilöstön koulutusjärjestelmän rakenteita, voidaan todeta, että suomalainen tuomioistuimien koulutusjärjestelmä ei sijoitu kumpaankaan edellä mainittuun kategoriaan. Suomessa tuomareiden ja tuomioistuimien osaamisen kehittäminen voidaan katsoa rakentuvan kolmesta tai neljästä eri tasosta riippuen siitä ajatellaanko seuraavassa esiteltyjen tasojen kolme ja neljä olevan erillinen asia vai yhtä kokonaisuutta: 1) tuomioistuinkohtaisesta

koulutuksesta, jota jokainen tuomioistuin organisoi tarpeisiinsa vastaten, 2) alueellisesta koulutuksesta, jota esimerkiksi hovioikeuspiirit tuottavat, 3) valtakunnallisista tuomioistuinharjoittelujärjestelmästä ja asessoreiden koulutusohjelmasta sekä 4) valtakunnallisesta tuomioistuimien täydennyskoulutuksesta, joka kattaa tuomioistuimien johdon, esihenkilöiden, tuomareiden ja tuomioistuimien muun henkilöstön koulutuksen. Tämän lisäksi tuomioistuimissa on käynnissä erilaisia laatu- ja kehittämishankkeita, jotka parhaimmillaan tukevat osaamisen kehittymistä ja yhtenäistävät lainkäyttöön liittyviä menettelyitä.

Keskeisenä asiana koulutusjärjestelmiä koskevassa eurooppalaisessa vertailussa on rekrytointi- ja koulutusjärjestelmien riippumattomuuden korostaminen. Tämä kävi ilmi myös selvitystyön yhteydessä tehdyn kyselyn tuloksista. Yleinen lähtökohta on, että tuomioistuimille suunnatulla koulutuksella ei tulisi pyrkiä vaikuttamaan tuomareiden ratkaisukäytäntöön ja että koulutuksen organisoinnin, suunnittelun ja toteutuksen tulisi olla sellaisten tuomarien ammattiyhdistysten tai toimielinten valvonnassa, joiden edustajista tuomarit muodostavat enemmistön. Tarkasteltaessa suomalaista tuomareiden rekrytointi- ja koulutusmallia, voidaan todeta, että tuomioistuinlain (673/2016) ja tuomarikoulutusjärjestelmän uudistuksen myötä edellä mainittu tuomarienemmistöisten toimielinten valvontamahdollisuus toteutuu ja on vahvistanut rooliaan viime vuosien aikana.

Kiteyttäen voidaan todeta, että oikeusministeriön vastatessa tuomioistuimien koulutustoiminnan toteuttamisesta vuoteen 2019 saakka, asia ei ole ollut täysin ongelmaton tuomioistuinten ja tuomareiden riippumattomuus huomioon ottaen. Siltä osin tuomarinkoulutuslautakunnan perustaminen (1.1.2017) sekä Tuomioistuinviraston perustaminen (1.1.2020) sekä sen itsenäinen keskushallintoviranomaisen rooli ovat edistäneet tuomioistuimien ja tuomioistuimille suunnatun koulutustarjonnan riippumattomuutta.

2.2 Tuomareiden koulutusjärjestelmään vaikuttaneet lainsäädäntö- ja organisatoriset muutokset

Tuomioistuimien – ja tuomarikoulutuksen kehittämisen edistämiseksi on viime vuosikymmeninä tehty paljon työtä. Useat eri syyt, muun muassa niukat taloudelliset resurssit, ovat kuitenkin estäneet erinomaistenkin ehdotusten etenemisen. Tuomareiden koulutusjärjestelmään vaikuttaneista lainsäädäntö- ja organisatorisista muutoksista ensimmäinen 2000 -luvulla tapahtunut muutos voidaan katsoa olleen tuomioistuinharjoittelun laajentumisen hallinto- ja hovioikeuksiin vuonna 2011. Tämä mahdollisti niin sanotun kaksoisharjoittelun, jolloin osa harjoittelijoista voi suorittaa ensin kuuden kuukauden harjoittelun käräjäoikeudessa ja jatkaa sitten harjoittelua kuuden kuukauden ajan joko hallinto- tai hovioikeudessa. Tuomioistuinharjoittelua koskevaa lainsäädäntöä on

uudistettu vuoden 2017 alusta voimaan tulleella tuomioistuinharjoittelusta annetulla lailla. Uudella tuomioistuinharjoittelusta annetulla lailla aiemmin useissa eri laeissa ja asetuksissa olleet säännökset koottiin yhteen lakiin aiheuttaen muutamia merkittäviä rakenteellisia ja teknisiä muutoksia. Suurimpana muutoksena aiempaan nähden oli se, että käräjänotaareiden valinta- ja hakumenettely sekä nimittäminen keskitettiin tuomarinkoulutuslautakunnalle. Tällä pyrittiin paitsi vähentämään tuomioistuimissa hakumenettelyihin liittyvää päällekkäistä työtä, joka aiheutui esimerkiksi siitä, että samat hakijat hakivat useisiin tuomioistuimiin ja heidät saatettiin haastatella useasti hakumenettelyn aikana. Tuomioistuinharjoittelun kesto säilytettiin edelleen vuoden mittaisena, samoin kaksoisharjoittelu säilytti paikkansa. Tällä hetkellä tuomioistuinharjoitteluun voi hakeutua kuitenkin vain kerran vuodessa ja haku- ja valintamenettely siirtyi 1.1.2017 alkaen tuomarinkoulutuslautakunnalle.

Toinen tuomioistuimien ja tuomareiden koulutukseen merkittävästi vaikuttava muutos toteutui vuonna 2017 tuomioistuinlain (673/2016) säätämisen myötä. Tuomioistuinlain yhteydessä luotiin uusi, kolmivuotinen tuomareiden koulutusvirka (asessori). Samanaikaisesti tuomioistuinlinjakohtaiset tuomarikoulutuksen ohjausryhmät lakkautettiin ja tilalle perustettiin tuomarienemmistöinen tuomarinkoulutuslautakunta. Tuomioistuinlailla säädettiin myös tuomareille velvollisuus ylläpitää ja kehittää laintuntemustaan, oikeudellista osaamistaan ja ammattitaitoaan. Laissa ei säädetä erillistä tuntimäärää, joka jokaisen tuomarin tulisi vuosittain käyttää osaamisensa kehittämiseen, vaan velvoite on luoteeltaan yleinen. Tuomioistuimet voivat itse niin halutessaan määritellä koulutusvelvoitteen tarkemmin työjärjestyksissään. Velvoitteeseen liittyy myös vaatimus valtiolle ja tuomioistuimille huolehtia siitä, että tuomareilla ja muulla lainkäyttöhenkilöstöllä on tosiasiallinen mahdollisuus osallistua koulutukseen. Tuomareiden oikeuteen ja velvollisuuteen osallistua koulutukseen liittyi merkittävä valmistelutyö, joka alkoi jo vuonna 2011 tuomioistuinlakityöryhmän perustamisella. Tuomareiden koulutuksen kehittämistä pidettiin kuitenkin niin merkittävänä seikkana, että tuomioistuinlain myötä koulutusjärjestelmän kehittämiselle saatiin luotua uudenlaiset rakenteet, joita aiemmin ei ollut ollut. Tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston perustaminen tukivat tuomioistuimien strategisen ja operatiivisen osaamisen kehittämisen sekä koulutustarjonnan kehittämistä. (ks. Tuomioistuinlaki 673/2016.)

Yhteenvetona voidaan todeta, että tuomarikoulutukseen ja koulutuksellisten virkojen rekrytointimenettelyyn liittyvät toiminnot ovat uudistuneet tuomioistuinlain (673/2016) myötä. Tällä hetkellä asiaa tarkastellessa voidaan todeta, että *viimeisten kahden vuoden aikana tuomioistuimien osaamisen kehittämistä ja koulutustarjonnan toteuttamista tukevat rakenteet ovat muotoutuneet sille tasolle, jolla niiden tulisi olla, jotta voidaan todeta, että tuomarikoulutuksen uudistamiseen liittyvät lainsäädännölliset tavoitteet on saavutettu ainakin tyydyttävällä tasolla.* Tarkasteltaessa tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen vaikutuksia, voidaan siten todeta, että *kansallisen koulutusjärjestelmän osalta*

Suomessa on tapahtunut merkittävä muutos 1.1.2017 perustetun tuomarinkoulutuslautakunnan ja 1.1.2020 perustetun Tuomioistuinviraston jälkeen. Tämä ei kuitenkaan poissulje sitä, että eri rekrytointimenettelyitä tai valtakunnallisen koulutustarjonnan organisoimista voisi kehittää edelleen.

2.3 Yleisesti huomioitavat asiat tarkasteltaessa tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen vaikutuksia

Lainsäädännön vaikuttavuutta tarkasteltaessa huomiota kiinnitetään tyypillisesti kyseisen uudistuksen *yhteiskunnallisiin -, taloudellisiin -, organisatorisiin – ja henkilöstövaikutuksiin*. Yleisesti ottaen voidaan siis todeta, että tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen vaikutuksia tarkasteltaessa yhteiskunnallisten vaikutusten arviointiin liittyy muun muassa tuomioistuinlaitoksen houkuttelevuus työpaikkana, tuomarin uran avoimuus, tuomareiden ja tuomioistuimien koulutusjärjestelmän uudistus sekä sen mahdolliset vaikutukset lainkäytön laatuun ja kansalaisten luottamukseen oikeuslaitokseen. Taloudelliset vaikutukset liittyvät tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen liittyvään määrärahakehitykseen sekä tuomarinkoulutuslautakunnan sekä Tuomioistuinviraston perustamiseen. Organisatorisia vaikutuksia ovat muun muassa edellä mainittujen organisaatioiden perustaminen ja toiminnan käynnistyminen, tuomioistuimien valtakunnallisen koulutusjärjestelmän organisointi eri toimijoiden välillä sekä tuomioistuimien henkilövalintoihin liittyvä työnjako. Henkilöstövaikutukset liittyvät muun muassa tuomioistuimien eri henkilöstöryhmien mahdollisuuteen kehittää osaamistaan tarjolla olevan koulutuksen avulla sekä työssä oppimisen keinoin. Lisäksi henkilöstövaikutuksia on uudistuksen aikana kohdentunut muun muassa oikeusministeriöstä Tuomioistuinvirastoon siirtyneeseen osaamisen kehittämisen tiimiin sekä Tuomioistuinviraston perustamisen yhteydessä myös tuomarinkoulutus- ja tuomarinvalintalautakuntiin.

Tuomareiden koulutusjärjestelmän uudistumista koskeva, ensimmäinen eduskunnan vastauksessa (EV 99/2016 vp.) edellytetty selvitys (Oikeusministeriön julkaisuja: selvityksiä ja ohjeita 9/2021) on annettu vuonna 2020. Selvityshenkilönä toimi Jennimari Huovinen. Selvityksessä (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9) kiinnitettiin huomiota seuraaviin seikkoihin: selvitystä tehtäessä uusi koulutusjärjestelmä oli ollut voimassa vasta vähän aikaa, mistä johtuen sen vaikutuksista oli ennenaikaista tehdä johtopäätöksiä. Selvityksen perusteella kyettiin kuitenkin arvioimaan, että *koulutusjärjestelmän rakenteeseen liittyvät tuomioistuinlain tavoitteet olivat toteutuneet varsin hyvin*. Selvityksessä kuitenkin todettiin, että *koulutuksesta vastaavia toimijoita on useita ja niiden rooleja sekä yhteistyötä olisi perusteltua vielä selkiyttää*. Vastaavasti todettiin, että

tuomioistuimille suunnattu koulutus on pääosin laadukasta ja vastaa sisällöltään tarpeita. Erityisesti asessoreille järjestettävää koulutusta pidetään erittäin korkeatasoisena. Sen sijaan *tuomioistuinharjoittelu sai osakseen kritiikkiä*, joka koski erityisesti työn sisältöä ja tuomioistuimissa tapahtuvaa perehdytystä. Lisäksi selvityksessä todettiin, että *tuomioistuimien henkilöstön henkilökohtaiseen osaamisen kehittämisen suunnitteluun olisi hyödyllistä panostaa* kaikissa henkilöstöryhmissä.

Huovisen selvityksen mukaan, *tuomioistuinlain tavoite tuomioistuinten virkarakenteen kehittämisestä aiempaa tuomaripainotteisemmaksi on toteutunut asessorin virkojen perustamisen myötä* (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9). Selvityksessä kiinnitettiin huomiota esittelijöiden virkojen määrän vähentymiseen, mikä on osin johtanut siihen, että tuomarin virkoihin ei ole riittävästi päteviä hakijoita. Vastaavasti asessorin virkojen määrää voisi olla perusteltua lisätä nykyisestä. Uudistetun järjestelmän *vaikutuksia tuomarin uran avoimuuteen* pidettiin vaikeana arvioida ensimmäisen selvityksen ajankohtana, jolloin asessorijärjestelmä oli ollut olemassa vain kolme vuotta.

Tuomareiden koulutusta koskeva uudistus pyrittiin valtiontaloudellisista syistä toteuttamaan *kustannustehokkaasti* ilman merkittäviä lisäkustannuksia. Huovisen selvityksessä todettiin, että koulutusjärjestelmästä aiheutuneet kustannukset eivät merkittävästi poikenneet lakia valmisteltaessa arvioidusta. Huovisen selvityksen mukaan uudistettu tuomareiden koulutusjärjestelmä toimii siis varsin hyvin, eikä tarvetta sen laajamittaiselle muuttamiselle vaikuta olevan. *Selvityksessä kiinnitettiin kuitenkin huomiota seuraaviin, tarkastelua vaativiin asiakokonaisuuksiin,* jotka olivat 1) käräjänotaareiden ja asessoreiden pisteytysperusteet, 2) lautakunnan tehtävät ja rooli, 3) eri viranomaisten välinen työnjako ja roolit, 4) resurssit ja 5) tuomioistuinharjoittelun sisältö. (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9). Selvityshenkilönä toimineen Jennimari Huovisen raportin tulokset sekä kehittämiskohteiksi esitetyt asiakokonaisuudet on huomioitu nykyisen selvitystehtävän yhteydessä.

3 Tuomioistuinviraston ja tuomarinkoulutuslautakunnan vaikutus tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen

Tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen kokonaisuutta arvioitaessa on otettava huomioon, että tuomioistuinlaitos rakentuu riippumattomista tuomioistuimista, Tuomioistuinvirastosta sekä tuomarinvalinta- ja tuomarinkoulutuslautakunnista. Tuomioistuimet jakaantuvat yleisiin tuomioistuimiin, hallintotuomioistuimiin ja erityistuomioistuimiin. *Yleisiä tuomioistuimia* ovat käräjäoikeudet (20), hovioikeudet (5) ja korkein oikeus (1). Ne käsittelevät riita-, rikos- ja hakemusasioita. *Hallintotuomioistuimia* ovat hallinto-oikeudet (6), Ahvenanmaan hallintotuomioistuin (1) sekä korkein hallinto-oikeus (1). Hallintotuomioistuimet käsittelevät muun muassa viranomaisten päätöksistä tehtyjä valituksia ja hallintoriita-asioita. *Erityistuomioistuimia* ovat markkinaoikeus, työtuomioistuin ja vakuutusoikeus. Ne käsittelevät omaan erikoisalaansa kuuluvia asioita. *Kokonaisuudessaan kyse on noin 3 500 ihmisen osaamisen kehittämisestä ja sitä tukevista rakenteista sekä resursoinnista.*

Tuomarinkoulutuslautakunta on aloittanut toimintansa 1.1.2017 ja Tuomioistuinvirasto 1.1.2020. Molempien organisaatioiden tehtävät on määritelty tuomioistuinlaissa (673/2016). Uusien organisaatioiden rooli näkyy tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen kokonaiskuvassa sekä toiminnan kehittämisessä, kuten strategiatyössä. Tässä luvussa käsitellään selvitystyön toimeksiantoon liittyen Tuomioistuinviraston ja tuomarinkoulutuslautakunnan vaikutusta tuomioistuinlaitoksen osaamisen ja toiminnan kehittämiseen sekä eri organisaatioiden rooleja ja työnjaon selkeyttä.

3.1 Tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen rakenteet ja resursointi sekä niiden kehittyminen

Tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen rakenteet jakautuvat kolmeen tasoon:

1. *tuomioistuimissa tapahtuvaan perehdytykseen ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen* muun muassa tutoroinnin, virastokohtaisten koulutusten ja työssä oppimisen keinoin,

2. *alueellisesti tapahtuvaan osaamisen kehittämiseen* sekä koulutuksellisesti että esimerkiksi alueellisten kehittämis- ja laatuhankkeiden avulla ja

3. *valtakunnalliseen osaamisen kehittämiseen*, joka rakentuu pääasiallisesti tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston toteuttamasta koulutustarjonnasta sekä valtakunnallisesta kehittämis- ja laatutyöstä.

Edeltävien tasojen lisäksi valtakunnallista tarjontaa täydennetään kansainvälisiin koulutuksiin ja verkostoihin osallistumalla.

Tarkasteltaessa tuomioistuinlaitoksen *osaamisen kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä määrällisesti*, voidaan todeta, että *päävastuu henkilöstön perehdyttämisestä ja osaamisen kehittämisestä on tuomioistuimilla. Tuomioistuimet ovat työnantajavirastoja, joilla on lakisääteinen vastuu perehdyttää ja pitää huolta oman henkilöstönsä osaamisesta ja työkyvystä*. Vastaavasti työntekijällä on velvollisuus huolehtia ammatillisen osaamisen ylläpidosta. Valtakunnallisilla osaamisen kehittämiseen tähtäävillä toimenpiteillä, mukaan lukien valtakunnallinen koulutustarjonta, pyritään tukemaan tuomioistuimien tai tuomioistuinlinjojen yhteisiin ja yleisiin osaamistarpeisiin vastaamista.

Tuomioistuinlaitoksen *osaamisen kehittämisen resursointi rakentuu*

- Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämiseen osoittamasta henkilöstö- ja määräraharesurssista,

- tuomarinkoulutuslautakunnan tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen suuntaamasta henkilöstö- ja määräraharesurssista sekä

- tuomioistuimien oman henkilöstönsä osaamisen kehittämiseen osoittamasta resurssista, joka jakautuu työaikaan, jonka henkilöstö voi käyttää koulutukseen tai muuhun osaamisen kehittymistä tukevaan toimintaan sekä määrärahaan, jolla tuomioistuimet kustantavat esimerkiksi itse järjestämiään koulutuksia tai koulutuksiin osallistumisesta aiheutuneita matkustuskustannuksia.

Edellä mainittujen resurssien lisäksi osa tuomioistuimien päälliköistä, tuomareista ja muista henkilöstöryhmistä antaa aikaansa toimimalla tuomioistuimien valtakunnalliseen koulutustarjontaan liittyvissä suunnittelu- ja kouluttajatehtävissä oman työnsä ohessa.

Tarkasteltaessa tuomioistuinlaitoksen *osaamisen kehittämisen resursointia* ja tuomioistuinlakia edeltävää aikaa (ennen vuotta 2017), tuomioistuimien valtakunnallisesta koulutustarjonnasta vastasi oikeusministeriön koulutusyksikkö. Tuolloin tuomioistuimien vuosittaisten koulutusten suunnitteluun ja toteuttamiseen ohjattu henkilötyöresursointi vastasi noin 3–4 henkilötyövuotta / vuosi. Valtakunnalliseen koulutustoimintaan käytettävissä oleva vuosibudjetti vaihteli vuosittain noin 600 000–700 000 euron välillä.

Tuomioistuinviraston perustamisen jälkeen *valtakunnalliseen koulutustarjontaan käytettävän osaamisen kehittämisen tiimin henkilöstöresurssi* on vaihdellut 3–5 henkilötyövuoden välillä henkilövaihdoksista johtuen. Tiimin lähtökohtainen henkilöstöresursointi on 5 henkilötyövuotta. Valtakunnallisen koulutustoiminnan kehittämiseen ja toteuttamiseen käytettävissä oleva määräraha on vakiintunut Tuomioistuinviraston aikana yli 700 000 euron vuositasoon ja vuonna 2023 käytettävien määrärahojen summa on ollut noin 833 000 euroa. Tarkasteltaessa toteutettujen koulutuspäivien määrää vuosien 2017–2023 välillä, määrä on vaihdellut noin 100–160 päivän välillä / vuosi sekä koulutustarjontaan osallistuneiden henkilöiden määrä noin 1 700–5 800 henkilön välillä / vuosi. Lisäksi kansainvälisiin koulutuksiin on osallistunut noin 50–400 osallistujaa (pääosin tuomareita) vuosittain vuosien 2017–2023 aikana. Koulutuspäivien ja osallistujien määrän vaihteluun vaikuttaa kunakin vuonna toteutettavien koulutusten luonne sekä niiden edellyttämät pedagogiset ratkaisut. Oheisessa taulukossa 3 on kuvattuna tarkemmin tuomioistuimien koulutustarjonta, koulutukseen osallistuneiden määrä, koulutuksen painottuminen eri oikeusaloittain sekä käytettävissä olleet henkilöstö- ja määräraharesurssit vuodesta 2017 alkaen. Taulukkoa tarkastellessa on hyvä muistaa, että Tuomioistuinvirasto on perustettu vuonna 2020.

Taulukko 3. Tuomioistuimien valtakunnallinen koulutustarjonta, henkilöstöresurssit ja määrärahat vuosina 2017–2023.

Teema	2017 Päivät	2017 Osallistujat	2018 Päivät	2018 Osallistujat	2019 Päivät	2019 Osallistujat	2020 Päivät	2020 Osallistujat	2021 Päivät	2021 Osallistujat	2022 Päivät	2022 Osallistujat	2023 Arvio Päivät	2023 Arvio Osallistujat
Johtamis-koulutukset	22	506	15	345	27	335	23	484	16	862	23	343	12	1 160
Eurooppaoikeus	0	0	0	0	0	0	1	27	2	62	1	28	0	0
Ihmisoikeudet ja perusoikeudet	3	39	3	42	0	0	4	51	3	34	7	54	1	10
Insolvenssioikeus	2	28	0	0	0	0	0	0	3	94	3	95	2	100
Kunnallisasiat	0	0	0	0	0	0	1	27	1	126	1	34	1	50
Maankäyttö	1	34	0	0	0	0	1	40	1	57	0	0	1	35
Perheoikeus	0	0	0	0	2	376	1	134	0,5	35	0	0		
Prosessioikeus	6	70	13	317	17	622	20	395	24	813	17	209	9	614
Rikosoikeus	9	72	5	23	7	325	7	86	11	390	6	136	13	482
Siviilioikeus	15	383	13	203	18	459	3	36	7	125	12	223	21	406
Sosiaalioikeus	2	22	0	0	0	0	1	52	2,5	316	2	118	2	104
Tuomarintaidot	0	0	0	0	0	0	16	296	2	91	3	106	3	210
Ulkomaalaisasiat	8	430	3	223	4	283	3	206	4	304	2	110	4	200
Vero-oikeus	0	0	1	35	1	25	1	46	1	41	1	47	1	50
KV. Koulutukset Suomessa	2	14	2	36	2	10	0	0	4	56	7	89	4	70
Muut teemat	4	435	2	52	0	0	10	355	1	27	0	0	1	60
Uusien puheenjohtajien koulutus	6	36	3	40	6	73	6	56	9	49	9	50	15	110

Teema	2017 Päivät	2017 Osallistujat	2018 Päivät	2018 Osallistujat	2019 Päivät	2019 Osallistujat	2020 Päivät	2020 Osallistujat	2021 Päivät	2021 Osallistujat	2022 Päivät	2022 Osallistujat	2023 Arvio Päivät	2023 Arvio Osallistujat
Asessorikoulutus	7	29	13	45	31	282	34	391	29	516	25	471	24	664
Esittelijäkoulutus	2	35	2	34	1	34	1	31	1	36	1	44	1	36
Käräjänotaarien koulutus	7	71	8	154	8	142	8	147	8	151	8	147	8	140
Kansliahenkilöstön koulutus	9	243	6	214	8	280	17	1 449	21	1 468	13	542	19	780
Haastemiesten-koulutus	3	35	4	27	2	36	0	0	4	32	0	0	2	35
Muut hankkeet	1	44	0	0	0	0	5	333	11	210	4	256	3	300
Yhteensä	**109**	**2 526**	**93**	**1 790**	**134**	**3 282**	**163**	**4 642**	**166**	**5 895**	**145**	**3 102**	**147**	**5 616**
Kansainväliset koulutukset	225	68	159	78	230	103	139	48	159	60	394	99	102	160

Taulukkoon ei ole merkitty AIPA tai HAIPA koulutuksia, ei johdon skypeinfoja eikä koulutuksia, jotka joku muu (esim. Palkeet) on järjestänyt. Kansainväliset koulutukset on jaettu kahteen osaan, taulukkoon on sisällytetty vain ne, jotka me olemme järjestäneet Suomessa. Taulukon alla löytyy tieto muihin kv. koulutuksiin osallistuneista.

Resursointi*	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Henkilöstöresurssi	4	4,7	5	5	5	3–5	3–5
Määrärahat euroina	607 000	634 000	705 000	693 500	721 000	746 300	833 800

* Taulukossa ei ole laskettu henkilöstöresurssiin mukaan tuomarinkoulutuslautakunnan henkilöstöä

Vuodesta 2017 alkaen toimintansa aloittaneen *tuomarinkoulutuslautakunnan resursointi* on vastannut noin 2–2,5 henkilötyövuoden panostusta tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen ja koulutuksellisten virkojen haku ja valintamenettelyihin kohdistettuna. Edellä mainittu resursointi on vastannut euromääräisesti noin 200 000–300 000 euron suuruista summaa, josta käräjänotaareiden valintamenettelyyn kuluu tuomarinkoulutuslautakunnan arvion mukaan vuosittain noin 0,75–1,25 henkilötyövuoden laajuinen työpanos. Menettelyn kustannuksen suuruusluokka on lautakunnan arvion mukaan noin 100 000 euroa. Vastaavalla tavalla asessorien haku- ja valintamenettely vaatii karkean arvion mukaan 0,5–0,75 henkilötyövuoden panostuksen vuositasolla. Myös asessorien haku- ja valintamenettelyn kustannukseksi on arvioitu 100 000 euroa. Sekä käräjänotaareiden että asessoreiden haku- ja valintamenettelyyn käytettävä työmäärä sekä euromääräinen arvio riippuu siitä, lasketaanko mukaan myös menettelyn kehittämiseen kuuluva työpanos ja kohdistetaanko menettelylle suhteellinen osuus lautakunnan kokousten järjestämiseen ja muuhun hallintoon menevästä työpanoksesta. Työpanos koostuu osasta sihteerin sekä Tuomioistuinviraston lautakunnan tehtävien hoitamista varten osoittaman korkeakouluharjoittelijan ja assistentin työpanoksesta. Tuomarinkoulutuslautakunnan henkilöstössä ja määrärahoissa ei ole tapahtunut muutosta lautakunnan perustamisesta eli vuodesta 2017 lukien. Lautakunnan voimavarat todetaan lautakunnan lausunnossa alimitoitetuksi. Vuoden 2023 aikana tilanteeseen on syntymässä parannus, kun Tuomioistuinvirasto osoittaa uuden asiantuntijan lautakunnan tehtävien hoitamista varten.

Arvioitaessa tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen ja koulutustarjontaan käytettäviä resursseja sekä tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen taloudellisia vaikutuksia, voidaan todeta, että tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen on resursoitu aiempaa enemmän sekä henkilöstöresursseja että määrärahoja, vaikkakin käytössä olevat resurssit ovat suhteellisen pienet verrattuna tuomioistuinlaitoksen kokoon. Lisäksi on tärkeää huomioida, että tuomioistuinlakia -, Tuomioistuinvirastoa – ja tuomioistuinharjoittelua koskevien lainsäädäntöuudistusten myötä tuomarinkoulutuslautakunnalle ja Tuomioistuinvirastolle määriteltiin uusia tehtäviä, joita ei aiemmin oltu hoidettu keskitetysti. Yhteenvetona voidaan todeta, että ennen vuotta 2017 tuomioistuimien keskitetyn täydennyskoulutuksen tuottamiseen käytettiin noin 3–4 henkilötyövuotta panostuksen ollessa vuonna 2023 noin 5 henkilötyövuoden suuruinen. Tämän lisäksi tuomarinkoulutuslautakunnan henkilöstö (2 htv) on osallistunut tuomioistuimien strategiseen, osaamisen kehittämistä koskevaan kehitystyöhön sekä koulutuksellisiin virkoihin liittyvien haku- ja valintamenettelyiden suunnitteluun ja toteuttamiseen. Mikäli valtakunnallinen koulutustarjonta haluttaisiin toteuttaa perus-, syventävän – ja erityisosaamista kehittävän koulutusmallin mukaisesti, tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen tulisi tehdä merkittävä lisäresursointi sekä henkilöstöresurssin että määrärahan muodossa. Valtakunnallisesti toteutettu koulutustarjonta on kuitenkin usein tehokkain tapa tukea osaamisen kehittymistä muuttuvassa toimintaympäristössä. *Vaikka saatu lausuntopalaute sekä tehtyjen kyselyiden tulokset nostavat esiin tuomioistuimien koulutusmäärärahojen lisätarpeen, on todettava,*

että lainkäytön laadun ja kansalaisten oikeusturvan näkökulmasta on positiivista, että tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston perustamisen jälkeen tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen on kyetty kiinnittämään aiempaa enemmän huomioita.

3.2 Tuomarikoulutukseen osallistuvien tahojen työnjaon selkeys ja toimivuuden arviointi

Oikeusministeriö vastaa keskeisten oikeusjärjestystä ylläpitävien lakien valmistelusta ja oikeuslaitoksen toimintakyvystä. Ministeriö ohjaa hallinnonalansa virastojen ja laitosten toimintaa ja seuraa niiden kehitystä. Oikeusministeriön rooli tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisessä rajoittuu nykyisin tulosohjauksen kautta neuvoteltavaan tuomioistuinlaitoksen vuosibudjettiin, josta myös valtakunnallinen vuosittainen koulutusmääräraha kohdennetaan tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen tiimin käytettäväksi. Lisäksi oikeusministeriön virkamiehet toimivat ajoittain asiantuntijakouluttajina tuomioistuimille ja erityisesti tuomareille suunnatuissa koulutustilaisuuksissa. Oikeusministeriö edistää myös oikeushallintoon liittyviä strategisia kehittämishankkeita.

Tuomioistuinvirasto on itsenäinen keskusvirasto, joka palvelee koko tuomioistuinlaitosta. Tuomioistuinviraston tehtävistä säädetään tuomioistuinlain (673/2016) 19 a luvussa. *Tuomioistuinviraston tehtävänä on huolehtia siitä, että riippumattomat tuomioistuimet kykenevät käyttämään tuomiovaltaa laadukkaasti ja että tuomioistuinten hallinto on tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti järjestetty.* Ylintä päätösvaltaa Tuomioistuinvirastossa käyttää kahdeksanjäseninen johtokunta. Tuomioistuinvirasto huolehtii kaikkien tuomioistuinten keskushallintotehtävistä sekä tuomarinvalintalautakunnan ja tuomarinkoulutuslautakunnan hallinnollisista tukitehtävistä. Tuomioistuinvirasto tekee oikeusministeriölle ehdotuksen tuomioistuinten ja lautakuntien toimintamenomäärärahoista sekä päättää määrärahojen jakamisesta tuomioistuimille ja lautakunnille hyväksytyn talousarvion mukaisesti. Virasto seuraa tuomioistuinten toiminnan tuloksellisuutta ja tekee sitä koskevia selvityksiä. Tuomioistuinvirasto huolehtii koulutuksen järjestämisestä tuomareille ja tuomioistuinten muulle henkilöstölle yhteistyössä tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa. Tuomioistuinvirasto toimii valtakunnallisissa kehittämis- ja muissa hankkeissa tuomioistuinlaitosta edustavana virastona, tukee tuomioistuimia niiden viestinnässä, osallistuu tuomioistuinlaitoksen toiminnan yleiseen kehittämiseen, sovittaa yhteen tuomioistuimia ja niiden toimintaa koskevia kehittämishankkeita sekä osallistuu kansainväliseen yhteistyöhön. Virasto tekee valtioneuvostolle lainsäädäntö-, toimenpide- tai kehittämisaloitteita omalla toimialallaan.

1.1.2021 lukien Tuomioistuinviraston tehtävänä on ollut päättää tuomioistuinten virkojen perustamiseen, lakkauttamiseen, siirtämiseen ja virkajärjestelyihin liittyvistä asioista sekä hoitaa tuomioistuinten palveluksessa olevia koskevia palvelussuhdeasioita siltä osin kuin ne eivät kuulu tuomioistuimelle tai muulle viranomaiselle.

Tuomarinkoulutuslautakunta aloitti toimintansa vuoden 2017 alussa. Lautakuntaa koskevat säännökset sisältyvät saman vuoden alussa voimaan tulleeseen tuomioistuinlakiin (673/2016). Lautakunnan tehtäviin kuuluu tuomioistuinten jäsenille, esittelijöille, valmistelijoille, käräjänotaareille ja muulle henkilöstölle järjestettävän koulutuksen suunnittelu yhteistyössä oikeusministeriön koulutusyksikön ja vuoden 2020 alusta alkaen tuomioistuinviraston kehitysosaston osaamisen kehittämisen tiimin ja tuomioistuinten kanssa. Lisäksi lautakunta julistaa vuosittain haettaviksi asessorien määräaikaiset koulutusvirat, järjestää asessorien esivalintaan liittyvän, tuomioistuinlain 18 luvun 2 §:ssä tarkoitetun kokeen sekä suorittaa asessorien esivalinnan. Lautakunnan tehtävänä on myös asessorien koulutusohjelman ja siihen liittyvän lopputyön tai loppukokeen suunnittelu ja järjestäminen. Lautakunta huolehtii myös tuomioistuinharjoittelusta annetun lain (674/2016) mukaisten harjoittelupaikkojen valtakunnallisen keskitetyn hakumenettelyn järjestämisestä vuosittain sekä käräjänotaarien valinnasta ja nimittämisestä. Lautakunta antaa tuomioistuimille asessorin henkilökohtaisen opintosuunnitelman sekä käräjänotaarien harjoittelusuunnitelman sisältöön liittyviä ohjeita. Lisäksi lautakunta myöntää oikeuden käyttää tuomarikoulutetun nimikettä ja varatuomarin arvonimen. Lautakunta antaa pyynnöstä Tuomioistuinvirastolle lausunnon tuomioistuinlaitoksen johtamiskoulutukseen tai muuhun koulutukseen valittavista henkilöistä.

Tuomarinkoulutuslautakunnalla on rooli tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen liittyvässä strategisessa osaamisen kehittämisen sekä koulutustarjonnan suunnittelussa. Tässä yhteydessä rooli Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen tiimin kanssa on selkeytynyt, erilaisten toimintamallikokeiluiden jälkeen. Lautakunta on perustanut vuonna 2023 kolme työryhmää: valintamenettelytyöryhmän, ohjetyöryhmän ja koulutussuunnittelutyöryhmän. Koulutussuunnittelutyöryhmä on jakautunut koulutusteemakohtaisiin asiantuntijaryhmiin, jotka tarkastelevat seuraavien teemojen olemassa olevaa ja tulevaisuuden koulutustarjontaa sekä niihin liittyviä tarpeita: yleiset tuomarin taidot ja läpileikkaavat teemat, rikosoikeus ja yleisten tuomioistuinten yleinen prosessioikeus, siviiliasiat, hallinto-oikeus sekä johtaminen, esihenkilö- ja hallintotyö. Aiemmin oikeusministeriön koulutusyksikkö ja vuodesta 2020 alkaen Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen tiimi ovat vastanneet koulutustarpeiden keräämisestä tuomioistuimien koulutustarjonnan vuosisuunnittelusta, samoin kuin yksittäisten koulutusten suunnittelusta. Nyt tuomarinkoulutuslautakunnan rooli on vahvistunut ja tuomioistuimien osaamisen kehittämisen tiimi saa lautakunnalta strategista tukea sekä tuomioistuimien osaamisen kehittämistä

koskevaan vuosisuunnitteluun, koulutustarjonnan määrittelyyn sekä yksittäisten koulutusten suunnitteluun. Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen tiimi osallistuu lautakunnan määrittelemien koulutussuunnittelutyöryhmien työhön.

Tuomioistuimien rooli oman henkilöstönsä osaamisen kehittämisessä on merkittävä. Viime vuosina henkilöstövaihtuvuus on ollut suurta, mikä on aiheuttanut jatkuvan perehdytyksen tarpeen. Useissa tuomioistuimissa toimii sisäisiä koulutustoimikuntia, jotka arvioivat kyseisen tuomioistuimen osaamisen kehittämisen tarpeita sekä organisoivat sisäisiä koulutuksia. Tuomioistuimissa on myös muita osaamisen kehittymistä tukevia rakenteita, kuten tutortuomari-, vastuutuomari- ja vastuusihteerijärjestelmiä. Viime vuosien aikana tuomioistuimien yhteistyö erilaisissa valtakunnallisesti organisoituneissa laatuhankkeissa ja verkostoissa on lisääntynyt. Verkostojen tuottamat käsikirjat tukevat sekä perehdytystä että yhtenäistävät menettelytapoja. Edeltävien rakenteiden lisäksi tuomioistuimet organisoituvat säännöllisesti erilaisten koulutusteemojen ympärille sekä tuomioistuinlinjoittain että alueellisesti hovioikeuspiireittäin.

3.3 Tuomioistuinlaitoksen toiminnan ja osaamisen strateginen kehittäminen

Tuomioistuinlaissa (673/2016) säädetään tuomioistuimista, Tuomioistuinvirastosta, tuomarinvalintalautakunnasta ja tuomarinkoulutuslautakunnasta sekä niiden tehtävistä ja henkilöstöstä. Tuomioistuinlaitoksen toiminnan kehittäminen on laaja, lakisääteisistä, strategisista ja operatiivista tehtävistä rakentuva kokonaisuus, johon osaamisen kehittäminen integroituu. Osaamisen kehittämistä ei siten ole mielekästä tarkastella ilman laajempaa toiminnan kehittämisen kokonaisuutta. Arvioitaessa tuomioistuinlakiin liittyviä tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen vaikutuksia sekä Tuomioistuinviraston perustamista koskevan uudistuksen toimivuutta, voidaan todeta, että tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston perustamisen jälkeen tuomioistuinlaitoksen toiminnan kehittämisessä on kiinnitetty erityistä huomiota strategisen tason toiminnan kehittämiseen. Vuodesta 2018 alkaen tuomioistuinlaitoksessa on laadittu tuomioistuimien osaamisen kehittämisen strategia vuosille 2019–2024 (julkaistu 2019), Tuomioistuinviraston strategia vuosille 2021–2025 (julkaistu 2021) sekä tuomioistuinlaitoksen strategia vuosille 2023–2033 (julkaistu 2023). Jokainen strategiaprosessi on toteutettu yhteistyössä tuomioistuimien ja niiden sidosryhmien kanssa. Voidaan siis todeta, että *pyrkimys tuomioistuinlaitoksen toimintaympäristön ja toiminnan kehittämisen strategiseen tarkasteluun on ollut merkittävä*. Koska koko tuomioistuinlaitosta koskeva strategia on luonteeltaan laajin, käsitellään sitä seuraavassa ensin ikään kuin ympäristönä, johon myös Tuomioistuinviraston strategia sekä tuomioistuimien osaamisen kehittämisen strategia sijoittuvat, -vaikkakin strategioiden laadintajärjestys on ollut eri.

3.3.1 Tuomioistuinlaitoksen strategiatyön edistäminen

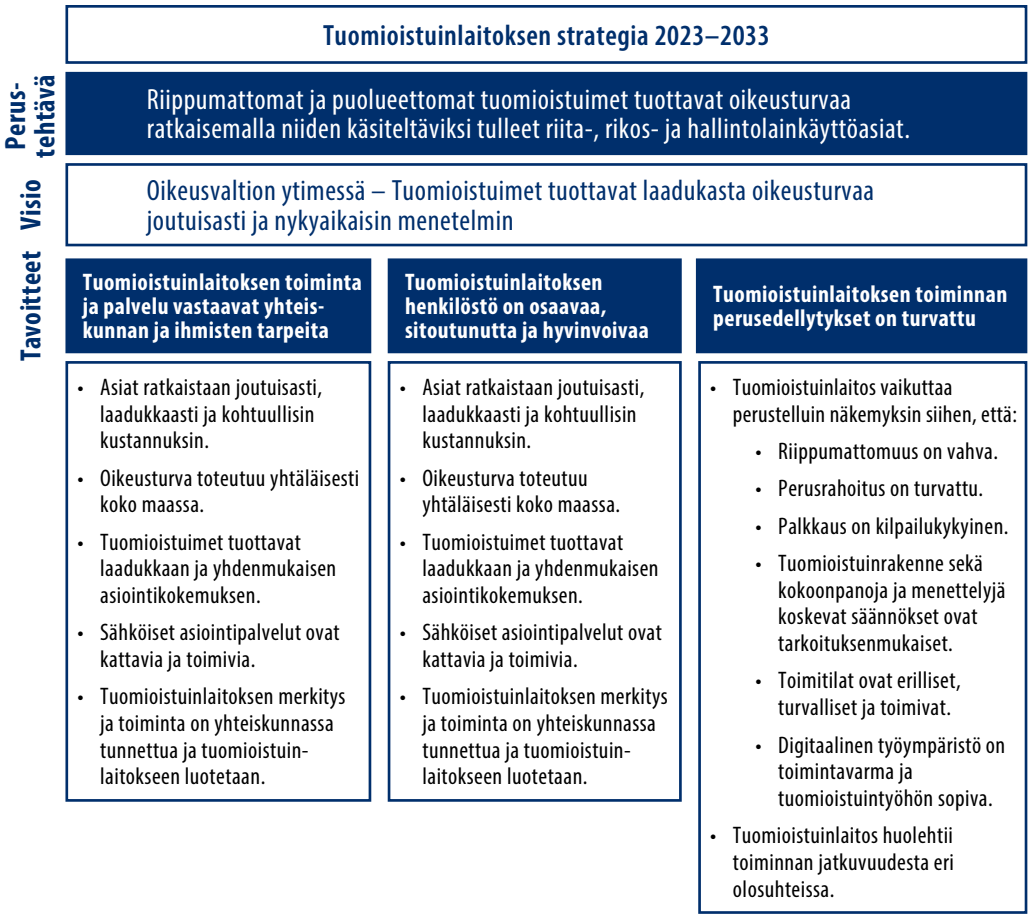
Tuomioistuinlaitoksen strategiatyön yhteydessä määriteltiin tuomioistuinlaitoksen perustehtävä, visio ja keskeiset tavoitteet. Tuomioistuinlaitoksen perustehtäväksi on määritelty perustuslakiin pohjautuva tehtävä oikeusturvan tuottamisesta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että riippumattomat ja puolueettomat tuomioistuimet tuottavat oikeusturvaa ratkaisemalla niiden käsiteltäviksi tulleet riita-, rikos- ja hallintolainkäyttöasiat. Tuomioistuinlaitoksen visio korostaa tuomioistuinlaitoksen asemaa ja oikeusturvan laatua. Tulevan kymmenen vuoden tahtotilaksi on määritelty: Oikeusvaltion ytimessä – Tuomioistuimet tuottavat laadukasta oikeusturvaa joutuisasti ja nykyaikaisin menetelmin.

Tuomioistuinlaitoksen yksi keskeisimpiä tavoitteita on oikeudenhoidon ymmärtäminen palveluna, joka vastaa yhteiskunnan ja ihmisten tarpeisiin. Tavoite sisältää näkemyksen asioiden ratkaisemisesta joutuisasti, laadukkaasti ja kohtuullisin kustannuksin ja että oikeusturva toteutuu yhtäläisesti koko maassa. Tavoitteen määrittelyn yhteydessä huomiota on kiinnitetty myös laadukkaaseen asiakaskokemukseen, sähköisten asiointipalveluiden toimivuuteen sekä tuomioistuinlaitoksen yhteiskunnalliseen merkitykseen.

Tuomioistuinlaitoksen strategian toinen tavoitekokonaisuus keskittyy henkilöstöön ja sillä on yhtymäpintoja myös tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen strategiaan. Tuomioistuinlaitoksen strategian toiseksi tavoitteeksi on määritelty osaava, sitoutunut ja hyvinvoiva henkilöstö. Tavoitteen yhteydessä huomiota on kiinnitetty tehokkaisiin toimintatapoihin, parhaisiin käytänteisiin, selkeisiin työnkuviin sekä jatkuvaan osaamisen kehittämiseen sekä työssä kehittymisen mahdollistamiseen. Lisäksi huomiota on kiinnitetty johtamisen merkitykseen tuomioistuinlaitoksen työnantajakuvassa. Tavoitteen määrittely sisältää myös maininnan tietojärjestelmien merkityksestä työn tekemistä helpottavana ja tehostavana tekijänä.

Tuomioistuinlaitoksen toiminnan perusedellytysten turvaamiseen liittyvän tavoitemäärittelyn yhteydessä huomiota on kiinnitetty tuomioistuinlaitoksen riippumattomuuteen, perusrahoituksen turvaamiseen, kilpailukykyiseen palkkaukseen, digitaaliseen työympäristöön, toimitiloihin sekä tuomioistuinrakenteeseen.Yleisesti ottaen voidaan todeta, että tuomioistuinlaitoksen strategiatyön edistyminen on yksi merkittävä tekijä toimintaympäristön kehittämiseen tähtäävissä toimenpiteissä. Se määrittelee myös tavoitetilan, johon tulosneuvotteluiden sekä muiden yleisten toiminnan kehittämiseen tähtäävien hankkeiden ja toimintatapojen edistämisellä voidaan pyrkiä. Tuomioistuinviraston ja sen johtokunnan rooli on ollut merkittävä tuomioistuinlaitoksen strategiaprosessin määrittelyssä.

Kuva 2. Tuomioistuinlaitoksen strategian ydinasiat



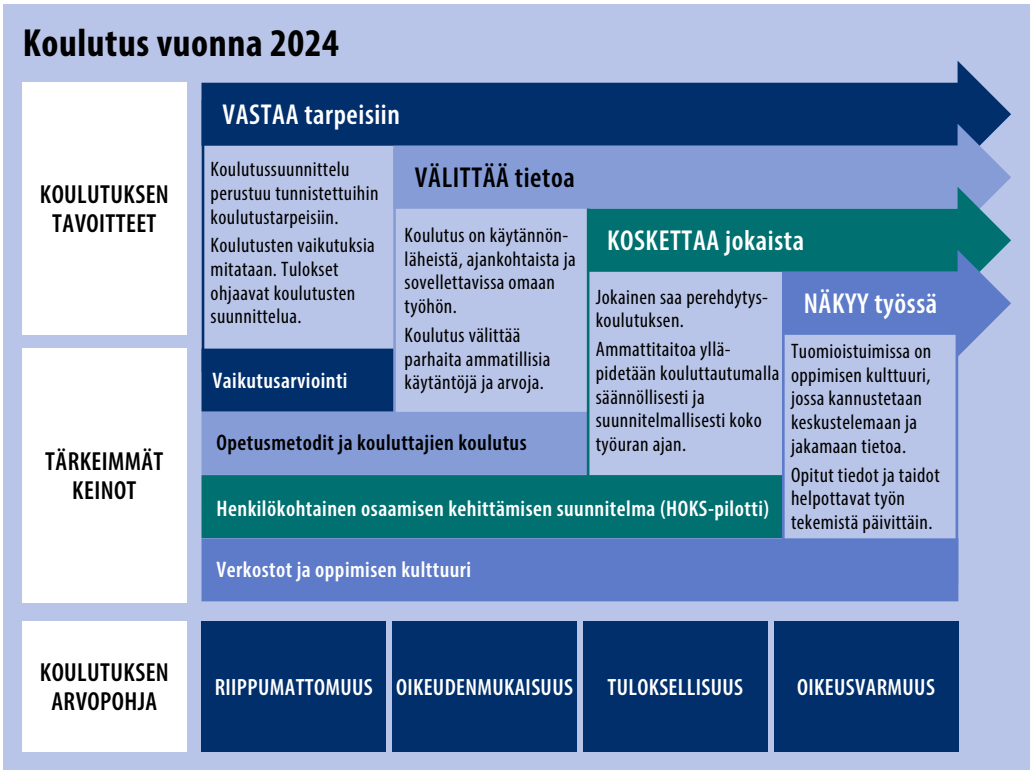
3.3.2 Tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia

Tuomarinkoulutuslautakunta aloitti toimintansa 1.1.2017. Melko nopeasti toiminnan käynnistymisen jälkeen todettiin, että tuomioistuimilta puuttuu osaamisen kehittämisen strategia, joka parhaimmillaan asettaisi tavoitteet tuomioistuimien osaamisen kehittämiselle ja erityisesti täydennyskoulutukselle. Vuoden 2018 aikana toteutetun strategiaprosessin aikana määriteltiin tuomioistuimille suunnatun valtakunnallisen täydennyskoulutuksen tavoitteet ja toimenpidesuunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi. *Tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen strategiassa olennaisiksi arvoiksi määriteltiin riippumattomuus, oikeudenmukaisuus, tuloksellisuus ja oikeusvarmuus.* Lisäksi arvokeskusteluiden tuloksena tärkeäksi koettiin *tuomioistuimien koko henkilöstön oikeus saada perehdytystä uusiin tehtäviin sekä muuta ammattitaidon kehittymistä tukevaa koulutusta*. Tärkeänä arvona pidettiin myös tuomioistuimien koko henkilöstön korkeaa ammattitaitoa ja hyviä vuorovaikutustaitoja, jotka osaltaan lisäävät kansalaisten luottamusta tuomioistuimien toimintaan.

Tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen strategiassa määritellään myös osaamisen kehittämiselle asetetut tavoitteet sekä keinot saavuttaa ne. Tavoitteet ja keinot on kuvattu oheisessa tuomarinkoulutuslautakunnan laatimassa kuvassa, johon on kiteytetty osaamisen kehittämisen strategian ydinasiat. Kysyttäessä tuomioistuimien päälliköiltä ja henkilöstöltä osaamisen kehittämisen strategiaan perehtymisestä, jokainen päällikkö kertoi perehtyneensä dokumenttiin, mutta henkilöstöstä vain 38,5 % kertoi perehtyneensä strategiaan. Tuomioistuimien päälliköistä 70,9 % ja henkilöstöstä 34,6 % mielestä strategia antaa selkeän kuvan tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen tavoitteista ja keinoista niiden saavuttamiseksi. Jokainen vastanneista päälliköistä sekä henkilöstöstä on täysin tai osin tyytyväinen strategiassa määriteltyihin tuomioistuimien osaamisen kehittämisen arvoihin.

Tarkasteltaessa päälliköiden ja henkilöstön välistä eroa tyytyväisyydessä tuomioistuimien osaamisen kehittämisen strategiaan, yksi tyytyväisyyden tasoon vaikuttava syy voi olla se, että strategia keskittyy nimestään huolimatta pääosin vain tuomareiden ja johtamiseen liittyvään osaamisen kehittämiseen tuomioistuimien esittelijöiden sekä kanslia- ja hallintohenkilökunnan osaamisen kehittämiseen liittyvien kysymysten jäädessä vähäiseksi. Vastaava havainto tehtiin jo aiemmin Jennimari Huovisen selvitystyön yhteydessä (Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2021:9). Kehittämisehdotuksena esitettiin tuolloin tuomioistuimien, tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston yhteistyön lisäämistä sekä strategisessa suunnittelussa että käytännön koulutustarpeiden kartoittamisessa ja ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttämistä. Lähtökohtaisesti edeltävään kehittämisehdotukseen on pyritty vastaamaan tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston yhteistyön kehittämisellä sekä koulutussuunnitteluprosessin systematisoinnilla. Koska tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen strategian kausi oli määritelty vuosien 2019–2024 ajaksi, strategiaa ei sinänsä ole lähdetty uudelleenmuotoilemaan kaikki henkilöstöryhmät paremmin huomioon ottavaksi. *Kehittämisehdotuksena tämän selvitystyön osalta esitetään, että seuraavan strategiaprosessin yhteydessä kaikki henkilöstöryhmät, sekä olennaiset sidosryhmät* pyrittäisiin osallistamaan mahdollisimman laajalti. Tuomioistuimissa tehtävä työ on tiimityötä, jonka onnistumiseen tarvitaan osaavaa henkilökuntaa useista eri henkilöstöryhmistä sekä oikeudenhoidon sidosryhmistä.

Kuva 3. Tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen strategian ydinasiat



Tarkasteltaessa tuomioistuinlain (673/2016) ja tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen vaikuttavuutta, voidaan todeta, että strategiassa on huomioitu kansainvälisesti yksi käytetyimmistä koulutuksen vaikuttavuuden arviointimallista. Mallia kutsutaan Kirkpatrickin malliksi. Malli on kuvattu ohessa kuvassa 4. Tuomarinkoulutuslautakunta ja Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen tiimi keräävät mallin mukaista tason 1 palautetta säännönmukaisesti aina koulutustilaisuuksien jälkeen. Lisäksi arviointia pyritään tekemään tasojen 2–4 osalta, mutta systemaattista palautetiedon ja vaikuttavuuden arviointimallia niiden osalta ei ole vielä rakennettu. Mallin tasolla viisi kuvatun palautetiedon kerääminen edellyttää pitkittäistutkimukselle tyypillistä otetta. Voidaan kuitenkin todeta, että muun muassa tuomioistuinsovittelua koskeva vaikuttavuusarviointi, jota täydennyskoulutusta suunniteltaessa on käyty läpi, täyttää tason viisi ominaispiirteet. Lisäksi tilastotiedot osoittavat tuomioistuinsovittelun yleistyneen viimeisten kymmenen vuoden aikana. Edellä mainittu esimerkki osoittaa, että Kirkpatrikin koulutuksen vaikuttavuuden arviointimallin käyttäminen edellyttää erittäin systemaattista oman toiminnan arviointia sekä useiden tietolähteiden yhdistämistä.

Kuva 4. Kirkpatrickin malli koulutuksen vaikuttavuuden arvioimiseksi



Koulutuksen ja osaamisen kehittämisen toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointi koetaan yleisesti ottaen vaativaksi tehtäväksi. Tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen tiimin yhteistyön yhdeksi kehittämistehtäväksi voidaankin todeta tuomioistuimien osaamisen kehittämisen strategiassa määritellyn koulutuksen vaikuttavuuden arviointimallin integroimisen tuomioistuimien osaamisen kehittämisen arkeen. Parhaimmillaan osaamisen kehittymisen arviointimallit kattavat sekä yksilön -, tiimien / osastojen - ja organisaation osaamisen kehittymisen arvioinnin sekä osaamistarpeiden tunnistamisen. Osaamisen johtamisen ja kehittämisen rakenteiden systematisointi vaikuttavat yleisesti myös organisaation henkilöstön työntekijäkokemukseen, työnantajamielikuvaan sekä työkykyyn. Tarkasteltaessa tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen strategiaa, voidaan todeta, että monet strategiassa mainitut kehittämistoimenpiteet ovat edistyneet. Näitä ovat muun muassa valtakunnalliset käräjänotaareiden ja asessoreiden koulutusvirkojen haku- ja valintamenettelyt, tuomioistuimien täydennyskoulutuksen suunnitteluprosessin kehittäminen sekä pyrkimys edistää täydennyskoulutuksen jaottelua paremmin osallistujien taitotasoa vastaavaksi perus-, syventävä - ja erityisosaamista tukeva koulutustaso huomioiden, -vaikkakin viimeksi mainittu toteutuu vain osassa täydennyskoulutusteemoista.

3.3.3 Tuomioistuinviraston strategia

Tuomioistuinvirasto perustettiin 1.1.2020. Melko nopeasti uuden keskusviraston toiminnan käynnistymisen jälkeen todettiin, että uusi virasto tarvitsee oman strategian vakiinnuttaessaan paikkaansa tuomioistuinlaitoksessa sekä oikeushallinnossa. Strategiaprosessi toteutettiin yhteistyössä tuomioistuimien ja tuomioistuinviraston sidosryhmien kanssa. Yhteisen työskentelyn lopputuloksena määriteltiin tuomioistuinviraston tehtävä, toiminnan tarkoitus, tavoitteet ja toiminnan kannalta merkittävimmäksi koetut teemat.

Tuomioistuinviraston ydintehtäväksi määriteltiin viraston rooli auttaa tuomioistuimia toimimaan laadukkaasti ja tuloksellisesti. Tuomioistuinviraston tehtävänä on kehittää tuomioistuimien toimintaa ja henkilöstön osaamista monella tapaa – kouluttamalla, järjestämällä toimitila- ja ICT-ratkaisuja, tuottamalla keskitettyjä hallintopalveluja ja kohdentamalla resursseja tasapuolisesti. Siten viraston roolina on myös turvata tuomioistuinten toimintaa ja asemaa yhteiskunnassa. Tuomioistuinten riippumattomuus nähdäänkin toiminnan lähtökohtana.

Tuomioistuinvirasto kuvaa strategiassaan olemassaolonsa tarkoituksen seuraavasti: Tuomioistuimia varten laadukkaan lainkäytön mahdollistaja. Uuden keskusviraston toiminnan tavoitteiksi määriteltiin seuraavat asiat: 1) tuomioistuimien asema, riippumattomuus ja toimintaedellytykset on pysyvästi turvattu, 2) Tuomioistuinvirasto on luotettu hallinto- ja kehittämispalveluiden tuottaja tuomioistuimille ja 3) Tuomioistuinvirasto on yhteiskunnassa tunnettu ja arvostettu oikeudenhoidon toimija. Toiminnan kannalta tärkeimmiksi teemoiksi strategiatyössä määriteltiin seuraavat kuusi osa-aluetta: 1) tuomioistuinlaitoksen osaamisen ja toiminnan kehittäminen ja laadun parantaminen, 2) riittävien ja laadukkaiden resurssien turvaaminen, 3) vaikuttava viestintä, 4) tuloksellinen verkostotoiminta, 5) hallintopalveluiden tuottaminen ja kehittäminen sekä 6) oman henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi.

Tarkasteltaessa Tuomioistuinviraston strategiaa suhteessa tuomioistuinlaitoksen ja tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen strategiaan, tavoiteasetanta ja yhteisesti tärkeäksi koetut kehittämisteemat ovat nähtävissä. Tuomioistuinviraston strategiassa nostetaan esiin *tuomioistuinlaitoksen osaamisen, toimintamallien ja työtapojen kehittäminen, parhaiden käytänteiden jakaminen sekä digitaalisten palveluiden kehittäminen. Niiden edistäminen samansuuntaisesti edesauttaa vaikuttavuutta.* Lisäksi tärkeäksi todetaan tuomioistuinlaitoksen myönteisen työnantajakuvan edistäminen sekä hallinnon toimintatapojen kehittäminen. Kuluneen vuoden aikana on ollut mahdollista todeta, että oikeusministeriön ja tuomioistuinlaitoksen yhteinen työ tuomioistuimien riittävän resursoinnin turvaamiseksi, on tuottanut tulosta ja valtiontalouden kehyspäätöksessä on luvattu merkittävä lisämääräraha tuomioistuinlaitokselle (19,4 miljoonaa euroa). *Yleisesti ottaen voidaan todeta, että uuden keskusviraston toiminnan käynnistyttyä vaikuttavuutta on syntynyt sekä lakisääteisten tehtävien, strategiatyön että määrärahakehityksen puitteissa.*

3.4 Yhteenveto

Tuomioistuinlaki (673/2016) määrittelee selkeästi tuomioistuinlaitoksen eri organisaatioiden tehtävät. On luonnollista, että perustettaessa uusia organisaatioita tai toimielimiä, niiden rooli, tehtävät sekä yhteistyömuodot olennaisten kumppaneiden kanssa kestävät jonkin aikaa rakentua. Näin vaikuttaa tapahtuneen myös tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston kohdalla. Tehty strategiatyö ja sen toimeenpano alkavat näyttäytyä vähitellen muun muassa rakenteina ja prosesseina, mitkä tukevat säädettyjen lakisääteisten tehtävien toteuttamista.

Tarkasteltaessa tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen ja erityisesti tuomarikoulutuksen järjestämiseen osallistuvia tahoja, voidaan todeta, että oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston roolit ovat selkeät. Tuomioistuimien osaamisen kehittäminen ja valtakunnallisen koulutustarjonnan organisoiminen on irtaantunut aiemmasta oikeusministeriössä tapahtuneesta toiminnasta ja siirtynyt Tuomioistuinviraston kehitysosaston osaamisen kehittämisen tiimille sekä tuomarinkoulutuslautakunnalle. Lausuntopalautteessa osa järjestöistä kritisoi Tuomioistuinviraston ja tuomarinkoulutuslautakunnan välisen työnjaon epäselvyyttä, mutta samalla tarjosi myös ratkaisuksi vahvempaa viestintää sekä muun muassa lautakunnan toimintakertomusten julkaisemisen jatkamista. *Vaikka organisaatioille itselleen toimintaprosesseihin liittyvät roolit voivat vaikuttaa selkeiltä, sidosryhmät eivät välttämättä kykene hahmottamaan asiaa samalla tavoin.* Kysyttäessä tuomioistuimien päälliköiltä oikeusministeriön, Tuomioistuinviraston, tuomarinkoulutuslautakunnan sekä tuomarinvalintalautakunnan välisen työnjaon selkeydestä, vastaukset jakautuvat siten, että päälliköistä 37.5 % oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä työnjaon selkeydestä, 37,5 % ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 33,3 % oli jokseenkin eri mieltä. Sen sijaan tuomioistuimien henkilöstön vastaukset erosivat päälliköiden näkemyksistä. Henkilöstöstä vain 8,6 % koki organisaatioiden työnjaon selkeäksi tai jokseenkin selkeäksi, 13.9 % ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 22,4 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä työnjaon selkeydestä. Henkilöstön kyselyssä vastaajista 51 % ei osannut sanoa näkemystään kysymykseen. Huolestuttavaa myös on, että tuomioistuimien osaamisen kehittämisen strategiaan liittyvään vuosittaiseen koulutussuunnitelmaan perehtyi henkilöstön kyselyn mukaan vain 62 % vastanneista. Koulutussuunnitelma avaa näkymän tuomioistuimien vuosittaiseen koulutustarjontaan ja toimii siten osaamisen kehittämisen strategian toimeenpanosta viestien. Edellä mainitut tulokset tukevat *osaamisen kehittämistä tukevan viestinnän edistämistä jatkossa sekä tuomioistuinkohtaisesta koulutussuunnitelman käsittelytavasta keskustelua ja toimintatavan systematisointia.*

Tuomioistuinlaitoksen *osaamisen kehittämisen rakenteet, -valtakunnallinen, alueellinen ja virastokohtainen osaamisen kehittäminen,* ovat suhteellisen selkeät ja loogiset. Jokaiselle osaamisen kehittämisen rakenteelle on myös oma tarpeensa ja paikkansa. Valtakunnallinen koulutustarjonta on kustannustehokasta ja vähentää virastojen työmäärää

koulutusten suunnitteluun ja organisointiin liittyen. Alueellisesti järjestettävät koulutustilaisuudet palvelevat parhaimmillaan esimerkiksi hovioikeuspiirin yhteisten menettelytapojen edistämistä sekä laadukasta lainkäyttöä. Virastokohtainen perehdytys ja koulutus vastaavat ketterästi kunkin viraston henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeisiin. Kun edellä mainittuja kolmea tasoa täydennetään verkko-opiskelun mahdollisuuksin sekä henkilökohtaisia osaamistarpeita systemaattisemmin analysoiden, voidaan todeta, että perusedellytykset osaamisen kehittämiselle ovat olemassa. Toisaalta on myös todettava, että tuomioistuimien koko ja mahdollisuudet toteuttaa sisäisiä koulutuksia vaihtelevat. Yksi vaihtoehtoinen tapa ajatella osaamisen kehittämisen kokonaisuutta olisi pohtia, millainen olisi optimaalinen jako valtakunnallisen, alueellisen ja sisäisen koulutustarjonnan osalta. Miten erilaisia osaamisen kehittämisen keinoja voitaisiin käyttää nykyistä laajemmin? Voisiko kouluttajakoulutustyyppinen malli toimia osassa peruskoulutusteemoista, jolloin valtakunnallisella tasolla laadittaisin yhteinen aineisto ja valmennus virastokohtaisille kouluttajille, jotka veisivät valmennuksen virastotasolle? Myös viimeaikainen kehitys käräjäoikeuksien yhteistyöverkoston ja sen vastuutuomariverkostojen osalta on ollut merkittävää sekä osaamisen kehittämisen näkökulmasta, yhtenäistyvien käytänteiden ja kansalaisen oikeusturvan näkökulmasta sekä toimijana, joka voi tukea tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston koulutustarpeiden kartoitukseen sekä koulutustarjonnan toteuttamiseen liittyvää työtä.

Määrärahakehityksen osalta voidaan todeta, että tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston perustaminen vaikuttaisi lisänneen tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen sekä rekrytointimenettelyihin käytettävissä olevia henkilöstö- ja määräraharesursseja. Lausuntopalautteessa ja tehdyissä kyselyissä tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen käytettävää resursointia pidetään yksimielisesti liian pienenä.

Tuomioistuinlaitoksen osalta strategiatyössä ja lakisääteisten tehtävien edistämisessä on edetty tuomioistuinlain (673/2016) voimaan tulon ja Tuomioistuinviraston perustamisen jälkeen merkittävien askelin. Tuomioistuinlaitoksella on ensimmäistä kertaa virallinen strategia, joka täydentää Tuomioistuinviraston ja tuomioistuimien osaamisen kehittämisen strategiaa. Yhdessä edellä mainitut kolme strategiaa ohjaavat tuomioistuinlaitoksen toiminnan kannalta olennaisia arvoja sekä pyrkimystä laadukkaaseen ja tehokkaaseen oikeudenhoitoon. Parhaimmillaan ne tekevät näkyväksi tuomioistuinlaitoksen roolin yhteiskunnassa ja edistävät kansalaisten luottamusta oikeusvaltioon.

4 Tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän rakenteen kokonaistarkastelu

Tuomioistuinlain (673/2016) tavoitteena on ollut kehittää tuomioistuimien osaamisen kehittämisen ja siihen liittyvien rakenteiden systemaattisuutta sekä tuomioistuinlaitoksen koulutustarjonnan suunnitelmallisuutta, mikä mahdollistaisi erilaisten koulutuspolkujen rakentamisen tuomioistuimien henkilöstön urapolun vaiheen huomioiden. Samalla pyrkimyksenä on ollut huolehtia lainkäytön laadukkuudesta ja oikeusturvan tehokkuudesta.

4.1 Tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmään liittyvän strategisen suunnittelun laatu ja koulutustarjonnan riittävyys

Keskeinen osa tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän ja koulutuksen rakenteiden kehittämiseksi on ollut tuomarinkoulutuslautakunnan sekä Tuomioistuinviraston perustaminen. Siinä, missä tuomarienemmistöisen tuomarinkoulutuslautakunnan perustamisella tavoiteltiin riippumattomuutta turvaavan ja strategisesti tuomioistuinlaitoksen koulutustarpeita arvioivan toimielimen perustamista, Tuomioistuinviraston perustamisen yhtenä tavoitteena on ollut edistää tuomioistuinlailla (673/2016) säädetyn tehokkaan tuomarinkoulutusjärjestelmän luomista. Tavoitteena on ollut, että Tuomioistuinvirasto kykenisi oikeusministeriötä laajemmin osallistumaan tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen yhteistyössä tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomioistuimien kanssa. Tämän tavoitteen voidaan todeta toteutuneen.

Tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän rakennetta on arvioitu eduskunnalle annetussa, Jennimari Huovisen selvitystyössä (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9). Selvityksessä koulutusjärjestelmän rakenteesta on arvioitu seuraavaa:

- Koulutusjärjestelmän kokonaisuus on johdonmukainen ja selkeä. Suunnitelmallisuus on lisääntynyt uusien toimijoiden perustamisen myötä.

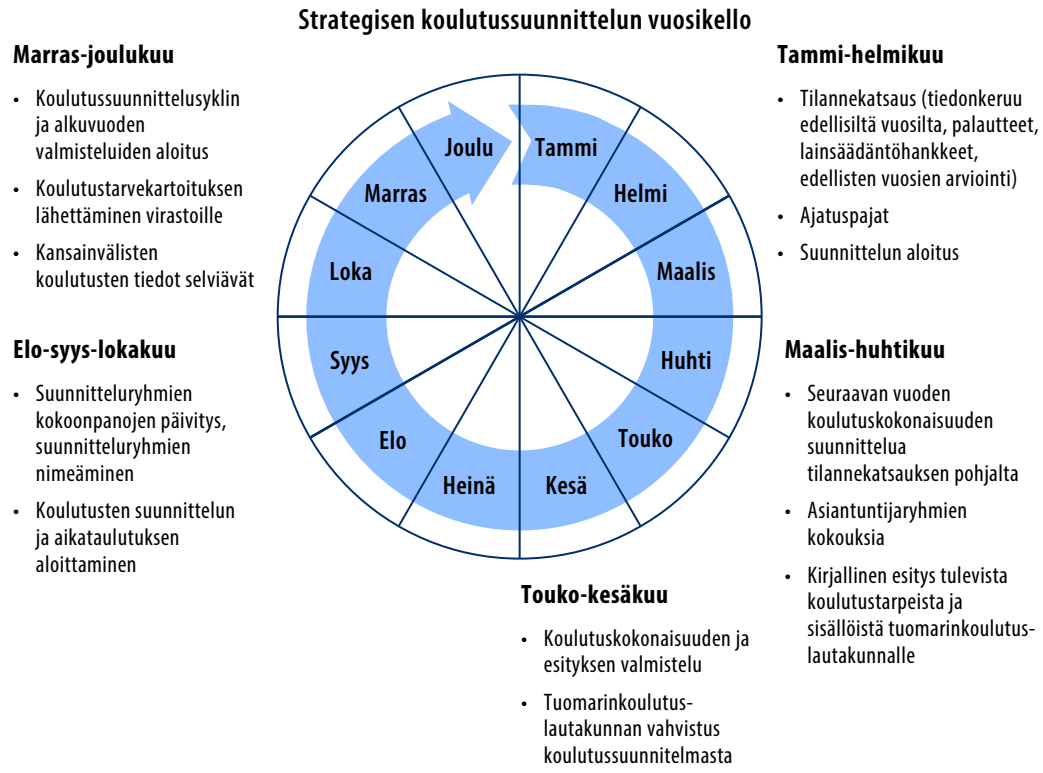
- Itsenäiseen tuomarinkoulutuslautakuntaan perustuva rakenne on toimiva, mutta edellyttää koulutuksesta vastaavien toimijoiden roolien ja yhteistyön selkiyttämistä.

- Tuomarin urapolku tuomioistuimessa on selkeä. Tuomarin ura on silti avoin ja tuomariksi voi pätevöityä myös muissa kuin tuomioistuintehtävissä.

- Määräaikaisuudet ja palkkaus saattavat vaikuttaa heikentävästi työnantajakuvaan ja tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisten hakijoiden halukkuuteen hakeutua tuomioistuinuralle.

Tämän selvitystyön yhteydessä voidaan todeta, että aiemmin arvioidut asiat koulutusjärjestelmän rakenteesta toteutuvat edelleen. Toiminta vaikuttaa kehittyneen erityisesti tuomarinkoulutuslautakunnan sekä Tuomioistuinviraston välisen yhteistyön osalta. Koulutusjärjestelmän systemaattisuutta ja tavoitteellisuutta on kyetty parantamaan tuomioistuinlaitoksen strategisen ja vuositason koulutussuunnittelun osalta muun muassa tuomarinkoulutuslautakunnan uusien työryhmien myötä. Tuomioistuinviraston toimittamassa aineistossa tuomioistuinlaitoksen strategiseen koulutustarjonnan arviointiin ja määrittelyyn liittyvä suunnitteluprosessi on kuvattu seuraavalla tavalla:

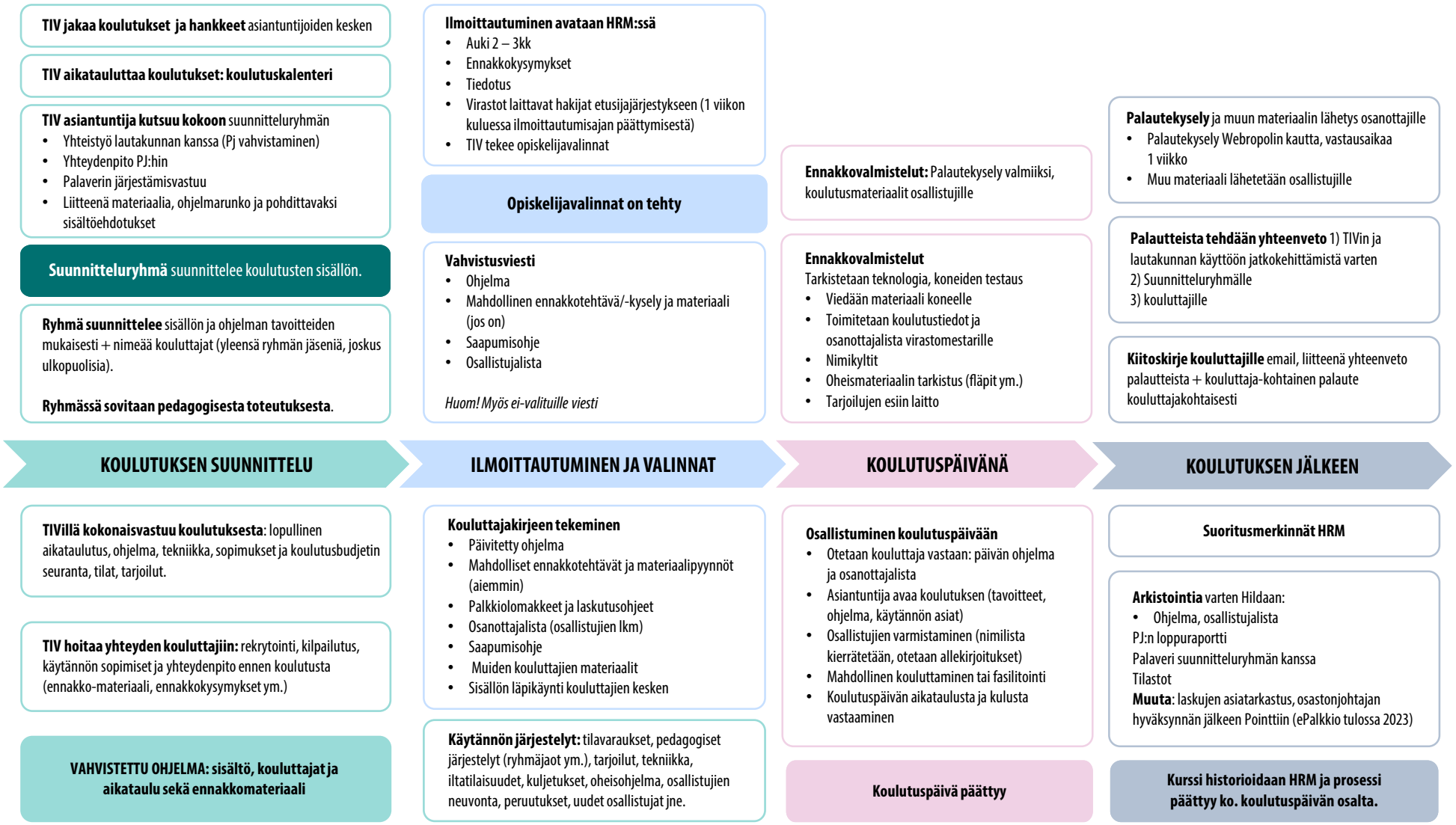
Kuva 5. Strategisen koulutussuunnittelun vuosikello (Tuomioistuinvirasto)



Strateginen vuosisuunnittelu toteutetaan yhteistyössä tuomarinkoulutuslautakunnan, Tuomioistuinviraston ja tuomioistuimien kanssa. Vuosittaisten koulutustarpeiden arviointiin liittyvien uusien työryhmien työskentely on käynnistynyt ja se tukee koulutussuunnittelun vuosikellossa määriteltyjä suunnittelutyön vaiheita. Lisäksi yksittäisten koulutusteemojen suunnittelu- ja koulutustyöryhmät koostuvat tuomarinkoulutuslautakunnan, tuomioistuimien ja sidosryhmien asiantuntijoista, jotka voivat toimia sekä suunnittelu- että kouluttajaroolissa suunnittelun kohteena olevassa koulutuksessa. Erityistä huomiota tulisi kuitenkin kiinnittää siihen, että strategisen tason päätöksenteossa olisi osallisena tasapuolisemmin kaikkien tuomioistuimien henkilöstöryhmien jäseniä.

Uusien organisaatioiden, tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston, toiminnan käynnistyessä ja toiminnan yhteensovittamisen yhteydessä on kuvattu *tuomioistuimien vuosittaiseen koulutustarjontaan liittyvien koulutusten suunnitteluprosessi erittäin laadukkaalla tavalla*. Se vastaa yleistä, kasvatustieteellisiin ja pedagogisiin teoreettisiin viitekehyksiin liittyvää ajattelua laadukkaasta ja linjakkaasta koulutussuunnitteluprosessista (mm. Meier 2000; Koper & Tattersall 2005). Linjakkaan koulutussuunnitteluviitekehyksen tavoitteena on tukea tiettyyn koulutusteemaan liittyvän koulutuksen suunnittelua, jossa prosessi kattaa koulutuksen suunnittelun, oppijaymmärryksen ja viestinnän sekä koulutuksen tavoitteiden, sisältöalueiden, pedagogisten menetelmien sekä käytettävän aineiston systemaattisen suunnittelun palautteenkeruuta unohtamatta. Suunnitteluprosessi on kuvattu ohessa ja se tukee tarvittaessa myös suunnittelu- ja kouluttajaroolissa toimivia asiantuntijoita heidän orientoituessa tulevaan tehtäväänsä.

Kuva 6. Koulutussuunnittelun prosessikuvaus ja työvaiheet (Tuomioistuinvirasto)



Oheiset tuomioistuinlaitoksen koulutussuunnitteluun liittyvät prosessikuvaukset osoittavat, että tahtotila systematisoida tuomioistuimien henkilöstölle suunnattua koulutustarjontaa on olemassa. Systemaattinen suunnittelutyö tukee tuomioistuimille suunnattujen koulutusmäärärahojen tehokasta käyttöä sekä laadukkaan koulutuksen tuottamista. Laadukas koulutustarjonta tukee parhaimmillaan myös lainkäytön laatua ja oikeusturvan tehokasta toteuttamista. Tuomioistuinviraston mukaan täydennyskoulutustarjonta voidaan jakaa kolmeen ryhmään koulutuksen luonteen ja tason mukaisesti:

- **perustason koulutuksen** tavoitteena on saavuttaa sellainen ammatillinen osaamistaso, joka jokaisella henkilöstöön kuuluvalla on oltava. Perustason koulutukset on suunnattu joko uransa alkuvaiheessa olevalle henkilöstölle tai kokeneelle henkilöstölle, jotka vaihtavat asiaryhmää.

- **syventävä koulutus** edellyttää aiemman perustasoisen koulutuksen suorittamista tai vastaavan tasoista osaamista. Syventävä koulutus on tarkoitettu henkilöstölle, erityisesti kokeneemmille työntekijöille, jotka haluavat syventää omaa osaamistaan.

- **erikoistumiskoulutus** edellyttää syventävän koulutuksen suorittamista tai koulutuksen aihepiirin syvällistä osaamista. Tarkoitettu henkilöstölle, joka tarvitsee erityistä osaamista tietystä asiaryhmästä. (Tuomioistuinviraston verkkosivut 3.10.2023.)

Tarkasteltaessa koulutustarjonnan kattavuutta, riittävyyttä sekä jakautumista eri henkilöstöryhmille, voidaan todeta, että koulutustarjonnassa on pyritty huomioimaan eri tuomioistuinlinjat sekä tuomioistuimien eri henkilöstöryhmät, mutta koulutustarjonta painottuu tuomarikoulutukseen. Tuomioistuimien toiminnan kannalta hyvä johtaminen ja johtamiskoulutuksen järjestäminen on tärkeää ja sillä on vaikutusta tuomioistuinlaitoksen työnantajamielikuvaan. Lainkäytön laadun ja kansalaisten oikeusturvan kannalta on merkittävää, että tuomarikoulutuksen lisäksi tuomioistuimien lainkäyttöhenkilöstölle, kansliahenkilöstölle, haastemiehille sekä muille henkilöstöryhmille on tarjolla riittävästi tukea osaamisensa ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi muuttuvassa toimintaympäristössä. Selvitystyössä kiinnitetään huomiota siihen, että tuomioistuimien kansliahenkilöstön ja tuomareiden (mukaan lukien asessorit, esittelijät ja käräjänotaarit) määrä on lähes yhtä suuri, mutta kansliahenkilöstölle, kuten myös haastemiehille, on tarjolla merkittävästi vähemmän koulutusta. Vuoden 2023 koulutustarjonnasta noin 75,5 % suunnattiin tuomareille, noin 14 % kansliahenkilöstölle ja haastemiehille sekä noin 8 % tuomioistuimien johdolle. Laskentaperusteena on käytetty koulutuspäivien määrän jakautumista. Koulutuspäivien jakautuminen vaihtelee vuositasolla muutamia prosentteja, mutta tuomarikoulutuksen painotus on pysynyt suhteellisen vakiona tarkastelun kohteena olevasta vuodesta riippumatta (ks. taulukko 3). Laskennassa ei ole huomioitu kansainvälistä koulutusta ja muita

hankkeita. Kansainvälinen koulutus on tyypillisesti kohdentunut tuomioistuimien johdolle ja tuomareille, mutta viime vuosien aikana myös kansliahenkilöstölle on ollut tarjolla osallistumismahdollisuuksia. Tarjolla olevaan valtakunnallisen koulutuksen määrään ja sen jakautumiseen eri henkilöstöryhmien kesken on syytä kiinnittää huomiota ja pohtia erilaisia vaihtoehtoisia osaamisen kehittymistä tukevia ratkaisuja.

Koulutustarjonta ja sen kehitys on kuvattu taulukossa 3. Koulutustarjonnassa on pyritty huomioimaan eri oikeudenalat, mutta koulutusbudjetti ei riitä toteuttamaan eri oikeudenaloja koskevaa koulutustarjontaa joka vuosi. Tämä heikentää myös mahdollisuuksia luoda riittävän tiheällä aikavälillä toteutettuja perus-, syventävää ja erityisosaamista tukevia koulutuspolkuja sekä yksittäisiä koulutuksia. Yhtenä ratkaisuna vuosittaisen koulutusmäärärahan ja riittävän koulutustarjonnan turvaamiseksi voisi olla merkittävä panostaminen digitaaliseen, tuomioistuinlaitoksen henkilöstölle suunnattuun verkkokoulutusalustaan sekä verkkokoulutustuotantoon. Verkkokoulutus tukee parhaimmillaan erityisesti peruskoulutuksen ja perehtymisen tarpeita sekä mahdollisuutta opiskella oikea-aikaisesti osallistujan tarpeisiin nähden. Tällöin pitkällä tähtäimellä sekä koulutusmäärärahaa että koulutusten organisoimiseen käytettävissä olevaa henkilöstöresurssia voisi vapautua uusien koulutusteemojen sekä syventävän ja erityisosaamista tukevan koulutuksen toteuttamiseen. On myös hyvä huomata, että perehtymistarkoituksessa hyödynnettävän verkkokoulutuksen tukena on tärkeä olla virastokohtainen tai valtakunnallinen tuen malli, jossa perehtyjä tai itselleen uutta asiaa opiskeleva henkilö voi saada verkkokoulutuksen yhteydessä esiin nousseisiin kysymyksiin vastauksia. Toinen vaihtoehto riittävän peruskoulutuksen tuottamiseksi voisi olla tiettyjen teemojen osalta kouluttajakoulutusmalliin siirtyminen. Tällöin tuomioistuimet voisivat nimetä sisäisen, tietystä asiaryhmästä vastaavan henkilön, joka saisi tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston toteuttaman kouluttajakoulutuksen ja sitä tukevan aineiston. Tämän jälkeen em. vastuuhenkilö voisi toteuttaa tuomioistuimessaan vastaavan koulutuksen.

Tuomioistunlain vaikutusten arvioinnin yhteydessä tuomioistuimien päälliköiltä ja henkilöstöltä sekä sidosryhmiltä on kysytty myös tuomioistuimien henkilöstölle tarjottavan koulutuksen kattavuudesta ja riittävyydestä. Saatu palaute koulutusmäärän riittävyydestä on suhteellisen yksimielinen: tarjolla olevan koulutusmäärää pidetään suhteellisen vähäisenä ja tuomioistuinlaitoksessa käsiteltävien asioiden luonteen ja merkityksen huomioiden tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen ja koulutusmäärärahaan kasvattamiseen toivotaan kiinnitettävän jatkossa erityistä huomiota.

Tarkasteltaessa tuomioistuinlaitokselle suunnattua koulutustarjontaa kokonaisuutena, voidaan todeta, että päälliköille suunnatun kyselyn tulokset ovat merkittävästi positiivisemmat kuin henkilöstökyselyn tulokset. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että tuomioistuimien päälliköt olivat tyytyväisiä tuomioistuimien koulutussuunnitelmaan dokumenttina, koulutusten määrittelyyn, käytettäviin pedagogisiin menetelmiin ja ilmoittautumismenettelyyn.

Tyytymättömimpiä päälliköt olivat koulutustarjonnan riittävyyteen ja tarjolla olevien koulutuspaikkojen määrään suhteessa tuomioistuimien osaamistarpeisiin sekä koulutuksen jakautumiseen tasapuolisesti eri henkilöstöryhmille. Tuomioistuimien henkilöstölle suunnatun kyselyn vastauksissa huomiota herättää se, että useat vastaajista eivät osaa ottaa kantaa esitettyyn väittämään, mikä heijastelee koulutustoimintaan liittyvän tietoisuuden vähäisyyttä tai viestinnän kehittämistarvetta. Erityisen kriittisen palautteen saavat koulutustarpeiden selvittäminen tuomioistuimilta, koulutustarjonnan riittävyys ja koulutuspaikkojen määrä. Sanallisista vastauksista käy ilmi, että osa tyytymättömyyteen voi selittyä sillä, että työmäärä on niin valtava, ettei koulutukseen osallistumiseksi koeta riittävän aikaa. Sanallisista vastauksista kävi myös ilmi, että joistain teemoista, kuten tuomioistuinsovittelusta, koulutusta on kyllä tarjolla, mutta koulutuspaikkojen määrästä johtuen tuomarit voivat joutua odottamaan vuosia, että pääsevät koulutukseen saatuaan osallistujapaikan. Sovittelukoulutus on hyvä esimerkki koulutuksesta, jossa koulutuksen luonteelle on tyypillistä teoreettisen osaamisen lisäksi harjoitella taidollisia asioita, mikä vaikuttaa merkittävästi sekä koulutuksen ryhmäkokoon sekä syntyviin kustannuksiin. Ohessa on nähtävissä molempien edellä mainittujen kyselyiden yhteenveto.

Taulukko 4. Tuomiostuimien päälliköille suunnatun kyselyn tulos tuomioistuimien henkliöstölle suunnatusta koulutustarjonnasta. (Arviointiasteikko: 0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti)

Miten arvioisit tuomioistuimien henkilöstön koulutustarjontaa kokonaisuutena? (N 24)	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Koulutussuunnitelma antaa selkeän kuvan tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen sisältyvistä koulutusteemoista	0,0 %	8,3 %	4,2 %	62,5 %	25,0 %	4,0	4,0
Koulutussuunnitelma muodostaa johdonmukaisen ja selkeän kokonaisuuden	0,0 %	12,5 %	12,5 %	58,3 %	16,7 %	3,8	4,0
Tuomioistuimille suunnattu vuosittainen koulutustarjonta vastaa riittävällä tasolla tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamistarpeisiin	12,5 %	41,7 %	25,0 %	16,6 %	4,2 %	2,6	2,0
Eri henkilöstöryhmille on tarjolla tasapuolisesti koulutusta / osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia	16,7 %	54,2 %	8,3 %	20,8 %	0,0 %	2,3	2,0
Eri henkilöstöryhmille suunnatut koulutukset ovat helposti löydettävissä	0,0 %	12,5 %	20,8 %	54,2 %	12,5 %	3,7	4,0
Henkilöstö pystyy osallistumaan koulutukseen toivomallaan tavalla	0,0 %	33,3 %	20,8 %	41,7 %	4,2 %	3,2	3,0
Koulutuksen toteuttamistavoissa on huomioitu riittävällä tasolla etä-, läsnä- ja hybridiosallistumisen mahdollisuudet	0,0 %	8,4 %	33,3 %	50,0 %	8,3 %	3,6	4,0
Koulutusten määrittely: perustaso, syventävä, erikoistava, edistävät kullekin parhaiten soveltuvan koulutuksen löytymistä	4,2 %	8,3 %	20,8 %	50,0 %	16,7 %	3,7	4,0

Miten arvioisit tuomioistuimien henkilöstön koulutustarjontaa kokonaisuutena? (N 24)	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Koulutusohjelmassa on sopivassa suhteessa perus- ja syventävää sekä erikoistumiseen tähtäävää koulutusta	0,0 %	16,7 %	45,8 %	33,3 %	4,2 %	3,3	3,0
Tarjolla olevat koulutusteemat ovat hyödyllisiä ja tarjonta on kokonaisuutena riittävä	0,0 %	41,7 %	33,3 %	20,8 %	4,2 %	2,9	3,0
Käytettävät opetusmenetelmät ovat monipuolisia ja edistävät osaamisen kehittymistä oikealla tavalla	0,0 %	4,2 %	33,3 %	58,3 %	4,2 %	3,6	4,0
Koulutusohjelman ulottuminen useammalle vuodelle lisää suunnittelun pitkäjänteisyyttä ja on parannus aiempaan nähden	0,0 %	0,0 %	8,3 %	70,9 %	20,8 %	4,1	4,0
On hyvä, että koulutusohjelmaan on sisällytetty myös itseopiskeluun perustuvia verkko-opiskelumahdollisuuksia (eOppiva/Moodle/tai muut, esim. kv-verkkokoulutukset)	0,0 %	8,3 %	12,5 %	58,4 %	20,8 %	3,9	4,0
Pidän tärkeänä, että koulutustarjonnassa huomioidaan myös ICT-valmiuksia kehittävät teemat	0,0 %	0,0 %	4,2 %	41,7 %	54,1 %	4,5	5,0
Koulutuspaikkoja on tarjolla riittävästi eri henkilöstöryhmiin kuuluville	12,5 %	33,3 %	25,0 %	29,2 %	0,0 %	2,7	3,0
Koulutuksiin ilmoittautuminen on helppoa ja sujuvaa	0,0 %	4,2 %	16,7 %	58,3 %	20,8 %	4,0	4,0
Alkavista koulutuksista tiedottaminen on riittävää ja ajantasaista	0,0 %	8,3 %	16,7 %	66,7 %	8,3 %	3,8	4,0
Tuomioistuimien koulutustarpeet on selvitetty ja niihin on vastattu koulutusohjelmassa	4,1 %	29,2 %	25,0 %	41,7 %	0,0 %	3,0	3,0

Miten arvioisit tuomioistuimien henkilöstön koulutustarjontaa kokonaisuutena? (N 24)	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Tuomioistuimia on kuultu tai ne ovat muutoin saaneet osallistua riittävästi koulutusohjelman laatimiseen	4,2 %	12,5 %	37,5 %	37,5 %	8,3 %	3,3	3,0
Yhteistyö Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen asiantuntijoiden kanssa on sujuvaa	0,0 %	4,2 %	8,3 %	54,2 %	33,3 %	4,2	4,0
Yhteensä	**2,71 %**	**17,09 %**	**20,61 %**	**46,25 %**	**13,33 %**	**3,51**	**3,55**

Taulukko 5. Tuomioistuimien henkilöstölle suunnatun kyselyn tulos tuomioistuimien henkilöstölle suunnatusta koulutustarjonnasta. (Arviointiasteikko: 0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti)

Kysymys	0	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Tuomioistuimessani tutustutaan ja käsitellään yhteisesti tuomioistuimille suunnattua koulutustarjontaa ja -suunnitelmaa	13,9 %	38,5 %	17,1 %	12,3 %	13,4 %	4,8 %	1,9	1,0
Koulutussuunnitelma antaa selkeän kuvan tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen sisältyvistä koulutusteemoista	28,9 %	5,9 %	10,7 %	19,2 %	30,5 %	4,8 %	2,3	3,0
Koulutussuunnitelma muodostaa johdonmukaisen ja selkeän kokonaisuuden	32,1 %	8,5 %	10,2 %	19,2 %	25,7 %	4,3 %	2,1	2,0
Tuomioistuimille suunnattu vuosittainen koulutustarjonta vastaa riittävällä tasolla tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamistarpeisiin	18,7 %	24,6 %	28,3 %	13,4 %	13,4 %	1,6 %	1,8	2,0
Eri henkilöstöryhmille on tarjolla tasapuolisesti koulutusta / osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia	23,0 %	32,1 %	21,9 %	11,8 %	10,7 %	0,5 %	1,6	1,0

Kysymys	0	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Eri henkilöstöryhmille suunnatut koulutukset ovat helposti löydettävissä	15,5 %	15,0 %	17,1 %	18,7 %	30,5 %	3,2 %	2,4	3,0
Henkilöstö pystyy osallistumaan koulutukseen toivomallaan tavalla	14,4 %	15,0 %	12,3 %	15,0 %	34,8 %	8,5 %	2,7	3,0
Koulutuksen toteuttamistavoissa on huomioitu riittävällä tasolla etä-, läsnä- ja hybridiosallistumisen mahdollisuudet	16,6 %	4,3 %	7,5 %	16,0 %	42,2 %	13,4 %	3,0	4,0
Koulutusten määrittely: perustaso, syventävä, erikoistava, edistävät kullekin parhaiten soveltuvan koulutuksen löytymistä	19,8 %	5,9 %	8,5 %	19,8 %	36,4 %	9,6 %	2,8	3,0
Koulutusohjelmassa on sopivassa suhteessa perus- ja syventävää sekä erikoistumiseen tähtäävää koulutusta	33,7 %	12,3 %	11,2 %	24,1 %	17,1 %	1,6 %	1,8	2,0
Tarjolla olevat koulutusteemat ovat hyödyllisiä ja tarjonta on kokonaisuutena riittävä	18,7 %	19,8 %	21,9 %	18,7 %	17,7 %	3,2 %	2,1	2,0
Käytettävät opetusmenetelmät ovat monipuolisia ja edistävät osaamisen kehittymistä oikealla tavalla	28,3 %	7,5 %	10,7 %	26,2 %	23,5 %	3,8 %	2,2	3,0
Koulutusohjelman ulottuminen useammalle vuodelle lisää suunnittelun pitkäjänteisyyttä ja on parannus aiempaan nähden	23,0 %	3,8 %	5,9 %	16,0 %	40,6 %	10,7 %	2,8	4,0
On hyvä, että koulutusohjelmaan on sisällytetty myös itseopiskeluun perustuvia verkko-opiskelumahdollisuuksia (eOppiva/Moodle/tai muut, esim. kv-verkkokoulutukset)	13,4 %	8,0 %	7,0 %	17,6 %	34,8 %	19,2 %	3,1	4,0
Pidän tärkeänä, että koulutustarjonnassa huomioidaan myös ICT-valmiuksia kehittävät teemat	10,2 %	1,6 %	1,1 %	8,5 %	38,0 %	40,6 %	3,8	4,0

Kysymys	0	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Koulutuspaikkoja on tarjolla riittävästi eri henkilöstöryhmiin kuuluville	27,8 %	17,1 %	17,7 %	16,0 %	17,1 %	4,3 %	1,9	2,0
Koulutuksiin ilmoittautuminen on helppoa ja sujuvaa	9,1 %	9,6 %	11,3 %	11,2 %	35,8 %	23,0 %	3,2	4,0
Alkavista koulutuksista tiedottaminen on riittävää ja ajantasaista	11,2 %	18,2 %	18,7 %	17,7 %	29,4 %	4,8 %	2,5	3,0
Tuomioistuimien koulutustarpeet on selvitetty ja niihin on vastattu koulutusohjelmassa	36,9 %	17,6 %	12,3 %	19,3 %	13,9 %	0,0 %	1,6	1,0
Tuomioistuimia on kuultu tai ne ovat muutoin saaneet osallistua riittävästi koulutusohjelman laatimiseen	57,2 %	10,7 %	7,0 %	18,2 %	6,4 %	0,5 %	1,1	0,0
Yhteistyö Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen asiantuntijoiden kanssa on sujuvaa	52,4 %	7,5 %	6,4 %	10,7 %	15,5 %	7,5 %	1,5	0,0
Kykenen osallistumaan tuomioistuimien henkilöstölle suunnattuun valtakunnalliseen koulutustarjontaan riittävän useasti	8,0 %	24,1 %	16,6 %	12,3 %	29,4 %	9,6 %	2,6	3,0

4.2 Tuomioistuinharjoittelu koulutusjärjestelmän osana

Tuomioistuinharjoittelua pidetään suomalaisen tuomarikoulutusjärjestelmän yhtenä merkittävänä tuomarin urapolkuun kuuluvana vaiheena. Tuomioistuinharjoittelulla tarkoitetaan lainkäyttötehtäviin perehdyttävää harjoittelujärjestelmää, joka koostuu työssä oppimisesta, koulutuksesta ja seurannasta. Tuomioistuinharjoitteluun kuuluu kaksi kuuden kuukauden pituista harjoittelujaksoa. Harjoittelu voidaan suorittaa joko kokonaan käräjäoikeudessa tai osin käräjäoikeudessa ja osittain hovi- tai hallinto-oikeudessa, jolloin ensimmäisen käräjäoikeudessa suoritettavan kuuden kuukauden jakson jälkeen toinen jakso suoritetaan hovi- tai hallinto-oikeudessa. Tyypillisesti tuomioistuinharjoittelu suoritetaan muutama vuosi oikeustieteen maisteriksi valmistumisen jälkeen. Tuomioistuinharjoittelu avaa parhaimmillaan erinomaisen näkymän tuomioistuinlaitoksen toimintaan sekä toimii tuomioistuimien työnantajamielikuvaa edistävänä uran vaiheena. Lisäksi tuomioistuinharjoittelu antaa hyvän kuvan tuomioistuimissa käsiteltävistä asiaryhmistä ja niiden edellyttämästä osaamisesta. Selvitystyön perusteella tuomioistuinharjoitteluun liittyy kuitenkin tällä hetkellä tunnistettu haaste tuomioistuimien työtilanteeseen liittyen, joka heijastuu myös käräjänotaareiden työmäärään.

Tuomarinkoulutuslautakunta huolehtii harjoittelupaikkoja koskevan valtakunnallisen keskitetyn hakumenettelyn järjestämisestä vuosittain, sekä harjoittelijoiden valinnasta ja nimittämisestä. Tuomioistuinharjoitteluun valitaan vuosittain noin 140 uutta käräjänotaaria (tuomioistuinharjoittelijaa). Käräjänotaarin virka on koulutusvirka, johon kuuluu työssä oppimista, tutorointia sekä koulutuksellisia osioita. Koulutukseen osallistumista seurataan tuomioistuimien sekä tuomarinkoulutuslautakunnan toimesta. Tältä osin voidaan todeta, että tuomarinkoulutuslautakunnan perustaminen ja keskitetty rooli tuomioistuinharjoittelijoiden nimittäjänä sekä varatuomarin arvonimen myöntäjänä on mahdollistanut menettelyn, jossa jokainen käräjänotaari on suorittanut vähintään valtakunnallisesti määritellyt käräjänotaareiden koulutukset. Seurantaa varten on luotu valtakunnallinen koulutusraportointia helpottava lomake, joka toimitetaan tuomarinkoulutuslautakunnalle varatuomarin arvonimeä haettaessa. Edelleen on todettava, että tuomioistuinharjoitteluun liittyvät työtehtävät varioivat jonkin verran riippuen siitä, missä tuomioistuimessa käräjänotaari harjoitteluaan suorittaa. *Siten ei voida sanoa, että tuomioistuinharjoittelunsa suorittaneet, varatuomarin arvonimen saaneet henkilöt olisivat harjoittelunsa aikana käsitelleet täysin samankaltaisen määrän eri asiaryhmiin kuuluvia juttuja.*

Tarkasteltaessa käräjänotaareille suunnattua koulutustarjontaa osana tuomarikoulutusjärjestelmää, voidaan todeta, että *käräjänotaareiden koulutusmalli on vakiintunut valtakunnallisesti järjestettävään koulutukseen, verkkokoulutukseen sekä tuomioistuinkohtaiseen koulutukseen ja perehdytykseen*. Käräjänotaareilla on velvollisuus osallistua käräjänotaareille järjestettävään koulutukseen (ks. TIHL 11 §). Käräjänotaareille järjestettävä yhteinen eli valtakunnallinen koulutus koostuu kolmelle päivälle jakaantuvasta, kestoltaan

noin kahden koulutuspäivän pituisesta lähiopetustilaisuudesta sekä verkkokoulutuksesta. Käräjänotaareiden valtakunnallisen (lähi)koulutuksen teemat ovat rikosasian kulku ja prosessinjohto, riita-asian käsittelyn kulku ja prosessinjohto erityisesti riitautuneet summaariset asiat huomioiden, yhteenvedon laatiminen riita-asiassa sekä tuomion kirjoittaminen ja perusteleminen. Käräjänotaareiden valtakunnallinen (lähi)koulutus toteutetaan neljä kertaa vuodessa samansisältöisenä, jotta eri aikaan tuomioistuimissa aloittavat käräjänotaarit voivat osallistua koulutukseen oikea-aikaisesti harjoittelun aloitusajankohta huomioiden. Käräjänotaareille suunnattu verkkokoulutus sisältää osiot seuraavista teemoista: käräjänotaareiden koulutusohjelman yleisesittely; johdatus tuomarin työhön; hakemusasian käsittelyn kulku; sovinnon edistäminen ja tuomioistuinsovittelu; yksityishenkilön velkajärjestely; konkurssiasioiden käsittely; rikosoikeuden soveltamisen keskeisiä kysymyksiä; oikeudenkäynnin julkisuus; näytön arviointi ja perusteleminen; rangaistuksen määrääminen; haastemiehet ja tiedoksianto; tulkkaus ja käännökset; edunvalvonta-asiat; oikeusapu, oikeudenkäyntikulut ja todistajan palkkio; esittelijän työ hovioikeudessa ja hallintolainkäytön ominaispiirteet sekä erilaisia käsikirjoja ja oppaita. *Arvioitaessa käräjänotaareille suunnattua (lähi)koulutusta sekä verkkokoulutuskokonaisuutta, voidaan todeta, että koulutustarjonta on varsin laaja ja se tukee tuomioistuinkohtaista perehdytystä sekä työtehtävien haltuunottoa.*

Tuomioistuinharjoitteluun liittyen käydään ajoittain keskustelua siitä, *pystytäänkö käräjänotaareiden määrällä vastaamaan tuomioistuimien nykyisiin tarpeisiin vai tulisiko käräjänotaareiden vuosittaista valintakiintiötä nostaa.* Lisäksi Huovinen (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9) on selvitystyössään esittänyt yhdeksi arvioinnin kohteeksi tuomioistuinharjoittelun laajentamisen muiden oikeushallinnon toimijoiden käytettäväksi, mikä tarkoittaisi harjoittelun sisältöalueiden merkittävää muutosta. Asia on tarkastelemisen arvioinen, mutta siihen liittyy myös lainsäädännöllisiä ja resursointiin liittyviä kysymyksiä.

Tuomioistuinharjoittelu on parhaimmillaan looginen osa tuomarin urapolkua, joka palvelee sekä uravaihtoehtoja pohtivaa työntekijää että työnantajaa. Jotta tuomioistuinharjoittelu toimisi optimaalisesti, on olennaista, että tuomioistuinharjoitteluun osallistuvien käräjänotaareiden kykyä selviytyä työtehtävistään seurataan systemaattisesti. Yksi keino työn seurannan ja työssä oppimisen edistämiseksi on niin sanottu käräjänotaareiden tutortuomarimalli. Tutortuomareiden tehtävänä on tukea tuomioistuinharjoittelun sujumista. Viime vuosien aikana käräjäoikeuksien yhteistyöverkoston yksi verkostoryhmä on käsitellyt tuomioistuinharjoittelua. Verkostotyön voikin sanoa olevan merkittävä kehitysaskel sekä käräjänotaareiden vastuu-/tutortuomareiden vertaisverkostona että käräjänotaareiden työskentelyä tukevan käsikirjatyön ja menettelytapojen edistämisessä.

Selvitystyön yhteydessä kerätyssä lausuntopalautteessa nostetaan esiin huoli käräjänotaareiden suuresta työmäärästä. Vastaavaa huolta ei nouse tuomioistuimien päälliköiden kyselyiden tuloksissa, vaan palaute on varsin positiivinen (ks.Taulukko 6). Asiasta kysyttiin myös tuomioistuimien henkilöstöltä, mutta kyselyyn vastanneista yli puolet ei osannut arvioida käräjänotaareiden tilannetta. Kyselyyn vastanneiden henkilöstön edustajien vastaukset vaihtelivat negatiivisesta positiiviseen. Siten ohessa on esiin nostettu tuomioistuimien päälliköiden kyselyn palautekoonti ja sekä lyhyt yhteenveto sidosryhmien lausunnoista, jotka ovat nähtävissä kokonaisuudessaan liitteenä. Näkemysten välillä on ristiriitaa, johon on syytä kiinnittää huomiota.

Taulukko 6. Tuomioistuimien päälliköiden näkemys käräjänotaareiden ja/tai asessoreiden tutoroinnista ja perehdytyksestä

Asia	kyllä	ei	en osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Tuomioistuimessani on käytössä käräjänotaareiden ja / tai asessoreiden perehdytysohjelma	95,2 %	4,8 %	0,0 %	1,0	1,0
Jokaiselle käräjänotaarille on nimetty tutor-tuomari (tai muu tutor) tuomioistuimessa	100,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0	1,0
Jokaiselle asessorille on nimetty tutor-tuomari (tai muu tutor) tuomioistuimessa	64,7 %	11,8 %	23,5 %	1,6	1,0
Koen, että tutoroinnista on ollut käräjänotaareille/asessoreille hyötyä ja se tukee heidän oppimistaan ja ammatillista kehittymistään	100,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0	1,0
Yhteensä	**89,97 %**	**4,15 %**	**5,87 %**	**1,15**	**1**

Taulukko 7. Tuomioistuimien päälliköiden näkemys käräjänotaareiden koulutusohjelmasta (Arviointiasteikko: 0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti)

Asia	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Koulutusohjelmaan kuuluvat jaksot ovat hyödyllisiä ja tukevat oppimista sekä käräjänotaarina työskentelyä	0,0 %	0,0 %	11,8 %	64,7 %	23,5 %	4,1	4,0
Koulutusohjelmassa on kattavasti koulutusta eri asiaryhmistä ja muista käräjänotaarina työskentelyssä tarvittavista tiedoista	0,0 %	5,9 %	17,7 %	58,8 %	17,6 %	3,9	4,0
Lähiopetuspäivät, videokoulutukset ja itseopiskelu verkkomateriaaliin perehtymällä on onnistunut tapa järjestää käräjänotaareiden koulutus	0,0 %	5,9 %	17,7 %	52,9 %	23,5 %	3,9	4,0
Koulutusohjelmassa on sopivassa suhteessa lähiopetusta ja videopetusta sisältäviä opintojaksoja	5,9 %	0,0 %	29,4 %	58,8 %	5,9 %	3,6	4,0
Kouluttajiksi on valikoitu päteviä ja ammattitaitoisia henkilöitä, joilla on riittävä osaaminen kouluttamastaan aihealueesta	0,0 %	0,0 %	23,5 %	47,1 %	29,4 %	4,1	4,0
Koulutusohjelma tukee käräjänotaarina vaadittavien taitojen kehittymistä	0,0 %	0,0 %	11,8 %	58,8 %	29,4 %	4,2	4,0
On hyvä, että koulutusteemoissa on myös hovi- ja hallinto-oikeuksien toimintaan perehdyttäviä osioita, vaikka suuri osa harjoitteluista suoritetaan käräjäoikeuksissa.	0,0 %	5,9 %	0,0 %	64,7 %	29,4 %	4,2	4,0

Asia	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Kaikille yhteiset koulutusteemat ovat hyödyllisiä myös yksinomaan käräjäoikeudessa harjoittelunsa suorittaville	0,0 %	0,0 %	5,9 %	70,6 %	23,5 %	4,2	4,0
Koulutusten määrä on järkevässä suhteessa käräjänotaarin työmäärään nähden	0,0 %	0,0 %	35,3 %	47,1 %	17,6 %	3,8	4,0
Koulutusohjelma muodostaa johdonmukaisen kokonaisuuden	0,0 %	5,9 %	11,8 %	64,7 %	17,6 %	3,9	4,0
Kielelliset oikeudet toteutuvat koulutus-ohjelmassa ja tuomioistuinharjoittelussa riittävällä tavalla	0,0 %	17,7 %	52,9 %	17,6 %	11,8 %	3,2	3,0
Koulutuksen suoritusten koontilomake on hyödyllinen ja onnistunuttapa seurata harjoittelun etenemistä	0,0 %	5,9 %	17,6 %	47,1 %	29,4 %	4,0	4,0
Koulutusohjelmaa tai sen opintojaksoja tulisi nykyistä laajemmin hyödyntää myös muiden kuin käräjänotaareiden osaamisen kehittämisessä.	0,0 %	5,9 %	17,7 %	52,9 %	23,5 %	3,9	4,0
Yhteensä	**0,45 %**	**4,08 %**	**19,46 %**	**54,29 %**	**21,7 %**	**3,92**	**3,92**

Sidosryhmien lausunnoissa puntaroitiin lainsäädäntöuudistuksen vaikutuksia sekä positiivisten että negatiivisten vaikutusten kautta. Lähtökohtaisesti sidosryhmät pitivät tuomioistuinharjoittelua vaiheena, jonka kautta tulisi kyetä luomaan kiinnostava uravaihtoehto oikeushallinnon tehtäviin. Erityisesti syyttäjälaitos nosti esiin sen, että koko syyttäjälaitokselle olisi eduksi, että syyttäjäksi rekrytoituvat henkilöt olisivat suorittaneet tuomioistuinharjoittelun. Nykyisin syyttäjäksi hakeutuvien keskuudessa on entistä vähemmän tällaisia hakijoita. Myös *sidosryhmät esittivät kehittämisehdotuksena käräjänotaarien virkojen määrän lisäämisen, minkä nähdään vaikuttavan myös julkisuudessa esillä olleeseen ongelmaan käräjänotaarien liiallisesta työkuormasta*. Tuomarintehtävän kiinnostavuuden kannalta pidetään tärkeänä, että tuomioistuinharjoittelusta pystyttäisiin rakentamaan mielenkiintoinen kokonaisuus, johon yhdistyisi mielekkäällä tavalla koulutusta ja työssä oppimista. Toisaalta prosessia kehittäessä olisi avoimesti keskusteltava, millaisia tavoitteita tuomioistuinharjoittelulle tulisi asettaa sekä arvioida sitä, palveleeko nykyinen järjestelmä sille asetettuja eri toimijoiden odotuksia.

Tuomioistuinharjoittelun merkitys tuomarin ja lakimiesten urapolun yhtenä merkittävänä ja historiallisena osana on tunnustettu instituutio Suomessa. Tuomioistuimien päälliköt vastaavat työnantajavirkamiehinä virastojensa toiminnan organisoimisesta sekä henkilöstön osaamisen kehittämisestä ja hyvinvoinnista. Siten sidosryhmien esiin nostamiin epäkohtiin olisi syytä kiinnittää huomiota ja pohtia, miten tuomioistuinharjoittelusta voitaisiin tehdä mahdollisimman vetovoimainen, tuomioistuimien työhön kiinnostusta lisäävää osa tuomarikoulutusjärjestelmää. Edeltävässä esiin nostettuihin epäkohtiin ja tunnistettuihin haasteisiin pyritään vastaamaan ainakin osin oikeusministeriön hallinnonalalla käynnissä olevassa Pidetty! -hankkeessa (OM025:00/2023; VN/2768/2023), jossa pohditaan parhaillaan laajemmin henkilöstön saatavuuteen, vaihtuvuuteen ja työnantajamielikuviin liittyviä kysymyksiä. Hankkeen pitkän aikavälin tavoitteena on mm. kehittää vaikuttavaa perehdyttämistä, vahvistaa työnantajakuvaa ja työn mielekkyyttä. Käyttäytymistieteellinen tutkimus tukee hyvään perehdyttämiseen liittyviä positiivisia vaikutuksia muun muassa uuden henkilöstön työssä suoriutumisessa sekä työhyvinvoinnin osalta. Tämän selvitystyön osalta *yksi kehittämiskohteista vaikuttaisikin olevan tuomioistuinharjoitteluun liittyvän työnantajamielikuvan, harjoittelun sisällön sekä harjoitteluun liittyvän työmäärän arviointi.* Tuomioistuinharjoitteluun liittyvää haku- ja valintajärjestelmää ja sen kehittämiskohteita on tarkasteltu laajemmin luvussa 5.1.3.1.

4.3 Asessoreiden koulutusjärjestelmän tarkastelu

Tuomioistuinlain (673/2016) yksi tavoite on ollut kansallisen tuomarikoulutusjärjestelmän kehittäminen. Yhtenä toimenpiteenä tuomioistuinlaissa säädettiin asessoreiden kolmivuotisten koulutusvirkojen perustamisesta, joiden katsottiin olevan luonteva jatkumo tuomioistuinharjoittelun ja riittävän työkokemuksen hankkineille lakimiehille tai esimerkiksi tuomioistuimien esittelijöille. Asessorin virkojen perustamisella ei suomalaisen tuomarikoulutusjärjestelmän näkökulmasta luotu ainoastaan uutta urapolkua ja kouluttautumismadollisuutta, vaan sillä pyrittiin vastaamaan myös niihin ongelmiin, joita esittelijöiden käytön tuomioistuinten ratkaisukokoonpanossa oli havaittu aiheuttavan. Uusilla viroilla pyrittiin kehittämään tuomioistuinten virkarakennetta aiempaa tuomaripainotteisemmaksi. Esittelijäjärjestelmä haluttiin kuitenkin säilyttää, jotta tuomarin tehtäviin olisi jatkossakin riittävästi päteviä hakijoita. Asessoreiden henkilötyövuosimäärä on tällä hetkellä noin 50 henkilötyövuotta, kun taas esittelijöiden määrä on vaihdellut viime vuosina noin 270–285 välillä (ks. Taulukko 8). *Tarkasteltaessa tuomioistuinlaitoksen henkilöstömäärää henkilöstöryhmittäin voidaan kuitenkin todeta, että esittelijöiden määrä on vähentynyt asessorijärjestelmän voimaan tulon myötä.*

Taulukko 8. Tuomareiden, asessoreiden ja esittelijöiden määrän kehitys (Tuomioistuinvirasto 2023)

Henkilöstöryhmä	Vuosi 2017	Vuosi 2018	Vuosi 2019	Vuosi 2020	Vuosi 2021	Vuosi 2022	Vuosi 2023 (sovittu lkm)
Tuomareiden määrä	1 044,8	1 061,2	1 052	1 077	1 113	1 105	1 143,9
Asessorien määrä	0	19,6	34	37	44	42	52,5
Esittelijöiden määrä	312,1	297,2	271	275	269	263	287,5

Tarkasteltaessa asessorijärjestelmän integroitumista osaksi tuomareiden koulutusjärjestelmää, voidaan todeta, että kuudessa vuodessa se on vakiinnuttanut paikkansa. Asessoreiden viran perustamiseen liittyviä taustalähtökohtia on kuvattu Jennimari Huovisen selvitystyössä (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9). Lisäksi tuomarinkoulutuslautakunta on pyrkinyt avaamaan mahdollisimman läpinäkyvästi verkkosivuillaan asessoreiden viran kelpoisuusvaatimukset, haku- ja valintamenettelyn kriteereineen sekä koulutusjärjestelmän kuvauksen.

Asessoreiden koulutuksen tavoitteena on syventää asessorin laintuntemusta ja oikeudellista osaamista sekä antaa hänelle hyvät valmiudet itsenäiseen oikeudelliseen ratkaisutoimintaan myös laajoissa ja vaikeissa asioissa (Tuomioistuinlaki 18 luku 4 § 1 mom). Tuomioistuinlakia valmisteltaessa asessorien koulutusohjelman arvioitiin rakentuvan työssäoppimisesta (70 %), palautteesta (20 %) sekä koulutuksesta (10 %). Niin kutsuttu 70–20–10-malli on työelämässä yleisesti käytetty, osaamisen kehittämiseen liittyvä viitekehys ja se soveltuu tuomioistuimissa tehtävään työhön sekä työuran eri vaiheiden mukaiseen oppimiseen hyvin. Verrattaessa tuomioistuinlain (673/2016) valmistelun yhteydessä arvioitua työssäoppimisen, palautteen ja koulutuksen suhdetta toteutuneeseen, voidaan todeta, että arvioitu malli todentuu suhteellisen hyvin käytännössä. (Oikeusministeriö, mietintöjä ja lausuntoja 2015:38.)

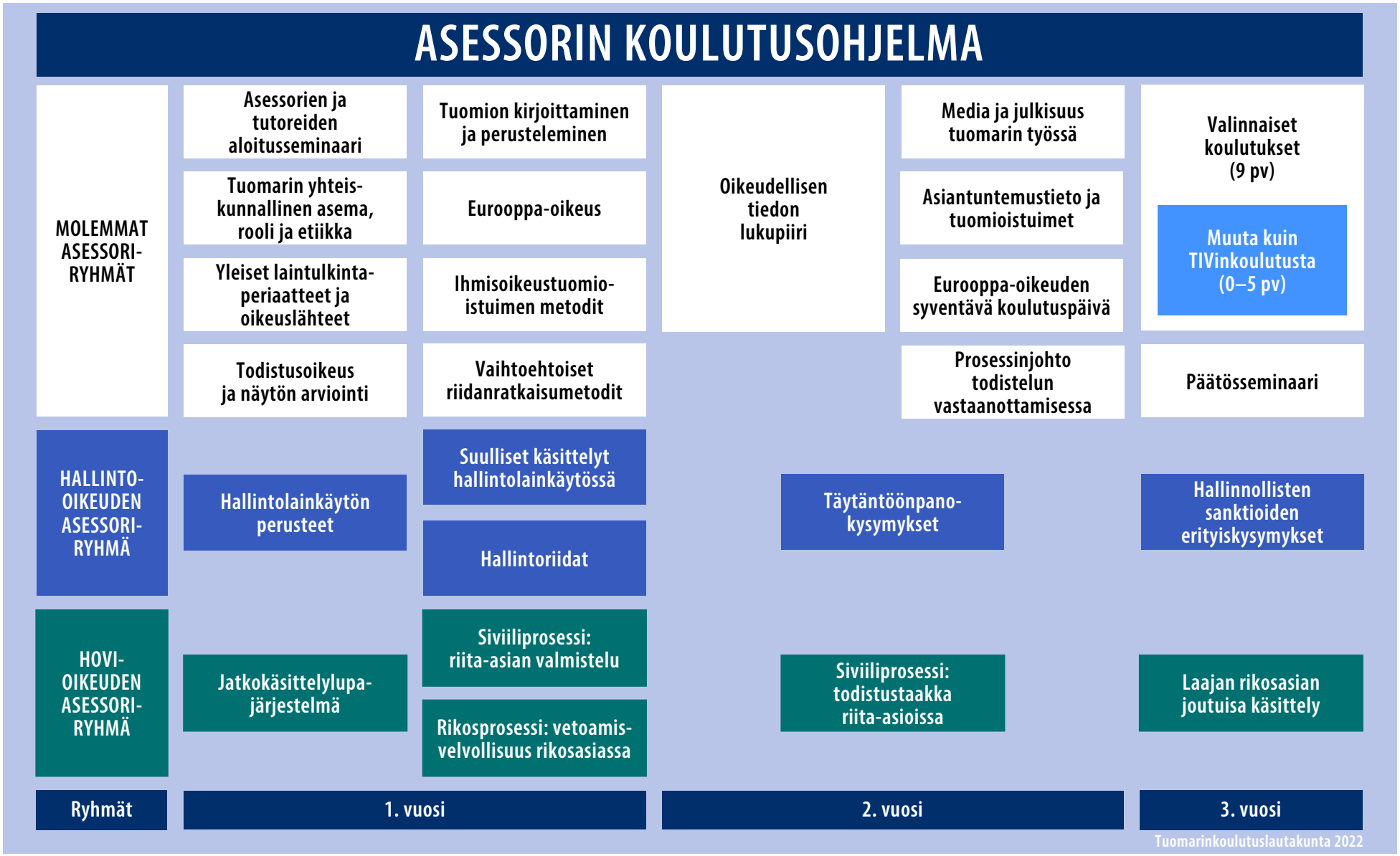
Asessorien koulutusohjelma koostuu seuraavista osa-alueista:

- työssäoppiminen asessorin toimikauden ajan,
- palaute (arviointi, tutorointi ja itsereflektointi) sekä
- koulutukset ja niihin kuuluvat tehtävät.

Koulutusohjelmaa suorittaessaan asessorit jakaantuvat koulutuspaikkanaan olevien tuomioistuinten perusteella tuomioistuinlinjoittain kahteen ryhmään. Hovioikeuden asessoriryhmän muodostavat hovioikeuksissa työskentelevät asessorit. Hallinto-oikeuden asessoriryhmän muodostavat hallinto-oikeuksissa ja erityistuomioistuimissa työskentelevät asessorit. Osa koulutustilaisuuksista on yhteisiä molemmille asessoriryhmille ja osa on suunnattu tietylle asessoriryhmälle. Koulutusta on molemmille asessoriryhmille saman verran. Asessoriryhmän on tarkoitus pysyä samana asessorin toimikauden ajan. Koulutusohjelma on suunniteltu asessorin toimikauden vähimmäispituuden mukaisesti kolmivuotiseksi.

Asessorin koulutusohjelma on kuvattu kolmivuotisten opintojen etenemisen osalta oheisessa kuvassa (Kuva 7. Asessorien koulutusohjelma). Koulutusohjelmaan kuuluvat koulutustilaisuudet painottuvat kahdelle ensimmäiselle asessorivuodelle. Tämä mahdollistaa sen, että asessori voi halutessaan hakea kolmanneksi vuodeksi muuhun tuomarin tehtävään tai esittelijäksi korkeimpaan oikeuteen tai korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Koulutusohjelma käynnistyy vuosittain syyskuussa. Koulutustilaisuudet järjestetään asessoreille erikseen ilmoitettavina ajankohtina. Koulutuksen toteuttaa Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen tiimi yhteistyössä teemakohtaisten kouluttajien kanssa. (Asessoreiden koulutusohjelman opas 2023). Koulutusohjelmaan kuuluvien koulutuspäivien lisäksi asessoreille nimitetään työssäoppimisen tueksi tutortuomari ja jokainen asessori laatii itselleen myös henkilökohtaisen opintosuunnitelman asessorin toimikautensa ajaksi.

Kuva 7. Asessorin koulutusohjelma



Tarkasteltaessa asessorien koulutusvirkoja ja niiden uudenlaista lähestymistapaa tuomareiden osaamisen kehittämisen systematisoimiseksi, voidaan todeta, että kolmivuotinen koulutusohjelma tukee systemaattisesti työssäoppimista ja asessorina työskentelyä. *Asessoreiden koulutusohjelmassa on rakenteita, kuten tutorointi ja henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatiminen, jotka jatkavat tuomioistuinharjoittelussa keveämmällä tavalla näkyvää ja oman osaamisen kehittämiseen sekä reflektointiin liittyvää toimintamallia*. Koulutusohjelman toimintatapa ohjaa tuomarikoulutettavia myös systemaattisesti pohtimaan omaa osaamistaan sekä työssä opittuja asioita.

Asessoreiden koulutusohjelma osana tuomarikoulutusjärjestelmää ei kuitenkaan ole täysin ongelmaton. Tuomioistuimien esittelijäjärjestelmän kannalta esittelijöiden asema on muuttunut asessoreiden koulutusohjelman myötä. Esittelijöiden rooli ja tuomarikoulutusjärjestelmään sijoittuminen on yksi kehittämiskohteista, johon on hyvä kiinnittää huomiota. Tuomioistuimet tarvitsevat osaavaa työvoimaa ja esittelijät jäävät tuomarikoulutusjärjestelmän näkökulmasta tuomioistuinharjoittelun ja asessoreiden koulutusohjelman välimaastoon, ryhmäksi, jolle ei ole juurikaan erillistä koulutustarjontaa. Heidän on toki mahdollista hakeutua tuomarikoulutukseen, mutta työuran vaiheen huomioiden, koulutuksellisesti voisi olla tehokkaampaa pohtia, millaiset koulutukset ja/tai osaamisen kehittämisen keinot palvelisivat parhaiten urallaan esittelijävaiheessa olevaa.

Toinen asessoreiden koulutusjärjestelmään liittyvä havainto on, että *asessoreiden virat eivät ole jakaantuneet maantieteellisesti tasaisesti eri tuomioistuimiin.* Tämä tarkoittaa sitä, että asessoreiden koulutusohjelman myötä kertynyt koulutuksellinen osaaminen painottuu tiettyihin kasvukeskuksiin ja erityisesti Etelä-Suomen alueelle. Koulutusohjelman avaamisesta muille, kuin asessoreiden koulutusohjelmaan valituille, on käyty yleistä keskustelua koko asessorijärjestelmän olemassaolon ajan. Asessoreiden koulutus on todettu laadukkaaksi ja siihen osallistumiseen olisi intressejä laajemminkin, esimerkiksi tuomioistuimien esittelijöiden joukosta. Koulutusohjelman avaamista laajemmalle joukolle puoltaisi kustannustehokkaammat ryhmäkoot sekä koulutuksen myötä syntyvän osaamisen kehittyminen jakautuminen laajemmalle osallistujamäärälle. Asiasta käytyjen keskusteluiden yhteydessä on nostettu esiin myös vasta-argumentteja: mikäli asessoreiden koulutusohjelmaan kuuluvat koulutusjaksot avattaisiin kaikille, asessoreiden koulutusohjelma menettäisi osin merkityksensä. Lisäksi on todettu, että asessoreiden koulutusohjelmaan voi hakeutua kuka tahansa kelpoisuusehdot täyttävä oikeustieteen maisteri.

Selvitystyön yhteydessä tuomioistuimien päälliköiltä, henkilöstöltä ja asessoreilta kysyttiin näkemyksiä asessoreiden koulutusohjelmaan liittyen. Myös lausuntopalautteessa oli nostettu esiin asessoreiden koulutusohjelmaan liittyviä havaintoja. Havainnot on huomioitu tämän luvun yhteydessä sekä luvun viisi yhteydessä.

Tuomioistuimien päälliköiden suhtautuminen asessoreiden koulutusohjelman toimivuuteen oli varsin positiivinen (ks. Liite 11). Päälliköiden avoimissa vastauksissa nostettiin esiin tuomioistuimien henkilöstövaihtuvuus huomioiden, että asessoreiden koulutusvirkoja voisi olla enemmänkin, sillä ne tuottavat tuomioistuimille osaavia, tuomioistuintyöhön sitoutuneita tuomareita. Oheisessa taulukossa 9 on nähtävissä päälliköiden vastausten jakauma. Asiaa kysyttiin myös tuomioistuimien henkilöstöltä (ks. Liite 12) ja asessoreilta itseltään (ks. Liite 13). Tuomioistuimien henkilöstön kyselyssä korostui vastaus ”en osaa sanoa”. Vastauksista 50 % jakautui normaalijakauman mukaisesti asteikon väittämien 1–5 välillä.

Taulukko 9. Asessoreiden koulutusohjelman toimivuus tuomioistuimien päälliköiden näkökulmasta (N 15)

Vastaa väittämiin asteikon 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti

Miten arvioisit asessoreiden koulutusohjelmaa?	1	2	3	4	5	Keski-arvo	Mediaani
Asessoreiden koulutusohjelman opinto-opas antaa selkeän kuvan asessoreiden koulutusohjelmasta ja sen tavoitteista	0,0 %	0,0 %	26,7 %	60,0 %	13,3 %	3,9	4,0
Koulutusohjelmaan kuuluvat jaksot ovat hyödyllisiä ja tukevat oppimista sekä asessorina työskentelyä	0,0 %	0,0 %	20,0 %	53,3 %	26,7 %	4,1	4,0
Koulutusohjelmassa on sopivassa suhteessa pakollisia ja vapaavalintaisia opintojaksoja	6,7 %	0,0 %	33,3 %	60,0 %	0,0 %	3,5	4,0
Kouluttajiksi on valikoitu päteviä ja ammattitaitoisia henkilöitä, joilla on riittävä osaaminen kouluttamastaan aihealueesta	0,0 %	0,0 %	20,0 %	40,0 %	40,0 %	4,2	4,0
Koulutusohjelma tukee tuomarina vaadittavien taitojen kehittymistä	0,0 %	0,0 %	20,0 %	40,0 %	40,0 %	4,2	4,0
Koulutusta voi riittävässä määrin ”räätälöidä” kunkin koulutettavan taustaan sopivaksi esim. valinnaisten opintojaksojen avulla	6,6 %	6,7 %	26,7 %	53,3 %	6,7 %	3,5	4,0
Kaikille yhteiset koulutusjaksot ovat hyödyllisiä ja lisäävät tuomioistuinten välistä vuoropuhelua	0,0 %	0,0 %	26,7 %	40,0 %	33,3 %	4,1	4,0

Miten arvioisit asessoreiden koulutusohjelmaa?	1	2	3	4	5	Keski-arvo	Mediaani
Hallinto- ja erityistuomioistuinten asessoreille suunnatut koulutukset ovat olleet hyödyllisiä	0,0 %	6,7 %	40,0 %	33,3 %	20,0 %	3,7	4,0
Hovioikeuksien asessoreille suunnatut koulutukset ovat olleet hyödyllisiä	0,0 %	0,0 %	45,4 %	27,3 %	27,3 %	3,8	4,0
Kaikille yhteisten ja omalle ryhmälle suunnattujen koulutusten määrä on ollut järkevässä suhteessa	0,0 %	0,0 %	46,7 %	33,3 %	20,0 %	3,7	4,0
Eri tuomioistuimissa ja eri tuomioistuinlinjoilla työskentelevien asessoreiden osallistuminen samoihin koulutuksiin on hyödyllistä	0,0 %	0,0 %	20,0 %	46,7 %	33,3 %	4,1	4,0
Koulutusten määrä on järkevässä suhteessa asessorin työmäärään nähden	0,0 %	13,3 %	20,0 %	40,0 %	26,7 %	3,8	4,0
Koulutusohjelma muodostaa johdonmukaisen kokonaisuuden ja etenee loogisesti asiakokonaisuudesta toiseen	0,0 %	0,0 %	33,3 %	46,7 %	20,0 %	3,9	4,0
Kielelliset oikeudet toteutuvat koulutusohjelmassa riittävällä tavalla	0,0 %	0,0 %	57,1 %	35,7 %	7,2 %	3,5	3,0
Asessoreiden koulutusohjelmaan sisältyvä oppimispäiväkirja ja portfolio ovat hyödyllisiä ja tukevat asessoreiden oppimista	0,0 %	6,7 %	40,0 %	40,0 %	13,3 %	3,6	4,0
Yhteensä	**0,88 %**	**2,22 %**	**31,72 %**	**43,30 %**	**21,85 %**	**3,84**	**3,93**

Asessorikysely ohjattiin asessoreiden koulutusohjelmasta valmistuneille, jotta selvitystyön yhteydessä saataisiin tietoa niiltä, jotka ovat suorittaneet koulutusohjelman kokonaisuudessaan (ks. Liite 13). Kysely kattoi kysymyksiä hakumenettelystä asessoreiden koulutusohjelmasta valmistumiseen saakka. Tähän yhteyteen on poimittu asessoreiden koulutusjärjestelmän kannalta merkittävimmät, kyselyssä esiin nostetut seikat, kuten perehdytykseen, tutorointiin ja koulutusohjelmaan liittyvät näkemykset (ks. Taulukko 10). Yleisesti ottaen voidaan todeta, että asessoreiden tutorointi ja perehdytys on koettu onnistuneena. Vastauksissa on nähtävissä hieman enemmän hajontaa henkilökohtaiseen opintosuunnitelmaan liittyvän aiemman osaamisen huomioimisessa sekä koulutusohjelmaan liittyvän oppimispäiväkirjan ja portfolion osalta. Asessoreiden koulutusohjelmaan liittyvä portfolio rakentuu koulutusohjelman opintojaksojen tehtäviin liittyvistä tuotoksista. Parhaimmillaan sekä omien opintojen ja osaamisen kehittämisen suunnittelu, oppimispäiväkirja portfolio auttavat havaitsemaan oman osaamisen kehittymisen.

Taulukko 10. Asessorien kokemus tutoroinnista ja perehdytyksestä

Tutorointi ja perehdytys Vastaajien määrä: 22	kyllä	ei	en osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Minut perehdytettiin riittävällä tavalla tehtävääni ja tuomioistuimen toimintaan koulutusohjelman aikana	95,5 %	0,0 %	4,5 %	1,1	1,0
Minulla oli nimetty tutor-tuomari (tai muu tutor) tuomioistuimessa	100,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0	1,0
Koen, että tutoroinnista oli minulle hyötyä ja se tuki oppimistani ja ammatillista kehittymistäni	77,3 %	22,7 %	0,0 %	1,2	1,0
Aiempi työkokemukseni, erikoistumiseni ja muu taustani kyettiin riittävällä tavalla ottamaan huomioon koulutusohjelmaan liittyvässä HOKSissa	63,6 %	9,1 %	27,3 %	1,6	1,0
Asessoreiden koulutusohjelmaan sisältyvä oppimispäiväkirja ja portfolio oli hyödyllinen ja tuki oppimistani sekä ammatillista kasvuani	31,8 %	45,5 %	22,7 %	1,9	2,0

Kysyttäessä asessoreiden koulutusohjelman toimivuudesta, voidaan todeta, että tuomarikoulutetut ovat olleet varsin tyytyväisiä koulutusohjelmaan (ks. Taulukko 11). Vastauksista heikoimmat arviot ovat saaneet koulutusohjelman räätälöintimahdollisuus sekä

hovioikeuksien asessoreiden osallistuminen hallinto- ja erityistuomioistuimien koulutukseen. Räätälöinnin osalta on todettava, että asessorien koulutusohjelman ryhmäkoot ovat niin pieniä, että nykyisten määrärahojen puitteissa pelkästään yksittäisten henkilöiden toiveita tai osaamistarpeita vastaavia erilliskoulutuksia ei kyetä sellaisenaan toteuttamaan. Sen sijaan asessorit voivat poimia tuomioistuimien valtakunnallisesta koulutustarjonnasta itselleen parhaiten soveltuvia koulutuksia ja sijoittaa niitä asessoreiden koulutusohjelman vapaasti valittaviin opintoihin.

Taulukko 11. Asessoreiden koulutusohjelman toimivuus asessoreiden näkökulmasta

Vastaa väittämiin seuraavan asteikon mukaisesti:

0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

Miten arvioisit nyt, valmistumisesi jälkeen asessoreiden koulutusohjelmaa? (N 22)	0	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Koulutusohjelmaan kuuluvat jaksot olivat hyödyllisiä ja tukivat oppimista sekä asessorina työskentelyä	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	45,5 %	54,5 %	4,5	5,0
Koulutusohjelmassa oli sopivassa suhteessa pakollisia ja vapaavalintaisia opintojaksoja	4,5 %	0,0 %	9,1 %	22,7 %	45,5 %	18,2 %	3,6	4,0
Kouluttajiksi oli valikoitu päteviä ja ammattitaitoisia henkilöitä, joilla oli riittävä osaaminen kouluttamastaan aihealueesta	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	31,8 %	68,2 %	4,7	5,0
Koulutusohjelma tukee tuomarina vaadittavien taitojen kehittymistä	0,0 %	0,0 %	0,0 %	4,5 %	27,3 %	68,2 %	4,6	5,0
Koulutusta voi riittävässä määrin ”räätälöidä” kunkin koulutettavan osaamistarpeisiin	0,0 %	0,0 %	50,0 %	22,7 %	22,7 %	4,6 %	2,8	2,5
Kaikille yhteiset koulutusjaksot olivat hyödyllisiä ja lisäsivät tuomioistuinten välistä vuoropuhelua	0,0 %	4,5 %	4,5 %	0,0 %	45,5 %	45,5 %	4,2	4,0
Hallinto- ja erityistuomioistuinten asessoreille suunnatut koulutukset olivat hyödyllisiä	47,6 %	0,0 %	9,5 %	4,8 %	19,1 %	19,0 %	2,0	2,0

Miten arvioisit nyt, valmistumisesi jälkeen asessoreiden koulutusohjelmaa? (N 22)	0	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Hovioikeuksien asessoreille suunnatut koulutukset olivat hyödyllisiä	18,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	31,8 %	50,0 %	3,8	4,5
Kaikille yhteisten – ja omalle ryhmälle suunnattujen koulutusten määrä oli järkevästi suhteutettu määrällisesti	0,0 %	0,0 %	9,1 %	4,5 %	59,1 %	27,3 %	4,0	4,0
Eri tuomioistuimissa ja eri tuomioistuinlinjoilla työskentelevienasessoreiden osallistuminen samoihin koulutuksiin oli hyödyllistä	0,0 %	4,5 %	0,0 %	0,0 %	45,5 %	50,0 %	4,4	4,5
Koulutusten määrä oli järkevässä suhteessa asessorin työmäärään nähden	0,0 %	0,0 %	13,6 %	0,0 %	45,5 %	40,9 %	4,1	4,0
Koulutusohjelma muodosti johdonmukaisen kokonaisuuden ja eteni loogisesti asiakokonaisuudesta toiseen	0,0 %	0,0 %	4,6 %	18,2 %	63,6 %	13,6 %	3,9	4,0
Käytettävät opetusmenetelmät olivat monipuolisia ja edistivät osaamisen kehittymistä oikealla tavalla	0,0 %	0,0 %	0,0 %	13,7 %	72,7 %	13,6 %	4,0	4,0
Pystyin käyttämään äidinkieltäni (suomea tai ruotsia) koulutusohjelman aikana ja työtehtävissäni	4,6 %	0,0 %	4,5 %	0,0 %	9,1 %	81,8 %	4,5	5,0
Kielelliset oikeudet toteutuivat koulutusohjelmassa riittävällä tavalla	13,6 %	0,0 %	4,6 %	4,5 %	9,1 %	68,2 %	4,0	5,0
Yhteensä	**5,9 %**	**0,6 %**	**7,3 %**	**6,37 %**	**38,25 %**	**41,57 %**	**3,94**	**4,16**

Kiteyttäen voidaan todeta, että asessoreiden koulutusohjelma on vakiinnuttanut paikkansa osana tuomareiden koulutusjärjestelmää. *Yksi ratkaisu koulutusohjelman avaamista koskevaan kritiikkiin sekä asessoreiden koulutusohjelman koulutusvirkojen painottumiseen Etelä-Suomeen, voisi olla se, että asessoreita nimitettäisiin tasaisempi määrä vuosittain kaikkiin hovi- ja hallinto-oikeuksiin*. Tämä edellyttäisi luonnollisesti tuomioistuimien päälliköiden ja Tuomioistuinviraston välistä resurssikeskustelua. Suurempi vuosittain nimitettävien asessorien määrä vaikuttaisi positiivisesti myös *laadukkaan koulutusohjelman saatavuuteen sekä kustannustehokkuuteen* koulutettavien ryhmäkoon ollessa suurempi.

4.4 Tuomareiden täydennyskoulutuksen rakenne ja kehittyminen

Tuomioistuinlain (673/2016) tavoitteena oli kehittää tuomareiden ja tuomioistuimien muun henkilöstön koulutuksen suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta. Täydennyskoulutuksen tehtävänä on edistää tuomioistuimien henkilöstön osaamista ja uuden tiedon omaksumista muuttuvassa toimintaympäristössä. Täydennyskoulutuksella voidaan tukea myös toimintatapojen ja työmenetelmien kehittymistä sekä valtakunnallisella että organisatorisella tasolla.

Täydennyskoulutuksen käsitteestä

Täydennyskoulutus -termillä tarkoitetaan kansainvälisessä käyttäytymistieteellisessä viitekehyksessä aikaisempaa osaamista, koulutusta tai pätevyyttä ylläpitävää, täydentävää ja kehittävää koulutusta. Täydennyskoulutus on tyypillisesti yksi jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen keino, jota organisaatiot ja yksilöt hyödyntävät tavoitteenaan kehittää ammatillista osaamistaan ja varmistaa ajanmukaiset tiedot, taidot sekä pätevyyden. Tarkasteltaessa tuomareiden täydennyskoulutusta, voidaan todeta, että sen kivijalan rakentaa Suomessa oikeustieteen maisterin tutkintopohja. Täydennyskoulutusta suunniteltaessa voidaan siis luottaa, että jokaisella koulutettavalla on akateemisen tason oikeustieteellinen osaaminen hallussaan. Tämän lisäksi sitä on tyypillisesti vahvistettu tuomioistuinharjoittelun sekä työkokemuksen kautta hankittavan perehtyneisyyden kautta.

Suomalaisessa tuomarikoulutusmallissa *termillä täydennyskoulutus*, *viitataan kuitenkin tyypillisesti määräaikaisessa tai vakituisessa virassa työskenteleville tuomareille suunnattuun koulutustarjontaan*. Tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittämisen strategiassa (2019, 12) on kuvattu *täydennyskoulutus ammattitaitoa ylläpitävänä ja kehittävänä koulutustarjontana, johon kuuluvat myös syventävät koulutuspolut ja erityisosaamisen hyödyntäminen.*

Tyypillinen tuomarin urapolku ja koulutuspolku on kuvattu luvussa 2.1. Tarkasteltaessa tuomarikoulutusjärjestelmää ja tuomioistuimille suunnattua täydennyskoulutusta, voidaan todeta, että uran alkuvaiheeseen liittyvät käräjänotaareiden ja asessoreiden koulutusohjelmat, jotka on kuvattu luvuissa 4.2 ja 4.3. Vastaavankaltaisia koulutuksia kuvataan tyypillisesti eurooppalaisessa tuomarikoulutusjärjestelmässä termillä ”initial training eli ”ammattiin valmistava peruskoulutusvaihe”, vaikka ne suomalaisessa tuomarikoulutusjärjestelmässä kuuluvatkin oikeustieteen maisterin tutkinnon suorittamisen jälkeiseen aikaan ja siten niistä voisi käyttää termiä täydennyskoulutus. Lähtökohtaisesti tuomareiden täydennyskoulutukseen voi osallistua koko tuomioistuinlaitoksen lainkäyttöhenkilöstö. Tyypillisesti täydennyskoulutukseen osallistuvat kuitenkin tuomioistuimien jäsenet ja tuomarit sekä asessorit. Lisäksi tuomarikoulutukseen osallistuvat toisinaan myös esittelijät ja päällikkötuomarit.

Täydennyskoulutuksen rakenteiden ja määrän vaikutus koulutuksen luonteeseen

Tuomareille suunnatun täydennyskoulutustarjonnan rakenteet noudattavat tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen liittyviä rakenteita (ks. luku 3.1). Tuomareiden täydennyskoulutus rakentuu

1. tuomioistuimissa tapahtuvasta perehdytyksestä ja virastokohtaisista koulutuksista, joilla pyritään vastaamaan kussakin virastossa havaittuihin osaamisen kehittämisen tarpeisiin,

2. alueellisesti toteutetuista koulutustilaisuuksista, joita toteutetaan esimerkiksi hovioikeuspiireittäin,

3. valtakunnallisesta täydennyskoulutustarjonnasta, josta pääasiallisesti vastaavat tuomarinkoulutuslautakunta ja Tuomioistuinvirasto. Lisäksi tuomioistuimien laatuhankkeiden ja verkostojen puitteissa toteutetaan valtakunnallisia koulutuksellisia tilaisuuksia. Tämän lisäksi tuomareiden täydennyskoulutustarjontaa täydentävät valtakunnallisia koulutustilaisuuksia tuottavat kaupalliset toimijat sekä muun muassa yliopistojen oikeustieteelliset tiedekunnat.

Tarkasteltaessa tämän selvitystyön kohteena olevaa, tuomareiden koulutusjärjestelmän kehittymistä, rajaan tässä luvussa tuomareiden täydennyskoulutuksen tarkastelun tuomioistuinlaitoksen piirissä, Tuomioistuinviraston, tuomarinkoulutuslautakunnan sekä tuomioistuimien toteuttamaan täydennyskoulutukseen. Tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävänä on huolehtia tuomioistuinten jäsenille, esittelijöille, valmistelijoille, käräjänotaareille ja muulle henkilöstölle järjestettävän koulutuksen suunnittelusta yhteistyössä Tuomioistuinviraston ja tuomioistuinten kanssa (Tuomioistuinlaki 673/2016).

Tuomarinkoulutuslautakunta ja Tuomioistuinvirasto koostavat valtakunnallisen koulutustarjonnan vuosittaiseen koulutussuunnitelmaan, jossa on kuvattu kunkin vuoden koulutustarjonta aihealueittain. Tuomareille suunnattu täydennyskoulutustarjonta ja koulutusten määrä vaihtelevat jonkin verran vuosittain ja siihen vaikuttavat koulutuksen toteutustapa, ryhmäkoko sekä käytettävissä olevat määräraha- ja henkilöstöresurssit. Koulutustarjonta ja sen jakautuminen aihealueittain sekä henkilöstöryhmittäin on kuvattu taulukossa 3. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että vuodesta 2017 alkaen tuomareille suunnatun täydennyskoulutuksen määrä on noussut vuosittaisten koulutuspäivien määrää verrattaessa noin 58 päivästä yli 70 koulutuspäivän tasolle. Luvuissa ei ole huomioitu asessoreiden koulutusohjelmaa, eikä esittelijöiden yksittäistä koulutusta. Muutos yli 70 koulutuspäivän tarjontaan ja noin 10–20 koulutuspäivän lisääntymiseen on tapahtunut vuonna 2020. Tuomioistuinvirasto käynnisti toimintansa samana vuonna. Vuotta 2020 koskeva koulutussuunnitelma ja -budjetti on kuitenkin laadittu vuonna 2019 eli aikana, jolloin oikeusministeriö ja Tuomarinkoulutuslautakunta päättivät vuotuisesta koulutustarjonnasta. *Tuomioistuinviraston olemassaolon aikana tuomarikoulutukseen suunnatut koulutuspäivät on kuitenkin saatu pidettyä keskimäärin korkeampana kuin oikeusministeriön aikaisessa koulutustoiminnassa.*

Tarkasteltaessa tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston yhteistyössä tuottamaa tuomareiden valtakunnallista täydennyskoulutustarjontaa, voidaan todeta, että *em. tahot ovat selkeästi pyrkineet tekemään sekä tuomioistuinlaissa (673/2016) että tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittämisen strategiassa mainittuja koulutustarjonnan systematisointiin ja kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä.* Systematisointia kuvaavat muun muassa seuraavat asiakokonaisuudet: koulutussuunnitteluprosessi noudattaa määriteltyä vuosisuunnitteluprosessia, koulutustarjonta suunnitellaan tuomioistuimien asiamäärät ja tiedossa olevat osaamistarpeet huomioiden, koulutustarjonnasta kuvataan koulutuskatalogiin koulutuksen ajankohta, tavoitteet, sisältö, kohderyhmä ja koulutuksen vaativuustaso (perus-, syventävä- tai erityisosaamista tukeva koulutus) sekä muita koulutuksen kannalta olennaisia seikkoja. Tuomareille suunnatussa koulutustarjonnassa huomioidaan sekä oikeusalakohtaiset että prosessuaaliset osaamistarpeet. Tämä näkyy muun muassa jatkuvana uusien tuomareiden rekrytointimäärän ja siitä heijastuvan prosessinjohtokoulutuksen tarpeisiin liittyvänä seurantana ja reagointina. Lisäksi tuomarikoulutuksen tarpeita seurataan alueellisesti ja tuomioistuintasolla paikalliset tarpeet huomioiden.

Tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittämisen strategiassa *tavoitteeksi on asetettu, että vuoteen 2024 mennessä tiettyihin aihepiireihin on kyetty muodostamaan yksittäisistä koulutuksista ajan myötä muodostuva kokonaisuus, joka tukee eri aiheiseen sitoutuneen osallistujan syventävien koulutuspolkujen muodostumista sekä erikoistumista.* Tässä yhteydessä on todettava, että *edellä mainittua tavoitetta tiettyihin aihepiireihin liittyvistä koulutuspoluista perus-, syventävän- ja erityisosaamista kehittävien koulutusten osalta ei olla täysimääräisesti*, mikä johtuu pitkälti koulutuksen määrästä. *Erityisesti erityisosaamisen*

kehittymistä ja siten tuomarina erikoistumista tukeva koulutustarjonta on vähäistä. Koulutustarjonnassa on oltava riittävä määrä peruskoulutusta ja sitä täydentävää syventävään koulutusta, jotta erityisosaamista tukevia oppimispolkuja voidaan rakentaa. Toisaalta voidaan todeta, että osaamisen kehittämisen strategiassa ei ole mainittu, mihin tiettyihin aihealueisiin laajoja koulutuspolkuja tulisi luoda ja kuinka paljon niitä tulisi olla. Kysyttäessä tuomioistuimien päälliköiden ja henkilöstön näkemystä valtakunnallisen koulutuksen määrästä (ks. luku 4.1), tulokset osoittavat, että vuosittaista koulutustarjonnan määrää pidetään liian vähäisenä. Havaintoa tukee saatu lausuntopalaute, jossa on myös nostettu esiin määrän ja resurssien välinen suhde. Sen sijaan koulutustarjonnan jaottelua perus-, syventävään ja erityisosaamista kehittävään koulutustarjontaan ja sen jakautumista eri vuosille pidetään hyvänä ratkaisuna.

Tarkasteltaessa koulutusta määrällisesti, valtakunnallisesta tuomareille suunnatusta täydennyskoulutuksesta suurin osa on ammatillisesti osaamista ylläpitävää ja kehittävää peruskoulutusta. Syventäviä koulutuspolkuja tarjonnasta on toiseksi eniten ja erityisosaamista kehittävää koulutustarjontaa vähiten. Koulutustarjonnan kokonaismäärä sekä käytettävissä olevat resurssit vaikuttavat siihen, että vuosittain ei kyetä toteuttamaan lukuisia, kaikki osaamistasot (perus-syventävä-erityisosaaminen) sisältäviä koulutuspolkuja. Tuomarinkoulutuslautakunta on lausunnossaan (ks. Liite 3) todennut, että ”tuomioistuimien henkilöstön koulutustarjonnassa on tarjolla perustason, syventävän tason ja erikoistumistason koulutusta. Käytännössä erikoistumistason koulutusta ei ole kyetty juurikaan tarjoamaan. Koulutuksen voimavaroja on suunnattu perustason ja syventävän tason koulutukseen esimerkiksi tuomioistuinten henkilöstön vaihtuvuuteen liittyvistä syistä. Mikäli koulutukseen saataisiin enemmän voimavaroja, erikoistumistason koulutukseen voitaisiin panostaa nykyistä enemmän.” Tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa käytyjen keskusteluiden yhteydessä todettiin myös, että ajoittain pohdinnassa on ollut syventävän ja erityisosaamista lisäävän koulutuksen terminologia, joka voi vaikuttaa semanttiselta ja aiheuttaa haasteita koulutusten suunnittelussa ja koulutuksiin ilmoittautuvan kohderyhmän tarpeiden yhteensovittamisessa.

Tarkasteltaessa koulutustarjontaa tuomareiden uran eri vaiheet huomioiden voidaan todeta, että tarjontaa on eniten uransa alkuvaiheessa oleville tuomareille ja/tai osastoa tai asiaryhmiä työssään vaihtaville tuomareille. Perus- ja syventävän koulutuksen osalta on usein käytössä vuorovuosiperiaate, jolloin toisena vuonna toteutetaan ammatillista osaamista ylläpitävää peruskoulutusta ja sitä seuraavana vuonna syventävää koulutusta. Tämä toteutuu muun muassa hallintotuomioistuimien tuomareiden täydennyskoulutuksessa melko hyvin, samoin kuin yleisten tuomioistuimien osalta tietyissä teemoissa, kuten tuomioistuinsovitteluun liittyvässä osaamisen kehittämisessä. Toisinaan edellä mainittuja koulutuspolkuja kyetään jatkamaan erityisosaamista tukevalla koulutustarjonnalla. Tällöin koulutustarjonta perus-, syventävän ja erityisosaamista kehittävän koulutuksen osalta on

tyypillisesti jaettu useamman vuoden ajalle. Lisäksi tuomareiden syventäviä ja erityisosaamista täydentäviä taitoja on pyritty kehittämään useiden vuosien ajan mittavalla osallistumisella kansainväliseen koulutustarjontaan sekä vaihto-ohjelmiin.

Tuomareiden täydennyskoulutukselle tyypilliset aihealueet

Tuomarinkoulutuslautakunta ja Tuomioistuinvirasto päättävät valtakunnallisista tuomarikoulutukseen liittyvistä koulutusteemoista tarkasteltuaan useita eri tekijöitä, kuten tuomioistuimien asiamääräkehitystä, kansainvälisiä ja kansallisia toimintaympäristömuutoksia, tuomioistuinlinjakohtaisia kehittämistarpeita, erilaisista yhteistyöverkostoista ja laatutyöstä saatua informaatiota sekä tiedossa olevia osaamisen kehittämisen tarpeita. *Viime vuosien ajan tyypillisiä tuomareiden täydennyskoulutuksen aihealueita ovat olleet eurooppaoikeus, ihmisoikeudet ja perusoikeudet, insolvenssioikeus, kunnallisasiat, maankäyttöasiat, perheoikeus, prosessioikeus, rikosoikeus, siviilioikeus, sosiaalioikeus, tuomarintaidot, ulkomaalaisasiat, vero-oikeus, kansainvälinen oikeus sekä uusien puheenjohtajien koulutus.* Lisäksi koulutustarjonnassa on ollut useiden vuosien ajan kattavasti lainkäytön digitalisoitumiseen liittyviä teemoja ja verkostotapaamisia.

Tuomareiden valtakunnallisen koulutustarjonnan osalta on hyvä huomioida, että tyypillisesti koulutuksen eri tasot (perus-, syventävä- ja erityisosaamista kehittävä koulutus), tuottavat ja kehittävät erilaista osaamista. Siinä missä ammatillista osaamista ylläpitävä ja kehittävä peruskoulutus rakentuu tyypillisesti tietopohjan kehittämiseen, syventävä ja erityisosaamista kehittävä koulutustarjonta tukee parhaimmillaan sekä taidollisia valmiuksia että eri aihealueiden erityiskysymyksiin liittyvää tiedollista osaamista. Lisäksi on huomioitava, että oikeudenhoidon ketjun eri osapuolet, kuten polisi, syyttäjät ja asianajajat, erikoistuvat mahdollisuuksien mukaan (esimerkiksi talousrikoksiin, perhe- ja perintöoikeudellisiin asioihin jne.), jolloin on olennaista, että tuomareiden osaaminen vastaa muiden osapuolten osaamistasoa.

Tuomioistuimissa käsiteltävien asiaryhmien määrä on suuri, mikä edellyttää tuomareilta laaja-alaista osaamista sekä sovellettavan lainsäädännön että prosessuaalisten kysymysten osalta. *Oikeudellisen osaamisen lisäksi tuomareilta edellytetään muun muassa erilaisten menettelytapojen ja oikeudenhoidon eri sidosryhmien toiminnan tuntemusta, vuorovaikutustaitoja ja kykyä kohdata tuomioistuinlaitoksen asiakkaita usein hyvin haastavien tilanteiden äärellä.* Tuomioistuimien valtakunnallisessa koulutustarjonnassa onkin viime vuosina pyritty lisäämään tuomarin työtaitojen kehittymistä tukevia teemoja.

Tarkasteltaessa valtakunnallista tuomareille suunnattua koulutustarjontaa, voidaan todeta, että se rakentuu pääasiassa tuomioistuinlinjoittain (yleisille tuomioistuimille, hallintotuomioistuimille ja erityistuomioistuimille) suunnatuista koulutuksista, joista erityistuomioistuimien tarjonta on vähäisintä. Erityistuomioistuimet ovat toimintansa luonteen

vuoksi jo hyvin erikoistuneita, henkilöstömäärältään pienempiä ja siten he organisoivat pitkälti oman henkilöstönsä osaamisen kehittämiseen liittyviä toimenpiteitä muun muassa kansainvälistä tarjontaa - sekä sidosryhmien koulutustarjontaa hyödyntäen että tuomioistuinkohtaisia sisäisiä koulutuksia organisoiden. Tällöin tuomarikoulutuksen teemat käsittelevät työoikeudellisia -, markkinaoikeuteen - tai vakuutusoikeuteen liittyviä prosessuaalisia - tai oikeudellisia erityiskysymyksiä.

Tuomareiden täydennyskoulutuksen aihealueiden osalta on havaittavissa, että valtakunnallisella koulutustarjonnalla on pyritty kattamaan käytettävissä olevat resurssit huomioiden mahdollisimman monia eri aihealueita, mikä asettaa reunaehtoja perus-, syventävän - ja erityisosaamista lisäävien koulutuspolkujen rakentamiseksi. Valtakunnallisilla verkostoilla, kuten käräjäoikeuksien temaattisilla yhteistyöverkostoilla ja hallintotuomioistuimien koulutustyöryhmällä, on pyritty täydentämään valtakunnallista tuomarikoulutuksen tarjontaa. Tässä yhteydessä on syytä huomioida käräjäoikeuksien yhteistyöverkoston työ ja useiden vastuutuomariverkostojen perustaminen. Tällä hetkellä käräjäoikeuksien vastuutuomariverkostoja toimii seuraavissa teemoissa: summaaristen riita-asiat, velkajärjestelyasiat, pakkokeinoasiat, konkurssiasiat, yrityssaneerausasiat, riita-asioiden sovittelu ja AIPA-asiat. Verkostojen tilaisuuksissa voi olla mukana myös kansliahenkilöstön edustajia teemasta riippuen. Osa verkostoista on laatinut myös kansallisia käsikirjoja tietyn asiaryhmän tyypillisistä menettelytavoista. Edellä mainittu toiminta tukee tuomioistuimien henkilöstön perehtymistä sekä edesauttaa parhaimmillaan lainkäytön yhtenäisyyttä ja kansalaisen oikeusturvaa. Lisäksi käräjänotaarien vastuutuomariverkosto on toiminut aktiivisesti työstäen muun muassa yhtenäistä käsikirjaa käräjänotaareille. Verkostojen työtä on syytä pitää merkittävänä osaamisen kehittämisen keinona.

Tuomareille suunnattu alueellinen koulutustarjonta rakentuu pitkälti valtakunnallista koulutustarjontaa täydentäviin teemoihin, jotka voivat olla luonteeltaan myös syventävää ja erityisosaamista tuottavia. Alueellisesta koulutustarjonnasta vastaavat tyypillisesti hovioikeudet tai hallinto-oikeudet. Koulutustilaisuudet toteutetaan tällöin hyödyntäen tuomarikouluttajia, oikeudenhoidon eri toimijoiden näkökulmapuheenvuoroja, yliopistojen asiantuntijoita tai muiden koulutusorganisaatioiden kanssa tehtävää yhteistyötä. Vastaavalla tavoin järjestetään myös tuomioistuimien sisäisiä tuomareille suunnattuja koulutustilaisuuksia.

Tuomareiden erikoistuminen ja erityisosaamisen kehittäminen osaamisen kehittämisen viitekehyksessä

Yksi selvitystyön tavoitteista oli käsitellä tuomareiden erikoistumiseen ja erityisosaamisen kehittämiseen liittyviä näkökulmia. Selvitystyön yhteydessä erikoistumisen tilannekuvaa on pyritty hahmottamaan kysymällä asiasta sähköisen kyselyn yhteydessä sekä tuomioistuimien päälliköiltä että henkilöstöltä. Lisäksi tuomareiden erikoistumista käsittelevä

asiantuntijapaneelikeskustelu järjestettiin 12.6.2023 tuomioistuimien virastopäällikköpäivien yhteydessä. Panelisteina toimivat oikeusneuvos Jussi Tapani korkeimmasta oikeudesta, kansliapäällikkö Emil Waris korkeimmasta hallinto-oikeudesta, presidentti Asko Välimaa Helsingin hovioikeudesta, ylituomari Tiina Hyvärinen Hämeenlinnan hallinto-oikeudesta, laamanni Paula Virrankoski Etelä-Pohjanmaan käräjäoikeudesta sekä ylituomari Tuula Kivari Vakuutusoikeudesta. Tilannekuva ja paneelin yhteydessä esitetyt näkökulmat tuomareiden erikoistumiseen olivat hyvin yhdensuuntaiset: erikoistumiselle nähtiin tarvetta ja siihen liittyvät reunaehdot sekä kriittiset kysymykset tunnistettiin samankaltaisina vastaavasta tahosta riippumatta.

Päällikkötuomareille suunnatussa kyselyssä kysyttiin seuraavia asioita erikoistumiseen liittyen:

- ovatko tuomioistuimen tuomarit erikoistuneet käsittelemään tiettyjä juttutyyppejä tai tiettyjä asiaryhmiä?

- näkemyksesi tuomareiden erikoistumiseen liittyvästä osaamisen kehittämisestä:

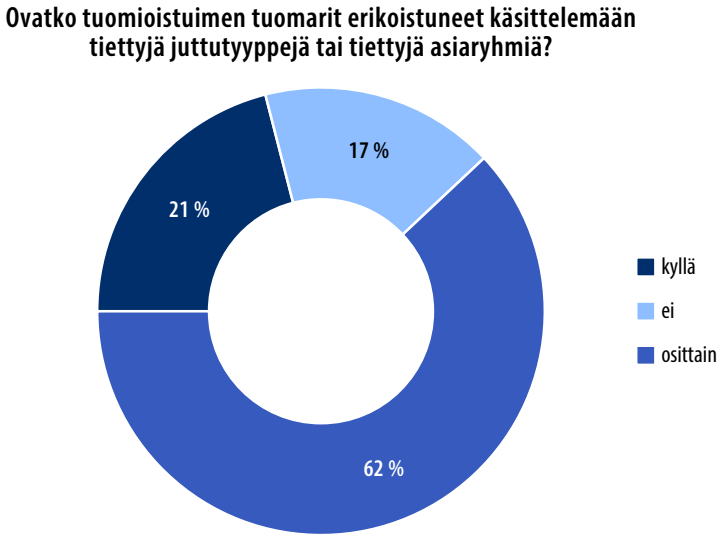
  – Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?

  – Tulisiko tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää? Mikäli tulisi, mitä se edellyttäisi tuomioistuimilta, entä koulutustarjonnalta?

  – Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?

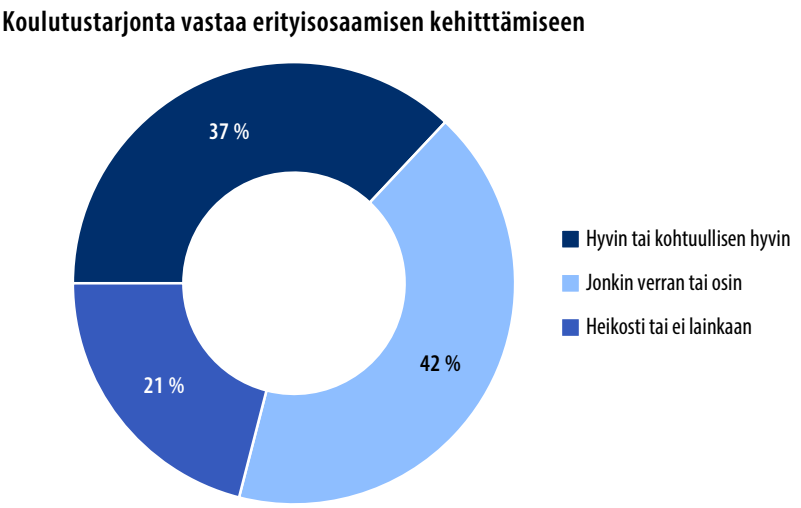
Päällikkötuomareiden vastausten mukaan tuomioistuimien tuomareista 83 % on joko erikoistunut tai osittain erikoistunut käsittelemään tiettyjä juttutyyppejä tai tiettyjä asiaryhmiä. Noin 17 % päälliköistä ilmoitti, että tuomioistuimen tuomarit eivät ole erikoistuneet eri asiaryhmissä. Vastausten osalta on hyvä huomioida, että vastaajien joukossa on erityistuomioistuimia, jotka toiminnan luonteensa mukaisesti ovat jo varsin erikoistuneita. (ks. Kuva 8; Liite 11.)

Kuva 8. Tuomareiden erikoistuminen. Vastaajien määrä 24.



Pyydettäessä kuvailemaan, miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä, vastauksissa tuotiin esille erityisosaamisen tarpeiden määrittelyn vaativuus ja laajuus, mikä tekee kysymykseen vastaamisesta vaikeaa. Siten on hyvä tunnistaa, että osa vastaajista on saattanut ajatella erityisosaamisen vastaavan koulutustarjonnan yhteydessä käytettyjä termejä syventävä sekä erityisosaamista tukeva koulutus. Sanallisissa kommenteissa todettiin myös, että pääsiassa erikoistuminen tapahtuu työssä, sillä koulutustarjonta on liian suppeaa ja harvatahtista, jotta sen avulla voisi vahvistaa erikoistumista. Lisäksi todettiin, että monilla aloilla erikoistumiskoulutus hankitaan ulkopuolelta (mm. ympäristöoikeuden osalta), sillä valtakunnallinen koulutustarjonta ei tue nykyisellään kaikkien oikeudenalojen osalta osaamisen kehittymistä.

Kuva 9. Tuomioistuimien päälliköiden näkemys tuomareiden erikoistumista tukevasta koulutustarjonnasta. Vastaajien määrä 24.



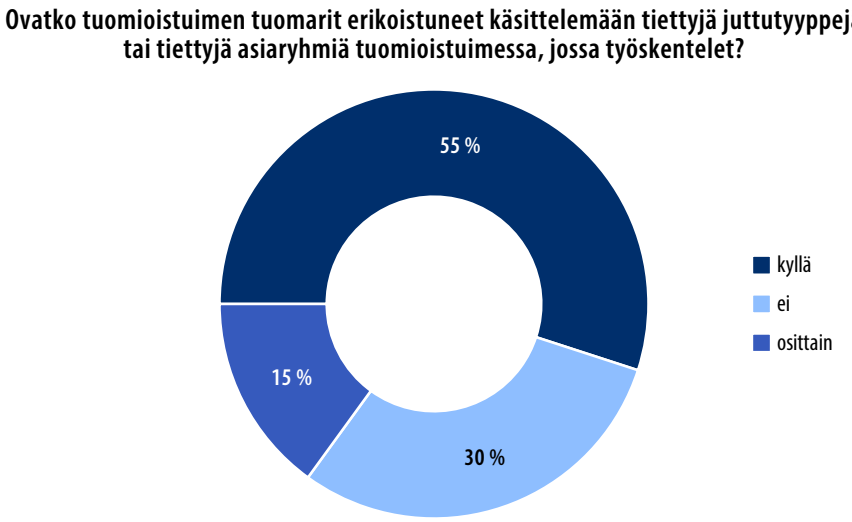
Tuomioistuimien päälliköiltä kysyttiin myös, tulisiko tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää. Lisäksi kysyttiin, mitä erityisosaamisen kehittäminen edellyttäisi tuomioistuimilta tai koulutustarjonnalta. Päälliköiden vastausten yhteenvetona voidaan todeta, että erityisosaamisen kehittymiseen liittyvät näkökulmat vaihtelivat jonkin verran. Vastaajista 9 (N 24) totesi, että erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa tulisi kehittää. Näkemyksissä korostui huomion kiinnittäminen siihen, että tuomioistuimien henkilöstön tulisi pystyä kouluttautumaan työajalla siten, että vapaa-ajalle ei siirtyisi valtavasti työtehtäviä. Sen lisäksi huomiota kiinnitettiin tuomioistuinlinjakohtaisiin eroihin, asiaryhmien määrään sekä esimerkiksi erityistuomioistuimien mahdolliseen tulosneuvotteluiden yhteydessä määriteltävään osaamisen kehittämisen määrärahaan, jolla he itse organisoisivat koulutustarjontaa erikoistuneelle henkilöstölleen. Yleisten tuomioistuimien osalta nostettiin esiin, että kehityskulku erikoistumisen suuntaan on nähtävissä sekä tuomareiden että käräjäsihteereiden osalta, mikä edellyttää erityisosaamisen kehittämistä ja osaamisen syventämistä. Vastauksissa kiinnitettiin huomiota erikoistumisen edellyttämään tuomioistuimien organisaatiotason tarkasteluun, jotta osasto- ja tehtäväjako tukisi tuomareiden ja kansliahenkilöstön mahdollisuutta syventää ammattitaitoaan.

Tuomioistuimien henkilöstölle suunnatussa kyselyssä (ks. Liite 12) erikoistumiseen liittyen kysyttiin seuraavat kysymykset:

- Ovatko tuomioistuimen tuomarit erikoistuneet käsittelemään tiettyjäjuttutyyppejä tai tiettyjä asiaryhmiä tuomioistuimessa, jossa työskentelet?
- Onko tuomioistuimen muu henkilöstö erikoistunut käsittelemään tiettyä / tiettyjä juttutyyppejä?
- Lisäksi koulutustarjonnan kohdalla kysyttiin, onko tarjonnassa riittävästi perus-, syventävää- tai erityisosaamisen kehittymistä tukevaa koulutusta

Tuomioistuimien henkilöstölle suunnattuun kyselyyn vastasi 187 henkilöä. He kuvasivat tuomareiden erikoistutumista seuraavalla tavoin:

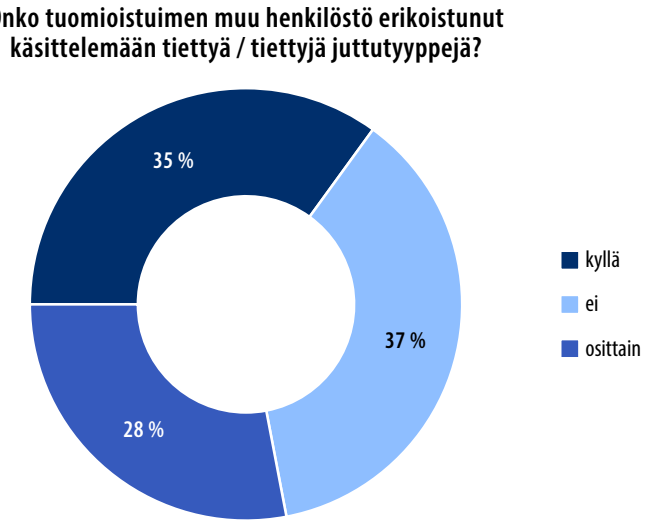
Kuva 10. Tuomioistuimien henkilöstön näkemys tuomareiden erikoistumisesta tuomioistuimissa



Kysyttäessä, miten erikoistuminen oli organisoitu, valtaosassa vastauksissa kuvattiin erikoistumista osastotasolla ja asiaryhmäkohtaisesti organisoiduksi asiaksi. Yleisten tuomioistuimien osalta tyypillinen erikoistumista tukeva jakomalli oli rikos-, riita- ja sekaosastoihin organisoituminen. Hallintotuomioistuimien osalta erikoistuminen toteutui tyypillisesti asiaryhmäkohtaisella osasto- ja työnjaolla. Pisimmälle viedyssä mallissa erikoistuminen oli huomioitu 1) jaostojaossa, 2) asiaryhmäjaossa jaostojen kesken 3) erikoistuneina vastuutuomareina, 4) erikoistuneina vastuuesittelijöinä sekä 5) erikoistumiseen perustuvassa juttujakosuunnitelmassa.

Selvitystyön yhteydessä kysyttiin myös tuomioistuimien muun henkilöstön erikoistumisesta. Tuomioistuimien vastaukset (N 187) jakautuivat seuraavasti:

Kuva 11. Tuomioistuimien henkilöstön näkemys tuomioistuimien muun henkilöstön erikoistumisesta tuomioistuimissa



Tuomioistuimien muun henkilöstön erikoistumisen kuvattiin noudattavan tuomioistuimien osastojakoa ja tuomareiden erikoistumista. Yksittäisen tuomioistuimen koko vaikuttaa luonnollisesti henkilöstön erikoistumisen mahdollisuuksiin. Lisäksi hallintotehtäviä tekevällä henkilökunnalla on omat tehtävänkuvansa, joihin he ovat erikoistuneet. Osassa vastauksissa kuvattiin myös kansliahenkilöstön tiimimäistä työnteontapaa ja tiettyihin asiaryhmiin keskittymistä.

Erikoistumiseen liittyvää osaamisen kehittymistä haittaa todennäköisesti myös se, että vastaajista 33,5 % koki, että valtakunnallisen koulutustarjonta perus-, syventävän - ja erityisosaamista kehittävien koulutusten osalta ei ole riittävää ja vain 18.7 % oli sitä mieltä, että tarjonnan määrä oli melko tai täysin riittävä.

Tuomioistuimien asiantuntijapanelisteille esitettiin kaksi kysymystä:

1. Millainen näkemys panelisteilla on tuomareiden erikoistumisesta ja siihen liittyvistä mahdollisista positiivista tai negatiivisista vaikutuksista? Tulisiko tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?

2. Mikäli tuomareiden erikoistumista päätettäisiin alkaa systemaattisesti edistämään, millaisia rakenteellisia ratkaisuja se edellyttäisi tuomioistuimilta, entä koulutusjärjestelmältä?

Panelistit toivat esiin yhdenmukaisesti tuomioistuimien toimintaympäristöön liittyvät muutokset ja yleisesti tunnistetun tarpeen erityisosaamisen kehittämiselle. Suuri osa erikoistumiseen liittyvästä osaamisen kehittymisestä tapahtuu työssä oppien ja käsiteltäviin asiaryhmiin perehtyen. Valtakunnallista koulutustarjontaa suunniteltaessa olisi tärkeää pyrkiä seuraamaan, missä asiaryhmissä erikoistumista tapahtuu, jotta koulutustarjonnassa kyettäisiin reagoimaan tarvittavan erityisosaamisen kehittämiseen.

Erikoistumiseen voidaan katsoa liittyvän sekä asiakkaan näkökulman että työnantajan ja työntekijän näkökulmat. Parhaimmillaan erikoistuminen palvelee sekä kansalaisten oikeusturvaa, luottamusta oikeusvaltioon sekä joutuisampia oikeudenhoidon prosesseja. Panelistit totesivat myös, että jonkinasteista erikoistumista on todennäköisesti lähes jokaisessa tuomioistuimessa. Hallintotuomioistuimet ja erityistuomioistuimet ovat selkeästi yleisiä tuomioistuimia vahvemmin erikoistuneita käsiteltävien asioiden luonteen vuoksi. Lisäksi hovioikeuksissa todettiin olevan kolmella tasolla erikoistumista jo nyt: osastotasolla, vastuutuomariroolin kautta sekä valmistelusta vastaavien jäsenten osalta. Vastaavasti todettiin, että käräjäoikeuksissa kehityssuunta on ollut erikoistumista tukeva niissä organisatorisissa rajoissa, kuin se on mahdollista tuomioistuimen koko huomioiden. Paneelin yhteydessä esitettiinkin kysymys, miten paljon syvemmälle kuin riita- ja rikosasioiden erikoistumiseen käräjäoikeuksissa on mahdollista erikoistua. Tuomioistuimissa voi olla myös tiettyihin asiaryhmiin erikoistuneita tiimejä (esimerkiksi pakkokeinoasioissa) tai eri asiaryhmiin nimettyjä vastuutuomareita ja/tai sihteereitä. Vastuutuomarit ja -sihteerit ovat viime vuosien aikana verkostoituneet aktiivisesti myös valtakunnallisesti, mikä on toiminut sekä osaamisen kehittämisen keinona että lainkäytön laatuun ja toimintatapoihin liittyvänä keskustelufoorumina. Panelistit totesivatkin, että tuomioistuinlaitostasolla olisi hyvä käydä periaatteellinen keskustelu siitä, miten laajasti erikoistumista halutaan edistää.

Panelistien mukaan erikoistumisen positiiviset vaikutukset liittyvät lainkäytön laadun paranemiseen, asioiden nopeampaan käsittelyyn, työn hallittavuuden tunteen paranemiseen ja kokemukseen oman ammatillisesta osaamisen riittävyydestä. Paneelikeskustelun aikana todettiin, että edelleen on tärkeää, että tuomioistuimissa on generalisteja, sillä

käsiteltävien asiaryhmien määrä on suuri. Pohdittaessa erikoistumiseen liittyviä kriittisiä tai kielteisiä näkemyksiä, panelistit totesivat, että tuomareiden riippumattomuus on tärkeä arvo, johon on syytä kiinnittää huomiota myös erikoistumisen yhteydessä. Lisäksi on tärkeä huomioida, että toisinaan hyvin kapea-alaisten juttujen käsittely voi alkaa pidemmän päälle tuntua vähemmän mielekkäältä kuin useamman asiaryhmän käsittely. Mikäli tuomareiden ja tuomioistuimien muun henkilöstön erikoistumista alettaisiin edistämään nykyistä systemaattisemmin, olisi tärkeää, että sekä tuomioistuimien sisäiset osaamisen kehittämisen rakenteet, kuten myös valtakunnallinen koulutustarjonta ja verkostotoiminta tukisivat sitä. Erikoistumisen osalta on tärkeää huomioida, että se ei johda lainkäytön vinoutumiseen, eikä rajaa erikoistuneiden henkilöiden työllistymismahdollisuuksia uusissa rekrytointitilanteissa.

Tarkasteltaessa tuomioistuimien päälliköiden, henkilöstön ja panelistien näkemyksiä erikoistumiseen liittyvistä ilmiöistä, **erikoistumiseen liittyvinä kehittämiskohteina esitettiin rakennettavaksi muun muassa seuraavista teemoista:**

- Tuomioistuinverkoston tarkastelu ja riittävän suuret yksikkökoot: henkilöstömäärältään riittävän suurien yksiköiden muodostaminen, jotta erityisosaamista olisi mahdollista kehittää.

- Organisatoriset ratkaisut: erityisosaamisen kehittymistä tukeva osastorakenne ja työnjaon malli; kollegiaalisten kokoonpanojen erilaiset käyttömahdollisuudet osaamisen kehittämisen näkökulmasta; tietyn erityisosaamisalueen asiantuntijan ”lainaaminen” toiselle tuomioistuimelle projektiluonteisesti ja jopa tuomioistuinlinjat ylittäen (esimerkiksi veroasioissa).

- Osaamisen kehittämistä tukevat strategiset ratkaisut: tuomioistuimien erikoistumisalojen määrittely periaatteellisella tasolla.

- Valtakunnallisen koulutustarjonnan kehittäminen: riittävän laaja koulutustarjonta, jotta tuomareiden (ja tuomioistuimien muun henkilöstön) ammattitaidon syventäminen on koulutuspolkujen osalta mahdollista.

- Erityisosaamista tukevia koulutuspolkuja ehdotettiin rakennettavaksi seuraavista teemoista: materiaalinen oikeus, aineellinen siviilioikeus ja sopimusoikeus sekä siihen liittyvä siviiliprosessikoulutus. Lisäksi ehdotettiin koulutusohjelmaa, jossa toistuisivat yleisimmät erikoistumisalueet.

- Valtakunnallisten verkostojen toiminnan tukeminen. Viime vuosina rakennetut asiaryhmäkohtaiset verkostot ovat osoittaneet, että ne tukevat henkilöstön osaamisen kehittymistä ja erikoistumista sekä lainkäytön laatua.

- Henkilökohtaisten osaamisen kehittämisen suunnitelmien laatiminen työuran vaihe huomioiden

Edellä mainitut kehittämiskohteet ovat sidoksissa käytettävissä oleviin määrärahoihin sekä henkilöstöresursseihin.

Yksilön näkökulma läpi uran kestävään oman osaamisen kehittämiseen

Täydennyskoulutuksen tehtävänä on tukea tuomareiden työkykyä ja ammatillisen osaamisen ylläpitoa sekä kehittymistä läpi koko uran. Uransa alkuvaiheessa olevan tuomarin täydennyskoulutustarpeet ovat varsin erilaiset pitkään tuomioistuinlaitoksessa työskennelleen kanssa. Myös rekrytoitumispolku (tuomioistuimen sisältä tai ulkoa) vaikuttaa merkittävästi perehdyttämisen ja täydennyskoulutustarpeiden määrään. Sekä tuomioistuimien osaamisen kehittämisen strategiassa (Tuomarinkoulutuslautakunta 2019) että tuomareiden koulutusjärjestelmän kehittämistä koskevassa mietinnössä (Oikeusministeriö, 38/2015) on esitetty, että tuomioistuimien henkilöstön osaamisen suunnitelmallisempaan kehittämiseen tulisi kiinnittää huomiota. Tuomareiden koulutusjärjestelmän kehittämistä koskevassa mietinnössä (Oikeusministeriö, 38/2015) esitetään lisäksi, että tuomarit ja esittelijät osallistuisivat keskimäärin noin kymmeneen koulutuspäivään vuodessa. Koulutuspäivien määrää arvioitaessa otettaisiin huomioon kaikenlainen ammatillista osaamista kehittävä koulutus. Verrattaessa kymmenen päivän vuosittaista määrää muihin akateemisiin ammatteihin, vastaavan suosituksen on antanut muun muassa Lääkäriliitto suomalaisten lääkärien ammatillisen kehittymisen ja täydennyskoulutuksen suuntaviivoja määritellessään (Lääkäriliitto 2014, Lääkärien ammatillisen kehittymisen ja täydennyskoulutuksen suuntaviivat – Lääkäriliiton suositus).

Kysyttäessä tuomioistuimien henkilöstöltä heidän osaamisen kehittämiseen vuositasolla käyttämästään ajasta, vastaajien arvioihin perustuva keskiarvo oli noin 2,7 päivää ja mediaani noin 2,4 päivää vuodessa. Henkilöstöryhmäkohtaisessa tarkastelussa osoittautui, että tuomarit käyttivät jonkin verran enemmän aikaa osaamisensa kehittämiseen kuin tuomioistuimien muu henkilöstö. Tämä voi selittyä myös olemassa olevalla valtakunnallisella, alueellisella ja tuomioistuimien sisäisellä koulutustarjonnalla ja sen kohderyhmävalinnoilla. Yleisesti ottaen täydennyskoulutukseen osallistumista rajoittavina tekijöinä mainittiin koulutuksen toteuttamistapa (lähi/etä), kohderyhmän laajuus, tuomioistuimien asettama prioriteettijärjestys, matkustukseen liittyvät kustannukset sekä henkilöstön työtilanne ja mahdollisuus irrottautua koulutukseen. (Ks. Liite 12.)

Taulukko 12. Tuomioistuimien henkilöstön näkemys vuosittaiseen osaamisen kehittämiseen käyttämästään ajasta

Alla olevat numerot 0–10 kuvaavat päivien määrää. Kuvaile, kuinka monta päivää käytät keskimäärin vuodessa seuraaviin asioihin (N 187):

Osaamisen kehittymistä tukeva asia	0	1–2	3–4	5–6	7–8	9–10	enemmän kuin 10	Keski-arvo	Mediaani
valtakunnalliseen koulutukseen osallistuminen	11,7 %	46,0 %	27,3 %	9,1 %	3,2 %	1,6 %	1,1 %	2,6	2,0
alueelliseen koulutukseen tai verkostoihin osallistuminen	42,3 %	35,3 %	12,8 %	5,4 %	2,1 %	0,5 %	1,6 %	2,0	2,0
tuomioistuinkohtaiseen koulutukseen osallistuminen	4,8 %	54,0 %	27,3 %	10,7 %	3,2 %	0,0 %	0,0 %	2,5	2,0
muut osaamisen kehittämistä tukevat tilaisuudet: kuinka monta päivää vuodessa sinulle kertyy muista osaamisen kehittämistä tukevista tilaisuuksista	32,1 %	43,9 %	12,8 %	5,9 %	1,1 %	0,5 %	3,7 %	2,2	2,0
muut osaamisen kehittymistä koskevat toimenpiteet (itsenäinen opiskelu ja perehtyminen, mentorointiin osallistuminen, oppimista tukevat keskustelut kollegoiden kanssa ym.)	5,9 %	23,5 %	16,6 %	9,1 %	4,3 %	8,5 %	32,1 %	4,4	4,0
Yhteensä	**19,36 %**	**40,54 %**	**19,36 %**	**8,04 %**	**2,78 %**	**2,22 %**	**7,7 %**	**2,74**	**2,4**

Kyky uudistua ja oppia on todettu 2000-luvun työelämän metataidoiksi. Työelämään liittyvän ammatillisen osaamisen ylläpidosta vastaavat sekä työnantaja että työtekijä. Tuomioistuimien toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti ja siten on tärkeää, että yksilötason osaamisen kehittämiseen kiinnitetään yhä systemaattisemmin huomiota. Tuomarinkoulutuslautakunta ja Tuomioistuinvirasto ovat kuluvan strategiakauden aikana pilotoineet muutaman tuomioistuimen kanssa tuomareiden henkilökohtaiseen osaamisen kehittämiseen liittyvien tarpeiden arviointimallia. Toimintatapa ei kuitenkaan ole laajentunut vielä kansalliseen käyttöön. Tuomareiden henkilökohtaisen osaamisen arvioinnissa ja kehittymissuunnitelman laatimisessa on otettava huomioon tuomareiden riippumattomuuteen liittyvät tekijät. Osaamisen kehittymistä koskeva pohdinta olisi kuitenkin helposti toteutettavissa vuosittaisten kehityskeskusteluiden yhteydessä. Sen jälkeen osaamisen kehittymistä koskevat tarpeet olisi mahdollista koostaa tuomioistuinkohtaisesti sekä sisäisten osaamisen kehittämisen toimenpiteiden organisoimiseksi että valtakunnallisessa koulutustarjonnan suunnittelussa hyödynnettäväksi. *Huomioitaessa tuomareiden uran keston sekä käsiteltävien asioiden laajuuden ja toimintaympäristön muutosten määrän, tuomarikoulutuksen yhdeksi kehittämiskohteeksi voidaan todeta systemaattisten henkilökohtaisten osaamispolkujen rakentamisen. Mikäli jokaiselle tuomarille - kuten myös muulle henkilöstölle, rakennettaisiin oma osaamisen kehittämisen suunnitelma, se edellyttäisi osaamisen johtamisen ja kehittämisen rakenteiden systematisointia sekä tuomioistuintasolla että valtakunnallisen koulutustarjonnan suunnitteluun liittyvissä prosesseissa. Lisäksi on huomioitava, että henkilökohtaisia osaamisen kehittämisen suunnitelmia rakennettaessa, suunnitelmien edellyttämien ja osaamisen kehittämistä tukevien toimenpiteiden organisoimiseksi tulisi löytyä riittävä määräraha- ja henkilöstöresursointi.* Kaikki osaamisen kehittymistä tukevat rakenteet eivät kuitenkaan edellytä taloudellista investointia, vaan ne voidaan toteuttaa erilaisin toiminnallisin ratkaisuin, kuten perehtymistä tukevalla mentoroinnilla, osaamiskeskusteluilla, temaattisilla sisäisillä tilaisuuksilla jne. *Kyse on pitkälti oppimiskulttuurin rakentamisesta, jota tukevat erilaiset osaamisen kehittämisen keinot.*

4.5 Tuomioistuimien muun henkilöstön koulutustarjonta

Tuomioistuimien henkilöstö koostuu tuomioistuimien johdosta (päällikkötuomareista), hallintohenkilöstöstä, tuomareista, kansliahenkilöstöstä, haastemiehistä sekä muusta henkilöstöstä, jotka huolehtivat muun muassa virastomestarin ja ICT-yhdyshenkilön tehtävistä. Tulosneuvotteluihin liittyvästä tilastosta käy ilmi, että tuomareiden ja tuomioistuimien muun henkilöstön määrä on suunnilleen samankaltainen. Tilaston osalta saatavilla ei ollut erillistä tietoa johtamistehtäviä tekevien määrästä, mutta käytännössä on hyvä huomioida, että tuomioistuimien päälliköt ovat tuomareita, joten heidät on laskettu mukaan tuomareiden lukumäärän. Päälliköitä on 36, joista Ahvenanmaan käräjäoikeuden ja Ahvenanmaan hallinto-tuomioistuimen päällikkö on sama henkilö.

Taulukko 13. Tulosneuvotteluaineistojen henkilötyövuodet vuosilta 2017–2022

Toteutunut henkilötyövuosien määrä	Vuosi 2017	Vuosi 2018	Vuosi 2019	Vuosi 2020	Vuosi 2021	Vuosi 2022
tuomarit	1 044,8	1 061,2	1 052	1 077	1 113	1 105
asessorit	0	19,6	34	37	44	42
esittelijät	312,1	297,2	271	275	269	263
käräjäviskaalit	0	0	0	0	0	0
käräjänotaarit	122,4	136,1	135	137	131	135
haastemiehet	262,9	263,3	267	273	278	274
muu henkilöstö (hallintohenkilöstö, kansliahenkilöstö, virastomestarit jne.)	1 440,2	1 434,8	1 455	1 477	1 530	1 521
Yhteensä	**3 182,4**	**3 212,2**	**3 214**	**3 275**	**3 365**	**3 340**

Tuomioistuimien henkilöstömäärä on noin 3 340 henkilöä, joista noin 1 550 (ml. päällikkötuomarit) kuuluu niin sanottuun muuhun henkilöstöön. Tuomioistuimien kokonaishenkilöstömäärässä on ollut lievää nousua vuodesta 2017 alkaen. Siitä huolimatta henkilöstöresurssit koetaan riittämättömiksi suhteessa tuomioistuimissa vireillä olevien asioiden määrään. Mitä osaavampaa henkilöstö on, sitä paremmat edellytykset sillä ratkaista käsiteltävät asiat joutuisasti ja laadukkaasti. Lisäksi olennaista on, että työnteon tavat ja toimintamallit tukevat koko oikeudenhoidon ketjun työskentelyä.

Tämän selvitystyön ja tuomioistuimien muun henkilöstön koulutustarjonnan tarkastelun osalta tuomioistuimien muuhun henkilöstöön katsotaan kuuluvaan kaikki muut henkilöstöryhmät kuin tuomarit (mukaan lukien käräjänotaarit, esittelijät ja asessorit). Esittelijöiden osalta on todettava, että heidän osaamisensa kehittämistä on pohdittu lyhyesti muun muassa tuomareiden urakehityksen sekä asessoreiden ja tuomareiden täydennyskoulutuksen yhteydessä. Esittelijöille suunnattu koulutus on erittäin vähäistä ja siihen olisi syytä kiinnittää huomiota perehdyttämisestä varsinaiseen esittelijäkoulutuksen sisältöjen pohdintaan saakka. Kyseessä on kehittämiskohde, joka liittyy laajemmin esittelijän rooliin osana tuomioistuimien virkarakennetta, jota käsitellään luvussa 5.2.

Lausuntopalautteessa ja tuomioistuimien päälliköiden sekä henkilöstön kyselyiden vastauksissa kiinnitetään huomiota siihen, että tuomioistuinlaitoksen perusrahoituksen taso on alhainen, mikä heijastuu siihen, että osaamisen kehittämiseen suunnatut resurssit

ovat myös rajalliset. Työnantajavirastoilla on kuitenkin lakisääteinen tehtävä huolehtia koko henkilöstönsä ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä sekä tasapuolisesta mahdollisuudesta koulutuksiin pääsemiseksi. Tuomioistuinlain voimaantulon jälkeen vuosien 2017–2023 aikana tuomioistuimien johdolle on kohdennettu noin 12–27 koulutuspäivää vuosittain, tuomareille noin 68–118 koulutuspäivää, haastemiehille noin 0–4 päivää ja tuomioistuimien kansliahenkilöstölle ja muulle henkilökunnalle noin 6–19 päivää. Siten voidaan todeta, että valtakunnallisen koulutustarjonnan osalta määrärahat sekä koulutustilaisuuksien määrä ovat kohdentuneet merkittävästi tuomarikoulutukseen. Tilanne ei ole eettisesti eikä henkilöstön tasapuolisen kohtelun näkökulmasta kestävä. Tätä tukevat sekä saatu lausuntopalaute että Jennimari Huovisen (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9) selvitystyö, joiden yhteydessä on todettu, että tuomioistuimien kansliahenkilöstö tulee huomioida paremmin sekä strategisen tason päätöksiä kuin koulutuslinjauksia tehtäessä. Mahdollinen vähemmälle huomiolle jättäminen luo herkästi mielikuvan eri henkilöstöryhmien arvostamisen erilaisuudesta.

4.5.1 Tuomioistuimien johdon ja hallintotehtävissä työskentelevien koulutustarjonta

Tuomioistuimien johto- ja hallintotehtävissä työskentelevien määrää voidaan arvioida tuomioistuimien lukumäärän mukaan. Tuomioistuimien päälliköitä on 36 ja tuomioistuimien hallintotehtävien parissa työskentelee vähintään 36–70 henkilöä. Lisäksi osan johtamistyöstä tekevät tuomioistuimien kansliapäälliköt, osastonjohtajat ja lähiesihenkilöt, joiden yhteismäärä ei käy ilmi tilastoista, mutta heitä on yhteensä vähintään 300 henkilöä. Tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston yhteisesti suunnittelemassa ja toteuttamassa valtakunnallisessa koulutustarjonnassa tuomioistuimien johdolle ja hallintotehtävissä työskentelevälle henkilöstölle on suunnattu tyypillisesti 1–2 koulutustilaisuutta kutakin johtamis- tai hallintoroolia kohti. Tyypillisiä koulutuksia ovat virastopäällikköpäivät, laamannien tai ylituomareiden verkostopäivät, osastonjohtajien koulutuspäivät, lähiesihenkilöiden koulutustilaisuus sekä hallintopäälliköiden ja -sihteereiden koulutus. Lisäksi käytössä on tuomioistuimien johdolle ja hallintohenkilöstölle suunnatut, ajankohtaisia asioita käsittelevät säännölliset Teams-tilaisuudet, joiden sisällöstä vastaa Tuomioistuinviraston johto. Edellä mainitut Teams-tilaisuudet eivät kuitenkaan ole koulutusta, vaan ajankohtaisten asioiden käsittelyyn liittyvä foorumi.Tuomioistuinvirasto tapaa myös tuomioistuinlinjojen johtoa eri yhteyksissä. Tämän lisäksi tuomioistuimien johto tapaa keskenään säännöllisesti ajankohtaisten asioiden edistämiseksi ja tuomioistuimien toiminnan kehittämiseksi.

Tuomioistuimien johdolle ja hallintohenkilöstölle suunnatut koulutukselliset tai verkostomaiset tilaisuudet suunnitellaan yhdessä kohderyhmän kanssa. Koulutusten ohjelmat sisältävät tyypillisesti sekä ajankohtaisia, tuomioistuinlaitosta koskevia teemoja että johtamistyöhön liittyviä ilmiöitä ja aiheita. Lisäksi tuomioistuimien johdon on mahdollista osallistua kansainvälisiin tai pohjoismaisiin tuomioistuimien päälliköille suunnattuihin tilaisuuksiin. Erikoisammattitutkinnoista johtamisen ja yrittäjyyden erikoisammattitutkintoon (JYET) tähtääviä opintoja on järjestetty oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston toteuttamana yhteistyössä oppilaitosten kanssa.

Tulevaisuuden kehittämiskohteena tuomioistuimien johdon ja hallintotehtävissä työskentelevien osaamisen kehittämiseksi olisi hyvä tarkastella erilaisia osaamisen kehittämisen muotoja, kuten systemaattisen mentoroinnin tai coachingin käyttöä, kiintiöityjä paikkoja julkiselle sektorille suunnattuihin johtamisvalmennuksiin osallistumiseksi sekä erikoisammattitutkintojen laajamittaisempaa hyödyntämistä. Mentorointia on yhdistetty ajoittain tuomioistuimien uusille esihenkilöille suunnatuissa valmennuksissa ja niistä saatu palaute on ollut erittäin positiivista, -siten sen käyttöä kannattaisi laajentaa. Lisäksi lähiesihenkilötyöhön keskittyvä erikoisammattitutkinto (LEAT) voisi tuoda lisäarvoa tuomioistuimien lähiesihenkilöinä työskenteleville. Sekä mentorointiprosessien että LEAT-tutkinnon suoritusmahdollisuuksien organisoiminen ovat erittäin kustannustehokkaita osaamisen kehittämisen tapoja. Yksi vaihtoehto osaamisen kehittämisen keinojen laajentamiseksi olisi laajentaa johtamisvalmennusten tarjontaa yhteistyössä oikeusministeriön hallinnonalan eri organisaatioiden kanssa. Edistettäessä muun muassa valmentavaan johtamiseen liittyvää osaamista sekä Osaava-tietojärjestelmän hyötykäyttöä osaamisen johtamisessa, osa oikeushallinnon organisaatioista on edellä toisia. Yhteisten valmennusten avulla olisi mahdollista jakaa kustannuksia, organisointivastuita sekä hyödyntää mahdollisimman laajasti erilaisten hyvien käytänteiden leviämistä oikeushallinnossa. Oikeusministeriön Pidetty! -hanke (OM025:00/2023; VN/2768/2023) on esimerkki koko oikeushallintoa koskevasta hankkeesta, jonka osalta virastojen työnantajamielikuvaan, johtamiseen, henkilöstöhallintoon ja henkilöstön vaihtuvuuteen liittyviä kysymyksiä on mahdollista käsitellä yhdessä ratkaisuja hakien.

4.5.2 Tuomioistuimien kansliahenkilöstön koulutustarjonta

Tuomioistuimien kansliahenkilöstön määrä on noussut noin 1400 henkilöstä noin 1500 henkilöön vuosien 2017–2023 aikana. Suomessa ei ole olemassa virallista, tuomioistuimien kansliahenkilöstön tehtävään valmistavaa tutkintokoulusta, esimerkiksi käräjäsihteerin tutkintoa. Moni tuomioistuimien kansliahenkilöstön edustaja on kuitenkin suorittanut niin sanotun oikeustradenomin tai aiemman oikeusmerkonomin tutkinnon, joissa tradenomin tai merkonomin tutkintoon on ollut mahdollista yhdistää erikoistumisopintojen tavoin juridisia opintoja. Vaikka tuomioistuimien kansliahenkilöstön koulutustaustat

vaihtelevat, kansliahenkilöstölle ei ole asetettu vuosittaista määrällistä koulutussuositusta vastaavalla tavalla, kuin mitä tuomarikoulutusjärjestelmän uudistamisen yhteydessä on tehty. Siinä missä tuomareiden, myös kansliahenkilöstön tulee hallita laaja-alaisesti tuomioistuimissa käsiteltävien asioiden lainsäädäntö sekä erilaisten tietojärjestelmien käyttö. Kansliahenkilöstön työnkuva on muuttunut paljon viime vuosien aikana tuomioistuimien työn digitalisoituessa ja toimintaympäristön kansainvälistyessä. Työnkuvaan kuuluu paljon erilaisia hallinnollisia ja asiakaspalveluun kuuluvia tehtäviä, joista osaa ohjaavat tiukat aikarajat tuomioistuimien istuntokäsittelyiden onnistumiseksi. Muun muassa oikeushallinnon henkilökunta (OHK ry) nostaa esiin kansliahenkilöstön työnkuvan muutoksen, kuvaten tehtävien muuttuneen saneluiden puhtaaksikirjoittamisesta pöytäkirjaluonnosten valmisteluun, summaaristen asioiden kokonaisvaltaiseen hoitamiseen sekä kansainvälistyviin asiakaspalvelutehtäviin (ks. Liite 10). Kansliahenkilöstön runsaan vaihtuvuuden vuoksi, tuomioistuimissa kuluu merkittävä määrä työaikaa uuden henkilöstön perehdyttämiseen. Myös perehdytystä voisi pyrkiä tukemaan kehittyvällä koulutustarjonnalla sekä erilaisilla digitaalisilla verkkokoulutuksilla.

Tyypillisiä kansliahenkilöstölle suunnattuja koulutusteemoja ovat muun muassa rikos- ja riita-asioiden käsittely, hakemusasioiden ja summaaristen asioiden käsittely sekä erilaiset digitalisaatioon ja AIPA-/HAIPA-tietojärjestelmiin liittyvät asiat. Toinen lähestymistapa on ollut toteuttaa koulutusta henkilöstöryhmittäin, esimerkiksi käräjäsihteereille tai hallintotuomioistuimien sihteereille suunnattuna koulutuksena. Lisäksi viime vuosien aikana kansliahenkilöstölle on saatu avattua mahdollisuus kansainväliseen koulutustarjontaan osallistumiseksi. Kansainvälinen koulutus saa OHK:n lausunnossa erittäin positiivisen palautteen (ks. Liite 10).

Tarkasteltaessa saatua lausuntopalautetta ja tuomioistuimien päälliköille sekä henkilöstölle suunnatun kyselyn tuloksia, kansliahenkilöstölle suunnatun koulutustarjonnan määrä koetaan vähäiseksi suhteessa työn vaativuuteen ja henkilöstöryhmän määrään nähden. Asia voi lisätä eriarvoisuuden tunteen kokemusta, mikä voi näkyä tuomioistuinlaitoksen henkilöstövaihtuvuuden yhtenä syynä. Yhtenä *kehittämisaskeleena voisikin olla kansliahenkilöstön edustajien määrän lisääminen ja laajempi osallisuus tuomarikoulutuslautakunnan strategisissa elimissä. Saadussa palautteessa yhtenä tärkeimmistä kehittämiskohteista pidetään kansliahenkilöstön valtakunnallisen koulutustarjonnan kokonaisuuden kehittämistä.* Saatu palaute vastaa tilastollista tarkastelua, joka osoittaa, että tuomioistuimien kansliahenkilöstölle ja muulle henkilökunnalle on tarjolla vuositasolla vain noin 6–19 koulutuspäivää. Tämä tarkoittaa sitä, että käytännössä kansliahenkilöstön työroolin huomioiden vuositason potentiaalinen valtakunnallinen koulutustarjonta on todennäköisesti lähempänä muutamaa päivää / henkilö, sillä osallistuminen esimerkiksi hakemusasioiden sihteereille tuotettuun koulutukseen ei ole mielekästä, mikäli omat työtehtävät eivät koske em. asiaryhmää. Valtakunnallisen koulutustarjonnan yhtenä etuna pidetään lainkäytön yhtenäisyyden edistämistä sekä kansliahenkilöstön perusosaamisen turvaamista. Lisäksi

lainkäytön digitalisoitumiseen liittyvän koulutustarjonnan merkitystä on korostettu käynnissä AIPA-, HAIPA- ja HILDA-tietojärjestelmien käyttöönottojen vuoksi. Yleisesti ottaen yksittäisiä, toteutettuja koulutuksia on pidetty laadukkaina ja hyviä käytänteitä edistävinä.

Tarkasteltaessa kansliahenkilöiden uran eri vaiheisiin liittyviä osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia, ne alkavat laadukkaan perehdytyksen turvaamisesta, eri asiaryhmien parissa työskentelystä ja työkierron mahdollisuuksista sekä päättyvät uraltaan eläköityvän henkilön hiljaisen tiedon siirtämisen turvaamiseen työyhteisön käyttöön. Edeltävät osaamisen kehittämisen keinot sijoittuvat pitkälti virastotasolla toteutettaviin toimenpiteisiin. Tuomioistuimien laaja asiamäärä mahdollistaa kansliahenkilöstölle myös erikoistumisen sekä mahdollisia vastuutehtäviä niin sanotun vastuusihteerin roolin kautta. *Vastuusihteereiden valtakunnallisten verkostojen kehittämiseen kannattaa kiinnittää huomiota,* sillä parhaimmillaan ne tukevat lainkäytön laatua, yhdenmukaisempia menettelytapoja sekä mahdollisuutta oppia ja jakaa omaa osaamista muiden virastojen käyttöön. Myös *perehdytyksen osalta vastuita on mahdollista jakaa valtakunnallisesti toteutettaviin toimiin sekä tuomioistuimisen sisäiseen perehdytykseen.* Lisäksi tukena on mahdollista käyttää valtion yhteistä perehdytysohjelmaa.

Selvitystyön yhteydessä on noussut esille *useita kansliahenkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyviä kehittämisehdotuksia*. Niitä ovat muun muassa

- strategisen tason tarkastelu: kansliahenkilöstöltä edellytettävän osaamisen ja kompetenssien määrittely sekä sitä tukevan koulutustarjonnan kehittäminen
- kansliahenkilöstön edustajien huomioiminen tuomioistuinlaitosta koskevassa strategisessa päätöksenteossa ja esimerkiksi tuomarinkoulutuslautakunnan eri työryhmissä
- tuomioistuimien kansliahenkilöstön uran eri vaiheita tukevien osaamisen kehittämisen keinojen monipuolinen hyödyntäminen työssäoppimisen, verkostomaisen toiminnan ja koulutustarjonnan kehittämisen keinoin
- lainsäädäntömuutoksiin liittyvän koulutustarjonnan kohdentaminen koko tuomioistuimien henkilöstölle esimerkiksi etäkoulutusten tai verkkokoulutuksen keinoin
- kansliahenkilöstölle suunnatun, vähintään ammatillista osaamista ylläpitävän peruskoulutusmallin ja syventävän koulutustarjonnan sekä koulutuspolkujen kehittäminen.

Oikeudenkäytön kehitystyöryhmän arviomuistiossa (Oikeusministeriö, 2022:39) todetaan, että tuomareiden ja muun lainkäyttöhenkilöstön, kuten myös heitä avustavan henkilöstön osaamisen kehittämiseen on satsattava tulevaisuudessa entistä enemmän. Arviomuistiossa myös todetaan, että osaava avustava henkilöstö on välttämätöntä tuomareiden tehokkaan työskentelyn kannalta. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan henkilöstönsä ammatillisen osaamisen kehittämisestä. Erilaiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet vaikuttavat tyypillisesti myös työntekijäkokemukseen, työkykyyn ja -hyvinvointiin.

4.5.3 Haastemiesten koulutustarjonta

Tuomioistuimissa työskentelee noin 270 haastemiestä. Suomessa ei ole erillistä, haastemiesten tutkintoon tähtäävää koulutusta. Haastemiehinä työskentelee muun muassa poliisin -, tradenomin -, turvallisuusalan - ja merkonomin tutkinnon tehneitä henkilöitä. Haastemiehen tehtävänä on antaa viranomaisen tai yksityisen tahon pyynnöstä toimialueellaan tiedoksi tuomioistuimen tai muun viranomaisen päätöksiä sekä haasteita, kutsuja, ilmoituksia ja muita asiakirjoja (Haastemieslaki 505/1086, 3§). Haastemiehen tehtäviin kuuluvat tiedoksiannot edellyttävät osaamista sekä tiedoksiannon kohteena olevan asian lainsäädännöstä että prosessuaalisista asioista. Lisäksi haastemiehiltä edellytetään erityistä kykyä kohdata asiakkaita, joiden elämäntilanteet ja tiedoksi annettavien asioiden sisältö vaihtelevat merkittävästi. Haastemiesten työhön liittyy ajoittain myös turvallisuusuhkia, asiakkaiden käyttäytyessä uhkaavasti tai väkivaltaisesti tiedoksiantoa suorittavaa virkamiestä kohtaan.

Oikeusministeriön vastatessa tuomioistuinlaitoksen koulutuksesta, haastemiesten peruskoulutus oli jopa yli kymmenen päivän laajuinen kokonaisuus, jossa käsiteltiin laajamittaisesti eri asiaryhmien tiedoksiantomenettelyitä, lainsäädäntömuutoksia, työsuojelullisia ja -turvallisuuteen liittyviä kysymyksiä sekä esimerkiksi monikulttuuristen asiakkaiden kohtaamiseen liittyviä asioita. Koulutusohjelmaa on supistettu vuosien saatossa ja nykyisin haastemiesten koulutustarjonta on jaettu peruskoulutukseen ja syventävään, kokeneempien haastemiesten koulutukseen. Koulutuksen määrä on Tuomioistuinviraston toimittaman tilaston (ks. taulukko 3) mukaan pudonnut merkittävästi koulutuspäivien vaihdellessa 0–4 päivän välillä vuositasolla. Ottaen huomioon haastemiesten tiedoksiantotehtävien laajuuden, tarpeen osata erilaisia menettelytapoja, kansainvälistyvän asiakaskunnan sekä erilaiset työhön liittyvät turvallisuusuhkat, *haastemiesten koulutusmäärää voidaan pitää huolestuttavan pienenä.* Käytännössä 270 urallaan eri vaiheessa olevan haastemiehen *ammatillisen osaamisen ylläpito ei voi onnistua valtakunnallisesti järjestettävien 0–4 vuosittaisen koulutuspäivän turvin.* Tämä tarkoittaa sitä, että tuomioistuimille jää merkittävä vastuu haastemiesten osaamisen kehittämisestä.

Haastemiesten koulutustarjontaa tarkasteltaessa kehittämiskohteet ovat suhteellisen yhteneväiset kansliahenkilöstön kehittämiskohteiden kanssa:

- *strategisen tason tarkastelu:* haastemiehiltä edellytettävän osaamisen ja kompetenssien määrittely sekä sitä tukevan koulutustarjonnan kehittäminen
- *haastemiesten edustajien huomioiminen* tuomioistuinlaitosta koskevassa strategisessa päätöksenteossa ja esimerkiksi tuomarinkoulutuslautakunnan eri työryhmissä
- haastemiesten *uran eri vaiheita tukevien osaamisen kehittämisen keinojen monipuolinen hyödyntäminen* työssäoppimisen, verkostomaisen toiminnan ja koulutustarjonnan kehittämisen keinoin
- *lainsäädäntömuutoksiin* liittyvän koulutustarjonnan kohdentaminen koko tuomioistuimien henkilöstölle esimerkiksi etäkoulutusten tai verkkokoulutuksen keinoin
- haastemiehille suunnatun, vähintään ammatillista osaamista ylläpitävän *peruskoulutusmallin ja syventävän koulutustarjonnan sekä koulutuspolkujen kehittäminen,* mukaan lukien haastemiesten työturvallisuuteen liittyvät seikat.

4.5.4 Tuomioistuimien muissa tehtävissä toimivien koulutustarjonta

Tuomioistuimissa työskentelee pieniä henkilöstöryhmiä, jotka vastaavat muun muassa tuomioistuimien ict-ympäristöstä ja - käyttöosaamisesta, tiedonhausta, kirjaamotyöstä, arkistosta sekä esimerkiksi virastopalveluista. Edellä mainitut henkilöstöryhmät lasketaan ajoittain kansliahenkilöstön määrään, joten tilastollisia lukuja näistä muita, erilaisia tuomioistuimen toiminnan tukipalveluita tekevistä henkilöstöryhmistä ei ollut saatavilla tätä selvitystä varten. Voidaan kuitenkin todeta, että jokaisessa tuomioistuimessa on virastopalveluista ja virastojen turvallisuudesta vastaava / vastaavia henkilöitä. Samalla tavoin lainkäytön digitalisoituessa yksi ammattikuntana viime vuosina kehittynyt henkilöstöryhmä on ict-asiantuntijoiden ja -yhdyshenkilöiden ryhmä. Tämän lisäksi muun muassa ylimmissä oikeusasteissa, hovioikeuksissa sekä osassa muita tuomioistuimia työskentelee tiedonhakuun erikoistuneita informaatikkoja ja asiantuntijoita. Kaikkia edellä mainittuja tuomioistuimien henkilöstöryhmiä yhdistää taustatutkintojen vaihtelevuus sekä erikoistuminen tuomioistuimien toimintaympäristön tiettyyn erityistehtävään.

Tuomioistuimien valtakunnallisessa koulutussuunnitelmassa on tarjolla ajoittain muun muassa kirjaamossa työskenteleville, virastomestareille tai ict-yhdyshenkilöille suunnattuja verkostotapaamisia ja koulutuksia. Pohdittaessa tuomioistuimien muissa tehtävissä toimivien koulutustarjontaa, säännöllisen koulutuksen järjestäminen on kannatettavaa, sillä kyseiset henkilöt saattavat vastata tuomioistuimensa koko henkilöstön perehdyttämisestä tiettyihin asiakokonaisuuksiin tai toimintatapoihin. *Erityisen tehokas osaamisen kehittämisen keino voisi olla pysyvien verkostojen luominen ja ylläpitäminen*. Tällöin kyseisissä tehtävissä toimivien olisi mahdollista kehittää osaamistaan sekä tiedollisesti että hyviä käytänteitä jakaen. Vastaavankaltaisten pienten henkilöstöryhmien perehdytyksessä toimii tyypillisesti hyvin myös *digitaaliset alustat ja tehtävään perehtymistä tukevat verkkokoulutukset.* Siten *kehittämisehdotuksena esitetään kunkin henkilöstöryhmän kanssa yhteisesti rakennettavien osaamisen kehittämisen keinojen määrittelyä. Verkostomainen toiminta ja erilaiset digitaaliset aineistot voivat muodostua koulutusta vaikuttavammaksi osaamisen kehittämisen keinoksi henkilöstöryhmillä, joiden määrä on pieni*.

4.6 Yhteenveto

Tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaaminen ja resursointi heijastuvat suoraan oikeudenhoidon prosessien joutuisuuteen ja lainkäytön laatuun. Ne vaikuttavat myös kansalaisten luottamukseen demokraattisiin instituutioihin ja valtioon toimijana. On perusteltua, että tuomioistuinlaitoksen osaamiseen kehittämiseen kiinnitetään huomiota sekä strategisella että operatiivisella tasolla. Tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän liittyvien rakenteiden kokonaisuutta tarkasteltaessa, selvitystyön yhteydessä tarkasteltiin viittä asiakokonaisuutta: 1) tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmään liittyvän strategisen suunnittelun laatua ja koulutustarjonnan riittävyyttä; 2) tuomioistuinharjoittelua koulutusjärjestelmän osana; 3) asessoreiden koulutusjärjestelmää; 4) tuomareiden täydennyskoulutuksen rakennetta ja kehittymistä sekä 5) tuomioistuimien muun henkilöstön koulutustarjontaa. Tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän kokonaistarkastelun yhteydessä tehdyt havainnot on koottu oheiseen taulukkoon 14. Taulukon koostamisessa on hyödynnetty Tuomioistuinviraston ja Tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa käytyjä keskusteluita, saatua lausuntopalautetta, asiantuntijapaneelin näkemyksiä, tilastoaineistoa sekä sähköisten kyselyiden tuloksia.

Taulukko 14. Tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän kokonaistarkastelun yhteenveto

Todetut asiat ja kehittämiskohteet

Tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmään liittyvän strategisen suunnittelun laatu ja koulutustarjonnan riittävyys

Tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen liittyvä strateginen ote on kehittynyt tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston perustamisen jälkeen. Lisäksi valtakunnalliseen koulutustarjontaan liittyvät määrärahat ja keskitettyyn koulutustoimintaan liittyvät henkilöstöresurssit ovat olleet lievässä nousussa Tuomioistuinviraston perustamisen jälkeen.

Tuomioistuimien vuosittaiseen koulutustarjontaan liittyvien koulutusten suunnitteluprosessi on kuvattu laadukkaalla tavalla. Tahtotila systematisoida tuomioistuimien henkilöstölle suunnattua koulutustarjontaa on olemassa.

Koulutustarjonnassa on pyritty huomioimaan eri oikeudenalat, mutta vuosittainen koulutusbudjetti eri riitä toteuttamaan eri oikeudenaloja koskevaa koulutustarjontaa joka vuosi. Valtakunnallinen täydennyskoulutustarjonta on pyritty rakentamaan perus-, syventävää ja erityisosaamista kehittävään koulutustarjontaan koulutuksen luonteen ja tason mukaisesti. Erityisosaamista lisäävää koulutustarjontaa on kuitenkin erittäin vähän.

Koulutusmäärärahojen käytössä ja -tarjonnassa on painotettu merkittävästi tuomarikoulutusta. Tilanne ei ole kestävä tuomioistuimien henkilöstömäärän ja vaihtuvuuden huomioiden.

Tarkasteltaessa koulutustarjonnan kattavuutta, riittävyyttä sekä jakautumista eri henkilöstöryhmille, voidaan todeta, että koulutustarjonnassa on pyritty tarjoamaan vähintään yksi koulutus / tuomioistuimien henkilöstöryhmä. Yhtä koulutusta / henkilöstöryhmä ei voida kuitenkaan pitää riittävänä.

Tarjolla olevaan valtakunnallisen koulutuksen määrään ja sen tasa-arvoisempaan jakautumiseen eri henkilöstöryhmien kesken on syytä kiinnittää huomiota. Koulutusmäärärahojen ollessa niukat osaamistarpeisiin suhteutettuna, on olennaista pohtia erilaisia vaihtoehtoisia osaamisen kehittymistä tukevia rakenteellisia ratkaisuja sekä merkittävästi laajempia digitaalisten oppimisympäristöjen käyttömahdollisuuksia.

Erityistuomioistuimien osalta tuomioistuinlinjoittain olevaa koulutusta ei sellaisenaan ole. Kustannustehokkain tapa tukea tasapuolisesti myös erityistuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämistä olisi todennäköisesti sopia erillisestä määrärahasta tulosneuvotteluiden yhteydessä.

Tuomioistuimien osaamisen kehittämisen merkittävin kehittämiskohde on riittävän resursoinnin turvaaminen sekä määrärahojen että koulutustarjontaa toteuttavien tahojen osalta.

Tuomioistuinharjoittelu koulutusjärjestelmän osana

Tuomioistuinlain mukainen, käräjänotaareiden koulutusmalli on vakiintunut ja se rakentuu valtakunnallisesti järjestettävästä koulutuksesta, verkkokoulutuksesta sekä tuomioistuinkohtaisesta koulutuksesta ja perehdytyksestä. Arvioitaessa käräjänotaareille suunnattua (lähi)koulutusta sekä verkkokoulutuskokonaisuutta, voidaan todeta, että koulutustarjonta on varsin laaja ja se tukee tuomioistuinkohtaista perehdytystä sekä työtehtävien haltuunottoa. Koska kyse on työssä oppimiseen perustuvasta harjoittelusta, sen toimivuutta ja sisältöalueita on hyvä tarkastella säännöllisesti. Perehtymistä ja työssä oppimista tukee myös hiljattain laadittu käräjänotaareiden käsikirja. Käräjäoikeuksien yhteistyöverkoston yhteyteen perustetun käräjänotaareiden vastuu-/tutortuomareiden verkoston voidaan katsoa olevan merkittävä kehittämisaskel sekä perehdytyksen yhtenäistämiseksi että kansalaisten oikeusturvan näkökulmasta.

Lainsäädännössä on määritelty asiaryhmät, joita käräjänotaarit voivat käsitellä. Tuomioistuimien eroavaisuuksista johtuen varatuomarin arvonimen saaneiden henkilöiden tuomioistuinharjoittelun aikana kerryttämä työkokemus ja käsittelemien asioiden määrä tai laatu vaihtelevat. Siten varatuomarin arvonimen saaneiden henkilöiden osaamiskertymä tuomioistuinharjoittelun ajalta ei ole yhdenmukainen. Yksi tuomioistuinharjoitteluun liittyvä kehittämiskohde voisi olla käräjänotaareiden vuosittaisen työmäärän arviointi sekä käsiteltävien asioiden vähimmäismäärän määrittely tietty poikkeamavara huomioiden. Lisäksi olisi suositeltavaa tarkastella tuomioistuinharjoittelua kokonaisuutena sekä pohtia, olisiko sitä mahdollista laajentaa muiden oikeuslaitoksen toimijoiden käyttöön.

Yhtenä arvioitavana seikkana voidaan pitää tuomioistuinharjoittelijoiden määrän mahdollista kasvattamista. Tämä saattaisi auttaa myös lausuntopalautteessa esiin nostetusta työmäärästä selviytymistä sekä lisätä työn hallittavuuden tunnetta.

Asessoreiden koulutusjärjestelmän tarkastelu

Selvitystyön perusteella voidaan todeta, että tuomioistuinlaissa asetetut tavoitteet asessoreiden koulutusohjelmaa kohtaan on saavutettu. Asessoreiden koulutusohjelma on vakiinnuttanut paikkansa tuomioistuimien virkarakenteessa. Asessoreille suunnattuun perehdytykseen, tutorointiin ja koulutusohjelmaan on oltu tyytyväisiä.

Asessoreiden koulutusohjelman toimintatavat tarjoavat mahdollisuuden pohtia, miten vastaava systemaattinen oman osaamisen kehittäminen ja reflektointi voitaisiin laajentaa tuomioistuimien henkilöstön vuosittaiseksi, normaalitoimintaan liittyväksi tehtäväksi.

Kehittämiskohteeksi esitetään arviointia asessoreiden määrän lisäämisen mahdollisuuksista sekä tasaisemmasta valtakunnallisesta sijoittumismallista. Suurempi vuosittain nimitettävien asessorien määrä vaikuttaisi positiivisesti myös laadukkaan koulutusohjelman jakautumiseen sekä kustannustehokkuuteen koulutettavien ryhmäkoon ollessa suurempi. Tämä edellyttäisi tuomioistuimien päälliköiden ja Tuomioistuinviraston välistä resurssikeskustelua sekä vaikutusarviointia.

Tuomareiden täydennyskoulutuksen rakenne ja kehittyminen

Tuomioistuinlain (673/2016) tavoitteena on ollut kehittää tuomareiden ja tuomioistuimien muun henkilöstön koulutuksen suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta. Tuomarinkoulutuslautakunta ja Tuomioistuinvirasto ovat systemaattisesti pyrkineet kehittämään tuomarikoulutusta ja siihen liittyvää vuosisuunnittelua, mikä vastaa tuomioistuinlain tavoitteisiin.

Tuomareiden täydennyskoulutuksen toteuttamismalli on kolmitasoinen: valtakunnallinen, alueellinen ja virastokohtainen. Vuosittainen täydennyskoulutustarjonta on kasvanut noin 20 päivällä Tuomioistuinviraston perustamisesta, vuodesta 2020 alkaen.

Tuomioistuimien osaamisen kehittämisen strategiassa esitettyä tavoitetta perus-, syventävän - ja erityisosaamista kehittävien koulutuspolkujen rakentamisesta eri aihealueiden osalta ei olla kyetty toteuttamaan kuin joiltain osin. Edellä mainitun kaltaisten koulutuspolkujen laajamittaisempi toteuttaminen edellyttäisi lisäresursointia sekä taloudellisesti että henkilöstövoimavarojen osalta. Täydennyskoulutus keskittyy tuomioistuimien toiminnan kannalta olennaisten teemojen peruskoulutukseen, sekä joiltain osin syventävään koulutustarjontaan.

Tuomareiden erikoistumista tukeva koulutustarjonta on vähäistä, vaikka erityisosaamisen kehittämistä pidetään saadun palautteen perusteella tärkeänä. Erikoistumiseen liittyvinä kehittämiskohteina esitettiin seuraavia asioita: tuomioistuinverkoston tarkastelu ja riittävän suuret yksikkökoot; organisatoriset ratkaisut ja erityisosaamisen kehittymistä tukeva osastorakenne sekä työnjaon malli; osaamisen kehittämistä tukevat strategiset ratkaisut; valtakunnallisen koulutustarjonnan kehittäminen sekä valtakunnallisten verkostojen toiminnan tukeminen ja henkilökohtaisten osaamisen kehittämisen suunnitelmien laatiminen. Selvityksen perusteella tuomareiden erikoistumista tukeva osaamisen kehittämisen malli kannattaisi ottaa tuomarinkoulutuslautakunnan seuraavan strategiakauden kärkihankkeeksi.

Yksilötasolla tarkasteltuna tuomarikoulutuksen tärkein kehittämiskohde on oman osaamisen arviointi ja henkilökohtaisten osaamisen kehittämisen suunnitelmien rakentaminen. Tuomarinkoulutuslautakunnan aloittama HOKS-pilotti olisi hyvä laajentaa koskemaan kaikkia tuomioistuimia.

Tuomioistuimien muun henkilöstön koulutustarjonta: tuomioistuimien johdon ja hallintotehtävissä työskentelevien koulutustarjonta

Tulevaisuuden kehittämiskohteena tuomioistuimien johdon ja hallintotehtävissä työskentelevien osaamisen kehittämiseksi olisi hyvä tarkastella erilaisia osaamisen kehittämisen muotoja (kuten oikeuslaitoksen yhteisten valmennusten toteuttamista) esihenkilöuran eri vaiheet huomioiden. Hyvä johtaminen heijastuu virastojen toimintakulttuuriin.

Tuomioistuimien muun henkilöstön koulutustarjonta: tuomioistuimien kansliahenkilöstön koulutustarjonta

Kansliahenkilöstön koulutustarjontaa koskevat kehittämiskohteet: edustajien määrän lisääminen ja laajempi osallisuus tuomarikoulutuslautakunnan strategisissa elimissä; kansliahenkilöstöltä edellytettävän osaamisen ja kompetenssien määrittely sekä sitä tukevan valtakunnallisen koulutustarjonnan kokonaisuuden ja verkostotoiminnan kehittäminen.

Tuomioistuimien muun henkilöstön koulutustarjonta: haastemiesten koulutustarjonta

Haastemiesten koulutustarjontaa koskevat kehittämiskohteet: edustajien määrän lisääminen ja laajempi osallisuus tuomarikoulutuslautakunnan strategisissa elimissä; haastemiehiltä edellytettävän osaamisen ja kompetenssien määrittely sekä sitä tukevan valtakunnallisen koulutustarjonnan kehittäminen, mukaan lukien haastemiesten työturvallisuuteen liittyvät seikat.

Tuomioistuimien muun henkilöstön koulutustarjonta: tuomioistuimien muissa tehtävissä toimivien koulutustarjonta

Tuomioistuimien pienien henkilöstöryhmien osalta esitetään kunkin henkilöstöryhmän kanssa yhteisesti pohdittavien osaamisen kehittämisen keinojen määrittelyä. Verkostomainen toiminta ja erilaiset digitaaliset aineistot voivat muodostua koulutusta vaikuttavammaksi osaamisen kehittämisen keinoksi henkilöstöryhmillä, joiden määrä on pieni.

5 Tuomioistuinlain vaikutukset tuomioistuimien henkilövalintoihin, virkarakenteeseen ja tuomarin uraan liittyen

Tuomioistuinlain (673/2016) yhtenä tavoitteena on ollut tuomioistuimien tuomaripainotteisuuden ja tuomareiden uran avoimuuden lisääminen. Tämän luvun yhteydessä tarkastellaan uudistuksen vaikutuksia tuomioistuimien koulutuksellisten virkojen valintaprosesseihin sekä henkilövalintoihin liittyvien tehtävien ja organisaatioiden roolien osalta.

5.1 Tuomioistuimien koulutuksellisiin virkoihin ja henkilövalintoihin liittyvät organisatoriset tehtävät

5.1.1 Henkilövalintoihin liittyvä työnjako eri organisaatioiden kesken

Tarkasteltaessa tuomioistuimien henkilövalintoihin liittyvää viitekehystä ja eri valtioiden ratkaisuja, selvitystyön yhteydessä tehdyn kansainvälisen kyselyn (liite 14) sekä eri maiden tuomioistuimien henkilövalintoihin liittyvän perehtymisen perusteella voidaan todeta, että Suomessa käytetty nimittämismenettelyn keskittäminen riippumattomalle toimijalle on hyvin tyypillinen ratkaisu tuomareiden valintaprosessien osalta. Vastaavasti tuomioistuimien muun henkilöstön osalta tuomioistuimien rooli on suurempi valintaprosesseihin liittyen. Koska Suomi on poikkeus varsinaisen tuomarikoulun puuttumisen osalta, koulutuksellisten virkojen keskittäminen tuomarinkoulutuslautakunnalle vastaa osin muiden maiden tuomarin uran alkuvaiheeseen liittyvää rekrytointimenettelyä, jossa tuomarinkoulutuslautakunnan itse toteamalla tavalla on samankaltaisuutta opiskelijavalinnoille tyypillisten menettelyiden kanssa.

Tuomareiden valintaprosesseihin liittyvä työnjako on Suomessa ratkaistu siten, että

- *tuomarinvalintalautakunnan tehtävänä* on valmistella päällikkötuomareiden ja vakinaisten tuomareiden nimittämiseen liittyvät esitykset *valtioneuvostolle* (Tuomioistuinlaki 673/2016, luku 20),

- *tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävänä* on asessorien ja käräjänotaarien valinta- ja hakuprosessien hoitaminen sekä käräjänotaareiden virkaan nimittäminen (Tuomioistuinlaki 673/2016, luku 21),

- *tuomioistuimilla* on tehtäviä kaikissa edellä mainituissa valintamenettelyissä.

  – Korkein oikeus nimittää (asianomaisen tuomioistuimen päällikkötuomarin esityksestä) tuomarit vuotta pidempiin määräaikaisiin virkasuhteesiin hovioikeuteen, työtuomioistuimeen ja käräjäoikeuteen. Korkein hallinto-oikeus nimittää vastaavasti tuomarit hallinto-oikeuteen, markkinaoikeuteen ja vakuutusoikeuteen (Tuomioistuinlaki 673/2016, luku 12).

    • Asessorin nimittämisessä noudatetaan, mitä Tuomioistuinlain 12 luvussa säädetään tuomarin nimittämisestä määräaikaiseen virkasuhteeseen. Asessorin viran haettavaksi julistamisesta, viran uudelleen haettavaksi julistamisesta, hakuajan jatkamisesta ja viranhaun peruuttamisesta päättää tuomarinkoulutuslautakunta. (ks. Tuomioistuinlaki 673/2016.)

  – Tuomioistuimen päällikkötuomari nimittää tuomarin määräaikaiseen virkasuhteeseen asianomaiseen tuomioistuimeen enintään vuoden määräajaksi (Tuomioistuinlaki 673/2016, luku 12).

  – Lisäksi tuomioistuimet vastaavat itsenäisesti tuomioistuimien muun henkilöstön (muiden kuin tuomareiden) virkojen haku-, valinta- ja nimittämisprosesseista (Tuomioistuinlaki 673/2016, luku 19).

- *Tuomioistuinvirasto* osallistuu työpanoksellaan tuomareiden nimittämiseen liittyvien hallinnollisiin prosesseihin muun muassa

  – päättämällä tuomioistuinten virkojen perustamiseen, lakkauttamiseen, siirtämiseen ja virkajärjestelyihin liittyvistä asioista sekä hoitamalla tuomioistuinten palveluksessa olevia koskevia palvelussuhdeasioita siltä osin kuin ne eivät kuulu tuomioistuimelle tai muulle viranomaiselle (Tuomioistuinlaki 673/2016, luku 19a) sekä

  - lisäksi Tuomioistuinvirasto huolehtii Tuomioistuinlain 11 luvun 5 ja 6 §:ssä tarkoitetuista tuomioistuimien virkojen haettavaksi julistamiseen liittyvistä käytännön toimenpiteistä sekä hakijoiden ansioita koskevan yhteenvedon laatimisesta ja toimittamisesta tuomarinkoulutuslautakunnalle sekä tuomarinvalintalautakunnalle. (ks. Tuomioistuinlaki 673/2016.)

- Edeltävien valintaprosessien ja nimittämismenettelyiden lisäksi tuomioistuimissa toimii asiantuntijajäseniä. Asiantuntijäsen on tuomiovaltaa käyttäessään samalla tavalla riippumaton kuin tuomari. *Valtioneuvosto* määrää asiantuntijajäsenet hallinto-oikeuteen, markkinaoikeuteen ja vakuutusoikeuteen. *Tasavallan presidentti* määrää asiantuntijat korkeimpaan hallinto-oikeuteen ja työtuomioistuimeen. Asiantuntijajäsenten toimikausi on viisivuotinen. Tuomioistuimet osallistuvat kuitenkin asiantuntijajäsenten nimittämismenettelyyn siten, että asianomainen tuomioistuin julistaa asiantuntijajäsenten tehtävät haettaviksi sekä voi hankkia hakijoista lausunnon tai muita selvityksiä. Tuomioistuimet toimittavat *oikeusministeriölle* perustellun esityksen siitä, ketkä hakijoista olisi määrättävä tehtäviin. (Tuomioistuinlaki 673/2016, luku 17.)

- Käräjäoikeuden lautamiesten lukumäärän vahvistaa Tuomioistuinvirasto. *Kunnanvaltuusto* valitsee lautamiehet valtuuston toimikautta vastaavaksi ajaksi (Laki käräjäoikeuden lautamiehistä 2016/675).

Edellä kuvattujen tuomioistuimien haku-, valinta- ja nimittämismenettelyiden osalta vakinaisten tuomareiden nimittämistoimivalta on tasavallan presidentillä. Tarkasteltaessa tuomioistuimien, Tuomioistuinviraston ja tuomarinvalintalautakunnan välistä työnjakoa, voidaan todeta, että Tuomioistuinvirastolla on rooli tuomioistuinten virkojen perustamiseen sekä hallinnollisiin prosesseihin liittyen. Nimitysasioiden valmisteluun liittyy paljon hallinnollista työtä, jota osaksi tekee myös Tuomioistuinvirasto. Vakinaisten tuomareiden nimittämistä valmistellaan siinä tuomioistuimessa, jossa haettavana oleva virka on. Tuomioistuimien rooli nimittämisasian valmistelussa on tärkeä, koska kyseiset tuomioistuimet tuntevat parhaiten oman toimintansa ja usein myös suurimman osan hakijoista. Tuomarinvalintalautakunnan tehtävänä on tuomioistuinten tekemien perusteltujen esitysten perusteella tehdä lopullinen esitys nimitettävästä henkilöstä. Lautakunnan tehtävänä on yhtäältä kontrolloida, että tuomioistuinten esityksissä on otettu huomioon kaikki näkökohdat ja tarvittaessa arvioida käytettävissä olevan aineiston perusteella se, ketä on pidettävä ansioituneimpana kysymyksessä olevaan virkaan. Päällikkötuomareiden ja vakinaisten tuomareiden valintamenettelyssä noudatetaan edellä todettujen tuomioistuinlain (673/2016) säännösten mukaista menettelyä, joka poikkeaa käräjänotaarien valinnassa ja asessoreiden esivalinnassa noudatettavasta lainsäädännössä määritellystä ja siitä johdetusta pisteytysjärjestelmästä.

Tarkasteltaessa edellä kuvattua tuomioistuinlaitoksen eri henkilöstöryhmien valintaan ja nimittämiseen liittyvää vastuunjakoa, voidaan todeta, että *tuomarinvalintalautakunnan, tuomarinkoulutuslautakunnan, Tuomioistuinviraston ja oikeusministeriön työnjako on varsin selkeä, vaikkakin tuomioistuimien rekrytointeihin käytettävä työmäärä ja hallinnolliset prosessit vievät ajankäytöllisesti merkittävästi aikaa kaikilta toimijoilta*. Molemmat lautakunnat kuvaavat lautakunnan ja Tuomioistuinviraston välistä työnjakoa siten, että lautakunnat toimivat itsenäisinä, riippumattomina toimijoina ja yhteistyö Tuomioistuinviraston kanssa liittyy lautakunnan toimipisteen sijoittumiseen tuomioistuinviraston tiloihin, kokousfasiliteetteihin sekä lautakunnan sihteeripalveluista huolehtimiseen. Lisäksi lautakunnat ovat erikseen sopineet hallinnollisista yhteistyöprosesseista kuten nimittämismenettelyyn liittyvien työvaiheiden hoitamisesta tai tuomioistuimien valtakunnallisen koulutustarjonnan suunnittelusta ja toteuttamisesta. Sekä tuomarinvalintalautakunta että tuomarinkoulutuslautakunta toteavat, että lautakunnat ovat jatkaneet tuomioistuinviraston perustamisen jälkeen toimintaansa itsenäisenä ja riippumattomana toimijana. Asiaa pidetään erityisen tärkeänä viimeaikaisen Euroopan oikeusvaltiokehityksen vuoksi.

5.1.2 Tuomarinvalintalautakunnan asema ja tehtävät

Tuomarinvalintalautakunnan asema ja tehtävät ovat sidoksissa tuomioistuimien yhteiskunnalliseen asemaan ja tehtäviin sekä oikeusvaltioille tyypilliseen, tuomioistuimien riippumattomuutta korostavaan lähestymistapaan. Tuomioistuimien yhteiskunnallisesta asemasta ja roolista on säädetty perustuslaissa (Suomen perustuslaki 1999/731). Tuomarinvalintalautakunta on riippumaton elin, jonka toiminta käynnistyi vuonna 2000, kun tuomareiden valintamenettely uudistettiin. Tuomarinvalintalautakunnan tehtävästä, asettamisesta, kokoonpanosta, jäsenten nimeämisestä sekä henkilöstöstä on säädetty tuomioistuinlaissa (Tuomioistuinlaki 2016/673, luku 20). Tuomioistuimen riippumattomuutta pyritään turvaamaan tuomareiden nimittämismenettelyllä ja virassapysymisoikeudella. Toimintatapa on kansainvälisesti tunnustettu ja liittyy laajemmin oikeusvaltioille tyypilliseen toimintaan.

Tuomarinvalintalautakunnan pääasiallisena tehtävänä on valmistella ja vastata vakinaisten tuomareiden virkaan nimittämiseen liittyvistä perustelluista esityksistä, jotka se toimittaa valtioneuvostolle tasavallan presidentille esittelemistä varten. Perustuslain 102 §:n mukaan vakinaiset tuomarit nimittää tasavallan presidentti laissa säädetyn menettelyn mukaisesti. Muiden tuomareiden nimittämisestä säädetään lailla. (HE 7/2016 vp). Tuomioistuinlaissa (673/2016) on säädetty tuomareiden ja tuomioistuinten muun henkilökunnan valintamenettelyistä seuraavasti: päällikkötuomarin ja vakinaisen tuomarin nimittäminen (11 luku), määräaikaisen tuomarin nimittäminen (12 luku), asiantuntijajäsenten määrääminen (17 luku), asessorien nimittäminen (18 luku) sekä käräjänotaarien ja muun henkilöstön nimittäminen (19 luku).

Valtioneuvosto asettaa tuomarinvalintalautakunnan viideksi vuodeksi kerrallaan. Lautakunnan 12 jäsentä edustavat tuomioistuinlaitosta, yleistä syyttäjälaitosta, asianajajakuntaa sekä oikeustieteellistä tutkimusta ja opetusta. Korkein oikeus valitsee lautakunnan puheenjohtajan ja korkein hallinto-oikeus varapuheenjohtajan. Vuosina 2017–2022 tuomarinvalintalautakunnassa on ollut nimitysasioita noin 110–150 vuosittain. Viime vuosina nimitysasioiden keskimääräinen käsittelyaika tuomarinvalintalautakunnan osalta on ollut noin 40–45 päivää.

Tuomarinvalintalautakunnan asema riippumattomana tuomioistuimien päällikkötuomareiden ja vakinaisten tuomareiden nimittämistä on selkeä. *Selvitystyön yhteydessä ei noussut esiin seikkoja, jotka kyseenalaistaisivat tuomarinvalintalautakunnan roolia, vaikkakin tuomioistuimien suhteellisen pitkiin rekrytointiprosesseihin kiinnitettiin huomiota sekä hakijoiden että työnantajavirastojen näkökulmasta.* Kansainvälinen oikeusvaltiokehitys ja tuomioistuimien asemaan liittyvät vaikuttamisyritykset perustelevat erityisellä tavoin huomion kiinnittämistä tuomareiden valintaprosessien riippumattomuuteen.

5.1.3 Tuomarinkoulutuslautakunta koulutuksellisten hakemus- ja valintamenettelyiden vastuutahona

Tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävänä on huolehtia tuomioistuimien henkilöstölle järjestettävän koulutuksen suunnittelusta yhteistyössä Tuomioistuinviraston ja tuomioistuimien kanssa. Käytännössä tehtävä kattaa valtakunnallisen koulutustarjonnan tuomioistuinharjoittelusta täydennyskoulutukseen. Lisäksi tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävänä on vastata tuomioistuimien koulutuksellisiin tuomarin virkoihin liittyvistä haku- ja valintamenettelyistä tuomioistuinlain luvussa 21 kuvatulla tavalla (673/2016).

Tuomarinkoulutuslautakunta on riippumaton toimielin, jossa työskentelee virkatyönään yksi akateeminen sihteeri sekä Tuomioistuinviraston osoittama sihteeri. Valtioneuvosto asettaa tuomarinkoulutuslautakunnan viideksi vuodeksi kerrallaan. Tuomarinkoulutuslautakunnan kokoonpano on määritelty tuomioistuinlaissa. Tuomarinkoulutuslautakuntaan nimitetään puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja kahdeksan muuta jäsentä. Puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja neljä jäsentä ovat vakinaisessa virassa olevia tuomareita. Muina jäseninä on yksi syyttäjä, yksi asianajaja, yksi oikeustieteellistä tutkimusta ja opetusta edustava jäsen sekä yksi Tuomioistuinvirastoa edustava jäsen. Kullakin jäsenellä on henkilökohtainen varajäsen. Lautakunnan tuomarijäsenten tulee edustaa tasapuolisesti eri tuomioistuimia, ja tuomarijäsenistä vähintään yhden on oltava päällikkötuomari. Tuomarinkoulutuslautakunta kokoontuu kuukausittain ja lisäksi se edistää tehtäviinsä kuuluvia asioita työryhmätyöskentelyn keinoin.

Tuomarinkoulutuslautakunta on vastannut vuodesta 2017 alkaen valtakunnallisten, koulutuksellisiin virkoihin liittyvien haku- ja valintamenettelyiden organisoinnista. Tuomarikoulutusta koskevan uudistuksen yhtenä tavoitteena oli kehittää tuomarikoulutukseen liittyviä hakumenettelyitä muuttamalla tuomioistuinharjoittelua koskevat haku- ja valintaprosessit valtakunnalliseksi keskitetyksi menettelyksi. Lisäksi perustettiin uusia, asessoreiden määräaikaisia koulutuksellisia virkoja osaksi tuomioistuimien virkarakennetta. Tehtäväkokonaisuus on vaativuudeltaan merkittävä, ottaen huomioon tuomarinkoulutuslautakunnan henkilöstöresursoinnin.

Käytännössä tuomarinkoulutuslautakunta on joutunut välittömästi toimintansa alusta alkaen ratkaisemaan, miten edellä mainitut uudistukset ja valtakunnalliset haku- ja valintaprosessit toteutetaan. Keskitetyn järjestelmän tavoitteena on ollut yhdenmukaistaa ja tehostaa tuomioistuinharjoitteluun liittyvää valintaprosessia. Käräjänotaarien valinnassa ja asessoreiden esivalinnassa noudatetaan lainsäädännössä määriteltyä ja siitä johdettua pisteytysjärjestelmää. Pisteytysjärjestelmä on kuvattu avoimesti tuomarinkoulutuslautakunnan verkkosivuilla.

Tuomarinkoulutuslautakunnan henkilöstö- ja määrärahavoimavaroissa ei ole tapahtunut muutosta lautakunnan perustamisesta eli vuodesta 2017 lukien. Voimavarat ovat olleet selvästi alimitoitetut, mikä on johtanut tarpeeseen tehdä jatkuvasti ylityötä. Lisäksi voimavarojen puute on vaikeuttanut merkittävästi lautakunnan tehtävien hoitamista ja erityisesti toiminnan kehittämistä. Vuoden 2023 aikana henkilöstövoimavarojen osalta on tapahtumassa parannus, kun Tuomioistuinvirasto osoittaa uuden asiantuntijan lautakunnan tehtävien hoitamista varten.

Tuomioistuinharjoittelijoita valittaessa noudatetaan tuomioistuinharjoittelusta annetun lain 3 §:n 2 momentin mukaisia kelpoisuusvaatimuksia. Asessoreiden osalta nimitettävän henkilöiden tulee täyttää tuomioistuinlain 10 luvun 1 §:ssä säädetyt tuomarin yleiset kelpoisuusvaatimukset. (ks. Tuomioistuinlaki 673/2016.) Käytännössä sekä käräjänotaareiden että asessoreiden virkoihin nimettävien tulee täyttää tuomarin yleiset kelpoisuusvaatimukset. Arvioitaessa hakijoiden soveltuvuutta oikeudelliseen ratkaisutoimintaan otetaan huomioon hakijan opintomenestys, opintojen perusteella tai muutoin osoitettu oikeudellinen osaaminen ja työkokemus. Asessoreiden osalta edellytetään lisäksi hyväksytysti suoritettua esivalintakoetta, jossa osoitetaan tuomarin tehtävässä toimimista koskevien keskeisten säännösten ja yleisten periaatteiden tuntemus. Lisäksi käräjänotaarien ja asessorien suomen ja ruotsin kielen taitoa koskeviin vaatimuksiin sovelletaan tuomioistuinlain 10 luvun 9 §:ää, ja Ahvenanmaan hallintotuomioistuimeen valittavan asessorin osalta Ahvenanmaan maakunnassa valtion palveluksessa olevilta vaadittavasta kielitaidosta annetun valtioneuvoston asetuksen säännöksiä. Niiden mukaan nimitettävällä on oltava tuomioistuimen tuomiopiirin väestön enemmistön kielen erinomainen suullinen ja

kirjallinen taito sekä yksikielisessä tuomioistuimessa toisen kielen tyydyttävä ymmärtämisen taito ja tyydyttävä suullinen taito. Kaksikielisessä tuomioistuimessa edellytetään toisen kielen tyydyttävää suullista ja kirjallista taitoa. (ks. Tuomioistuinlaki 673/2016.)

Yhteenvetona voidaan todeta, että tuomioistuinharjoitteluun ja asessoreiden virkoihin liittyvät hakumenettelyt poikkeavat merkittävästi muun lainkäyttöhenkilöstön rekrytointimenettelyistä. Eroavaisuus on perusteltavissa virkojen määräaikaisella ja koulutuksellisella luonteella. Siten *tuomarinkoulutuslautakunta tuomioistuimien valtakunnallista koulutusta organisoivana tahona on tuomioistuinlaitoksen nykyistä organisaatiorakennetta tarkastellessa luonteva elin vastaamaan edellä mainituista haku- ja valintamenettelyistä*, vaikkakin menettelyiden osalta on tunnistettavissa kehittämiskohteita. *Hakumenettelyt työllistävät tuomarinkoulutuslautakuntaa merkittävällä tavoin vaikuttaen samalla tuomarinkoulutuslautakunnan henkilöstön mahdollisuuksiin käyttää työaikaa tuomioistuimien osaamisen kehittämistä koskeviin strategisiin tehtäviin.* Hakumenettelyitä ja niihin liittyviä kehitysehdotuksia on kuvattu tarkemmin luvussa 5.1.3.1–5.1.3.2.

5.1.3.1 Käräjänotaarien haku- ja valintamenettelyn toimivuuden ja tuloksellisuuden arviointi

Tuomioistuinharjoittelun suorittaminen on *vakiintunut instituutio* suomalaisten tuomareiden ja juristien urapolkuun liittyvänä vaiheena. Tarkasteltaessa selvitystehtävään liittyvää toimeksiantoa tuomareiden valintamenettelyihin liittyen, on huomioitava, että *tuomioistuinharjoitteluun liittyvät virat ovat luonteeltaan tuomioistuinlaitoksen koulutusvirkoja.* Tuomioistuinharjoittelun haku- ja valintamenettely toteutetaan vuosittain kerran. Valintamenettelyllä valitaan samanaikaisesti useita henkilöitä useisiin samanaikaisesti avoinna oleviin harjoittelupaikkoihin. *Valintamenettelyllä pyritään seulomaan suuresta hakijamäärästä potentiaaliset henkilöt,* joilla on edellytykset työssä oppien ja koulutukseen osallistumalla edetä työuralla kohti vakinaista tuomarin virkaa. Käräjänotaareja kouluttamalla rakennetaan toisin sanoen rekrytointipohjaa kaikkiin tuomioistuinlaitoksen lainkäyttötehtäviin.

Tarkasteltaessa tuomioistuinharjoitteluun hakeneiden määrää, hakijaluvut ovat olleet suhteellisen vakaat. Vuositasolla tuomioistuinharjoitteluun hakee noin 350–400 henkilöä. Vuosina 2017 ja 2021 on nähtävissä kuitenkin *poikkeus hakijamäärissä*, mikä selittynee tuomarinkoulutuslautakunnan mukaan sillä, että vuonna 2017 otettiin käyttöön nykyinen käräjänotaarien keskitetty valintamenettely, ja vuonna 2021 nykyisin voimassa olevat valintakriteerit eli pisteytysperusteet. On siis havaittavissa, että *oikeustieteen opiskelijat sekä valmistuneet juristit seuraavat tuomioistuinharjoitteluun liittyviä valintaperusteita ja mahdollisia muutoksia niissä*. Tämä käy ilmi myös Jennimari Huovisen selvitystyön kyselyiden tuloksissa (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9) sekä sen

perusteella tehdyissä kehittämiskohteiden määrittelyssä. Tuomioistuinharjoitteluun eli käräjänotaariksi hakeneiden ja täytettävänä olleiden paikkojen määrät vuosien 2017–2023 aikana on kuvattu alla olevassa taulukossa (Taulukko 15).

Taulukko 15. Tuomioistuinharjoitteluun hakeneiden ja harjoittelupaikkojen määrä vuosina 2017–2023 (Tuomarinkoulutuslautakunta 2023)

Vuosi	Hakijoita	Paikkoja
2017	437	140
2018	392	141
2019	396	141
2020	366	147
2021	538	144
2022	361	145
2023	358	ei tiedossa

Käräjänotaareiden valintamenettelyyn liittyvät *pisteytysperusteet ja erityisesti opintopisteiden painotus ovat herättäneet ja herättävät edelleen huolta* siitä, tuleeko valtakunnallisen menettelyn kautta tuomioistuimiin valituksi henkilöitä, joiden soveltuvuutta ei ole selvitetty riittävästi. Tuomarinkoulutuslautakunta on arvioinut pisteytysperusteita ja niiden painoarvojen muuttamista säännöllisesti ja muuttanut niitä tarvittaessa perusteellisen arvioinnin jälkeen. *Huovinen on esittänyt selvitystyössään käräjänotaariksi valituksi tulemiselle vaihtoehtoisiin reitteihin liittyvän kehittämisehdotuksen, jossa hyödynnettäisiin nykyisin yliopistoissakin käytössä olevia erilaisia valintamalleja* (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9). Toistaiseksi sitä ei kuitenkaan olla pilotoitu tai otettu käyttöön, vaan valintamenettely on sama kaikille.

Sidosryhmien lausunnoissa puntaroitiin lainsäädäntöuudistuksen vaikutuksia sekä positiivisten että negatiivisten vaikutusten kautta. Käräjänotaareiden keskitettyä haku- ja valintamenettelyä pidettiin parempana järjestelmänä kuin aiempaa. Paremmuutta perusteltiin tehokkuuden ja objektiivisuuden kannalta ja verrokkina käytettiin mm. tilannetta, jossa jokainen tuomioistuin hakisi itsenäisesti omat käräjänotaarinsa. Valtakunnallisen hakumenettelyn katsottiin turvaavan sen, että hakijoita kohdellaan yhdenvertaisesti ja että valintakriteerejä sovelletaan ilman epäasiallisia vaikuttimia. Haasteeksi koettiin hakumenettelyn hitaus sekä valintaperusteiden osalta opintomenestyksen korostuminen pisteytystaulukossa. Muun muassa Juristiliiton lausunnossa todettiin, että on huomattavissa,

että oikeustieteellistä yliopistotutkintoa suorittavat opiskelijat taktikoivat opintojaan muun muassa kurssivalintojen ja tenttiuusimisten arvosanan korotustoiveiden osalta kuormittaen yliopistojen järjestelmiä merkittävästi. Myös syyttäjälaitos kiinnitti huomiota siihen, että opintomenestyksen liiallinen painottaminen hankitun työkokemuksen rinnalla on ongelmallista.

Arvioitaessa tuomioistuinharjoitteluun vaatimaa työmäärää, tuomarinkoulutuslautakunnan arvion mukaan *käräjänotaareiden valintamenettely vaatii karkean arvion mukaan vuosittain noin 0,75–1,25 henkilötyövuoden työpanoksen* riippuen siitä, lasketaanko mukaan myös menettelyn kehittämiseen kuluva työpanos ja kohdistetaanko menettelylle suhteellinen osuus lautakunnan kokousten järjestämiseen ja muuhun hallintoon menevästä työpanoksesta. Työpanos koostuu osasta tuomarinkoulutuslautakunnan akateemisen sihteerin sekä Tuomioistuinviraston lautakunnan tehtävien hoitamista varten osoittaman korkeakouluharjoittelijan ja assistentin työpanoksesta. Menettelyn kustannusten arvio on haasteellista, mutta *karkean arvion mukaan sen kustannukset ovat noin 100 000 euroa ja liittyvät pääosin henkilöstökustannuksiin*. Edellä mainitut arviot eivät sisällä lautakunnan keskushallintotehtävistä, kuten toimitiloista ja tietojärjestelmistä, aiheutuvia kustannuksia, joista huolehtii Tuomioistuinvirasto. Lisäksi arviot eivät myöskään sisällä käräjänotaarihakijoiden haastattelujen vaatimaa työpanosta ja niistä tuomioistuimille aiheutuvia kustannuksia. Haastatteluita toteutetaan vuositasolla noin 200. *Jotta keskitetystä käräjänotaareiden valintamenettelyyn liittyvästä työmäärästä saataisiin luotettava kuva, olisi suositeltavaa, että myös haastatteluihin käytetty aika kirjattaisiin ylös ja toimitettaisiin tuomarinkoulutuslautakunnalle.* Käytettäessä hakijoiden keskiarvoa (407) ja saatua kustannusarvoa (100 000 e/v) laskentaperusteena, voidaan todeta, että yhden hakemuksen keskimääräinen käsittelykustannus on noin 246 euroa. Laskennassa ei ole mukana tuomioistuimien haastatteluihin käyttämää aikaa. *Nykyistä valintamenettelyä voidaan pitää suhteellisen tehokkaana kustannuksiltaan, vaikkakin prosessi itsessään on suhteellisen pitkä ajallisesti ja vaatii lautakunnan sekä tuomioistuimien henkilöstöresursointia.* Huovinen (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9) on selvitystyössään esittänyt kehittämiskohteeksi kokonaisvaltaista tuomioistuinharjoittelun arviointia, jossa tarkastelun kohteena voisi olla myös tuomioistuinharjoittelun laajentaminen muiden oikeushallinnon toimijoiden käytettäväksi. Tällöin valintamenettelyn osalta yksi tarkasteltava asia voisi olla keskitetyn hakuasiakirjojen pisteytystyön lisäksi keskitetyn haastattelumenettelyn luominen oikeudenhoidon eri toimijoiden edustajien muodostamista haastatteluryhmistä. Tällaiset muutokset edellyttävät huolellista valmistelua ja lainsäädäntömuutoksia, mutta olisivat tarkastelun arvoisia.

Arvioitaessa käräjänotaarien valintajärjestelmän toimivuutta ja tuloksellisuutta, tehdyn selvityksen perusteella huomio kiinnittyy valintamenettelyn kestoon, pisteytysjärjestelmään liittyvään palautteeseen sekä nykyisen järjestelmän toisinaan esiin nostamaan suoriutumiseen liittyvän ilmiöön. Valintamenettelyä ohjaa tällä hetkellä myös *lainsäädäntö*

ja käytettävissä olevat tuomarinkoulutuslautakunnan henkilöstövoimavarat. Koska käräjänotaareiden valintamenettelyä verrataan usein opiskelijavalinnoille tyypilliseen massavalintaprosessiin, olisi hyvä pohtia, voisiko hakumenettelyyn liittyen kehittää tietojärjestelmäpohjaisia ansioiden laskentamalleja tai keskitettyjä haastattelujärjestelyitä, jotta valintaprosessin kestoa saataisiin lyhennettyä. Tuomarinkoulutuslautakunta on esittänyt yhdeksi valintamenettelyn tehostamistavaksi *hakukohteiden määrän rajoittamisen* sekä tuomioistuinharjoitteluun liittyvien *hakukertojen määrän ajoittamisen* enemmän kuin yhteen kertaan vuodessa. Hakukohteiden määrän rajoittaminen saattaisi keventää ja järkevöittää tuomioistuinharjoittelun valintaprosessiin liittyvää työmäärää. Lisäksi olisi hyvä pohtia, voidaanko myönteisen harjoittelupaikkapäätöksen peruuttamisen osalta luoda uusia toimintatapoja, koska tuomioistuinharjoittelun osalta on tunnistettu myös niin sanottua harjoittelupaikkashoppailua. Harjoittelupaikan peruuttaminen aiheuttaa turhaa työtä sekä valintaprosessin osalta että tuomioistuimien henkilöstöresursoinnin ja suunniteltujen töiden osalta. Edeltävät muutokset edellyttäisivät kuitenkin lainsäädäntömuutosta sekä valintamenettelyihin käytettävissä olevien henkilöstövoimavarojen lisäämistä. Lautakunnan näkemyksen mukaan jatkossa olisi tarpeellista myös selvittää, voitaisiinko laissa ilmaista nykyistä selvemmin se, että lautakunta voi toteuttaa haastattelut yhteistyössä tuomioistuinten kanssa.

Tuomioistuinharjoitteluun liittyvän valintaprosessin kesto aiheuttaa myös peruutuksia hakijoiden elämäntilanteiden muuttuessa tai harjoittelupaikka-shoppailua eri tuomioistuimiin sijoittuvien paikkojen välillä. Tuomioistuimien päälliköille tehdyn kyselyn mukaan noin 40 % päälliköistä on jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että tuomioistuinharjoitteluun liittyviä hakukohteita tai kertoja tulisi rajoittaa. Käräjänotaarien valintamenettelyyn liittyvät pisteytysperusteet on muodostettu huomioiden, että hakijat ovat pääosin uransa alkuvaiheessa ja heidän olennaiset ansionsa liittyvät opintomenestykseen sekä työkokemukseen. Tämä on perusteltua, mutta *valintamenettelyyn liittyvien pisteytysperusteiden toimivuus sekä opintopisteiden merkitys vaikuttaa saavan edelleen jonkin verran kritiikkiä*, vaikkakin tuomarinkoulutuslautakunta on pyrkinyt seuraamaan pisteytysten toimivuutta sekä eri tahojen keräämää palautetta. Lautakunta toteaa lausunnossaan, että se ei ole henkilöstövoimavarojen vähyydestä johtunut kyennyt keräämään säännöllistä palautetta nykyisestä käräjänotaareiden hakumenettelystä. Lautakunta on kuitenkin reagoinut muiden tahojen palautteeseen huomioimalla muun muassa Jennimari Huovisen selvityksen (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9) havainnot käräjänotaarivalinnan pisteytyksen osalta vähentämällä opintomenestyksen painoarvoa vuoden 2021 pisteytysperusteita uudistettaessa. Sen sijaan Huovisen esittämiä vaihtoehtoisia väyliä tai tuomioistuinharjoittelun laajentamista ei ole kokeiltu (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9).

Yhdeksi ongelmaksi nostetaan keskitetyn valintamenettelyn kautta muuttuneen tilanteen maaseutumaisten käräjäoikeuspaikkakuntien osalta. Kerätyssä aineistossa kuvataan ilmiötä seuraavalla tavoin: "Nykyinen menettely on johtanut siihen, että auskultoivat juristit tulevat muualta, eivätkä jää paikkakunnalle harjoittamaan ammattia kuten ennen. Tämä näkyy erityisesti maaseutumaisilla käräjäoikeuspaikkakunnilla vaikuttaen pitkällä tähtäimellä kansalaisten mahdollisuuteen saada oikeudellisia palveluita." Lisäksi palautteen mukaan valintamenettelyn läpäisee henkilöitä, jotka eivät ole soveltuvia tuomioistuimien käytännön työhön. Tuomarinkoulutuslautakunta onkin ottanut yhdeksi arviointikohteekseen *käräjänotaareiden virkasuhteeseen liittyvät kysymykset*, ja erityisesti sen selvittäminen, olisiko käräjänotaareille *perusteltua asettaa koeaika*. Tämän selvitystyön perusteella edellä mainittua koeaikaan liittyvää arviointia kannattaa edistää, jotta tuomioistuimilla olisi mahdollisuus puuttua tilanteisiin, joissa tuomioistuinharjoitteluaan suorittava henkilö ei selviydy tehtävistään. Ensisijaisina keinoina tulee kuitenkin varmistaa riittävän perehdytys, koulutus ja työtehtävien haltuunottoon liittyvä tuki.

5.1.3.2 Asessorien haku- ja valintamenettelyn toimivuuden ja tuloksellisuuden arviointi

Asessorien koulutusvirkoihin liittyvä valintaprosessi on organisoitu valtakunnallisesti ja se toteutetaan kerran vuodessa. Valintamenettelyllä valitaan samanaikaisesti useita henkilöitä useisiin samanaikaisesti avoinna oleviin paikkoihin. Vastaavalla tavoin kuin tuomioistuinharjoittelussa, myös *asessoreiden koulutusvirkoihin liittyvillä valintamenettelyillä pyritään seulomaan kohtuullisen laajasta hakijamäärästä potentiaaliset henkilöt, joilla on edellytykset työssä oppimista, tutorointia ja koulutusta hyödyntäen edetä työuralla kohti vakinaista tuomarin virkaa*. Asessoreiden virka on tuomioistuimien virkarakenteessa suhteellisen uusi. Ensimmäiset asessoreiden koulutukselliset, kolmivuotiset virat perustettiin vuonna 2017 osana tuomarikoulutuksen uudistusta. *Asessoreiden koulutusohjelman voidaan kuitenkin sanoa vakiinnuttaneen paikkansa osan tuomareiden urapolkua ja valtakunnallista koulutusjärjestelmää*. Tarkasteltaessa asessoreiden koulutusohjelmaan hakeneiden määrää, voidaan todeta, että *hakijamäärät ovat olleet suhteellisen vakaat*.

Asessorien haku-, valinta- ja nimittämismenettely jakautuu tuomarinkoulutuslautakunnan tehtäviin sekä tuomioistuimien tehtäviin. Tuomioistuinlain (673/2016) mukaan tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävänä on huolehtia asessorin virkoja koskevan hakumenettelyn järjestämisestä sekä asessoreiden esivalinnasta. Asessoreiden virkoihin liittyvä hakumenettely sekä esivalintaprosessi on kuvattu tuomarinkoulutuslautakunnan verkkosivuilla sekä tuomioistuinlaissa (673/2016). Valintaprosessi on pyritty tekemään mahdollisimman läpinäkyväksi ja verkkosivuilla on mahdollista tutusta myös asessoreiden koulutusohjelman aiempiin esivalintakokeisiin, tausta-aineistoon sekä arvosteluperusteisiin. Tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävänä on julistaa virat haettaviksi, järjestää esivalintaan liittyvän koe sekä osana esivalintaa tarkastaa osaltaan kelpoisuusvaatimusten täyttyminen ja suorittaa

hakijoiden ansioiden vertailu esivalintakriteerien mukaisesti. Lisäksi tuomioistuinlain säätämiseen johtaneen hallituksen esityksen (HE 7/2016 vp, s. 119) mukaan tuomarinkoulutuslautakunta määrittää valintaan liittyvät valtakunnalliset valintakriteerit, joilla täsmennetään laissa olevia valinta- ja nimitysperusteita. Hallituksen esityksen mukaan hakuasiakirjat pisteytetään hakijan opintomenestyksen, hakijan työkokemuksen ja muun pätevöitymisen perusteella. Lautakunnan suorittaman esivalinnan jälkeen asia siirtyy tuomioistuimille. Tämän jälkeen asessorin nimittämisessä noudatetaan, mitä tuomioistuinlain 12 luvussa säädetään tuomarin nimittämisestä määräaikaiseen virkasuhteeseen (ks. Tuomioistuinlaki 18:1.3). Käytännössä tuomioistuimet haastattelevat varteenotettavat hakijat ja tekevät nimitysesityksensä ylimmille tuomioistuimille, jotka nimittävät asessorit virkaansa.

Asessoreiden koulutusohjelman suorittamisen jälkeen asessorit voivat hakea tuomarikoulutetun nimikettä tuomarinkoulutuslautakunnalta (Tuomioistuinlaki 673/2016, 18 luku, 6§). Tarkasteltaessa tuomarinkoulutuslautakunnan myöntämiä tuomarikoulutetun nimikkeiden määrää, voidaan tehdä arvio asessoreiden koulutusohjelman ”tuloksellisuudesta” ja loppuun saattamisesta. Asessoreiden koulutusohjelmaan liittyy merkittävä koulutuspanostus valtakunnallisen koulutusohjelman sekä tutoroinnin osalta, joten arvioitaessa tuomarikoulutuksen uudistuksen vaikuttavuutta, yksi merkittävä tekijä on asessoreiden koulutusohjelman läpi suorittaminen. Asessoriksi hakeneiden ja täytettävänä olleiden paikkojen määrät sekä myönnettyjen tuomarikoulutetun nimikkeiden määrä on esitetty oheisessa taulukossa 16. Taulukosta voidaan päätellä, että esimerkiksi *vuonna 2017 aloittaneet asessorit ovat voineet hakea tuomarikoulutetun nimikettä aikaisintaan vuonna 2020 kolmivuotisen koulutusohjelman suorittamisen jälkeen. Nimikkeitä haettiin ja myönnettiin 15. Verrattaessa lukemaa aloittaneiden määrään, voidaan todeta, että lukujen erotus on kolme. Tarkasteltaessa taulukkoa, vastaavaa ”katoa” on nähtävissä muiden aloittaneiden ryhmien kanssa.*

Asessoreiden koulutusohjelman tuloksellisuuden näkökulmasta käytetty ajallinen koulutuspanostus sekä valtakunnallisesta tuomioistuimien koulutusbudjetista asessoreiden koulutusohjelmalle allokoitu summa on merkittävä. Siten olisi ensiarvoisen tärkeää, että jokainen asessoreiden koulutusohjelmassa aloittanut tuomarikoulutettava suorittaisi koulutusohjelman loppuun. Asia on merkittävä myös koulutusohjelman pienen ryhmäkoon vuoksi. Myönnettyjen nimikkeiden määrän erotus suhteessa aloittaneiden määrään saattaa selittyä sillä, että koulutusohjelma on mahdollisesti keskeytetty, nimitystä on jatkettu esimerkiksi perhevapaan vuoksi taikka asessorit ovat lopettaneet koulutusohjelmaan kokonaan. Toisinaan näin voi käydä asessoreiden saadessa esimerkiksi paremmin palkatun tuomarin viran, sillä ensimmäisinä vuosina valitut asessorit olivat työkokemukseltaan varsin kokeneita ja olisivat voineet tulla valituksi myös esimerkiksi käräjätuomareiden virkahauissa. Yksi vaihtoehto tuomarikoulutetun nimikkeiden hakijoiden ja aloittaneiden asessoreiden määrän erotuksessa on myös se, että asessoreiden ei ole pakko hakea nimikettä, eikä

sitä myöskään automaattisesti myönnetä. Tuomarinkoulutuslautakunnan mukaan yhtään hakemusta ei ole jouduttu hylkäämään. *Selvityksen perusteella kehittämisehdotuksena esitetäänkin asessoreiden koulutusohjelmaan liittyvien tuomarikoulutettujen mahdollisten keskeytykseen tai lopettamiseen liittyvien syiden selvittämistä.*

Taulukko 16. Asessoreiden koulutusohjelmaan hakeneiden, paikkojen ja asessoreille myönnettyjen tuomarikoulutetun nimikkeiden määrä vuosina 2017–2023 (Tuomarinkoulutuslautakunta 2023)

Vuosi	Hakijoita	Paikkoja / valittuja	Myönnettyjen nimikkeiden määrä
2017	149	18	0
2018	95	17	0
2019	76	15	0
2020	110	22	15
2021	75	16	14
2022	76	19–20	14
2023	82	24–25	1 (11.5.2023 mennessä)

Yleisesti ottaen tuomareiden koulutuksellisten virkojen haku- ja valintamenettelyiden sijoittumista tuomarinkoulutuslautakuntaan pidetään hyvänä ratkaisuna. *Tarkastelta-essa asessoreiden haku- ja valintamenettelyyn käytettyjä henkilöstöresursseja*, tuomarinkoulutuslautakunta arvioi lausunnossaan käyttävänsä karkean arvion mukaan vuosittain noin 0,50–0,75 henkilötyövuoden työpanoksen riippuen siitä, lasketaanko mukaan myös menettelyn kehittämiseen kuluva työpanos ja kohdistetaanko menettelylle suhteellinen osuus lautakunnan kokousten järjestämiseen ja muuhun hallintoon menevästä työpanoksesta. Lautakunnan mukaan työpanos koostuu osasta tuomarinkoulutuslautakunnan akateemisen sihteerin sekä Tuomioistuinviraston lautakunnan tehtävien hoitamista varten osoittaman korkeakouluharjoittelijan ja assistentin työpanoksesta. Menettelyn kustannukset ovat karkean arvion mukaan suuruusluokaltaan noin 100 000 euroa. Arviot ovat suuntaa antavia. Lisäksi Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen tiimin työpanoksesta kuluu vuosittain keskimäärin noin 30 koulutuspäivän verran asessoreiden koulutusohjelmaan allokoitua työaikaa. Panostuksen voidaan sanoa olevan merkittävä, kun se suhteutetaan tuomioistuimien muun vuosittaisen koulutustarjonnan määrään.

Asessoreiden koulutusvirkoihin sekä koulutusohjelman toimivuuteen ja tuloksellisuuteen liittyen lausuntopalautteessa sekä tuomioistuimille suunnatuiden kyselyiden tuloksissa nousee esiin erityisesti hakuprosessin monivaiheisuus ja pituus, asessoreiden määrän riittämättömyys, palkkauksen houkuttelemattomuus suhteessa muihin tuomarin virkoihin sekä koulutusohjelman kohdentuminen pienelle kohderyhmälle. Koulutusohjelmaa on käsitelty luvussa 4.3 ja sitä pidetään erittäin laadukkaana. Asessoreiden valintamenettelyn monivaiheisuuden vuoksi menettely kestää nykyisellään noin seitsemän kuukautta. Arvioitaessa haku- ja valintamenettelyiden tehokuutta ja käytettävää henkilöstöresursointia, selvityksen perusteella on *järkevää pohtia, miten asessoreiden koulutusohjelmaan liittyvän valintaprosessin kestoa voitaisiin lyhentää merkittävästi*. Nykyisellään valintamenettelyn kesto on poikkeuksellisen pitkä suhteessa muihin julkisen sektorin henkilövalintoihin.

Tuomarinkoulutuslautakunnan mukaan asessoreiden valintamenettelyä voitaisiin lyhentää arviolta noin kahdella kuukaudella irrottamalla esivalintakoe muusta valintamenettelystä lautakunnan päätöksellä. Vastaavasti asessoreiden valintamenettelyä voitaisiin lyhentää myös yksinkertaistamalla sitä, mikä vaatisi valintamenettelyä koskevan lainsäädännön muuttamista. Mikäli valintamenettelyt keskitettäisiin jollekin toiselle taholle, esimerkiksi tuomarinvalintalautakunnalle, se edellyttäisi käytännössä lainsäädäntömuutoksen lisäksi nykyisten voimavarojen siirtämistä kyseiselle taholle. Lisäksi tuomarinvalintalautakunta nostaa esiin riippumattomuuteen sekä määräaikaisten ja vakituisten virkojen nimittämismenettelyyn liittyvät riskit, mikäli ne toteutettaisiin yhden tahon toimesta. Edeltävien vaihtoehtojen lisäksi, *yksi tarkastelun kohde asessoreiden valintamenettelyn kehittämiseksi voisi olla hakumenettelyn siirtäminen esivalintakoetta lukuun ottamatta kokonaan tuomioistuimille*. Esitetty muutos yhdenmukaistaisi asessorien nimitysprosessin muiden määräaikaisten tuomareiden nimitysprosessien kanssa. Tätä tukee myös tuomarinkoulutuslautakunnan lausuntopalaute.

Selvityksen *perusteella asessoripaikkojen jakautuminen tuomioistuinlinjojen kesken sekä valtakunnallisen sijoittumisen näkökulmasta ei toteudu parhaalla mahdollisella tavalla.* Asessoripaikkojen jakautuminen tuomioistuinlinjojen kesken vaikuttaa asessoreiden koulutusohjelman ryhmäkokojen painottumiseen eri opintojaksojen osalta. Hovioikeuksissa on ollut viime vuosina selvästi enemmän asessorin paikkoja kuin hallinto-oikeuksissa. Tämä johtuu erityisesti siitä, että Helsingin hovioikeudessa on ollut runsaasti asessoreja. Asessoreiden vuosittaisten paikkojen määrästä sovitaan Tuomioistuinviraston ja tuomioistuinten välisissä tulosneuvotteluissa. *Kehittämisehdotuksena todetaankin, että asessoripaikkojen määrän lisäämisestä olisi hyötyä sekä koulutusohjelman kohderyhmän laajentamisen ja kustannustehokkuuden näkökulmasta sekä tuomioistuimien toivoman henkilöstöresursoinnin osalta. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että tuomarikoulutetut asessorit ovat sijoittuneet tuomioistuimiin hyvin ja heidän saamaansa koulutusta arvostetaan.*

5.1.3.3 Yhteenveto tuomioistuimien henkilövalintoihin liittyvistä kehittämiskohteista

Tuomioistuimien henkilövalintoihin liittyviä prosesseja tarkasteltaessa on syytä kiinnittää huomiota käräjänotaarien, asessorien, tuomareiden ja muiden tuomioistuinlaitoksen henkilöstön tehtävien luonteeseen. Päällikkötuomarin tai vakinaisen tuomarin viran täyttämisessä on kysymys yksittäisen viran täyttämisestä tietyssä tuomioistuimessa, joten harkinnassa voidaan perustellusti ottaa huomioon kyseisen tuomioistuimen tarpeita ja muita tapauskohtaisia seikkoja. Päällikkötuomarin tai vakinaisen tuomarin viran osalta nimitysharkinnassa arvioidaan hakijoiden pätevyyttä ja perehtyneisyyttä viran tehtävänalaan. Perehtyneisyyden osalta tarkastelun kohteena ovat hakijoiden koulutuksella ja aikaisemmalla työskentelyllä hankitut tiedot ja taidot. Tuomariksi nimitettävältä henkilöltä edellytetään lisäksi, että hänellä on tarvittavat henkilökohtaiset ominaisuudet, jolla tarkoitetaan lahjakkuutta, työkykyä, aloitteellisuutta, tuloksellisuutta ja johtamiskykyä sekä tuomarin ammattieettisiä ominaisuuksia. Päällikkötuomariksi tai vakinaiseksi tuomariksi valittavien henkilöiden on siten pitänyt jo osoittaa osaamisensa kyseistä, vaativaa tehtävää varten.

Yksittäisten tuomarin tehtävien täyttämiseen tähtäävät valintamenettelyt ovat luonteeltaan hyvin erilaisia menettelyjä kuin pisteytykseen perustuvat keskitetyt hakumenettelyt eli käräjänotaarien valinta ja asessoreiden esivalinta. Tuomioistuimien virkarakenteessa käräjänotaareiden ja asessoreiden virkoihin liittyy koulutuksellinen luonne, jota muihin tuomioistuimien virkoihin ei liity. Siten niihin liittyvien valintamenettelyiden sijoittumista tuomioistuimien valtakunnallisesta koulutustarjonnasta vastaavan tuomarinkoulutuslautakunnan yhteyteen pidetään luontevana. Sekä tuomarinkoulutus- että valintalautakunta kiinnittävät lausunnoissaan huomiota siihen, että tuomioistuimien valintaprosesseissa on syytä kiinnittää erityistä huomiota siihen, että toimivalta esittää ja nimittää tuomari vakinaiseen virkaan tulee edelleen säilyttää eri tahoilla. Käräjänotaarin ja asessorin tehtävien hakijat ja niihin tehtäviin valitut voivat luonnollisesti olla hakijoina myös vakituisissa tuomarin viroissa. Eri tehtäviin hakevien hakijoiden arviointi, esittäminen ja nimittäminen tulisi olla toisistaan riippumatonta ja itsenäistä. Siten tuomarinvalintalautakunnan riippumattomuus voisi vaarantua, mikäli lautakunta osallistuisi vakituisten tuomarin virkojen lisäksi käräjänotaarien ja asessorien valintamenettelyyn.

Saadun lausuntopalautteen ja kyselyiden tulosten perusteella, nykyisiin organisatorisiin rooleihin ja vastuisiin tuomarinvalintalautakunnan, tuomarinkoulutuslautakunnan, tuomioistuinviraston, oikeusministeriön ja tuomioistuimien välillä ollaan suhteellisen tyytyväisiä. Tuomioistuimien henkilövalintoihin liittyvät kehittämiskohteet voidaan kiteyttää seuraaviin asiakokonaisuuksiin:

1. tuomioistuimien henkilövalintoihin liittyvien hallinnollisten prosessien kokonaistarkastelu mukaan lukien

   – tuomioistuinharjoittelun kokonaisarviointi, harjoittelun laajentamisen mahdollisuuksien selvittäminen ja käräjänotaareiden määrän lisäämisen selvittäminen (Vrt. Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9),

   – käräjänotaareiden ja asessoreiden haku- ja valintamenettelyiden merkittävän pitkä kesto,

   – käräjänotaareiden valintamenettelyyn liittyvien pisteytysperusteiden ja vaihtoehtoisten mallien arviointi tavoiteltaessa mahdollisimman hyvin tuomioistuimien työstä selviytyviä tuomioistuinharjoittelijoita,

   – käräjänotaareiden virkaan liittyvän koeajan käytön mahdollisuuden ja tuomioistuimien toimivaltakysymysten selkiyttäminen niitä yksittäisiä tilanteita varten, joissa käräjänotaarien suoriutumiseen liittyy haasteita,

   – asessoreiden haku- ja valintamenettelyn yksinkertaistaminen ja mahdollinen tuomioistuimille siirtäminen esivalintakoetta lukuun ottamatta,

   – tuomioistuimien, Tuomioistuinviraston ja tuomarinkoulutuslautakunnan henkilövalintoihin liittyvän hallinnollisen työn määrän vähentäminen sekä

   – tuomioistuimien henkilövalintoja tukevan tietojärjestelmäratkaisun edistäminen

2. asessoreiden määrän lisääminen ja laadukkaan koulutusohjelman hyödyntäminen laajemmin tuomioistuinlinjoittain sekä valtakunnallisesti tarkasteltuna ja

3. tuomarikoulutettujen valmistumisen sekä asessoreiden koulutusohjelman suorittamisen tarkempi seuranta ja mahdollisten keskeyttämisen tai lopettamisen syiden tarkastelu suhteessa asessoreiden koulutusohjelmaan käytettäviin resursseihin.

5.2 Tuomarikoulutusjärjestelmän rakenteen vaikutusten arviointi tuomioistuinten virkarakenteeseen

Tuomarikoulutusjärjestelmän tyypillisiä ensimmäisiä vaiheita ovat tuomioistuinharjoittelun suorittaminen, esittelijänä toimiminen sekä osan henkilöstöstä osalta asessoreiden koulutusohjelmaan osallistuminen. Tämän jälkeen tuomarin uralle suuntautuvat vaikuttavat hakeutuvan määräaikaisten tuomarin virkojen kautta kohti vakituista tuomarin virkaa. Tuomioistuinuran yhtenä etenemismahdollisuutena pidetään esihenkilötehtäviin ja tuomioistuimien päällikkövirkaan etenemistä. Tarkasteltaessa koulutusjärjestelmän rakenteista täydennyskoulutuksen merkitystä, voidaan todeta, että useat tuomioistuimien päälliköistä ovat toimineet erilaisissa kehittämis- ja kouluttamistehtävissä.

Tarkasteltaessa tuomarikoulutuksen uudistuksen vaikutusta tuomioistuimien virkarakenteeseen voidaan todeta, että tuomioistuinlain (673/2016) säätämisen *myötä tuomioistuimien virkarakenteeseen on muodostunut uusi virkatyyppi, tuomarikoulutettavien asessorien määräaikainen virka*. Selvitystyötä tehtäessä nousi useassa yhteydessä esiin esittelijöiden rooli sekä määrän vähentyminen asessorijärjestelmän myötä. Tuomioistuinviraston toimittaman tilaston mukaan (ks. taulukko 8) vuodesta 2017 vuoteen 2022 mennessä esittelijöiden henkilötyövuosien määrä on vähentynyt 312,1 htv:stä 263 htv:een, asessoreiden vuosittaisen henkilötyövuosien määrän ollessa hieman yli 40 htv:tä. *Esittelijöiden rooli ja tuomarikoulutusjärjestelmään sijoittuminen on yksi kehittämiskohteista, johon on hyvä kiinnittää huomiota*. Tuomioistuimet tarvitsevat osaavaa työvoimaa ja esittelijät jäävät tuomarikoulutusjärjestelmän näkökulmasta tuomioistuinharjoittelun ja asessoreiden koulutusohjelman välimaastoon, ryhmäksi, jolle ei ole erityistä erillistä koulutustarjontaa. Heidän on toki mahdollista hakeutua tuomarikoulutukseen, mutta työuran vaiheen huomioiden, *tulevaisuudessa olisi syytä pohtia, millaiset osaamisen kehittämisen keinot sekä koulutustarjonta palvelisivat parhaiten urallaan esittelijävaiheessa olevaa.*

Selvitystyön yhteydessä tarkasteltiin myös tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen vaikutusta virkahakuihin. Tuomioistuimien päälliköiden lausuntopalautteen perusteella tuomioistuimien esittelijät ovat edenneet asessoreiden virkoihin asessorijärjestelmän voimaan tulon jälkeen. Asessorijärjestelmä on siten tuomioistuimien päälliköiden mukaan parantanut esittelijöiden urakehitystä sekä saattanut vaikuttaa myös sitä kautta esittelijän tehtävän kiinnostavuuteen. Asessoreiden koulutusohjelmaan on tullut valituksi myös muita kuin tuomioistuinuralta tehtävään siirtyneitä. Siten uuteen koulutusvirkaan liittyvä tavoite tuomareiden uran avoimuuden lisäämisestä on toteutunut ainakin jollain tasolla.

Tarkasteltaessa asessoreiden hakeutumista tuomareiden virkaan, tuomarinvalintalautakunnan mukaan virkaa hakeneiden asessorien määrä on kasvanut viime vuosina. *Tarkastelun perusteena on ollut asessorinimike*. Tätä selittää ensimmäisten asessorien valmistuminen tuomarikoulutetuiksi vuoden 2020 aikana. Tuomarin virkaan valituiksi

tulleiden asessorien määrä on pysynyt kuitenkin suhteellisen vakaana vuosina 2021 ja 2022. Vakinaisiin tuomarin virkoihin hakeneita asessoreja on ollut 67 vuonna 2022 ja asessoreja on esitetty vakinaisiin tuomarin virkoihin vuonna 2022 seitsemän. Vuonna 2022 asessoreja on siten ollut viranhakijoista noin 7 prosenttia ja virkaan valituiksi tulleita asessoreja on ollut noin 6 prosenttia. Vastaavasti vuonna 2021 asessoreja on ollut viranhakijoista noin 1,5 prosenttia ja virkaan valituiksi tulleita asessoreja on ollut noin 4 prosenttia. Vuonna 2020 asessoreja on ollut viranhakijoista noin 0,6 prosenttia ja virkaan valituiksi tulleita asessoreja on ollut noin 0,9 prosenttia. Tuomarin virkaa hakeneiden ja tuomarin viran saaneiden asessorien prosenttiosuus kaikista hakijoista ja viran saaneista on ollut vastaavassa suhteessa. *Asessorinimike ei siten ole ollut ollut tilastollisesti merkittävä tekijä tuomarinviran haussa menestymisessä.* (ks. Liite 4.) Vakinaisiin tuomarin virkoihin hakeneiden asessorien ja viran saaneiden asessorien määrät eri vuosina on esitetty oheisessa taulukossa 17. *Tässä yhteydessä on kuitenkin huomioitava, että asessorinimike on voinut olla hakutilanteessa asessorilla, jonka koulutusohjelma on vielä kesken*. Tällä hetkellä ei ole tilastoa, josta tuomarikoulutettu-termillä saataisiin vastaavaa dataa. *Yleinen näkemys vaikuttaa kuitenkin olevan, että tuomarikoulutetut, asessoreiden koulutusohjelmasta valmistuneet henkilöt työllistyvät hyvin tuomarin virkoihin.*

Taulukko 17. Tuomarin virkaa hakeneiden ja saaneiden asessoreiden määrä suhteessa kaikkiin viranhakijoihin (lähde: Tuomarinvalintalautakunta 2023; tarkasteluperuste asessorinimike viranhaussa)

Vuosi	Asessori viran hakijana	Viran saaneita asessoreita	Kaikki viranhakijat	Kaikki viran saaneet
2019	ei ltk tiedossa	5	1 087	145
2020	8	1	1 298	110
2021	18	5	1 174	124
2022	67	7	1 021	125

Tarkasteltaessa tuomarikoulutusta suhteessa tuomioistuimien muiden henkilöstöryhmien koulutustarjontaan, on todettava, *että tuomioistuimien valtakunnallinen koulutustarjonta on painottunut merkittävällä tavalla tuomarikoulutukseen* ja tukee siten yhden henkilöstöryhmän osaamisen kehittymistä muiden henkilöstöryhmien tarjonnan ollessa vähäisempää. Siten *merkittäväksi kehittämiskohteeksi esitetään tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen suunnattujen resurssien (määrärahojen ja henkilöstöresurssien) kasvattamista,* jotta tuomioistuimien kaikilla työntekijöillä olisi mahdollisuus kehittää ammatillista osaamistaan sekä perus-, syventävän - ja erityisosaamisen osalta. Edellä mainittua

havaintoa tukee yksimielinen lausuntopalaute ja kyselyiden aineisto. Tuomioistuimien virkarakenteen osalta kansliahenkilöstön ja muiden henkilöstöryhmien vähäiset koulutusmahdollisuudet ovat omiaan lisäämään tyytymättömyyttä työnantajaa kohtaan, millä on vaikutusta henkilöstön veto- ja pitovoimatekijöihin. Tuomioistuimien henkilöstön lähtövaihtuvuudesta ei ole saatavilla kansallista dataa, mutta yleisesti on tiedossa, että kansliahenkilöstön osalta työpaikkavaihtuvuus on suurempaa kuin tuomareiden osalta. Yksi tiedossa olevista tyytymättömyyden syistä on palkkauksen ja tehtävien vaativuuden välinen epäsuhde. Myös tyytymättömyys oman osaamisen kehittämisen mahdollisuuksiin saattaa olla omiaan lisäämään lähtövaihtuvuutta, mikä kuormittaa entisestään tuomioistuimien hallintoa rekrytointeihin liittyvän työmäärän osalta.

6 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Tämän selvityksen tavoitteena on ollut tuottaa tietoa siitä, vastaako tuomioistuinlailla (673/2016) uudistettu tuomareiden koulutusjärjestelmä sille lakia säädettäessä asettuja tavoitteita sekä miten Tuomioistuinviraston perustaminen on vaikuttanut tuomioistuimien osaamisen kehittämisen kokonaisuuteen. Uudistuksen tavoitteet ovat vahvasti sidoksissa tuomioistuimien toimintaympäristöön liittyviin muutoksiin, niiden asettamiin oikeusturvan laatu- ja tehokkuusvaatimuksiin sekä ammatillisesti osaavan henkilöstön merkitykseen. Uudistuksen vaikutuksia tarkastelevan selvitystyön toimeksianto on ollut laaja. Tämän luvun yhteydessä on pyritty koostamaan selvitystyön yhteydessä esiin nousseiden havaintojen johtopäätöksiä ja kehittämisehdotuksia.

6.1 Yleistä selvityksen tavoitteista ja selvitystyössä käytetyn aineiston hyödyntämisestä

Tuomioistuinlain säätämiseen johtaneen hallituksen esityksen (HE 7/2016 vp.) yhteydessä määritellyt uudistuksen tavoitteet voidaan määritellä kolmen kokonaisuuden kautta. Tavoitteena on ollut tukea

1. *aiempaa systemaattisemman, tuomioistuimien koko henkilöstön osaamisen kehittymistä tukevan koulutusjärjestelmän sekä siihen liittyvien avoimempien rakenteiden kehittymistä;*

2. *tuomioistuinlaitoksen henkilöstön oikeudellista osaamista kehittävän ja paremmin henkilökohtaisiin tarpeisiin vastaavan koulutustarjonnan kustannustehokasta tuottamista*, jolla kyetään vastaamaan toimintaympäristön muutosten tuomioistuimille asettamiin oikeusturvan laatu- ja tehokkuusvaatimuksiin sekä

3. *riippumattomuutta edistävien koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvän rakenteiden kehittymistä tuomioistuimien, tuomarinkoulutuslautakunnan, tuomarinvalintalautakunnan, oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston välillä.*

On huomionarvoista, että tuomioistuinlain (673/2016) säätämisen jälkeen Euroopassa on tapahtunut merkittäviä muutoksia oikeusvaltiokehityksen heikentymisen suuntaan. Siten voidaan todeta, että riippumattoman tuomioistuinlaitoksen merkitys on korostunut entisestään viime vuosien aikana. Riippumattomuutta tukevat tuomioistuimien päällikkötuomariviroista sekä tuomariviroista vastaava tuomarinvalintalautakunta, tuomioistuimien koulutustoiminnan strategisista linjauksista sekä koulutuksellisista valintamenettelyistä vastaavan tuomarinkoulutuslautakunnan sekä tuomioistuinlaitoksen toimintaedellytyksistä ja kehittämisestä vastaavan Tuomioistuinviraston perustaminen.

Selvitystyön arvioinnin kohteena ovat toimeksiannossa edellytetyllä tavalla olleet erityisesti tuomioistuinlain ja Tuomioistuinviraston perustamisen vaikutukset tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän rakenteeseen sekä koulutustarjonnan kokonaisuuteen, mukaan lukien erityisosaamisen kehittäminen; tuomarikoulutuksen uudistuksen toimivuus, kustannusvaikutukset sekä vaikutukset tuomarin uran avoimuuteen ja tuomioistuimien virkarakenteeseen. Lisäksi arvioitiin koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvän työnjaon selkeyttä sekä eri organisaatioiden rooleja. Tehdyllä selvitystyöllä voidaan katsoa olevan liittymäkohtia myös oikeusministeriön käynnistämään Oikeusvaltion takeet ja oikeuslaitoksen kehittäminen -työryhmän selvitystyöhön (Oikeusministeriö, 2023).

Selvitystyön kohteena olleiden asiakokonaisuuksien vaikutusten arvioinnissa on hyödynnetty tilastotietoa, lausuntopalautetta, sidosryhmäkeskusteluita, tuomareiden erikoistumiseen liittyvän edustuksellisen paneelin näkemyksiä sekä Euroopan tuomarikoulutusverkoston jäsenille -, tuomioistuimien päälliköille -, tuomioistuimien henkilöstölle - ja asessoreiden koulutusohjelmasta valmistuneille suunnattujen kyselyiden tuloksia. Saatua aineistoa on arvioitu pääosin laadullisen tutkimuksen keinoin sekä verraten aineiston tuloksia aiempaan, Jennimari Huovisen selvitystyön (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9) tuloksiin mahdollisten muutosten havaitsemiseksi. Lisäksi selvitystyötä on ohjannut oikeusministeriön 14.6.2023 asettama ohjausryhmä (VN/17727/2022).

Tehdyn selvitystyön osalta on todettava kaksi seikkaa: 1) *kyseessä on selvitystyö, jossa merkittävässä roolissa on koulutusjärjestelmän vaikuttavuuden arviointi suhteessa tehtyihin uudistuksiin* sekä 2) tehty *selvitys on toinen tuomarikoulutuksen uudistamiseen sekä Tuomioistuinviraston perustamisen vaikutuksiin liittyvä selvitystyö.* Tarkasteltaessa tuomioistuinlain (673/2016) ja tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen vaikuttavuutta, voidaan todeta, että noin kuuden vuoden aikaraamissa tehty tarkastelu asettaa rajoituksia vaikutusten arvioinnille etenkin, kun organisaatiolla ei ole käytössä systemaattista, olemassa olevaa vaikuttavuuden arvioinnin viitekehystä. Vaikuttavuusarvioinnin malli on tunnistettu tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen strategiassa, mutta sen systemaattinen käyttöönotto puuttuu. Käytettävissä ei siten ole teoreettiseen viitekehykseen liittyvää seurantadataa. *Mikäli tuomioistuimien osaamisen kehittämisen kokonaisuutta ja siihen liittyviä rakenteita tarkasteltaisiin jatkossa, suosittelen vahvasti ottamaan*

käyttöön niin sanotun Kirkpatrickin mallin. Malli on yksi käytetyimmistä koulutuksen vaikuttavuuden arviointimallista. Edellä mainituista syistä johtuen selvitystyön yhteydessä on pyritty keräämään mahdollisimman laaja aineisto.

Selvityksen kohteena olleet osa-alueet liittyvät vahvasti toisiinsa. Siten eri osa-alueita ja niihin liittyviä tuomioistuinlain (673/2016) uudistuksen vaikutuksia käsiteltäessä tavoitteiden toteutumiseen liittyvää arviointia on jouduttu käsittelemään osin päällekkäin eri yhteyksissä. Lausuntopalautetta pyydettäessä ja sähköisiä kyselyitä laadittaessa on ollut tiedossa, että kukin kohderyhmä vastaa kyselyyn omista lähtökohdistaan. Lisäksi tuomioistuimille suunnattujen kyselyiden osalta on ollut tiedossa, että vapaaehtoisuuteen perustuviin kyselyihin vastaajien määrä saattaa vaihdella merkittävästi sekä henkilöstöryhmittäin että vastaajien intressien mukaisesti. Kyselyihin vastanneet ovat jakautuneet kuitenkin varsin onnistuneesti sekä tuomioistuimittain, henkilöstöryhmittäin että näkemyksiensä osalta. Nostan näkemysten merkityksen esille tässä siksi, että eri kyselyiden vastaukset ovat jakautuneet varsin yhdenmukaisesti tulosten osalta. Lisäksi laadullisesti tarkasteluna aineistosta löytyy hyvin ”puolesta ja vastaan -argumentaatiota”, mikä on omiaan edesauttamaan selvitystyön yhteydessä tehtävää arviointia mahdollisista kehittämiskohteista.

Selvitystyön yhteydessä saatuun aineistoon on syytä olla tyytyväinen. Kyselyistä tuomioistuimien päälliköiden kysely toimitettiin heidän työsähköposteihinsa ja tuomioistuimien henkilöstölle suunnattu kysely lähetettiin tuomioistuimien virastoposteihin eteenpäin jaettavaksi. Virastopostien osalta ei voida sanoa, miten pyyntöön jakaa kysely on suhtauduttu ja miten jakelu on hoidettu. Vastaavasti Euroopan tuomarikoulutusverkoston jäsenille toimitettu kysely toimitettiin organisaatioiden ilmoittamiin yleisiin sähköposteihin. Tuomarikoulutettujen asessoreiden osalta kyselyiden jakelun hoiti tuomarinkoulutuslautakunta. Verrattaessa saatujen vastausten määrää aiemmin tehtyyn Huovisen selvitykseen (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9), kyselyiden vastausprosentti on suunnilleen samankaltainen. Tuomioistuimien päälliköistä kyselyyn vastasi noin 68 %, asessorien koulutusohjelmasta valmistuneista vastasi 50 % ja tuomioistuimien henkilöstöstä noin 5,5 %. Kansainväliseen kyselyyn vastasi 19 % kyselyn saaneista organisaatioista. Vastaavaa kyselyä tuomioistuimien henkilöstölle ja Euroopan tuomarikoulutusverkoston jäsenille ei ole tehty aiemmin. Vaikka tuomioistuimien henkilöstön vastausprosentti oli suhteellisen matala, kyselyyn vastanneet edustivat hyvin eri tuomioistuinlinjoja sekä pääasiallisia henkilöstöryhmiä.

Aineiston keruu ja vastaajien jakauma on kuvattu tarkemmin luvussa 1.4 ja kerätty aineisto on pääosin nähtävissä liitemateriaalissa. Edellä kuvatun aineiston laajuus lausuntopalautteen osalta on ollut 72 word-muotoista sivua ja kyselyiden vastausten osalta 177 word-muotoista sivua. Lisäksi käytössä on ollut useita tilastoaineistoja, joiden pääkohdat on poimittu selvitysraporttiin kunkin asiakokonaisuuden yhteyteen. Muita aineistolähteitä

ovat olleet muun muassa Tuomioistuinviraston ja tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa käydyt keskustelut, tuomareiden erikoistumista koskeva paneeli sekä oikeuslaitoksen tilaa koskevat viimeaikaiset selvitykset ja arviomuistiot. Kaikkea palautetta ei ole ollut tarkoituksenmukaista esittää selvityksessä, vaan selvityksessä on nostettu esiin kutakin käsiteltävää asiakokonaisuutta koskevat pääasialliset havainnot. Erityistä huomiota on kiinnitetty usein toistuviin vastauksiin, toisistaan poikkeaviin näkökulmiin sekä eri henkilöstöryhmien vastausten välisiin eroihin tai yhtäläisyyksiin.

Selvityksen tarkoituksena ei ole ollut korostaa nykyisen järjestelmän puutteita tai ongelmia, vaan pyrkiä arvioimaan annetun selvitystehtävän edellyttämiä asiakokonaisuuksia sekä Huovisen (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9) selvityksessä esitettyihin kehittämiskohteisiin liittyvää kehityskulkua. Tuomioistuinlain (67372016) vaikutusten arvioinnissa ja tämän selvitystyön arvioinnin kohteena olleiden asioiden osalta on todettava, että *selvityksen yhteydessä on pyritty muodostamaan aineiston ja käytyjen keskusteluiden perusteella muodostuva tilannekuva, mahdollinen kehityksen suunta sekä havaitut kehittämiskohteet.* Mahdollinen *kehittämiskohteisiin reagointi sekä uudistamistarpeiden edistäminen on arvioitava yhteistyössä tuomioistuinlaitoksen kehittämisestä, koulutustoiminnasta sekä henkilövalinnoista vastaavien toimijoiden kanssa.* Esiin nostetut kehittämiskohteet ovat laadullisesti ja laajuudeltaan hyvin erilaisia keskenään. Siten niiden *edistäminen on mahdollista toteuttaa osin tuomioistuimien strategiseen ja operatiiviseen toimintaan sekä vuosisuunnitteluun liittyvässä normaalitoiminnassa*. Kehittämiskohteiden kokonaisuuden arvioinnin yhteydessä on hyvä tehdä myös *aikataulusuunnitelma ja toimenpidemäärittely* tehtyjen muutosten vaikutusten seurannan näkökulmasta. Tässä yhteydessä koulutusjärjestelmää koskevien kehittämisehdotusten edistäminen olisi hyvä integroida teoreettiseen vaikutusten arvioinnin viitekehykseen.

6.2 Tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuus ja vaikutukset sekä Tuomioistuinviraston vaikutus tuomareiden koulutukseen

Tuomioistuinlain (673/2016) tavoitteena oli kehittää tuomareiden ja tuomioistuimien muun henkilöstön koulutusta aiempaa suunnitelmallisemmaksi ja tavoitteellisemmaksi. Tehtävää edistämään perustettiin tuomarienemmistöinen tuomarinkoulutuslautakunta ja Tuomioistuinvirasto. Tuomioistuinviraston perustamiseen liittyvinä tavoitteina oli muun muassa edistää tuomioistuinlaitoksen toiminnan kehittämistä sekä tuomioistuimien osaamisen kehittämistä. Tavoitteena oli, että Tuomioistuinvirasto voisi keskusviraston roolissa osallistua oikeusministeriötä laajemmin tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen yhteistyössä tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa. Tuomioistuinlaitoksen

osaamisen kehittämiseen liittyvien valtakunnallisten resurssien voidaankin katsoa kasvaneen jonkin verran tuomioistuinlain (673/2016) säätämisen myötä. Resursointi liittyy tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämiseen ohjaamaan henkilöstö- ja määrärahakehitykseen, joita on eritelty tarkemmin luvuissa 3.1 ja 6.6. Vaikka saatu lausuntopalaute sekä tehtyjen kyselyiden tulokset nostavat esiin *tuomioistuimien koulutustarjonnan edelleen kehittämisen tarpeen, on todettava, että lainkäytön laadun ja kansalaisten oikeusturvan näkökulmasta on positiivista, että tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston perustamisen jälkeen tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen on kyetty kiinnittämään aiempaa enemmän huomioita.*

Selvitystyön johtopäätöksenä voidaan todeta, että tarkasteltaessa *tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia sekä Tuomioistuinviraston vaikutusta tuomareiden koulutukseen kokonaisuutena, tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen ja valtakunnallisen koulutusjärjestelmän rakenteiden kehittymiseen liittyvät tavoitteet ovat toteutuneet vähintäänkin tyydyttävällä tavalla*. Olennainen havainto on, että *tuomioistuimien osaamisen kehittämisestä strategisesti ja operatiivisesti vastuussa olevilla tahoilla, Tuomioistuinvirastolla ja tuomarinkoulutuslautakunnalla, on yhteinen tahtotila systematisoida ja kehittää toimintaa sekä sen edellyttämää resursointia.* Esimerkkinä edellä mainittujen asioiden kehityksestä, on viimeisen kahden vuoden aikana rakennettu uusi osaamisen kehittämistä, koulutustarjontaa sekä rekrytointimenettelyitä strategisemmalla tasolla tarkasteleva työskentelymalli: kolme pysyvää työryhmää, jotka ovat koulutussuunnittelutyöryhmä, valintamenettelytyöryhmä sekä ohjetyöryhmä. Koulutussuunnittelutyöryhmä rakentuu viidestä erillisestä asiantuntijaryhmästä, joiden tehtävänä on tarkastella 1) yleisiä tuomarin taitoja ja läpileikkaavia teemoja, 2) rikosoikeutta (ja yleisten tuomioistuimien yleisten prosessioikeutta), 3) siviiliasioita, 4) hallinto-oikeudellisia asioita sekä 5) johtamista, esihenkilö- ja hallintotyötä. Edeltävän kaltaiset rakenteelliset ratkaisut ovat omiaan tukemaan systemaattisemman osaamisen johtamisen ja kehittämisen toimintakulttuurin syntymistä sekä tuomioistuimien, tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston yhteisen näkemyksen muodostumista. Tarkasteltaessa tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän kokonaisuutta sekä siihen liittyviä strategisia päätöksenteon prosesseja, voidaan todeta, että Tuomioistuinvirasto vastaa tuomioistuimien tulosohjausprosessista sekä tuomioistuimien toimintaan käytettävien määrärahojen kohdentamisesta. Tuomarinkoulutuslautakunta on tähän saakka esitellyt vuosittaisen koulutussuunnitelman Tuomioistuinviraston johtokunnalle johtokunnan kokouksessa. Tältä osin voidaan todeta, että vuosittaisesta koulutusbudjetista päättäminen on ollut melko tekninen prosessi. Jotta Tuomioistuinviraston johtokunta kykenisi paremmin arvioimaan tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen tarpeisiin liittyvää määrärahatarvetta, selvityksen *kehittämisehdotuksena todetaan, että Tuomioistuinviraston johtokunnan ja tuomarinkoulutuslautakunnan tulisi integroida päätöksenteon prosessejaan ja laatia yhteiseen päätöksentekoon liittyvä vuosisuunnittelun malli.*

Tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston lakisääteisenä tehtävänä on suunnitella ja toteuttaa tuomioistuinlaitoksen valtakunnallinen koulutustarjonta. Operatiivisella tasolla, yksittäisten koulutusteemojen suunnitteluryhmissä koulutuksen kohderyhmien eli eri henkilöstöryhmien edustajat on huomioitu, mutta strategisesta päätöksenteosta, kuten tuomarinkoulutuslautakunnan kokoonpanosta tuomioistuimien muiden henkilöstöryhmien kuin päällikkötuomareiden ja tuomareiden edustus puuttuu. Asialla saattaa olla heijastevaikutuksia linjattaessa tuomioistuimien valtakunnallisesta koulutustarjonnasta ja sen kohdentumisesta eri henkilöstöryhmille. Koulutustarjonta on kohdentunut useiden vuosien ajan merkittävästi enemmän tuomareille kuin muille henkilöstöryhmille. Tämä on osin ymmärrettävää, otettaessa huomioon tuomareiden rooli tuomioistuimissa, mutta samanaikaisesti on todettava, että tuomioistuinlaitos on kokonaisuus, jossa jokaisella henkilöllä on tehtäväkenttä, joka edellyttää jatkuvaa ammatillisen osaamisen ylläpitoa. Selvitystyön ehdotuksena on, että tuomioistuimien muiden henkilöstöryhmien osallistumista strategisen tason päätöksentekoon lisätään joko *tuomarinkoulutuslautakunnan jäsenten lukumäärää lisäämällä 1 jäsenellä (ja varajäsenellä), perustamalla oma alatyöryhmä tuomioistuimien muiden henkilöstöryhmien osaamisen kehittämistä koskevan vuosisuunnittelun tueksi tuomarinkoulutuslautakunnan perustaman koulutussuunnitteluryhmän viiden muuan alatyöryhmän rinnalle tai huomioimalla asia esimerkiksi valtakunnallisen osaamisen kehittämisen verkoston kautta.* Mikäli tuomarinkoulutuslautakunnan jäsenten määrän lisäämiseen päädyttäisiin, se edellyttäisi *muutosta tuomioistuinlain (673/2016) 21. lukuun sen kolmanteen pykälään, joka koskee tuomarinkoulutuslautakunnan jäsenten nimeämistä*. Tuomioistuinviraston johtokunnan osalta vastaava edustuksellisuus on huomioitu.

Arvioitaessa Tuomioistuinviraston perustamisen vaikutusta tuomareiden ja tuomioistuimien koko henkilöstön koulutustarjontaan, vaikutukset kohdistuvat erityisesti yhteistyöhön tuomarinkoulutus- ja valintalautakunnan kanssa, kehittämisosaston yhteydessä toimivan osaamisen kehittämisen tiimin työpanokseen (noin 1–2 htv:n henkilöstöresursoinnin lisäys vuodesta 2017 alkaen) sekä määrärahakehitykseen, joka on mahdollistanut noin 10–20 koulutuspäivän laajuiseen vuosittaisen koulutusmäärän kasvun viraston toiminnasta alkaen.

Edellä mainitut johtopäätökset ja kehittämisehdotukset on tiivistetty taulukkoon 18, jossa kehityksen suuntaa on verrattu myös aiemman selvitystyön havaintoihin. Yhteenvetona voidaan todeta, että tuomioistuinlain (673/2016) tavoitteet tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen vaikutusten sekä Tuomioistuinviraston perustamisen vaikutusten osalta on saavutettu vähintään tyydyttävällä tasolla. Tätä tukee pääosa saaduista lausunnoista ja kyselyiden palautteista. On kuitenkin huomioitava, että tuomioistuinlaitoksen resursointiin liittyvät haasteet vaikuttavat myös kansallisen koulutusjärjestelmän organisointiin ja tuomioistuimien osaamisen kehittämisen kokonaisuuteen.

Taulukko 18. Tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen ja Tuomioistuinviraston vaikutus

Selvityksen kohde 2023	Jennimari Huovisen selvitystyössä todettu asiasta (mikäli on käsitelty)	Kehityksen suunta edeltävän selvitystyön jälkeen ja vuoden 2023 selvitystyön tulokset
Tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuus ja vaikutukset sekä Tuomioistuinviraston vaikutus tuomareiden koulutukseen	Tuomareiden osaamisen kehittäminen on tuomioistuinlain (673/2016) myötä noussut uudella tavalla osaksi tuomioistuinten arjen työtä. Tuomarinkoulutuslautakunnan perustaminen on lisännyt hallinonalan eri toimijoiden välistä vuoropuhelua. Asessorijärjestelmän luominen on ollut oikea askel kohti suunnitelmallisempaa tuomarikoulutusta, mutta vaikutukset tuomarin uran avoimuudelle eivät vielä ole olleet merkittäviä. Tuomioistuinlain (673/2016) tavoitteet koulutuksen suunnitelmallisuuden ja pitkäjänteisyyden lisäämisestä toteutuvat varsin hyvin. Kehitettävää on kuitenkin edelleen. Tuomioistuinviraston perustaminen sekä mahdollinen osaamisen kehittämisen kokonaisuuden lisäresursointia pidetään olennaisena lainkäytön laadun ja oikeusturvan tehokkaasta toteutumisesta huolehtimiseksi. Selvitystyötä tehtäessä Tuomioistuinvirasto oli ollut olemassa alle vuoden. Sen perustamisen vaikutuksia koulutusjärjestelmälle on ollut vaikea määritellä. Palautteen perusteella sen rooli koulutustoiminnassa vaikuttaisi olevan jo jonkin verran oikeusministeriötä vahvempi. Tuomioistuinviraston ja tuomarinkoulutuslautakunnan yhteistyön todettiin olevan vasta muotoutumassa.	Johtopäätökset: Tuomioistuinlain (673/20169) tavoitteet tuomioistuimien osaamisen kehittämisen sekä valtakunnallisen koulutusjärjestelmän rakenteiden kehittymisen osalta ovat toteutuneet vähintään tyydyttävällä tavalla. Tuomioistuimien osaamisen kehittämisestä strategisesti ja operatiivisesti vastuussa olevilla tahoilla, Tuomioistuinvirastolla ja tuomarinkoulutuslautakunnalla, on yhteinen tahtotila systematisoida ja kehittää toimintaa sekä sen edellyttämää resursointia. Yhteistyön muodot ja eri organisaatioiden roolit ovat vakiintuneet. Osaamisen kehittämisen tiimin työpanos sekä käytettävissä oleva määräraha on kasvanut Tuomioistuinviraston aikana. Lisäksi on nähtävissä noin 10–20 koulutuspäivän vuosittainen määrällinen kasvu Tuomioistuinviraston toiminnasta alkaen. Kehittämisehdotukset: Tuomarinkoulutuslautakunnan strategisen tason pä ätöksentekoon tulisi integroida vahvemmin Tuomioistuinviraston johtokunta osana tuomioistuinlaitoksen tulosohjausta ja tuomioistuimien määrärahojen kohdentamista. Tuomarinkoulutuslautakunnan jäsenistössä ja strategisessa päätöksenteossa tulisi vahvemmin huomioida kaikkien henkilöstöryhmien edustajat. Ehdotus: Tuomioistuimien muiden henkilöstöryhmien osallistumista strategisen tason päätöksentekoon lisätään joko *tuomarinkoulutuslautakunnan jäsenten lukumäärää lisäämällä 1 jäsenellä (ja varajäsenellä), perustamalla oma alatyöryhmä tuomioistuimien muiden henkilöstöryhmien osaamisen kehittämistä koskevan vuosisuunnittelun tueksi tuomarinkoulutuslautakunnan perustaman koulutussuunnitteluryhmän viiden muuan alatyöryhmän rinnalle tai huomioimalla asia esimerkiksi perustettavan valtakunnallisen osaamisen kehittämisen verkoston kautta.*

6.3 Tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän rakenne

Tuomioistuinlaitoksen *osaamisen kehittämisen ja koulutusjärjestelmän rakenteet jakautuvat kolmeen tasoon*:

1. tuomioistuimissa tapahtuvaan perehdytykseen ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen muun muassa tutoroinnin, virastokohtaisten koulutusten ja työssä oppimisen keinoin,

2. alueellisesti tapahtuvaan osaamisen kehittämiseen sekä koulutuksellisesti että esimerkiksi alueellisten kehittämis- ja laatuhankkeiden avulla ja

3. valtakunnalliseen osaamisen kehittämiseen, joka rakentuu pääasiallisesti tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston toteuttamasta koulutustarjonnasta sekä valtakunnallisesta kehittämis- ja laatutyöstä.

Edeltävien tasojen lisäksi valtakunnallista tarjontaa täydennetään kansainvälisiin koulutuksiin ja verkostoihin osallistumalla. Koulutusjärjestelmän rakenteita voidaan tarkastella myös urapolkujen näkökulmasta. Tuomareiden osalta tuomioistuinlain (673/2016) säätämisen myötä urapolkua tukevat rakenteet paranivat tuomioistuinharjoittelun jälkeen sijoittuvan asessorien koulutusohjelman ja sitä seuraavan täydennyskoulutuksen myötä. Vastaavaa urapolkumallia ei ole tuomioistuimien muilla henkilöstöryhmillä. *Tuomioistuimet ovat kuitenkin työnantajavirastoja, joilla on lakisääteinen vastuu perehdyttää ja pitää huolta oman henkilöstönsä osaamisesta ja työkyvystä uran jokaisessa vaiheessa*. Vastaavasti jokaisella työntekijällä on velvollisuus huolehtia oman ammatillisen osaamisensa ylläpidosta.

Selvityksen perusteella voidaan todeta, että tuomareille sekä tuomioistuimien muulle henkilöstölle suunnatun koulutustoiminnan ja -tarjonnan rakenteet ovat vakiintuneet, vaikkakin niihin liittyy haasteita koulutuksen kohdentumisen osalta. Vuosittainen koulutustarjonnan määrä sekä koulutusbudjetti ovat pysyneet suhteellisen samankaltaisena useiden vuosien ajan, mutta Tuomioistuinviraston perustamisen jälkeen nähtävissä on ollut lievää määrällistä kasvua. Selvitystyön yhteydessä on käyty läpi tuomioistuimien valtakunnalliseen koulutustarjontaan liittyvät koulutussuunnitelmat vuosilta 2020–2023. Koulutussuunnitelma julkaistaan vuosittain ja sitä on mahdollista hyödyntää henkilökohtaista osaamisen kehittymisen suunnitelmaa laadittaessa.

Vuosittaisissa koulutussuunnitelmissa kaksi asiakokonaisuutta kiinnittää erityisen huomion: 1) käytettävissä olevasta vuosittaisesta valtakunnallisesta koulutustarjonnasta merkittävä osa ohjautuu yhden henkilöstöryhmän, tuomareiden koulutuksen järjestämiseen. Koulutustarjonnan ja siten myös budjetin jakoperusteena ei ole käytetty tuomioistuimien

eri henkilöstöryhmien henkilömääräperustetta, vaan koulutustarjonnassa on tehty tietoinen päätös resursoida ja painottaa tuomarikoulutusta. Selvityksen yhteydessä onkin noussut esille kysymys, *tulisiko tuomioistuimien muiden henkilöstöryhmien koulutukseen panostaa enemmän.* 2) *Tuomioistuimissa käsiteltävien asiaryhmien runsauden vuoksi koulutustarjontaa ei määräraha- ja henkilöstövoimavarasyistä pystytä järjestämään kaikista asiaryhmistä joka vuosi*. Tämä *vaikeuttaa myös koulutustarjonnan rakentamista perus-, syventävää- ja erityisosaamista kehittävien koulutuspolkujen osalta*. Erityisesti erityisosaamisen kehittymistä tukeva koulutustarjonta on erittäin vähäistä. Tarkasteltaessa erityisosaamisen kehittämiseen liittyviä tarpeita, sekä tuomioistuimien kanssa käydyssä asiantuntijapaneelissa että lausuntojen ja kyselyiden tuloksissa on tunnistettu yksimielisesti tuomareiden erikoistumisesta saatavat hyödyt työn tehokkuuden ja lainkäytön laadun näkökulmasta. Erityisosaamisen kehittyminen tapahtuu ennen kaikkea työssä oppien, mutta sitä voidaan tukea koulutuksellisesti. Tällöin erityisosaamista tukevaa koulutustarjontaa tulisi olla riittävästi sekä koulutussisältöjen osalta että riittävän tiheästi toteutettuna. Tiukan määrärahatilanteen vuoksi, osaamisen kehittämisen keinovalikoimaa olisi erittäin tärkeää laajentaa myös muuhun, kuin koulutustarjonnan järjestämiseen. Nähtävissä on, että verkostomainen toiminta on laajenemassa, mutta yleisesti ottaen henkilöstön osaamisen kehittymistä tukeva keinovalikoima on paljon laajempi, kuin mitä nyt on käytössä (ks. luku 7). Lisäksi voisi olla hyvä harkita laajemminkin työnohjauksen käyttömahdollisuutta tuomioistuimien työn luonteen vuoksi.

Selvityksen perusteella tuomioistuimien *valtakunnallista koulutustarjontaa pidetään pääosin laadukkaana ja sisällöllisesti tarpeisiin vastaavana, vaikka koulutusmäärään liittyvät rajoitteet aiheuttavat ajoittain haasteita riittävän koulutuksen tuottamiseksi. Myös uudistamistarpeita esitettiin.* Tuomioistuimien päälliköiden ja henkilöstön esittämät, tuomioistuimien koulutustarjonnan kehittämiskohteet on kiteytetty oheiseen taulukkoon (taulukko 19). *Tarve osaamisen kehittämisen integroimiseksi osaksi tuomioistuimien toimintaa on tunnistettu.* Henkilökohtaisia osaamisen kehittämisen suunnitelmia pidettiin tärkeänä, samoin kuin monipuolisempaa koulutustarjontaa. Erityistä tarvetta koettiin koulutuspolkujen myötä tapahtuvalle erityisosaamisen kehittämisen mahdollisuudelle, unohtamatta peruskoulutuksen tarvetta. ICT-taitojen kehittämistä pidettiin tärkeänä kaikkien henkilöstöryhmien osalta. Uusina koulutusta koskevana rakenteina esitettiin muun muassa mentoroinnin laajentamista. Koulutusten rakennetta ja toteuttamistapoja pohdittaessa tarvetta nähtiin myös uudenlaiselle etä-, läsnä- ja hybriditoteutusten mallille. Epäkohdaksi määriteltiin tuomioistuimien sisäisten koulutusmäärärahojen vähyys sekä valtakunnallinen ilmoittautumismenettely sekä koulutuksiin pääsyn esteet.

Taulukko 19. Yhteenveto tuomioistuimien johdon ja henkilöstön näkemyksistä tärkeimmästä tuomioistuimien henkilöstön koulutustarjonnan kehittämiskohteesta

Tuomioistuimien johdon näkemysten kiteytys (vastausten määrä 14)	Tuomioistuimien henkilöstön näkemysten kiteytys (vastausten määrä 86)
Henkilökohtaisten osaamisen kehittämisen suunnitelmien (HOKS) hyödyntäminen ja integroiminen valtakunnalliseen osaamisen kehittämisen tarpeiden arviointiin: HOKS voi antaa paremman näkymän myös olemassa olevaan osaamiseen, ei pelkästään osaamistarpeisiin. Kehittämiskohteeksi mainittiin myös sekä tuomioistuinharjoitteluun että asessorikauteen liittyvien työtehtävien sisältöjen valtakunnallinen yhtenäistäminen.	Osaamisen kehittämistä toivotaan saumattomaksi osaksi tuomioistuimien toimintaa (mm. kehityskeskustelut ja HOKS kaikille). Koulutusten suunnittelussa toivotaan enemmän vuoropuhelua tuomioistuimien henkilöstön kanssa.
Koulutustarpeet: Toive laajemmasta peruskoulutuksesta suuremmalle kohderyhmälle. Tarve syventävälle ja erikoistavalle koulutukselle (esimerkiksi konkurssien takaisinsaanti-kysymykset). Oikeudenkäyntien johtamiskoulutuksen / prosessuaalisen koulutuksen sekä tuomioistuimien esihenkilöille suunnatun koulutustarjonnan lisääminen.	Koulutustarpeet: Toive monipuolisemmasta ja ajantasaisemmasta koulutustarjonnasta. Tarve riittävän laajalle peruskoulutukselle. Erityisesti huomiota kiinnitetty syventävien koulutusohjelmien ja erikoistumista tukevan koulutustarjonnan lisäämiseen. Verrattu muun muassa syyttäjien erikoistumiseen. Koulutustarjonnan uudistuminen: huomio siihen, ettei sama koulutus toistuisi vuodesta toiseen tai tarkka erittely, mikä koulutuksen sisällössä on muuttunut.
Koulutusten toteutustapa: Virastojen ja TIVin tulisi yhdessä pohtia, mikä on uusi normaali etä-, läsnäolo- ja hybridikoulutuksessa ja onko verkkokoulutuksen lisääminen keino lisätä koulutusta.	Koulutusten toteutustapa: Tarve strategiselle pohdinnalle läsnä-, etä- ja hybridikoulutusten suhteesta sekä verkkokoulutustarjonnasta. Etäyhteyksillä osallistumisen mahdollisuus ja joustavat koulutusajat korostuvat. Lisää koulutuksia toivotaan myös maakuntiin, jotta matkustusrasitus ei kohdentuisi pelkästään muualla kuin pk-seudulla työskenteleville.

Tuomioistuimien johdon näkemysten kiteytys (vastausten määrä 14)	Tuomioistuimien henkilöstön näkemysten kiteytys (vastausten määrä 86)
ICT-taitojen kehittäminen sekä tietosuojakysymykset koskevat kaikkia henkilöstöryhmiä.	ICT-taitojen kehittäminen: Koskee kaikkia henkilöstöryhmä. Olennaista oikea-aikainen koulutus suhteessa uusien tietojärjestelmien käyttöönottoon
Henkilöstöryhmien osalta avustavan henkilökunnan (virastomestarit, haastemiehet, lainkäyttösihteerit ja käräjäsihteerit) koulutusta tulisi lisätä.	Henkilöstöryhmänä erityisesti kansliahenkilöstön, haastemiesten ja hallintotehtäviä hoitavien koulutustarjonnan kehittäminen nousee esiin. Lisää koulutusta toivottiin myös hallinto- ja erityistuomioistuimille.
Uudet koulutusteemat: Mentorointijärjestelmä aloitteleville tuomareille. Kielikoulutuksen lisääminen (lakienglanti) Esineoikeudellinen koulutusohjelma	Uudet koulutusteemat: Koulutusta toivotaan myös niin sanotuista työelämätaidoista, kuten työssäjaksamisesta, tiedonhausta ja englannista sekä johtamisosaamisesta.
Epäkohtia: Tuomioistuimet tarvitsevat lisämäärärahoja sisäisen koulutuksen organisoimiseksi.	Epäkohtia: Ilmoittautumismenettely: tieto koulutuksista tarvitaan riittävän ajoissa. Koulutuksiin pääsy: osallistujapaikat eivät riitä, osaan peruskoulutuksista on vuosien jono, tuomioistuimen päällikkö karsii osallistujia, koulutuksesta virastoille syntyvät matkakustannukset vaikuttavat osallistumisen mahdollisuuksiin Työmäärä: liian suuri työmäärä estää koulutuksiin osallistumiseen.

Tuomioistuimien henkilöstön ja tuomareiden koulutuksen kehittämiskohteeksi voidaan todeta koulutustarjonnan suuntaamisen uran ja osaamisen eri tarpeisiin vastaavan perus-, syventävään - ja erityisosaamista lisäävän koulutustarjonnan osalta. Edellä mainittu jaottelu eri tasoiseen koulutukseen ollut nähtävissä valtakunnallisissa koulutussuunnitelmissa jo useiden vuosien ajan, mutta tuomioistuimien eri tuomioistuinlinjojen tarpeet huomioiden on todettava, että *koulutustarjontaa tulisi laajentaa merkittävästi, jotta vastaavia kolmitasoisia polkuja kyettäisiin toteuttamaan. Kyse on siis ennen kaikkea resursoinnista.* Erityisen hyvin kohdennettuna koulutuskokonaisuutena pidettiin asessoreille järjestettävää koulutusta. Koulutus herättää kiinnostusta myös muiden kuin asessoreiden toimesta

ja käynnissä on ollut keskustelu sen hyödyntämisestä laajemmin. Asiaan liittyy kuitenkin monitasoisia kysymyksiä asessoreiden koulutusjärjestelmään ja tuomarikoulutettavien rooliin liittyen.

Tarkasteltaessa tuomioistuimien koulutustoimintaan liittyvien rakenteiden kehittymistä, voidaan todeta, että tietoisuus ja pyrkimys asian edistämiseksi on olemassa. Osaamisen kehittämisen ajattelu on painottunut vahvasti koulutukselliseen toimintaan. *Kehittämisehdotuksena esitetään, että tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen rakenteita tarkasteltaisiin laajemman viitekehyksen läpi.* Esimerkkejä viitekehyksistä on annettu luvussa 7. Tuomareiden koulutusjärjestelmään liittyvät rakenteet tuomioistuinharjoittelusta täydennyskoulutukseen ovat olemassa, mutta vastaava systematiikka puuttuu tuomioistuimien muilta henkilöstöryhmiltä. Tuomioistuimien vaativan työtilanteen huomioiden, kokemus oman osaamisen riittävyydestä on merkittävä työkykyä - ja hyvinvointia lisäävä asia.

Oman osaamisen arviointi sekä mahdollisten osaamisen kehittämisen tarpeiden tunnistaminen ovat osa normaalia esihenkilöiden ja alaisten välistä kehityskeskusteluprosessia. *Valtakunnallisesti tarkasteltuna olisi tärkeää, että tuomioistuimien henkilöstön osaamistarpeet saataisiin jonkinlaista hr-tietojärjestelmää hyödyntäen kootusti esille.* Tätä tarvetta voisi palvella esimerkiksi valtion Osaava-tietojärjestelmä. Jotta tulevaisuudessa kyettäisiin rakentamaan entistä laadukkaampia koulutuspolkuja, tarve tuomioistuimien systemaattiselle hr-datalle on nähtävissä. Tietoisuus lähes 3 500 henkilön *osaamistarpeiden jakautumisesta edesauttaisi strategisen tason osaamisen kehittämisen linjauksia koskevaa päätöksentekoa.* Tuomioistuimien ja tuomareiden koulutuksen rakenteita koskeva yhteenveto ja kehittämiskohteet on kiteytetty alla olevaan taulukkoon (Taulukko 20).

Taulukko 20. Tuomioistuimien ja tuomareiden koulutuksen rakenteen kehittyminen

Selvityksen kohde 2023	Jennimari Huovisen selvitystyössä todettu asiasta (mikäli on käsitelty)	Kehityksen suunta edeltävän selvitystyön jälkeen ja vuoden 2023 selvitystyön tulokset
Tuomareiden koulutuksen rakenne kokonaisuutena, mukaan lukien erityisosaamisen kehittäminen	Koulutusjärjestelmän kokonaisuus on johdonmukainen ja selkeä. Suunnitelmallisuus on lisääntynyt uusien toimijoiden perustamisen myötä. Itsenäiseen tuomarinkoulutuslautakuntaan perustuva rakenne on toimiva, mutta edellyttää koulutuksesta vastaavien toimijoiden roolien ja yhteistyön selkiyttämistä. Tuomarin urapolku tuomioistuimessa on selkeä ja sitä tukevat tehdyt koulutukselliset uudistukset. Koulutus on pääosin laadukasta ja vastaa sisällöltään tarpeita. (erityisosaamista ei ole tarkasteltu tässä yhteydessä) Henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitteluun olisi hyödyllistä panostaa kaikissa henkilöstöryhmissä. Tuomioistuinharjoittelu on rekrytointikanava ja työnantajakuvan kohottamisen vuoksi sen sisältöä voisi olla perusteltua arvioida kokonaisvaltaisesti. Myös kouluttajia, tutoreita ja perehdyttäjiä tulisi kouluttaa; tehtävien luonne edellyttää riittävää ohjausta niihin.	Johtopäätökset: Tuomareille sekä tuomioistuimien muulle henkilöstölle suunnatun koulutusjärjestelmän rakenteet ovat vakiintuneet. Tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston yhteistyön muodot ovat selkiytyneet ja strategiseen sekä operatiiviseen toimintaan liittyvät prosessit on määritelty. Tuomarin urapolku tuomioistuimessa on selkeä ja sitä tukevat tehdyt koulutukselliset uudistukset avoimuutta estämättä. Käytettävissä olevasta vuosittaisesta valtakunnallisesta koulutusbudjetista suurin osa ohjautuu yhden henkilöstöryhmän, tuomareiden koulutuksen järjestämiseen. Koulutusbudjetti on riittämätön kolmiportaisten, erikoistumista tukevien koulutuspolkujen rakentamiseksi. Valtakunnallista koulutustarjontaa pidetään pääosin laadukkaana ja sisällöllisesti tarpeisiin vastaavana, mutta myös kehittämiskohteita on tunnistettu. Osaamisen kehittämisen ajattelu on painottunut vahvasti koulutukselliseen toimintaan. Kehittämiskohteet: Kehittämiskohteeksi voidaan todeta koulutustarjonnan suuntaamisen uran ja osaamisen eri tarpeisiin vastaavan perus-, syventävään - ja erityisosaamista lisäävän koulutustarjonnan osalta. Tarjontaa tulisi laajentaa merkittävästi, mikäli vastaava kolmitasoinen malli kyettäisiin toteuttamaan. Jotta erikoistumista tukeva koulutusmalli kyettäisiin toteuttamaan, se edellyttäisi lisäresursointia sekä henkilöstövoimavarojen että määrärahojen muodossa. Koulutustarjonnan tulee kohdentua tasapuolisemmin eri henkilöstöryhmille. Tarve valtakunnallisesti kerättävälle hr-datalle on olemassa tehtäessä strategisen tason linjauksia vuosittaisesta koulutustarjonnasta, joka koskee 3500 ihmisen osaamisen kehittämistä. Kehittämisehdotuksena esitetään, että tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen rakenteita tarkasteltaisiin laajemman viitekehyksen läpi (ks. luku 7)

6.4 Asessoreiden ja käräjänotaarien valintamenettelyn toimivuus ja tuloksellisuus, koulutuksen sisältö, työllistymisnäkymät sekä asessorikoulutuksen vaikutus tuomarin uraan

Yksi selvityksen toimeksiannosta oli tarkastella asessoreiden ja käräjänotaarien valintamenettelyn toimivuutta ja tuloksellisuutta, koulutuksen sisältöä, työllistymisnäkymiä sekä asessorikoulutuksen vaikutusta tuomarin uraan. Tuomioistuinlain (673/2016) säätämisen yhteydessä uudistettu tuomareiden koulutusjärjestelmä sekä valtakunnalliset käräjänotaarien ja asessorien haku- ja valintamenettelyt ovat olleet voimassa noin 6 vuotta. Uudistuksen myötä on rakentunut malli, jossa tuomareiden virkoja koskevat haku- ja valintamenettelyt jakaantuvat tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomarinvalintalautakunnan välillä. Siinä missä tuomarinkoulutuslautakunta vastaa käräjänotaareiden ja asessoreiden koulutuksellisten virkojen haku- ja valintamenettelyistä, tuomarinvalintalautakunnan tehtävät liittyvät tuomareiden sekä tuomioistuimien päällikkötuomareiden nimittämiseen. Tuomioistuimilla on tehtäviä kaikissa edellä mainituissa valintamenettelyissä. Lisäksi Tuomioistuinvirasto huolehtii tuomarin viran haettavaksi julistamiseen liittyvistä käytännön toimenpiteistä viran haettavaksi julistamisesta päättävän tuomioistuimen ohjeiden mukaisesti. Viranhakijoiden hakemusten saavuttua Tuomioistuinvirastolle, Tuomioistuinvirasto laatii viran haettavaksi julistavalle tuomioistuimelle ja tuomarinvalintalautakunnalle yhteenvedon hakijoiden virka-ansioista ja muista huomioon otetuista ansioista.

Selvitystyön lausuntopyyntöjen sekä sähköisten kyselyiden yhteydessä kysyttiin, mitä vastaavat tahot ajattelevat kaikkien tuomareiden (sekä koulutuksellisten, että muiden tuomarin virkojen) rekrytointien keskittämisestä yhdelle taholle. *Keskittäminen ei saanut yleistä kannatusta.* Yleisesti ottaen koettiin, että tuomareiden riippumattomuus edellyttää tuomarinvalintalautakunnan olemassaoloa sekä tuomioistuimien mahdollisuutta lausua hakijoista. Aineistossa nousi esiin myös kriittisiä palautteita keskitettyjen menettelyiden kankeuteen ja niiden aiheuttamaan työmäärään liittyen. Tuomioistuimien työmäärää lisää tällä hetkellä jatkuva rekrytointitarve, joka edellyttää ajoittain erittäin nopeaa reagointikykyä, mihin keskitetyt menettelyt eivät taivu. Erityisesti määräaikaiset tehtävät vaikuttavat työllistävän tuomioistuimien hallintoa merkittävällä tavalla.

Arvioitaessa tuomareiden koulutusvirkojen haku- ja valintamenettelyiden toimivuutta, valintaprosessien siirtäminen tuomarinkoulutuslautakunnalta tuomarinvalintalautakunnalle sellaisenaan siirtäisi käytännössä nykyisen työmäärän vain toiseen organisaatioon ja irrottaisi valintaprosessin muusta koulutusohjelman aloitukseen ja toteuttamiseen liittyvästä toiminnasta. *Mikäli koulutuksellisten virkojen haku- ja valintaprosessit siirrettäisiin tuomarinvalintalautakunnalle, olisi tärkeää huomioida, että samojen henkilöiden hakiessa tuomarin virkoja, on tunnistettava eri hakuprosesseihin liittyvät kriittiset tekijät*. Tällöin

erityistä huomiota tulisi kiinnittää siihen, että toimivalta esittää ja nimittää tuomari vakinaiseen virkaan tulee edelleen säilyttää eri tahoilla. On huomattava, että käräjänotaarin ja asessorin tehtävien hakijat ja em. tehtäviin valitut voivat olla hakijoina myös vakituisissa tuomarin viroissa. Eri tehtäviin hakevien hakijoiden arviointi, esittäminen ja nimittäminen on jatkossakin syytä olla toisistaan riippumatonta ja itsenäistä.

Yleisesti ottaen voidaan todeta, että valtakunnalliset henkilövalintoihin liittyvät haku- ja valintajärjestelmät lisäävät tyypillisesti järjestelmän läpinäkyvyyttä, objektiivisuutta, tehokkuutta ja resurssisäästöjä. Tarkasteltaessa *käräjänotaareiden ja asessoreiden haku- ja valintamenettelyitä, voidaan todeta, että menettelyt ovat vakiintuneet, valintaperusteet käyvät selkeästi ilmi tuomarinkoulutuslautakunnan verkkosivuilta ja valintaprosessien toimivuutta sekä pisteytysjärjestelmiä tarkastellaan säännöllisesti tuomarinkoulutuslautakunnassa. Käräjänotaarien valinnassa ja asessoreiden esivalinnassa noudatetaan lainsäädännössä määriteltyä ja siitä johdettua pisteytysjärjestelmää, joka on julkisesti nähtävillä tuomarinkoulutuslautakunnan sisällä. Pisteytysjärjestelmien toimivuutta seurataan säännöllisesti.*

Tuomioistuinharjoitteluun liittyviä näkökulmia

Tuomioistuinharjoittelua pidetään suomalaisen tuomarikoulutusjärjestelmän yhtenä merkittävänä tuomarin urapolkuun kuuluvana vaiheena sekä instituutiona, joka tuottaa varatuomarin arvonimen, joka voi olla eduksi myös muissa lakimiestehtävissä. Tästä johtuen tuomioistuinharjoitteluun liittyvät hakijamäärät ovat suhteellisen korkeat ja vakiintuneet keskimäärin noin 350–400 vuosittaisen hakijan tasolle, valittujen määrän ollessa noin 145. Tuomioistuinharjoittelu on luonteeltaan lainkäyttötehtäviin perehdyttävä ja se rakentuu työssä oppimisesta, koulutuksesta ja seurannasta. Tuomioistuinharjoittelu avaa parhaimmillaan erinomaisen näkymän tuomioistuinlaitoksen toimintaan sekä toimii tuomarin urapolun ensimmäisenä vaiheena. Tuomioistuinharjoittelua olisi mahdollista hyödyntää myös merkittävänä rekrytointikanavana, joten luotua rakenteellista urapolun vaiheeseen liittyvää mahdollisuutta ei tulisi heikentää liiallisella työmäärällä. Siten olisikin hyvä tarkastella laajemmin tuomioistuinharjoittelun sisältöä sekä mahdollista käräjänotaareiden määrän lisäämistä.

Selvityksen aineistossa tuomioistuinharjoittelua koskevat vastaukset jakautuivat puolesta ja vastaan. Tyytyväisiä oltiin tuomioistuinharjoitteluun liittyvään valtakunnalliseen koulutukseen ja verkkokoulutustarjontaan, joka on kuvattu tarkemmin luvussa 4.2. Lisäksi valtakunnallisen haku- ja valintamenettelyn koettiin lisänneen prosessin eri vaiheiden objektiivisuutta ja läpinäkyvyyttä. Tuomioistuinharjoitteluun liitetty *kritiikki koski erityisesti keskitetyn hakumenettelyn kestoa, pisteytysperusteisiin liittyvää opintomenestyksen painotusta, valintapäätöksen ja varsinaisen tuomioistuinharjoittelun aloituksen väliin jäävän aikaraamin pituutta sekä käräjänotaareiden työn määrää ja perehdytystä*.

Tuomioistuimien päälliköiden vastauksissa kiinnitettiin huomiota keskitettyyn käräjänotaareiden hakumenettelyyn ja erityisesti sen pisteytykseen sekä haastatteluiden organisoimiseen. Tuomioistuinharjoitteluun liittyvä haku- ja valintamenettely on kuvattu tarkemmin luvussa 5.1.3.1. Siinä missä osa päälliköistä koki menettelyn kankeaksi ja haasteelliseksi, osa totesi, että mikäli erityistä objektiivisuutta tavoitellaan, tuomarinkoulutuslautakunnan tulisi haastatella kandidaatit tuomioistuimien sijaan. Sekä tuomioistuimilta saadussa palautteessa että tuomarinkoulutuslautakunnan lausunnossa on nostettu esiin *ajoittain esiin nousevat käräjänotaareiden suoriutumiseen liittyvät kysymykset, jotka vaikuttavat nousevan ajoittain keskustelun kohteeksi keskitettyyn valintamenettelyyn liittyvän pisteytysmallin vuoksi.* Haaste liittyy erityisesti opintopisteiden korostumiseen, vaikkakin tuomarinkoulutuslautakunta on pyrkinyt seuraamaan ja muuttamaan pisteytystä saadun palautteen perusteella. *Suoriutumisen osalta esiin nostettiin myös tuomioistuimien toimivaltaan liittyvät rajoitukset tilanteissa, joissa on syytä harkita virkasuhteeseen liittyviä menettelyitä.* Lähtökohtaisesti työnantajaviraston tulisi kyetä puuttumaan jokaisen työntekijänsä suoriutumiseen liittyviin haasteisiin vastaavasti kuin sillä on velvollisuus huolehtia riittävästä perehdyttämisestä ja ammatillisen osaamisen ylläpidosta.

Kehittämisehdotuksena esitetään, että *tuomioistuinharjoitteluun liittyvän valintamenettelyn tehostamiseksi* harkittaisiin *hakukohteiden määrän rajaamista sekä valintamenettelyn ajoittamista* tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomioistuimien yhteisen harkinnan mukaisesti. *Harjoittelupaikkojen vuosittaisten hakuajankohtien laajentaminen yhdestä useampaan hakuvaiheeseen edellyttäisi tuomioistuinharjoittelusta annetun lain 4§:n 1 momentin muuttamista.* Muut tuomioistuinharjoitteluun liittyvät kehittämiskohteet liittyvät *tuomioistuinharjoittelijoiden määrän riittävyyteen ja määrän mahdolliseen nostamiseen*, mikä edellyttäisi nykyisestä suurempaa rahoituspohjaa. Huovinen (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9) on selvitystyössään esittänyt kehittämiskohteeksi myös kokonaisvaltaista tuomioistuinharjoittelun arviointia, jossa tarkastelun kohteena voisi olla tuomioistuinharjoittelun laajentaminen muiden oikeushallinnon toimijoiden käytettäväksi. Tällaiset muutokset edellyttävät huolellista valmistelua ja lainsäädäntömuutoksia, mutta asia olisi tarkastelun arvoinen. Lisäksi kehittämisehdotuksena esitetään *käräjänotaareiden virkasuhteeseen ja tuomioistuimien toimivaltaan liittyvää tarkastelua*. Selvityksen perusteella *olisi perusteltua, että tuomioistuinharjoittelun osalta tehtäisiin erillinen kokonaisvaltainen selvitys, joka kattaisi sekä haku- ja valintamenettelyn, tuomioistuinharjoittelun sisällön, käräjänotaareiden määrän mahdollisen lisäämisen sekä harjoittelun mahdollisen laajentamisen, työn määrän ja suoriutumiseen vaikuttavien seikkojen tarkastelun sekä tuomioistuimien toimivaltaan liittyvät kysymykset.*

Asessoreiden valintamenettelyyn ja koulutusohjelmaan liittyviä näkökulmia

Tuomioistuinlain (673/2016) tavoitteena on ollut kansallisen tuomarikoulutusjärjestelmän kehittäminen. Yhtenä toimenpiteenä säädettiin asessoreiden kolmivuotisten koulutusvirkojen perustaminen. Asessorin virkojen perustamisella suomalaiseen tuomarikoulutusjärjestelmään luotiin uusi urapolun osa, kouluttautumismahdollisuus ja pyrittiin vastaamaan niihin ongelmiin, joita esittelijöiden käytön tuomioistuinten ratkaisukokoonpanossa oli havaittu aiheuttavan. Tavoitteena oli myös kehittää tuomioistuinten virkarakennetta aiempaa tuomaripainotteisemmaksi. Tarkasteltaessa asessoreiden koulutusohjelman hakeutuvien määrää, voidaan todeta, että hakijamäärä on suhteellisen vakiintunut vuodesta toiseen. Asessoreiden koulutusohjelmaan liittyvät hakijamäärät, haku- ja valintaprosessi on kuvattu luvussa 5.2.1.2.

Asessoreiden kolmivuotinen koulutusohjelma koostuu työssä oppimisesta, palautteesta sekä koulutusosioista. *Asessoreiden koulutusohjelmaan ollaan erityisen tyytyväisiä.* Koulutusohjelmaa pidetään erityisen hyvin kohdennettuna ja sisällöltään laadukkaana. Koulutus on herättänyt sen laajuuden ja sisällön vuoksi erityistä kiinnostusta myös muiden kuin asessoreiden toimesta ja käynnissä on ollut keskustelu sen hyödyntämisestä laajemmin muun muassa esittelijöiden koulutustarjonnan laajentamiseksi. Asiaan liittyy kuitenkin monitasoisia kysymyksiä asessoreiden koulutusjärjestelmään ja tuomarikoulutettavien rooliin liittyen. *Yksi vaihtoehto koulutusohjelman hyödyntämiseksi laajemmin voisi olla asessoreiden määrän kasvattaminen.* Samalla se tukisi tuomareiden urapolun yhden vaiheen laajentumista sekä mahdollisten potentiaalisten tuomioistuimien ulkopuolisten juristien rekrytoitumista tuomioistuinuralle. 4.3. Laajentaminen edesauttaisi vastaamaan myös tunnistettuun haasteeseen siitä, että nyt valitut asessorit eivät sijoitu valtakunnallisesti tasaisesti eri tuomioistuimiin, jolloin laadukkaasta koulutuksesta saadut hyödyt keskittyvät tiettyihin yksiköihin. *Yhtenä kehittämiskohteena voidaankin pitää asessoreiden määrän maltillista kasvattamista ja valtakunnallisesti tasaisempaa sijoittumisen mallia.* Asian toteutuminen edellyttää tuomioistuimien ja Tuomioistuinviraston välistä keskustelua.

Asessoreiden koulutusohjelmaan liittyvä valintamenettely koostuu lautakunnassa suoritettavasta esivalintavaiheesta esivalintakokeineen ja tuomioistuimissa suorittavasta määräaikaisen tuomarin nimittämismenettelystä. Menettely on kuvattu tarkemmin luvussa 5.1.3.2. *Asessoreiden valintamenettelyn kehittämiskohteena voidaan pitää* sekä hakijan että valintaprosessista vastaavien tahojen näkökulmasta *nykymuotoisen menettelyn yksinkertaistamista ja keston lyhentämistä.* Nykymuotoinen menettely on työläs, monivaiheinen ja kestoltaan pitkä (keskimäärin seitsemän kuukautta*).* Tuomarinkoulutuslautakunnan arvion mukaan, *menettelyä voitaisiin lyhentää arviolta noin kahdella kuukaudella irrottamalla esivalintakoe muusta valintamenettelystä lautakunnan päätöksellä tai vaihtoehtoisesti yksinkertaistamalla sitä, mikä vaatisi valintamenettelyä koskevan lainsäädännön muuttamista.* Yksinkertaistamista harkittaessa vaihtoehtoina voisivat olla asessoreiden valinnan keskittäminen tuomarinkoulutuslautakunnalle sen koulutuksellisen luonteen vuoksi tai hakumenettelyn siirtäminen esivalintakoetta lukuun ottamatta kokonaan

tuomioistuimille muiden määräaikaisten tuomareiden nimitysprosessin tapaan. Valinnan siirtäminen tuomarinvalintalautakunnalle ei ole vaikuttaisi olevan tarkoituksenmukainen vaihtoehto, kun otetaan huomioon tuomioistuinlakiin sisältyvä tuomareiden nimitystoimivaltaa koskeva sääntely. Selvitystyön perustella esitetään, että *asessoreiden valintamenettelyä yksinkertaistettaisiin ja siirrettäisiin esivalintakoetta lukuun ottamatta kokonaan tuomioistuimille.* Muutos valintamenettelyssä muuttaisi asessoreiden virkojen valintamenettelytapaa lähemmäksi muiden määräaikaisten virkojen nimittämismenettelyä. Lisäksi *hakijoiden oikeusturvan kannalta on syytä huomioida*, että *lainsäädäntö jättää avoimeksi sen, mikä merkitys esivalintamenettelylle on annettava sen jälkeen suoritettavan määräaikaisen tuomarin nimittämismenettelyn aikana*. Nykytilanteessa tuomioistuimet ovat antaneet vaihtelevan merkityksen lautakunnan määrittämille valintakriteereille ja niiden perusteella hakijoille esivalinnassa annettaville pisteille. Saatujen pisteiden vaihteleva painoarvo ja valintaprosessin pitkä kesto ovat hakijan näkökulmasta negatiivisia asioita.

Tarkasteltaessa asessorijärjestelmän vaikutuksia tuomareiden urapolkuun, voidaan todeta, että vaikutukset ovat olleet myönteisiä. Selvityksen aineiston perusteella tuomioistuimien esittelijät ovat edenneet asessoreiden virkoihin asessorijärjestelmän voimaan tulon jälkeen. Tuomioistuimien päälliköiden mukaan asessorijärjestelmä voi parhaimmillaan parantaa esittelijöiden urakehitystä sekä vaikuttaa myös esittelijän tehtävän kiinnostavuuteen. Asessoreiden koulutusohjelmaan on tullut valituksi myös muita kuin tuomioistuinuralta tehtävään siirtyneitä. Siten *uuteen koulutusvirkaan liittyvä tavoite tuomareiden uran avoimuuden lisäämisestä on toteutunut ainakin jollain tasolla*. Vähitellen on kertynyt myös tilastotietoa siitä, miten asessorit sijoittuvat tuomareiden virkaan liittyvissä hakumenettelyissä. Tuomarin virkaan valituksi tulleiden asessoreiden määrä vaikuttaa suhteellisen vakaalta ja toistaiseksi vielä varsin pienimuotoiselta. Tuomarin virkoihin hakeneiden ja valittujen asessoreiden määrä on kuvattu tarkemmin luvussa 5.2. Moni asessori on kuitenkin edennyt urallaan tuomioistuimien määräaikaisiin tuomaritehtäviin sekä *tuomarikoulutetun -nimikkeen saatuaan saaneet vakituisen viran*. Muun muassa käräjäoikeudet ovat olleet hyvin kiinnostuneita palkkaamaan tuomarikoulutettuja.

Yhteenvetona voidaan todeta, että tuomareiden koulutuksellisiin virkoihin liittyvät haku- ja valintamenettelyt työllistävät varsin paljon tuomarinkoulutuslautakuntaa ja tuomioistuimia. Vastaavasti koulutuksellisiin virkoihin liittyviin koulutusohjelmiin ollaan tyytyväisiä. Arvioitaessa tuomioistuinharjoitteluun sekä asessoreiden koulutusohjelmaan liittyviä kehittämiskohteita, *kehittämiskohteet liittyvät hakijoiden hakukokemuksen parantamiseen, haku- ja valintamenettelyiden yksinkertaistamiseen sekä esitykseen valituksi tulevien käräjänotaareiden ja asessoreiden maltillisesta määrän nostamisesta*. Tällä pyrittäisiin edistämään myös tuomioistuimien työmäärään liittyviä seikkoja sekä asessoreiden parempaa valtakunnallista jakautumista sekä laadukkaan koulutustarjonnan hyötykäyttöä. Selvitystyön johtopäätökset ja kehittämisehdotukset asessorien ja käräjänotaarien valintamenettelyyn, koulutukseen sekä työllistymisnäkymiin liittyen on kiteytetty oheiseen taulukkoon 21.

Taulukko 21. Asessorien ja käräjänotaarien valintamenettelyyn, koulutukseen sekä työllistymisnäkymiin liittyvä kehitys

Selvityksen kohde 2023	Jennimari Huovisen selvitystyössä todettu asiasta (mikäli on käsitelty)	Kehityksen suunta edeltävän selvitystyön jälkeen ja vuoden 2023 selvitystyön tulokset
Asessorien ja käräjänotaarien valintamenettelyn toimivuus ja tuloksellisuus, koulutuksen sisältö, työllistymisnäkymät sekä asessorikoulutuksen vaikutus tuomarin uraan	Tuomioistuinharjoittelu on rekrytointikanava ja työnantajakuvan kohottamisen vuoksi sen sisältöä voisi olla perusteltua arvioida kokonaisvaltaisesti. Asessoreiden koulutusohjelmaan on oltu tyytyväisiä. Se on ollut luonteeltaan myös muista koulutuksista poikkeava. Asessorin virkoja tai vaihtoehtoisesti esittelijöitä tulisi olla enemmän, jotta tuomarin virkoihin on riittävästi päteviä hakijoita. Harkittavaksi voisi ottaa, tulisiko tuomioistuimissa olla pysyvästi paikkoja, joihin asessorit voisivat siirtyä suorittamaan viimeisen harjoitteluvuotensa. Tuomarin urapolku tuomioistuinharjoittelusta esittelijän tai muiden vastaavien lakimiestehtävien kautta asessoriksi ja tämän jälkeen tuomarin virkasuhteisiin näyttäytyy selkeältä.	Johtopäätökset: Tuomioistuinlaitoksen rekrytointimenettelyiden keskittäminen yhdelle taholle ei saanut yleistä kannatusta. Mikäli koulutuksellisten virkojen haku- ja valintaprosessit siirrettäisiin tuomarinvalintalautakunnalle, olisi tärkeää huomioida, että samojen henkilöiden hakiessa tuomarin virkoja, on tunnistettava eri hakuprosesseihin liittyvät kriittiset tekijät. Käräjänotaareiden ja asessoreiden haku- ja valintamenettelyt ovat vakiintuneet, valintaperusteet käyvät selkeästi ilmi tuomarinkoulutuslautakunnan verkkosivuilta ja valintaprosessien toimivuutta sekä pisteytysjärjestelmiä tarkastellaan säännöllisesti tuomarinkoulutuslautakunnassa. Käräjänotaareiden pisteytysjärjestelmä on tuottanut uuden ilmiön tuomioistuimissa, joka liittyy tuomioistuinharjoitteluaan suorittavien henkilöiden tehtävästään suoriutumiseen joissain harvinaisissa tapauksissa. Tätä ilmiötä varten olisi hyvä arvioida käräjänotaareiden suoriutumiseen vaikuttavia tekijöitä sekä koeajan asettamisen mahdollisuutta. Koulutuksellisten virkojen koulutusohjelmiin ollaan tyytyväisiä, asessoreiden koulutusohjelmaan ollaan erityisen tyytyväisiä Kehittämisehdotukset: Tuomioistuinharjoittelijoiden määrän maltillinen kasvattaminen. Käräjänotaareiden valintamenettelyn tehostaminen: hakukohteiden määrän rajaamisen harkinta sekä valintamenettelyn ajoittaminen tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomioistuimien yhteisen harkinnan mukaisesti. Harjoittelupaikkojen vuosittaisten hakuajankohtien laajentaminen yhdestä useampaan hakuvaiheeseen edellyttäisi tuomioistuinharjoittelusta annetun lain 4§:n 1 momentin muuttamista. Myös peruutettujen harjoittelupaikkojen osalta olisi hyvä pohtia uusia menettelytapoja harjoittelupaikka-shoppailun estämiseksi. Käräjänotaareiden virkasuhteeseen ja tuomioistuimien toimivaltaan sekä mahdolliseen koeaikaan liittyvän tarkastelun tekeminen.

Selvityksen kohde 2023	Jennimari Huovisen selvitystyössä todettu asiasta (mikäli on käsitelty)	Kehityksen suunta edeltävän selvitystyön jälkeen ja vuoden 2023 selvitystyön tulokset
		Tuomioistuinharjoitteluun liittyvän työmäärän arviointi ml. käsiteltävien asioiden minimimäärä. Tuomioistuinharjoittelun kokonaisvaltainen tarkastelu mukaan lukien harjoittelun ulottaminen oikeudenhoidon eri toimijoiden käytettäväksi (ks. Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9). Asessoreiden määrän maltillinen kasvattaminen ja valtakunnallisesti tasaisempi sijoittumisen malli. Edesauttaisi myös laadukkaan koulutuksen jakautumista suuremmalle kohderyhmälle. Asessoreiden virkoihin liittyvän haku- ja valintamenettelyn yksinkertaistaminen ja keston lyhentäminen. Valintamenettelyn siirtäminen esivalintakoetta lukuun ottamatta kokonaan tuomioistuimille.

6.5 Tuomareiden koulutusuudistuksen vaikutukset tuomareiden uran avoimuuteen ja tuomioistuimien virkarakenteeseen

Tarkasteltaessa tuomareiden koulutusuudistuksen vaikutuksia tuomareiden uran avoimuuteen ja tuomioistuimien virkarakenteeseen, voidaan todeta, että tuomioistuinlain (673/2016) tavoite tuomioistuinten virkarakenteen kehittämisestä aiempaa tuomaripainotteiseksi on toteutunut. Tuomioistuinviraston toimittama tilasto osoittaa, että uusien asessorien virkojen kasvaessa esittelijöiden määrä on vähentynyt noin 50 henkilötyövuoden verran vuosien 2017–2022 aikana. Vastaavasti tuomareiden määrä on noussut vuodesta 2017 vuoteen 2022 noin 60 henkilötyövuodella. (ks. taulukko 8). Lisäksi on hyvä huomioida, että esittelijöiden asemaa ja tehtävänkuvaa ei juurikaan olla tarkasteltu viimeaikaisissa mietinnöissä. Yhtenä *kehittämiskohteena voidaankin pitää esittelijöiden tehtäväkuvan tarkastelua osana tuomioistuimien virkarakennetta. Sekä esittelijöiden että asessoreiden* tehtäviin liittyvissä vastuissa ja rooleissa on havaittu olevan vaihtelua tuomioistuimittain. Esiintyvät tehtäväkohtaiset vastuuerot ovat ristiriidassa tuomareiden virkoja koskevan palkkausjärjestelmän yhdenmukaisuuden periaatteen kanssa.

Tarkasteltaessa koulutusuudistuksen vaikutuksia tuomareiden uran avoimuuteen, tuomarinvalintalautakunnan vuosikertomukset osoittavat, että *tuomioistuinuran ulkopuolelta rekrytoitavien määrä ei ole muuttunut merkittävästi* tuomareiden koulutusuudistuksen myötä. Vaihteluväli tuomioistuinuran ulkopuolelta nimitettävien osalta vaihtelee vuosittain noin 4–10 % välillä. Tuomarikoulutetut asessorit hakevat aktiivisesti tuomareiden virkoja, mutta *asessorinimike ei tuomarinvalintalautakunnan tilastojen valossa ole kuitenkaan ollut tilastollisesti merkittävä tekijä tuomarinviran haussa menestymisessä*. Siten asessoreiden koulutusjärjestelmä ei ole vaikuttanut myöskään negatiivisesti tuomareiden uran avoimuuteen. Tässä yhteydessä on kuitenkin huomioitava, että asessorinimike on voinut olla hakutilanteessa asessorilla, jonka koulutusohjelma on vielä kesken. Tällä hetkellä ei ole tilastoa, josta tuomarikoulutettu-termillä saataisiin vastaavaa dataa. Yleinen näkemys vaikuttaa kuitenkin olevan, että tuomarikoulutetut, asessoreiden koulutusohjelmasta valmistuneet henkilöt työllistyvät hyvin tuomarin virkoihin.

Tuomioistuimien päälliköiden, henkilöstön ja asessoreiden kyselyiden tuloksissa *osallistumista sekä tuomioistuinharjoitteluun että asessoreiden koulutusohjelmaan pidetään positiivisesti* tuomarin uralla etenemistä edistävänä asiana. Tuomioistuinlaitoksessa on käynnissä suurten ikäluokkien eläköityminen vastaavalla tavoin, kuin muualla yhteiskunnassa. Tuomioistuimet kilpailevat muiden organisaatioiden kanssa työnantajakuvallaan. Tuomioistuinlaitos tarvitsee henkilöstöä kaikkien henkilöstöryhmien osalta ja tuomareiden kohdalla on ainutlaatuinen tilaisuus tarjota tuomioistuinharjoittelussaan hyvin pärjänneille ja motivoituneille henkilöille tehtäviä tuomioistuinlaitoksen parissa. *Tuomareiden*

urapolun osalta kannattaisikin tehdä merkittävästi enemmän viestinnällistä työtä. Vaikka määräaikaisuuksiin ja palkkaukseen liittyvät seikat ovat tiedossa, määräaikaisuudet saattavat tarjota myös mahdollisuuden kokeilla uraa tuomioistuinlaitoksessa. Lisäksi tuomarin urapolku tuomioistuinharjoittelusta esittelijä- tai asessoritehtävien kautta kohti tuomarin uraa sekä mahdollista osastonjohtajan ja tuomioistuimen päällikön tehtävää on aidosti kuvattavissa ja huomioitavissa työnantajaviestinnässä.

Asessorien koulutusohjelman voidaan katsoa mahdollistavan myös tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisille hakijoille aiempaa selkeämmän polun tuomarin uralle. Toistaiseksi valtaosa asessoriksi nimitetyistä on kuitenkin tullut tuomioistuinlaitoksen sisältä. Luvussa 6.4 on esitetty kehittämiskohteena myös asessoreiden valintamenettelyyn liittyvä uudistus. Yhtenä kehittämisvaihtoehtona voisi olla myös *asessorin virkojen määrään lisääminen nykyisestä. Lisäksi olisi hyvä kiinnittää huomiota siihen, että asessoreiden virat jakautuisivat tasaisemmin valtakunnallisesti ja tuomioistuinlinjoittain*. Vastaava havainto tehtiin myös aiemmin tehdyssä Jennimari Huovisen selvityksessä (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2021:9). *Asia on mahdollista ratkaista tuomioistuimien ja Tuomioistuinviraston välisissä tulosneuvotteluissa*. Taulukossa 22 on kiteytetty tuomareiden koulutusuudistuksen vaikutukset tuomareiden uran avoimuuteen ja tuomioistuimien virkarakenteeseen

Taulukko 22. Tuomareiden koulutusuudistuksen vaikutukset tuomareiden uran avoimuuteen ja tuomioistuimien virkarakenteeseen

Selvityksen kohde 2023	Jennimari Huovisen selvitystyössä todettu asiasta (mikäli on käsitelty)	Kehityksen suunta edeltävän selvitystyön jälkeen ja vuoden 2023 selvitystyön tulokset
Tuomareiden koulutusuudistuksen vaikutukset tuomareiden uran avoimuuteen ja tuomioistuimien virkarakenteeseen	Tuomarin uran avoimuus: Pääosin asessoriksi on nimitetty tuomioistuinlaitoksen sisältä eli vaikutukset tuomarin uran avoimuuteen eivät käytännössä ole olleet merkittäviä. Valintakriteereiden pisteytyksen tarkastelu voisi olla perusteltua, jotta tuomariksi saadaan jatkossakin rekrytoitua riittävästi päteviä ja taustaltaan monipuolisia lakimiehiä. Tuomarin ura on silti avoin ja tuomariksi voi pätevöityä myös muissa kuin tuomioistuintehtävissä. Määräaikaisuudet ja palkkaus saattavat vaikuttaa heikentävästi työnantajakuvaan ja tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisten hakijoiden halukkuuteen hakeutua tuomioistuinuralle. Lisäksi todettu esittelijöiden määrän vähentyminen sekä nykyisen järjestelmän vaikutus tuomarin urapolkuajattelua edistävän koulutusmallin osalta. Tuomioistuinten virkarakenne: Tuomaripainotteisuus on lisääntynyt asessorin virkojen myötä ja esittelijöiden määrää on vähennetty. Muilta osin vaikutukset ovat toistaiseksi olleet vähäiset.	Johtopäätökset Tuomioistuimien virkarakenne on muuttunut tuomioistuinlain (673/2016) myötä tuomaripainotteisemmaksi sekä asessoreiden virkojen että tuomarivirkojen määrällisen lisääntymisen vuoksi. Valtaosa asessoreista on nimitetty tuomioistuinlaitoksen sisältä, joten vaikutukset tuomarin uran avoimuuteen eivät ole olleet merkittäviä. Asessoreiden koulutusohjelmaan on kuitenkin osallistunut myös tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta rekrytoituneita henkilöitä. Tuomarin urapolun vaiheet voivat vaihdella ja tuomariksi voi pätevöityä useita eri reittejä. Esittelijöiden määrä on vähentynyt. Asessoreiden koulutusohjelma tarjoaa myös esittelijöille urapolkuvaihtoehdon. Esittelijöiden asemaa tuomioistuimien virkarakenteessa on tarkasteltu varsin vähän viimeaikaisissa mietinnöissä. Asessorinimike ei tuomarinvalintalautakunnan tilastojen valossa ole ollut tilastollisesti merkittävä tekijä tuomarinviran haussa menestymisessä (huom. opinnot ovat saattaneet olla kesken) ja tuomarikoulutettu-nimikkeellä poimittua dataa ei vielä ole saatavilla. Kehittämisehdotukset: Esittelijän roolin tarkastelu osana tuomioistuimien virkarakennetta. Asessoreiden määrän maltillinen kasvattaminen ja valtakunnallisesti tasaisempi sijoittumisen malli. Tuomioistuinlaitoksen urapolkujen osalta kannattaisi tehdä merkittävästi enemmän viestinnällistä työtä.

6.6 Uudistuksen aiheuttamat kustannukset ja tuomarinkoulutuslautakunnan voimavarat suhteessa mahdollisesti nähtävissä oleviin hyötyihin

Selvityksen yhtenä tehtävänä on ollut tarkastella tuomarikoulutusta koskevan *uudistuksen aiheuttamia kustannuksia ja tuomarinkoulutuslautakunnan voimavaroja suhteessa mahdollisesti nähtävissä oleviin hyötyihin*. Tässä yhteydessä on syytä todeta, että tuomareiden koulutusta koskeva uudistus pyrittiin valtiontaloudellisista syistä toteuttamaan kustannustehokkaasti ilman merkittäviä lisäkustannuksia. *Käytännössä lainsäädäntöuudistuksen yhteydessä esitetty kustannusarvio noin 200 000–300 000 euron vuotuisesta määrärahasta ei ole poikennut merkittävästi arvioidusta*. Tuomioistuinviraston toimittaman tilastoaineiston perusteella *tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen osoitettu vuosibudjetti ja määrärahakehitys on ollut lievästi kasvava tarkasteltaessa edeltävää viittä vuotta.* Positiivisesta määrärahakehityksestä huolimatta *tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen osoitetut määrärahat ovat suhteellisen vähäiset verrattuna tuomioistuinlaitoksen kokonaisbudjettiin*. Vuosibudjettia on kyetty kuitenkin nostamaan jonkin verran tuomioistuinlain (673/2016) valmistelun yhteydessä arvioidusta vuosittaisesta summasta. Tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen olisi perusteltua osoittaa nykyistä enemmän voimavaroja sekä koulutusbudjetin että osaamisen kehittämiseen osallistuvien tahojen henkilöstömäärälisäyksenä, jotta tavoitellut oikeusturvan laadun ja tehokkuuden korottamiseen tähtäävät tavoitteet voitaisiin saavuttaa paremmin. Saatu lausuntopalaute on yksimielinen tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen suunnatun resurssilisäystarpeen osalta. *Yksi merkittävimmistä kehityskohteista tämän selvityksen osalta onkin huomion kiinnittäminen tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen edellyttämiin, riittäviin määrärahoihin, jotta tuomioistuimien henkilöstölle suunnattu koulutustarjonta kohdentuisi tasapuolisesti eri työtehtäviä hoitaville ja työuran vaiheessa oleville.*

Tarkasteltaessa *tuomarinkoulutuslautakunnan resursointia*, lautakunnan henkilöstöresursointi on ollut kokonaisuudessaan noin 2–2,5 henkilötyövuoden panostus tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen ja koulutuksellisten virkojen haku- ja valintamenettelyihin. Edellä mainittu resursointi on vastannut euromääräisesti noin 200 000–300 000 euron suuruista summaa, josta käräjänotaareiden valintamenettelyyn kuluu tuomarinkoulutuslautakunnan arvion mukaan vuosittain noin 0,75–1,25 henkilötyövuoden laajuinen työpanos ja asessoreiden valintamenettelyyn noin 0,5–075 henkilötyövuoden panostus. Käräjänotaareiden ja asessorien haku- ja valintamenettelyn kustannukseksi on arvioitu yhteensä noin 200 000 euroa. Sekä käräjänotaareiden että asessoreiden haku- ja valintamenettelyyn käytettävä työmäärä sekä euromääräinen arvio riippuu siitä, lasketaanko mukaan myös menettelyn kehittämiseen kuuluva työpanos ja kohdistetaanko menettelylle suhteellinen osuus lautakunnan kokousten järjestämiseen ja muuhun hallintoon menevästä työpanoksesta. Työpanos koostuu osasta sihteerin sekä Tuomioistuinviraston lautakunnan tehtävien

hoitamista varten osoittaman korkeakouluharjoittelijan ja assistentin työpanoksesta. Tuomarinkoulutuslautakunnan henkilö- ja määrärahavaroissa ei ole tapahtunut muutosta lautakunnan perustamista eli vuodesta 2017 lukien. *Lautakunnan voimavarat todetaan alimitoitetuksi. Vuoden 2023 aikana tilanteeseen on syntymässä parannus, kun Tuomioistuinvirasto osoittaa uuden asiantuntijan lautakunnan tehtävien hoitamista varten*.

Arvioitaessa tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen ja koulutustarjontaan käytettäviä resursseja sekä tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen taloudellisia vaikutuksia, voidaan todeta, että tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen on resursoitu hieman aiempaa enemmän sekä henkilöstöresursseja että määrärahoja. Lisäksi on tärkeää huomioida, että tuomioistuinlakia -, Tuomioistuinvirastoa - ja tuomioistuinharjoittelua koskevien lainsäädäntöuudistusten myötä tuomarinkoulutuslautakunnalle ja Tuomioistuinvirastolle määriteltiin uusia tehtäviä, joita ei aiemmin ollut oikeusministeriöllä.

Yhteenvetona voidaan todeta, että ennen vuotta 2017 tuomioistuimien keskitetyn täydennyskoulutuksen tuottamiseen käytettiin noin 3–4 henkilötyövuotta panostuksen ollessa vuonna 2023 noin 5 henkilötyövuoden suuruinen. Tämän lisäksi tuomarinkoulutuslautakunnan henkilöstö (noin 2 htv) on osallistunut tuomioistuimien strategiseen, osaamisen kehittämistä koskevaan kehitystyöhön sekä koulutuksellisiin virkoihin liittyvien haku- ja valintamenettelyiden suunnitteluun ja toteuttamiseen. Lainkäytön laadun ja kansalaisten oikeusturvan näkökulmasta on positiivista, että tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston perustamisen jälkeen *tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen on kyetty kiinnittämään aiempaa enemmän huomioita. Mikäli valtakunnallinen koulutustarjonta haluttaisiin toteuttaa perus-, syventävän - ja erityisosaamista kehittävän koulutusmallin mukaisesti, tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen tulisi kuitenkin tehdä merkittävä lisäresursointi sekä henkilöstöresurssin että määrärahojen muodossa*. Taulukossa 23 on kiteytetty tuomioistuinlain (673/2016) vaikutus tuomarikoulutusjärjestelmään liittyviin kustannuksiin ja henkilöstövoimavaroihin.

Taulukko 23. Uudistuksen aiheuttamat kustannukset ja tuomarinkoulutuslautakunnan voimavarojen kehitys

Selvityksen kohde 2023	Jennimari Huovisen selvitystyössä todettu asiasta (mikäli on käsitelty)	Kehityksen suunta edeltävän selvitystyön jälkeen ja vuoden 2023 selvitystyön tulokset
Uudistuksen aiheuttamat kustannukset ja tuomarinkoulutuslautakunnan voimavarat suhteessa mahdollisesti nähtävissä oleviin hyötyihin	Kustannustehokkuus: Koulutusjärjestelmän aiheuttamat kustannukset eivät suuresti poikkea siitä, mitä lakia valmisteltaessa arvioitiin. Koulutustoimintaan osoitetut määrärahat ovat pienet tuomioistuinlaitoksen kokonaisbudjetti huomioon ottaen. Tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen olisi perusteltua panostaa osoittamalla siihen lisää määrärahoja; näin siitä saataisiin enemmän hyötyä ja oikeusturvaa voitaisiin tuottaa entistä laadukkaammin ja tehokkaammin.	Johtopäätökset: Tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen osoitetut määrärahat ovat suhteellisen vähäiset verrattuna tuomioistuinlaitoksen kokonaisbudjettiin. Tällä on suora vaikutus valtakunnalliseen koulutustarjontaan ja osaamisen kehittämisen mahdollisuuksiin. Lainkäytön laadun ja kansalaisten oikeusturvan näkökulmasta on positiivista, että tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston perustamisen jälkeen tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen on kyetty kiinnittämään aiempaa enemmän huomioita sekä henkilöstövoimavarojen että määrärahojen muodossa. Koulutusjärjestelmän uudistuksen aiheuttamat kustannukset eivät suuresti poikkea arvioidusta. Kehittämisehdotukset: Tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen tulisi panostaa osoittamalla siihen lisäresursseja, jotta tuomioistuimien henkilöstölle suunnattu koulutustarjonta kohdentuisi tasapuolisesti eri työtehtäviä hoitaville ja työuran vaiheessa oleville. Lautakunnan voimavarat todetaan alimitoitetuksi. Vuoden 2023 aikana tilanteeseen on syntymässä parannus, kun Tuomioistuinvirasto osoittaa uuden asiantuntijan lautakunnan tehtävien hoitamista varten.

6.7 Koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvän työnjaon selkeys ja toimivuus

Tarkasteltaessa koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvän työnjaon selkeyttä ja toimivuutta tuomarinkoulutuslautakunnan, tuomarinvalintalautakunnan, oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston välillä, voidaan todeta, että saatu lausuntopalaute sekä kyselyiden tulokset ovat suhteellisen yhdenmukaisia. Koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvää, eri organisaatioiden roolia ja vastuunjakoa on kuvattu tarkemmin luvussa 5. *Tuomarinkoulutuslautakunnan rooli on vahvistunut* tuomioistuimien koulutuksellisten virkojen haku- ja valintamenettelyistä vastaavana tahona, kun taas *tuomarinvalintalautakunta on säilyttänyt asemansa* tuomareiden ja päällikkötuomareiden rekrytointimenettelystä vastaavana tahona. *Tuomioistuinviraston rooli keskeisenä hallintoviranomaisena sekä tuomioistuimien toiminnan kehittämisestä ja resursseista vastaavana tahona on merkittävä*. *Yhteistyö oikeusministeriön* kanssa havaittujen lainsäädännöllisten-, kehittämis- tai resurssitarpeiden osalta on olennaista. *Tuomioistuinvirastolle* on rakentunut myös *merkittävä rooli sekä tuomarinkoulutuslautakunnan että tuomarinvalintalautakunnan kanssa tehtävässä yhteistyössä* sekä *vakiintuneissa hallinnollisissa prosesseissa. Lisäksi Tuomioistuinviraston rooli sidosryhmien kanssa tehtävässä yhteistyössä on tärkeä. Tuomioistuinviraston tehtävänä on tukea tuomioistuimia viestinnällisissä tehtävissä,* joten viraston tulee kyetä auttamaan tuomioistuimia muun muassa työnantajakuvaan ja rekrytointiviestintään liittyvissä asioissa. Kehittämiskohteena voidaan pitää myös *kaikkia tuomioistuimien rekrytointimenettelyitä tukevan it-järjestelmän kehittämistä tai valtiolle.fi-järjestelmän laajempaa hyötykäyttöä.*

Molemmat lautakunnat korostavat viimeaikaiseen kansainväliseen oikeusvaltiokehitykseen vedoten *itsenäisten, riippumattomien elimien roolia ja tarvetta tuomareita koskevien rekrytointipäätösten osalta sekä strategisiin tehtäviin liittyen*. Tuomioistuinvirasto tarjoaa fasiliteetit lautakuntien toiminnalle sekä tukee lautakuntia tuomareiden valintamenettelyissä. Lautakunnilta saatu palaute osoittaa, että syvällisempää integraatiota ei lautakuntien osalta katsota tarpeelliseksi. Hallinnollisessa yhteistyössä on kuitenkin hyvä kiinnittää säännöllisesti huomiota prosessien ketteryyteen. Tuomareiden koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvät tehtävät ovat monivaiheisia ja prosessien kesto verrattain pitkä. Lisäksi tuomarinkoulutuslautakunta on tuonut ilmi sen henkilöstöresursoinnin alimitoituksen, johon on vuoden 2023 aikana tulossa helpotusta yhden henkilöresurssin verran. Lisäresursointi tukee mahdollisuutta kyetä lyhentämään tuomioistuimien koulutuksellisten virkojen valintamenettelyiden varsin kohtuutonta kestoa. Oheiseen taulukkoon 24 on kiteytetty tuomioistuinlain (673/2016) säätämisen jälkeen tapahtunut koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvä työnjako.

Taulukko 24. Koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvän työnjaon kehitys

Selvityksen kohde 2023	Jennimari Huovisen selvitystyössä todettu asiasta (mikäli on käsitelty)	Kehityksen suunta edeltävän selvitystyön jälkeen ja vuoden 2023 selvitystyön tulokset
Koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvän työnjaon selkeys ja toimivuus tuomarinkoulutuslautakunnan, tuomarinvalintalautakunnan, oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston välillä.	Tuomioistuimien, tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomioistuinlaitoksen yhteistyöhön on hyvä kiinnittää huomiota mahdollisimman jouhevien hallinnollisten prosessien kehittämiseksi ja päällekkäisen työn välttämiseksi.	Johtopäätökset: Tuomioistuinviraston rooli keskeisenä hallintoviranomaisena sekä tuomioistuimien toiminnan kehittämisestä ja resursseista vastaavana tahona on merkittävä. Tuomarinkoulutuslautakunnan, tuomarinvalintalautakunnan, Tuomioistuinviraston ja oikeusministeriön roolit ovat selkiytyneet tuomioistuinlaitoksen koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvissä kysymyksissä. Lautakuntien riippumaton rooli korostuu rekrytointimenettelyiden yhteydessä. Tuomioistuinvirastolle on rakentunut myös merkittävä rooli sekä tuomarinkoulutuslautakunnan että tuomarinvalintalautakunnan kanssa tehtävässä yhteistyössä sekä vakiintuneissa hallinnollisissa prosesseissa. Tuomarinkoulutuslautakunnan henkilöstöresursointia lisätään yhdellä htv:llä syksyn 2023 aikana, mikä on omiaan edesauttamaan sen toimintakykyisyyttä valintamenettelyihin liittyen. Kehittämiskohteet: Tuomareiden koulutuksellisiin virkoihin liittyvän valintamenettelyn keston lyhentäminen joko valintamenettelyyn liittyvien toimenpiteiden osalta tai valintamenettelyyn liittyvää henkilöstöresurssia lisäämällä. Käräjänotaareiden ja asessoreiden haku- ja valintamenettelyä koskevat kehittämisehdotukset on kuvattu luvussa 6.4. Mahdollisen rekrytointimenettelyitä tukevan it-järjestelmän hankinta tai esimerkiksi valtiolle.fi-ohjelman laajemman käyttömahdollisuuden tarkastelu.

7 Lopuksi

Tuomioistuinlaitoksen rooli yhteiskunnassa on merkittävä. Tällä hetkellä noin 3 500 ihmistä työskentelee tuomioistuimissa. Heidän osaamisestaan riippuu, miten laadukkaasti lainkäyttöä toteutetaan ja millainen mielikuva kansalaisille syntyy suomalaisesta oikeusvaltiosta. Tuomioistuinlain (673/2016) tavoitteellinen lähestyminen aiempaa systemaattisemman ja tuomioistuimien koko henkilöstön osaamisen kehittymistä tukevan koulutusjärjestelmän kehittämiseksi on edistänyt järjestelmällisesti uusien tuomarikoulutuksen rakenteiden syntyä, valtakunnallisten koulutusvirkojen haku- ja valintamenettelyiden vakiintumista sekä tuomioistuinlaitoksen eri organisaatioiden välistä yhteistyötä.

Tämän selvityksen tarkoituksena on ollut arvioida 1) tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia sekä Tuomioistuinviraston vaikutusta tuomareiden koulutukseen; 2) tuomareiden koulutuksen rakennetta kokonaisuutena, mukaan lukien erityisosaamisen kehittäminen; 3) asessorien ja käräjänotaarien valintamenettelyn toimivuutta ja tuloksellisuutta, koulutuksen sisältöä, työllistymisnäkymiä sekä asessorikoulutuksen vaikutusta tuomarin uraan; 4) tuomareiden koulutusuudistuksen vaikutuksia tuomareiden uran avoimuuteen ja tuomioistuimien virkarakenteeseen; 5) uudistuksen aiheuttamia kustannuksia ja tuomarinkoulutuslautakunnan voimavaroja suhteessa mahdollisesti nähtävissä oleviin hyötyihin sekä 6) koulutus- ja henkilövalintoihin liittyvän työnjaon selkeyttä ja toimivuutta tuomarinkoulutuslautakunnan, tuomarinvalintalautakunnan, oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston välillä. Selvitystyön lukujen 1–5 yhteydessä on käsitelty edellä mainittujen asiaryhmien tilannekuvaa ja luvussa 6 on pyritty tekemään selvitystyön aineistoon ja siitä muodostuneisiin näkemyksiin liittyvät johtopäätökset. Johtopäätösten yhteydessä on esitetty myös asiaan liittyviä kehittämiskohteita. Selvitystyön toimeksiantoon liittyi myös mahdollisuus selvityshenkilön esittämille tuomioistuimien koulutusjärjestelmää koskeville kehittämisehdotuksille. Tämän luvun yhteydessä esitän selvitystyön yhteydessä muodostuneen näkemyksen tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen seuraavista askeleista, jotka johtaisivat systemaattisemman ja paremmin koko henkilöstöä huomioivan osaamisen kehittämisen kokonaisuuden syntymiseen.

Tarkasteltaessa selvitystehtävän toimeksiantoon liittyviä kuutta asiakokonaisuutta, niihin liittyvistä kehittämisehdotuksista on muodostettavissa kokonaisuus, joka kiteytyy neljän, osaamisen johtamisen ja kehittämisen elementin ympärille (ks. kuva 1: tuomioistuinlaitoksen strategiseen osaamisen johtamiseen liittyvät kehittämishavainnot). Koska tuomioistuinlaitoksessa on viime vuosina tehty merkittäviä ponnistuksia strategisen ajattelun ja

toiminnan kehittämiseksi, olen muotoillut merkittävimmät kehittämisehdotukset osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen liittyvien strategisten ja operatiivisten painopisteiden kautta. Selvityshenkilönä esitän, että tulevaisuuden tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen painopistealueet olisivat

- *strateginen osaamisen johtaminen,*
- *osaamisen ja uudistumisen johtaminen,*
- *organisaation perusrakenteiden johtaminen ja*
- *henkilöstön ohjaus ja sitouttaminen.*

Kuva 1. (esitetty aiemmin tiivistelmän yhteydessä): Tuomioistuinlaitoksen osaamisen johtamiseen liittyvät kehittämishavainnot

Tuomioistuinlaitoksen strategisen osaamisen johtamisen kyvykkyyden kehittäminen

- strategisen tason yhteistyömallin kehittäminen Tuomioistuinviraston johtokunnan ja tuomarinkoulutuslautakunnan välillä: riittävien resurssien turvaaminen tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseksi
- tuomioistuinlaitoksen henkilöstöryhmien edustuksellisuuden parantaminen strategisissa ja operatiivisissa osaamisen kehittämiseen liittyvissä elimissä ja työryhmissä
- ”koulutustarjonnasta” osaamisen johtamisen ja kehittämisen ajatteluun siirtyminen vuosisuunnittelussa
- osaamisen kehittämiseen liittyvän vaikuttavuuden arviointimallin edistäminen (esim. Kirkpatrickin malli)

Tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittymistä tukevien organisaatiorakenteiden johtaminen

- tuomioistuinlaitoksen riittävän resursoinnin turvaaminen ja toiminnan kehittäminen: riittävä henkilöstömitoitus poistaa osaamisen kehittämisen esteitä
- organisatoriset ratkaisut: yksikkökoko tai työtehtävien muotoilu siten, että työn hallittavuuden tunne säilyy ja mahdollisuus erikoistumiselle on olemassa
- valtakunnallisten -, alueellisten - ja tuomioistuinkohtaisten osaamisen kehittämisen keinojen yhteensovittaminen
- rekrytointimenettelyt: tuomioistuinharjoittelua ja asessoreiden koulutusohjelmaa koskevien haku- ja valintaprosessien kehittäminen
- ”kehityskeskusteluista valtakunnalliseen osaamisdataan”: tuomioistuinlaitoksen osaamistarpeiden kerääminen tuomarinkoulutuslautakunnan käyttöön sekä soveltuvan ict-ratkaisun rakentaminen; valtakunnallisesti aikataulutetut kehityskeskustelut



Tuomioistuinlaitoksen koko henkilöstöä koskevan osaamisen kehittymistä tukevan mallin kehittäminen

- valtakunnallisen -, yksikkö – ja tehtävätasoisen perehdytysmallin rakentaminen olemassa olevia oppimisalustoja hyödyntäen
- tuomioistuinlaitoksen valtakunnallisten osaamisen kehittämistä koskevien toimenpiteiden kohdentaminen tasapuolisesti kaikille henkilöstöryhmille
- perus-, syventävä- ja erityisosaamista tukeva koulutustarjonta, verkostotoiminta ja muut osaamisen kehittämisen keinot
- digitaalisen perehdytys- ja koulutustarjonnan kehittäminen

Tuomioistuinlaitoksen työnantajakuvaan vaikuttavien tekijöiden kehittäminen

- työnantajamielikuvan ja työntekijäkokemuksen merkitys
- ”mahdollisuus kehittyä”: vuositason tavoitteen asettaminen tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiselle
- koulutuksellisissa viroissa työskentelevien ja uuden henkilöstön suoriutumisen seuranta
- riittävän perehdytyksen turvaaminen sekä mentoroinnin ja tutoroinnin mahdollisuuksien laajamittaisempi hyödyntäminen
- määräaikaisten tehtävien määrän ja palkkauksen tarkastelu
- urapolkumallien näkyväksi tekeminen

Strategiseen osaamisen johtamiseen kiteytyvät kehittämiskohteet liittyvät *tuomioistuinlaitoksen osaamisen johtamisen kyvykkyyden kehittämiseen*. Tällä tarkoitetaan muun muassa strategisen tason yhteistyömallin kehittämistä Tuomioistuinviraston johtokunnan ja tuomarinkoulutuslautakunnan välillä, jotta tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen edistämiseksi kyettäisiin turvaamaan riittävät resurssit. Strategiseen osaamisen johtamiseen kuuluu myös osaamisen kehittämisen viitekehyksen vahvistaminen ja vaikuttavuuden arviointimallin edistäminen. Tässä yhteydessä suosittelen pohtimaan työelämän osaamisen kehittämisen yhteydessä usein käytettyä 70–20–10 -mallia, joka ohjaa osaamisen kehittymisen ajattelun jakautumista työssäoppimisen (70 %), palautteen ja vuorovaikutuksen (20 %) sekä koulutuksen ja erilaisten osaamisen kehittämisen menetelmien (10 %) hyödyntämiseen. Lisäksi on perusteltua, että koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin osalta jatketaan tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen strategiassa (Tuomarinkoulutuslautakunta 2019) määritellyn Kirkpatrickin mallin toimeenpanoa.

Yksi merkittävimmistä kehittämishavainnoista liittyy ”koulutusajattelusta ja -tarjonnasta” osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen siirtymiseen. Suunniteltaessa tuomioistuimien vuosittaisia osaamisen kehittymistä tukevia toimenpiteitä, valtakunnalliset toiminnot liittyvät tällä hetkellä pääsääntöisesti koulutustarjonnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. *Koulutus voi olla yksi merkittävä tapa edistää osaamisen kehittymistä, mutta tulevaisuudessa olisi hyvä pohtia millaisia asioita kehitetään koulutuksellisesti ja miten osaamisen kehittämisen systematiikkaa voisi edistää erilaisia osaamisen kehittämisen menetelmiä hyödyntäen.* Osaamisen kehittämisen menetelmävaihtoehtoja on kuvattu tarkemmin kuvassa 12, niin sanottua Hätösen mallia hyödyntäen (Hätönen 2011). Oheisen kuvan avulla on mahdollista pohtia, miten tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen käyttämä aika ja resurssit kohdentuisivat parhaiten valtakunnallisella-, alueellisella- sekä paikallisella tasolla. Kuviota on mahdollista hyödyntää myös osaamisen ja uudistumisen johtamisen äärellä, pohdittaessa henkilökohtaista kehittymistä ja sitä, millaisia asioita kukin voisi poimia oman osaamisen kehittämisen edistämiseksi kuvion eri lohkoista.

Kuva 12. Osaamisen kehittämiseen liittyviä menetelmiä



Osaamisen ja uudistumisen johtamisen kehittämisellä tarkoitan kuvassa 1 (ks. kuva 1) tuomioistuinlaitoksen koko henkilöstöä koskevan, osaamisen kehittymistä tukevan mallin kehittämistä. Tuomarinkoulutuslautakunnalla on lakisääteinen mandaatti valmistella yhteistyössä tuomioistuimien ja Tuomioistuinviraston kanssa tuomioistuinlaitosta koskevia strategisia, osaamisen kehittämisen rakenteita. Esimerkkejä rakenteista ovat valtakunnallisen-, yksikkö - ja tehtävätasoisen perehdytysmallin rakentaminen olemassa olevia oppimisalustoja hyödyntäen sekä tuomioistuinlaitoksen eri henkilöstöryhmälle suunnattujen perus-, syventävän - ja erityisosaamista kehittävän koulutustarjonnan, verkostotoiminnan tai muiden osaamisen kehittämisen keinojen määrittely. Oppimisalustoilla tarkoitetaan tässä yhteydessä muun muassa valtion eOppivan yhteydessä olevaa Moodle-alustaa, joka on tuomioistuinlaitoksen käytettävissä. Lisäksi tiukassa määrärahatilanteessa olisi erityisen kustannustehokasta hyödyntää tai rakentaa digitaalisia oppimismahdollisuuksia nykyistä merkittävästi laajemmin. Tällä hetkellä markkinoilla toimivat valtion maksuton eOppiva sekä muun muassa Eduhousen kaltaiset toimijat, joiden verkkokoulutusaineisto

on laajuutensa vuoksi poikkeuksellisen hyvin valtionhallintoakin palveleva. Lisäksi ammattimaisten verkkokoulutus"kirjastojen" tuottajat ovat luoneet mielekkäitä ja monimuotoisia koulutuspolkuja, jotka ovat ajasta ja paikasta riippumatta opiskeltavissa ja tukevat parhaimmillaan esimerkiksi uusien esihenkilöiden tai työelämätaitoihinsa vahvistusta kaipaavien henkilöiden osaamisen kehittymistä. Muita vaihtoehtoisia verkkokoulutuksen laajentamismahdollisuuksia voisi löytyä myös oikeustieteellisten tiedekuntien tarjonnasta. Markkinoilla olevat toimijat kannattaa selvittää, sillä niiden kustannustehokkuus on merkittävä.

Organisaation perusrakenteiden johtamisessa siirrytään lähemmäksi operatiivista painopistettä ja tuomioistuimien toiminnan arkea (ks. Kuva 1). Selvitystyön yhteydessä yhdeksi kehittämiskohteeksi muodostui usean eri asiaryhmän tarkastelun kautta tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittymistä tukevien organisaatiorakenteiden johtaminen. Rakenteet eivät kehity, ellei niitä systemaattisesti johdeta. Merkittävimmät organisaatioiden toimintaan liittyvät kehittämiskohteet vaikuttaisivat olevan tuomioistuinlaitoksen riittävän resursoinnin turvaaminen; organisatoriset ratkaisut, jotka tukevat työn hallittavuuden tunnetta sekä mahdollisuutta erityisosaamisen kehittämiselle; valtakunnallisten-, alueellisten ja tuomioistuinkohtaisten osaamisen kehittämisen keinojen yhteensovittaminen; rekrytointimenettelyiden kehittäminen (erityisesti koulutuksellisten virkojen osalta) sekä niin sanotun hrd-tiedolla johtamisen mallin kehittäminen. Hrd-tiedolla johtamisella tarkoitetaan tuomioistuinlaitoksen osamaistarpeiden keräämistä tuomarinkoulutuslautakunnan käyttöön esimerkiksi kehityskeskusteluiden kautta. Tämä edellyttäisi kehityskeskusteluprosessien, -tai ainakin osaamista koskevien keskusteluiden aikatauluttamista sekä tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston strategiseen suunnitteluprosessiin integroimista. Mikäli käytössä olisi 3 500 henkilön osaamistarpeita kuvaava data, tuomioistuinlaitoksen vuosittaisten osaamisen kehittämisen painopisteiden määrittely olisi merkittävästi laadukkaampaa. Vuosittaisen koulutustarjonnan sisältöihin vaikuttavat monet muutkin tuomioistuimien toimintaympäristön liittyvät tekijät, mutta laadukkaan tietopohjan avulla tuomioistuinlaitos voisi yhteisesti määritellä, mihin asioihin keskitytään valtakunnallisilla toimenpiteillä ja minkä asioiden kehittymistä edistetään alueellisesti, paikallisesti taikka esimerkiksi kansainvälisen koulutuksen avulla.

Neljänneksi kehittämiskokonaisuudeksi on selvitystyön yhteydessä muotoutunut **henkilöstön ohjaukseen ja sitouttamiseen** liittyvät havainnot (ks. Kuva 1). Edellä mainittuja asioita voidaan tehdä riippumattomuutta vaarantamatta. Tuomioistuinlaitoksen työnantajakuvaan vaikuttavien tekijöiden kehittäminen on ensisijaista kilpailtaessa osaavasta työvoimasta. Tuomioistuimien työtilanne on ruuhkautunut ja siihen liittyvät keskustelut näyttäytyvät myös julkisessa keskustelussa. Siitä huolimatta tuomioistuinlaitoksessa työskentelee sitoutunutta ja työnsä merkitykselliseksi kokevaa henkilöstöä. Yhteiskunnan ikääntyminen ja sen eläköitymisvaikutukset näyttäytyvät tällä hetkellä kaikilla toimialoilla henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen liittyvinä kysymyksinä. On ensisijaisen tärkeää,

että tuomioistuinlaitoksen työnantajamielikuvaan ja työntekijäkokemukseen kiinnitetään huomiota. Mitä mielenkiintoisemman kuvan tuomioistuinlaitos onnistuu luomaan tehtävistään, sitä paremmat mahdollisuudet on edistää myös tuomareiden uran avoimuutta. Esimerkkinä työntekijäkokemukseen liittyvistä asioista ovat riittävän perehdytyksen ja ketterien sitoutumista edistävien ratkaisujen, kuten mentoroinnin ja työnohjauksen lisääminen. Tuomioistuimien työn vaativuuden ja käsiteltävien asioiden (esimerkiksi rikosasioiden) luonteen huomioiden, työnohjaus voisi tukea myös työkykyä ja -hyvinvointia. Koulutuksellisissa viroissa, kuten myös uuden henkilöstön osalta on tärkeää kiinnittää huomiota työn suoriutumisen seurantaan. Selvitystyön yhteydessä esitettiin myös maltillista koulutusvirkoihin liittyvän henkilöstön määrällistä nostoa. Koulutukselliset virat ovat erinomainen keino lisätä hakijoiden mielenkiintoa tuomioistuinlaitoksen työtehtäviä kohtaan. Työnantajamielikuvaa parantavat tyypillisesti myös erilaisten urapolkumallien rakentaminen sekä osaamisen kehittämisen mahdollisuudet. Yhtenä kehittämisehdotuksena esitetäänkin *koko tuomioistuinlaitosta koskevan vuositason osaamisen kehittämisen tavoitteen asettamista.*

Edellä esitetyt kehittämiskohteet jakautuvat strategisiin ja operatiivisiin asiakokonaisuuksiin. Niiden edistämisen edellytykset vaihtelevat päätöksentekoluonteisista prosesseista lisämäärärahaa vaativiin asioihin. Osaamisen johtaminen ja kehittäminen on vaativaa työtä, mutta tuomioistuimien haastavassa toimintaympäristössä sitä ei voida laiminlyödä. Vaikka edellä on esitetty useita havaintoja ja kehittämiskohteita, on todettava, että *tuomioistuimien osaamisen kehittämiseen, valintamenettelyihin sekä eri organisaatioiden rooleihin liittyvä toiminnanmuutos on oikean suuntainen*. Tuomioistuinlain (673/2016) säätämisen yhteydessä asetetut tavoitteet ovat edistyneet ja ne voidaan todeta saavutetuiksi vähintään tyydyttävällä tavalla vuoteen 2023 mennessä. Ennen kaikkea positiivista on se, että monet rakenteet ja menettelytavat ovat vakiintuneet ja koulutusjärjestelmän uudistuksen voidaan katsoa toteutuneen kustannustehokkaalla tavalla. Toive laajemmalle osaamisen kehittämisen resursoinnille on kuitenkin merkittävä. Tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittäminen on arvovalinta. Tuomioistuinlaki (673/2016) on asettanut sille hyvän lainsäädännöllisen raamin, jota Tuomioistuinvirasto, tuomarinkoulutuslautakunta, tuomarinvalintalautakunta ja tuomioistuimet voivat yhteistyössä edistää tavoitteenaan laadukkaan oikeusturvan tuottaminen osaavan henkilöstön turvin.

8 Lähteet

Hätönen, Heljä (2011). Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa- instituutti.

Koper, Rob & Tattersall, Colin (1998). Learning Design. A Handbook on Modelling and Delivering Networked Education and Training. Springer, Heidelberg.

Lääkäriliitto (2014). Lääkärien ammatillisen kehittymisen ja täydennyskoulutuksen suuntaviivat – Lääkäriliiton suositus 10.4.2014. Sähköinen lähde: Lääkäriliitto - Lääkärien ammatillisen kehittymisen ja täydennyskoulutuksen suuntaviivat – Lääkäriliiton suositus (laakariliitto.fi). Luettu 6.8.2023.

Meier, Dave (2005). The Accelerated Learning Handbook. A creative guide to designing and delivering faster, more effective training programs. McGraw-Hill, New York.

Mietinnöt:

Oikeusministeriö (2015). Tuomareiden koulutusjärjestelmän kehittäminen. Oikeusministeriö, mietintöjä ja lausuntoja 2015:38. Sähköinen lähde: https://www.edilex.fi/ministerioiden_julkaisut/15362.pdf

Oikeusministeriö (2021). Tuomareiden koulutuksen kehittäminen. Selvitys uudistuksen vaikutuksista. Oikeusministeriön selvityksiä ja ohjeita 2022: 9.

Oikeusministeriö (2022). Oikeudenkäytön kehitystyöryhmän arviomuistio. Oikeusministeriö, mietintöjä ja julkaisuja 2022:39. Sähköinen lähde: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164391/OM_2022_39_ML.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Oikeusministeriö (2023). Työryhmän asettamispäätös: oikeusvaltion takeet ja oikeuslaitoksen kehittäminen. Sähköinen lähde: https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/52fe87c3-0732-48ef-b3a9-38db769912e0/58f04661-0370-41ca-8fc9-13a340f6436c/ASETTAMISPAATOS_20230201140115.PDF

Oikeusministeriö (2023). Oikeusministeriön hallinnonalan Pidetty! -hanke OM025:00/2023.

Oikeusministeriö (2023). Vuoden 2019 käräjäoikeusverkoston rakenneuudistuksen ja summaaristen riita-asioiden keskittämisen arviointi. Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita 2023:3.

Valtioneuvoston selonteko oikeudenhoidosta (2022). Valtioneuvoston julkaisuja 2022:67. Sähköinen lähde: http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-938-0

Lainsäädäntö:

Haastemieslaki 1986/505. Annettu Helsingissä 27.6.1986. Saatavilla sähköisesti osoitteessa https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860505

Hallituksen esitys eduskunnalle tuomioistuinlaiksi ja siihen liittyväksi lainsäädännöksi. HE 7/2016 vp. Saatavilla sähköisesti osoitteessa https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_7+2016.aspx

Laki käräjäoikeuden lautamiehistä 2016/675. Annettu 25.8.2016. Saatavilla sähköisesti osoitteessa https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20160675

Laki tuomioistuinharjoittelusta 2016/674. Annettu 25.8.2016. Saatavilla sähköisesti https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20160674

Tuomioistuinlaki 2016/673. Annettu Helsingissä 25.8.2016. Saatavilla sähköisesti osoitteessa https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20160673?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=tuomioistuinlaki

Perustuslaki 1999/731. Annettu Helsingissä 11.6.1999. Saatavilla sähköisesti osoitteessa https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=perustuslaki

Strategiat:

Oikeusministeriön strategia (2023). Saatavilla sähköisesti osoitteessa https://oikeusministerio.fi/strategia

Tuomioistuinviraston strategia (2021). Saatavilla sähköisesti osoitteessa https://tuomioistuinvirasto.fi/material/collections/20211214155247/7VY8hFwNN/TIV_Strategia_vihko_verkkoon.pdf

Tuomioistuinlaitoksen strategia (2023). Saatavilla sähköisesti osoitteessa https://oikeus.fi/material/collections/20230525145258/Hsdn6WUJz/Tuomioistuinlaitoksen_strategia_2023-2033.pdf

Tuomarinkoulutuslautakunta (2019): Tuomioistuimien osaamisen kehittämisen strategia vuosille 2019-2024. Saatavilla sähköisesti osoitteessa https://oikeus.fi/material/collections/20230427081224/HrwnCgfPr/Tuomarinkoulutuslautakunta_Koulutusstrategia_2019-2024.pdf

Tuomarinkoulutuslauta (2022). Vuosikertomus. Saatavilla sähköisesti osoitteessa https://oikeus.fi/material/sites/oikeus_fi_yhteiset/tvltk/98fr985tr/Tuomarinvalintalautakunnan_toimintakertomus_2022.pdf

Muut lähteet:

eJustice-portaali (2023: Tuomioistuinjärjestelmien esittely. Saatavilla sähköisesti osoitteessa https://e-justice.europa.eu/content_ordinary_courts-18-fi.do

Oikeusministeriö (2022). Asettamispäätös. VN/17727/2022.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Asettamispäätös. VN/18384/2023.

Tuomioistuinvirasto (2023). Tuomioistuimien täydennyskoulutustarjonta. Verkkosivu. Saatavilla sähköisesti osoitteessa: https://tuomioistuinvirasto.fi/fi/index/tuomioistuinvirasto/tehtavat/osaamisenkehittaminentuomioistuinlaitoksessa/koulutustoiminta.html *(Luettu 3.10.2023.)*

9 Liitteet

Liite 1. Asettamispäätös VN/17727/2022

OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET

Päätös **VN/17727/2022**

14.6.2022

Selvityshenkilön ja ohjausryhmän asettaminen; tuomareiden koulutuksen uudistamisen vaikutukset

Selvityshenkilö

Oikeusministeriö on päättänyt asettaa asiakkuus- ja koulutuspäällikkö Kati Kivistön selvityshenkilöksi. Hänen tehtävänään on laatia selvitys tuomareiden koulutuksen uudistamisen vaikutuksista. Selvityksestä on tehty erillinen hankintapäätös ja sopimus.

Ohjausryhmä

Oikeusministeriö on päättänyt asettaa ohjausryhmän tukemaan Kivistöä selvityksen suunnittelussa ja selvityksen edellyttämän tiedon hankinnassa. Ohjausryhmä koostuu oikeusministeriön ja tuomioistuinten edustajista.

Ohjausryhmään kuuluvat suostumuksensa mukaisesti

Puheenjohtaja:
Hallitusneuvos Anne Hallavainio, oikeusministeriö, yksityisoikeus- ja oikeudenhoito-osasto

Jäsenet:
Hovioikeuden presidentti Antti Savela, Itä-Suomen hovioikeus
Hallintojohtaja Jennimari Huovinen, Itä-Uudenmaan käräjäoikeus
Erityisasiantuntija Ville Hiltunen, oikeusministeriö, yksityisoikeus- ja oikeudenhoito-osasto

Määräaika

Selvityshenkilön tulee luovuttaa selvitys oikeusministeriölle viimeistään 31.10.2023.
Ohjausryhmän toimikausi päättyy 31.12.2023.

Tavoitteet ja tehtävät

Tuomareiden koulutusta on uudistettu 1.1.2017 voimaan tulleella tuomioistuinlailla (673/2016). 1.1.2020 toimintansa aloittaneen Tuomioistuinviraston tehtävänä on huolehtia tuomareiden koulutuksen järjestämisestä yhteistyössä tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa.

Postiosoite Postadress	Käyntiosoite Besöksadress	Puhelin Telefon	Faksi Fax	S-posti, internet E-post, internet
Oikeusministeriö PL 25 FI-00023 Valtioneuvosto Finland	Eteläesplanadi 10 00130 Helsinki Finland	0295 16001 Internat. +358 295 16001	09 160 67730 Internat. +358 9 160 67730	kirjaamo.om@gov.fi www.oikeusministerio.fi www.justitieministeriet.fi

Eduskunta on hallituksen esitykseen (HE 7/2016) tuomioistuinlaiksi antamassaan vastauksessa (EV 99/2016 vp.) edellyttänyt, että hallitus seuraa tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia kiinnittäen erityistä huomiota muun muassa uudistuksen aiheuttamiin kustannuksiin, tuomarinkoulutuslautakunnan voimavaroihin, asessorien haku- ja nimitysmenettelyyn sekä uudistuksen vaikutuksiin tuomarin uran avoimuuteen.

Lisäksi eduskunta on hallituksen esitykseen Tuomioistuinvirastoa koskevaksi lainsäädännöksi (HE 136/2018 vp.) antamassaan vastauksessa (EV 218/2018 vp.) edellyttänyt, että hallitus seuraa Tuomioistuinviraston perustamista koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia tuomareiden koulutukseen sekä tuomarinkoulutuslautakunnan samoin kuin tuomarinvalintalautakunnan asemaan ja tehtäviin sekä antaa asiasta selvityksen vuoden 2023 loppuun mennessä.
Ensimmäinen eduskunnan vastauksessa (EV 99/2016 vp.) edellytetty selvitys on annettu vuonna 2020.

Selvityshenkilön on arvioitava uudistusten toimivuutta ja vaikutuksia edellä kerrotuista eduskunnan vastauksista ilmenevällä tavalla.

Kustannukset ja rahoitus

Selvityksestä aiheutuvat menot maksetaan momentilta 25.01.01 oikeusministeriön toimintamenot.

Ohjausryhmän jäsenet tekevät työnsä virkatyönä eikä osallistumisesta makseta palkkiota. Osallistujatahot vastaavat edustajiensa mahdollisista matkakustannuksista.

Seurantatiedot: Toimintayksikkö: 1500100000 (ministeriön yhteinen)
Toiminto: 1500500030 (tutkimustoiminta ja arvioinnit)

kansliapäällikkö Pekka Timonen

osastopäällikkö Antti Leinonen

Jakelu: Ohjausryhmän puheenjohtaja, jäsenet ja selvityshenkilö
Tiedoksi: Tuomioistuinvirasto
Tuomarinvalintalautakunta
Tuomarinkoulutuslautakunta

VN/17727/2022-OM-1

Seuraavat henkilöt ovat allekirjoittaneet tämän asiakirjan sähköisesti /

Följande personer har undertecknat denna handling elektroniskt /

This document has been signed electronically by the following persons:

Leinonen Antti 91248890K	Timonen Pekka 911789382
2022-06-14	2022-06-14

Liite 2. Tuomioistuinviraston lausunto

TIV/1457/2022

Tuomioistuinvirastolle osoitetuissa kysymyksissä on osin kysymys koulutusmääriä tai määrärahoja koskevista toteumatiedoista ja osin taas viraston näkemyksiä laajoihin ja periaatteellisiin kysymyksiin. Tuomioistuinviraston vastaus on laadittu Tuomioistuinviraston kehitysosastolla, eikä sitä ole käsitelty viraston johtokunnassa. Vastauksessa on pyritty ensisijaisesti antamaan pyydetyt tosiasiatiedot koulutustoiminnasta, arvostuksenvaraisiin näkemyskysymyksiin on otettu kantaa vain pidättyvästi.

Selvitystyön kohta 1: tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuuden ja vaikutusten arviointi

Yleistä vuoden 2017 uudistuksesta

> Tuomareiden ja tuomioistuinten muun henkilöstön koulutusten suunnittelu ja järjestäminen on ollut viimeisten vuosien aikana useampien peräkkäisten muutosten kohteena. Muutokset jatkuvat edelleen, kun tuomarinkoulutuslautakunta on aloittanut toisen viisivuotiskautensa vuoden 2022 alusta lähtien ja lautakunnan toimintaa ollaan parhaillaan organisoimassa uudelleen.
>
> Yleiskuva tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuudesta on kuitenkin pysynyt ennallaan verrattuna edelliseen selvitykseen (Oikeusministeriön julkaisuja, selvityksiä ja ohjeita, 2021:9). Tavoitteet koulutustoiminnan suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden kehittämisestä ovat toteutuneet pääosin hyvin. Tuomareista koostuvan lautakunnan itsenäisyys on ollut keskeinen elementti koulutustoiminnan riippumattomuuden turvaamisessa. Lautakunta ei kuitenkaan toteuta tehtäväänsä yksin, vaan tiiviissä yhteistyössä Tuomioistuinviraston kanssa, joten onnistuminen voi perustua vain hyvään yhteistyöhön. Käytännössä käräjänotaari- ja asessorivalintamenettelyt ovat vieneet leijonanosan lautakunnan työkapasiteetista, jolloin koulutussuunnitteluun käytettävissä ollut aika on jäänyt vähäiseksi. Tämä taas johtaa siihen, että lautakunnan jäsenen laaja-alaista osaamista ei ole voitu hyödyntää täysimääräisesti koulutussuunnittelussa.
>
> Tuomareiden - ja myös tuomioistuinlaitoksen muun henkilöstön - osaamisen kehittämisen suurin haaste ja samalla myös merkittävin kehittämiskohde liittyy resursseihin. Koulutussuunnitteluun ja koulutusten toteuttamiseen käytettävissä olevat

voimavarat määrittävät pitkälle sen, miten paljon ja millaista koulutusta on tarjolla. Vähintään yhtä tärkeää on kuitenkin myös se riittääkö tuomareiden ja muun henkilökunnan aika koulutuksiin osallistumiseen tai muuhun oman osaamisen kehittämiseen. Tällä hetkellä on nähtävissä puutteita sekä koulutustarjonnassa että henkilöstön mahdollisuuksissa osallistua koulutuksiin.

Pyydetty selvitys osaamisen kehittämiseen käytettävästä vuosittaisesta määrärahasta sekä Tuomioistuinviraston henkilöresursseista ilmenee oheisesta taulukosta. Taulukon tiedot kuvaavat koulutusten järjestämisestä aiheutuvia välittömiä kustannuksia (maksetut palkkiot, tilavuokrat jne.), eli esimerkiksi koulutuksiin osallistuvien työaikaa tai heidän matka ym. kulujaan ei ole tässä laskettu koulutuksen kustannuksiksi.

Vuonna 2017 tehdyllä lainsäädäntöuudistuksella ei itsessään ole ollut muita välittömiä kustannusvaikutuksia kuin lautakunnan sihteeristön palkkamenot ja lautakunnan jäsenille maksettavat kokouspalkkiot. Muutoin koulutustoiminnan menot seuraavat lähinnä toteutettavien koulutusten määriä, jolloin koulutusten määrän lisääminen nostaa kustannuksia ja vähentäminen vastaavasti laskee niitä.

Tuomioistuinvirastolla ei ole käytettävissä luotettavaa tietoa siitä, kuinka paljon tuomioistuinlaitoksessa käytetään työaikaa osaamisen kehittämiseen. Yhtenä merkittävänä syynä tähän on se, että tuomioistuinlaitoksen henkilöstöstä suurella osalla (tuomarit ja haastemiehet) ei ole työaikaa, eikä siten kattavaa työajan- tai sen kohdentumisen seurantaa. Henkilöstön osallistumista koulutuksiin on selvitetty Tuomioistuinviraston ja tuomioistuinten välisissä tulosneuvotteluissa ja saatujen tietojen perusteella tuomioistuinten välillä on huomattavia eroja koulutuksiin osallistumisessa ja myös siinä, mikä on paikallisesti järjestetyn ja Tuomioistuinviraston järjestämään valtakunnalliseen koulutukseen keskinäinen suhde. Varovaisestikin arvioiden paikallisen koulutuksen kokonaismäärä on kuitenkin vähintään yhtä suuri kuin valtakunnallisen koulutuksen määrä.

Tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston yhteistyö

Tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston tehtävistä tuomioistuinlaitoksen henkilöstön koulutuksessa on säädetty tuomioistuinlain 21 luvun 1 §:ssä ja 19a luvun 2 §:ssä säännökset. Näiden mukaan tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävänä on huolehtia koulutuksen suunnittelusta yhteistyössä Tuomioistuinviraston ja tuomioistuinten kanssa. Tuomioistuinviraston tehtävänä on taas huolehtia koulutuksen järjestämisestä yhteistyössä tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa.

Säännösten sanamuotojen perusteella työnjako voisi siis olla sellainen, että lautakunta huolehtisi koulutuksen suunnittelusta ja Tuomioistuinviraston tehtäväksi jäisi vain suunnitelman mukaisten koulutusten järjestäminen.

Käytännössä on kuitenkin toimittu toisin, koska lautakunnan sihteerin työpanos on sitoutunut täysimääräisesti käräjänotaari- ja asessoriasioiden hoitamiseen. Vastuu vuosittaisen koulutussuunnitelman valmistelusta on ollut Tuomioistuinviraston kehitysosastolla ja lautakunta on tämän valmistelun pohjalta käsitellyt ja vahvistanut suunnitelman. Vuonna 2022 lautakunnalla on kuitenkin ollut käytössään sivutoiminen esittelijä, jolla on ollut merkittävä rooli vuoden 2023 koulutussuunnitelman valmistelussa. Jatkossa tavoitteena on, että lautakunnan sihteeri työpanoksesta merkittävä osa vapautuisi käytettäväksi koulutussuunnitteluasioihin ja tämän mahdollistamiseksi lautakunnalle rekrytoidaan asiantuntija hoitamaan käräjänotaari- ja asessorivalintamenettelyjä.

Lautakunnan resurssitilanteen parantumisesta huolimatta ei ole perusteltua pyrkiä supistamaan Tuomioistuinviraston roolia pelkäksi koulutusten järjestäjäksi. Osaamisen kehittäminen ei ole muusta toiminnasta erillinen saareke, vaan se kytkeytyy läheisesti muihin viraston tehtäviin. Ilmeisinä liittymäkohtina voidaan mainita viraston tehtäviksi säädetyt osallistumisen toiminnan yleiseen kehittämiseen sekä tuomioistuimia ja niiden toimintaa koskevien kehittämishankkeiden edistäminen, tukeminen ja yhteensovittaminen.

Tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston yhteistyö sujuu hyvin, mutta tehtävien ja roolien selkeyttämiseksi on syytä jatkaa lautakunnan roolin kehittämistä strategisen päätöksenteon suuntaan eli niin, että lautakunta keskittyy ensisijaisesti koulutuksen painopistealueiden määrittelyyn ja koulutustoiminnan tavoitteiden asettamiseen pidemmällä aikavälillä. Tuomioistuinviraston tehtävänä on puolestaan suunnitella, toteuttaa ja kehittää koulutusta lautakunnan linjausten mukaisesti.

Selvitystyön kohta 2: Tuomareiden koulutuksen nykyisen rakenteen kokonaistarkastelu

Valintamenettelyt, niiden toimivuus ja tuloksellisuus

Tuomarinvalintalautakunta ja tuomarinkoulutuslautakunta toimivat Tuomioistuinviraston yhteydessä mutta itsenäisinä lautakuntina. Lautakunnat organisoivat sisäisen työskentelynsä parhaaksi katsomallaan tavalla.

Vertailtaessa lautakuntien käräjänotaarien ja asessoreiden valintamenettelyä ja tuomareiden nimittämismenettelyä voidaan todeta, että Tuomioistuinvirasto tekee merkittävän osuuden nimittämismenettelyyn kuuluvasta valmistelutyöstä. Tuomarinvalintalautakunta taas toimii valintamenettelyssä täysin itsenäisesti. Eroon on kuitenkin asialliset perusteet.

Nimittämismenettelyyn liittyvien ansioyhteenvetojen laatiminen on teknistä työtä, johon liittyy vain harvoin harkintakysymyksiä. Arviointi edellyttää taas usein harkintaa, kun yliopistojen tutkintorakenteet ovat keskenään erilaisia ja ne myös muuttuvat usein. Myös ulkomaalaisten tutkintojen ja muiden suoritusten arviointi vaatii lautakunnan vahvistamien pisteytysperusteiden soveltajalta harkintaa.

Käräjänotaarien ja asessoreiden valintamenettelyiden yksinkertaistaminen ja hoitaminen muilla kuin tuomarinkoulutuslautakunnan omilla resursseilla ei voi tapahtua ilman valintakriteerien muokkaamista . Samasta syystä valintamenettelyiden siirtäminen tuomarinvalintalautakunnalle ei tuottaisi tehokkuushyötyjä, ellei samalla muuteta myös valintaperusteita.

Käräjänotaarien ja asessoreiden nykyisen haku- ja valintamenettelyn suurin etu on valtakunnallisesti yhtenäisen menettelyn ja valintakriteeristön luominen sekä yhtenäinen soveltamiskäytäntö. Sen sijaan nykyisen järjestelmän ja aiemman hajautetun menettelyn keskinäinen paremmuus riippuu käytetyistä vertailukriteereistä. On kuitenkin riidatonta, että hakijoiden opintomenestyksellä on ratkaiseva painoarvo valintakriteereissä ja esimerkiksi osa käräjäoikeuksien päällikkötuomareista pitää nykyistä painotusta liian vahvana.

Tuomarinkoulutuslautakunnan lakimiessihteerin ja assistentin työpanos on käytännössä sitoutunut täysimääräisesti käräjänotaarien ja asessorien valintamenettelyihin. Tarkemmat tiedot työn kohdentumisesta samoin kuin tuomioistuinharjoitteluun tai asessoriksi hakeutuvien määrän kehityksestä ovat saatavissa lautakunnalta.

Hakijan näkökulmasta nykyisen valintamenettelyn keskeinen vahvuus suhteessa edeltävään menettelytapaan on, että valintakriteerit ovat ennalta avoimesti määritellyt ja niitä sovelletaan yhdenmukaisesti. Nykyisen menettelyn tehostaminen ei ole mahdollista yksinomaan menettelymuutoksilla, vaan valintakriteeristön ja menettelyn kehittämisen tulee tapahtua käsi kädessä.

Käräjänotaaripaikkojen määrä on nykyisin selvästi pienempi kuin ennen uudistusta. Tämä on johtanut siihen, että tuomiostuinharjoittelua suorittaneita juristeja on aiempaa niukemmin tarjolla esim. asianajo- tai syyttäjätehtäviin. Esimerkiksi

syyttäjälaitoksen taholta tätä on joissain puheenvuoroissa pidetty ongelmana, vaikka järjestelmän uudistamisen nimenomaisena tavoitteena oli tuomioistuinharjoittelun kohdentaminen aiempaa paremmin nimenomaan tuomioistuinuraa suunnitteleville juristeille

Asessorikoulutusjärjestelmän tarkastelu

Asessorien koulutusohjelman sisältö on rakennettu nuoren tuomarin osaamisprofiilin näkökulmasta varsin hyvin ja koulutus on laadultaan korkeatasoista. Asessoreille kohdennetun koulutuksen määrä vastaa asessorijärjestelmän tavoitteita.

Koulutusresurssien tehokkaan käytön näkökulmasta verrattain pienen asessorijoukon koulutukseen käytetään kuitenkin huomattavan määrä resursseja, kun jopa viidennes Tuomioistuinviraston kehitysosaston osaamisen kehittämisen tiimin resursseista käytetään asessorikoulutusten suunnitteluun ja toteuttamiseen. Myös koulutuspäivien kustannukset osallistujaa kohden laskettuna tavanomaista korkeammat, kun osallistujien määrä on pieni.

Asessorien koulutusohjelmiin osallistuvat tuomarikoulutetut ovat työllistyneet erittäin hyvin tuomarin tehtäviin. Asessoriksi valikoituneet henkilöt olisivat todennäköisesti aiemmassakin järjestelmässä työllistyneet hyvin tuomareiksi, mutta asessorikoulutus ja tuomarikoulutetun nimike ovat tällä hetkellä joka tapauksessa merkittävä lisäansio tuomarirekrytoinneissa. Osa asessoreista on tullut nimitetyksi vakinaiseen tuomarinvirkaan kesken koulutusohjelman.

Tuomioistuinten virkarakenne on muuttunut tuomarivoittoisemmaksi, kun esittelijävirkoja on vähennetty suunnilleen asessorivirkoja vastaavalla määrällä ja tuomarivirkojen määrä samaan aikaan on jonkin verran noussut.

Selvitystyön kohta 3: Tuomioistuinviraston vaikutus tuomareiden koulutukseen

Koulutustarjonnan muutokset ennen 2020 ja sen jälkeen ovat nähtävissä oheisesta taulukosta. Johtopäätösten vetämistä vaikeuttaa jossain määrin se, että vuonna 2020 alkanut koronapandemia on vaikuttanut merkittävästi koulutustoimintaan erityisesti vuonna

2020, mutta myös sen jälkeen. Pandemia johti aluksi joihinkin peruutuksiin, mutta pidemmällä tähtäimellä se on johtanut koulutustapojen muuttumiseen niin, että etäkoulutusten määrä noussut pysyvästi selvästi korkeammalle tasolle kuin ennen pandemiaa. Samaan aikaan myös verkko-oppimisalustan merkitys koulutuksessa on lähtenyt selvää kasvuun. Kehitys on johtamassa siihen, ettei koulutuspäivien lukumäärä ei enää ole kovin mielekäs mittari koulutustarjonnan määrälle ja laajuudelle.

Liite 3: Tuomarinkoulutuslautakunnan lausunto



Tuomarinkoulutuslautakunta
Domarutbildningsnämnden

Lausunto 1(21)

L2023/2

Tapani Jussi (TKLTK)
Turunen Jaakko (TKLTK)

28.4.2023

Selvityshenkilö Kati Kivistölle

Lausunto tuomareiden koulutuksen uudistamisen vaikutuksista laadittavaa selvitystä varten

Oikeusministeriö on 14.6.2022 asettanut asiakkuus- ja koulutuspäällikkö Kati Kivistön selvityshenkilöksi tehtävänään laatia selvitys tuomareiden koulutuksen uudistamisen vaikutuksista (VN/17727/2022). Selvityshenkilö on 13.3.2023 pyytänyt tuomarinkoulutuslautakunnalta lausuntoa kyseistä selvitystä varten. Lausunnossa vastataan selvityshenkilön lautakunnalle esittämiin, *kursiivilla* merkittyihin kysymyksiin.

Tämän lausunnon valmisteluun ovat osallistuneet tuomarinkoulutuslautakunnan puheenjohtaja, oikeusneuvos Jussi Tapani, varapuheenjohtaja, oikeusneuvos Juha Lavapuro, jäsenet laamanni Sirpa Pakkala ja professori Sakari Melander, varajäsen, kansliapäällikkö Emil Waris ja lautakunnan sihteeri Jaakko Turunen.

Tuomarinkoulutuslautakunta kiittää lausuntopyynnöstä ja lausuu asiasta kunnioittavasti seuraavaa:

Selvitystyön kohta 1: tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuuden ja vaikutusten arviointi

Tuomarinkoulutuslautakunnan näkemys tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuudesta:

• Mitkä asiat ovat kehittyneet tuomarinkoulutusta koskevan lainsäädäntöuudistuksen jälkeen ja erityisesti vuodesta 2020 alkaen?

• Mitkä asiat tuomarinkoulutuslautakunta määrittelee tärkeimmiksi tuomareiden koulutuksen kehittämiskohteiksi tällä hetkellä?

• Onko tuomareiden koulutuksen kehittämiseen liittyen nähtävissä haasteita tai esteitä ja jos on, mitä ne ovat?

Tuomarinkoulutuslautakunta perustettiin 1.1.2017 voimaan tulleella tuomioistuinlailla (673/2016, jäljempänä myös TIL). Lautakunnan keskeisenä

Käyntiosoite: Silkkitehtaantie 5 C, Vantaa • Postiosoite: PL 150, 00085 Tuomioistuinvirasto • Puhelin: 029 56 50508
Besöksadress: Silkesfabriksvägen 5 C, Vanda • Postadress: PB 150, 00085 Domstolsverket • Telefon: 029 56 50508
tuomarinkoulutuslautakunta.om@oikeus.fi

tehtävänä on huolehtia tuomioistuinten henkilöstölle järjestettävän koulutuksen suunnittelusta yhteistyössä Tuomioistuinviraston ja tuomioistuinten kanssa.

Lautakunnan perustaminen on vahvistanut tuomioistuinlaitoksen riippumattomuutta, koska itsenäisen ja tuomarienemmistöisen lautakunnan vastuulla on tuomioistuinten henkilöstölle tarjottavan koulutuksen suunnittelu. Riippumaton ja itsenäinen lautakunta toimii myös rakenteellisena esteenä sille, että lainkäyttöhenkilöstön toimintaan ja viime kädessä lainkäytön sisältöön pyrittäisiin vaikuttamaan epäasiallisin keinoin koulutustoiminnan kautta.

Tuomarinkoulutuslautakunta korostaa, että lautakunnan perustamisen jälkeen oikeusvaltiokehitys on heikentynyt Euroopassa, mikä korostaa entisestään riippumattoman, koulutustoimintaa strategisesti johtavan lautakunnan merkitystä. Lautakunta kiinnittää huomiota siihen, että nyt tehtävällä selvitystyöllä on liittymäkohtia oikeusministeriön käynnistämään Oikeusvaltion takeet ja oikeuslaitoksen kehittäminen -työryhmän selvitystyöhön.

Tuomarikoulutus ja siihen liittyvä tuomareiden ammatillisen osaamisen kehittäminen ovat edellä todetulla tavalla oikeusvaltion toteuttamisen keskeisiä käytännöllisiä osatekijöitä. Suomessa valittu lainsäädännöllinen ratkaisu mahdollistaa siten sen, että lautakunnan tehtävät tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittämisessä ulottuvat tuomioistuinharjoitteluvalinnoista vakinaisten tuomareiden täydennyskoulutukseen saakka.

Lautakunta on kehittänyt systemaattisesti toimintaansa. Lautakunnan ensimmäinen toimintakautena 2017–2021 käynnistettiin koulutusstrategian laatiminen vuosille 2019–2024, ja vuosina 2020–2021 lautakunta organisoi työryhmätyöskentelyn muodossa koulutusstrategian täytäntöönpanotyöskentelyn. Tämä työskentely on johtanut koulutusstrategisten painopisteiden määrittelyyn, ja vuonna 2022 aloittanut lautakunta on jatkanut tätä työskentelyä. Koulutusstrategiassa on määritelty tuomarinkoulutuslautakunnan näkökulmasta keskeiset toiminnan kehittämistä koskevat painopisteet (strategia on julkistettu lautakunnan verkkosivuilla).

Toiminnan kehittämisestä voidaan erikseen nostaa esille käräjänotaarien valinnassa ja asessoreiden esivalinnassa käytettävien valintakriteereiden eli pisteytysperusteiden arviointi ja uudistaminen. Uudet valintakriteerit on otettu käyttöön vuonna 2021.

Lautakunnan työskentelyn kehittämisestä on syytä tuoda esille vuoden 2023 alusta lukien voimassa oleva kolmen pysyvän työryhmän perustaminen. Nämä työryhmät ovat koulutussuunnittelutyöryhmä, valintamenettelytyöryhmä ja ohjetyöryhmä. Koulutussuunnittelutyöryhmän kevään 2023 toiminnasta saadut kokemukset ovat olleet myönteisiä. Koulutussuunnittelumallia on kehitetty muun muassa perustamalla viisi teemakohtaista asiantuntijaryhmää.

Käyntiosoite: Silkkitehtaantie 5 C, Vantaa • Postiosoite: PL 150, 00085 Tuomioistuinvirasto • Puhelin: 029 56 50508
Besöksadress: Silkesfabriksvägen 5 C, Vanda • Postadress: PB 150, 00085 Domstolsverket • Telefon: 029 56 50508
tuomarinkoulutuslautakunta.om@oikeus.fi

Osaamisen kehittämisen näkökulmasta merkityksellisenä voidaan pitää tuomioistuinlaitoksen työnantajakuvaa ja erityisesti tuomioistuinuran avoimuuden varmistamista. Henkilöstön rekrytoiminen muualta julkiselta sektorilta tai yksityiseltä sektorilta lisää koulutustarpeita erityisesti tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta tulevan uuden henkilöstön perustason koulutuksen osalta. Jos koulutukseen ei kohdenneta riittävästi voimavaroja, se heijastuu uuden henkilöstön osaamisen kehittämisen ohella tuomioistuimissa perehdytystehtävissä työskentelevään henkilöstöön siten, että lisääntyneet perehdyttämistehtävät voivat vaikuttaa työssä jaksamiseen. Tämä voi edelleen vaikuttaa tuomioistuinlaitoksen houkuttelevuuteen työnantajana ja mahdollisuuksiin rekrytoida riittävä määrä osaavaa henkilöstöä.

Edellä kuvattuun kehitykseen on osaltaan kyetty vastaamaan muun muassa verkkokoulutuksen määrää lisäämällä. Jatkuvasti tarjolla olevat videot ja tallenteet parantavat koulutuksen oikea-aikaisuutta ja saatavuutta tiettyyn aikaan tarjolla olevaan läsnä- tai etäkoulutukseen verrattuna. Laadukkaan verkkokoulutuksen tuottaminen voi olla kalliimpaa kuin perinteisen läsnä- tai etäkoulutuksen järjestäminen, mutta sillä olisi saavuttavissa kustannussäästöjä pidemmän ajanjakson kuluessa.

Lautakunta korostaa, että tuomioistuinlaitoksen henkilöstölle on välttämätöntä järjestää koulutusta valtakunnallisesti, alueellisesti ja virastokohtaisesti. Jos koulutus on sisällöltään ja luonteeltaan tuomioistuinlaitosta yhteisesti koskevaa, koulutus on perusteltua pyrkiä järjestämään ja toteuttamaan valtakunnallisesti. Lautakunta näkee, että koulutustarjonnan lisääminen edellyttäisi kuitenkin yhtäältä sitä, että valtakunnallinen koulutussuunnittelu olisi paremmin resursoitu, jotta kyettäisiin turvaamaan koulutuksen oikea-aikainen tarjonta. Toisaalta koulutustoiminnan rakenteita ja suunnittelua on perusteltua joustavoittaa siten, että hyödynnetään niin hovioikeuksien, hallinto-oikeuksien kuin käräjäoikeuksien yhteistyöverkostojen muodostamaa koulutustarjontaa ja näiden koulutusverkostojen toiminnallista joustavuutta.

Lautakunta toteaa selvyyden vuoksi, että lautakunnalla ei ole nykyisin päätösvaltaa koulutustoimintaan osoitettavan henkilöstön määrästä tai Tuomioistuinviraston taikka tuomioistuinten koulutustoimintaan osoitettavista määrärahoista.

Tuomarinkoulutuslautakunnan näkemys lainsäädäntöuudistuksen aiheuttamista kustannuksista suhteessa aiempaan tuomioistuinlaitoksen ja erityisesti tuomarikoulutuksen resursointiin:

• Miten tuomarinkoulutukseen liittyvä määräraha- ja henkilöstöresursointi on kehittynyt, kun asiaa tarkastellaan ennen lainsäädäntöuudistusta (ennen 1.1.2017) ja sen jälkeen nykyhetkeen saakka?

Käyntiosoite: Silkkitehtaantie 5 C, Vantaa • Postiosoite: PL 150, 00085 Tuomioistuinvirasto • Puhelin: 029 56 50508
Besöksadress: Silkesfabriksvägen 5 C, Vanda • Postadress: PB 150, 00085 Domstolsverket • Telefon: 029 56 50508
tuomarinkoulutuslautakunta.om@oikeus.fi

• Onko tuomarinkoulutukseen osoitettu henkilöstö- ja määräraharesursointi riittävä?

Tuomareiden ja tuomioistuinten muun henkilöstön koulutukseen osoitettavista määrärahoista ja henkilövoimavaroista päättäminen ei kuulu tuomarinkoulutuslautakunnan toimivaltaan. Lautakunta korostaa kuitenkin edellä todetulla tavalla, että tuomioistuinten henkilöstön koulutukseen pitäisi lisätä taloudellisia voimavaroja (ml. henkilöstövoimavarat).

Miten tuomarinkoulutuslautakunta näkee oman roolinsa ja toiminnan merkityksen tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisessä?

• Onko tuomarinkoulutuslautakunnan resursointi riittävällä tasolla? Mikäli ei ole, miten sitä tulisi kehittää?

• Ovatko tuomarinkoulutuslautakunnalle määritelty rooli ja tehtävät oikeat vai tulisiko niitä kehittää / muotoilla uudelleen?

Tuomarinkoulutuslautakunnalla on merkittävä rooli tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Lautakunta huolehtii 1) käräjänotaarien valinnasta, harjoittelun ohjeistamisesta ja koulutuksen suunnittelusta, 2) tuomarikoulutettavien asessorien esivalinnasta ja koulutusohjelman suunnittelusta sekä 3) yleisesti tuomioistuinten jäsenille, esittelijöille, valmistelijoille, käräjänotaareille ja muulle henkilöstölle järjestettävän koulutuksen suunnittelusta yhteistyössä Tuomioistuinviraston ja tuomioistuinten kanssa. Tämä mahdollistaa tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittämisen tuomioistuinharjoitteluvalinnoista alkaen aina vakinaisten tuomareiden täydennyskoulutukseen saakka. Tämä laaja tehtäväkenttä edellyttää, että lautakunnalla on riittävät voimavarat koulutuksen suunnitteluun, seurantaan ja kehittämiseen.

Tuomarinkoulutuslautakunnan voimavarat ovat kuitenkin olleet lautakunnan perustamisesta lähtien selvästi riittämättömällä tasolla. Tilanteeseen on tämän vuoden loppuun mennessä tulossa parannusta, koska Tuomioistuinviraston johtokunta on päättänyt perustaa uuden asiantuntijan viran. Asiantuntija on tarkoitus osoittaa lautakunnan tehtävien hoitamista varten tuomioistuinlain 21 luvun 6 §:n 3 momentissa säädetyllä tavalla. Tämän jälkeen lautakunnan voimavarojen riittävyys määräytyy pitkälti sen perusteella, miten koulutuksen suunnittelutoimintaan liittyvät tehtävät jaetaan lautakunnan ja Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen tiimin välillä. Lautakunta painottaa, että voimavarojen riittävyyttä on kuitenkin jatkuvasti seurattava, koska lautakunta tehtäväkenttä on jo lakisääteisesti poikkeuksellisen laaja.

Tuomarinkoulutuslautakunnan näkemyksen mukaan lautakunnan rooli ja tehtävät on määritelty oikein. Tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävistä on säädetty tuomioistuinlain 21 luvun 1 §:ssä. Tehtäviä on edellä todetulla tavalla määrällisesti

paljon, ja ne kattavat sisällöllisesti useita erilaisia asioita eli koulutussuunnitteluun, virkojen haku- ja valintamenettelyihin, kokeisiin, viranomaisohjeisiin ja arvonimien myöntämiseen liittyviä asioita. Tässä suhteessa lautakunnan tehtävät eroavat esimerkiksi tuomarinvalintalautakunnalle (ks. TIL 20:1.1) tai oikeudenkäyntiavustajalautakunnalle (ks. L luvan saaneista oikeudenkäyntiavustajista 3 §) määritellyistä tehtävistä. Tehtäväalueen laajuuden etuna on kuitenkin se, että lautakunnalle määritellyt tehtävät muodostavat johdonmukaisia kokonaisuuksia. Esimerkiksi käräjänotaarien osalta lautakunnalle kuuluvat käräjänotaarien valintaan, käräjänotaarikoulutuksen suunnitteluun, käräjänotaarien harjoittelun ohjeistamiseen ja lopulta varatuomarin arvonimen myöntämiseen liittyvät tehtävät. Vastaavasti asessoreiden kohdalla lautakunnalle kuuluvat asessoreiden esivalintaan, kokeiden järjestämiseen, asessorin koulutusohjelman suunnitteluun, asessorin henkilökohtaisen opintosuunnitelman sisällön ohjeistamiseen ja lopulta tuomarikoulutetun nimikkeen myöntämiseen liittyvät tehtävät. Lautakunnalle määritellyt tehtävät kytkeytyvät toisiinsa myös siten, että ne kaikki liittyvät tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen.

Lautakunnan tehtävissä on tunnistettavissa yksittäisiä kehittämistarpeita, joita on tuotu esille tässä lausunnossa. Kehittämistarpeet kohdistuvat lähinnä tehtävien järjestämiseen ja toteuttamiseen käytännön tasolla. Lautakunnan tehtävien määrä ja monipuolisuus on otettava huomioon ennen kaikkea siten, että lautakunnalle turvataan riittävät voimavarat tehtävien hoitamista varten.

Onko tuomarinkoulutuslautakunnan, oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston työnjako selkeä tuomioistuinlaitoksen ja erityisesti tuomareiden osaamisen kehittämiseen liittyen?

• *Onko edellä mainittujen kolmen organisaation työnjakoon liittyviä kehittämistarpeita nähtävissä? Jos on, mitä ne ovat?*

• *Onko nykytilanne ketterin ja tehokkain tapa järjestää tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen liittyvät strategiset ja operatiiviset tehtävät? Perustele miksi on / ei ole ja miten toimintaa voisi vielä kehittää.*

Tuomarinkoulutuslautakunnan näkökulmasta oikeusministeriön ja lautakunnan työnjako on selkeä, eikä lautakunnassa ole tunnistettu kehittämistarpeita siihen liittyen.

Tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston työnjaosta on säädetty tuomioistuinlaissa. Tuomioistuinlain 21 luvun 1 §:n 1 kohdan mukaan tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävänä on huolehtia tuomioistuinten jäsenille, esittelijöille, valmistelijoille, käräjänotaareille ja muulle henkilöstölle järjestettävän koulutuksen suunnittelusta yhteistyössä Tuomioistuinviraston ja tuomioistuinten kanssa. Mainitun lain 19 a luvun 2 §:n 2 momentin 4 kohdan mukaan

Käyntiosoite: Silkkitehtaantie 5 C, Vantaa • Postiosoite: PL 150, 00085 Tuomioistuinvirasto • Puhelin: 029 56 50508
Besöksadress: Silkesfabriksvägen 5 C, Vanda • Postadress: PB 150, 00085 Domstolsverket • Telefon: 029 56 50508
tuomarinkoulutuslautakunta.om@oikeus.fi

Tuomioistuinviraston tulee erityisesti huolehtia koulutuksen järjestämisestä tuomareille ja tuomioistuinten muulle henkilöstölle, yhteistyössä 21 luvussa tarkoitetun tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa. Mainitun momentin 14 kohdan mukaan Tuomioistuinviraston tulee erityisesti tehdä oikeusministeriölle ehdotus tuomarinvalintalautakunnan ja tuomarinkoulutuslautakunnan toimintamenomäärärahoista ja päättää määrärahojen jakamisesta lautakunnille sekä huolehtia muista lautakuntia koskevista keskushallintotehtävistä. Edelleen tuomioistuinlain 21 luvun 6 §:n 1 momentin mukaan tuomarinkoulutuslautakunnalla on sihteeri ja lautakunnalla voi lisäksi olla sivutoimisia esittelijöitä. Kyseisen pykälän 3 momentin mukaan Tuomioistuinvirasto huolehtii lautakunnan muiden sihteeripalveluiden järjestämisestä ja voi osoittaa henkilöstöään lautakunnan tehtävien hoitamista varten.

Tuomarinkoulutuslautakunnan voimavarat eivät sellaisenaan mahdollista itsenäistä koulutussuunnittelua, vaan nykyinen sääntely lähtee siitä, että Tuomioistuinvirasto päättää lautakunnan sihteeriä lukuun ottamatta siitä, millä henkilöstöllä ja taloudellisilla voimavaroilla lautakunta suorittaa sille säädetyn koulutuksen suunnittelutehtävän. Lautakunta voi tällä hetkellä käyttää koulutussuunnitteluun pienen osan lautakunnan sihteerin työpanoksesta. Muilta osin lautakunnan käyttävissä olevan henkilöstön työpanos kohdistuu lautakunnan muihin tehtäviin eli erityisesti valintamenettelyistä huolehtimiseen.

Tuomioistuinvirastossa koulutustoiminta kuuluu kehitysosaston osaamisen kehittämisen tiimille. Tiimissä on erityisasiantuntijan, kaksi asiantuntijan ja kaksi assistentin tehtävää. Tiimille kuuluu koulutusten järjestämisen ohella koulutussuunnitteluun liittyviä tehtäviä.

Lautakunnan budjetti kattaa lautakunnan jäsenille maksettavat palkkiot, lautakunnan sihteerin palkkauksen, esivalintakokeen järjestämiseen liittyvät kulut sekä eräitä vähäisempiä eriä. Lautakunnan budjetti ei pidä sisällään esimerkiksi tuomioistuinlaitoksen koulutusmäärärahoja, eikä lautakunta päätä koulutukseen käyttävistä määrärahoista.

Koulutussuunnittelu on toteutettu aikaisemmin käytännössä siten, että Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen tiimi on valmistellut vuosittain luonnoksen koulutussuunnitelmaksi, jonka lautakunta on käsitellyt ja vahvistanut. Tässä toimintamallissa lautakunta on päättänyt koulutustilaisuuksien aiheista Tuomioistuinviraston asettamien reunaehtojen eli koulutuspäivien lukumäärän ja koulutukseen varattujen määrärahojen rajoissa.

Koulutussuunnittelutyöryhmä on ottanut vastuulleen koulutussuunnitteluprosessin kehittämisen vuoden 2023 alusta lähtien. Suunnittelutyötä varten on asetettu viisi teemakohtaista asiantuntijaryhmää, joiden jäseninä ovat tuomioistuinten eri henkilöstöryhmien, lainsäätäjän, yliopiston sekä esimerkiksi syyttäjien ja

asianajajien edustajia. Asiantuntijaryhmän puheenjohtajana toimii tuomarinkoulutuslautakunnan jäsen. Asiantuntijaryhmä on kokoontunut koulutussuunnittelun alussa keräten ryhmän jäseniltä koulutustarpeita niin koulutussisältöjen kuin koulutusmenetelmien kannalta. Koulutussuunnitteluryhmä ja lautakunta ovat yhdessä Tuomioistuinviraston kanssa jatkaneet asiantuntijaryhmissä esille nousseiden koulutustarpeiden kehittämistä ja priorisointia. Menettely vahvistaa riippumattoman ja tuomarienemmistöisen lautakunnan mahdollisuutta jo koulutussuunnittelun alkuvaiheessa osallistua koulutuksen strategiseen suunnitteluun.

Lautakunta on pyrkinyt ratkaisemaan lautakunnan voimavaratilannetta hyvässä yhteistyössä Tuomioistuinviraston kanssa. Tämä on johtanut edellä todetulla tavalla uuden asiantuntijan viran perustamiseen. Lisäksi lautakunta on pyrkinyt tehostamaan toimintaansa myös koulutussuunnittelun osalta muun muassa perustamalla lautakunnan jäsenistä koostuvan koulutussuunnittelutyöryhmän ja kehittämällä edellä kuvatulla tavalla koulutussuunnitteluprosessia. Edellä kuvatut toimenpiteet parantavat lautakunnan mahdollisuuksia osallistua koulutussuunnitteluun.

Tuomarinkoulutuslautakunta korostaa jo alussa todetulla tavalla, että riippumaton ja tuomarienemmistöinen lautakunta on oikeusvaltion ja tuomioistuinten riippumattomuuden näkökulmasta perustelluin tapa varmistaa osaamisen kehittämisen strategisten tehtävien hoitaminen.

Riippumaton, kollegiaalinen, tuomarienemmistöinen ja sidosryhmäedustuksen sisältävä lautakunta on myös erittäin tehokas organisaatio päättämään tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen strategisista linjoista. Näiden tehtävien siirtäminen esimerkiksi Tuomioistuinviraston johtokunnalle ei vaikuttaisi olevan tarkoituksenmukaista tai tehokkuutta lisäävää.

Selvitystyön kohta 2: tuomareiden koulutuksen nykyisen rakenteen kokonaistarkastelu

Eduskunta on hallituksen esitykseen Tuomioistuinvirastoa koskevaksi lainsäädännöksi (HE 136/2018 vp.) antamassaan vastauksessa (EV 218/2018 vp.) edellyttänyt, että hallitus seuraa Tuomioistuinviraston perustamista koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia tuomareiden koulutukseen sekä tuomarinkoulutuslautakunnan samoin kuin tuomarinvalintalautakunnan asemaan ja tehtäviin sekä antaa asiasta selvityksen vuoden 2023 loppuun mennessä. Siten tilaajan (OM) kanssa käydyn keskustelun perusteella tämän selvitystyön yhtenä osana tarkastellaan tuomarinvalintalautakunnan asemaa ja tehtäviä henkilövalintoihin liittyen. Tarkastelunäkökulmana on tuomarinvalintalautakunnan, OM:n ja TIVin sekä tietyissä asioissa tuomarinkoulutuslautakunnan välinen suhde ja työnjako sekä roolit henkilövalintoihin liittyen.

• Onko tuomarinkoulutuslautakunnan näkökulmasta tuomioistuimien eri henkilöstöryhmiä koskevat henkilövalintaprosessit nykyisellään optimaalisesti järjestetty? Mikäli ei, mitä tulisi muuttaa?

• Voisiko kaikki tuomareiden valintamenettelyt keskittää tuomarinvalintalautakunnalle tai yhdelle keskitetylle taholle? Mitä tämä tarkoittaisi nykyisten valintaprosessien näkökulmasta?

Tuomarinkoulutuslautakunnalla ei ole toimivaltaa kaikissa tuomioistuinlaitoksen henkilökuntaa koskevissa rekrytointimenettelyissä, joten tuomareiden valintamenettelyä koskevaan kysymykseen vastataan vain siltä osin kuin kysymyksen kohdistuvat lautakunnan toimivaltaan liittyviin asioihin.

Tuomioistuinlaissa on säädetty useista erilaisista tuomioistuinten henkilöstön valintamenettelyistä: päällikkötuomarin ja vakinaisen tuomarin nimittäminen (11 luku), määräaikaisen tuomarin nimittäminen (12 luku), asiantuntijajäsenten määrääminen (17 luku), asessorien nimittäminen (18 luku) sekä käräjänotaarien ja muun henkilöstön nimittäminen (19 luku). Tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävät liittyvät asessorien ja käräjänotaarien nimittämiseen, kun taas tuomarinvalintalautakunnan tehtävät liittyvät päällikkötuomarin ja vakinaisen tuomarin nimittämiseen. Tuomioistuimilla on tehtäviä kaikissa edellä mainituissa valintamenettelyissä.

Asessorien nimittämisen osalta tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävänä on huolehtia asessorin virkoja koskevan hakumenettelyn järjestämisestä sekä asessoreiden esivalinnasta (TIL 21:1 3 kohta). Lautakunta julistaa virat haettaviksi (ks. TIL 18:1.3), järjestää esivalintaan liittyvän kokeen (ks. TIL 18:2 ja 21:1 2 kohta) sekä osana esivalintaa tarkastaa osaltaan kelpoisuusvaatimusten täyttymisen ja suorittaa hakijoiden ansioiden vertailun esivalintakriteerien mukaisesti. Lisäksi tuomioistuinlain säätämiseen johtaneen hallituksen esityksen (HE 7/2016 vp s. 119) mukaan tuomarinkoulutuslautakunta määrittää valintaan liittyvät valtakunnalliset valintakriteerit, joilla täsmennetään laissa olevia valinta- ja nimitysperusteita. Hallituksen esityksen mukaan hakuasiakirjat pisteytetään hakijan opintomenestyksen, hakijan työkokemuksen ja muun pätevöitymisen perusteella. Lautakunnan suorittaman esivalinnan jälkeen asia siirtyy tuomioistuimille. Tämän jälkeen asessorin nimittämisessä noudatetaan, mitä tuomioistuinlain 12 luvussa säädetään tuomarin nimittämisestä määräaikaiseen virkasuhteeseen (ks. TIL 18:1.3). Käytännössä tuomioistuimet haastattelevat varteenotettavat hakijat ja tekevät nimitysesityksensä ylimmille tuomioistuimille, jotka nimittävät asessorit.

Käräjänotaarien nimittämisen osalta tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävänä on huolehtia tuomioistuinharjoittelusta annetun lain mukaisten harjoittelupaikkojen keskitetyn hakumenettelyn järjestämisestä sekä käräjänotaarien valinnasta ja nimittämisestä (TIL 21:1 4 kohta). Käräjänotaarien nimittämisessä noudatetaan

tuomioistuinharjoittelusta annettua lakia. Tuomarinkoulutuslautakunta nimittää käräjänotaarin käräjäoikeuteen, hovioikeuteen ja hallinto-oikeuteen harjoittelujaksoa vastaavaksi määräajaksi (TIHL 3.1 §). Käräjänotaarin valinnassa noudatetaan 3 §:n 2 momentissa säädettyjä kelpoisuusvaatimuksia. Arvioitaessa soveltuvuutta oikeudelliseen ratkaisutoimintaan otetaan huomioon hakijan opintomenestys, opintojen perusteella tai muutoin osoitettu oikeudellinen osaaminen sekä työkokemus. Hakijan henkilökohtaisia ominaisuuksia voidaan arvioida haastattelemalla. Hakijan suostumuksella hänestä voidaan hankkia myös lausunto tai muuta selvitystä (TIHL 7 §). Tuomioistuinharjoittelusta annetun lain säätämiseen johtaneen hallituksen esityksen mukaan tuomarinkoulutuslautakunta määrittää tuomioistuinharjoittelijoiden valintaan liittyvät valtakunnalliset, laissa olevia nimitysperusteita ja valintaperusteita täsmentävät valintakriteerit (HE 7/2016 vp s. 126).

Käräjänotaarien valinnassa ja asessoreiden esivalinnassa noudatetaan lainsäädännössä määriteltyä ja siitä johdettua pisteytysjärjestelmää. Muu lainkäyttöhenkilöstö valitaan edellä todettujen tuomioistuinlain säännösten nojalla hyvin erilaisella menettelyllä. Tuomarinkoulutuslautakunta korostaa, että pisteytykseen perustuvat keskitetyt hakumenettelyt eli käräjänotaarien valinta ja asessoreiden esivalinta ovat luonteeltaan hyvin erilaisia menettelyjä kuin yksittäisten tuomarin tehtävien täyttämiseen tähtäävät valintamenettelyt. Tämän vuoksi valintamenettelyjen keskittäminen yhdelle taholle edellyttäisi joko nykyisten valintajärjestelmien muuttamista tai sitä, että keskitetty taho joutuisi soveltamaan järjestämissään menettelyissä toisistaan eroavia valintakriteerejä. Valintamenettelyjen keskittäminen yhdelle taholle edellyttäisi käytännössä myös sitä, että nykyiset voimavarat siirrettäisiin kyseiselle taholle.

Valintamenettelyjä koskevia vaihtoehtoja harkittaessa on syytä kiinnittää erityistä huomiota käräjänotaarien, asessorien, tuomareiden ja muiden tuomioistuinlaitoksen henkilöstön tehtävien luonteeseen. Käräjänotaarin ja asessorin virat ovat luonteeltaan tuomioistuinlaitoksen koulutusvirkoja. Käräjänotaarin ja asessorin paikkojen täyttämiseksi järjestettävillä valintamenettelyillä valitaan samanaikaisesti useita henkilöitä useisiin samanaikaisesti avoinna oleviin harjoittelu- ja koulutuspaikkoihin. Valintamenettelyillä pyritään seulomaan suuresta hakijamäärästä potentiaaliset henkilöt, joilla on edellytykset työssä oppimalla ja koulutuksen osallistumalla edetä työuralla kohti vakinaista tuomarin virkaa. Käräjänotaareja ja asessoreja kouluttamalla rakennetaan toisin sanoen rekrytointipohjaa kaikkiin tuomioistuinlaitoksen lainkäyttötehtäviin.

Tuomarinkoulutuslautakunta painottaa, että käräjänotaareiden ja asessorien valinnoissa on kyse eräänlaisista massavalintamenettelyistä, joissa on samoja piirteitä kuin erilaisten oppilaitosten opiskelijavalintamenettelyissä.

Käyntiosoite: Silkkitehtaantie 5 C, Vantaa • Postiosoite: PL 150, 00085 Tuomioistuinvirasto • Puhelin: 029 56 50508
Besöksadress: Silkesfabriksvägen 5 C, Vanda • Postadress: PB 150, 00085 Domstolsverket • Telefon: 029 56 50508
tuomarinkoulutuslautakunta.om@oikeus.fi

Koulutuksellinen funktio näkyy myös siten, että käräjänotaarin ja asessorin tehtäviin kuuluvan työssäoppimisen, tutoroinnin ja koulutuksen on tarkoitus täydentää ja kehittää aiempaa osaamista. Näissä suhteissa käräjänotaarien ja asessorien valinta eroaa olennaisesti päällikkötuomarin tai vakinaisen tuomarin viran täyttämisestä. Viimeksi mainituissa on kysymys yksittäisen viran täyttämisestä tietyssä tuomioistuimessa, joten harkinnassa voidaan ja on perusteltua ottaa huomioon kyseisen tuomioistuimen tarpeita ja muita tapauskohtaisia seikkoja. Ennen kaikkea päällikkötuomariksi tai vakinaiseksi tuomariksi valittavien henkilöiden on jo pitänyt osoittaa osaamisensa kyseistä, vaativaa tehtävää varten eikä tehtävään liity käräjänotaarin tai asessorin tehtävän kaltaista, korostunutta koulutusfunktiota, vaikka tuomareilla on yleinen velvollisuus ylläpitää ja kehittää laintuntemusta, oikeudellista osaamista ja ammattitaitoa.

Edellä lausutuista syistä tuomarinkoulutuslautakunta pitää nykyistä, valintamenettelyihin liittyvää työnjakoa tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomarinvalintalautakunnan välillä perusteltuna. Valintamenettelyissä on kuitenkin tunnistettavissa kehittämiskohteita.

Asessoreiden valintamenettelyn kehittämiskohteena voidaan pitää sitä, että nykymuotoinen menettely on monivaiheinen, työläs ja pitkäkestoinen. Valintamenettely koostuu lautakunnassa suoritettavasta esivalintavaiheesta esivalintakokeineen ja tuomioistuimissa suorittavasta määräaikaisen tuomarin nimittämismenettelystä. Lainsäädäntö jättää avoimeksi sen, mikä merkitys esivalintamenettelylle on annettava sen jälkeen suoritettavan määräaikaisen tuomarin nimittämismenettelyn aikana. Tuomioistuimet ovat antaneet vaihtelevan merkityksen lautakunnan hallituksen esityksessä todetun nojalla määrittämille valintakriteereille ja niiden perusteella hakijoille esivalinnassa annettaville pisteille. Saatujen pisteiden vaihteleva painoarvo voi ymmärrettävästi aiheuttaa epäselvyyttä myös hakijoiden keskuudessa. Tältä osin asessoreiden valintamenettely eroaa olennaisesti käräjänotaarien valintamenettelystä, jossa hakijoiden saamat pisteet ratkaisevat valinnan.

Asessoreiden valintamenettelyn monivaiheisuudesta johtuen menettely kestää nykyisellään noin seitsemän kuukautta marras–joulukuusta touko–kesäkuulle. Menettelyä voitaisiin lyhentää arviolta noin kahdella kuukaudella irrottamalla esivalintakoe muusta valintamenettelystä lautakunnan päätöksellä. Tähän toimenpiteeseen kuitenkin liittyy eräitä haasteita, joten sitä on syytä harkita huolellisesti. Asessoreiden valintamenettelyä voitaisiin lyhentää myös yksinkertaistamalla sitä, mikä vaatisi valintamenettelyä koskevan lainsäädännön muuttamista.

Nykyjärjestelmässä tuomareiden nimittämisvalta on tasavallan presidentillä (vakinaiset virat) sekä päällikkötuomareilla (enintään vuoden määräaikaiset

Käyntiosoite: Silkkitehtaantie 5 C, Vantaa • Postiosoite: PL 150, 00085 Tuomioistuinvirasto • Puhelin: 029 56 50508
Besöksadress: Silkesfabriksvägen 5 C, Vanda • Postadress: PB 150, 00085 Domstolsverket • Telefon: 029 56 50508
tuomarinkoulutuslautakunta.om@oikeus.fi

virkasuhteet) ja ylimmillä tuomioistuimilla eli korkeimmalla oikeudella ja korkeimmalla hallinto-oikeudella (yli yhden vuoden määräaikaiset virkasuhteet).

Tuomarinkoulutuslautakunnan näkemyksen mukaan yhtenä mahdollisena vaihtoehtona voisi olla asessoreiden valintamenettelyn yksinkertaistaminen. Yksinkertaistamista harkittaessa vaihtoehtoina olisivat asessoreiden valinnan keskittäminen tuomarinkoulutuslautakunnalle tai hakumenettelyn siirtäminen esivalintakoetta lukuun ottamatta kokonaan tuomioistuimille. Ensin mainittu korostaisi asessorin viran koulutuksellista luonnetta käräjänotaarien valinnan tapaan ja jälkimmäinen yhtenäistäisi asessorien nimitysprosessin muiden määräaikaisten tuomareiden nimitysprosessin kanssa. Valinnan siirtäminen tuomarinvalintalautakunnalle ei ole vaikuttaisi olevan tarkoituksenmukainen vaihtoehto, kun otetaan huomioon tuomioistuinlakiin sisältyvä tuomareiden nimitystoimivaltaa koskeva sääntely.

Asessorijärjestelmällä on kytkentä hovioikeuksien ja hallinto-oikeuksien lisäksi muihin tuomioistuimiin siten, että asessorina kaksi vuotta toiminut henkilö voi siirtyä muuhun tehtävään ja siten myös toiseen tuomioistuimeen tuomioistuinlain 18 luvun 1 §:n 2 momentin mukaisesti. Tämä vaihtoehto on myös otettava huomioon valintamenettelyissä sekä erilaisissa ohjeistuksissa.

Käräjänotaarien valintamenettely on pääosin toimiva, mutta se on kestoltaan huomattavan pitkä. Tuomioistuinharjoittelusta annetun lain 4 §:n 1 momentin mukaan harjoittelupaikat on julistettava haettaviksi kerran vuodessa. Valintamenettelyn tehostamiseksi voitaisiin harkinta esimerkiksi sitä, että hakukertojen määrä ja niiden ajoittaminen sekä se, mitkä käräjänotaarin paikat olisivat kulloinkin haettavana, jätettäisiin tuomarinkoulutuslautakunnan harkintaan. Esimerkiksi aluesyyttäjän ja apulaissyyttäjän virkoihin on mahdollista hakea eräänlaisen poolihaun kautta. Tällä hetkellä voimassa oleva lainsäädäntö ja käytettävissä olevat voimavarat ja tietojärjestelmät eivät kuitenkaan mahdollista tällaista käräjänotaarien valintamenettelyn kehittämistä.

Hakijoiden haastatteluja suoritetaan vuosittain yli 200. Lautakunnalla ei ole kuitenkaan mahdollisuutta itse suorittaa haastatteluita työmäärän ja lautakunnan voimavarojen takia, vaan tuomioistuimet suorittavat haastattelut lautakunnan antaman ohjeistuksen mukaisesti. Lautakunnan näkemyksen mukaan jatkossa olisi tarpeellista selvittää, voitaisiinko laissa ilmaista nykyistä selvemmin se, että lautakunta voi toteuttaa haastattelut yhteistyössä tuomioistuinten kanssa.

Lautakunta on ottanut yhdeksi arviointikohteeksi käräjänotaareiden virkasuhteeseen liittyvät kysymykset, ja pohdinnassa on tullut esille erityisesti sen selvittäminen, olisiko käräjänotaareille perusteltua asettaa koeaika.

Käräjänotaarien hakemus- ja valintamenettelyn toimivuus ja tuloksellisuus:

• Miten tuomioistuinharjoitteluun hakeutuvien määrä on kehittynyt vuosien 2017–2022 aikana? Selvitykseen tulee sisällyttää myös vuoden 2023 luvut, mikäli ne on saatavilla ennen 9/2023.

• Pyytäisin toimittamaan tuomioistuinharjoitteluun liittyvän koulutuksen sisältökuvauksen.

• Onko lainsäädäntöuudistuksen myötä keskitetty käräjänotaareiden haku- ja valintamenettely ollut ratkaisuna parempi, kuin aiempi järjestelmä? Jos on, millä tavoin? Mikäli ei ole, miksi ei?

• Kuinka paljon käräjänotaareiden haku- ja valintaprosessiin kuluu vuositasolla henkilö- ja määräraharesursseja? Miten resursointi on kehittynyt vuodesta 2017 alkaen?

• Tehostiko keskitetty menettely käräjänotaareiden haku- ja valintaprosessiin käytettäviä resursseja? Mikäli tehosti, miten? Mikäli ei tehostanut, mihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota, jotta prosessi olisi tehokkaampi?

• Miten käräjänotaareiden nykyistä hakemus- ja valintamenettelyä voisi vielä kehittää järjestelmän toimivuuden ja tuloksellisuuden näkökulmasta?

• Mitkä ovat nykyisen valintamenettelyn vahvuudet suhteessa aiempaan menettelytapaan?

• Mikäli käräjänotaareiden valintamenettelyä tarkastellaan hakijan näkökulmasta? Onko valintaprosessista olemassa hakijapalautetta? Jos on, millaista se on ollut?

Tuomioistuinharjoitteluun eli käräjänotaariksi hakeneiden ja täytettävänä olleiden paikkojen määrät eri vuosina on esitetty alla olevassa taulukossa. Hakijamäärä on ollut suhteellisen vakaa. Hakijoita on ollut vuosittain noin 350–400 lukuun ottamatta vuosia 2017 ja 2021. Poikkeukselliset hakijamäärät selittyvät lautakunnan arvion mukaan siten, että vuonna 2017 otettiin käyttöön nykyinen käräjänotaarien keskitetty valintamenettely, ja vuonna 2021 nykyisin voimassa olevat valintakriteerit eli pisteytysperusteet.

Vuosi	Hakijoita	Paikkoja
2017	437	140
2018	392	141
2019	396	141
2020	366	147
2021	538	144
2022	361	145
2023	358	ei tiedossa

Käyntiosoite: Silkkitehtaantie 5 C, Vantaa • Postiosoite: PL 150, 00085 Tuomioistuinvirasto • Puhelin: 029 56 50508
Besöksadress: Silkesfabriksvägen 5 C, Vanda • Postadress: PB 150, 00085 Domstolsverket • Telefon: 029 56 50508
tuomarinkoulutuslautakunta.om@oikeus.fi

Käräjänotaareilla on velvollisuus osallistua käräjänotaareille järjestettävään koulutukseen (ks. TIHL 11 §). Käräjänotaareille järjestettävä yhteinen eli valtakunnallinen koulutus koostuu opetusvideoista ja kolmelle päivälle jakaantuvasta, kestoltaan noin kahden koulutuspäivän pituisesta lähiopetustilaisuudesta. Lisäksi käräjänotaarien on osallistuttava harjoittelupaikassa järjestettävään koulutukseen. Valtakunnallisen koulutuksen tarkempi sisältökuvaus on saatavissa Tuomioistuinvirastolta.

Käräjänotaarien keskitetyn haku- ja valintamenettelyn vaatimien henkilö- ja määrärahavoimavarojen arviointia vaikeuttaa aikaisemmin kuvattu lainsäädännöllinen ja toiminnallinen rakenne, jossa lautakunnan henkilöstöön kuuluu ainoastaan sihteeri, kun taas muu lautakunnan tehtäviä suorittava henkilöstö on Tuomioistuinviraston palveluksessa. Lautakunta ei ole sihteeriä lukuun ottamatta lautakunnan tehtäviä suorittavan henkilöstön työnantajavirasto, eikä lautakunnalle voi siten muodostua kattavaa kuvaa muun henkilöstön kuin sihteerin ajankäytöstä tai palkkauskustannuksista. Tämän vuoksi seuraavassa esitettävät arviot ovat lähinnä suuntaa antavia.

Valintamenettely vaatii karkean arvion mukaan vuosittain noin 0,75–1,25 henkilötyövuoden työpanoksen riippuen siitä, lasketaanko mukaan myös menettelyn kehittämiseen kuluva työpanos ja kohdistetaanko menettelylle suhteellinen osuus lautakunnan kokousten järjestämiseen ja muuhun hallintoon menevästä työpanoksesta. Työpanos koostuu osasta sihteerin sekä Tuomioistuinviraston lautakunnan tehtävien hoitamista varten osoittaman korkeakouluharjoittelijan ja assistentin työpanosta. Menettelyn kustannusten arviointi on edellä mainituista syistä vielä vaikeampaa, mutta kustannukset ovat karkean arvion mukaan suuruusluokaltaan noin 100 000 euroa. Edellä mainitut arviot eivät sisällä lautakunnan keskushallintotehtävistä, kuten toimitiloista ja tietojärjestelmistä, aiheutuvia kustannuksia, joista huolehtii Tuomioistuinvirasto (ks. TIL 19 a:2.2 14 kohta). Arviot eivät myöskään sisällä käräjänotaarihakijoiden haastattelujen vaatimaa työpanosta ja niistä tuomioistuimille aiheutuvia kustannuksia, jotka voivat olla suurusluokaltaan merkittäviä.

Tuomarinkoulutuslautakunnan henkilö- ja määrärahavoimavaroissa ei ole tapahtunut muutosta lautakunnan perustamisesta eli vuodesta 2017 lukien. Voimavarat ovat olleet selvästi alimitoitetut, mikä on johtanut tarpeeseen tehdä jatkuvasti ylityötä. Lisäksi voimavarojen puute on vaikeuttanut merkittävästi lautakunnan tehtävien hoitamista ja erityisesti toiminnan kehittämistä. Tämän vuoden aikana henkilövoimavarojen osalta on tapahtumassa parannus, kun Tuomioistuinvirasto osoittaa uuden asiantuntijan lautakunnan tehtävien hoitamista varten.

Tuomarinkoulutuslautakunta perustettiin keskitetyn valintamenettelyn käyttöönoton yhteydessä, joten lautakunnalle ei ole kertynyt kokemusta aiemman

Käyntiosoite: Silkkitehtaantie 5 C, Vantaa • Postiosoite: PL 150, 00085 Tuomioistuinvirasto • Puhelin: 029 56 50508
Besöksadress: Silkesfabriksvägen 5 C, Vanda • Postadress: PB 150, 00085 Domstolsverket • Telefon: 029 56 50508
tuomarinkoulutuslautakunta.om@oikeus.fi

valintamenettelyn toimivuudesta tai tehokkuudesta. Lautakunta on rakentanut hakumenettelyt voimassa olevan lainsäädännön ja siitä ilmenevien tavoitteiden mukaiseksi. Näin ollen lautakunta ei ota muilta osin kantaa valintamenettelyiden vertailuun. Lautakunta korostaa kuitenkin, että aiempi valintamenettely ja nykyinen valintamenettely ovat luonteeltaan ja prosesseina täysin erilaiset. Tältä osin lautakunta viittaa tuomarien valintamenettelyn ja nykyisen käräjänotaarien valintamenettelyn eroista aiemmin lausuttuun. Lisäksi lautakunnan näkemyksen mukaan nykyistä valintamenettelyä voidaan pitää tehokkaana henkilöstö- ja määrärahavoimavarojen käytön näkökulmasta.

Käräjänotaarien valintajärjestelmän toimivuutta ja tuloksellisuutta olisi mahdollista parantaa esimerkiksi rajoittamalla hakijan hakukohteiden määrää. Lisäksi esimerkiksi hakijoiden haastattelujen keskittäminen voisi tehostaa menettelyä, mutta se edellyttäisi, että lautakunnalle osoitettaisiin haastattelujen suorittamista varten riittävät voimavarat.

Nykyisestä valintamenettelystä ei ole kerätty palautetta säännöllisesti ja systemaattisesti. Tämä on ollut lautakunnan työlistalla, mutta sitä ei ole kyetty toteuttamaan lautakunnan voimavarojen vähyyden takia. Voimavaratilanteen korjaantuessa palautetta on tarkoitus ryhtyä keräämään. Palautetta on kerätty esimerkiksi aiemmin toteutetussa selvityksessä ”Tuomareiden koulutuksen kehittäminen” (Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2021:9, s. 61–64). Lautakunta on seurannut aktiivisesti muiden tahojen keräämää palautetta ja ottanut sen huomioon toiminnan kehittämisessä. Esimerkiksi edellä mainitun selvityksen havainnot käräjänotaarivalinnan pisteytyksen osalta otettiin huomioon pisteytysperusteita uudistettaessa vähentämällä opintomenestyksen painoarvoa.

Asessoreiden hakemus- ja valintamenettelyn toimivuus ja tuloksellisuus:

• *Miten asessorikoulutukseen hakeutuvien määrä on kehittynyt vuosien 2017–2022 aikana? Selvitykseen tulee sisällyttää myös vuoden 2023 luvut sitten, mikäli ne on saatavilla ennen 9/2023 (tämä tieto voidaan täydentää kesän 2023 aikana)*

• *Kuinka paljon asessorien haku- ja valintaprosessiin kuluu henkilö- ja määräraharesursseja vuositasolla? Miten resursointi on kehittynyt vuodesta 2017 alkaen?*

• *Onko asessorien nykyinen hakemus- ja valintamenettely järjestetty optimaalisella tavalla?*

• *Voisiko asessorein haku- ja valintajärjestelmää kehittää järjestelmän toimivuuden ja tuloksellisuuden näkökulmasta? Jos voisi, miten?*

• *Onko asessorien hakemus- ja valintamenettely järjestetty siten, että se palvelee parhaalla mahdollisella tavalla sekä tuomioistuimia että hakijoita?*

• *Kerätäänkö asessorien hakemus- ja valintamenettelystä palautetta? Jos kerätään, miten kuvailisitte saatua palautetta?*

• *Toimiiko asessorijärjestelmä tasapuolisesti eri tuomioistuimien näkökulmasta?*

Asessoriksi hakeneiden ja täytettävänä olleiden paikkojen määrät eri vuosina on esitetty alla olevassa taulukossa. Hakijamäärät ovat olleet suhteellisen vakaat.

Vuosi	Hakijoita	Paikkoja
2017	149	18
2018	95	17
2019	76	15
2020	110	22
2021	75	16
2022	76	19–20
2023	82	24–25

Asessorien haku- ja valintamenettely vaatii karkean arvion mukaan vuosittain noin 0,50–0,75 henkilötyövuoden työpanoksen riippuen siitä, lasketaanko mukaan myös menettelyn kehittämiseen kuluva työpanos ja kohdistetaanko menettelylle suhteellinen osuus lautakunnan kokousten järjestämiseen ja muuhun hallintoon menevästä työpanoksesta. Työpanos koostuu osasta sihteerin sekä Tuomioistuinviraston lautakunnan tehtävien hoitamista varten osoittaman korkeakouluharjoittelijan ja assistentin työpanosta. Menettelyn kustannukset ovat karkean arvion mukaan suuruusluokaltaan noin 100 000 euroa. Nämä arviot ovat ainoastaan suuntaa antavat, ja niihin liittyvät samat epävarmuustekijät kuin edellä on lausuttu käräjänotaarien haku- ja valintamenettelyn osalta.

Asessoreiden valintamenettelyn kehitystarpeiden osalta lautakunta viittaa tässä lausunnossa aiemmin esille tuotuihin kehittämiskohteisiin. Palautteen osalta lautakunta viittaa käräjänotaarien valintamenettelyä koskevan palautteen kohdalla lausuttuun.

Asessoripaikkojen jakautuminen tuomioistuinlinjojen kesken ei ole asessorikoulutuksen järjestämisen kannalta optimaalinen. Hovioikeuksissa on ollut viime vuosina selvästi enemmän asessorin paikkoja kuin hallinto-oikeuksissa. Tämä johtuu erityisesti siitä, että Helsingin hovioikeudessa on ollut runsaasti asessoreja. Tuomarinkoulutuslautakunta korostaa selvyyden vuoksi, että lautakunta ei tee päätöstä asessorin paikkojen määrästä tai niiden jakautumisesta, vaan niistä sovitaan Tuomioistuinviraston ja tuomioistuinten välisissä tulosneuvotteluissa. Lisäksi on hyvä todeta, että asessorikoulutuksen

järjestämisen kannalta olisi hyvä, jos asessorin paikkoja lisättäisiin myös muissa tuomioistuimissa Helsingin hovioikeuden tapaan.

Asessoreiden koulutusjärjestelmän tarkastelu: tuomarinkoulutuslautakunnan näkemys asessorien koulutuksen sisältöalueista, koulutuksen määrästä ja sen toteuttamiseen käytettävistä resursseista.

• Pyytäisin toimittamaan selvitystyötä varten kuvauksen asessorien koulutuksen sisältöalueista ja rakenteesta.

• Onko asessorien koulutusohjelman sisältö rakennettu nuoren tuomarin osaamisprofiilin näkökulmasta optimaalisella tavalla (tuomioistuinlinjat huomioiden)?

• Onko asessorien koulutusohjelman koulutuspäivien määrä riittävä vai tulisiko sitä muuttaa jollain tavoin?

• Kun asessoreiden koulutusta verrataan muuhun tarjolla olevaan tuomarikoulutukseen, onko se linjassa määrällisesti ja laadullisesti suhteessa muuhun tuomarikoulutukseen?

• Kuinka paljon tuomarinkoulutuslautakunnan työpanoksesta kuluu asessorien koulutusohjelman toteuttamiseen suhteessa muuhun koulutustarjontaan? Työpanoksen voi ilmoittaa prosentuaalisesti suhteessa muuhun osaamisen kehittämiseen käytettävissä olevaan htv-resurssiin (tuomarinkoulutuslautakunnan henkilöstön / jäsenten osalta).

• Miten asessorien koulutusohjelmiin osallistuvat tuomarikoulutetut ovat työllistyneet? Onko tuomarikoulutettujen työllistymisestä tietoa? Jos on, mihin tuomarikoulutetut ovat työllistyneet?

• Onko asessorijärjestelmä vaikuttanut tuomioistuinten virkarakenteeseen? Jos on, millainen vaikutus sillä on ollut?

Asessoreilla on velvollisuus osallistua tuomarikoulutuslautakunnan suunnittelemaan koulutusohjelmaan (ks. TIL 18:4.2). Asessorikoulutus koostuu kaikille asessoreille yhteisistä koulutuksista, tuomioistuinlinjoittain järjestettävistä koulutuksista ja asessorin yksilöllisten tarpeiden mukaisesti valituista valinnaisista koulutuksista. Koulutusohjelma on kuvattu tarkemmin lautakunnan verkkosivuilla julkistetussa asessorin koulutusohjelman opinto-oppaassa.

Tuomarinkoulutuslautakunta voi päättää asessorin koulutusohjelman rakenteesta käytettävissä olevien koulutusvoimavarojen rajoissa. Lautakunnan näkemyksen mukaan asessorin koulutusohjelman sisältö on rakennettu nuoren tuomarin osaamisprofiilin näkökulmasta optimaalisella tavalla ja koulutuspäivien määrä on riittävä. Lisäksi on syytä korostaa, että asessorikoulutus on saanut myönteistä palautetta.

Asessoreille on toisin sanoen tarjolla laadukasta ja määrällisesti runsaasti koulutusta suhteessa muuhun tuomarikoulutukseen. Tämä tilanne on tiedostettu lautakunnassa, mutta asessorikoulutuksen laatua ja määrää ei ole haluttu vähentää. Sen sijaan tavoitteena on, että myös muulle tuomioistuimen henkilöstölle kyettäisiin tarjoamaan entistä enemmän koulutusta. Lisäksi asessoreiden määrää tulisi kasvattaa, mikä olisi omiaan tasapainottamaan asessorikoulutuksen ja muun koulutuksen suhdetta.

Tuomarinkoulutuslautakunnan työpanoksesta kuluu asessorikoulutukseen karkean arvion mukaan noin kymmenesosa koulutussuunnitteluun käytettävän työpanoksen määrästä. Aiemmin, asessorin koulutusohjelmaa rakennettaessa työpanoksen määrä oli merkittävästi tätä suurempi.

Tuomarinkoulutuslautakunnan tiedossa ei ole, että asessorin koulutusohjelman suorittaneiden tuomarikoulutettujen työllistymistä tai asessorijärjestelmän vaikutusta tuomioistuinten virkarakenteeseen olisi tutkittu. Lautakunnan käsityksen mukaan asessorit ovat työllistyneet hyvin tuomioistuinlaitoksen palvelukseen ensin määräaikaisiin virkasuhteisiin. Asessorikoulutusta on lautakunnan käsityksen mukaan arvostettu vakituisen virantäytön yhteydessä. Lautakunta toteaa, että tuomarinvalintalautakunnalla voisi olla tietoa siitä, miten monta asessoria on nimitetty esimerkiksi vakinaisiin tuomarin virkoihin.

Tuomarikoulutuksen rakenteen arviointi

Tuomarinkoulutuslautakunnalle tiedoksi: Tuomioistuinvirastoa on pyydetty toimittamaan tilastotiedot tuomioistuinlaitoksen vuosittaisesta koulutustarjonnasta ja sen jakautumisesta teemoittain sekä tuomioistuinlaitoksen henkilöstöryhmät huomioiden. Tarkasteluväli on vuodesta 2017 alkaen vuoteen 2022 saakka.

Tuomarinkoulutuslautakuntaa pyydetään arvioimaan seuraavat asiat:

• Tuomarinkoulutuslautakunnan henkilöstön ja jäsenten käyttämä työaika tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen toimenpiteiden suunnittelun ja toteuttamisen osalta vuosina 2017–2023 (arvion voi esittää esim. prosentuaalisesti tai vuositasolla käytettyinä työpäivinä/aikana)

• Ovatko tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen suunnatut resurssit ja määrärahat riittävät? Mikäli ei, esittäkää tässä kehittämisnäkemyksenne.

• Onko tuomioistuimien vuosittainen koulutustarjonta suunnattu tasapuolisesti eri henkilöstöryhmät huomioiden? Mikäli ei, miten tarjontaa tulisi suunnata toisin?

• Tuomarinkoulutuslautakunnan näkemys siitä, vastaako tuomioistuimien vuosittainen koulutustarjonta tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamistarpeisiin? Mikäli ei, miten tarjontaa tulisi kehittää?

Edellä lausutulla tavalla tuomioistuinten henkilöstön koulutussuunnitteluun käytettävät voimavarat ovat tulleet pitkälti tuomarinkoulutuslautakunnan

ulkopuolelta. Lautakunnan oman henkilöstön työpanos on jouduttu kohdentamaan valtaosin valintamenettelyihin. Lautakunnalla oli käytettävissään maaliskuusta 2022 maaliskuuhun 2023 sivutoiminen esittelijä, jonka myötä koulutussuunnitteluun voitiin kohdentaa 0,5 henkilötyövuoden työpanos. Sitä aiemmin lautakunnan henkilöstön työpanoksesta on voitu kohdistaa koulutussuunnitteluun erittäin pieni työpanos, karkeasti arvioiden noin 0,1 henkilötyövuotta. Tässä lausunnossa aiemmin todetun asiantuntijan työpanoksen käyttöön saamisen jälkeen lautakunnan henkilöstön työpanoksesta pyritään kohdentamaan koulutussuunnitteluun jälleen noin 0,5 henkilötyövuotta.

Lautakunnan jäsenten työpanosta ei ole seurattu. Varsinkin lautakunnan toiminnan käynnistämisvaiheessa työpanos on kuitenkin ollut merkittävä. Voidaan olettaa, että lautakunnan työryhmätyöskentely lisää jonkin verran jäsenten ja varajäsenten työpanosta. Tämä koskee erityisesti koulutussuunnittelutyöryhmän jäseniä. Lautakunta toteaa selvyyden vuoksi, että jäsenet hoitavat työpanostaan oman toimensa ohella eikä lautakunnan toimiston työskentelyä voida rakentaa jäsenten työpanoksen varaan.

Tuomioistuinten henkilöstön koulutukseen suunnatut määrärahat ja henkilöstövoimavarat eivät ole riittävällä tasolla. Koulutustarjonta on perusteltuihin koulutustarpeisiin nähden riittämätöntä. Lautakunnassa on tänä vuonna kartoitettu koulutustarpeita viiden teemakohtaisen asiantuntijaryhmän avulla. Esille nousseiden koulutustarpeiden toteuttaminen edellyttäisi karkeasti koulutusvoimavarojen kaksinkertaistamista. Jotta koulutusten määrää voitaisiin lisätä, myös koulutusta järjestävän henkilöstön määrää tulisi kasvattaa koulutusmäärärahojen ohella tai vaihtoehtoisesti hankkia koulutusta ostopalveluna. Ostopalveluiden hankkimiseen liittyy kuitenkin tiettyjä reunaehtoja, jotka koskevat esimerkiksi koulutustarjonnan laajuutta tai toimijoiden lukumäärää, ostopalveluiden hankinnan vaatimaan sidosryhmäyhteistyötä ja muita henkilöstövoimavaroja.

Tuomarinkoulutuslautakunnan näkemyksen mukaan koulutustarjonta on pyritty suuntaamaan tasapuolisesti eri henkilöstöryhmille käytettävät voimavarat huomioon ottaen. Koulutuksen voimavaratilanteen johdosta koulutuksella ei kuitenkaan kyetä vastaamaan tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeisiin. Koulutuksessa on tunnistettavissa eräitä katvealueita, joita voitaisiin poistaa voimavarojen lisäämisen myötä. Tällaisia katvealueita ovat erityisesti kansliahenkilöstön koulutus ja yleisten tuomioistuinten esittelijöiden koulutus.

Eduskunta ja oikeusministeriö edellyttävät, että yhtenä selvityksen teemana tarkastellaan tuomareiden erityisosaamisen kehittämistä. Osaava henkilöstö on tuomioistuinlaitoksen merkittävin resurssi. Osaaminen on myös yhteydessä tehokkaaseen ja laadukkaaseen ratkaisutoimintaan sekä työhyvinvointiin.

• *Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?*

• *Tulisiko tuomareiden koulutusjärjestelmää kehittää erityisosaamisen kehittymistä tukevaan suuntaan?*

• *Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi?*

• *Mikäli tuomareiden erityisosaamisen kehittämistä ei nähdä tarpeellisena, pyytäisin perustelemaan näkemyksen.*

Tuomioistuinten henkilöstön koulutustarjonnassa on tarjolla perustason, syventävän tason ja erikoistumistason koulutusta. Käytännössä erikoistumistason koulutusta ei ole kyetty juurikaan tarjoamaan. Koulutuksen voimavaroja on suunnattu perustason ja syventävän tason koulutukseen esimerkiksi tuomioistuinten henkilöstön vaihtuvuuteen liittyvistä syistä. Jos koulutukseen saataisiin enemmän voimavaroja, erikoistumistason koulutukseen voitaisiin panostaa nykyistä enemmän.

Tuomarinkoulutuslautakunta korostaa, että tuomioistuinlaitoksen sisällä toteutettava erikoistuminen ei ole pelkästään koulutuksellinen kysymys, vaan se liittyy laajemmin koko tuomioistuinlaitoksen käytettävissä oleviin voimavaroihin, toiminnan rakenteelliseen organisoimiseen ja toimintakulttuuriin. Mahdollisuus erikoistumiselle on otettava huomioon osaamisen kehittämisessä, mutta samalla on syytä korostaa, että valtakunnallisessa tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisessä on turvattava koulutuksen kattavuus ja laaja-alainen sovellettavuus lainkäyttötyössä.

Jos tarkastellaan nimenomaan osaamisen kehittämistä koulutuksellisesta näkökulmasta, erikoistuminen edellyttää sitä, että koulutussuunnittelussa kyetään rakentamaan teemakohtaisia koulutuspolkuja. Lisäksi tuomioistuinlaitoksen verkostotyöhön osallistuminen ja kansainvälinen koulutustarjonta voivat luoda mahdollisuuksia erikoisosaamisen kehittämiselle. Henkilöstön suorittamien koulutusten nykyistä systemaattisempi seuranta auttaisi myös tunnistamaan, kehittämään ja laajentamaan piilevää erikoisosaamista. Seurannan olisi oltava tietojärjestelmäpohjaista.

Tuomarinkoulutuslautakunnan strategiatyössä on kehitetty koulutustoiveiden kartoittamiseen ja osaamisen kehittämiseen soveltuvaa HOKS-työkalua, mutta sen kehitystyötä ei ole pilotoinnin jälkeen kyetty jatkamaan voimavarojen riittämättömyyden vuoksi. Lautakunta uskoo, että HOKS-työkalun jatkokehitys ja käyttöönotto voisi merkittävästi auttaa tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisessä. Koulutussuunnittelutyöryhmässä on tarkoitus jatkaa vuonna 2023 tämän projektin kehitystyötä.

Käyntiosoite: Silkkitehtaantie 5 C, Vantaa • Postiosoite: PL 150, 00085 Tuomioistuinvirasto • Puhelin: 029 56 50508
Besöksadress: Silkesfabriksvägen 5 C, Vanda • Postadress: PB 150, 00085 Domstolsverket • Telefon: 029 56 50508
tuomarinkoulutuslautakunta.om@oikeus.fi

Tuomarinkoulutuslautakunnan näkemys 1.1.2017 voimaan tulleen lainsäädäntö- ja koulutusuudistuksen vaikutuksista tuomareiden uran avoimuuteen: miten uudistus on vaikuttanut tuomareiden uran avoimuuteen?

Lautakunnan käsityksen mukaan 1.1.2017 voimaan tulleet lainmuutokset ovat jossain määrin lisänneet tuomarin uran avoimuutta siten, että useita vuosia tuomioistuinlaitoksen ulkopuolella työskennellyt henkilö on hakeutunut hovioikeuteen joko suoraan asessorikoulutukseen tai joksikin aikaa ensin esittelijän tehtäviin tavoitteena päästä asessorikoulutukseen. Tämä on mahdollistanut tuomarin uralle siirtymisen.

Tuomarinkoulutuslautakunnalla ei ole kuitenkaan tarkempaa tietoa siitä, onko asiaa tutkittu. Lautakunta toteaa, että tuomarinvalintalautakunnalla saattaisi olla tarkempi tieto siitä, onko vakituiseen tuomarin virkaan nimitetyllä asessoritaustaisella henkilöllä pelkkä hovioikeustausta, vai onko taustalla esimerkiksi pitkä ura asianajajana.

Selvitystyön kohta 3: tuomarinkoulutuslautakunnan näkemys Tuomioistuinviraston vaikutuksesta tuomareiden koulutukseen

Onko Tuomioistuinviraston perustaminen vaikuttanut tuomioistuimien koulutustarjonnan laatuun ja määrään? Jos on, miten?

Näkyykö Tuomioistuinviraston perustamisen vaikutus erityisesti tuomareiden koulutuksessa? Jos näkyy, miten?

Lautakunnan käsityksen mukaan Tuomioistuinviraston perustaminen ei ole olennaisesti vaikuttanut tuomareille eikä tuomioistuinten muulle henkilöstölle tarjottavan koulutuksen määrään. Koronaviruksesta aiheutuneista poikkeusoloista ja Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen tiimin henkilöstön vaihtuvuudesta seuranneet haasteet on perusteltua huomioida koulutusmääriä tarkasteltaessa.

Koulutuksen laadun mittaaminen on haastavaa. Tuomioistuinviraston lautakunnalle raportoiman perusteella osallistujat ovat olleet tyytyväisiä Tuomioistuinviraston järjestämään koulutukseen.

Tuomioistuinviraston perustamisen myötä koulutustoiminnan käyttöön on saatu aiempaa toimivammat koulutustilat. Koulutustilat mahdollistavat aiempaa monipuolisempia koulutusmenetelmiä, kuten pienryhmätyöskentelyä ja koulutusten videointia. Tämä on omiaan parantamaan koulutuksen laatua.

Käyntiosoite: Silkkitehtaantie 5 C, Vantaa • Postiosoite: PL 150, 00085 Tuomioistuinvirasto • Puhelin: 029 56 50508
Besöksadress: Silkesfabriksvägen 5 C, Vanda • Postadress: PB 150, 00085 Domstolsverket • Telefon: 029 56 50508
tuomarinkoulutuslautakunta.om@oikeus.fi

Tuomarinkoulutuslautakunta
Domarutbildningsnämnden

Lausunto 21(21)

TUOMARINKOULUTUSLAUTAKUNTA

Jussi Tapani
puheenjohtaja

Jaakko Turunen
sihteeri

Lisätiedot

- tuomarinkoulutuslautakunnan puheenjohtaja, oikeusneuvos Jussi Tapani, jussi.tapani@oikeus.fi
- tuomarinkoulutuslautakunnan sihteeri Jaakko Turunen, jaakko.turunen@oikeus.fi

Käyntiosoite: Silkkitehtaantie 5 C, Vantaa • Postiosoite: PL 150, 00085 Tuomioistuinvirasto • Puhelin: 029 56 50508
Besöksadress: Silkesfabriksvägen 5 C, Vanda • Postadress: PB 150, 00085 Domstolsverket • Telefon: 029 56 50508
tuomarinkoulutuslautakunta.om@oikeus.fi

Liite 4. Tuomarinvalintalautakunnan lausunto

Tuomarinvalintalautakunta
Domarförslagsnämnden

Lausunto TVLTK/554/2023

30.6.2023

Selvityshenkilö Kati Kivistö

Lausunto tuomareiden koulutusta koskevan uudistamisen vaikutuksista laadittavaa selvitystä varten

1. Aluksi

Oikeusministeriö on asettanut asiakkuus- ja koulutuspäällikkö Kati Kivistön selvityshenkilöksi tehtävänään laatia selvitys tuomareiden koulutuksen uudistamisen vaikutuksista (VN/17727/2022). Selvityshenkilö on 11.5.2023 pyytänyt tuomarinvalintalautakunnalta lausuntoa kyseistä selvitystä varten. Lausunnossa vastataan selvityshenkilön lautakunnalle esittämiin, *kursiivilla* merkittyihin kysymyksiin.

Tämän lausunnon ovat laatineet tuomarinvalintalautakunnan puheenjohtaja, oikeusneuvos Timo Ojala ja sihteeri Anu Pitkänen. Lausunnon laatimiseen liittyvistä näkökohdista on keskusteltu tuomarinvalintalautakunnan kokouksessa 5.6.2023.

Tuomarinvalintalautakunta kiittää lausuntopyynnöstä ja lausuu asiasta kunnioittavasti seuraavan.

2. Tuomarinvalintalautakunnan ja tuomioistuinviraston suhde

Lakivaliokunta on tuomioistuinvirastoa koskevaa lainsäädäntöä koskevassa mietinnössään (LaVM 13/2018 vp) todennut perustelluksi, että jatkossa seurataan myös sitä, miten tuomarinkoulutuslautakunnan organisoiminen ja suhde Tuomioistuinvirastoon on toiminut viraston perustamisen jälkeen. Sama koskee tuomarinvalintalautakuntaa. Myös lautakuntien asemasta ja suhteesta Tuomioistuinvirastoon on siten perusteltua antaa lakivaliokunnalle selvitys vuoden 2023 loppuun mennessä.

Tuomarinvalintalautakunta toteaa, että tuomarinvalintalautakunta on jatkanut tuomioistuinviraston perustamisen jälkeen toimintaansa itsenäisenä ja riippumattomana toimijana. Lautakunnan sihteerin, jonka lautakunta itse nimittää, toimipiste on tuomioistuinviraston tiloissa ja lautakunnan sihteeripalveluista huolehtii tuomioistuinviraston tehtävään osoittama henkilö. Lautakunta järjestää keskimäärin

kerran kuukaudessa pidettävät kokoukset tuomioistuinviraston tiloissa, jos kokousta ei järjestetä etäyhteyksin. Lautakunta katsoo, että tämän syvempää integraatiota tuomioistuinvirastoon ei ole syytä toteuttaa.

3. Vastauksia esitettyihin kysymyksiin

Selvitystyön kohta 2: tuomareiden koulutuksen ja hakumenettelyiden nykyisen rakenteen kokonaistarkastelu

- *Miten Tuomarinvalintalautakunnan näkökulmasta tuomioistuimien eri henkilöstöryhmiä koskevat henkilövalinnat tulisi organisoida?*
  - *Onko nykyinen organisoimistapa optimaalinen?*
  - *Onko Tuomarinvalintalautakunnan, Tuomioistuinviraston, Tuomarinkoulutuslautakunnan ja OM:n välinen työnjako ja rooli selkeä tuomioistuimien henkilövalintojen osalta?*
  - *Millaisia haasteita tai kuormittavia tekijöitä tuomioistuimien eri henkilöstöryhmiä koskeviin henkilövalintaprosesseihin liittyy?*
  - *Olisiko valintaprosesseihin käytettävää hallinnollista työtä mahdollista vähentää tuomioistuimissa tai muissa rekrytointiin osallistuvissa organisaatioissa? Jos olisi, miten?*
  - *Voisiko kaikki tuomareiden valintamenettelyt (mukaan lukien käräjänotaarit ja asessorit) keskittää tuomarinvalintalautakunnalle tai yhdelle keskitetylle taholle?*
  - *Voisiko käräjänotaarien ja asessorien hakemus- ja valintamenettely olla Tuomarinvalintalautakunnan tehtävä? Mikäli voisi, mitä muutos edellyttäisi?*
  - *Mitä hyötyjä / haittoja hakumenettelyiden keskittämisestä yhdelle taholle voisi seurata?*
  - *Entä mitä hyötyjä tai haittoja hakumenettelyiden keskittämisestä voisi seurata tuomioistuimissa tehtävän hallinnollisen työn näkökulmasta? Entä hakijan näkökulmasta?*

3.1. Lähtökohtia

Tuomarinvalintalautakunta toteaa, että tuomareiden nimittämisen osalta nimittämistoimivalta on tasavallan presidentillä. Vakinaisten tuomareiden nimittämistä valmistellaan ensinnäkin siinä tuomioistuimessa, jossa haettavana oleva virka on. Näiden tuomioistuinten rooli nimittämisasian valmistelussa on tärkeä, koska kyseiset tuomioistuimet tuntevat parhaiten oman toimintansa ja usein myös suurimman osan hakijoista. Lautakunnan tehtävänä on tuomioistuinten tekemien perusteltujen esitysten perusteella tehdä lopullinen esitys nimitettävästä henkilöstä. Lautakunnan tehtävänä on yhtäältä kontrolloida, että tuomioistuinten esityksissä on otettu huomioon kaikki näkökohdat ja tarvittaessa arvioida käytettävissä olevan aineiston perusteella se, ketä on pidettävä ansioituneimpana kysymyksessä olevaan virkaan.

Nimitysasioiden valmisteluun liittyy paljon hallinnollista työtä, jota nyt tekee osaksi myös tuomioistuinvirasto. Tuomioistuinten rooli nimitysasioissa on kuitenkin myös jatkossa erittäin tärkeä, joten työtä on myös tuomioistuimissa.

3.2. Tuomarinvalintalautakunnan vastaukset

Tuomarinvalintalautakunnalla ei ole toimivaltaa kaikissa tuomioistuinlaitoksen henkilökuntaa koskevissa rekrytointimenettelyissä, joten tuomareiden valintamenettelyä koskevaan kysymykseen vastataan vain siltä osin kuin kysymykset kohdistuvat tuomarinvalintalautakunnan toimivaltaan liittyviin asioihin.

Tuomioistuinlaissa on säädetty tuomareiden ja tuomioistuinten muun henkilökunnan valintamenettelyistä: päällikkötuomarin ja vakinaisen tuomarin nimittäminen (11 luku), määräaikaisen tuomarin nimittäminen (12 luku), asiantuntijajäsenten määrääminen (17 luku), asessorien nimittäminen (18 luku) sekä käräjänotaarien ja muun henkilöstön nimittäminen (19 luku). Tuomarinvalintalautakunnan tehtävät liittyvät päällikkötuomarin ja vakinaisen tuomarin nimittämiseen. Tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävät liittyvät puolestaan asessorien ja käräjänotaarien nimittämiseen. Tuomioistuimilla on tehtäviä kaikissa edellä mainituissa valintamenettelyissä.

Tuomioistuinten yhteiskunnallinen asema ja tehtävät on säännelty perustuslaissa. Tuomioistuimen riippumattomuutta turvataan tuomareiden nimittämismenettelyllä ja virassapysymisoikeudella. Myös tuomarien nimitysmenettelyä järjestettäessä on otettava huomioon tuomioistuinten riippumattomuuden asettamat vaatimukset. Perustuslain 102 §:n mukaan vakinaiset tuomarit nimittää tasavallan presidentti laissa säädetyn menettelyn mukaisesti. Muiden tuomareiden nimittämisestä säädetään lailla. (HE 7/2016 vp)

Tuomioistuinlain mukaan riippumattoman tuomarinvalintalautakunnan tehtävänä on valmistella ja tehdä päällikkötuomareiden ja vakinaisten tuomareiden virkaan nimittämisestä perusteltu esitys valtioneuvostolle tasavallan presidentille esittelemistä varten. Korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden jäsenet nimitetään kuitenkin asianomaisen tuomioistuimen esityksestä. (Ks. TIL 11:7) Tuomarinvalintalautakunta korostaa, että oikeusvaltion ja tuomioistuinten riippumattomuuden näkökulmasta on välttämätöntä ja perusteltua, että päällikkötuomareiden ja vakinaisten tuomareiden virkaan nimittämisestä valmistelee ja tekee perustellun esityksen valtioneuvostolle tasavallan presidentille esittelemistä varten riippumaton tuomarinvalintalautakunta. Viime vuosina Euroopassa heikentynyt oikeusvaltiokehitys korostaa entisestään riippumattoman tuomarinvalintalautakunnan merkitystä.

Tuomareiden valintamenettely tapahtuu tuomarinvalintalautakunnassa seuraavasti: Tuomarinvalintalautakunta hankkii ennen nimitysesityksen tekemistä lausunnon hakijoista siltä tuomioistuimelta, joka on päättänyt viran haettavaksi julistamisesta, ja käräjätuomarin viran hakijoista lisäksi siltä hovioikeudelta, jonka tuomiopiirissä olevan käräjäoikeuden virka on haettavana (Ks. TIL 11:9). Lautakunta voi hankkia muitakin lausuntoja ja selvityksiä sekä kuulla hakijoita ja asiantuntijoita. Lausuntomenettelyn tarkoituksena on turvata tuomioistuinten riittävä vaikutusmahdollisuus. Lausunnoista saadaan nimitysharkintaan se asiatieto, jolle tuomarinvalintalautakunnan päätöksenteko perustuu. Viran avoimeksi julistaneen tuomioistuimen tulee hankkia lausuntoaan varten kaikista ansioyhteenvetotietojen perusteella varteenotettavista hakijoista riittävä arviointipohja. Huolelliset ja perusteelliset lausunnot ovat myös osaltaan tae siitä, että nimitysvallan painopiste pysyy tuomioistuimilla. (HE 7/2016 vp ja HE 109/1999 vp. s 39). Tuomioistuinten lausuntojen saavuttua

tuomarinvalintalautakuntaan viran hakijoille varataan tilaisuus lausua nimitysasian valmistelussa hankittujen lausuntojen ja selvitysten johdosta.

Päällikkötuomareiden ja vakinaisten tuomareiden valintamenettelyssä noudatetaan edellä todettujen tuomioistuinlain säännösten mukaista menettelyä, joka poikkeaa käräjänotaarien valinnassa ja asessoreiden esivalinnassa noudatettavasta lainsäädännössä määritellystä ja siitä johdetusta pisteytysjärjestelmästä. Tuomarinvalintalautakunta korostaa, että yksittäisten tuomarin tehtävien täyttämiseen tähtäävät valintamenettelyt ovat luonteeltaan hyvin erilaisia menettelyjä kuin pisteytykseen perustuvat keskitetyt hakumenettelyt eli käräjänotaarien valinta ja asessoreiden esivalinta. Tämän vuoksi valintamenettelyjen keskittäminen yhdelle taholle edellyttäisi joko nykyisten valintajärjestelmien muuttamista tai sitä, että keskitetty taho joutuisi soveltamaan järjestämissään menettelyissä toisistaan eroavia valintakriteerejä. Valintamenettelyjen keskittäminen yhdelle taholle edellyttäisi käytännössä myös sitä, että nykyiset voimavarat siirrettäisiin kyseiselle taholle.

Tuomareiden haku- ja valintamenettelyjä koskevia vaihtoehtoja harkittaessa on syytä kiinnittää erityistä huomiota käräjänotaarien, asessorien, tuomareiden ja muiden tuomioistuinlaitoksen henkilöstön tehtävien luonteeseen. Päällikkötuomarin tai vakinaisen tuomarin viran täyttämisessä on kysymys yksittäisen viran täyttämisestä tietyssä tuomioistuimessa, joten harkinnassa voidaan perustellusti ottaa huomioon kyseisen tuomioistuimen tarpeita ja muita tapauskohtaisia seikkoja. Päällikkötuomarin tai vakinaisen tuomarin viran osalta nimitysharkinnassa arvioidaan hakijoiden pätevyyttä ja perehtyneisyyttä viran tehtävänalaan. Perehtyneisyyden osalta tarkastelun kohteena ovat hakijoiden koulutuksella ja aikaisemmalla työskentelyllä hankitut tiedot ja taidot. Tuomariksi nimitettävältä henkilöltä edellytetään lisäksi, että hänellä on tarvittavat henkilökohtaiset ominaisuudet, jolla tarkoitetaan lahjakkuutta, työkykyä, aloitteellisuutta, tuloksellisuutta ja johtamiskykyä sekä tuomarin ammattieettisiä ominaisuuksia: Päällikkötuomariksi tai vakinaiseksi tuomariksi valittavien henkilöiden on siten pitänyt jo osoittaa osaamisensa kyseistä, vaativaa tehtävää varten. Päällikkötuomarin tai vakinaisen tuomarin tehtävään ei sen sijaan liity käräjänotaarin tai asessorin tehtävän luonteeseen keskeisellä tavalla kuuluvaa koulutusfunktiota, vaikka tuomareilla on yleinen velvollisuus ylläpitää ja kehittää laintuntemusta, oikeudellista osaamista ja ammattitaitoa.

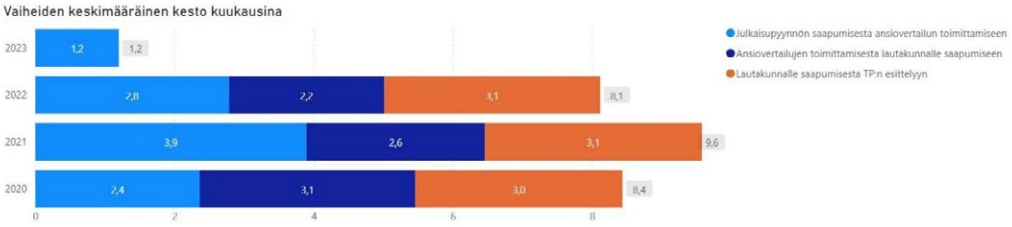
Käräjänotaarin ja asessorin virat ovat puolestaan luonteeltaan tuomioistuinlaitoksen koulutusvirkoja. Käräjänotaarin ja asessorin paikkojen täyttämiseksi järjestettävillä valintamenettelyillä valitaan samanaikaisesti useita henkilöitä useisiin samanaikaisesti avoinna oleviin harjoittelu- ja koulutuspaikkoihin. Valintamenettelyillä pyritään seulomaan suuresta hakijamäärästä potentiaaliset henkilöt, joilla on edellytykset työssä oppimalla ja koulutuksen osallistumalla edetä työuralla kohti vakinaista tuomarin virkaa. Käräjänotaareja ja asessoreja kouluttamalla rakennetaan rekrytointipohjaa kaikkiin tuomioistuinlaitoksen lainkäyttötehtäviin. Käräjänotaareiden ja asessorien valinnoissa on kyse eräänlaisista massavalintamenettelyistä, joissa on samoja piirteitä kuin erilaisten oppilaitosten opiskelijavalintamenettelyissä. Koulutuksellinen funktio näkyy myös siten, että käräjänotaarin ja asessorin tehtäviin kuuluvan työssäoppimisen, tutoroinnin ja koulutuksen on tarkoitus täydentää ja kehittää aiempaa osaamista. Näissä suhteissa päällikkötuomarin tai vakinaisen tuomarin viran täyttäminen eroaa käräjänotaarien ja asessorien valinnasta olennaisesti.

Edellä lausutuista syistä tuomarinvalintalautakunta pitää nykyistä, valintamenettelyihin liittyvää työnjakoa tuomarinvalintalautakunnan ja tuomarinkoulutuslautakunnan välillä selkeänä ja perusteltuna. On tärkeää, että vakinaisten tuomareiden nimittämismenettelystä huolehtii nykyisellä tavalla riippumaton elin, joka laatii tuomarin nimittämisestä perustellun esityksen. Tuomioistuinlain mukaan tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävänä on puolestaan muun ohella huolehtia käräjänotaarien valinnasta ja nimittämisestä. On syytä kiinnittää erityistä huomiota siihen, että toimivalta esittää ja nimittää tuomari vakinaiseen virkaan tulee edelleen säilyttää eri tahoilla. On huomattava, että käräjänotaarin ja asessorin tehtävien hakijat ja niihin tehtäviin valitut voivat luonnollisesti olla hakijoina myös vakituisissa tuomarin viroissa. Eri tehtäviin hakevien hakijoiden arviointi, esittäminen ja nimittäminen tulisi olla toisistaan riippumatonta ja itsenäistä. Tuomarinvalintalautakunnan riippumattomuus voisi vaarantua, mikäli lautakunta osallistuisi vakituisten tuomarin virkojen lisäksi käräjänotaarien ja asessorien valintamenettelyyn. Tuomarinvalintalautakunnan tehtävä laatia tuomarin nimittämisestä perusteltu esitys on perusteltua pitää jatkossakin nykyisellä tavalla selvästi erillään tuomarinkoulutuslautakunnalle kuuluvasta asessorien esivalinnasta sekä käräjänotaarien nimittämistehtävästä.

Tuomarinvalintalautakunnan ja tuomarinkoulutuslautakunnan tehtävät ovat edellä esitetyin tavoin siinä määrin erilaisia sekä virkojen valintaprosessien ja -perusteiden osalta, ettei lautakuntien organisoimilla valintamenettelyillä ole keskinäistä yhteyttä tai päällekkäisyyksiä. Käräjänotaarien ja asessorien hakemus- ja valintamenettelyn keskittämisestä tuomarinvalintalautakunnan tehtäväksi ei siten ole nähtävissä seuraavan työnsäästöä tai muuta merkittävää hyötyä esimerkiksi hallinnollisen työhön vaadittavien resurssien yhdistämisellä.

Päällikkötuomarin tai vakinaisen tuomarin valintamenettelyissä on kuitenkin tunnistettavissa kehittämiskohteita, sillä tuomareiden valintamenettely on kokonaiskestoltaan pitkäkestoinen. Valintamenettely koostuu useista eri tahojen vastuulle kuuluvista vaiheista. Tuomioistuinvirasto huolehtii tuomarin viran haettavaksi julistamiseen liittyvistä käytännön toimenpiteistä viran haettavaksi julistamisesta päättävän tuomioistuimen ohjeiden mukaisesti. Viranhakijoiden hakemusten saavuttua Tuomioistuinvirastolle, Tuomioistuinviraston tuomarirekryt laatii viran haettavaksi julistavalle tuomioistuimelle ja tuomarinvalintalautakunnalle yhteenvedon hakijoiden virka-ansioista ja muista huomioon otetuista ansioista. Tämän jälkeen tuomarinvalintalautakunta pyytää hakijoilta lausunnot sen tuomioistuimen, joka on päättänyt viran haettavaksi julistamisesta ja muista hakijoista annetuista lausunnoista sekä ansioyhteenvedoista. Kun lausumapyyntöjen määräaika on päättynyt, tuomarinvalintalautakunta valmistelee perustellun esityksen valtioneuvostolle päällikkötuomarin ja vakinaisen tuomarin viran täyttämisestä. Vuosina 2017–2022 lautakunnassa on ollut nimitysasioita 110–150 vuosittain. Nimitysasioiden keskimääräinen käsittelyaika tuomarinvalintalautakunnassa on ollut 43 päivää vuonna 2022. Viime vuosina nimitysasioiden keskimääräinen käsittelyaika on ollut noin 40–45 päivää. Tuomarinvalintalautakunnassa nimitysasioiden käsittely on siten edennyt varsin joutuisasti.

Alla olevasta taulukosta ilmenee päällikkötuomareiden ja vakinaisten tuomareiden nimittämisprosessin keskimääräinen kesto prosessin eri vaiheissa ja prosessin kokonaiskesto.



4. Selvitystyön muita kysymyksiä

- *Onko lainsäädäntöuudistuksen myötä keskitetty käräjänotaareiden haku- ja valintamenettely ollut ratkaisuna parempi, kuin aiempi järjestelmä? Jos on, millä tavoin? Mikäli ei ole, miksi ei?*
- *Tehostiko keskitetty menettely käräjänotaareiden haku- ja valintaprosessiin käytettäviä resursseja? Mikäli tehosti, miten? Mikäli ei tehostanut, mihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota, jotta prosessi olisi tehokkaampi?*
- *Mikäli käräjänotaareiden valintamenettelyä tarkastellaan hakijan näkökulmasta, mitkä ovat nykyisen valintamenettelyn vahvuudet suhteessa edeltävään menettelytapaan?*
- *Miten käräjänotaareiden nykyistä hakemus- ja valintamenettelyä voisi vielä kehittää järjestelmän toimivuuden ja tuloksellisuuden näkökulmasta?*
- *Onko käräjänotaarien valintamenettelyprosessi nyt toimiva ja resurssitehokas? Voisiko valintamenettelyä kehittää nykyisestä? Jos voisi, miten?*
- *Onko asessorien nykyinen hakemus- ja valintamenettely järjestetty optimaalisella tavalla? Voisiko järjestelmää kehittää järjestelmän toimivuuden ja tuloksellisuuden näkökulmasta? Jos voisi, miten?*
- *Onko asessorien hakemus- ja valintamenettely järjestetty siten, että se palvelee parhaalla mahdollisella tavalla sekä tuomioistuimia että hakijoita?*

- *Asessorikoulutusjärjestelmän tarkastelu:*

Tuomarinvalintalautakunnalle suunnatut kysymykset:

- *Miten asessorien koulutusohjelmiin osallistuvat tuomarikoulutetut ovat työllistyneet? Onko tuomarinvalintalautakunnalla tilastollista tietoa siitä, miten tuomarikoulutetut ovat menestyneet tuomareiden virkahauissa?*
- *Olisiko selvityshenkilön mahdollista saada eduskunnalle luovutettavan raportin tueksi em. tilastotietoa, mikäli sitä on?*
- *Onko asessorijärjestelmä vaikuttanut tuomioistuinten virkarakenteeseen? Jos on, millainen vaikutus on ollut?*
- *Millainen näkemys tuomarinvalintalautakunnalla on 1.1.2017 voimaan tulleen lainsäädäntö- ja koulutusuudistuksen vaikutuksista tuomareiden uran avoimuuteen? Uudistuksen tavoitteena oli lisätä tuomareiden uran avoimuutta. Onko nähtävissä, vaikuttiko uudistus avoimuutta lisäävästi?*
- *Onko tuomarinvalintalautakunnalla tuomareiden uran avoimuuteen liittyvää tilastodataa, jonka voisi liittää selvitystyön yhteyteen?*

4.1. Tuomarinvalintalautakunnan vastaukset

Vakinaisiin tuomarin virkoihin hakeneiden asessorien ja viran saaneiden asessorien määrät eri vuosina on esitetty alla olevassa taulukossa. Virkaa hakeneiden asessorien määrä on kasvanut viime vuosina merkittävästi. Tuomarin virkaan valituiksi tulleiden asessorien määrä on pysynyt suhteellisen vakaana vuosina 2021 ja 2022. Vakinaisiin tuomarin virkoihin hakeneita asessoreja on ollut 67 vuonna 2022 ja asessoreja on esitetty vakinaisiin tuomarin virkoihin vuonna 2022 seitsemän.

Vuonna 2022 asessoreja on ollut viranhakijoista noin 7 prosenttia ja virkaan valituiksi tulleita asessoreja on ollut noin 6 prosenttia. Vuonna 2021 asessoreja on ollut viranhakijoista noin 1,5 prosenttia ja virkaan valituiksi tulleita asessoreja on ollut noin 4 prosenttia. Vuonna 2020 asessoreja on ollut viranhakijoista noin 0,6 prosenttia ja virkaan valituiksi tulleita asessoreja on ollut noin 0,9 prosenttia. Tuomarin virkaa hakeneiden ja tuomarin viran saaneiden asessorien prosenttiosuus kaikista hakijoista ja viran saaneista on ollut vastaavassa suhteessa. Asessorinimike ei siten ole ollut ollut tilastollisesti merkittävä tekijä tuomarinviran haussa menestymisessä.

Vuosi	Asessorin viran hakijoita	Viransaaneita asessoreja	Kaikki viranhakijat	Kaikki viransaaneet
2019	ei tiedossa	5	1087	145
2020	8	1	1298	110
2021	18	5	1174	124
2022	67	7	1021	125

Sihteeri Anu Pitkänen

Käyntiosoite: Silkkitehtaantie 5 C, Vantaa • Postiosoite: PL 100, 00085 Tuomioistuinvirasto • Vaihde: 029 565 0505
Besöksadress: Silkesfabriksvägen 5 C, Vanda • Postadress: PB 100, 00085 Domstolsverket • Växel: 029 565 0440
tuomioistuinvirasto@oikeus.fi • www.tuomioistuinvirasto.fi

Liite 5. Tuomariliiton lausunto

Suomen tuomariliitto

Selvitysmies Kati Kivistö

Tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia arvioiva selvitys: järjestöjen kuuleminen

Selvitystyön kohta 1: tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuuden ja vaikutusten arviointi

Järjestöjen näkemys tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuudesta.

Mitkä asiat ovat kehittyneet lainsäädäntöuudistuksen (1.1.2017) jälkeen ja erityisesti vuodesta 2020 alkaen?

Tavoite kehittää lainkäyttöhenkilöstön koulutusta aikaisempaa tavoitteellisemmaksi ja suunnitelmallisemmaksi sekä pitkäjänteisemmäksi on kannatettava lähtökohta, mutta se ei ole lainsäädäntöuudistuksen myötä toteutunut. Tuomioistuinlain voimaantulosta 1.1.2017 lukien suuri osa tuomareiden koulutukseen varatuista määrärahoista on koulutustarjonnan perusteella käytetty käräjänotaarien ja asessoreiden koulutukseen, jotka ovat määrällisesti hyvin pieni osa tuomarikunnasta. Tuomareiden ja esittelijöiden koulutus ei ole laadullisesti eikä määrällisesti parantunut, muuten kuin uran alussa oleville asessoreille ja notaareille. Sen sijaan muun virkakunnan mahdollisuudet saada itselleen täydennyskoulutusta ovat heikentyneet. Lainsäädäntöuudistus vuonna 2017 ja tuomioistuinviraston perustaminen vuonna 2020 eivät ole tuoneet merkittävää parannusta koulutustilanteeseen.

Virastot kantavat suurimman vastuun etenkin uusien tuomareiden koulutuksesta, oikeudenalojen muutostilanteissa, oikeudenalojen erityiskysymyksissä sekä kertaus- ja peruskoulutuksen osalta.

Valtaosa osa kokeneista tuomareista on jäänyt eläkkeelle. Esittelijöiden vähentäminen ja käynnissä oleva sukupolven vaihdos ovat johtaneet siihen, että alioikeudet ovat käytännössä joutuneet ottamaan aikaisempaa enemmän vastuuta uusien tuomareiden

kouluttamisesta. Turvapaikkakriisi, ulkomaalaisasioiden ruuhka ja maankäyttö-, rakennus- ja ympäristöasioihin saatu lisärahoitus ovat lisänneet tuomareiden määrää ja vaihtuvuutta, mikä on myös lisännyt koulutustarvetta.

Edellä lausutuilla perusteilla tuomareiden koulutuksessa ei ole tapahtunut ainakaan merkittävää positiivista kehitystä sen paremmin 2017 kuin 2020 lukienkaan, jolloin Tuomioistuinvirasto aloitti toimintansa.

Mitkä asiat näette tärkeimmiksi tuomareiden koulutuksen kehittämiskohteiksi?

Tuomareiden täydennyskoulutukseen kohdennettujen voimavarojen tulisi olla huomattavasti suuremmat. Tähän ovat kiinnittäneet huomiota Tuomariliiton lisäksi myös lakivaliokunta ja valtionvarainvaliokunta (esim. LaVL 22/2018 vp ja VaVM 28/2018 vp). Tuomarinkoulutuslautakunnalla tulisi olla käytössään huomattavasti suuremmat resurssit, jotta lautakunnalle asetetut koulutustehtävät tulisivat asianmukaisesti hoidetuiksi.

Lainkäytön korkea laatu edellyttää tuomioistuinten lainkäyttöhenkilökunnalta jatkuvaa osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Lainkäytön laadun varmistaminen edellyttää koko tuomioistuinuran läpi jatkuvaa systemaattisesti koulutusta ja kehittymistä. Koulutustarjontaa ei ole kuitenkaan pystytty lisäämään siinä määrin kuin osaamisen syventämiseksi ja erikoistumiseksi olisi tarvetta. Koulutuksen suunnittelun pitäisi pystyä ennakoimaan nykyistä paremmin tuomioistuinten tarpeita ja koordinoimaan tuomioistuinten järjestämää koulutusta. Tuomareiden valtakunnallisen koulutuksen pitäisi olla myös paljon laajempaa esimerkiksi keskeisistä lainsäädäntöuudistuksista. Koulutusta tulisi tarjota tuomioistuinlinjat ylittävästi toisin sanoen siten, että tarjolla oleviin koulutuksiin olisi mahdollista osallistua kaikilta tuomioistuinlinjoilta. Nykyisillä etäyhteysmahdollisuuksilla koulutuksen kohdeyleisöä ei ole tarpeen rajata samalla tavoin kuin aikaisemmin.

Tuomioistuinlain säätämisen yhteydessä tuli lakisääteiseksi velvollisuudeksi tuomareille ja esittelijöille kouluttautua ja kehittää osaamistaan tuomioistuinlain 9 luvun 4 §:n nojalla. Tuomarin velvollisuuden vastapainona on valtion ja tuomioistuinten velvollisuus huolehtia siitä, että tuomareille ja esittelijöille on tarjolla riittävästi koulutusta ja että tuomareilla ja esittelijöillä on tosiasiallinen mahdollisuus osallistua koulutukseen. Laissa ei säädetä nimenomaista tuntimäärää, joka jokaisen tuomarin tulisi vuosittain käyttää osaamisensa kehittämiseen. Koulutustyöryhmän mietinnössä esitettiin, että jokainen tuomari ja esittelijä osallistuisi koulutukseen keskimäärin noin kymmenenä päivänä vuodessa (Mietintöjä ja lausuntoja 38/2015). Suuren työmäärän vuoksi työtilanne on useissa tuomioistuimissa sellainen, että kaikki eivät ehdi riittävästi osallistua koulutuksiin tai he joutuvat käytännössä kompensoimaan osallistumisen työskentelemällä omalla ajalla. Lakisääteinen velvollisuus ja oikeus kouluttautua ei toteudu tai se on käytännön mahdottomuus.

Ammattitaidon ylläpitäminen ja osaamisen kehittäminen edellyttävät käytännössä merkittävässä määrin henkilöstön oman vapaa-ajan käyttöä. Kaikilla tuomareilla ja esittelijöillä pitäisi kuitenkin olla mahdollisuus osallistua koulutukseen käyttämättä siihen omaa aikaa. Erittäin merkittävä ongelma on, että ilmoitus koulutuksesta tulee usein liian myöhään, koska työt suunnitellaan useimmissa tuomioistuimissa puoleksi vuodeksi tai vuodeksi eteenpäin. Tuomarinkoulutuslautakunnan vahvistama koulutussuunnitelma tulisi julkaista huomattavasti nykyistä aikaisemmin, jotta koulutukseen osallistuminen olisi työtehtävien puolesta mahdollista ja jotta osaamisen ja ammattitaidon kehittämistä olisi mahdollista suunnitella pitkäjänteisesti.

Onko tuomareiden koulutuksen kehittämiseen liittyen nähtävissä haasteita tai esteitä ja jos on, mitä ne ovat?

Tuomioistuinvirastoa ei ole resursoitu riittävästi. Koulutustarjonnan toteuttamiseen tulisi olla osoitettuna riittävästi varoja. Tuomioistuivirastolla tulee lisäksi olla riittävästi henkilöstöresursseja suunnitellun koulutustarjonnan toteuttamiseen. Määrärahojen ja henkilöstöresurssien puuttumista tai liian vähäistä määrää voidaan pitää koulutuksen kehittämiseen liittyvinä merkittävinä esteinä.

Koulutuksen kehittämisen haasteina voidaan pitää nykyisin tarjolla olevan koulutustarjonnan rajallisuutta ja sisältöä. Selkeitä sisällöllisiä kehittämistarpeita on havaittavissa useilla oikeudenaloilla ja asiaryhmissä. Koulutusta tulisi lisätä esimerkiksi käytännön koulutuksen, oikeusvertailevan, ympäristöoikeuden ja siviilioikeudellisen koulutuksen osalta. Haasteena koulutustarjonnassa on myös kehityksen mukana pysyminen. Työ vaatii jatkuvaa kouluttautumista, jotta osaamista voi kehittää vastaamaan muuttuvaa toimintaympäristöä ja uusia ilmiöitä sekä monimutkaistuvia ongelmia. Vastaavalla tavalla myös kouluttujien pitää ylläpitää ja kehittää osaamistaan.

Merkittävänä koulutuksen kehittämisen haasteena voidaan nähdä myös se, ettei tuomareilla ja esittelijöillä ole työtehtäviensä puolesta riittävästi mahdollisuuksia osallistua koulutukseen ilman, että koulutukseen käytetty aika joudutaan korvaamaan työtehtävien suorittamisella vapaa-aikana.

Julkisen talouden suunnitelmassa vuosille 2024 – 2027 on osoitettu oikeudenhoitoon noin 30 miljoonan euron pysyvä lisärahoitus vuonna 2024. Tuomioistuinlaitoksen osuus tästä on noin 19,4 miljoonaa euroa. Uuden henkilöstön palkkaus aloitettaneen jo vuonna 2023. Perehdytyksen ja koulutuksen tarve tulee kasvamaan räjähdysmäisesti. Tehokas rekrytointi ja perehdytys edellyttävät suunnittelua ja Tuomioistuinviraston ja tuomioistuinten yhteistyötä. Lisäksi on otettava huomioon, että Uuden henkilökunnan rekrytointi ja perehdyttäminen ja kouluttaminen sitovat pitkään muun henkilökunnan voimavaroja ja heijastumaan lainkäyttöön.

Ovatko tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen kohdennetut henkilöstö- ja määräraharesurssit riittävät? Mikäli eivät, miten niitä tulisi kehittää?

Henkilöstö- ja määräraharesurssit eivät ole riittävät. Niitä pitää korottaa merkittävästi. Tuomioistuinvirasto on myös katsonut, että henkilöstön osaamisen kehittämisen perusteella olisi tehtävä huomattava tasokorotus tuomioistuinlaitoksen määrärahoihin.

Arvioitaessa koulutusjärjestelmää ja osaamisen kehittämisen vaatimia resursseja ei tule ottaa huomioon vain välittömiä kustannuksia, vaan myös välilliset kustannukset, jotka aiheutuvat koulutuksiin osallistumisesta, harjoittelijoiden käyttämisestä ratkaisukokoonpanossa, mentoroinnista, tutoroinnista, perehdyttämisestä ja sisäisestä kouluttamisesta. Lainkäytön laadun varmistaminen edellyttää koko tuomioistuinuran läpi jatkuvaa systemaattisesti koulutusta ja kehittymistä. Tuomareiden koulutusjärjestelmä tulee ymmärtää laajasti. Ilman riittäviä resursseja tuomioistuimien henkilöstöä ei ole mahdollista kouluttaa riittävästi saati lähettää heitä maksullisiin koulutuksiin kotimaahan tai ulkomaille.

Laadukas koulutusjärjestelmä lisää osaltaan tuomioistuinlaitoksen houkuttelevuutta työpaikkana. Asianmukaista palkkausta ja koulutukseen panostusta ei pidä nähdä vain voimavaroja vaativana kustannuseränä, vaan välttämättöminä lainkäytön laatua ja tehokkuutta sekä tuomioistuinuran houkuttelevuutta edistävinä investointeina.

Onko 1.1.2017 voimaan tulleella lainsäädäntö- ja koulutusuudistuksella ollut vaikutuksista tuomareiden uran avoimuuteen?

Lainsäädäntö- ja koulutusuudistuksilla ei ole ollut juurikaan vaikutusta tuomareiden uran avoimuuteen.

Tuomarinvalintalautakunta on kiinnittänyt huomiota siihen, että viime vuosina on ollut suuria alueellisia eroja hakijoiden kokemuksen määrässä ja että tuomarinuran avaaminen tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisille henkilöille ei ole toteutunut (Toimintakertomus vuodelta 2019). Alueellisten erojen taustalla on kehitys, jossa väestö keskittyy suuriin kasvukeskuksiin. Eläköityminen ja ulkomaalaisasioiden ruuhka ovat myös aiheuttaneet useissa tuomioistuimissa sen, että määräaikaisiin ja vakinaisiin virkasuhteisiin on palkattu melko vähäisen kokemuksen omaavia tuomareita ja esittelijöitä kasvukeskuksissa. Tähän on kiinnittänyt huomiota myös Tuomarinvalintalautakunnan puheenjohtajan aikaisemmin toiminut Tatu Leppänen (Juhlajulkaisu Pekka Vihervuori 1950 – 25/8 – 2020, Tuomarien rekrytoinnista). Osaavan lisähenkilöstön palkkaaminen koronan aiheuttaman ruuhkan purkuun on ollut haasteellista.

Esittelijäjärjestelmä on ollut keskeinen osa tuomareiden koulutusjärjestelmää. Esittelijöitä on vähennetty merkittävästi vuodesta 2010 alkaen. Tämä on puolestaan heijastunut siihen, että tuomioistuimiin on rekrytoitu aikaisempaa kokemattomampia esittelijöitä ja muita lakimiehiä tuomarin sijaisuuksiin ja virkoihin, koska asessorijärjestelmä ei ole tuottanut tarpeeksi tuomarikoulutettuja käynnissä olevaan sukupolvenvaihdokseen nähden. Samaan aikaan tuomarinuraa ei ole onnistuttu avaamaan tuomioistuinten ulkopuolisille hakijoille, sillä asianajajia ja syyttäjiä on hakijoissa edelleen varsin vähän eikä etenkään asianajajia ole juurikaan tullut nimitetyksi tuomarinvirkoihin. Eläköityminen jatkuu kuitenkin vielä voimakkaasti tulevinakin vuosina tuomioistuimissa. Nykyinen koulutusjärjestelmä ja työnantajakuva eivät vastaa rekrytointitarpeisiin. Tämän seurauksena tuomioistuimilla on ollut merkittäviä vaikeuksia palkata tuomareita ja esittelijöitä. Rekrytointi ja kilpailu ammattitaitoisista lakimiehistä tulee vaikeutumaan entisestään edellä mainitun lisärahoituksen johdosta. Esittelijöiden määrän vähentämisen takia tuomarit käyttävät aikaisempaa enemmän aikaa asioiden valmisteluun ja tutkimiseen. Esittelijöiden määrän vähentäminen on niin ikään johtanut siihen, että kollegiaalisten tuomioistuinten jäsenet tekevät myös työtehtäviä, jotka eivät vaadi lainopillista koulutusta. Vastaavanlainen ilmiö on tapahtunut käräjäoikeuksissa, joissa käräjätuomarit tekevät haastemiehille ja käräjäsihteereille kuuluvia tehtäviä. Tätä voidaan pitää osaltaan tuomarin tehtävän houkuttelevuutta vähentävänä tekijänä.

Asessorikoulutuksen ei myöskään voida arvioida avanneen tuomioistuinuraa merkittävästi. Suurin osa asessoreista valikoituu edelleen pääsääntöisesti hovioikeuden, hallinto-oikeuden ja erityistuomioistuimien omista esittelijöistä, joten tuomarin uran avoimuuteen asessorijärjestelmä on vaikuttanut rajallisesti.

Määräaikaisten tuomarin tehtävien hoitaminen on myös tavanomainen reitti vakinaisen tuomarin virkaan. Riippumattomuuden näkökulmasta Suomessa on kansainvälisesti vertaillen poikkeuksellisen paljon määräaikaisia tuomareita, mikä vaarantaa viime kädessä tuomareiden riippumattomuutta. Päällikkötuomareilla on laaja päätösvalta määräaikaisten tuomarien nimittämisessä.

Suurin osa hakijoista ja nimitetyksi esitetyistä hakijoista on ollut tuomaritaustaisia (Tuomarinvalintalautakunnan toimintakertomukset). Jos tuomarin ura halutaan aidosti avata, kuten tavoitteena on ollut (HE 109/1999 vp), on välttämätöntä palkkatason korjaaminen kilpailukykyiseksi.

Koulutusjärjestelmään liittyvät roolit ja vastuunjako

Onko tuomarinkoulutuslautakunnan, oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston työnjako selkeä tuomioistuinlaitoksen ja erityisesti tuomareiden osaamisen kehittämiseen liittyen? Mikäli ei ole, miten rooleja ja vastuunjakoa voisi kehittää?

Työnjako ei ole selkeä. Tuomioistuinviraston ja tuomarinkoulutuslautakunnan välistä työnjakoa olisi tarpeen selkeyttää. Tuomariliitolle on epäselvää, mikä oikeusministeriön rooli on koulutuksen kehittämisessä.

Onko nykytilanne ketterin ja tehokkain tapa järjestää tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen liittyvät strategiset ja operatiiviset tehtävät? Perustele miksi on / ei ole ja miten toimintaa voisi vielä kehittää.

Laissa on säädetty tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomioistuinviraston tehtävistä. Tuomariliitto katsoo, että olisi perusteltua arvioida tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomioistuinviraston välistä työnjakoa ja tiivistää lautakunnan sekä tuomioistuinviraston välistä yhteistyötä sekä selkeyttää sitä. Erityisesti on tärkeää huolehtia siitä, että tuomioistuinvirastolla on riittävät voimavarat toteuttaa vuosittain suunniteltu koulutuskokonaisuus. Nyt suunniteltua koulutusta ei ole voitu toteuttaa merkittävissä määrin. Tuomioistuinvirastolle tulisi myös keskittää esimerkiksi notaarien ja asessorien valintaan liittyviä lähinnä mekaanisia käytännön tehtäviä. Lisäksi on arvioita tuomioistuimille resurssipulasta johtuen ohjautuneita tehtäviä. Koulutuskokonaisuuden suunnittelu ja vuosittaisen koulutussuunnitelman sisällön tuottaminen tulee kuitenkin jättää tuomioistuinviraston virkamieskunnasta riippumattomille tuomareille, jotka käytännön työssä eri tuomioistuinsektoreilla työskentelevinä omaavat oman alansa parhaan ja laaja-alaisimman asiantuntemuksen. Edellä mainittu varmistaa sen, että koulutustarjonta vastaa aitoa koulutustarvetta.

Onko tuomarinkoulutuslautakunnan resursointi riittävällä tasolla? Mikäli ei ole, miten sitä tulisi kehittää?

Tuomarinkoulutuslautakunnan resursointi ei ole riittävällä tasolla. Resursseja tulee lisätä. Tuomarinkoulutuslautakunnan resurssit ovat riittämättömät sille osoitettuihin tehtäviin ja kehittämistarpeisiin nähden. Tämä oli arvioitavissa jo tuomareiden koulutusjärjestelmän uudistuksen valmistelun aikana. Resurssien tulisi olla huomattavasti suuremmat. Tuomareiden koulutuksen ja tuomarinkoulutuslautakunnan resurssien vähäisyyteen ovat kiinnittäneet Tuomariliiton lisäksi huomiota myös lakivaliokunta ja valtiovarainvaliokunta (esim. LaVL 22/2018 vp, LaVP 3/2021 vp ja VaVM 28/2018 vp). Tuomioistuinvirasto on myös katsonut, että henkilöstön osaamisen kehittämisen perusteella olisi tehtävä huomattava tasokorotus tuomioistuinlaitoksen määrärahoihin.

Onko tuomioistuinviraston tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen käytettävissä olevat resurssit riittävät? Mikäli eivät ole, miten niitä tulisi kehittää?

Tuomioistuinviraston tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen käytettävissä olevat resurssit eivät ole riittävät. Resursseja tulee lisätä huomattavasti. Tuomioistuinviraston resurssit ovat riittämättömät niille osoitettuihin tehtäviin ja kehittämistarpeisiin nähden. Tämä oli arvioitavissa jo tuomareiden koulutusjärjestelmän uudistuksen valmistelun aikana. Resurssien tulee olla sellaisella tasolla, että vuosittain vahvistettavassa koulutussuunnitelmassa tarjolla olevat koulutukset voidaan toteuttaa ilman ehdollisuutta tai peruutuksia. Esimerkiksi vuonna 2023 koulutuksia on henkilöstöresurssivajeesta johtuen tarjolla aikaisempaa vähemmän ja osa koulutussuunnitelmassa mainituista koulutuksista voidaan toteuttaa vain, mikäli tuomioistuinvirastolla on osoittaa henkilö hoitamaan koulutuksen suunnittelua ja sen käytännön järjestelyjä.

Selvitystyön kohta 2: tuomareiden koulutuksen nykyisen rakenteen kokonaistarkastelu

Eduskunta on hallituksen esitykseen Tuomioistuinvirastoa koskevaksi lainsäädännöksi (HE 136/2018 vp.) antamassaan vastauksessa (EV 218/2018 vp.) edellyttänyt, että hallitus seuraa Tuomioistuinviraston perustamista koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia tuomareiden koulutukseen sekä tuomarinkoulutuslautakunnan samoin kuin tuomarinvalintalautakunnan asemaan ja tehtäviin sekä antaa asiasta selvityksen vuoden 2023 loppuun mennessä. Siten tilaajan (OM) kanssa käydyn keskustelun perusteella tämän selvitystyön yhtenä osana tarkastellaan tuomarinvalintalautakunnan asemaa ja tehtäviä henkilövalintoihin liittyen. Tarkastelunäkökulmana on tuomarinvalintalautakunnan, OM:n ja TIVin sekä tietyissä asioissa tuomarinkoulutuslautakunnan välinen suhde ja työnjako sekä roolit henkilövalintoihin liittyen.

Miten tuomioistuimien eri henkilöstöryhmiä koskevat henkilövalinnat tulisi järjestönne näkemyksen mukaisesti organisoida?

Kysymys on tärkeä, mutta Tuomariliitto ei ota tarkempaa kantaa tähän kysymykseen. Tuomariliitossa ei ole keskusteltu asessorien ja käräjänotaarien valinnan siirtämisestä tuomarinvalintalautakuntaan. Oikeudenkäytön kehitystyöryhmän muistiossa on todettu, riippumattomuuden vahvistamiseen olennaisesti kuuluu se, että tuomareiden lisäksi myös tuomioistuimissa muiden ratkaisutoimintaan osallistuvien nimitysjärjestelmä tukee riippumattomuutta. Selvää on, että ratkaisutoimintaa osallistuvan valintamenettelyn tulee täyttää kaikissa tilanteissa, mutta vielä korostuneemmin tuomareiden kohdalta riippumattomuuden vaatimukset. Käräjänotaarien ja asessorien virkojen koulutusluonne puoltaa toisaalta niiden pitämistä tuomarinkoulutuslautakunnassa. Menettelyiden tulee olla läpinäkyviä ja henkilövalinnat perustua objektiivisiin ennalta määritettyihin kriteereihin.

Päällikkötuomareilla on laaja päätösvalta määräaikaisten tuomarien nimittämisessä ja sitä kautta käytännössä myös tuomarin uralle valikoituviin lakimiehiin. Lopuksi Tuomariliitto kiinnittää huomiota, että verrattuna selvitysmiehen ilmoittamaan toimeksiantoon esitetty kysymys menee osittain sen ulkopuolelle.

Voisiko kaikki tuomareiden valintamenettelyt keskittää tuomarinvalintalautakunnalle tai yhdelle keskitetylle taholle? Perustelkaa näkemyksenne.

Tuomariliitto viittaa edellisessä kohdassa lausuttuun. Lisäksi Tuomariliitto toteaa, että keskittämisellä on nähtävissä hyvät sekä huonot puolet. Keskittäminen yhteen tahoon tuo selkeyttä ja läpinäkyvyyttä, mutta toisaalta tuomioistuimia ja tuomioistuinlinjoja on useita. Selvää on, että tuomioistuimien tarpeet eroavat toisistaan, joten keskittäminen voi olla myös haitallista kokonaisuuden kannalta. Huomion arvoista on myös se, että nimitysten keskittäminen saattaa jumiuttaa nimitysmenettelyn ja valinnat voivat muuttua liian yksisuuntaisiksi.

Yhtenä vaihtoehtona voitaneen kuitenkin pitää sitä, että valintamenettelyt yli 6 kuukautta pitemmistä tuomareiden virkasuhteista voitaisiin keskittää riippumattomuus huomioiden tuomarinvalintalautakunnalle. Prosessin sujuvuus edellyttää tuomarinvalintalautakunnan riittävää resurssointia. Nimitysmenettelyn kuormittavuutta ja kestoa sekä määräaikaisten määrää vähentäisi merkittävästi tuomareiden kahdesta palkkausluokasta luopuminen.

Käräjänotaarien ja asessorien hakemus- ja valintamenettelyn toimivuus ja tuloksellisuus:

Onko lainsäädäntöuudistuksen myötä keskitetty käräjänotaareiden haku- ja valintamenettely ollut ratkaisuna parempi, kuin aiempi järjestelmä? Jos on, millä tavoin? Mikäli ei ole, miksi ei?

Positiivisena on pidetty sitä, että käräjänotaareiden valinnalle on objektiiviset kriteerit, joita sovelletaan kaikkiin hakijoihin. Järjestelmän hyvänä puolena on pidetty myös sen läpinäkyvyyttä.

Notaareiden valintamenettelyssä ongelmallista on opintomenestyksen liiallinen painottaminen.

Nykyisen järjestelmän ongelmana on myös sen kankeus ja hitaus. Nykyisessä järjestelmässä valitettavan moni valituksi tullut peruuttaa tulonsa käräjänotaariksi joskus jopa aivan viime tingassa ennen harjoittelun alkamista. Nykyinen järjestelmä ei myöskään sitouta käräjänotaareita samalla tavalla kuin aikaisempi järjestelmä, koska aikaisemmassa järjestelmässä se käräjäoikeus, johon käräjänotaari hakeutui, haastatteli ja valitsi

omat käräjänotaarinsa. Keskitetty hakuprosessi etäännyttää hakijoita valitsevista tahoista ja tämä voi merkitä sitä, että hakijoiden motivaatio lähteä käräjänotaaripaikan perässä kauemmas kotipaikkakunnaltaan heikkenee. Lisäksi hakuprosessi kestää aivan liian kauan, mikä aiheuttaa peruuntumisia ja siten ongelmia käräjäoikeuksille. Hakuprosessin kesto on myös ongelma käräjänotaareiden kannalta, koska prosessin alusta auskultoinnin aloittamiseen voi kestää jopa yli 1,5 vuotta, mikä on varsin pitkä aika.

Tuomarin tehtävän kiinnostavuuden kannalta olisi tärkeää, että tuomioistuinharjoittelusta pystytään rakentamaan mielenkiintoinen kokonaisuus, johon yhdistyy mielekkäällä tavalla koulutusta ja työssä oppimista. Toisaalta olisi avoimesti keskusteltava, mitä tavoitteita tuomioistuinharjoittelulle tulisi asettaa ja arvioida, palveleeko nykyinen järjestelmä sille asetettuja eri toimijoiden odotuksia. Kyselyiden tulosten ja julkisuudessa käydyn perusteella odotukset eivät kohtaa. Joka tapauksessa notaareiden määrää tulisi lisätä. Valintamenettelyä tulee kehittää ennen kaikkea niin, että tuomioistuinharjoittelua suorittamaan valikoituu lakimiehiä, joilla on halua hakeutua tuomioistuinten ja oikeudenhoidon tehtäviin harjoittelun jälkeen ja heillä on jonkin verran aiempaa työkokemusta.

Mikäli käräjänotaareiden valintamenettelyä tarkastellaan hakijan näkökulmasta, mitkä ovat nykyisen valintamenettelyn vahvuudet suhteessa edeltävään menettelytapaan?

Valintamenettely on nyt objektiivisempaa ja yhdenvertaisempaa aikaisempaan järjestelmään verrattuna.

Voisiko käräjänotaareiden hakemus- ja valintamenettelyä kehittää nykyisestä? Jos voisi, miten?

Hakumenettelyn tehokkuutta voisi parantaa ja peruutuksia vähentää siten, että haku järjestettäisiin kahdesti vuodessa. Käräjänotaarin työskentelypaikkana olevalla tuomioistuimella tulisi olla paremmat mahdollisuudet vaikuttaa notaareiden valintoihin. Notaarivalinnan tehokkuutta ja notaarien sitoutumista parantaisi, jos toiveita sijoituspaikaksi rajattaisiin kolmeen käräjäoikeuteen.

Haastattelun merkitystä tulisi notaarivalinnassa painottaa nykyistä merkittävästi enemmän, mutta ei yksinomaan lisäämällä haastattelusta saatavia pistemääriä. Haastattelulla tulisi mitata kiinnostusta ja motivaatiota tuomioistuintehtäviin. Opiskelumenestyksen ja työkokemuksen huomioon ottamisen tulisi painottua niihin oikeudenaloihin, jotka ovat tuomioistuintyössä keskeisimpiä. Valintakoetta ei voida pitää tarkoituksenmukaisena notaareiden valinnassa, koska valintakoe saattaisi tosiasiassa suosia vastikään valmistuneita, joilla ei ole työkokemusta. Työssä jo olevilla ei välttämättä olisi vastaavalla tavalla aikaa valmistautua valintakokeeseen. Notaarin tehtävässä aikaisemmasta

työkokemuksesta on useimmiten huomattavaa etua. Haastatteluun tulisi voida kutsua hakijoita myös osoitetun motivaation ja työkokemuksen perusteella eikä pelkkien arvosanojen ja gradun arvosanan perusteella (uusi kaista haastatteluun). Tällöin valituiksi voisi tulla hyvin erilaisilla vahvuuksilla olevia motivoituneita tuomarin uran tavoittelijoita.

Myös muuta notaareiden valintaan liittyvää pisteyttämistä tulee kehittää. Pisteytyksessä voitaisiin painottaa tuomioistuimessa työskentelyn kannalta hyödyllisiä opintokokonaisuuksia sekä aikaisempaa kokemusta lainkäyttötehtävistä tai tehtävistä, jotka osoittavat kykyä itsenäiseen päätöksentekoon. Kaikkea työkokemusta ei voida arvioida samanarvoiseksi. Opintomenestys ei välttämättä mittaa tai takaa soveltuvuutta tuomioistuintehtäviin. Opintomenestys ei kuvaa paineensietokykyä, loogista päättelykykyä, valmiutta päätöksentekoon tai ”epätäydellisyyden sietokykyä”, joita tuomarin tehtävissä vaaditaan. Opintomenestyksen painotus on johtanut käytännössä siihen, että oikeustieteen ylioppilaat ovat jääneet yliopistolle korottamaan arvosanojaan varmistuakseen siitä, että he saavat mahdollisimman hyvät pisteet opintomenestyksestä. Koulutuksellisuuden korostamisen vuoksi osa notaareista ei ole välttämättä ymmärtänyt, että kyse on viime kädessä työssä oppimisesta.

Onko asessorien nykyinen hakemus- ja valintamenettely järjestetty optimaalisella tavalla?

Asessorien hakemus- ja valintamenettelyssä korostuvat samat ongelmat kuin käräjänotaarien osalta. Asessorien valintamenettelyssä painottuu liiallisesti opiskelumenestys ja asessoreiden valinnassa menestyminen teoreettista oppimista mittaavassa valintakokeessa. Opinto- ja koemenestys ei välttämättä mittaa kaikkia valmiuksia, joita tuomarin tehtävissä vaaditaan. Hakijoiden työkokemukselle ja etenkin kokemukselle lainkäyttötehtävistä pitäisi antaa huomattavasti enemmän painoarvoa valinnassa. Opintomenestyksen korostaminen saattaa rajata koulutuksen ulkopuolelle siitä kiinnostuneita, tuomioistuimissa työskenteleviä ja alalle jo vakiintuneita kyvykkäitä henkilöitä.

Onko asessorien hakemus- ja valintamenettely järjestetty siten, että se palvelee parhaalla mahdollisella tavalla sekä tuomioistuimia että hakijoita?

Tuomariliitolla ei ole lausuttavaa.

Toimiiko asessorijärjestelmä tasapuolisesti eri tuomioistuimien näkökulmasta?

Asessorijärjestelmässä on ollut ja on edelleenkin aivan liian vähän tuomarikoulutettavia paikkaamaan eläköityvien tuomareiden määrää, joten tässä suhteessa järjestelmä ei ole toiminut tasapuolisesti eri tuomioistuinten näkökulmasta. Tuomariliitolle on jäänyt epäselväksi, miksi tuomarin koulutusvirkojen määrää on jäänyt vähäiseksi suhteessa uusien tuomareiden rekrytointitarpeen, vaikka voimakas eläköityminen on ollut tiedossa.

Nykyisin asessorikoulutettavat ovat erityisesti keskittyneet pääkaupunkiseudulle. Vaarana on, että tulevaisuudessa on yhtäältä tuomioistuimia, joissa on paljon tuomarikoulutettuja ja sitten on tuomioistuimia, joissa ei ole yhtään asessorijärjestelmän käynyttä tuomaria.

Asessorikoulutusjärjestelmän tarkastelu:

Järjestönne näkemys asessorien koulutuksen sisältöalueista, koulutuksen määrästä ja sen toteuttamiseen käytettävistä resursseista.

Onko asessorien koulutusohjelman sisältö rakennettu nuoren tuomarin osaamisprofiilin näkökulmasta optimaalisella tavalla (tuomioistuinlinjat huomioiden)?

Vaikka asessorien koulutusohjelman sisällössä on havaittavissa painotus yleisiin tuomioistuimiin, jo asessorien lukumääränkin puolesta, on myös hallinto- ja erityistuomioistuimien asessorit otettu verrattain hyvin huomioon. Iso osa opinnoista on järjestettävissä yhteisesti ja toisaalta tällöin tulee myös uutta oppia / näkökulmia puolin ja toisin. Toisaalta myös tuomioistuinlinjojen erot ja erilaiset tarpeet on tärkeää ottaa huomioon koulutusjärjestelmässä, jotta se koetaan mielenkiintoiseksi ja hakemisen arvoiseksi kaikilla tuomioistuinlinjoilla.

Koulutusohjelman sisältö on rakennettu nuoren tuomarin näkökulmasta optimaalisella tavalla. Koulutusohjelman sisältöä/perusrunkoa on pidetty asessorien keskuudessa kokonaisuudessaan hyvänä. Kokeneemmille asessoreille koulutuksen lähtötaso on ollut ehkäpä liian alhainen, mutta ottaen huomioon asessoreiksi valikoituvien aikaisempaa nuoremman iän (myös kokemukseltaan ja virkaiältään) taso lienee asetettu oikeasuuntaisesti. Koulutukset on usein rakennettu niin, että ne ovat sisältäneet sekä teoriaa että käytäntöä, mitä on yleisesti pidetty erinomaisena rakenteena koulutuksille.

Onko asessorien koulutusohjelman koulutuspäivien määrä riittävä vai tulisiko sitä muuttaa jollain tavoin?

Tuomariliiton käsityksen mukaan asessorikoulutusta on ollut riittävä määrä. Käytännössä yksi koulutuspäivä per kuukausi on sopiva määrä ottaen huomioon, että ennakkotehtäviin menee noin yksi työpäivä. Enempi koulutus ei ole tarpeen, mutta toisaalta vähentämistäkään ei puolleta. Osaksi asessorikoulutusta tulisi kuitenkin yleisen puolen tuomareille ottaa uusien puheenjohtajien koulutus tai joka tapauksessa toisen vuoden päättäville asessoreille tulisi varata kiintiöpaikat ao. koulutuksesta kolmantena asessorivuonna. Heikommiksi arvioidut koulutukset ovat olleet selvässä vähemmistössä. Asessorien näkemyksen mukaan alueellinen ja linjojen välinen yhdenvertaisuus tulisi taata asessorikoulutuksen aiheuttaman työmäärän osalta nykyistä paremmin. Koulutuksen osuus pitää ottaa huomioon asessoreiden työmäärässä, kuten koulutustyöryhmän mietinnössä esitettiin (Mietintöjä ja lausuntoja 38/2015). Eri puolilla maata on koettu työmäärä erilaiseksi. Tämä on aiheuttanut sen, että asessorit ovat ehtineet joissain tuomioistuimissa tehdä ennakkotehtävät virka-ajalla paremmin kuin toisissa.

Kun asessoreiden koulutusta verrataan muuhun tarjolla olevaan tuomarikoulutukseen, onko se linjassa määrällisesti ja laadullisesti suhteessa muuhun tuomarikoulutukseen?

Asessoreilta saadun tiedon mukaan koulutus on ollut todella laadukasta ja keskimäärin selvästi laadukkaampaa kuin muu tarjolla oleva tuomarikoulutus. Yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta koulutukset ovat antaneet eväitä (teoria) ja työvälineitä (käytäntö) faktiseen tuomarin työhön. Kouluttajina lähes jokaisessa koulutuksessa on ollut asiansa joko teoreettisesti tai käytännössä tunteva kouluttaja. Usein teoriapuolen on kouluttanut KKO:n tai KHO:n oikeusneuvos, hovioikeuden presidentti tai asiasta väitellyt hovioikeudenneuvos/käräjätuomari/hallinto-oikeustuomari-tasoinen kouluttaja, mitä ei varmaankaan voitane pitää tyypillisenä. Erityisesti teoria-käytäntö-yhdistelmäkoulutuksia vaikuttaisi olevan tarjolla harvoin.

Asessoreiden koulutusohjelmaan sisältyviä koulutustilaisuuksia ei ole perusteltua avata ulkopuolisille. Koulutusohjelman luonne muuttuisi eikä koulutettaville enää pystyttäisi tarjoamaan laadukasta opetusta pienryhmissä. Koulutusohjelman avaaminen johtaisi sen vesittymiseen eikä halukkuutta kolmen vuoden koulutusohjelman suorittamiseen välttämättä olisi nykyisellä tavalla. Sen sijaan harkita voitaisiin sitä, että vastaavia sisältöjä voitaisiin soveltuvasti tarjota myös muulle tuomarikunnalle ja esittelijöille.

Onko asessorijärjestelmä vaikuttanut tuomioistuinten virkarakenteeseen? Jos on, millainen vaikutus on ollut?

Asessorijärjestelmän vaikutus tuomioistuinten virkarakenteeseen on ollut vaihtelevaa tai vähäistä eikä siitä ole tarkkaa tietoa. Periaatteellisella tasolla asessorikoulutusta arvostetaan, mutta sillä on käytännössä varsin vaihteleva merkitys virkarakenteeseen eri tuomioistuimissa.

Yleisissä tuomioistuimissa vasta yksittäisiä käräjätuomarin virkoja on mennyt selvästi käräjäoikeuden sisäisestä virkaikäjärjestyksestä poiketen asessorin koulutusohjelman suorittaneille henkilöille. Hallinto-oikeuksissa ja erityistuomioistuimissa käytännön kokemus on osoittanut, ettei asessorin koulutusohjelman suorittamista ei välttämättä arvosteta virantäytössä yhtä korkealle kuin kokemusta määräaikaisena tuomarina. Asessoreita ei ole asetettu tuomareina toimineiden edelle, vaikka heillä on lähtökohtaisesti yleensä enemmän koulutusta.

Tuomariliiton arvion mukaan asessorin koulutusohjelman suorittaminen tulisi katsoa vähintään tuomarin tehtävissä saatua työkokemusta vastaavaksi viranhakijoiden ansioiden vertailussa.

Lopuksi Tuomariliitto kiinnittää huomiota, että asessorien palkkaus ei ole nykyisellään kovin houkutteleva vaihtoehto hakeutua koulutusohjelmaan eikä vastaa työtehtävien vaativuutta. Palkkausta on tarkistettava palkkausuudistuksen yhteydessä. Asessoreiden nykyinen T10,5 palkkausluokka heikentää tosiasiassa tuomareiden palkkausrakennetta. Asessoreiden palkkauksen tulisi tehtävän laatu ja vaativuus huomioon ottaen vastata palkkausluokkaa T11. Palkkaus on merkittävä tekijä tuomarinuran houkuttelevuuden kannalta, jotta tuomioistuinlaitos kykenee kilpailemaan osaavasta työvoimasta. Asessoreita koulutetaan rekrytointitarpeeseen (tuomaripula) nähden aivan liian vähän.

Tuomarikoulutuksen rakenteen arviointi:

Ovatko tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen suunnatut resurssit ja määrärahat riittävät? Mikäli ei, esittäkää tässä kehittämisnäkemyksenne.

Resurssit ja määrärahat eivät ole riittäviä. Tuomariliitto on ehdottanut, että täydennyskoulutuksen suunnitteluun ja koulutustarjonnan lisäämiseen tarvitaan 1 miljoona euroa (Tuomariliiton tavoitteet hallitusohjelmaan 2024–2027).

Onko tuomioistuimien vuosittainen koulutustarjonta suunnattu tasapuolisesti eri henkilöstöryhmät huomioiden? Mikäli ei, miten tarjontaa tulisi suunnata toisin?

Tuomariliitto katsoo, että koulutustarjonta kaikkinensa on liian vähäistä niin tuomioistuimien lainkäyttöhenkilökunnalle kuin muullekin henkilökunnalle. Tarjontaa tulisi lisätä ~~tasapuolisesti~~ kaikkien henkilöstöryhmien osalta. Tuomareille ja esittelijöillä pitäisi olla mahdollisuus osallistua vähintään kymmenenä päivänä vuodessa koulutukseen.

Vastaako tuomioistuimien vuosittainen koulutustarjonta tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamistarpeisiin? Mikäli ei, miten tarjontaa tulisi kehittää?

Käräjänotaarit ovat monissa yhteyksissä ilmaisseet, etteivät he saa riittävästi koulutusta ja perehdyttämistä, joten heidän koulutustarjontaansa tulisi lisätä. Erityistä tukea tarvittaisiin perehdyttämiseen. Uusille tuomareille ei ole tarjolla riittävästi prosessinjohtamiskoulutusta eikä muita tärkeitä perusasioiden käytännöllisiä koulutuksia, jotka ovat erityisen tärkeitä tuomarinuran alkuvaiheessa. Verrattain harva uusi tuomari on käynyt asessorikoulutuksen. Koulutus uusille tuomareille on jossakin määrin liian teoreettista tältä osin. Toisaalta esimerkiksi velvoiteoikeuden opintojaksokokonaisuus on koettu onnistuneeksi ja hyödylliseksi hieman kokeneemmille tuomareille.

Asessorijärjestelmä ei ole vastaus käräjätuomareiden koulutusta koskevaan ongelmaan, koska käräjätuomarin työ poikkeaa nykyään huomattavan paljon hovioikeustyöntelystä. Tuomarinuran myöhemmässä vaiheessa ongelmaksi muodostuu se, että tarjolla ei ole enää juurikaan mitään uutta täydennyskoulutusta, koska koulutustarjonta on säilynyt vuodesta toiseen niin stabiilina.

Tällä hetkellä tuomioistuinviraston tarjoamaa koulutustarjontaa ei ole juurikaan kohdistettu erityistuomioistuimiin. Kaikille erityistuomioistuimille tulisi olla vuosittain myös omaa koulutusta.

Markkinaoikeuden asiaryhmiin liittyvää koulutusta ei ole käytännössä juuri lainkaan tarjolla ja uusien asiaryhmien haltuunotto on tuomarille haastavaa. Markkinaoikeuden substanssialojen koulutuksiin voisi osallistua myös KHO:n ja KKO:n lainkäyttöhenkilöstö substanssista riippuen. Vakuutusoikeuden osalta asiaryhmiin liittyvää koulutusta on saatu vain yhteen marraskuussa 2023 toteutettavaksi suunniteltuun koulutuspäivään.

Tuomioistuimille on tarjolla aivan liian vähän ja sisällöllisesti liian kevyttä johtamiskoulutusta, vaikka tuomioistuimet ovat entistä suurempia yksiköitä ja johtamiseen liittyvät vaatimukset ja henkilöstön odotukset ovat kohonneet merkittävästi. Myös tuomioistuinlaitoksen uusi strategia korostaa hyvän johtamisen merkitystä, ja tämä tulisi ottaa huomioon myös koulutussuunnitelmassa.

Lisäksi on syytä nostaa esille, että kansliahenkilökunnan suuri vaihtuvuus huomioiden uusille sihteereille pitäisi olla koordinoitua perehdytystä ja koulutusta samalla tavoin kuin käräjänotaareillekin tulee olla. Tällä saataisiin skaalaetuja, koska nyt jokainen virasto joutuu itse huolehtimaan perehdyttämisen suunnittelemisesta ja koulutusmateriaaleista ja -tavoista.

Eduskunta ja oikeusministeriö edellyttävät, että yhtenä selvityksen teemana tarkastellaan tuomareiden erityisosaamisen kehittämistä. Osaava henkilöstö on tuomioistuinlaitoksen merkittävin resurssi. Osaaminen on myös yhteydessä tehokkaaseen ja laadukkaaseen ratkaisutoimintaan sekä työhyvinvointiin.

Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?

Joidenkin asiaryhmien osalta on tarjolla erikoistumista tukevaa koulutusta rajalliselle osallistujamäärälle, joten tältä osin olisi parannettavaa. Kaikkien halukkaiden kaikilla tuomioistuinlinjoilla pitäisi päästä nykyistä nopeammin haluamaansa koulutukseen. Lisäksi erityisosaamista tukevaa koulutusta tulisi olla nykyistä paremmin tarjolla. Koulutuksia tulisi vuosittaisen koulutussuunnitelman puitteissa tarjota nykyistä paremmin myös ulkomaille (esimerkiksi Association of European Administrative Judges, ERA:n, EJTN:n ja EUI:n järjestämiin koulutuksiin).

Miten tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutusjärjestelmää tulisi kehittää? Mikäli tuomareiden erityisosaamisen kehittämistä ei nähdä tarpeellisena, pyytäisin perustelemaan näkemyksen.

Erityisosaamista koskevan koulutuksen tulisi olla systemaattista ja sitä tulisi suunnitella entistä enemmän koulutuskokonaisuuksien kautta. Täydennyskoulutusta pitäisi järjestää säännöllisesti ja sen sisältöä tulee uudistaa tasaisin aikavälein.

Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?

Tuomioistuinlaki ja tuomioistuimien työjärjestykset mahdollistavat varsin joustavat rakenteelliset ratkaisut jo nyt. Tuomioistuimia ei tule yhdistää liian suuriksi yksiköiksi, koska kielelliset oikeudet ja mahdollisesti oikeuden alueellinen saatavuus heikkenee tuomioistuinverkoston harvetessa, kuten käräjäoikeusverkostoa koskevassa rakenneuudistuksen selvityksessä (Aaltonen 2023, OM:n julkaisuja Selvityksiä ja ohjeita 2023:3) todettiin. Samasta selvityksestä voidaan päätellä, ettei verkostouudistuksella ollut säästövaikutuksia vaan pikemminkin kaikki kustannukset kasvoivat. Tuomioistuinlinjasta riippumatta liian suuret yksiköt ovat myös merkittävä haaste johtamistyön kannalta.

Valtakunnalliset työjonot eivät sovellu kuin vähäisiin asioihin, joissa ei tarvitse toimittaa istuntokäsittelyä, mutta sellaisten asioiden käsitteleminen ei edellytä henkilöstön erikoistumista käräjäoikeuksissa. Etäyhteyksiä koskevat toistuvat tekniset ongelmat ja etäyhteyksien heikko toimintavarmuus sekä AIPA-järjestelmän lukuisat ongelmat ja katastrofaalinen epäluotettavuus rajoittavat merkittävästi erilaisia työjonoja koskevia ratkaisuja, jotka voisivat liittyä erikoistumiseen yksikkörajojen yli.

Selvitystyön kohta 3: järjestönne näkemys tuomioistuinviraston vaikutuksesta tuomareiden koulutukseen

Onko Tuomioistuinviraston perustaminen vaikuttanut tuomioistuimien koulutustarjonnan laatuun ja määrään? Jos on, miten?

Tuomioistuinviraston perustaminen ei ole käytettävissä olevien tietojen perusteella merkittävästi vaikuttanut koulutustarjonnan laatuun tai määrään.

Koronavuodet ovat vaikuttaneet koulutustarjonnan laatuun ja määrään, joten sen arviointi on hankalaa. Vaikuttaa siltä, että koulutusta isoista lainsäädäntöuudistuksista ei kyetä enää järjestämään uudistusten vaatimassa laajuudessa tai ainakin käytännön työtä tekevien käsitykset tarvittavan koulutuksen laajuudesta poikkeavat tuomioistuinviraston kantaan nähden.

Näkyykö Tuomioistuinviraston perustamisen vaikutus erityisesti tuomareiden koulutuksessa? Jos näkyy, miten?

Kysymyksen osalta Tuomariliitto viittaa edellisessä kohdassa esitettyyn.

LOPUKSI

Tuomareiden koulutusjärjestelmään on osoitettava 1 miljoona euroa. Koulutus pitää nähdä osana oikeusturvaa. Tuomareiden koulutusjärjestelmää on kehitettävä edelleen. Uudistus ei ole saavuttanut sille asetettuja odotuksia ja tavoitteita. Samassa yhteydessä on uudistettava tuomioistuinharjoittelua. Tuomioistuinharjoittelun tavoitteita ja toteutustapaa on arvioitava avoimesti. Asessoreiden ja tuomioistuinharjoittelijoiden määrää on lisättävä ja palkkausta nostettava. Tuomioistuinviraston ja Tuomarinkoulutuslautakunnan välistä työnjakoa on arvioitava uudelleen. Tuomariliitto vastustaa koulutuspaikkojen lisäämistä ja muuntokoulutusta.

Helsingissä 28.4.2023

Suomen tuomariliitto - Finlands domareförbund ry

Anna Pitkänen	Minna Hällström
puheenjohtaja	varapuheenjohtaja

Suomen tuomariliitto - Finlands domareförbund ry toimii tuomioistuinlaitoksen kehittämiseksi sekä sen merkityksen ja tuomarin riippumattoman aseman säilyttämiseksi yhteiskunnassa. Tuomarikunnanyhteisenä järjestönä Tuomariliitto valvoo ja edistää jäsentensä ammatillisia ja muita yhteisiä pyrkimyksiä.

Liite 6. Juristiliiton lausunto

Tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia arvioiva selvitys: järjestöjen kuuleminen

Järjestöt voivat laatia vastauksensa tämän dokumentin kysymysten yhteyteen kunkin kysymyksen alle. Mikäli ette koe tarpeelliseksi lausua jostain selvitystyön kysymyksistä, kirjatkaa kohtaan ”ei lausuttavaa”.

Selvitystyöhön liittyvät, järjestöille kohdennetut kysymykset ovat seuraavat:

Selvitystyön kohta 1: tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuuden ja vaikutusten arviointi

Järjestöjen näkemys tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuudesta.

1. Mitkä asiat ovat kehittyneet lainsäädäntöuudistuksen (1.1.2017) jälkeen ja erityisesti vuodesta 2020 alkaen?

   Juristiliitto – Juristförbundet (rek. Suomen Lakimiesliitto – Finlands Juristförbund ry) kiittää lausuntopyynnöstä osana tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia arvioivan selvityksen järjestökuulemista ja lausuu kunnioittavasti seuraavaa:

   Juristiliitto katsoo, ettei lainsäädäntöuudistus vuodelta 2017 taikka tuomioistuinviraston perustaminen vuonna 2020 ole tuoneet lähtökohtaisesti erityistä muutosta tai parannusta tuomareiden koulutustilanteeseen asessorien koulutusjärjestelmän perustamisen lisäksi. Yhä edelleen virastot itsessään kantavat suurimman vastuun etenkin uusimpien tuomareiden koulutuksesta, oikeusalojen muutostilanteisiin ja oikeudenalojen erityiskysymyksiin liittyvästä koulutuksesta sekä kertaus- ja peruskoulutuksesta.

   Tiettyjen erityistuomioistuinten osalta kuitenkin voidaan kuitenkin todeta, että koulutustarjonta on parantunut em. uudistusten myötä erityisesti määrällisesti sekä niiden teemojen ja aiheiden osalta. Kuitenkaan laadussa ei ole ollut merkittävää muutosta entiseen verrattuna. Kuitenkin haasteena näissäkin on se, että asessorijärjestelmän ulkopuolella on paljon esittelijöitä ja/tai valmistelijoita, jotka voisivat olla myös potentiaalisia tuomareita. Näiden ryhmien osaamiseen panostaminen kasvattaisi tuomioistuinlaitoksen houkuttelevuutta ja parantaisi työntekijöiden

pysyvyyttä. Lisäksi olennaista on muistaa, ettei asessorijärjestelmäkään koske koko erityistuomioistuinten kenttää esimerkiksi työtuomioistuimen jäädessä järjestelmän ulkopuolelle.

2. Mitkä asiat näette tärkeimmiksi tuomareiden koulutuksen kehittämiskohteiksi?

Juristiliitto katsoo, että yleisesti tärkein tuomareiden koulutuksen kehittämiskohde liittyy kaikille tuomareille järjestettävään peruskoulutukseen ja sen järjestämiseen. Tuomareiden osaaminen on ammattikunnan tulevaisuuden ja kansalaisten oikeusturvan kannalta yksi olennaisimmista tekijöistä. Osaamisen kehittäminen kasvattaa ja edistää tuomarinuran haluttavuutta ja kilpailukykyä juristien keskuudessa entisestään. Oikeusvaltion toiminnan ja kansalaisten oikeusturvan toteutumisen takaaminen edellyttää, että tuomarintehtäviä hoitavat osaavat juristit. Tästä syystä on tärkeää, että tuomarinurasta saataisiin yksi houkuttelevimmista urista juristeille.

Valitettavasti kuitenkin tällä hetkellä tilanne näyttää heikolta: resurssien puute, lainkäyttöhenkilökunnan kuormittuminen ja palkkauksen jälkeenjääneisyys vievät tilannetta täysin päinvastaiseen suuntaan. Jotta kehityskulkuun voidaan puuttua, tulee yhteiskunnan parantaa tuomarin työn arvostusta sekä vahvistaa tuomioistuinlaitoksen resursseja. Myös laadukas koulutusjärjestelmä lisää osaltaan tuomioistuinlaitoksen houkuttelevuutta ja se mahdollistaa myös lainkäytön laadun ja tehokkuuden edistämisen.

Panostuksia tulee myös tehdä riittävään ja suunnitelmalliseen perehdyttämiseen, yksilöllisten koulutussuunnitelmien laadintaan sekä työntekijän mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan koulutuskokonaisuuteen sen pohjalta, mitkä osa-alueet henkilö kokee erityisesti tarpeelliseksi lisäperehdytykselle. Nämä kuitenkin ovat haasteellisia toteuttaa nykyisin tyypillisten lyhyiden määräaikaisten virkasuhteiden vuoksi: kouluttautumissuunnitelmia esimerkiksi 1–3 vuoden päähän ei ole käytännössä mahdollista tehdä. Koulutustarjontaa on myös suunniteltava niin yleisen tarpeen kuin myös yksittäisten tuomioistuinten tarpeiden näkökulmasta. On olennaista ymmärtää eri tuomioistuinten yksilölliset koulutustarpeet, mutta tarjolla voisi olla eri tuomioistuinten tuomareille sopivia yhteisiä koulutuksia molemmille olennaisista teemoista, kuten työoikeudesta tai yhdenvertaisuudesta. Tämä myös lisäisi yhteistyötä oikeudenalan eri toimijoiden välillä.

3. Onko tuomareiden koulutuksen kehittämiseen liittyen nähtävissä haasteita tai esteitä ja jos on, mitä ne ovat?

   Juristiliitto katsoo, että haasteena niin tuomareiden koulutuksen kuin muunkin oikeuslaitoksen kehittämiseen liittyen on liian vähäiset resurssit. Resurssipula näkyy erityisesti koulutustarjonnassa mutta myös tuomareiden tosiasiallisissa osallistumismahdollisuuksissa työkuorman vuoksi. Kolmas merkittävä haaste on kehityksen nopeatahtisuus: asiantunteva lainkäyttö vaatii ymmärrystä muuttuvasta toimintaympäristöstä, uusista ilmiöistä ja monimutkaistuvista ongelmista. Tämä kuitenkin tarkoittaa sitä, että työ vaatii lähestulkoon jatkuvaa kouluttautumista uusiin teemoihin, joka puolestaan edellyttää niin ajallisia kuin koulutustarjonnallisia mahdollisuuksia koko tuomarinuran ajan. Vain jatkuvalla kouluttautumisella voidaan taata se, että tuomarit pysyvät ammattitaitoisina ja tehtäviensä tasalla.

   Haasteena on, että tuomarin uralle tulee pystyä myös houkuttelemaan erilaista osaamista omaavia juristeja. Mikäli tuomariuran arvostus ei ole sille kuuluvalla tasolle, on vaarana, ettei ura houkuttele kokeneita juristeja esimerkiksi palkkauksen houkuttelemattomuuden vuoksi. Asessorijärjestelmä ei myöskään ole valitettavasti useimmiten se tapa, jolla houkuttelemme erityisesti kokeneita juristeja tuomariuralle, niin kauan kuin palkkaus ei perustu kokemusvuosiin ja siirtyminen asessoriksi tarkoittaisi merkittävää palkan alennusta. Olisikin hyvä jatkovalmistelussa pohtia vaihtoehtoisia keinoja siihen, kuinka saisimme kokeneita juristeja houkuteltua myös kokeilemaan tuomarinuraa tai jopa siirtymään pysyvästi näihin tehtäviin. Juristiliitto ehdottaa harkitsemaan mahdollisuutta kehittää eri juristiammateissa työskentelevien mahdollisuutta vaihtaa määräajaksi tehtävästä toiseen sekä keinoja sen edistämiseksi. Tämä hyödyttäisi työnantajasta riippumatta henkilöstöä. Erityisesti tuomarinuralle haluavien kokeneiden juristien kannalta tällainen vaihtomahdollisuus olisi hyödyllinen. Samoin tietenkin tuomareille esimerkiksi lainvalmistelukokemuksen saaminen toisi tarvittavaa laaja-alaista näkemystä esimerkiksi lainsoveltamiseen liittyvistä ongelmista.

4. Ovatko tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen kohdennetut henkilöstö- ja määräraharesurssit riittävät? Mikäli eivät, miten niitä tulisi kehittää?

   Juristiliitto katsoo, että tällä hetkellä resursseja osaamisen kehittämiseen ei ole riittävästi. Vähäiset resurssit ovat yhtenä juurisyynä sille, ettei tuomareita ole tällä hetkellä riittävästi, joka puolestaan aiheuttaa työn kasautumista ja siten herkästi liiallista kuormittumista ja harmaan ylityön syntymistä, kun olemassa olevia töitä ei ehditä tekemään virallisen työajan puitteissa. Resursseissa tulisikin siten huomioida, ettei edellä mainittu työmäärä tai työtilanne vaikuta koulutukseen pääsemiseen.

Lisäksi koulutukseen käytettäviä resursseja ei ole riittävästi. Nyt jo niukat resurssit kohdistetaan erityisesti tuomariuralle tähtääviin polkuihin, kuten asessorien ja notaarien koulutusohjelmiin, vaikka koulutustarvetta olisi myös laaja-alaisemmin koko tuomarikunnassa. Näin ollen kaikkien tuomareiden täydennyskoulutukseen kohdennettujen voimavarojen tulisi olla huomattavasti suuremmat. Tähän ovat kiinnittäneet huomiota lakivaliokunta ja valtionvarainvaliokunta (esim. LaVL 22/2018 vp ja VaVM 28/2018 vp). Niin tuomarinkoulutuslautakunnalla kuin muilla tuomareiden ja muun lainkäyttöhenkilökunnan koulutuksia järjestävillä toimijoille tulisi olla käytössään huomattavasti suuremmat resurssit, jotta lautakunnalle asetetut ja muiden hoitamat koulutustehtävät tulisivat asianmukaisesti hoidetuiksi.

5. Onko 1.1.2017 voimaan tulleella lainsäädäntö- ja koulutusuudistuksella ollut vaikutuksista tuomareiden uran avoimuuteen?

   Juristiliitto katsoo, ettei mainituilla uudistuksilla ole ollut mitään erityisiä avoimuutta lisääviä vaikutuksia tuomareiden uraan. Voidaankin ennemminkin todeta, että uudistuksilla on ollut jossain määrin jopa negatiivinen vaikutus tuomarin uran avoimuuteen. Pääosin asessorikoulutukseen valittavat henkilöt ovat olleet niitä henkilöitä, jotka ovat töissä esittelijöinä niissä tuomioistuimissa, joihin asessoreita haetaan. Puolestaan markkinaoikeudessa on uudistuksen jälkeen ollut ainoastaan yksi asessori, joka ei ole jäänyt asessorikoulutuksen jälkeen töihin kyseiseen tuomioistuimeen. Syynä tähän oli ollut se, että virat ja niiden sijaisuudet jaettiin usein ns. virkaikärankingin perusteella, jolloin alkuvaiheessa olevalle henkilölle on tarjolla vain lyhyitä määräaikaisuuksia.

   Samassa yhteydessä liitto toteaa, ettei uralle pääsyn tulekaan olla sillä tavalla suljettu, että tuomariksi voisi päätyä vain tietyn koulutuspolun kautta. Koska tuomioistuimissakin tarvitaan erilaista osaamista ja erilaisista taustoista tulevia henkilöitä, on tärkeää, ettei siirtymistä tuomarinuralle rajata vain yhteen tapaan tai koulutuspolkuun.

Koulutusjärjestelmään liittyvät roolit ja vastuunjako

6. Onko tuomarinkoulutuslautakunnan, oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston työnjako selkeä tuomioistuinlaitoksen ja erityisesti tuomareiden osaamisen kehittämiseen liittyen? Mikäli ei ole, miten rooleja ja vastuunjakoa voisi kehittää?

   Juristiliitto katsoo, että työnjako tuomareiden osaamisen kehittämiseen liittyvä työjako on jäänyt selkeästi Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen tiimin ja tuomarinkoulutuslautakunnan väliseksi toiminnaksi oikeusministeriön roolin jäädessä

selkeästi taka-alalle. Lisäksi palautetta tuli siitä, ettei vastuujako toimijoiden kesken ole selkeä etenkään silloin, mitä alempaa tasoa vastaaja edustaa. Vastuujaossa tai työnjaossa ei kuitenkaan lähtökohtaisesti nähdä ongelmaa, vaan enimmät haasteet liittyvät selkeästi resursseihin.

7. Onko nykytilanne ketterin ja tehokkain tapa järjestää tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen liittyvät strategiset ja operatiiviset tehtävät? Perustele miksi on / ei ole ja miten toimintaa voisi vielä kehittää.

   Juristiliitto katsoo, että nykymallinen tehtävänjako on jossain määrin epäselkeä ja vaikeasti ymmärrettävä. Ulkopuolisen silmin näyttää siltä, että tuomarinvalinta- ja tuomarinkoulutuslautakunta pallottelevat osittain vastuuta toisilleen ja toisaalta vastuuta ei vaikuta ottavan kukaan.

8. Onko tuomarinkoulutuslautakunnan resursointi riittävällä tasolla? Mikäli ei ole, miten sitä tulisi kehittää?

   Tuomarinkoulutuslautakunnan resursointi ei ole Juristiliiton näkemyksen mukaan riittävällä tasolla, vaan resursseja tulisi kokonaisuudessaan lisätä. Lisäksi resursseja tulisi kohdentaa myös tuomareille tarjottavaan peruskoulutukseen. Asessoreille tarjottava koulutus on ilmeisen hyvää ja laadukasta, mutta vastaavaa koulutusta tulisi tarjota myös muille tuomarintehtävissä oleville. Tiettyjen perusasioiden osaaminen tuomarintehtävissä on myös oikeusturvakysymys. Koulutuksellinen ja osaamista koskeva tuomarintehtävissä toimivien eriyttäminen ei vahvista yhteiskunnan ja järjestelmän ulkopuolisten tahojen luottamusta ja käsitystä tuomarien osaamisesta. Pahimmillaan se vaikuttaa myös mielikuvaan tuomioistuinten riippumattomuudesta.

9. Onko tuomioistuinviraston tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen käytettävissä olevat resurssit riittävät? Mikäli eivät ole, miten niitä tulisi kehittää?

   Tuomioistuinvirastoa ei ole ylipäätään resursoitu riittävästi, ja tämä heijastuu myös osaamisen kehittämiseen käytettävissä olevien resurssien riittävyyteen. Resursseja tulisi osoittaa riittävästi niin koulutustarjonnan toteuttamiseen kuin toteuttamisen edellyttämiin henkilöstöresursseihin. Nyt resurssien vähyyteen liittyvät haasteet vaikuttavat suoraan koulutukseen osallistumisen esteinä, kun koulutusta ei järjestetä riittävästi, mutta myös niihin liittyvän kehittämisen esteenä. Lisäksi resurssien riittävyyden arvioinnin haasteena on aiemmin mainittu työnjakoon ja sen selkeyteen liittyvä haaste: kun työnjako tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen tiimin välillä on vaikea hahmottaa, ei näiden tahojen resurssien riittävyyttäkään pysty täysin arvioimaan.

Selvitystyön kohta 2: tuomareiden koulutuksen nykyisen rakenteen kokonaistarkastelu

Eduskunta on hallituksen esitykseen Tuomioistuinvirastoa koskevaksi lainsäädännöksi (HE 136/2018 vp.) antamassaan vastauksessa (EV 218/2018 vp.) edellyttänyt, että hallitus seuraa Tuomioistuinviraston perustamista koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia tuomareiden koulutukseen sekä tuomarinkoulutuslautakunnan samoin kuin tuomarinvalintalautakunnan asemaan ja tehtäviin sekä antaa asiasta selvityksen vuoden 2023 loppuun mennessä. Siten tilaajan (OM) kanssa käydyn keskustelun perusteella tämän selvitystyön yhtenä osana tarkastellaan tuomarinvalintalautakunnan asemaa ja tehtäviä henkilövalintoihin liittyen. Tarkastelunäkökulmana on tuomarinvalintalautakunnan, OM:n ja TIVin sekä tietyissä asioissa tuomarinkoulutuslautakunnan välinen suhde ja työnjako sekä roolit henkilövalintoihin liittyen.

1. Miten tuomioistuimien eri henkilöstöryhmiä koskevat henkilövalinnat tulisi järjestönne näkemyksen mukaisesti organisoida?

   Juristiliitto katsoo, että tuomarinvalintalautakunnan ja tuomarinkoulutuslautakunnan roolit tuomareiden ja tuomareiksi koulutettavien (notaarit ja asessorit) valinnassa on tärkeä ja heillä on siihen selkeä peruste. Kuitenkaan emme näe tarpeelliseksi sitä, että tuomarinkoulutuslautakunnalla olisi roolia tuomarintehtäviin liittyviin henkilövalintoihin, vaan tietotaito löytyy erityisesti valintalautakunnalta. Kokonaisuudessaan tilannetta kuitenkin tulee pohtia tarkoituksenmukaisuusperiaatteen kautta: minkä toimijan osallisuus lainkäyttöhenkilökunnan rekrytoinnissa on tarkoituksenmukaista.

2. Voisiko kaikki tuomareiden valintamenettelyt keskittää tuomarinvalintalautakunnalle tai yhdelle keskitetylle taholle? Perustelkaa näkemyksenne.

   Kuten edellä todettiin, on nykyinen jako tuomarikoulutettavien (notaarit ja asessorit) valinnan keskittämisestä tuomarinkoulutuslautakunnalle ja toisaalta tuomaritehtävien osalta tuomarinvalintalautakunnalle Juristiliiton näkemyksen mukaan toimiva. Koulutusvirkojen osalta hakumenettely- ja valintaprosessit sekä valintaperusteet ovat erilaiset kuin vakituiseen tuomarinvirkaan nimitettävien osalta, jolloin erilliset järjestelmät näiden rekrytoinniksi on perusteltua pitää erillään.

3. Käräjänotaarien ja asessorien hakemus- ja valintamenettelyn toimivuus ja tuloksellisuus:

a. Onko lainsäädäntöuudistuksen myötä keskitetty käräjänotaareiden haku- ja valintamenettely ollut ratkaisuna parempi, kuin aiempi järjestelmä? Jos on, millä tavoin? Mikäli ei ole, miksi ei?

Lainsäädäntöuudistus on Juristiliiton näkemyksen mukaan tuonut niin hyviä kuin huonoja vaikutuksia käräjänotaarien valintaprosessiin. Lähtökohtaisesti tasapuolisemmat valintakriteerit ja tuttujen henkilöiden, kuten paikkakuntalaisten, suosimisen loppuminen ovat parantaneet valintaprosessia aikaisemmasta. Haasteena kuitenkin on taas valintaperusteiden osalta opintomenestyksen korostuminen pisteytystaulukossa. Jo nyt on huomattavissa, että oikeustieteellistä yliopistotutkintoa suorittavat opiskelijat taktikoivat opintojaan muun muassa kurssivalintojen ja tenttiuusimisten arvosanan korotustoiveiden osalta kuormittaen yliopistojen järjestelmiä merkittävästi.

Lähtökohtaisesti tuomarintehtävän kiinnostavuuden kannalta olisi kuitenkin tärkeää, että tuomioistuinharjoittelusta pystytään rakentamaan mielenkiintoinen kokonaisuus, johon yhdistyy mielekkäällä tavalla koulutusta ja työssä oppimista. Toisaalta prosessia kehittäessä olisi avoimesti keskusteltava, millaisia tavoitteita tuomioistuinharjoittelulle tulisi asettaa sekä arvioida sitä, palveleeko nykyinen järjestelmä sille asetettuja eri toimijoiden odotuksia. Nyt kyselyiden tulosten ja julkisuudessa käydyn keskustelun perusteella eri toimijoiden odotukset eivät kohtaa tuomioistuinharjoittelun käytännön kokonaisuuden perusteella.

b. Mikäli käräjänotaareiden valintamenettelyä tarkastellaan hakijan näkökulmasta, mitkä ovat nykyisen valintamenettelyn vahvuudet suhteessa edeltävään menettelytapaan?

Valintamenettelyn vahvuus on selkeästi tasapuolisemmat valintakriteerit ja tasapuolisempi valintajärjestelmä on lisännyt järjestelmän ennakoitavuutta.

c. Voisiko käräjänotaareiden hakemus- ja valintamenettelyä kehittää nykyisestä? Jos voisi, miten?

Järjestelmän valintakriteereitä tulisi erityisesti kehittää valintakriteerien osalta. Opintopisteiden painotus vaikuttaa opiskeluvaiheeseen merkittävästi aiheuttamalla opiskelijoille painetta hyville arvosanoille. Lisäksi puolestaan työkokemuksesta saatavat pisteet ja toisaalta palkkauksen taso eivät kannusta kokeneempia juristeja hakemaan tuomioistuinharjoitteluun. Samassa yhteydessä harkittavaksi kannattaa ottaa käytännöntoteutuksen osalta muun muassa haastattelurungot erityisesti eri haastattelukierrosten ja haastattelujen välillä. Juristiliitto on kuullut jäsenistöltään palautetta siitä, että kysymyspatteriston pysyessä muuttumattomana, hakijat kertovat toisilleen kysymyksistä, joka mahdollistaa myös ennakkovalmistautumisen haastatteluissa esitettäviin kysymyksiin. Tämä asettaa hakijat eri asemaan riippuen heidän ennakkoon saamastaan informaatiosta johtuen.

Kuitenkin käytännössä hakijoiden epätyytymättömyydet ovat subjektiivisia, eli kokemusperäinen tieto viittaa lähinnä yksittäisten henkilöiden kohtaamaan epäsuotuisaan kohteluun järjestelmän kohdalta. Juristiliitto katsoo, ettei valintajärjestelmä sellaisenaan sulje pois tiettyjä hakijaryhmiä, vaan on ennemminkin yleisellä tasolla mahdollistava. Parhaiten järjestelmää kehitetään lisäämällä notaaripaikkoja, joka laajentaisi valittavien taustatekijöitä, mutta myös puolestaan edistäisi tuomioistuinten käsittelyaikojen lyhentämistä.

d. Onko asessorien nykyinen hakemus- ja valintamenettely järjestetty optimaalisella tavalla?

Hakemusmenettelyn osalta Juristiliitolla ei ole lausuttavaa.

Valintamenettelyn osalta on pidettävä ongelmallisena sitä, että tuomioistuinten lausunnoilla on suuri merkitys hakuprosessissa. Se vaikuttaa johtaneen siihen, että valittavaksi esitetään usein sellaisia henkilöitä, jotka ovat töissä jo samassa tuomioistuimessa esittelijöinä. Tämä menetelmä ei lisää avoimuutta tuomioistuinuralle hakeutumiseen. Lisäksi opintomenestyksen painottaminen saattaa rajoittaa hakijoita ja heidän uskallustaan hakeutua asessorin koulutukseen. Tämä asettaa painetta edellä mainitulla tavalla opintojen loppuvaiheessa oleville opiskelijoille, jotka korottavat opintosuorituksiaan ainoastaan saadakseen paremmat mahdollisuudet koulutusohjelmaan pääsemiseksi. Valittujen joukon moninaistamiseksi olisi myös hyvä harkita työkokemuksen ja suoriutumiskyvyn painottamista valintakriteereissä.

e. Onko asessorien hakemus- ja valintamenettely järjestetty siten, että se palvelee parhaalla mahdollisella tavalla sekä tuomioistuimia että hakijoita?

Juristiliiton saaman palautteen perusteella menettely on järjestetty siten, että tuomioistuimet pystyvät vaikuttamaan vahvasti asessorien valintaan muun muassa myönteisten lausuntojen avulla. Näin ollen järjestelmä sisältää valitettavan riskin omien suosimisesta, joka ei palvele ketään ja pahimmillaan antaa kuvan sisäisiä hakijoita suosivista tuomioistuimesta. Näin ollen se ei myöskään kannusta tuomioistuinten ulkopuolisia hakijoita hakeutumaan kyseisiin tehtäviin. Tähän ratkaisuna myös on valintakriteerien selvyys ja ulkopuolisen arvioinnin alttiina olo.

f. Toimiiko asessorijärjestelmä tasapuolisesti eri tuomioistuimien näkökulmasta?

Juristiliiton saaman palautteen perusteella asessorijärjestelmä palvelee hyvin myös erityistuomioistuimia. Järjestelmä kuitenkin koskee erityistuomioistuimista lähinnä vain vakuutusoikeutta.

4. Asessorikoulutusjärjestelmän tarkastelu:

   Järjestönne näkemys asessorien koulutuksen sisältöalueista, koulutuksen määrästä ja sen toteuttamiseen käytettävistä resursseista.

g. Onko asessorien koulutusohjelman sisältö rakennettu nuoren tuomarin osaamisprofiilin näkökulmasta optimaalisella tavalla (tuomioistuinlinjat huomioiden)?

   Koulutusohjelman perusrunko ja sisältö on kokonaisuudessaan hyvä ja sen aikana käydään läpi olennaisia asioita, kuten tuomion kirjoittamista, perustelemista ja suullisia käsittelyjä. Kuitenkin Juristiliiton saaman palautteen pohjalta haasteena on yhteisten opintojen painottuminen usein yleisen puolen näkökohtiin ja siten palvelee paremmin hovioikeuksien asessorien tarpeita. Tämä johtaa siihen, että hallinto-oikeuksien ja erityistuomioistuinten asessorit joutuvat itse keksimään ja pohtimaan, miten opittu soveltuu omaan työhön vai soveltuuko se mitenkään. Tästä syystä olisi tärkeää, että tarjolla olisi erillistä koulutusta kullekin tuomioistuinlinjalle edes jossain määrin. Tällaisessa koulutuksessa pystyttäisiin kyseisen linjan erityiskysymyksiin.

h. Onko asessorien koulutusohjelman koulutuspäivien määrä riittävä vai tulisiko sitä muuttaa jollain tavoin?

   Juristiliitto katsoo, että koulutuspäivien määrää ei pidä ainakaan vähentää, vaan määrä tulee säilyttää vähintään nykyisellään. Jos kuitenkin edellä mainitut yksittäisille tuomioistuinlinjoille varatut olisivat mahdollisia, tulisi koulutuspäivämäärien jopa kasvaa. Kovin suurta lisäystä ei kuitenkaan ole kannattavaa tehdä, vaan sopiva tahti voisi olla esimerkiksi yksi koulutuspäivä kuukaudessa näitä edeltävien ennakkotehtävien tai muun edellytetyn ennakkovalmistautumisen vuoksi.

i. Kun asessoreiden koulutusta verrataan muuhun tarjolla olevaan tuomarikoulutukseen, onko se linjassa määrällisesti ja laadullisesti suhteessa muuhun tuomarikoulutukseen?

   Saadun palautteen perusteella asessorien saaman koulutuksen määrää pidetään huomattavasti suurempana kuin muiden tuomareiden saamaa koulutusta. Asessorikoulutusta voi olla suhteessa työpäiviin nähden paljon, mutta koska kuitenkin on kyse koulutusvirasta, on tämä kuitenkin perusteltua. Koulutusta pidetään myös laadukkaana – jopa joltain osin laadukkaampana kuin muuta tuomarikoulutusta. On kuitenkin selvää, että jotain lisäarvoa asessoreille on koulutuksenkin puitteissa annettava, jotta koulutus ei olisi epätarkoituksenmukaista. Tämä ei kuitenkaan saisi

aiheuttaa sitä, että resursseja kohdennetaan ainoastaan asessorikoulutukseen, jolloin muiden lainkäyttötehtävissä olevien koulutus ja sen avulla saatava osaaminen jää vaillinaiseksi aiheuttaen samalla osaamis- ja tasoeroja tuomarikuntaan. Pahimmillaan tuomareiden osaamisen heikentyminen aiheuttaa pahimmillaan oikeusturvan toteutumiseen liittyviä haasteita, koska kaikilla pitää olla oikeus saada asiansa ratkaistuksi osaavan tuomarin toimesta. Näin ollen muutkin tuomarit kuin asessorit tarvitsevat koulutusta niin perusasioista kuin myös erityiskoulutusta tiettyihin teemoihin, kuten seksuaalirikoksiin tai velvoiteoikeuteen liittyen.

j. Onko asessorijärjestelmä vaikuttanut tuomioistuinten virkarakenteeseen? Jos on, millainen vaikutus on ollut?

Asessorikoulutusta arvostetaan, mutta käytännössä sillä on ollut varsin vaihteleva merkitys virkarakenteeseen eri tuomioistuimissa. Lähtökohtaisesti koulutusta on pidettävä sisällöllisesti onnistuneena ja monipuolisena. Osa palautetta antaneista totesi myös, että jatkossa olisi tärkeä lisätä asessorien koulutuspaikkojen määriä, koska nykymäärä ei riitä tulevina vuosina eläköityvien tuomareiden korvaamiseksi. Tässä lisäyksessä on kuitenkin huomioitava paikkamäärän lisäyksen edellyttämät resurssit sekä se, ettei asessorikoulutus voi olla ainoa tapa tuomarinuralle pääsemiseksi.

Konkreettiset muutokset kuitenkin riippuivat pitkälti tuomioistuinlinjasta. Esimerkiksi suurempaa eroa käräjäoikeuksissa ei ole nähty tähän mennessä. Käräjäoikeuksien osalta nähtävissä on, että asessoritaustaisia nimitetään lyhyemmällä kokemuksella tuomarinvirkoihin kuin muita varteenotettavia ehdokkaita. Lisäksi yleisissä tuomioistuimissa on hovioikeuden lausumilla tuomarinvalinnassa suuri rooli, joka nostaa heidät puolestaan käräjäoikeuksissa uraa tehneiden hakijoiden edelle. Paino tuomarinvalinnassa tulisi olla ennemminkin oikeassa osaamisessa, jota arvioidaan yhdenmukaisilla kriteereillä, eikä ainoastaan saadulla koulutuksella.

Puolestaan erityistuomioistuimista saadun palautteen perusteella muutosta on nähty siinä, että rekrytoinneissa on siirrytty enemmän tuomaripainottuneisuuteen virkarakenteessa ja asessorien on ajateltu paikkaamaan esittelevien tuomarien tarvetta. Kuitenkaan asessoriutta ei ole nähty etenkään kokeneempien esittelijöiden piirissä potentiaalisena vaihtoehtona, kun T11 virka on ollut jo muutoin lähellä. Toisaalta taas nuoret esittelijät eivät ole olleet kiinnostuneita sitoutumaan asessorin tehtäviin vaadituksi ajaksi, vaikka heillä olisi juuri tähän tarvittavaa kokemusta. Parhaimmillaan asessorikoulutukseen pääseminen sitouttaisi niin kokeneita kuin aloittelevia esittelijöitä tuomioistuimeen, mutta nyt tähän tilanteeseen ei ole vielä päästy.

5. Tuomarikoulutuksen rakenteen arviointi:

k. Ovatko tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen suunnatut resurssit ja määrärahat riittävät? Mikäli ei, esittäkää tässä kehittämisnäkemyksenne.

Juristiliitto korostaa, että myös tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen suunnatut resurssit ovat riittämättömät. Erityisesti resursseja pitäisi lisätä notaarien ohjaamiseen. Lisäksi notaarien määrä tulee nostaa nykyisestä 200 notaariin. Notaarien määrän lisääminen tasaisi nykyisten työtehtävien määrää notaarien kesken, jotta edes teoriassa harjoittelun tarkoitusperät voisivat toteutua.

l. Onko tuomioistuimien vuosittainen koulutustarjonta suunnattu tasapuolisesti eri henkilöstöryhmät huomioiden? Mikäli ei, miten tarjontaa tulisi suunnata toisin?

Juristiliiton saaman palautteen perusteella tuomioistuimissa koetaan, että resursseja ja siten koulutustarjontaa riittää ainoastaan asessorien ja notaarien koulutukseen, kun koulutustarvetta olisi koko lainkäyttöhenkilökunnan koulutukseen niin yleistasoisesti kuin erityisteemoihin liittyen. Lisäksi palautteessa tuli esille, että erityisesti erityistuomioistuimissa koetaan, ettei heidän alalleen sopivaa koulutusta tarjota riittävästi, vaan vastuu koulutuksen järjestämisestä jää liian usein virastojen omalle vastuulle, eikä niihin pysty käytännössä osallistumaan kuin pieni osa tuomioistuimen henkilökunnasta. Koulutustilanteen pitäisi toimia niin, että suurella enemmistöllä olisi kunnolliset työkalut hoitaa työtehtävänsä kunnialla.

m. Vastaako tuomioistuimien vuosittainen koulutustarjonta tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamistarpeisiin? Mikäli ei, miten tarjontaa tulisi kehittää?

Juristiliiton saamien kommenttien perusteella panostuksia tulisi tehdä erityisesti peruskoulutukseen, joka olisi suunnattu myös muulle lainkäyttöhenkilökunnalle kuin notaareille ja uusille tuomareille. Käytännössä pidemmälle edenneille tuomareille ei ole tarjolla kuin lähinnä tiettyihin oikeudenaloihin liittyviä erityiskoulutuksia. Kuitenkaan nämä erityiskoulutukset eivät palvele kaikkia tuomioistuimia ja heidän toimialallaan tarvittavia taitoja, vaan erityistuomioistuimet joutuvat pahimmillaan järjestämään koulutusta itselleen.

Eduskunta ja oikeusministeriö edellyttävät, että yhtenä selvityksen teemana tarkastellaan tuomareiden erityisosaamisen kehittämistä. Osaava henkilöstö on tuomioistuinlaitoksen merkittävin resurssi. Osaaminen on myös yhteydessä tehokkaaseen ja laadukkaaseen ratkaisutoimintaan sekä työhyvinvointiin.

n. Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?

Yleisten tuomioistuinten puolella painetta olisi saada erityisosaamista tuottavan koulutuksen sijasta erityisesti tuomarintehtävään liittyvää peruskoulutusta. Tällä hetkellä on haastavaa saada rekrytoitua määräaikaisia tuomareita esimerkiksi pääkaupunkiseudun tuomioistuimeen. Jos kuitenkin tarkoituksena on saada hakijoita myös tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta, olisi heille myös tarjottava peruskoulutusta, jotta he pystyisivät hoitamaan töitään asianmukaisesti. Olennaista on kuitenkin myös kouluttaa olennaisista muutoksista myös erityisaloilla jossain määrin. Tätä erityisosaamiseen perehtymistä voidaan puolestaan tukea myös tehtävä- ja virkakierron avulla henkilön niin halutessaan joko tehostamalla sitä taikka mahdollistamalla myös keskittyminen tietyn tyyppisiin asiakokonaisuuksiin.

Erityistuomioistuinten osalta tarvetta puolestaan olisi myös erityisesti erityisosaamisen kehittämiselle. Esimerkiksi markkinaoikeuden ja vakuutusoikeuden osalta ei käytännössä ole koulutusta käsiteltäviin teemoihin liittyen, joka myös vaikeuttaa uusien asiaryhmien haltuunottoa tuomarin osalta.

o. Miten tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutusjärjestelmää tulisi kehittää? Mikäli tuomareiden erityisosaamisen kehittämistä ei nähdä tarpeellisena, pyytäisin perustelemaan näkemyksen.

Erityisesti erityistuomioistuinten osalta substanssialojen koulutukseen olisi tarvetta. Näihin koulutuksiin voisi osallistua myös lainkäyttöhenkilöstöä esimerkiksi KHO:n ja KKO:n puolelta substanssista riippuen. Hyödyllistä voisi olla myös koulutusten tarjonta siten, että erityistuomioistuinten ja yleiset tuomioistuimet voisivat saada yhteistä koulutusta tiettyjen teemojen osalta. Esimerkkinä tällaisesta voisi olla esimerkiksi rikosoikeudellinen ja rikosvahinkoasioita koskeva koulutus tai liikennevahinkoihin ja työtapaturmiin liittyvät yhteiset koulutukset. Lisäksi koulutusten suunnittelua ja toteutusta olisi hyvä tehdä yhdessä tuomioistuinten ja heidän tärkeimpien sidosryhmien kanssa, jotta koulutustarjonta vastaisi varmasti aitoa tarvetta.

p. Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?

Ei kommentoitavaa.

Selvitystyön kohta 3: järjestönne näkemys tuomioistuinviraston vaikutuksesta tuomareiden koulutukseen

1. Onko Tuomioistuinviraston perustaminen vaikuttanut tuomioistuimien koulutustarjonnan laatuun ja määrään? Jos on, miten?

   Juristiliiton näkemyksen mukaan Tuomioistuinviraston perustaminen ei ole merkittävästi vaikuttanut koulutustarjonnan laatuun ja määrään kokonaisuudessaan.

2. Näkyykö Tuomioistuinviraston perustamisen vaikutus erityisesti tuomareiden koulutuksessa? Jos näkyy, miten?

   Juristiliiton saaman palautteen perusteella olennaista eroa ainakaan rivituomarin osalta ei ole verrattuna aikaisempaan. Kuitenkin asessorien ja notaarien osalta tilanne on erilainen, ja he saavat lähtökohtaisesti hyvää ja laadukasta koulutusta.

Liite 7. Asianajajaliiton lausunto

Asianajajaliiton lausunto Dnro L2023-28 15.6.2023

Tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia arvioiva selvitys: järjestöjen/keskusliittojen kuuleminen

Järjestöt/liitot voivat laatia vastauksensa tämän dokumentin kysymysten yhteyteen kunkin kysymyksen alle. Mikäli ette koe tarpeelliseksi lausua jostain selvitystyön kysymyksistä, kirjatkaa kohtaan ”ei lausuttavaa”.

Selvitystyöhön liittyvät, järjestöille kohdennetut kysymykset ovat seuraavat:

- **Selvitystyön kohta 1: tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuuden ja vaikutusten arviointi**

Järjestöjen näkemys tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuudesta.

- Mitkä asiat ovat kehittyneet lainsäädäntöuudistuksen (1.1.2017) jälkeen ja erityisesti vuodesta 2020 alkaen?
  a. Suomen Asianajajaliitto (jäljempänä ”Asianajajaliitto”) katsoo, että tuomarinkoulutuslautakunnan aloittaminen vuoden 2017 alusta on konkretisoinut tavoitetta paitsi tuomareiden myös tuomioistuinhenkilökunnan koulutuksen suunnitelmallisempaan toteuttamiseen tuomioistuinharjoittelusta täydennyskoulutukseen yhteistyössä Tuomioistuinviraston ja tuomioistuinten kanssa. Mahdollisuuksia onnistua ovat erityisesti parantaneet Tuomioistuinviraston perustaminen ja sen toiminnan aloittaminen 1.1.2020 lukien. Vaikka lainkäytössä tuomarit ja tuomioistuimet ovat itsenäisiä ja riippumattomia, koulutustavoitteiden, -suunnittelun ja -ohjelmien keskittäminen erityisesti resurssien tehokkaan käyttämisen mutta myös lainkäytön yhtenäisyyden kehittämiseksi sekä tuomioistuinten jäsenten, esittelijöiden, valmistelijoiden, käräjänotaarien ja muun henkilöstön urapolun kehittämiseksi.
  b. Tuomarinkoulutuslautakunta on julkaissut kahdesta ensimmäisestä vuodestaan kattavan toimintakertomuksen. Tämän jälkeen toiminta on ollut vähemmän avointa asioiden tultua yhdistetyksi Tuomioistuinviraston vuosittaiseen raportointiin, mutta tuomarinkoulutuslautakunnan oma toimintakertomus olisi erityisen hyödyllinen koulutustoiminnan kokonaisuuden hahmottamiseksi ja arvioimiseksi.
  c. Osaamisen kehittämisen strategia 2019-2024 on loppusuoralla ja sitä päivitettäessä olisi hyvä pohtia, tulisiko tarkasteluväliä tihentää koulutustarpeiden painopisteiden arvioimiseksi sekä nykytilaan ja muun muassa teknologian haasteisiin vastaamiseksi.
- Mitkä asiat näette tärkeimmiksi tuomareiden koulutuksen kehittämiskohteiksi?
  a. Keskeistä on tunnistaa tuomioistuintyössä tarvittavien substanssikokonaisuuksien lisäksi tarve kouluttaa tuomareita mutta myös muuta tuomioistuinhenkilökuntaa uusiin digitalisiin työskentelytapoihin. Tuomioistuimien siirtyessä sähköiseen asianhallintaan, työtapojen muuttuessa myös prosesseissa esimerkiksi videotodistelu-uudistuksen toteutuessa ja tuomioistuinten lopulta siirtyessä kokonaan

sähköiseen asiointiin, tuomareiden ja tuomioistuinhenkilökunnan koulutustarve on ilmeinen.
    b. Koulutuksessa tulisi huomioida sidosryhmät ja arvioida mekanismeja paitsi tuomareiden jatkokouluttautumiselle myös yhteistyössä tapahtuvalle syyttäjien ja asianajajien koulutukselle tuomioistuinprosessien kehittämiseksi ja tehostamiseksi muun muassa Asianajajaliiton työtapareformissa (www.työtapareformi.fi) esiin nostetut prosessinjohtamista koskevat seikat huomioiden.
    c. Tuomarikoulutuksen läpinäkyvyyttä tulisi edelleen pohtia keinoja valtakunnallisesti yhdenmukaisten käytäntöjen toteuttamiseksi eri puolilla Suomea toimivien tuomioistuimien ja tuomareiden koulutuksen kehittämiseksi. Tuomareilla tulisi riippumatta tuomioistuimesta ja roolista olla yhdenmukaiset kouluttautumismahdollisuudet.
- Onko tuomareiden koulutuksen kehittämiseen liittyen nähtävissä haasteita tai esteitä ja jos on, mitä ne ovat?
    a. Haasteet ja esteet liittyvät tuomarikoulutuslautakunnan ja tuomioistuinviraston aloittamisen jälkeenkin edelleen yhdenmukaisen koulutustavoitteiden, -suunnittelun ja -ohjelmien toteuttamiseen.
    b. Toiminnan uskottavuuden lisäämiseksi tulisi pohtia lisäkeinoja sekä sisäisen että ulkoisen viestinnän kehittämiseksi: kehittyminen koulutuksen avulla on keskeistä muun muassa tuomarintehtävien houkuttelun ja näissä tehtävissä pysymisen kannalta.
- Ovatko tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen kohdennetut henkilöstö- ja määräraharesurssit riittävät? Mikäli eivät, miten niitä tulisi kehittää?
    a. Osaamisen kehittämisen kannalta olisi tärkeää, että luotaisiin moduulityyppisiä koulutuskokonaisuuksia erilaisiin tarpeisiin, esimerkiksi notaareille, asessoreille ja erikoistuville tuomareille. Tähän liittyy mahdollisuudet rakentaa digitaalinen koulutusalusta, jolla erityisesti edellä mainitun tyyppisiä toistettavia koulutuskokonaisuuksia voisi hallita.
- Onko 1.1.2017 voimaan tulleella lainsäädäntö- ja koulutusuudistuksella ollut vaikutuksista tuomareiden uran avoimuuteen?
    a. Avoimuutta voisi edelleen lisätä muun muassa viestintää kehittämällä ja pohtimalla tuomarinkoulutuksen tarjoamista jo pidemmän uran tehneille juristeille, kuten asianajajille ja syyttäjille.

Koulutusjärjestelmään liittyvät roolit ja vastuunjako

- Onko tuomarinkoulutuslautakunnan, oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston työnjako selkeä tuomioistuinlaitoksen ja erityisesti tuomareiden osaamisen kehittämiseen liittyen? Mikäli ei ole, miten rooleja ja vastuunjakoa voisi kehittää?
    a. Oikeusministeriön rooli on erityisen merkittävä koko tuomioistuinlaitoksen rahoittamiseksi. Itsenäisyyden ja riippumattomuuden toteuttamiseksi operatiivinen osaamisen kehittäminen tulisi olla tuomioistuinvirastolla ja tuomarinkoulutuslautakunnalla. Yhteistyö kahden edellä mainitun välillä on avainasemassa, mutta tärkeää olisi, että tehtävänjako täysin selvä ja myös ulkoisesti viestitty.

- Onko nykytilanne ketterin ja tehokkain tapa järjestää tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen liittyvät strategiset ja operatiiviset tehtävät? Perustele miksi on / ei ole ja miten toimintaa voisi vielä kehittää.
    a. Edellä esitetysti voisi olla tarpeen arvioida strategiakauden pituutta, ja tällä tavoin huomioida strategisen työn tuki operatiiviselle toiminnalle. Osaamisen kehittäminen tulisi isossa kuvassa yhdistää koko tuomioistuinlaitoksen kehittämiseen ja digitalisointiin. Siksi on tärkeää, että mukana on myös Tuomioistuinvirasto.
- Onko tuomarinkoulutuslautakunnan resursointi riittävällä tasolla? Mikäli ei ole, miten sitä tulisi kehittää?
    a. On tärkeää, että tuomarinkoulutuslautakunnassa on edustettuna myös muut oikeudenkäyntien osapuolet ts. syyttäjät ja asianajajat. Tuomarinkoulutuslautakunnan toiminnan arvioimiseksi ja resurssien mitoittamiseksi olisi tärkeää, että se tuottaisi myös omaa tietoa toiminnastaan, ja tässä formaatti voisi olla vuosikertomus.
- Onko tuomioistuinviraston tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen käytettävissä olevat resurssit riittävät? Mikäli eivät ole, miten niitä tulisi kehittää?
    a. On tärkeää, että tuomioistuinvirasto on edustettuna tuomarinkoulutuslautakunnan kokoonpanossa ja yhteistyö elinten välillä on saumatonta. Resursseja on vaikea ulkopuolelta arvioida, kun niiden kokonaismäärä ei ole läpinäkyvästi (esim. vuosikertomuksen muodossa) esitetty .

- **<u>Selvitystyön kohta 2: tuomareiden koulutuksen nykyisen rakenteen kokonaistarkastelu</u>**

    - Eduskunta on hallituksen esitykseen Tuomioistuinvirastoa koskevaksi lainsäädännöksi (HE 136/2018 vp.) antamassaan vastauksessa (EV 218/2018 vp.) edellyttänyt, että hallitus seuraa Tuomioistuinviraston perustamista koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia tuomareiden koulutukseen sekä tuomarinkoulutuslautakunnan samoin kuin tuomarinvalintalautakunnan asemaan ja tehtäviin sekä antaa asiasta selvityksen vuoden 2023 loppuun mennessä. Siten tilaajan (OM) kanssa käydyn keskustelun perusteella tämän selvitystyön yhtenä osana tarkastellaan tuomarinvalintalautakunnan asemaa ja tehtäviä henkilövalintoihin liittyen. Tarkastelunäkökulmana on tuomarinvalintalautakunnan, OM:n ja TIVin sekä tietyissä asioissa tuomarinkoulutuslautakunnan välinen suhde ja työnjako sekä roolit henkilövalintoihin liittyen.
        - Miten tuomioistuimien eri henkilöstöryhmiä koskevat henkilövalinnat tulisi järjestönne näkemyksen mukaisesti organisoida?
            - Ei lausuttavaa.
        - Voisiko kaikki tuomareiden valintamenettelyt keskittää tuomarinvalintalautakunnalle tai yhdelle keskitetylle taholle? Perustelkaa näkemyksenne.
            - Tuomarinvalintalautakunta on onnistunut tehtävässään. Tehtävän laajentamista tulisi harkita.

    - Käräjänotaarien ja asessorien hakemus- ja valintamenettelyn toimivuus ja tuloksellisuus:
        - Onko lainsäädäntöuudistuksen myötä keskitetty käräjänotaareiden haku- ja valintamenettely ollut ratkaisuna parempi, kuin aiempi järjestelmä? Jos on, millä tavoin? Mikäli ei ole, miksi ei?
            - Valinnan keskittämistä puoltaa hakumenettelyn objektiivisuus ja kriteereiden yhdenmukaistaminen sekä hakeminen useammalle eri

paikkakunnalle samanaikaisesti. Hakumenettelyn haaste on toisaalta sen hitaus ja tuomioistuinten osallistaminen tarkoituksenmukaisella tavalla.

- Mikäli käräjänotaareiden valintamenettelyä tarkastellaan hakijan näkökulmasta, mitkä ovat nykyisen valintamenettelyn vahvuudet suhteessa edeltävään menettelytapaan?
    - Ei lausuttavaa.
- Voisiko käräjänotaareiden hakemus- ja valintamenettelyä kehittää nykyisestä? Jos voisi, miten?
    - Ei lausuttavaa.
- Onko asessorien nykyinen hakemus- ja valintamenettely järjestetty optimaalisella tavalla?
    - Ei lausuttavaa.
- Onko asessorien hakemus- ja valintamenettely järjestetty siten, että se palvelee parhaalla mahdollisella tavalla sekä tuomioistuimia että hakijoita?
    - Ei lausuttavaa.
- Toimiiko asessorijärjestelmä tasapuolisesti eri tuomioistuimien näkökulmasta?
    - Ei lausuttavaa.

- Asessorikoulutusjärjestelmän tarkastelu:
  Järjestönne näkemys asessorien koulutuksen sisältöalueista, koulutuksen määrästä ja sen toteuttamiseen käytettävistä resursseista.
    - Onko asessorien koulutusohjelman sisältö rakennettu nuoren tuomarin osaamisprofiilin näkökulmasta optimaalisella tavalla (tuomioistuinlinjat huomioiden)?
        - Ei lausuttavaa.
    - Onko asessorien koulutusohjelman koulutuspäivien määrä riittävä vai tulisiko sitä muuttaa jollain tavoin?
        - Ei lausuttavaa.
    - Kun asessoreiden koulutusta verrataan muuhun tarjolla olevaan tuomarikoulutukseen, onko se linjassa määrällisesti ja laadullisesti suhteessa muuhun tuomarikoulutukseen?
        - Ei lausuttavaa.
    - Onko asessorijärjestelmä vaikuttanut tuomioistuinten virkarakenteeseen? Jos on, millainen vaikutus on ollut?
        - Ei lausuttavaa.

- Tuomarikoulutuksen rakenteen arviointi:
    - Ovatko tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen suunnatut resurssit ja määrärahat riittävät? Mikäli ei, esittäkää tässä kehittämisnäkemyksenne.
        - Ei lausuttavaa.
    - Onko tuomioistuimien vuosittainen koulutustarjonta suunnattu tasapuolisesti eri henkilöstöryhmät huomioiden? Mikäli ei, miten tarjontaa tulisi suunnata toisin?
        - Ei lausuttavaa.
    - Vastaako tuomioistuimien vuosittainen koulutustarjonta tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamistarpeisiin? Mikäli ei, miten tarjontaa tulisi kehittää?
        - Ei lausuttavaa.

Eduskunta ja oikeusministeriö edellyttävät, että yhtenä selvityksen teemana tarkastellaan tuomareiden erityisosaamisen kehittämistä. Osaava henkilöstö on tuomioistuinlaitoksen merkittävin resurssi. Osaaminen on myös yhteydessä tehokkaaseen ja laadukkaaseen ratkaisutoimintaan sekä työhyvinvointiin.

- Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?
    - Ei lausuttavaa.
- Miten tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutusjärjestelmää tulisi kehittää? Mikäli tuomareiden erityisosaamisen kehittämistä ei nähdä tarpeellisena, pyytäisin perustelemaan näkemyksen.
    - Ei lausuttavaa.
- Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?
    - Ei lausuttavaa.

<u>Selvitystyön kohta 3: järjestönne näkemys tuomioistuinviraston vaikutuksesta tuomareiden koulutukseen</u>

- Onko Tuomioistuinviraston perustaminen vaikuttanut tuomioistuimien koulutustarjonnan laatuun ja määrään? Jos on, miten?
    - Tuomioistuinviraston perustaminen oli ehdottomasti osaamisen kehittämisen näkökulmasta edistysaskel ja luo edellytykset edelleen kehittyvän koulutustarjonnan laadun ja määrän lisäämiseen.
- Näkyykö Tuomioistuinviraston perustamisen vaikutus erityisesti tuomareiden koulutuksessa? Jos näkyy, miten?
    - Tuomioistuinviraston perustamisella on ollut selvä tilaus, ja on tärkeää, että myös koulutusta mitattaisiin asetettavilla mittareilla niin laadun kuin määrän näkökulmasta.

Helsingissä 15. kesäkuuta 2023

SUOMEN ASIANAJAJALIITTO

Niko Jakobsson
Suomen Asianajajaliiton pääsihteeri

Liite 8. Syyttäjälaitoksen lausunto

Tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia arvioiva selvitys: sidosryhmien kuuleminen

Selvitystyön kohta 1: tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuuden ja vaikutusten arviointi

Syyttäjälaitoksen näkemys tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuudesta

- lainsäädäntöuudistus ja tuomarinkoulutuslautakunnan perustaminen on edesauttanut sitä, että tuomareiden koulutus on pitkäjänteisempää, valtakunnallisesti yhdenmukaisempaa ja laajaalaisempaa kuin aiemmin.

- tärkein tuomareiden koulutuksen kehittämiskohde on erikoistuminen. Sitä tulisi tukea koulutuksia järjestämällä.

- erikoistumiseen liittyen haasteeksi muodostuu tuomioistuinten itsenäisyys. On ilmennyt varovaisuutta siinä, kuinka tuomarinkoulutuslautakunta/Tuomioistuinvirasto panostaa erikoistumiseen. Erikoistuminen edellyttää paitsi kouluttautumista myös sitä, että tuomari saa juttujaossa käsiteltäväkseen juuri kyseisen erikoistumisalueen juttuja. Tämä edellyttäisi sitä, että valtakunnalliselta taholta annettaisiin edes suosituksia siitä, että erikoistumista kehitetään työssä oppimalla. Mielestäni tämä voidaan toteuttaa loukkaamatta tuomioistuinten itsenäisyyttä sen suhteen, miten työnsä järjestävät.

- Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen tiimin resurssit ovat niukat. Vaikuttaa siltä, että tuomareiden täydennyskoulutuksen koulutustarjonta ei ole ainakaan lisääntynyt aiemmasta. Koulutuksen järjestämiseen tulisi varmistaa riittävät resurssit.

Koulutusjärjestelmään liittyvät roolit ja vastuunjako

- tuomarinkoulutuslautakunnan toiminta on osoittanut, että lautakunnan perustaminen on tullut tarpeeseen. On tärkeää, että lautakunnassa on myös eri sidosryhmien edustus. Koulutusjärjestelmän eri toimijoiden roolit ovat nyt muotoutuneet vuosien kuluessa. Nykyjärjestelmä ei kaipaa merkittävää muutosta, mutta eri toimijoiden työnjakoa ja yhteistyötä tulee edelleen kehittää.

– tuomarinkoulutuslautakunnan ja erityisesti sen sihteerin resurssit ovat lautakunnan toimintaa aloitettaessa olleet selkeästi riittämättömät. Nyt kun toiminta on vakiintunut ja resurssia on hieman lisätty tai ollaan vielä lisäämässä, on tilanne todennäköisesti paranemassa.

Selvitystyön kohta 2: tuomareiden koulutuksen nykyisen rakenteen kokonaistarkastelu

– Nykymalli, jossa tuomarinkoulutuslautakunnan vastuulla on käräjänotaarien ja asessorien nimittäminen, on hyvä, koska mainitut virat ovat koulutusvirkoja. Valintamenettelyt ja näiden henkilöstöryhmien koulutuksen järjestäminen ovat kiinteässä yhteydessä toisiinsa. Varsinaisen tuomarinviran haku- ja nimitysprosessilla ei ole vastaavaa yhteyttä tuomareiden koulutuksen järjestämiseen. Nykymallia ei ole tarpeen muuttaa.

Käräjänotaarien ja asessorien hakemus- ja valintamenettelyn toimivuus ja tuloksellisuus

– Syyttäjälaitos pitää hyvänä nykyistä mallia, jossa käräjänotaarit valitaan keskitetyllä haku- ja valintamenettelyllä. Se on tehokkaampi järjestelmä sekä hakijan että tuomioistuinlaitoksen kannalta, kuin se, että jokaiseen tuomioistuimeen olisi oma haku. Valtakunnallinen haku varmistaa sen, että hakijoita kohdellaan yhdenvertaisesti ja että valintakriteerejä sovelletaan ilman epäasiallisia vaikuttimia (hakijan kotipaikka tms.).

– Syyttäjälaitoksella on huomautettavaa siihen, millä painoarvolla käräjänotaarien valintamenettelyssä huomioidaan opintomenestys, työkokemus ja haastattelun tulos. Opintomenestyksen liiallinen painottaminen jo hankitun työkokemuksen rinnalla on ongelmallista. Ennen auskultointia hankittu juristitöiden kokemus tulisi huomioida valinnoissa nykyistä painotetummin.

– Syyttäjälaitokselle olisi eduksi, että syyttäjäksi rekrytoivat henkilöt olisivat suorittaneet tuomioistuinharjoittelun. Nykyään tilanne on se, että hakijoiden keskuudessa on entistä vähemmän tällaisia hakijoita. Käräjänotaarien viroista on kova kilpailu varsinkin isommilla paikkakunnilla. Tämän vuoksi käräjänotaarien virkojen määrää tulisi selvästi lisätä. Tämä omalta osaltaan korjaisi myös sitä julkisuudessa esillä ollutta ongelmaa, että käräjänotaarien työkuorma on liiallinen.

– Asessorien valinnalla pyritään siihen, että tuomarin virkaan johtavalle polulle valikoituisi paras mahdollinen aines. Sen varmistamiseksi asessorin hakemus- ja valintamenettely edellyttää, että hakijoiden tietotaitoa testataan riittävän vaativalla kokeella. Syyttäjälaitoksen käsityksen mukaan tämä on toteutunut nykyisessä mallissa.

Asessorikoulutusjärjestelmän tarkastelu

Syyttäjälaitoksen näkemys asessorien koulutuksen sisältöalueista, koulutuksen määrästä ja sen toteuttamiseen käytettävistä resursseista.

– asessorin virkoihin tullaan erilaisista työkokemustaustoista. Koulutuksen sisällössä otettaneen huomioon jo olemassa oleva osaaminen, jolloin koulutuksen sisältöjä voidaan jossain määrin räätälöidä kunkin tarpeiden mukaiseksi.

Tuomarikoulutuksen rakenteen arviointi

– kansliahenkilökunnan osaamisen kehittämiseen uutena ideana nostetaan esille virkamiesvaihtotyyppisen järjestelmän tai muun kevyemmän järjestelyn, jossa käräjäsihteeri voisi siirtyä hoitamaan joksikin aikaa syyttäjänsihteerin työtä ja vastavuoroisesti toisin päin. Tällainen työssä oppiminen edistäisi varmasti rikosprosessin sujuvuutta.

Selvitystyön kohta 3: Syyttäjälaitoksen näkemys tuomioistuinviraston vaikutuksesta tuomareiden koulutukseen

Tuomioistuinviraston toiminta on vaikuttanut tuomareiden koulutuksen laatuun positiivisesti. Koulutuksen suunnittelu tapahtuu Tuomarikoulutuslautakunnan tarkkaan määritellyissä suunnitteluryhmissä. Suunnitteluryhmien jäsenissä on mukana myös sidosryhmien edustajia.

Koulutuspolku erityisesti talousrikoskoulutuksen puolella on laadittu suunnitelmallisesti ja syventävän talousrikoskoulutuksen toteutusta tehdään yhteistyössä Syyttäjälaitoksen koulutustoiminnan kanssa.

Syyttäjälaitoksen ja tuomioistuinviraston välisessä koulutuksellisessa yhteistyössä on ollut nähtävillä tuomioistuinlaitoksen vähäiset henkilöstöresurssit. Tämä vaikuttaa erityisesti koulutuksista tiedottamiseen ja koulutuksen käytännön asioiden hoitamiseen.

Liite 9. Ammattiliitto Pron lausunto

Tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia arvioiva selvitys: järjestöjen kuuleminen

Järjestöt voivat laatia vastauksensa tämän dokumentin kysymysten yhteyteen kunkin kysymyksen alle. Mikäli ette koe tarpeelliseksi lausua jostain selvitystyön kysymyksistä, kirjatkaa kohtaan ”ei lausuttavaa”.

Selvitystyöhön liittyvät, järjestöille kohdennetut kysymykset ovat seuraavat:

- **Selvitystyön kohta 1: tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuuden ja vaikutusten arviointi**

Järjestöjen näkemys tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuudesta.

- **Mitkä asiat ovat kehittyneet lainsäädäntöuudistuksen (1.1.2017) jälkeen ja erityisesti vuodesta 2020 alkaen?**
- Mitkä asiat näette tärkeimmiksi tuomareiden koulutuksen kehittämiskohteiksi?

Pro:

Ammattiliitoissa ja muissa työmarkkinajärjestöissä työskenteleville sivutoimisille Vakuutusoikeuden (VakO) ja Työtuomioistuimen (TT) jäsenille ja varajäsenille tulee mahdollistaa osallistuminen Tuomioistuinviraston tarjoamaan koulutukseen asiantuntijajäsenyyttä tukevan osaamisen tukemiseksi osana tuomioistuinlaitoksen henkilöstölle suunnattua koulutusta. Asiaa voi käsitellä myös tärkeänä koulutuksen kehittämiskohteena.

- Onko tuomareiden koulutuksen kehittämiseen liittyen nähtävissä haasteita tai esteitä ja jos on, mitä ne ovat?

Pro:

Mahdolliset haasteet tai esteet lienevät pääosin taloudellisia resurssikysymyksiä. Ilmeisenä pidämme myös tuomioistuinlaitoksen suuresta työtaakasta johtuvia ajankäytöllisiä ongelmia koulutusten järjestämisen ja vastaanottamisen osalta.

- **Ovatko tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen kohdennetut henkilöstö- ja määräraharesurssit riittävät? Mikäli eivät, miten niitä tulisi kehittää?**

Pro:

Valtion tuottavuusohjelman (2005-) negatiiviset heijastusvaikutukset ovat havaittavissa tuomioistuinlaitoksen toiminnoissa. Vuoden 2023 Talousarvioesityksessä todetaan, että talousarvioesitys ei kuitenkaan korjaa oikeudenhoidon perusrahoituksen puutteita, joihin eduskunta on useita kertoja kiinnittänyt huomiota. Henkilöstö- ja määräraharesurssit

eivät ole riittävät. Oikeudenhoidon selonteossa (VNS 13/2022 vp) on kiinnitetty huomiota pistemäisen kehittämisen ongelmiin. Toimenpiteitä ja resursseja tulee suunnata huolellisesti parhaiten oikeushallinnon kokonaisuutta palveleviin kehittämiskohteisiin, jotta saadaan aikaiseksi maksimaalinen vaikuttavuus. Vaikuttavuudessa on huomioitava viranomaisvaikutukset kokonaisuutena myös muille hallinnonaloille.

Tuomioistuinvirastolla tulee olla riittävät resurssit myös työmarkkinajärjestöissä päätoimimisesti työskentelevien VakO:n ja TT:n sivutoimisten asiantuntijajäsenten ja heidän varajäsentensä kouluttamiseen tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen varattujen henkilöstö- ja määräraharesurssien puitteissa.

- Onko 1.1.2017 voimaan tulleella lainsäädäntö- ja koulutusuudistuksella ollut vaikutuksista tuomareiden uran avoimuuteen?

Koulutusjärjestelmään liittyvät roolit ja vastuunjako

- **Onko tuomarinkoulutuslautakunnan, oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston työnjako selkeä tuomioistuinlaitoksen ja erityisesti tuomareiden osaamisen kehittämiseen liittyen? Mikäli ei ole, miten rooleja ja vastuunjakoa voisi kehittää?**
- **Onko nykytilanne ketterin ja tehokkain tapa järjestää tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen liittyvät strategiset ja operatiiviset tehtävät? Perustele miksi on / ei ole ja miten toimintaa voisi vielä kehittää.**
- Onko tuomarinkoulutuslautakunnan resursointi riittävällä tasolla? Mikäli ei ole, miten sitä tulisi kehittää?
- **Onko tuomioistuinviraston tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen käytettävissä olevat resurssit riittävät? Mikäli eivät ole, miten niitä tulisi kehittää?**

Pro:

Tuomioistuinvirastolle tulee varmistaa riittävät taloudelliset resurssit myös sivutoimisten asiantuntijajäsenten ja heidän varajäsentensä säännönmukaiseen kouluttamiseen osana tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämistä.

- **<u>Selvitystyön kohta 2: tuomareiden koulutuksen nykyisen rakenteen kokonaistarkastelu</u>**

  - Eduskunta on hallituksen esitykseen Tuomioistuinvirastoa koskevaksi lainsäädännöksi (HE 136/2018 vp.) antamassaan vastauksessa (EV 218/2018 vp.) edellyttänyt, että hallitus seuraa Tuomioistuinviraston perustamista koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia tuomareiden koulutukseen sekä tuomarinkoulutuslautakunnan samoin kuin tuomarinvalintalautakunnan asemaan ja tehtäviin sekä antaa asiasta selvityksen vuoden 2023 loppuun mennessä. Siten tilaajan (OM) kanssa käydyn keskustelun perusteella tämän selvitystyön yhtenä osana tarkastellaan tuomarinvalintalautakunnan asemaa ja tehtäviä henkilövalintoihin liittyen. Tarkastelunäkökulmana on tuomarinvalintalautakunnan, OM:n ja TIVin sekä tietyissä asioissa tuomarinkoulutuslautakunnan välinen suhde ja työnjako sekä roolit henkilövalintoihin liittyen.

- **Miten tuomioistuimien eri henkilöstöryhmiä koskevat henkilövalinnat tulisi järjestönne näkemyksen mukaisesti organisoida?**

  Pro:

  Nykyinen malli työnantajavirastokohtaisesta kansliahenkilökunnan rekrytoinnista on koettu toimivaksi eikä sitä ole tarvetta muuttaa.

- Voisiko kaikki tuomareiden valintamenettelyt keskittää tuomarinvalintalautakunnalle tai yhdelle keskitetylle taholle? Perustelkaa näkemyksenne.

  Pro: ei lausuttavaa

- Käräjänotaarien ja asessorien hakemus- ja valintamenettelyn toimivuus ja tuloksellisuus:

  Pro: ei lausuttavaa

  - **Onko lainsäädäntöuudistuksen myötä keskitetty käräjänotaareiden haku- ja valintamenettely ollut ratkaisuna parempi, kuin aiempi järjestelmä? Jos on, millä tavoin? Mikäli ei ole, miksi ei?**
  - Mikäli käräjänotaareiden valintamenettelyä tarkastellaan hakijan näkökulmasta, mitkä ovat nykyisen valintamenettelyn vahvuudet suhteessa edeltävään menettelytapaan?
  - Voisiko käräjänotaareiden hakemus- ja valintamenettelyä kehittää nykyisestä? Jos voisi, miten?
  - Onko asessorien nykyinen hakemus- ja valintamenettely järjestetty optimaalisella tavalla?
  - Onko asessorien hakemus- ja valintamenettely järjestetty siten, että se palvelee parhaalla mahdollisella tavalla sekä tuomioistuimia että hakijoita?
  - Toimiiko asessorijärjestelmä tasapuolisesti eri tuomioistuimien näkökulmasta?

- **Asessorikoulutusjärjestelmän tarkastelu:**

  Pro: ei lausuttavaa

  Järjestönne näkemys asessorien koulutuksen sisältöalueista, koulutuksen määrästä ja sen toteuttamiseen käytettävistä resursseista.

  - Onko asessorien koulutusohjelman sisältö rakennettu nuoren tuomarin osaamisprofiilin näkökulmasta optimaalisella tavalla (tuomioistuinlinjat huomioiden)?
  - Onko asessorien koulutusohjelman koulutuspäivien määrä riittävä vai tulisiko sitä muuttaa jollain tavoin?
  - Kun asessoreiden koulutusta verrataan muuhun tarjolla olevaan tuomarikoulutukseen, onko se linjassa määrällisesti ja laadullisesti suhteessa muuhun tuomarikoulutukseen?
  - Onko asessorijärjestelmä vaikuttanut tuomioistuinten virkarakenteeseen? Jos on, millainen vaikutus on ollut?

- **Tuomarikoulutuksen rakenteen arviointi:**
    - Onko asessorijärjestelmä vaikuttanut tuomioistuinten virkarakenteeseen? Jos on, millainen vaikutus on ollut?
    - **Ovatko tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen suunnatut resurssit ja määrärahat riittävät? Mikäli ei, esittäkää tässä kehittämisnäkemyksenne.**

      Pro:

      Tuomioistuinvirastolle tulee varmistaa riittävät taloudelliset resurssit myös sivutoimisten asiantuntijajäsenten ja heidän varajäsentensä säännönmukaiseen kouluttamiseen osana tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämistä.

        Onko tuomioistuimien vuosittainen koulutustarjonta suunnattu tasapuolisesti eri henkilöstöryhmät huomioiden? Mikäli ei, miten tarjontaa tulisi suunnata toisin?
    - **Vastaako tuomioistuimien vuosittainen koulutustarjonta tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamistarpeisiin? Mikäli ei, miten tarjontaa tulisi kehittää?**

      Pro:

      Kehittämiseen suunnatut resurssit ja määrärahat ovat viime vuosina lähes kokonaan kohdentuneet tuomareiden ja lainkäytön koulutukseen. Kansliahenkilöstölle koulutustarjonta on suppeaa. Koulutuksiin osallistujien määrää on virastokohtaisesti supistettu aiempaan verrattuna ja osa henkilöstöstä jää kokonaan koulutusten ulkopuolelle. Kansliahenkilöstö kokee olevansa eriarvoisessa asemassa kehittämisen ja koulutukseen pääsyn suhteen. Läsnäkoulutuksia ei juurikaan enää ole, joten hallinnonalan yhteisöllisyys on heikentynyt.

      Tuomioistuinlaitoksen perusrahoituksen taso on alhainen ja tästä seuraa, että myös osaamisen kehittämiseen suunnatut resurssit ja määrärahat ovat niukat. Huolestuttava havainto on, että henkilöstöllä ei ole myöskään riittävästi aikaa osallistua lakisääteiseen koulutukseen.

      Työnantajavirastojen tulee huolehtia koko henkilöstönsä tasapuolisesta mahdollisuudesta koulutuksiin pääsemiseen. Koulutustarjontaa tulee laajentaa kaikkiin henkilöstöryhmiin. Tarvittaessa yleisluontoisia koulutuksia on räätälöitävä tuomioistuinlaitoksen tehtäviä silmälläpitäen. Myös virastojen johdon ja esihenkilöiden ylläpitävä koulutus tulee olla säännönmukaista ja velvoittavaa.

Eduskunta ja oikeusministeriö edellyttävät, että yhtenä selvityksen teemana tarkastellaan tuomareiden erityisosaamisen kehittämistä. Osaava henkilöstö on tuomioistuinlaitoksen merkittävin resurssi. Osaaminen on myös yhteydessä tehokkaaseen ja laadukkaaseen ratkaisutoimintaan sekä työhyvinvointiin.

- Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?
  Pro:

Työmarkkinajärjestöissä työskenteleville sivutoimisille asiantuntijajäsenille ja heidän varajäsenilleen ei liene suunnattua koulutustarjontaa heidän erityisosaamisensa kehittämiseksi.

- Miten tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutusjärjestelmää tulisi kehittää? Mikäli tuomareiden erityisosaamisen kehittämistä ei nähdä tarpeellisena, pyytäisin perustelemaan näkemyksen.

  Pro:

  Ammattiliitoissa ja muissa työmarkkinajärjestöissä työskenteleville Vakuutusoikeuden ja Työtuomioistuimen sivutoimisille jäsenille ja heidän varajäsenilleen tulee mahdollistaa säännönmukainen ja aktiivinen osallistuminen rooliaan vastaavaan Tuomioistuinviraston koulutukseen.

  Myös sivutoimisilla jäseniä tulee olla oikeus ja velvollisuus aktiivisesti hakea tuomioistuinlaitoksen henkilöstölle suunnattuun Tuomioistuinviraston järjestämiin koulutustapahtumiin erityisosaamisensa kehittämiseksi.

- **Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?**

  Pro:

  Tuomioistuinlaitoksen tulee varmistaa henkilöstön väylät työkiertoon ja erikoistumiseen. Erikoistumisen kautta tulee avata mahdollisuudet hakea tai vaihtaa tehtäviä tuomioistuinlaitoksen sisällä joustavasti. Järjestelmää voisi kehittää siten, että tuomioistuimilla olisi ns. kierto/kokeiluvirkoja, joissa virkamies voisi erikoistua ja/tai kouluttautua samanaikaisesti. Erikoistumisen ja kouluttautumisen kautta hankittu osaaminen tulisi viiveettä työnantajan käyttöön.

<u>Selvitystyön kohta 3: järjestönne näkemys tuomioistuinviraston vaikutuksesta tuomareiden koulutukseen</u>

- **Onko Tuomioistuinviraston perustaminen vaikuttanut tuomioistuimien koulutustarjonnan laatuun ja määrään? Jos on, miten?**

  Pro:

  Työmarkkinajärjestöissä työskenteleville sivutoimisille asiantuntijajäsenille ja heidän varajäsenilleen ei liene järjestetty tuomioistuimien koulutusta. Siksi tuomioistuimien koulutustarjonnan laatuun ja määrään ei ole mahdollista ottaa kantaa.

  Tuomioistuinvirasto tarjoaa tuomioistuinlaitoksen henkilöstölle valtakunnallisesti laadukasta ja monipuolista koulutusta:

- *”koulutustoiminnalla pyritään tarjoamaan mahdollisuuksia kehittää ammattitaitoa ja osaamista sekä vahvistamaan tuomioistuinlaitoksen henkilöstön oikeudellista osaamista ja laintuntemusta,*
- *200 – 300 koulutustapahtumaa vuodessa,*
- *erikoistumiskoulutus edellyttää syventävän koulutuksen suorittamista tai koulutuksen aihepiirin syvällistä osaamista. Tarkoitettu henkilöstölle, joka tarvitsee erityistä osaamista tietystä asiaryhmästä,*
- *koulutustarjonta määräytyy eri oikeudellisten teemojen ympärille ja tarjontaa on kohdennettu eri henkilöstöryhmille,*
- *koulutuksen vaihtelevat yhden päivän koulutuksista muutaman vuoden koulutusohjelmiin,*

- *Muut koulutusohjelmat*
    - *Sovitteluun liittyvät koulutusohjelmat*
    - *Velvoiteoikeuden koulutusohjelma*
    - *lähikoulutukset, webinaarit, verkko-oppimisalustat*
    - *lainkäytön digitalisoitumista tukevien valmiuksien kehittäminen*
    - *kansainvälinen koulutusyhteistyö*
    - *esim. pohjoismainen tuomarinkoulutusverkosto (SEND) ja Academy of European Law (ERA)*

Ammattiliitto Pron lakiasiainpäällikkö VT Patrik Stenholm lähetti tammikuussa 2023 kyselyn Tuomioistuinvirastolle vuoden 2022 ja 2023 koulutussuunnitelmien koulutuksista. Tuomioistuinvirasto toimitti listan vuoden 2022 koulutuksista.

Vuonna 2022 pidetyistä tai alkaneista koulutuksista ainakin alla olevat olisivat sopiva ja tarkoituksenmukaisia Vakuutusoikeuden ja Työtuomioistuimen sivutoimisille asiantuntijajäsenille ja heidän varajäsenilleen:

- *EU-oikeuden ajankohtaispäivä, sivu 17*
- *Euroopan unionin perusoikeuskirjan soveltaminen - ajankohtaispäivä, sivu 18*
- *Ihmisoikeuspainotteiset verkkokurssit: HELP-ohjelma, sivu 19*
- *Syrjintä- ja yhdenvertaisuus, sivu 41*
- *Tuomarin taidot: Oikeussaliviestintä, Oikeuspsykologian koulutus, sivu 45*
- *Kansainvälinen yksityisoikeus, tuomioistuimen toimivalta ja lainvalinta, sivu 45*
- *Rule of Law: Tuomarin etiikka, rooli ja asema yhteiskunnassa, tuomioistuinten riippumattomuus, sivu 46*
- *eOppivan virkamiesosaamista tukevat verkkokoulutukset, sivu 69*
- *Julkisuus, viestintä ja median kohtaaminen, sivu 71*

- Näkyykö Tuomioistuinviraston perustamisen vaikutus erityisesti tuomareiden koulutuksessa? Jos näkyy, miten?

  Pro:

  Tuomioistuiviraston perustaminen on vaikuttanut tuomareiden koulutusten laatuun ja määrään. Muun henkilöstön osalta koulutustarjonta on heikentynyt.

  Katsomme yllä esitetyn mukaisesti, että Tuomioistuinvirasto tulee varmistaa ja mahdollistaa riittävät taloudelliset resurssit myös sivutoimisten asiantuntijajäsenten sekä heidän varajäsentensä asianmukaiseen kouluttamiseen osana tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämistä.

Liite 10. Oikeushallinnon henkilökunta ry:n lausunto

OIKEUSHALLINNON HENKILÖKUNTA OHK RY **LAUSUMA**

7.5.2023

Selvityshenkilö Kati Kivistö
kati.j.kivisto@gmail.com

TUOMAREIDEN KOULUTUKSEN UUDISTAMISEN VAIKUTUKSISTA

Oikeushallinnon Henkilökunta OHK ry (jäljempänä OHK ry) kiittää mahdollisuudesta kommentoida esitettyjä kysymyksiä (tummennetut kohdat) ja tuo esille seuraavia havaintojaan:

Selvitystyön kohta 1: tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuuden ja vaikutusten arviointi

Järjestöjen näkemys tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuudesta:

Mitkä asiat ovat kehittyneet lainsäädäntöuudistuksen (1.1.2017) jälkeen ja erityisesti vuodesta 2020 alkaen?

-

Ovatko tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen kohdennetut henkilöstö- ja määräraharesurssit riittävät? Mikäli eivät, miten niitä tulisi kehittää?

Henkilöstö- ja määräraharesurssit eivät ole riittäviä. Tarkasteltaessa vuoden 2023 koulutuksia, liian moni tällä hetkellä tärkeä koulutusaihe on merkitty *pyritään järjestämään vuonna 2023 resurssien salliessa* -maininnalla. Vähäiset resurssit siirtävät väistämättä koulutusta kasvavassa määrin sähköisille alustoille, jotka sinänsä ovat hyvä tuki ja kertausväline, mutta ensikosketuksena asioihin ehkä jopa kyseenalainen väline. Juuri nyt on muistettava, että henkilöstön vaihtuvuus on suurta ja tahti tuntuu vain kiihtyvän. Pitkään olleita tuomareita eläköityy ennätystahtiin ja kansliahenkilöstön vaihtuvuus suurta moninaisista syistä etenkin etelässä. Tästä johtuen pakon sanelemana koulutusta ja ohjausta antavat virastoissa itse hyvinkin lyhyen tuomioistuinkokemuksen omaavat kollegat. Vaikka monella uudella tulijalla onkin hyvät tai jopa erinomaiset ict-valmiudet, se ei korvaa substanssiosaamista. Liian heikolla pohjalla jaettu ”perinnetietous” voi johtaa helposti vaarallisille

vesille. Tämän vuoksi ainakin uransa alkuvaiheessa oleville pitäisi saada järjestettyä asiantuntevaa läsnäolokoulutusta jo yksistään valtakunnallisen yhtenäisyyden saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi.

OHK ry muistuttaa tässä yhteydessä, että kansliahenkilöstön työnkuva on muuttunut voimakkaasti muutaman lähivuoden aikana. Ennen sihteerit kirjoittivat puhtaaksi saneluita ja vaikkapa maksamismääräyslomakkeita, monistivat asiakirjoja, aukoivat ja sulkivat kirjekuoria ja palvelivat siinä sivussa asiakkaita. Nyt sihteerit muokkaavat/valmistavat pöytäkirjaluonnoksia niin, että tuomarit lisäävät niihin ratkaisuosiot. Esimerkiksi summaariset pyörivät lähes kokonaan sihteerivoimin alusta loppuun. Kirjekuorien lähettely/avaaminen on lähes tyrehtynyt. Tehtävien vaativuustason kasvaessa oikea-aikaisen- ja tasoisen koulutuksen ja opastuksen merkitys on kasvanut. Varsinaisen substanssin ohessa työvälineenä ict on vallannut alaa ja sen johdosta työnteon tavat ovat muuttuneet. Eri asianhallintajärjestelmien käyttö opitaan nykyisin vasta työtä tehden eli varsinainen ns. konekirjoitustaito ei vielä itsessään auta pitkälle.

Asianhallintajärjestelmien käyttökoulutus sekä sen ohessa ict:n käyttövalmennus sitovat kokeneempaa henkilöstöä ja tämä työpanos on kultakin mentorilta pois omien töiden tekemisestä. Kun lisäksi kansliahenkilöstön vaihtuvuus on suurta etenkin muutoinkin ruuhkaisessa eteläisessä Suomessa, se luo edellä kerrotuin tavoin lisähaastetta virastoissa riittävän tietotaitotason saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi.

Tuomioistuinlaitoksen maailmankuva on muuttunut ja niin myös sen työntekijöiden tehtävät. OHK ry pitää erinomaisena yhtenäisten käytänteiden ja osaamisen kehittämistapana kansainvälisen koulutusväylän avaamista myös kansliahenkilöstölle. Tuomioistuinpuolellahan kansainvälisissä asioissa sihteereiden työpanos asiakirjatuotannossa on merkittävä. Kansainvälinen yhteiskoulutus lisää ymmärrystä eri kulttuureja sekä asioiden hoitamistapoja kohtaan ja helpottaa päivittäisasiointia.

Koulutusjärjestelmään liittyvät roolit ja vastuunjako

Onko tuomarinkoulutuslautakunnan, oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston työnjako selkeä tuomioistuinlaitoksen ja erityisesti tuomareiden osaamisen kehittämiseen liittyen? Mikäli ei ole, miten rooleja ja vastuunjakoa voisi kehittää?

-

Onko nykytilanne ketterin ja tehokkain tapa järjestää tuomioistuinlaitoksen osaamiseen kehittämiseen liittyvät strategiset ja operatiiviset tehtävät? Perustele miksi on / ei ole ja miten toimintaa voisi vielä kehittää.

Tärkeintä on, että koulutusta suunnittelee ja järjestää sellainen taho/-t, jotka oikeasti tietävät, mitä koulutettavat asiassa haluavat ja minkälaista tietoa pitää saada välitettyä eteenpäin. Tärkeää myös on, ettei tehtäisi päällekkäistä työtä. Nykyisen päätäntäketjutuksen toimivuuteen/mielekkyyteen lienee hyvä kiinnittää säännöllisesti huomiota.

Kansliahenkilöstölle on jäänyt hieman epäselväksi tuomarinkoulutuslautakunnan merkitys ja tekemä työ kansliahenkilöstön koulutuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa.

Onko Tuomioistuinviraston tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen käytettävissä olevat resurssit riittävät? Mikäli eivät ole, miten niitä tulisi kehittää?

Tuomioistuinvirasto edustaa keskusvirastotasoa, joten sillä pitäisi ainakin olla käytettävissään riittävästi henkilöstöä ja varallisuutta nimenomaan osaamisen ja kentän tietotaidon

kehittämiseen. Juuri hyväksytty Tuomioistuinviraston strategiaankin on kirjattu tavoitteeksi, että *tuomioistuinlaitoksen henkilöstö on osaavaa, sitoutunutta ja hyvinvoivaa*. Tämän tavoitteen saavuttaminen edellyttää nimenomaan osaamisen kehittämiseen panostamista monelta eri lähestymiskulmalta katsottuna.

Jennimari Huovisen esityksessä on tuotu esille kentänkin antamana palautteena, että sihteeripuoli tulee huomioida paremmin strategioita ja suunnitelmia laadittaessa. Esityksessä on aivan oikein todettu, että tällainen vähemmälle huomiolle jättäminen luo herkästi mielikuvaa eri henkilöstöryhmien arvostamisen erilaisuudesta. Tässäkin kohtaa on syytä korostaa sihteereiden työkuvan voimakkaaseen muuttumiseen aiemmasta. Panostusta on siten lisättävä niin rahoituksen kuin resurssienkin muodossa. Huomionarvoista kuitenkin on, että nämä panostukset maksavat itsensä nopeasti ja varmasti takaisin.

Tässä kohtaa on hyvä muistuttaa myös siitä, että jos koulutuksen resurssipuolelle ja rahoitukseen tehdään lisäyksiä ja tarjonta sekä osallistumismahdollisuudet kasvavat, pitää koulutukseen haluavien myös päästä niihin.

2. Selvitystyön kohta 2: tuomareiden koulutuksen nykyisen rakenteen kokonaistarkastelu

Miten tuomioistuimien eri henkilöstöryhmiä koskevat henkilöstövalinnat tulisi järjestönne näkemyksen mukaisesti organisoida?

Kansliahenkilöstön osalta valinnat tapahtuvat parhaiten virastotasolla. Tässäkin kohtaa on hyvä tuoda esille pitkäaikainen vaatimuksemme virkanimikkeemme muuttamiseksi sihteeri -loppuisesta assistentiksi tai jo tällä hetkellä paremmin tehtäviemme vaativuutta kuvaavasti asiantuntijaksi. Sihteeri -nimike ei houkuttele miespuolisia hakijoita eikä

todellisuudessa kuvaa nykyisten tehtäviemme vaativuustasoa. Työyhteisön toimivuuden ja dynamiikan kannalta voisi olla hyvä myös välillä miettiä työyhteisön monimuotoisuutta eli esimerkiksi eri-ikäisten ja eri elämän vaiheissa olevien rekrytoimista nuorempien ohessa.

Käräjänotaarien ja asessorien hakemus- ja valintamenettelyn toimivuus ja tuloksellisuus

Onko lainsäädäntöuudistuksen myötä keskitetty käräjänotaareiden haku- ja valintamenettely ollut ratkaisuna parempi, kuin aiempi järjestelmä? Jos on, millä tavoin? Mikäli ei ole, miksi ei?

-

Tuomarikoulutuksen rakenteen arviointi:

Ovatko tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen suunnatut resurssit ja määrärahat riittävät? Mikäli ei, esittäkää tässä kehittämisnäkemyksenne.

-

Onko tuomioistuimien vuosittainen koulutustarjonta suunnattu tasapuolisesti eri henkilöstöryhmät huomioiden? Mikäli ei, miten tarjontaa tuli suunnata toisin?

Resurssien, niin talous- kuin henkilöstö, puuttuessa joudutaan luonnollisesti suorittamaan valintoja. Valintoja koulutustarjonnan, kohderyhmien ja esitysmuotojen välillä. Tässä tilanteessa kilpailevat läsnäolo ja intra keskenään. Helppo vaihtoehto koulutuksen järjestämiseksi kanslian osalta on eOppiva tai Moodle. Viimeksi mainitut ovat erinomaisia ensiesittely- ja kertauskurssi välineitä, mutta miten tässä opetusmuodossa voidaan varmistaa asioiden oikein ymmärrys tai miten järjestetään koulutusten aiheuttamiin kysymyksiin vastaaminen?

Yhtenäisyyden perustan luomiseksi olisi tärkeää varmistaa, että uudet, esim. 1–2 vuotta virastoissa olleet pääsisivät läsnäolokoulutuksiin koskien tuomioistuinlaitoksen perusasioita (asiaryhmäesittelyä, muistion/pöytäkirjan laadintaa, tiedon hakua, tietoturvaa etc.).

Vaihtoehtoisesti perehdyttäminen voidaan järjestää paikallisten ja yhtenäisen valmennuksen käyneiden virastokouluttajien avulla. Tämä kuitenkin edellyttää jälleen resurssointia virastotasolla, mutta oletettavasti maksaisi itsensä takaisin nopeasti.

Vastaako tuomioistuimien vuosittainen koulutustarjonta tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamistarpeisiin? Mikäli ei, miten tarjontaa tulisi kehittää?

Kuten edellisessä kohdassa on kirjoitettu, 1–2 vuotta virassa olleille järjestettävät ”peruspäivät” ovat kokemustemme mukaan parhaimmillaan tuoneet virastossa jo olleiden tietoisuuteen monia uusia asioita ja näkökulmia kursseilla käyneiden palautteessa.

Merkittävien lakimuutosten edellä on syytä tarkastella muutoksien vaikutus koko henkilöstön osalta, ei yksistään tuomareiden työn kannalta.

ICT -käyttäjäkoulutuksen merkitystä ei voi ohittaa ja etenkään nyt, kun sähköinen menettelyn pitäisi toteutua täysimittaisesti lähivuosien aikana. Istuntojen kuvaaminen ja muu tekniikan hoitaminen asianhallintaohjelmien käyttämisestä puhumattakaan edellyttää jatkuvaa tietojen päivittämistä. Yleisesti tiedossa on, että järjestelmien nykyisessä käyttämisessä on ilmeisiä haasteita ja ne eivät ole tunnetusti suinkaan sujuvoittaneet henkilöstön työntekoa väitteistä huolimatta.

Eräänä sitouttamista lisäävänä tekijänä voisi toimia kansliapuolellakin koulutuksellisen urapolun mahdollistuminen. Jo nyt yksittäisissä virastoissa suositaan säännöllistä kiertämistä tehtävistä toiseen osaamisen kehittämiseksi. Kun todellinen koulutuksellinen urapolku, karkeampikin, voitaisiin yhdistää virastojen kiertomenettelyyn, siinä yhdistyisi monta hyvää asiaa samalla. Virastojen kiertomenettelyn kehittäminen koulutuksellisen urapolun kanssa lienee vain teknikkaa tätä haluaville ja tässäkin suunnittelussa olisi varmasti laadittavissa yhteinen konsepti, mitä toteuttaa?

Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?

Oikeudenkäytön kehitystyöryhmän arviomuistiossa 18.8.2022 todetaan, *että tuomareiden ja muun lainkäyttöhenkilöstön, kuten myös heitä avustavan henkilöstön osaamisen kehittämiseen on satsattava tulevaisuudessa entistä enemmän*. Arviomuistiossa myös todetaan, että *osaava avustava henkilöstö taas on välttämätöntä tuomareiden tehokkaan työskentelyn kannalta.*

Isommat yksikkökoot mahdollistavat paremmin syvemmän asiaryhmäerikoistumisen myös kanslian osalta (esim. konkurssit ja yrityssaneerausasiat). Säännöllisesti pyörivät peruskurssit uusille työntekijöille sekä ajankohtaispäivät jo erikoisryhmissä työskenteleville mahdollistavat verkostoitumisen sekä ylläpitävät yhtenäisiä käytänteitä. Rohkenemme myös sanoa, että varsinkin erikoistuneimmissa asiaryhmissä tarve erityisten asiantuntijoiden antamalle koulutukselle on suuri -aivan kuten tuomareillakin.

Selvitystyön kohta 3: järjestönne näkemys tuomioistuinviraston vaikutuksesta tuomareiden koulutukseen

Onko Tuomioistuinviraston perustaminen vaikuttanut tuomioistuimien koulutustarjonnan laatuun ja määrään? Jos on, miten?

OHK ry:n näkemyksen mukaan kanslian koulutuspuolesta konkreettisesti vastaavat ovat pitkään tehneet parhaansa koulutuksen monipuolisuuden ja saavutettavuuden eteen. Koulutus on ollut myös pääosin laadukasta. On koettu, että yksikössä on ollut ns. tekemisen meininki. Jo strategisten tavoitteidenkin saavuttamiseksi onkin tärkeää, että yksikön yrittämisen into ja halu eivät turhaan kärsisi rahoituksen ja resurssien puutteesta.

Outi Ahonen
Puheenjohtaja

Oikeushallinnon Henkilökunta OHK ry

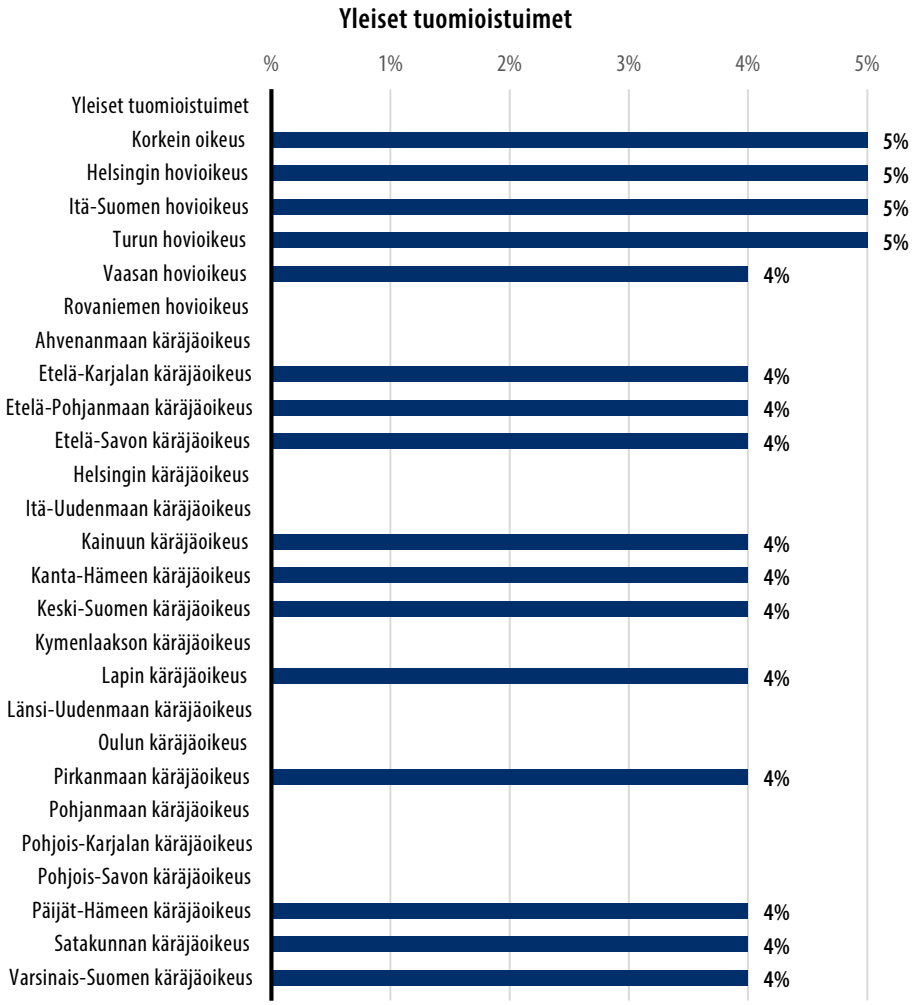
Liite 11. Kysely tuomioistuimien päälliköille

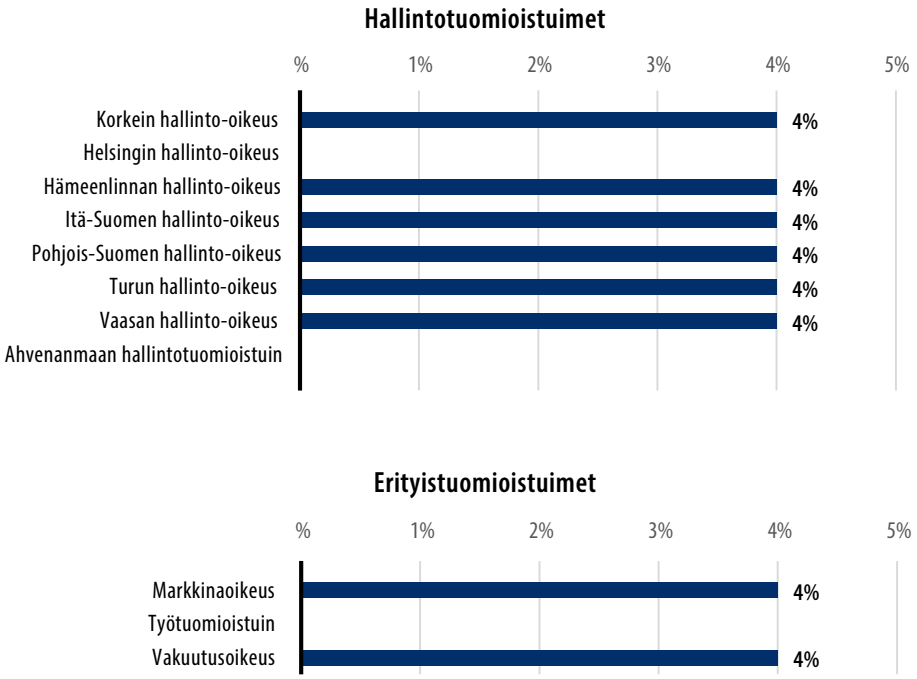
Perusraportti

Kysely tuomioistuimien johdolle (2023)

Vastaajien kokonaismäärä: 24

Tuomioistuin: tuomioistuimen nimi




Hallintotuomioistuimet
%
1%
2%
3%
4%
5%
Korkein hallinto-oikeus
Helsingin hallinto-oikeus
Hämeenlinnan hallinto-oikeus
Itä-Suomen hallinto-oikeus
Pohjois-Suomen hallinto-oikeus
Turun hallinto-oikeus
Vaasan hallinto-oikeus
Ahvenanmaan hallintotuomioistuin
4%
4%
4%
4%
4%
4%

Erityistuomioistuimet
%
1%
2%
3%
4%
5%
Markkinaoikeus
Työtuomioistuin
Vakuutusoikeus
4%
4%

Tuomioistuimen henkilöstömäärä

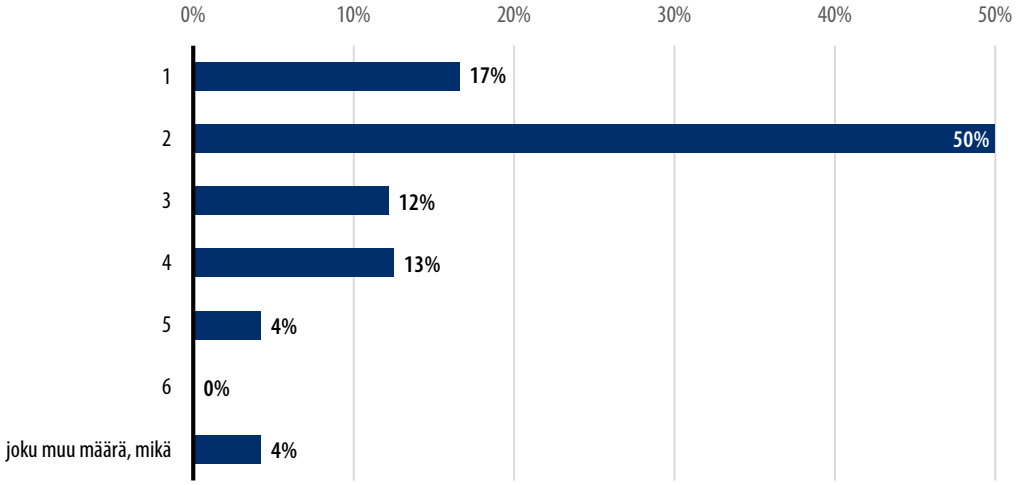
Vastaajien määrä: 24

Ilmoita henkilöstömäärä numeroina

59
170
71
40
50
60
105
102
190
81
165
86
109
60
23
120
45
74
75
50
64
75
45
65

Kuinka monta osastoa tuomioistuimessa on hallinnon lisäksi?

Vastaajien määrä: 24



Lisätekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
joku muu määrä, mikä	ei yhtään

Kuvaile lyhyesti tuomioistuimen osastorakennetta ja osastoilla käsiteltäviä asiaryhmiä. Voit kuvailla myös muita, tuomioistuimen osastorakenteen kannalta olennaisia seikkoja.

Vastaajien määrä: 24

Vastaukset

- * Hallintoasiat käsitellään ohuehkosti resurssoidussa hallintokansliassa

  * Lainkäyttöasiat käsitellään kahdella lainkäyttöosastolla, joilla asiajako perustuu puhtaasti melko tasavahvoihin matkakäräjäsuuntiin (Pori ja Jyväskylä) siitä syystä, että noin 40 % pääkäsittelyistä pidetään näillä paikkakunnilla. Pääkäsittelyasioiden valmistelu, istuminen ja ratkaisujen käsittely puolestaan syövät n. 70 % kaikista resursseista.

- Pääasialliset erityisalueet osastoittain:

1. Riita: Perhe- ja perintöoikeudelliset riita- ja hakemusasiat, yhtiöoikeudelliset asiat, kilpailuoikeudelliset ja sop. men. asiat, lasten huolto- ja tapaamisoikeus, isyys

2. Riita: Insolvenssiasiat K, HJ, HS, U, takaisinsaannit konkurssipesään, summaariset asiat E,S,W,SM

3. Rikos: Talousrikokset, palkkokeinoasiat , lähestymiskielto 1/2

4. Rikos: Huumausainerikokset, seksuaalirikokset, työturvallisuusrikokset, virkarikokset, lähestymiskielto 1/2, käräjänotaarien rikosasiat ja kirjallisten kanslia, sakon muunnot

- Hallinto-oikeuden lainkäyttöhenkilöstö ja lainkäyttösihteerit sekä asiaryhmät on jaettu kahdelle osastolle. Tavoitteena on ollut työmäärän mahdollisimman tasainen jakautuminen osastojen kesken. Käytännössä em. henkilöstö on jaettu kahteen yhtä suureen osaan. Myös pääasiaryhmät on pyritty jakamaan niin, että työmäärät olisivat tasaiset.

  Ykkösosastolla käsitellään sosiaali- ja terveydenhuoltoasiat, veroasiat ja erilaiset elinkeinoasiat.

  Kakkososastolla käsitellään maankäyttöä ja rakentamista koskevat asiat, ulkomaalaisasiat sekä kunnallis- ja itsehallintoasiat.

- Käräjäoikeudessa on hallintoyksikkö sekä lainkäyttöosasto. Hallintoyksikön johdossa on laamanni. Lainkäyttöosastoa johtaa osastonjohtaja apunaan apulaisosastonjohtaja. Haastemiehet muodostavat tiedoksiantoyksikön.

- Osastorakenne on työn alla. Tekeillä on kaksi lainkäyttöosastoa, joista toiseen keskitetään mm. käräjänotaarien käsittelemät asiat.

- Diaarikaavan mukaiset eri asiaryhmät jaettu eri osastoilla käsiteltäviksi

- Kaksi lainkäyttöosastoa. Osastojen välillä ei erikoistumista.

- Osastoista kaksi käsittelee ympäristö- ja vesiasioita ja kaksi muuta osastoa muita hallinto-oikeudelle kuuluvia asioita.

- Neljä ns. perusosastoa, joissa käsitellään riita- ja rikosasioita. Helsingin hovioikeudessa on lisäksi eräitä erityisjutturyhmiä, joita ei käsitellä muissa tuomioistuimissa mm. pitkäaikaisvankien vapauttamista koskevat asiat ja sotilasrikosasiat. Osastolla 5 käsitellään kaikista laajimmat riita- ja rikosasiat sekä kiireelliset vangittujen asiat. Lisäksi osastolla 5 on vastaanottoyksikkö, jossa käsitellään mm. suppeat rikosasiat ja kanteluasioita.

- Käräjäoikeus on jakautunut lainkäyttöä varten toisistaan erillisiin rikos- ja riitaosastoihin. Rikososastolla käsitellään myös pakkokeinoasiat. Riitaosastolla puolestaan laajat riiita-asiat, riitautuneet summaariset asiat, hakemusasiat ja insolvenssiasiat.

  Ensi vuoden alusta käräjäoikeus jakautuu kolmeen lainkäyttöosastoon, jolloin rikos-osasto käsittelee laajempia rikosasioita, vangittujen asioita ja nuorten asianomistajien asioita. Yhdistelmäosasto nopeat rikosasiat, kirjalliset rikosasiat, nuorten vastaajien rikosasiat, pakkokeinoasiat ja lähestymiskiellot sekä insolvenssiasiat ja muut hakemuasiat kuin avioerot ja lapsiasiat. Riitaosasto käsittelee laajat riita-asiat, riitautuneet summaariset asiat, avioeroasiat ja lapsiasiat.

- 1. osasto : siviili- ja hakemusasioita, insolvenssiasiat, summaariset asiat

  2. osasto : rikosasioita, riita- asioita, lapsiasioita

  3. osasto: rikos-, riita- ja pakkokeinoasioita, maaoikeus

  4. osasto : rikos- ja riita-asioita, lapsiasioita

- Neljä osastoa. Hallinto-osasto ja kolme lainkäyttöosastoa. Osastolla 1 mm. valtio-oikeus ja yleishallinto-, ulkomaalais-, terveydenhuolto- ja veroasioita. Osastolla 2 mm. sosiaalihuolto- ja itsehallintoasioita. Osastolla 3 mm. rakentamis-, ympäristö- ja ulkomaalaisasioita.

- Lainkäyttöasiat käsitellään kolmella osastolla. Osastolla 1 suurimman asiaryhmän muodostavat tapaturma- ja ammattitautiasiat, osastolla 2 eläkeasiat ja osastolla 3 työttömyysturva-asiat. Lisäksi osastoilla on muita asiaryhmiä, jotka on pyritty jakamaan siten, että osastot olisivat asiamääriltään suunnilleen saman suuruisia.

- Käräjäoikeudessa on kaksi lainkäyttöosastoa, jotka toimivat muuten identtisesti, mutta 1. osastolla käsitellään pakkokeinoasiat ja 2. osastolle on sijoitettu hakemusasioiden kanslia ja käräjänotaarien ryhmä.

- Käräjäoikeudessa on lainkäyttöosasto (tuomarit, notaarit ja avustavat käräjäsihteerit) ja hallinto-osasto (kaikki muu kuin ratkaisutoiminta: haastemiehet, virastomestari, kirjaaja, hallintosihteeri, laamanni).

- KHO:ssa on kolme jaostoa, joilla on kullakin ydinosaamis-/vastuualueensa. Ensimmäisen jaoston ydin ovat erilaiset ympäristöön liittyvät asiat laajassa merkityksessä sekä julkisuus- ja tietosuoja-asiat. Toiselle jaostolle kuuluvat kaikki verotukseen liittyvät asiat sekä hankinta- ja kilpailuasiat. Kolmannen jaoston toimialaa ovat sosiaali- ja terveys- sekä kunnallis- ja virkamiesasiat. Suurin asiaryhmä eli ulkomaalaisasiat jakautuvat kaikille kolmelle jaostolle. Samoin erilaisia pienempiä asiaryhmiä on eri jaostoilla.

- Virastossa on kaksi lainkäyttöosastoa. Viraston 1 osastolla käsitellään tuomareille jaettavat riitaiset hakemusasiat mukaan lukien lapsiin liittyvät hakemusasiat sekä erilliset elatusapua ja isyyttä koskevat asiat. Lisäksi jaetaan velkajärjestely- ja konkurssiasioita, yleisiä rikosasioita sekä erikoisrikosasioina nuorten jutut, ympäristö- ja eläinsuojelurikokset. Osastolla 2 käsitellään laajat riita-asiat, yleisen jaon rikosasiat sekä talous- ja seksuaalirikokset. Sovitteluasiat jaetaan sovittelukoulutuksen käyneille tuomareille, osa käsittelee vain riitasovittelua ja osa folloja. Kaikki hoitavat päivystävän tuomarin tehtäviä

- Kaksi osastoa, joilla kummallakin käsitellään ulkomaalaisasioita, mutta muilta osin osastot käsittelevät eri asioita.

- Korkein oikeus ei ole jakautunut osastoihin, vaan toimii yhtenä kokonaisuutena. Jäsenet eivät työskentele kiinteissä jaostoissa. Esittelijät sen sijaan jakautuvat rikos- ja riita-asioiden asiaryhmiin.

- Osastot 1 ja 2 ovat molemmat lainkäyttöosastoja, joissa molemmissa on 6 tuomaria (sis osaston johtajan), 2 käräjänotaaria, 9 käräjäsihteeriä (sis. osastovastaavan) sekä neljä haastemiestä. Osastolla 2. toimii lisäksi erikseen asiakaspalvelu- ja avioerotiimi, jossa työskentelee kolme käräjäsihteeriä.

  Osastot ovat ns sekarootelin osastoja, joissa kaikki tuomarit käsittelevät kaikkia käräjäoikeudessa vireillä olevia asioita. Ainoa erikoistuminen on, että pakkokeinot + kirjalliset rikosasiat sekä hakemusasiat käsitellään aina vuoden ajan kerrallaan vain toisella osastolla

- Hovioikeudessa on lainkäyttöosasto ja hallinto-osasto

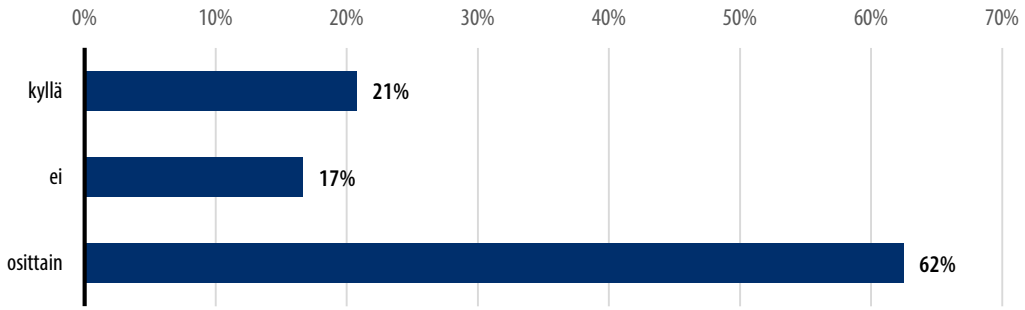
- Rikososasto käsittelee rikosasiat ja niiden lisäksi konkursseja, velkajärjestelyjä ja hakemusasioita. Riitaosasto laajat riita-asiat, summaariset, lapsiasiat. Kaikki käsittelevät pakkokeinoasiat.

- Markkinaoikeus ei siis lainkäyttöhenkilöstön osalta nykyisellään enää jakaudu osastoihin lainkaan.

- Päijät-Hämeen käräjäoikeudessa on tällä hetkellä yksi lainkäyttöosasto ja hallinto-osasto. Organisaatiota ollaan uudistamassa siten, että lainkäyttöosastoja on kaksi. Lisäksi on hallintoyksikkö.

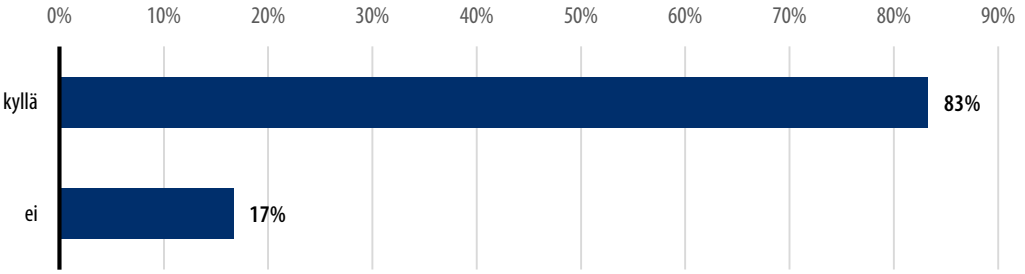
Ovatko tuomioistuimen tuomarit erikoistuneet käsittelemään tiettyjä juttutyyppejä tai tiettyjä asiaryhmiä?

Vastaajien määrä: 24



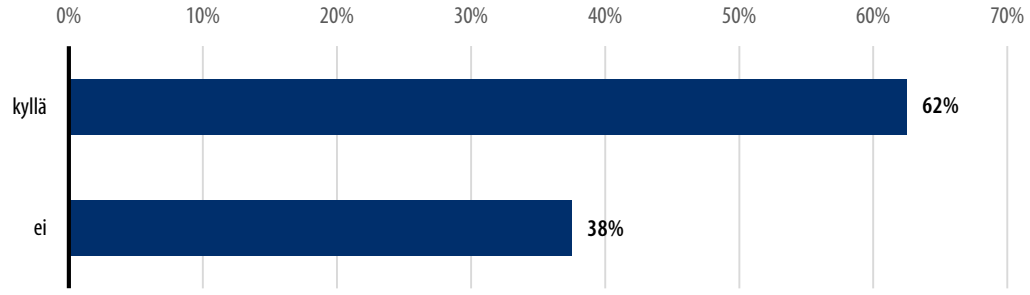
Tuomioistuimessa työskentelee tai on työskennellyt käräjänotaareita / kaksoisharjoitteluaan tekeviä

Vastaajien määrä: 24



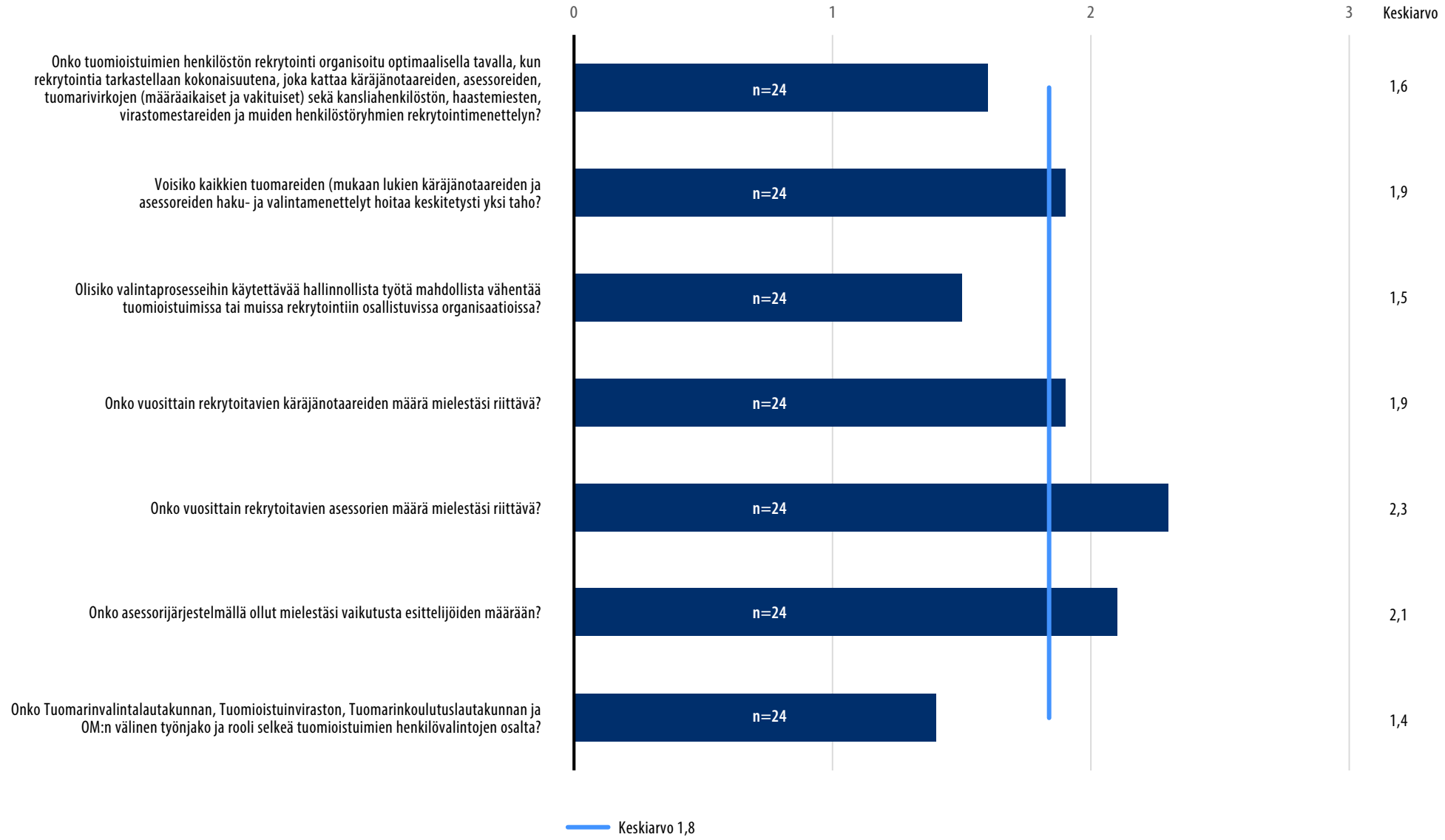
Tuomioistuimessa työskentelee tai on työskennellyt asessoreita

Vastaajien määrä: 24



Rekrytointien organisoiminen ja koulutuksellisten virkojen määrä

Vastaajien määrä: 24



Voisiko tuomioistuimien eri henkilöstöryhmiä koskevat henkilövalinnat organisoida toisella tavoin, kuin ne nyt on organisoitu? Jos voisi, miten asia tulisi hoitaa?

Vastaajien määrä: 18

Vastaukset

- Mielestäni ainakaan olennaiset rakenteelliset muutokset eivät ole tarpeellisia.
- Määräaikaisten laamannien vuoksi valtava vuosittainen määräaikaisten käräjätuomarien nimitysjoukko. Kallis ja byrokraattinen.

  Käräjänotaarien nimitykset takaisin tuomioistuimiin ja kevyempään prosessiin.

  Käräjäoikeuksissa oleva nimitysvalta toimii ja on rekrytoinnissa nopein.
- Tuomareiden nimitysprosessin ”mekaanista työtä” voisi tehdä enemmän keskitetysti TIV:ssa. Tiv voisi esim laatia nimitysmuistion pohjan eli kirjoittaa auki hakijoiden keskeisimmät ansiot. Nyt TIV laatii vain taulukkomuotoiset ansioyhteenvedot, mikä toki sekin on suuri apu.
- Käräjänotaarivalintojen keskitetty haku ei palvele käräjäoikeuden tarpeita. Keskitetysti valitut henkilöt eivät jää harjoittelupaikkakunnalle ja harvemmin myöskään tuomioistuinlaitoksen palvelukseen.
- On olemassa erilaisia vaihtoehtoja.
- Monitahoinen kysymys, johon ei tämän kyselyn puitteissa ole mahdollista paneutua.
- Mielestäni tuomarinkoulutuslautakunnan resursseja pitäisi lisätä siten, että se voisi huolehtia myös käjänotaarihakijoiden haastatteluista. Tällöin myös henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi olisi yhdenmukaista.

  Tuomarinvalintalautakunta on sinänsä hoitanut tehtävänsä hyvin, mutta senkin resursseja sekä jäsenmäärää voitaisiin lisätä siten, että se pystyisi hoitamaan perustehtävänsä nopeammin.

  Katson, että tuomioistuimilla tulisi säilyä valta haastatella ja antaa lausunto tuomioistuimessa avoinnan olevista tuomarin viroista. Sama koskee myös kansliahenkilöstön nimitysvaltaa.
- Nykyinen on toimiva.
- Organisointi varmaankin nykyisellään ihan ok. Sen sijaan ns. ketjutukset, joita tulee esim. päällikkötuomarin määräaikaisuuden vuoksi aiheuttavat paljon hallinnollista työtä sekä siinä tuomioistuimessa, jossa viransijaisuus täytetään sekä siinä, joka tekee nimityspäätöksen.

- Eri henkilöstöryhmien rekrytointi voisi tapahtua keskitetysti.
- Notaareiden ja määräaikaisten tuomareiden valinta yksin virastolla
- Tuomarin uran alkuvaiheen (käräjänotaari, esittelijä, asessori, ma. tuomari) toimivuutta tulisi selvittää. Samalla on kuitenkin tärkeää huolehtia tuomarin uran riittävästä avoimuudesta myös ulkoa tuleville hakijoille.
- Minusta käräjätuomarien, -sihteerien sekä haastemiesten ja muun henkilökunnan rekrytointi kuuluu virastoille.
- Määräaikaisten tuomareiden nimitystoimivallan jako käräjäoikeuksien/hovioikeuksien ja korkeimman oikeuden välillä ei ole optimaalinen. Pitkissä tuomarisijaisuuksissa (esim. päällikkötuomareiden perusvirkojen sijaisuudet) KKO joutuu tekemään lukuisia nimityspäätöksiä.
- Tuomioistuimen hallinnon työt ovat lisääntyneet hurjasti, tarvittaisiin lisää resurssia. Valintojen keskittäminen yhteen paikkaan ei ole kannatettavaa alla mainituista syistä.
- Tuomareiden määräaikaisten virkasuhteiden osalta laamannin nimitystoimivalta voisi olla jonkin verran nykyistä laajempi.

Mikäli tuomioistuimien henkilövalintoja koskevat hakumenettelyt keskittäisiin yhdelle taholle, mitä hyötyjä tai haittoja hakumenettelyiden keskittämisestä voisi seurata?

Vastaajien määrä: 21

Vastaukset

- Etenkin maakunnassa osaavien ja motivoituneiden henkilöiden tarjonta on vaihtelevaa. Keskitetyissä valinnoissa joudutaan käytännössä turvautumana hyvin muodollisiin ja kaavamaisiin valintaperusteisiin ja -menettelyihin. Käräjänotaarivalinnoista on jo tässä vaiheessa syytä todeta, että niiden keskittämisen myötä tuntuman virastojen arkeen ja tarpeisiin on heikentynyt huomattavasti.
- Todennäköisesti ei mitään hyötyjä. Nimitysvalta ja tulosvastuu eriytyisivät. Paikallinen joustavuus häviäisi.
- Henkilökunnan merkittävä vaihtuvuus ja määräaikaisuuksien runsas lukumäärä edellyttävät nopeita virastokohtaisia päätöksiä. Keskitetty malli ja sen kankeus ei varmuudella palvelisi tuomioistuinten tarpeita.

- Tulosvastuullisten päälliköiden mahdollisuudet vaikuttaa henkilöstön valitsemiseen heikkenisivät. Päälliköillä on parhaat edellytykset arvioida sitä, minkälaista henkilöstöä virastossa kulloinkin tarvitaan.

- Menisi ihan mahdottomaksi, koska elin, joka hoitaisi rekryt keskitetysti, ei tunne ihmisiä eikä paikallisia tarpeita. Tosiasiallinen valmistelutyö itse tuomioistuimissa ei ainakaan vähentyisi, kun asiat jouduttaisiin selittämään rekryelimelle, ja päälle tulisi vielä tämän työ. Joustavuus katoaisi, jos lyhyetkin sijaisuudet yms. hoidettaisiin keskitetysti.

- Määräaikaisia tehtäviä tulee auki ja niitä pitää täyttää erittäin nopeasti, käytännössä muutamassa päivässä. Tehtävien täyttäminen ei onnistu keskitetysti.

- Käräjänotaarien osalta toteutettu uudistus ei puolla sitä, että henkilövalinnat keskitettäisiin yhdelle taholle. Olisi tarkoituksenmukaista, että se taho, joka henkilöä etsii, myös valitsee hänet.

- Hyötynä varmaan olisi virkavalintoihin kokonaisuudessaan kuluvan hallinnollisen työn vähentyminen. Näen kuitenkin tärkeänä, että itsenäisillä tuomioistuimilla tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa tuomareiden osalta omiin virkavalintoihinsa. Kansliahenkilöstön osalta myös päätäntävalta tulisi säilyä tuomioistuimilla, jolloin tuomioistuimen lausunnolla tulisi olla määräävä merkitys, minkä muodostaminen on mahdotonta ilman varteenotettavien hakijoiden haastattelua. Haastattelussa saa useimmissa tapauksissa hyvän käsityksen siitä, soveltuuko kyseinen henkilö po. tuomioisstuimessa tapahtuvaan työskentelyyn. Käräjäoikeudet eroavat tässä suhteessa varsin paljon toisistaan.

- En näe hakumenettelyn keskittämisessä etuja, pikemminkin
  - aivan liian kankeaa, koska ainakin isommissa tuomioistuimissa rekrytointiprosessit ovat koko ajan käynnissä ja tehtäviin tulisi saada määräaikainen hoitaja tai sijainen mahdollisimman nopeasti
  - hakijoiden kannalta menettely voisi olla varsin epäselvä
  - hakijoiden suuri määrä todennäköisesti ruuhkauttaisi käsittelevän tahon
  - virkojen täyttämiseen liittyvien haastatteluiden suorittaminen yhden tahon toimesta käytännössä mahdotonta
  - hakemusten käsittely viivästyisi
  - virkaan tai tehtävään liittyvien erityispiirteiden huomioiminen ehkä ongelmallista

- Tuomareiden riippumattomuus edellyttää tuomarinvalintalautakuntaa. Tuomioistuimen lausunto on kuitenkin merkityksellinen ja tarpeellinen.
- Tuomioistuinten oma työ voisi vähentyä keskittämisen myötä, mutta samalla kävisi todennäköisesti niin, että rekrytointeihin kuluisi aikaa aiempaa enemmän (etenkin, jos se taho, jolle tehtävät keskitettäisiin ei olisi resurssoitu riittävällä tavalla). Myös ns. paikallistietämys (eli se tieto, joka siinä tuomioistuimessa on, johon ollaan nimittämässä) vähenisi.
- Hakumenettelyjen keskittäminen toisi yhtenäisyyttä hakuprosesseihin ja vaatimustasoon.
- Paikallisten olosuhteiden tuntemus ja vaatimukset ei välttämättä välittyisi valintaprosessiin riittävästi. Keskittäminen vähentäisi hallinnollista työtä yksittäisissä virastoissa.
- Ainakin KHO:n näkökulmasta on tärkeää kyetä määrittelemään kunkin hakumenettelyn optimaalinen ajoitus ja eteneminen tuomioistuimen tarpeista käsin.
- En kannata otsikossa mainittua esitystä. Virastoilla pitää olla mahdollisuus vaikutta oman virastonsa henkilökunnan valintaan.
- Hyötynä voisi mahdollisesti olla, että keskitetyt prosessit saattaisivat olla tehokkaampia. Voitaisiin yhdenmukaistaa eri vaiheiden menettelyjä.
- Tuomarien rekrytoimisen hajautettu rakenne on tärkeää säilyttää, koska se turvaa oikeusvaltion resilienssiä. Itsenäisestä tuomarinvalintalautakunnasta ja tuomioistuinten keskeisestä roolista tuomarien rekrytoinnissa ei voida luopua. Nimitysten teknistä valmisteluvaihetta voidaan toki kehittää.
- Mikäli hakumenettely keskitetään yhdelle taholle, rekrytoinnista muodostuu helposti massatyötä.
- Tuomioistuimilla täytyy säilyä mahdollisuus haastatella tuomarinvirkojenhakijat itse, antaa lausuntoja heistä ja tätä kautta säilyttää mahdollisuus vaikuttaa valintaan. Se on hyvä, että ansiovertailut laaditaan Tivissä. Laatimisajassa ja tarkkuudessa olisi parantamisen varaa.

  Käräjänotaarien valintatavan muutosten myötä on saatu aiempaa heikommin tehtävistä suoriutuvia notaareja. Sen kokemuksen pohjalta en kannata muidenkin valintojen keskittämistä.

- Hyötynä kenties jonkinasteinen suurempi ”tasalaatuisuus”. Samalla (suurempana) haittana menettelyn ”kaavamaistuminen”.

- Mikäli hakumenettely keskitetään yhdelle taholle, vastaava työmäärä jää tuomioistuimelta pois.

  Käräjäoikeuden roolia oman henkilökunnan rekrytoinnissa puoltaa se, että käräjäoikeus on parhaiten selvillä tarpeesta, millaista henkilöä haetaan. Käräjäoikeus usein tuntee hakijat ja osaa arvioida heidän ansioitaan aikaisempien kokemusten perusteella. Käräjäoikeudelle on tärkeää saada myötävaikuttaa siihen, ketkä käräjäoikeudessa työskentelevät.

Millaisia kehittämistarpeita (esim. hallinnollisesti kuormittavia tekijöitä) tuomioistuimien eri henkilöstöryhmiä koskeviin henkilövalintaprosesseihin liittyy? Mikäli tilanne on mielestäsi hyvä, kommentoi esim. ”asia on riittävän hyvin hoidettu”

Vastaajien määrä: 23

Vastaukset

- Yhdeksän vuoden toimikauteni aikana 14/23 HON on nimitetty vakinaiseen virkaan ja 7 virassa olevaa on nimitetty korkeampaan palkkaluokkaan, asessoreita on nimitetty muistaakseni 7/3, uusia esittelijöitä olen rekrytoinut talon ulkopuolelta 47 ja esittelijöiden virkanimityksiä on ihan laskematon määrä sekä kansliahenkilökuntaa olen rekrytoinut (pl. harjoittelijat) arvioni mukaan ainakin 12/20 henkilöä, minkä lisäksi kansliapäällikkönä on toiminut 5 henkilöä. Aika olennainen asia on se, että tehtäviin tullaan de facto määräaikaisuuksien kautta, mikä tekee rekrytoinnista haastavaa. Olen jäävi esittämään arviota, mutta ehkä ”asia on riittävän hyvin hoidettu”.

- Määräaikaisten laamannien sijaisketjujen pyörittäminen KKO:n kautta byrokratisoin ja kuormittaa monia tahoja.

  Käräjänotaarien valintamenettely kuormittaa ja se hidastaa oleellisesti kokonaisprosessia ilman nimitysvaltaa.

  Hakijoiden epävarmuuden tila on pitkittynyt.

- Itse prosessit ovat riittävän hyvän kunnossa, ongelmana vain on jatkuva rekrytointi. Päällikkötuomareiden 7 vuoden määräaikaiset pestit aiheuttavat ”7 vuoden hännän” eli avaavat sijaisuusketjun, joka on hallinnon näkökulmasta mieletön: juuri, kun saat jonkun nimitetyksi 7 vuoden määräajaksi T13-tuomarin virkasuhteeseen, tämä joku saa T13-viran ja rumba alkaa alusta. Työläyttä lisää se, että tämä ”häntä” valuu alaspäin myös T11-tuomareihin...

- Esimerkiksi tuomareiden valintaprosessi on edelleen hidas. Samanaikaisesti tulisi olla mahdollista laittaa auki samalla haulla useampi virka niissä tilanteissa, jossa ylemmän palkkaluokan virka mahdollisesti täytetään sisäisesti. Lisäksi tulisi olla mahdollisuus nimittää varahenkilö (haussa toiseksi tullut), jos virkaan valittu ei ota virkaa vastaan (eli irtisanoo itsensä valinnan jälkeen; näinkin on valitettavasti käynyt).

- Hovioikeuksien osallistuminen käräjätuomareiden nimitysasioihin on tarpeetonta.

- Erityisesti käräjänotaari ja asessorivalinnat tulevat nykyisin kovin myöhään. Se voi osaltaan johtaa aloituspaikkojen peruuttamiseen, ainakin käräjänotaarien osalta. Muutoin asia on riittävän hyvin hoidettu.

- Asia on riittävän hyvin hoidettu.

- Kansliahenkilökunnan suuri vaihtuvuus on myös hallinnollisesti kuormittavaa.

- Halllinnollista kuormitusta aiheuttaa lähinnä resursssien vähyys. Keski-Suomessa vain laamanni ja hallintosihteeri, joilla on paljon muitakin tehtäviä kuin rekrytointi. Henkilöstön vaihtuvuus on nykyään suurta varsinkin kansliahenkilöstön puolella.

- Tällä hetkellä tuomareiden rekrytointiprosessi on selkeä, asian luonteesta johtuen siihen liittyy kokonaisuutena arvioiden kuitenkin liikaa viivettä. Viive aiheutuu pääasiassa virantäytön edellyttämistä lausunnoista ja kuulemisista, joista tuskin voidaan luopua jatkossakaan.

  Kansliahenkilökunnan ja haastemiesten rekrytointi on viraston omassa toimivallassa ja toimii vakiintuneen mallin mukaan ja hyvin.

  Käräjänotaarien valintamenettely on vuosien mittaan vakiintunut ja yhteistoiminta tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa on ongelmatonta.

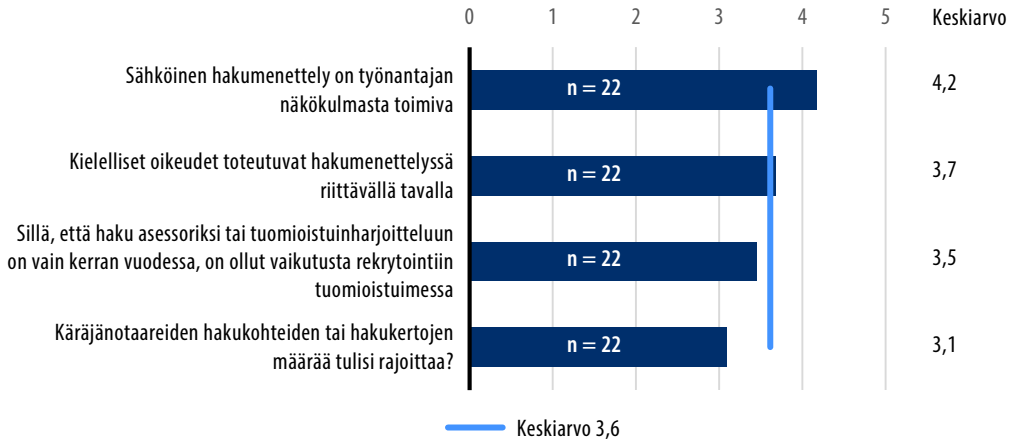
- Asia on riittävän hyvin hoidettu.

- Päällikkötuomarin määräaikaisuudesta johtuvat ketjutukset aiheuttavat paljon hallinnollista työtä. Kansliahenkilökunnan osalta haasteena on se, että hakijoiden joukossa on hyvin vähän potentiaalisia hakijoita ja hyvin paljon sellaisia hakijoita, jotka hakevat kun TE-toimisto sanoo, että pitää hakea. Samoin sellaisten viransijaisuuksien julkiseen hakuun laittaminen, joissa on ns. tehtävää hoitava henkilö (esim. viran haltija on vuoden virkavapaalla ja siihen nimitetään julkisen haun kautta viransijainen ja vuoden virkavapauden jälkeen viran haltija hakee jatkoa virkavapaudelle, jolloin yksinkertaisinta olisi nimittää viransijainen myös jatkovirkavapauden ajaksi ilman julkista hakumenettelyä).

- Henkilövalintoihin liittyvät haastattelut tapahtuvat eri yksiköissä eritavoin. Yhtenäisillä haastattelukysymyksillä voitaisiin saada aikaan hakumenettelyyn tasapuolinen kohtelu ja tietty ryhdikkyys prosesseihin.
- Vaihtuvuudesta johtuen valintaprosesseihin menee virastoissa paljon resurssia. Käräjänotaarien valintakriteerit eivät ole onnistuneet tai ainakaan onnistuneesti painotettu eikä menettelykään oikein vastaa tarpeita.
- Toki ansioyhdistelmien laatiminen vaatii runsaasti hallinnollista työtä
- Ei huomioitavaa sinänsä. Se että Tiv tekee ansioyhteenvedot tuomareiden osalta ei ole osoittautunut toimivaksi menettelyksi - voitaisiin palauttaa hovioikeuden tehtäväksi
- Asia on riittävän hyvin hoidettu.
- Korkeimman oikeuden oma rekrytointiprosessi toimii nykyisellään erittäin hyvin. Osallistuminen muiden tuomioistuinten rekrytointeihin toimii myös hyvin.
- Asia on riittävän hyvin hoidettu.
- Ei erityisiä huomioita
- Eniten kuormittaa se, että valintoja tulee tehtäväksi usein ja samoja määräaikaisia lyhyitäkin pätkiä joudutaan täyttämään lyhyin väliajoin uudestaan. Määräaikaiset päällikkövirat ovat lisänneet tätä entisestään. Korkeimmalle oikeudelle esityksiä tulee tehtäväksi toistuvasti, kun aiemmin nimitetty henkilö saa pidemmän pestin ja taas uudestaan joudutaan täyttämään samat määräaikaiset virat.
- Asia suurin piirtein riittävän tyydyttävällä tasolla.
- Asia on riittävän hyvin hoidettu.

Vastaa väittämiin asteikon 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti

Vastaajien määrä: 22



Oletko havainnut käräjänotaareiden haku- ja valintamenettelyyn liittyviä kehittämiskohteita? Jos olet, mitä (perustele vastauksesi)?

Vastaajien määrä: 17

- Vastaukset
- Auskultoinnin suorittaneissa on selvästi aikaisempaa vähemmän tuomioistuinurasta kiinnostuneita kuin aikaisemmin, mikä näkyy motivaatiossa ja kaventuneena rekrytointipohjana. Auskultanteilla ei ole enää niin suurta kiinnostusta jäädä maakuntiin kuin aikaisemmin, kun yksi valintaan ainakin tasaveroisissa hakutilanteissa vaikuttanut asia oli kiinnostus alueesta. On vaikuttanut tuomioistuinten ohella asianajoon, oikeusapuun ja syyttäjiin.
- Hakuprosessi on hakijoiden kannalta aivan liian pitkä. Hakijoiden tulisi lähes saman tien saada haastattelun jälkeen tietää, pääsikö hän auskultoimaan. Hakijoiden oikeusturva voi menettelyn keston vuoksi vaarantua. Nuoren juristin on vaikea hakiessaan sitoutua johonkin, joka toteutuu vasta pahimmillaan parin vuoden päästä.
- Hakumenettely painottuu edelleenkin tarpeettoman paljon opiskelumenestykseen. Jotenkin olisi voitava myös mahdollistaa menettely siten, että harjoittelija voisi harjoittelun jälkeen sitoutua jatkamaan harjoittelupaikkakunnalla.

- Harjoittelupaikkashoppailuun olisi syytä puuttua.
- Valinnassa painottuu liiaksi opintomenestys. Tulisi painottaa enemmän henkilökohtaisia ominaisuuksia ja työkokemusta ja motivaatiota. Valinnat menevät loppuvuoteen, mikä osaltaan aiheuttaa peruutuksia. Muutoinkin on havaittavissa harjoittelupaikka-shoppailua.
- Hakuprosessi kestää liian kauan ja ihmisten elämäntilanteet ehtivät muuttua.
- Kuten edellä eli mielestäni nykyinen menettely on hyvin byrokraattinen (taulukkolistauksineen) varsinkin tilanteessa, jossa tulee peruutus. Haastatteluvastuun tulisi olla nimittävällä elimellä. Nykyinen menettely on myös johtanut siihen, että auskultoivat juristit tulevat muualta, eivätkä jää paikkakunnalle harjoittamaan ammattia kuten ennen. Tämä näkyy erityisesti maaseutumaisilla käräjäoikeuspaikkakunnilla vaikuttaen pitkällä tähtäimellä kansalaisten mahdollisuuteen saada oikeudellisia palveluita.
- Tuomioistuinharjoitteluun hakevia voisi selkeämmin ohjeistaa tavallisen ja jaetun tuomioistuinharjoittelun eroista. Joillakin hakukierroksilla lähes kaikki hakijat hakevat jaettuun harjoitteluun, loppukeskusteluissa tulee kuitenkin toistuvasti ilmi, että auskultantti olisi mielellään suorittanut koko harjoittelun käräjäoikeudessa, jotta olisi voinut paremmin perehtyä eri lainkäyttöasioihin ja erityisesti saada enemmän kokemusta istuntosalityöskentelystä.
- Tuomioistuimessa ei ole käräjänotaareita.
- En ole havainnut kehittämiskohteita.
- Valintamenettelyn läpi tulee liikaa notaareja, jotka eivät ole kelpoisia käytännön työhön. Valintakriteerit eivät ole onnistuneesti painotettu. Hakijat peruuttavat paljon tuloaan ja taktikoivat tässä järjestelmässä, mistä aiheutuu turhaa työtä valintamenettelystä vastaaville.
- Keskitetty ratkaisu ei ole niin hyvin toimiva kuin vanha
- Keskeisin ongelma on, että pääkaupunkiseudulta tulevat täyttävät muualla maassa olevat harjoittelupaikat. Harjoittelun jälkeen he palaavat takaisin pääkaupunkiseudulle. Tämä on jo nyt johtanut siihen, että muualla maassa on vaikeuksia saada rekrytoitua tuomioistuimiin tuomareiksi ja esittelijöiksi väkeä.
- Haun keskittäminen vain kerran vuodessa tapahtuvaksi johtaa keskeyttämiseen ja muutoksiin, nuorten suunnitelmat muuttuvat ja siitä aiheutuu lisätyötä kaikille. Haku voisi olla vaikka kaksi kertaa vuodessa.

- Nimitykset tulevat myöhään, joulukuussa.
- Yhtenäistetyn valinnan jälkeen notaarien taso on laskenut, emmekä pysty siihen enää juuri vaikuttamaan.
- Välillä ilmenee sitä, että notaarit peruvat saamiaan paikkoja, koska haluavat yrittää myöhemmin uudestaan. Tästä aiheutuu turhaa työtä kaikille. Hakukohteiden ja hakukertojen määrän rajaaminen voisi poistaa tätä ongelmaa.
- Haastattelusta annettavan pisteytyksen skaalaa voisi laajentaa. Tällöin saataisiin enemmän eroja todella hyvien hakijoiden ja hyvien hakijoiden välille.

Oletko havainnut asessoreiden haku- ja valintamenettelyyn liittyviä kehittämiskohteita? Jos olet, mitä (perustele vastauksesi)?

Vastaajien määrä: 18

Vastaukset

- Palkkaus ei houkuttele työmarkkinoilla jo jonkin aikaa olleita perheellisiä/asuntovelallisia. Nuoret punnitsevat sitä, onko kannattavampaa mennä ma. kätiksi vai käydä läpi tuomarikoulutus. Kolmannen vuoden suorittaminen muualla ja asessorikauden jälkeinen uranäkymä tulisi olla selkeämpi. Varsinaiseen menettelyyn en ole havainnut liittyvän erityisiä ongelmia. Toki pitkä kaari hakemuksesta nimitykseen on jäykempi kuin muu rekry.
- Tänä vuonna Hämeenlinnan hallinto-oikeudella oli vain sellaisia kelpoisuusehdot täyttäviä asessorihakijoita, jotka olivat nimenneet hML hao:n toissijaiseksi hakukohteekseen. Näitä toissijaisia hakukohteita saattoi myös olla useita muitakin kuin hao. Hallinto-oikeuden nimitysesityksen kannalta tilanne oli ongelmallinen, kun ei ollut tietoa siitä, tulisivatko hakijat valituiksi ensisijaisiin hakukohteisiinsa. Hallinto-oikeuden oli pakko laittaa kaikki hakijansa järjestykseen ja perustella kaikkien osalta etusijajärjestykset, koska esitystä tehtäessä ei ollut tietoa, kuka hakijoista ”jäisi” hao:lle vai jäisikö kukaan. Tätä ongelmaa ei toisn voitane välttää hakuprosessia kehittämällä.
- Hakuprosessi on monivaiheinen ja siten hirvittävän pitkä. Lyhentäminen olisi eduksi sekä hakijoille (varsinkin ulkopuolisten vaikea sitoutua tuomioistuinlaitokseen tulemiseen pitkän ajan päästä, kun paikan saaminen on epävarmaa ja elämäntilanteet ehtivät muuttua) kuin myös tuomioistuimille

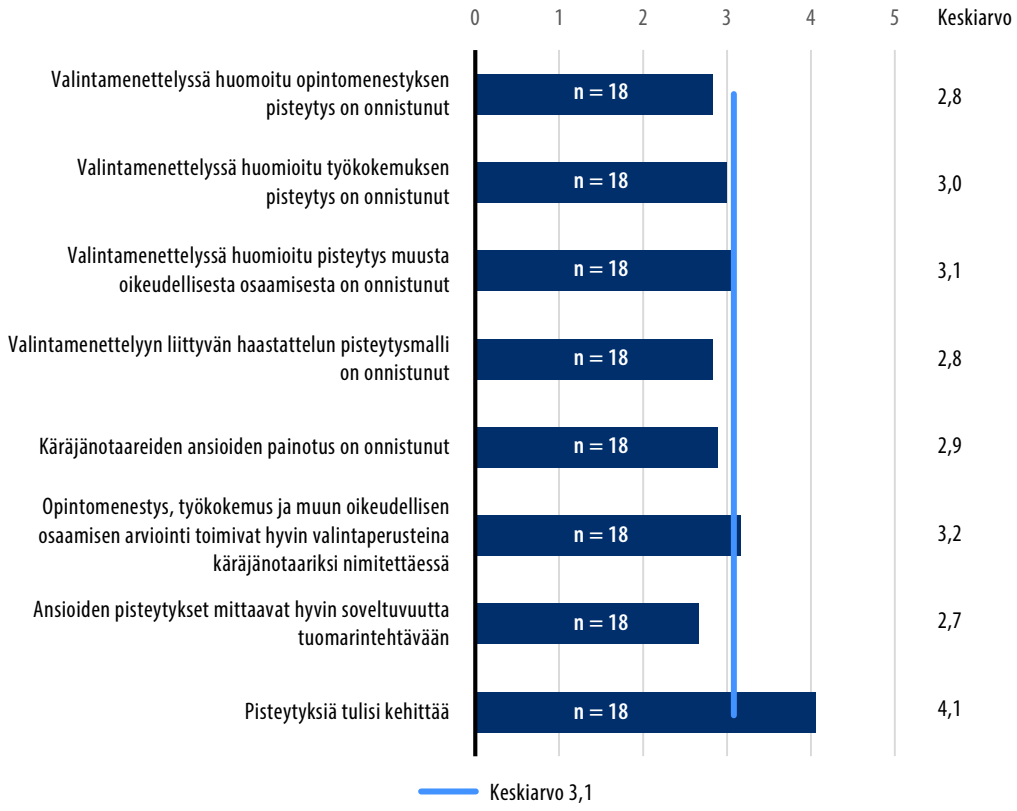
- Ks. edellinen vastaus.
- Asessoreiden määrä on aivan liian pieni tarpeeseen nähden. Varat asessoreihin on otettu hovioikeuden esittelijöistä, mikä osaltaan vähentää potentiaalisia hakijoita käräjätuomareiden sijaisuuksiin, joihin käytännössä palkataan hovioikeuden esittelijöiden ja asessoreiden sijasta juuri ausultoinnin lopettaneita kärräjänotaareita.
- Esivalintapisteissä työkokemuksen ja nimenomaan tuomioistuimessa työskentelyn kannalta hyödylliseksi luettavan työkokemuksen painoarvoa tulisi lisätä. Asessori nimitetään virkaansa kolmeksi vuodeksi ja tilanne, jossa tulisi nimittää täysin tuomioistuinlaitoksen ulkopuolinen henkilö tehtävään kolmeksi vuodeksi on haasteellista, koska mikäli ko. henkilö ei olekaan sopiva tuomioistuintyöskentelyyn, on kolme vuotta pitkä aika.
- En osaa vastata.
- KHO:lle hallintotuomioistuimista tehtävissä asessoreiden nimitysesityksissä esiintyy eroja sen suhteen, miten aiempaa kokemusta kyseisen tuomioistuimen työstä painotetaan valintakriteerinä. Asessorinviran luonne koulutusvirkana voisi olla perusteltua ottaa huomioon viran lakisääteisissä nimitysperusteissa sen edistämiseksi, että nimitysmenettely toimisi tuomioistuinuraa avaavana eli jotta aiempi kokemus tuomioistuimen työstä saa suhteessa vähemmän painoarvoa kuin muissa nimityksissä tuomarinvirkaan.
- Emme osallistu ko menettelyyn
- ks. kohta 13
- Ei ole kokemusta asiasta.

Miten arvioisit tuomioistuinharjoittelun hakumenettelyyn liittyviä valintakriteereitä?

Lisätietoa valintakriteereistä löydä Tuomarinkoulutuslautakunnan sivuilta: https://oikeus.fi/tuomioistuimet/fi/index/tuomioistuinlaitos/lautakunnat/tuomarinkoulutuslautakunta/tuomioistuinharjoittelu/uudetvalintakriteerit_1.html

Vastaa väittämiin asteikon 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti

Vastaajien määrä: 18



Mikäli tuomioistuinharjoitteluun liittyvää valintaprosessia ja/tai pisteytysmallia tulisi kehittää, miten se tulisi tehdä / mitä tulisi muuttaa?

Vastaajien määrä: 15

Vastaukset

- Viittaan vastaukseen aikaisemmassa kohdassa motivaatiosta auskultoidessa ja sen jälkeen hakeutua tuomioistuinlaitokseen ja maakuntaan pk-seudun sijasta. Meillä ei ole ollut auskultanttia kuin vuonna 2014, joten tuntumani itse valintamenettelyyn on ohut, mutta tulos on nähtävissä.
- Valintaprosessin voisi palauttaa käräjäoikeuksille.
- En osaa tähän hetsiltään antaa ratkaisua, mutta totean, että opintomenestys ja työkokemus (sen paremmin määrä kuin edes laatu) eivät takaa henkilön menestymistä käräjänotaarin tehtävässä.
- Opintomenestyksen painotusta tulee vähentää. Ei sillä tosiasiassa ole mitään korrelaatiota tulevien tuomareiden osaamisen näkökulmasta.
- Haastattelun painoarvoa tulisi lisätä ja opintomenestyksen painoarvoa vähentää.
- Opintojen painotusta tulisi vähentää. Henkilökohtaisten ominaisuuksien, motivaation ja työkokemuksen painoarvoa tulisi lisätä.
- Rekrytoivan tuomioistuimen käsityksen painoarvon tukisi olla nykyistä suurempi.
- Pääpaino ei tulisi olla ylivertaisella opintomenestyksellä, mikä nyt käytännössä ehkäisee auskultoimaan pääsemisen heti tutkinnon suorittamisen jälkeen. Auskultanttien keski-ikä on yli 30 vuotta, jolloin heille on kertynyt sen verran työkokemusta, että he pääsevät auskultoimaan. Tuossa vaiheessa moni palaa auskultoinnin jälkeen entiseen työpaikkaan eikä jää hyödyttämään tuomioistuinlaitosta, mikä onnistui aiemmin, kun auskultantti ei ollut ehtinyt luoda työuraa muualla.
- Ongelma, jota ei todennäköisesti saada millään laskutavalla korjattua on, että erinomaiset opintopisteet ja menestyminen tuomioistuinharjoittelussa eivät välttämättä korreloi keskenään. Haastattelun painoarvon korottaminen on ollut tarpeellinen muutos, koska haastattelussa voi tulla - ja käytännössä on tullutkin - esille, että hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet eivät sovellu tuomioistuintuomarin työhön.

- Haastattelujen pisteytyksessä tulisi tuomarin tehtävään täysin sopimaton pisteyttää 0 pisteellä. Näin ei ilmeisesti tällä hetkellä tehdä.
- Ainakin opintomenestyksen painoa tulisi vähentää ja haastattelujen ja työkokemuksen painoa lisätä.
- Katso edelliset vastaukset
- Haastattelujen painoarvoa tulisi korottaa.
- Opintomenestyksen pisteytystä tulisi vähentää ja työkokemuksen lisätä.

  Kaiken työkokemuksen ei tulisi olla samanarvoista. Tuomioistuin-, syyttäjä- ja asianajokokemus valmentaa paremmin, kuin joku muu juristikoulutus.

  Haastattelun pisteytysasteikossa voisi olla mukana myös puolikkaat numerot.
- Haastattelusta annettavan pisteytyksen haarukkaa voisi hieman laajentaa. Nykyisin pieniä pisteitä annetaan harvoin ja hakijoiden keskinäiset piste-erot haastattelusta jäävät pieniksi.

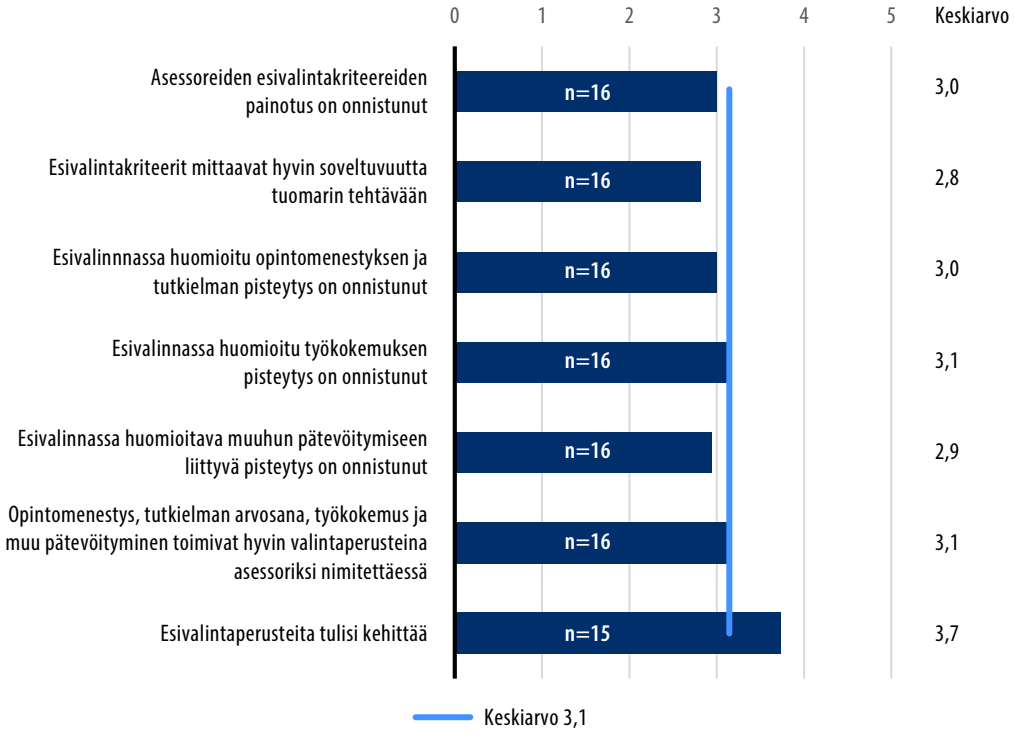
Asessorihakijoiden esivalintaperusteet

Miten arvioisit asessoreiden ansioiden pisteytystä?

Lisätietoa esivalintakriteereistä: https://oikeus.fi/tuomioistuimet/fi/index/tuomioistuinlaitos/lautakunnat/tuomarinkoulutuslautakunta/asessorinviranhaku/esivalintaperusteet.html#

Vastaa väittämiin asteikon 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti.

Vastaajien määrä: 16



Mikäli asessoreiden esivalintakriteereitä tulisi kehittää, miten se tulisi tehdä / mitä tulisi muuttaa?

Vastaajien määrä: 13

Vastaukset

- Esivalintapisteytys on liian kaavamainen. Kun valitsemme esittelijöitä, kiinnitämme huomiota opintomenestykseen, mutta painotamme enemmän yleisen tuomioistuimen toiminnan kannalta keskeisiä oikeudenaloja ja pyydämme myös gradun kirjallisen arvioinnin. Työkokemuksessa painotamme auskultointipaikan arviointia ja sopivissa määrin muuta työkokemusta. Oma kokemukseni on se, että uudesta esittelijästä saatu ns. 6 kk arvio ja myöhemmät yleensä virkanimitysten yhteydessä hankitut jäsenten arviot ja esittelijöiden oma-arviot osoittavat, että kokonaisarvio eri lähteistä saaduilla tiedoilla on paremmin ennustavaa kuin kaavamainen pisteytys. Myös haastattelussa tulee usein esiin asioita, joihin törmää myöhemmin palautteissa.

- Vastaavasti kuten edellä käräjänotaareiden kohdalla:

  En osaa tähän hetsiltään antaa ratkaisua, mutta totean, että opintomenestys ja työkokemus (sen paremmin määrä kuin edes sen laatu) eivät takaa henkilön menestymistä asessorin tehtävässä.

  Meillä on useamman kerran ollut tilanne, jossa korkeimmat esivalintapisteet saanut on esim. haastattelun perusteella osoittautunut selvästi heikommaksi kuin muut hakijat.

  Lisäksi asessoreiden valintakoe herätti keväällä 2023 meillä suurta huomiota: kokeessa reputti meidän talon kaksi omaa hakijaa, jotka ovat käytännössä osoittautuneet varsin kyvykkäiksi hoitamaan hao-tuomarin määräaikaista virkasuhdetta - ja ovat itse asiassa tulleet kokeen jälkeen nimitetyiksi tuomarin virkaan! Herää kysymys, miten tämä sopii siihen, että he eivät läpäisseet asessorikoetta?!

- Aika kevyelläkin julkaisutoiminnalla voi saada lisäpisteen, joka saattaa saada turhan suuren painon tiukassa tilanteessa

- Opintomenestyksen painoarvoa tulisi vähentää. Henkilökohtaisten ominaisuuksien, motivaation ja työkokemuksen merkitystä tulisi lisätä.

- Hämmästyttävän usein korkeat esivalintapisteet saanut ei ole hyvä käytännön tuomarin työssä ja taas huonot pisteet saanut on loistava ja tehokas tuomari.

- Kokonaisuutena tulisi kehittää. Jatko-opintojen merkitystä tulisi ottaa paremmin huomioon.

- Tuomioistuinkokemuksen ja tuomioistuimessa työskentelyn kannalta hyödylliseksi luettavan työkokemuksen painoarvoa tulisi nostaa.

  Tutkielman arvosana ja todistuksen arvosanat eivät mielestäni juurikaan kerro mitään siitä, miten ko. henkilö selviytyy työelämässä ja sopiiko hän tuomioistuin-työskentelyyn. Arvosanat eivät välttämättä ole edes vertailukelpoisia kun ajatellaan eri vuosikymmenillä valmistuneita ja eri yliopistoista valmistuneita.

- En osaa sanoa.

Käräjänotaareiden ja asessoreiden valintaa koskevat yhteiset kysymykset

Miten arvioisit käräjänotaareiden ja asessoreiden valintaperusteita ja -menettelyä yleisesti?

Vastaa väittämiin asteikon 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti.

Vastaajien määrä: 21



Miten arvioisit asessoreiden esivalintakoetta seuraavien väittämien perusteella?

Vastaa väittämiin asteikon 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti.

Vastaajien määrä: 15



Missä tuomioistuimessa olet osallistunut haastatteluihin? Voit mainita useamman, jos se on mahdollisista tehtävävaihdoksistasi johtuen tarpeellista.

Vastaajien määrä: 19

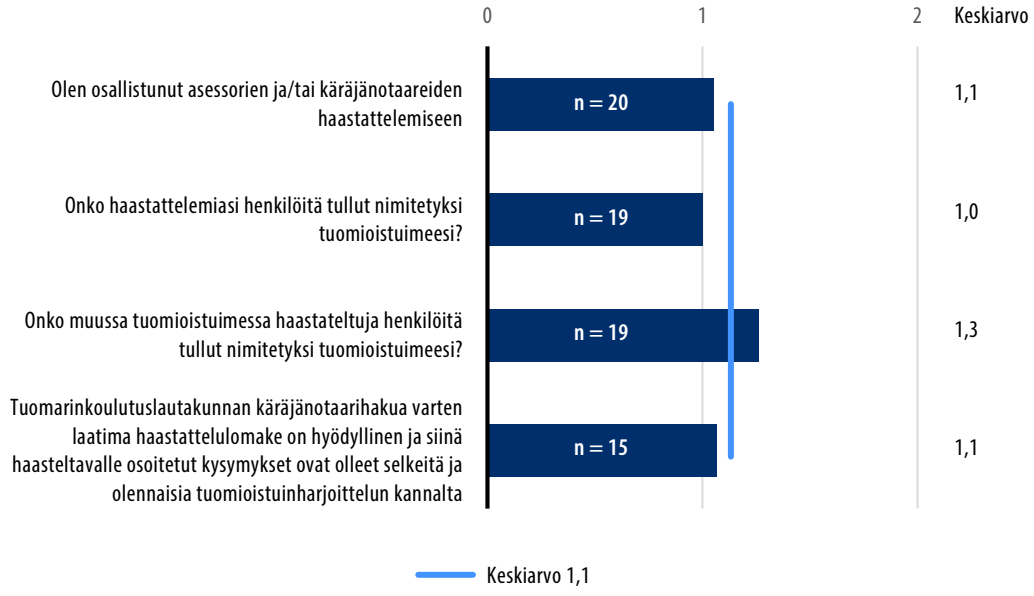
Tuomioistuimen / tuomioistuimien nimi:

Vaasan hovioikeus
Helsinki, Pirkanmaa
Hämeenlinnan hallinto-oikeus
Etelä-Karjalan KO
Kanta-Hämeen käräjäoikeus ja Tuusulan käräjäoikeus
Pohjois-Suomen hallinto-oikeus
Kainuun käräjäoikeus, Päijät-Hämeen käräjäoikeus, Turun hovioikeus
Vaasan hallinto-oikeus, Etelä-Pohjanmaan käräjäoikeus
Helsingin hovioikeudessa

Keski-Pohjanmaa, Pohjanmaa ja Keski-Suomi
Varsinais-Suomen KO, Satakunnan KO
Itä-Suomen hallinto-oikeus
Helsingin käräjäoikeus
Itä-Uudenmaan KO, Kainuun KO
Etelä-Savon käräjäoikeus
Turun hallinto-oikeus, Varsinais-Suomen käräjäoikeus
Länsi-Uudenmaan käräjäoikeus (vanha eli Lohja-Raasepori) ja aikana jolloin virasto teki itse valinnat. Vastaan kysymyksiin sillä tiedolla jonka olen saanut viraston käytännöistä aikaisempien laamannien aikana.
Lapin ko
Päijät-Hämeen käräjäoikeudessa

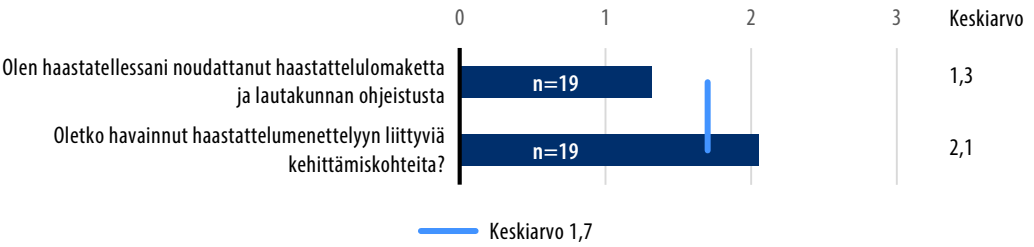
Haastattelua koskevat kysymykset

Vastaajien määrä: 20



Haastattelumenettely

Vastaajien määrä: 19



Mikäli olet havainnut käräjänotaareiden tai asessoreiden haastattelumenettelyihin liittyviä kehittämiskohteita, mitä ne ovat ja miten muuttaisit nykyistä menettelyä?

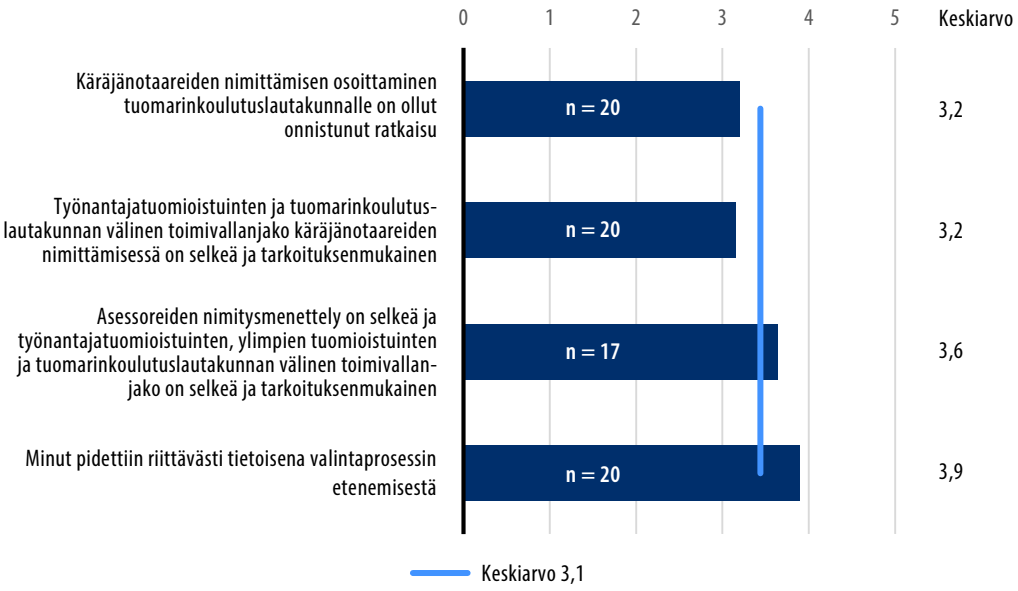
Vastaajien määrä: 14

Vastaukset

- Käräjänotaarihaastatteluihin en ole osallistunut. Asessorihaastatteluun vaikuttaa paljon hakijan tausta. Kun tunnemme talon sisäiset hakijat ja heidän osaamistaan ja työssä suoriutumistaan on strukturoidusti arvioitu useaan kertaan, haastattelussa on enemmän keskitytty siihen, että hakijalle on annettu mahdollisuus tehdä ns. nostoja omasta arvioinnistaan ja niiden jälkeisestä toiminnastaan sekä kertoa motivaatiostaan, ura- ja osaamistavoitteistaan etc.. Sen sijaan muussa tuomioistuimessa tai muussa työpaikassa työskentelevien osalta haastattelun tule olla laajempi.
- Ei ennakkokysymyksiä. Haastattelu voisi olla vapaamuotoinen ja ja lopputuloksena olisi kyllä tai ei -tyyppinen vastaus, jolla olisi nimityksessä merkitystä niin paljon, että se motivoisi haastattelussa selvittämään ei pelkästään parhaat vaan myös sopivimmat.
- Kysymyspatteristoa tulisi muuttaa vuosittain.
- Olen osallistunut vain asessorihaastatteluihin. Sitä varten ei ole olemassa mitään vahvistettua kysymyspatteristoa, mikä on mielstäni hyvä asia. Olen kuullut, että käräjänotaarihaastattelut ovat jäykkiä
- Kuten edellä. Tuomarinkoulutuslautakunnan pitäisi myös haastatella, jolloin menettely olisi kokonaisuudessaan ultraobjektiivinen, mihin sillä on pyritty.
- Tuomioistuimeen nimitetyt asessorit ovat aiemmin työskennelleet tuomioistuimessa, eikä haastattelu siten ole ollut tarpeen.
- En ole havainnut.
- Pitäisi pyrkiä paremmin huolehtimaan siitä, että ne henkilöt, jotka ovat hakeneet esim meidän virastoon, tulisivat myös meille haastatteluun
- Asessorien haastattelun osalta ei ole vastaavaa ohjeistusta kuin käräjänotaarien osalta.
- Vastaukset perustuvat Lapin ko:ssa haastatteluita suorittamien henkilöiden kokemuksiin.
- Kysymykset ovat pääosin hyviä. Kaikkia kysymyksiä ei ehdi järkevässä ajassa esittämään. Olen pitänyt olennaisena sitä, että kaikilta kysytään samat kysymykset, vaikka koko kysymyslistaa ei pystyisi käymään läpi.

Vastaa väittämiin asteikon 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti

Vastaajien määrä: 21



Mikäli olet havainnut kehittämistarpeita tuomioistuimien ja Tuomarinkoulutuslautakunnan väliseen toimivallanjakoon liittyen, mihin asioihin tulisi jatkossa kiinnittää huomiota? (Tässä voit kommentoida esimerkiksi toimivaltasäännösten tai toimintatapojen selkeyttä. Eräänä hypoteettisena tilanteena on aiemmin nostettu esiin mm. tilanne, jossa tuomioistuinharjoitteluaan tai asessorikoulutustaan suorittava henkilö ei suoriutuisi tehtävästään.)

Vastaajien määrä: 13

Vastaukset

- Motivoituneisuudelle hakeutua tuomioistuinuralle ja juuri kyseiseen tuomioistuimeen tulisi antaa isompi painoarvo. Tämä vähentäisi peruutuksia, parantaisi auskultoinnin aikaista motivaatiota ja laajentaisi rekrypohjaa tuomioistuimiin ja alueille.
- Ei tarvetta muutoksiin, ellei koko nimitysvalta muutu.
- Selkeä ohjeistus tosiaan puuttuu menettelystä tilanteessa, jossa tuomioistuinharjoittelua suorittava ei suoriudu tehtävästään.

- Ihan älytöntä, että tietosuojasyistä en saa alkuvaiheessa juuri lainkaan tietoa käräjänotaarivalinnasta, vaikka sellaisia on jatkuvasti myös hallinto-oikeudessa. Tietosuojatulkinnat kaipaavat korjaamista.

- Rekrytoivalle tuomioistuimelle tulisi antaa suurempi painoarvo valintaprosessissa. Aikaisemmissa työtehtävissä suoriutuminen pitäisi olla mahdollista selvittää.

- Toimivallan pitäisi olla vahvemmin sillä tuomioistuimella, johon asessoria ollaan nimittämässä.

- Haastateltavia tulisi osoittaa aikaisempaa enemmän, sillä harjoittelun siirtäminen ja/tai peruuttaminen on yleistä ja aiheuttaa ongelmia.

- Katso edelliset vastaukset

- Ongelmatilanteet liittyvät esimerkiksi tilanteisiin, joissa tuomioistuinharjoittelua suorittaa henkilö ei yksinkertaisesti suoriudu tehtävistään. Lisäksi ongelmia on ollut, kun tuomioisharjoittelua suorittavalle tulee paljon poissaoloja esimerkiksi sairauden vuoksi tai hänen harjoittelunsa keskeytyy esimerkiksi raskauden vuoksi. Näihin ongelmatilanteisiin olen ole törmännyt Etelä-Pohjanmaan käräjäoikeudessa, vaan Varsinais-Suomen käräjäokeudessa.

- Tuomarinkoulutuslautakunta voisi vastata myös haastatteluista, jotta niistä tulisi yhteismitallisia

- Ongelmia voi aiheuttaa juuri se, miten henkilö irtisanotaan, jos hän ei suoriudu tehtävästään.

  Nimittämiset tulevat myöhään. Jos saisi itse nämä hoitaa, voisi toimia nopeammin. Tiedot saataisiin ajoissa.

Tuomioistuinharjoittelun tai asessoreiden koulutusohjelman siirtäminen ja/tai keskeyttäminen

Vastaajien määrä: 21



Mikäli tuomioistuimessasi on jouduttu keskeyttämään tuomioistuinharjoittelun suorittaminen, miten asia on hoidettu hallinnollisesti?

Vastaajien määrä: 10

Vastaukset

- Ilmoitettiin hovioikeuteen. Tämä siis tapahtui joskus 2000-luvun alussa.
- Yksi notaari lähti diplomaattihommiin Väli-Amerikkaan.
- Keskeytystilanteet on hoidettu yhteistyössä lautakunnan kanssa. On ollut ongelmatonta, koska keskeytystilanteet ovat johtuneet perhevapaista.
- Tehty harjoitteluin keskeyttämispäätös.
- Yhteistyössä harjoittelijan ja Tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa.
- Hyvässä yhteistyössä tuomarinkoulutuskautakunnan kanssa.

- Myönnetty virkavapaus perhevapaan ajaksi ja pyydetty tuomarinkoulutuslautakuntaa nimittämään uusi harjoittelija keskeytysajaksi. Seuraavassa tulosneuvottelussa täytyy huomioida mahdollinen vähäinen tarve, sikäli kuin ylimääräisiä kustannuksia tuomioistuinharjoittelun keskeyttämisestä ja uuden auskultantin palkkaamisesta aiheutuu.
- Asiasta on tehty päätös ja keskeytysajankohdasta riippuen pyydetty osoittamaan tilalle auskultoija tai hoidettu keskeyttäneen tehtävät muiden auskultanttien toimesta.
- Yhdessä käräjänotaarin kanssa sovittiin keskeyttämisestä - ei ole koskaan suorittanut tehtävää loppuun
- On tehty päätös, ilmoitettu lautakunnalle ja pyydetty sieltä uutta notaaria tilanteesta riippuen. Tilanteita on ollut paljon ja niistä aiheutuu paljon lisätyötä ja hankaluuksia työn organisoinnissa.

Mikäli tuomioistuimessasi on jouduttu keskeyttämään asessoreiden koulutusohjelman suorittaminen, miten asia on hoidettu hallinnollisesti?

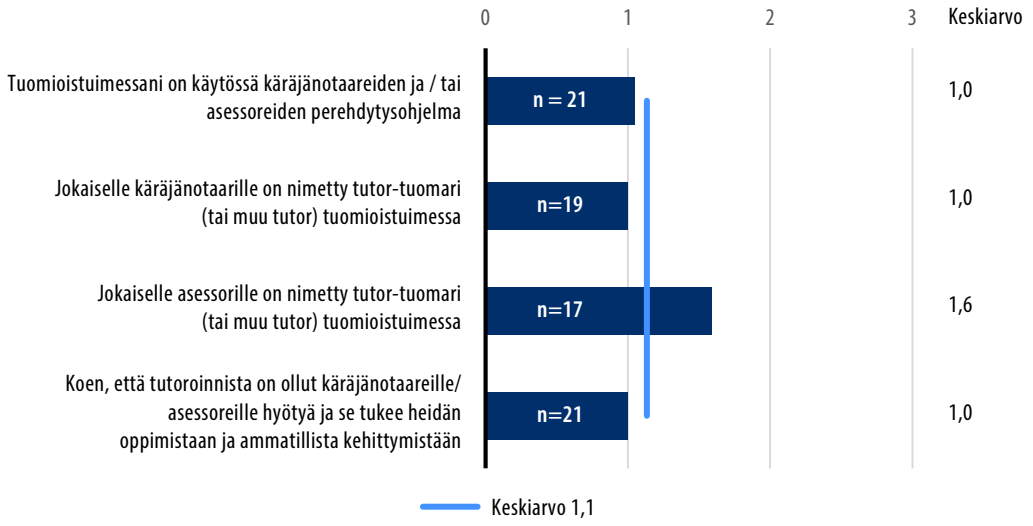
Vastaajien määrä: 9

Vastaukset

- Tähän pitäisi olla selkeämmät joustavat toimintatavat. Perhevapaat ovat luonnollinen osa elämää. Toki asioilla on tapana järjestyä. Kolmas vuosi muualla on jo sääntö, mutta sille puuttuvat ennakoidut pelisäännöt. Hiukan parempi kokonaisuuksien hallinta olisi paikallaan. Loppupeleissä tämä on nollasummapeliä, mutta tapauskohtainen asioiden hoito voi olla jäykkää ja vaikeasti ennakoitavaa.
- Olen tehnyt keskeyttämispäätöksen ja sitten uudelleenaloittamispäätöksen. Sinänsä hyvin yksinkertaista. Rahoitus aiheuttaa kuitenkin keskusteluntarpeen Tuomioistuinviraston kanssa
- Yhteistyössä harjoittelijan ja Tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa.
- Samanlainen menettely kuin muissa perhevapaissa
- Asiasta on tehty keskeyttämispäätös, joka on annettu tiedoksi ko. henkilölle, TiVille ja tuomarinkoulutuslautakunnalle.
- Ei ole asessoreja.

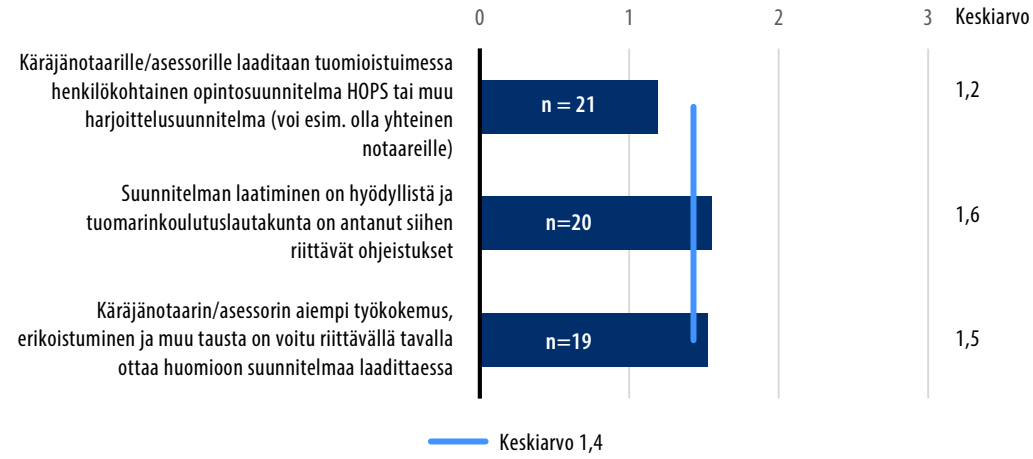
Näkemykseni käräjänotaareiden ja/tai asessoreiden tutoroinnista / perehdyttämisestä

Vastaajien määrä: 21



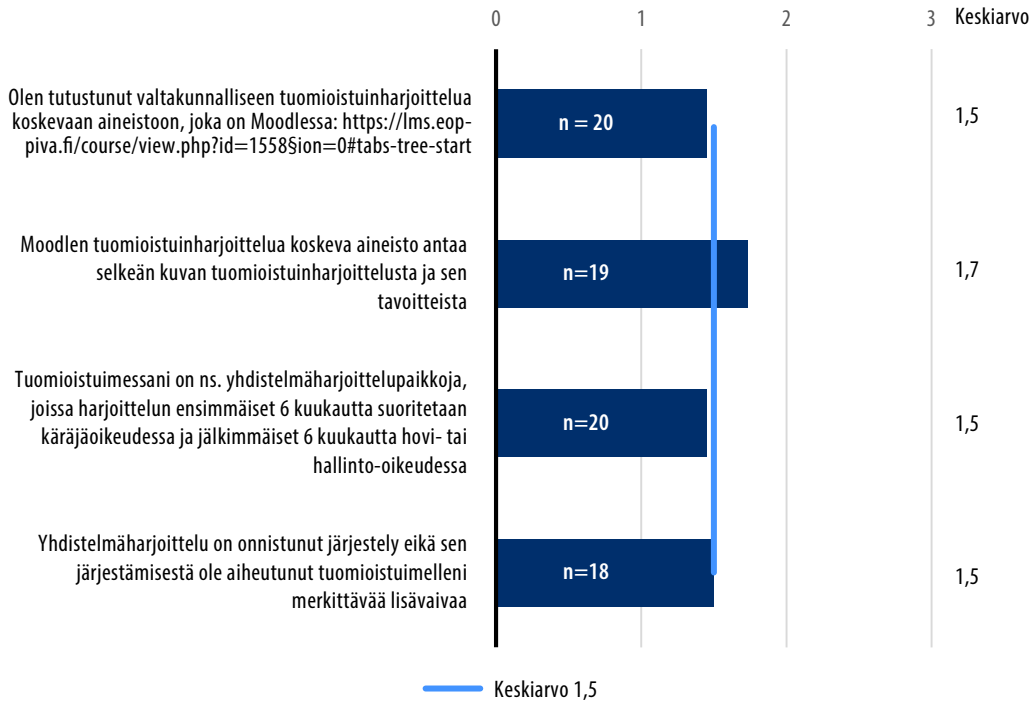
Näkemykseni tuomioistuinharjoittelun harjoittelusuunnitelmasta ja/tai asessoreiden henkilökohtaisesta opintosuunnitelmasta

Vastaajien määrä: 21



Näkemykseni käräjänotaareiden koulutusohjelmasta

Vastaajien määrä: 20



Miten arvioisit käräjänotaareiden koulutusohjelmaa?

Vastaa väittämiin asteikon 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti

Vastaajien määrä: 17


0
1
2
3
4
5
Keskiarvo
Koulutusohjelmaan kuuluvat jaksot ovat hyödyllisiä ja tukevat oppimista sekä käräjänotaarina työskentelyä
n=17
4,1
Koulutusohjelmassa on kattavasti koulutusta eri asiaryhmistä ja muista käräjänotaarina työskentelyssä tarvittavista tiedoista
n=17
3,9
Lähiopetuspäivät, videokoulutukset ja itseopiskelu verkkomateriaaliin perehtymällä on onnistunut tapa järjestää käräjänotaareiden koulutus
n=17
3,9
Koulutusohjelmassa on sopivassa suhteessa lähiopetusta ja videopetusta sisältäviä opintojaksoja
n=17
3,6
Kouluttajiksi on valikoitu päteviä ja ammattitaitoisia henkilöitä, joilla on riittävä osaaminen kouluttamastaan aihealueesta
n=17
4,1
Koulutusohjelma tukee käräjänotaarina vaadittavien taitojen kehittymistä
n=17
4,2
On hyvä, että koulutusteemoissa on myös hovi- ja hallinto-oikeuksien toimintaan perehdyttäviä osioita, vaikka suuri osa harjoitteluista suoritetaan käräjäoikeuksissa.
n=17
4,2
Kaikille yhteiset koulutusteemat ovat hyödyllisiä myös yksinomaan käräjäoikeudessa harjoittelunsa suorittaville
n=17
4,2
Koulutusten määrä on järkevässä suhteessa käräjänotaarin työmäärään nähden
n=17
3,8
Koulutusohjelma muodostaa johdonmukaisen kokonaisuuden
n=17
3,9
Kielelliset oikeudet toteutuvat koulutusohjelmassa ja tuomioistuinharjoittelussa riittävällä tavalla
n=17
3,2
Koulutuksen suoritusten koontilomake on hyödyllinen ja onnistunuttapa seurata harjoittelun etenemistä
n=17
4,0
Koulutusohjelmaa tai sen opintojaksoja tulisi nykyistä laajemmin hyödyntää myös muiden kuin käräjänotaareiden osaamisen kehittämisessä.
n=17
3,9
Keskiarvo 3,9

Käräjänotaarina tarvittavien taitojen oppimisen kannalta pidän tärkeimpänä seuraavia asioita tai koulutusteemoja:

Vastaajien määrä: 11

Vastaukset

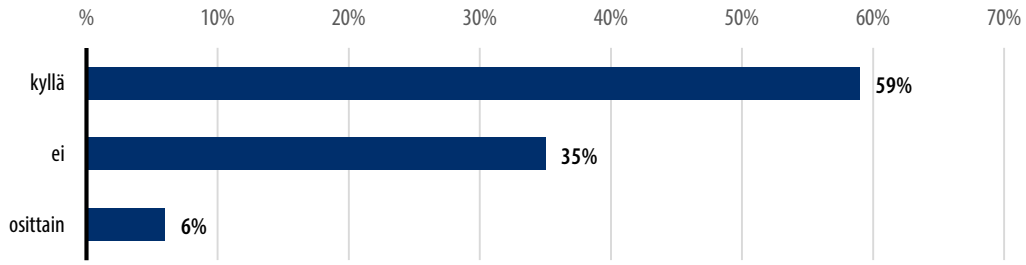
- Prosessioikeus
- Prosessioikeudelliset taidot eri asiaryhmissä
- Prosessinjohto ja ratkaisun perusteleminen.
- Prosessioikeuden perusasiat, oikeudellinen ratkaisutoiminta, työelämätaidot: oman ajankäytön hallinta, paineensietokyky, sosiaaliset taidot
- Tuomarin rooli ja asema sekä prosessinjohto
- Tähän on vaikea antaa yksiselitteistä vastausta, koska auskultanttien lähtötietotasot poikkeavat erityisesti aiemman työkokemuksen perusteella olennaisesti. Syyttäjänä vuosia toimineella notaarilla ei ole vaikeuksia orientoitua rikosasioihin eikä istuntosalityöskentelyyn, vastaavan ajan esim. AVIn tai verohallinnon virkailijana toimineelle koko lainkäytön maailma tuomioistuimessa on tuntematon.
- Opinto-ohjelmasta löytyy paljon tuomioistuinharjoittelua tukevaa tietoa ja sen käyttämiseen kannustetaan omassa virastossa suoritettavan perehdytyksen, ohjauksen ja kouluttamisen lisäksi.
- Tutoroinnin järjestäminen niin, että tutor-tuomari aidosti jakaa ns. hiljaista tietoa esim. prosessien läpiviemisestä. Prosessioikeuden merkitystä puheenjohtajana toimimisessa ei voi liiaksi korostaa.
- Prosessioikeus
- Yleisiä tuomarin taitoja kuten prosessinjohto, tuomion kirjoittaminen, vastuukysymykset. Paljon tulee notaareita myös sellaisista tehtävistä, että tiedot yleisessä tuomioistuimisessa käsiteltävistä asioita on vähän tietoa eli substanssi.
- rikos- ja prosessioikeus
- Yleiset tuomarin taidot. Kyse on ratkaisutoiminnasta, tarvitaan itsenäistä ratkaisukykyä ja rohkeuttakin.

Asessoreiden koulutusohjelmaan liittyvä opinto-opas

Olen tutustunut asessoreiden koulutusohjelman opinto-oppaaseen, joka löytyy tuomarinkoulutuslautakunnan sivuilta: (kyllä/ei)

https://oikeus.fi/tuomioistuimet/fi/index/tuomioistuinlaitos/lautakunnat/tuomarinkoulutuslautakunta/asessorinviranhaku/asessoreidenopinto-opas.html#

Vastaajien määrä: 17



Miten arvioisit asessoreiden koulutusohjelmaa?

Vastaa väittämiin asteikon 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti

Vastaajien määrä: 15



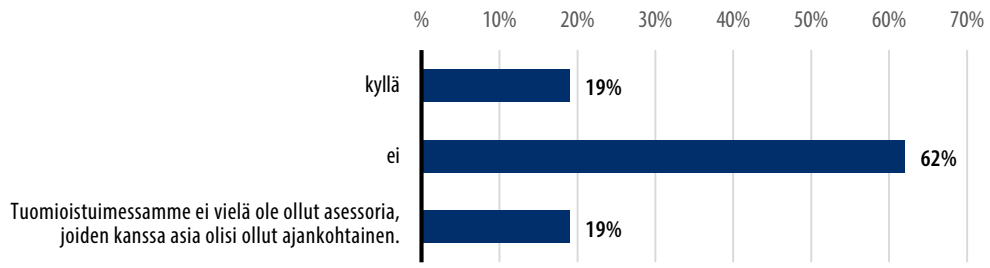
Näkemykseni koulutusohjelman kannalta olennaisista sisällöistä ja niiden mahdollisesta avaamisesta muille kuin asessoreille

Vastaajien määrä: 9

Tuomarin taitojen oppimisen kannalta tärkeimpinä pidän seuraavia asioita tai koulutusjaksoja	Koulutusohjelma tai sen opintojaksoja tulisi avata myös muille kuin asessoreiksi nimitetyille. Vastaa kyllä / ei. Mikäli vastasit kyllä, mille henkilöstöryhmille?
prosessioikeus	kansliahenkilökunnalle ja haastemiehille
En tunne asessorien koulutusohjelmaa riittävän hyvin voidakseni vastata	En tunne asessorien koulutusohjelmaa riittävän hyvin voidakseni vastata
Prosessinjohto ja ratkaisun perusteleminen	kyllä
Prosessinjohtoon liittyvät koulutukset	Kyllä. Esittelijöille ja määräaikaisille tuomareille.
-	Ei.
Prosessinjohto hallintotuomioistuimissa, päätöksen kirjoittaminen hallintotuomioistuimissa, tuomarin etiikka	Ei, mutta vastaavia koulutuksia voisi järjestää myös muulle lainkäytölle.
prosessioikeuden tuntemusta	Kyllä. Uusille tuomareille koulutusohjelman osista on hyötyä.
-	hao:n esittelijöille ja uusille tuomareille
-	Kyllä. Aloittelevat tuomarit (ei asessoritaustaa)

Onko oppimispäiväkirjoja tai portfolioita hyödynnetty tuomioistuimen toiminnassa muutoin kuin asessoreiden henkilökohtaisena oppimisvälineenä?

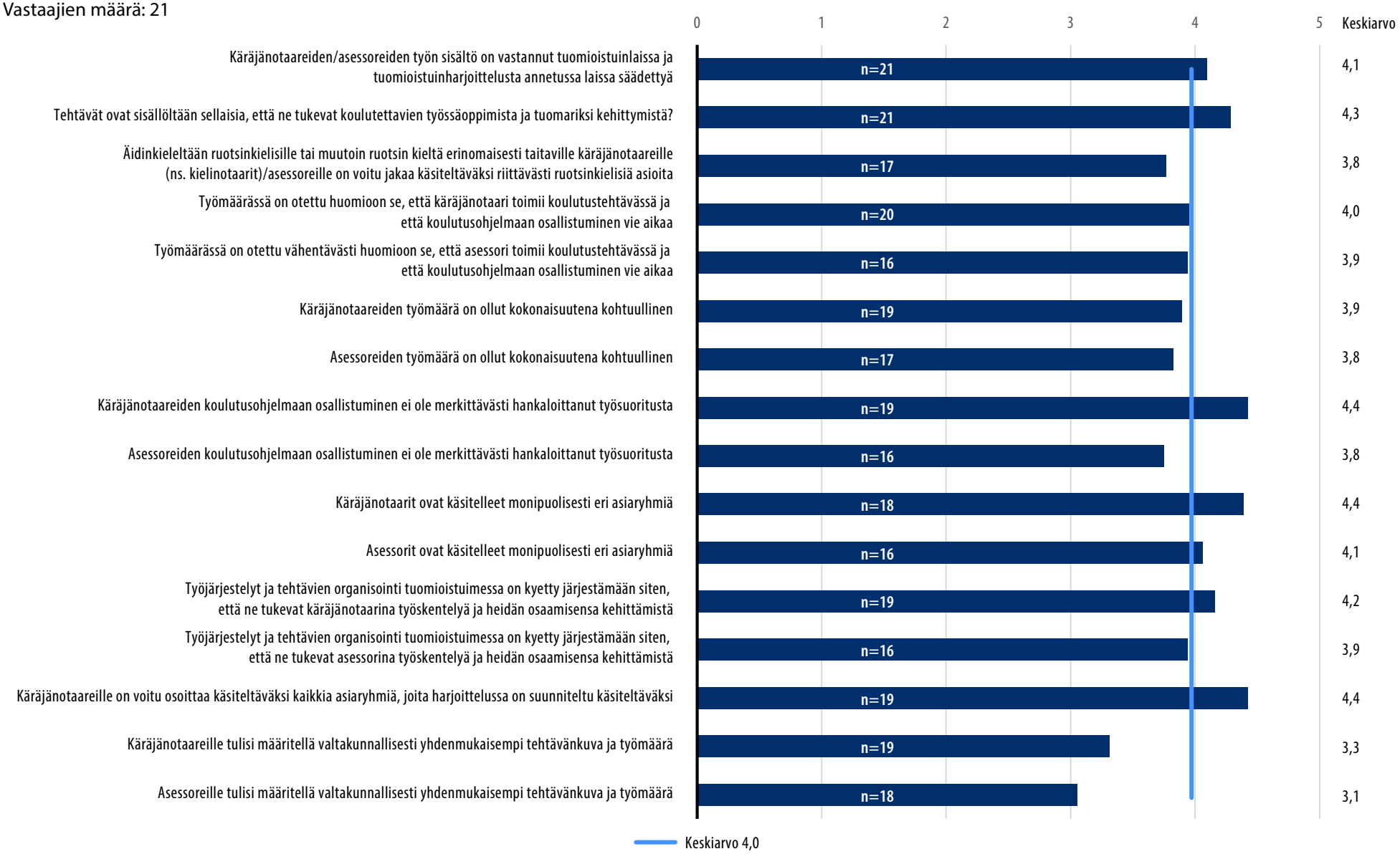
Vastaajien määrä: 21



Miten arvioisit käräjänotaareiden ja asessoreiden työn sisältöä ja työmäärää?

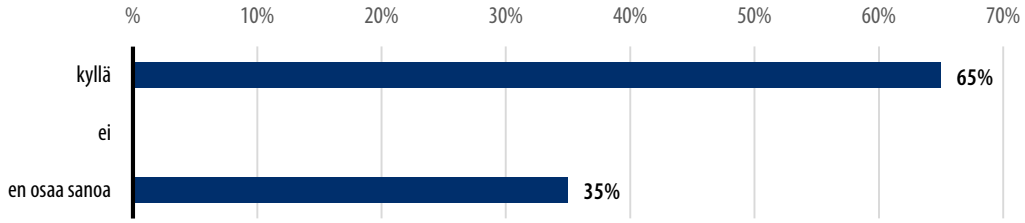
Vastaa väittämiin asteikon 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti

Vastaajien määrä: 21



Asessorit ovat saaneet toimia monijäsenisen kokoonpanon puheenjohtajana

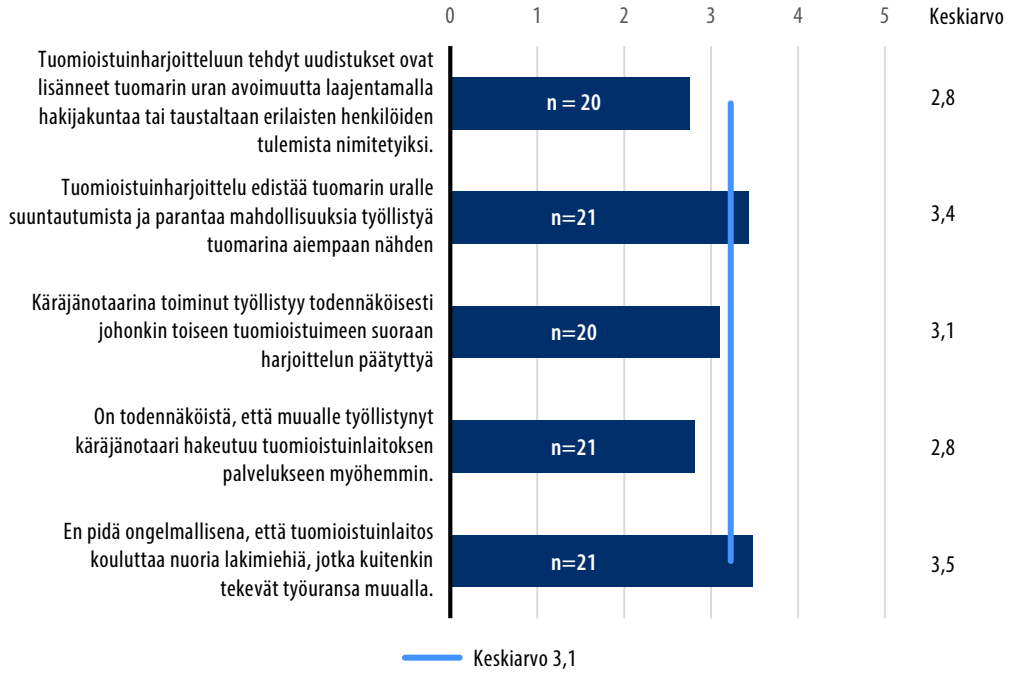
Vastaajien määrä: 17



Miten arvioisit uudistetun tuomioistuinharjoittelun vaikutuksia tuomarin uran avoimuuteen ja varatuomareiden työllistymismahdollisuuksia tuomioistuinharjoittelun jälkeen.

Vastaa väittämiin asteikon 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti

Vastaajien määrä: 21



Vastaa kommenttikenttään

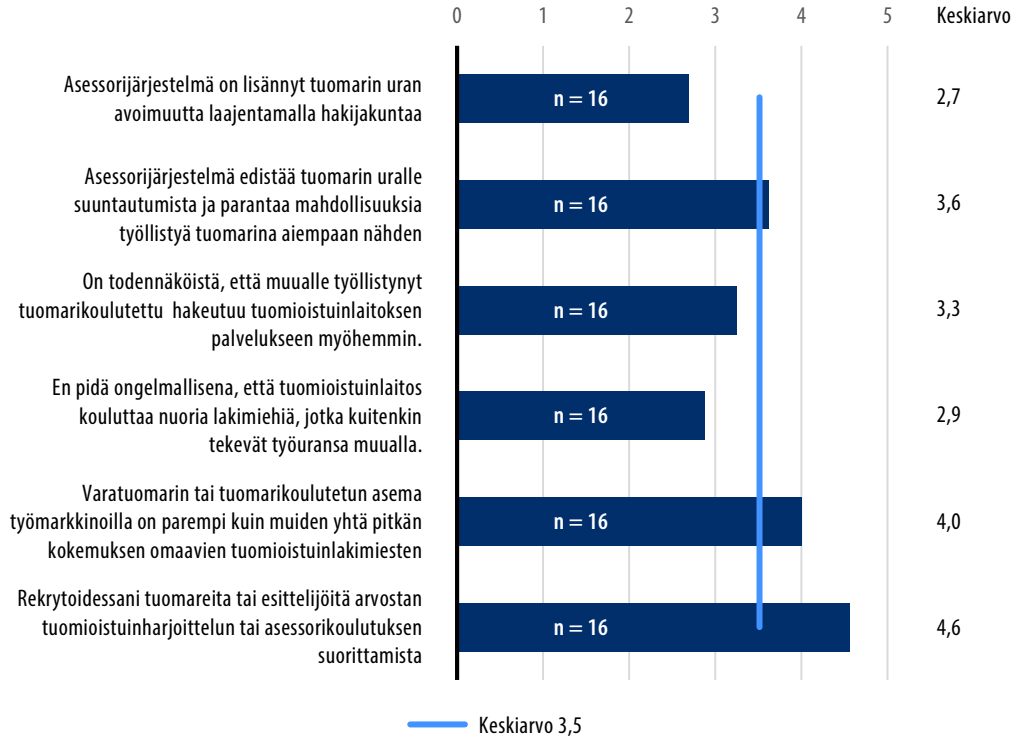
Vastaajien määrä: 17

Mikäli käräjänotaarina toiminut palaa aiempaan työpaikkaansa, mille sektorille näkemyksesi mukaan pääosin palataan?	Käräjänotaarina toiminut työllistyy tuomioistuimeeni suoraan harjoittelun päätyttyä. Vastaa kyllä/ei. Mikäli vastasit kyllä, kerro myös tuomioistuimen nimi.
yksityiselle tai julkiselle	ei
Yksityinen sektori	Erittäin harvoin näin tapahtuu. Joskus määräaikaisuuksia on ollut välttämätöntä täyttää näin.
asianajosektorille	kyllä (määräajaksi) Kanta-Hämeen käräjäoikeus
Asianajotyöhön ja syyttäjälaitokseen	Kyllä. Päijät-Hämeen käräjäoikeus, Turun hovioikeus.
-	Kyllä. Helsingin hovioikeus
Yksityinen sektori	Ei tällä hetkellä
Asianajo-/ lakiasiaintoimistoon	EI.
asianajopuolelle.	ei.
Yksityiselle	
syyttäjälaitokseen	
yhtälailla sekä yksityiselle että julkiselle sektorille	ei
Syyttäjälaitokseen tai asianajotehtäviin	Päijät-Hämeen käräjäoikeus
	kyllä; Hämeenlinnan hallinto-oikeus
	Useamman kerran kyllä, Pohjois-Suomen hallinto-oikeus
	Kyllä, vakuutusoikeus
	ei
	Rovaniemen hovioikeus

Miten arvioisit asessorijärjestelmän vaikutuksia tuomarin uran avoimuuteen ja tuomarikoulutettujen asessorien työllistymismahdollisuuksia koulutusohjelman jälkeen?

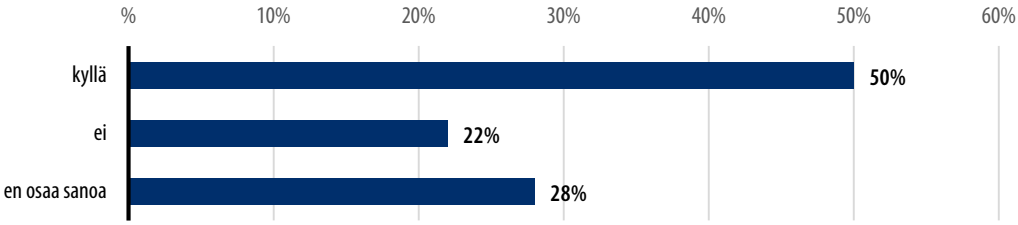
Vastaa väittämiin asteikon 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti

Vastaajien määrä: 16



Onko osa asessoreista suorittanut tai aikoo suorittaa viimeisen vuoden käräjäoikeudessa tai ylimmässä tuomioistuimessa?

Vastaajien määrä: 18



Vastaa kommenttikenttään

Vastaajien määrä: 14

Asessorien työllistymismahdollisuudet vaikuttavat olevan hyvät. Arvioi, mille sektorille tuomarikoulutettu asssori työllistyy todennäköisesti valmistuttuaan tuomarikoulutuetuksi: a) tuomariksi b) muuhun tehtävään tuomioistuimessa, c) syyttäjäksi, d) asianajajaksi/ oikeudenkäyntilakimieheksi, e) muuhun tehtävään, mihin?	Mikäli asessorina toiminut palaa aiempaan työpaikkaansa valmistuttuaan tuomarikoulututetuksi. Mille sektorille näkemyksesi mukaan pääosin palataan?
a	
tuomariksi	
en osaa sanoa	en osaa sanoa
a	
a	ei kokemusta
a	
a	Ei tiedossa, että kukaan olisi palannut
a)	d)
Tuomariksi tai esittelijäksi	
a) tuomariksi.	asianajoon.
tuomariksi	
a) tuomariksi	julkiselle sektorille
tuomariksi	
Tuomariksi	Hovioikeuteen esitteljäksi

Miten asessorijärjestelmän luominen on vaikuttanut mielestäsi esittelijäinstituutioon ja esittelijöiden etenemiseen urallaan?

Vastaajien määrä: 13

Vastaukset

- Asessorin tehtäviä on tällä hetkellä hyvin vaihteleva määrä eri tuomioistuimissa ja tästä syystä etenemismahdollisuudet asessoriksi ovat hyvin erilaiset. Esittelijät spekuloivat kovasti sillä, onko paremmin palkattu ma. kät nopeampi ja mukavampi tie tuomariksi kuin tuomarikoulutus. Esittelijöiden määrän vähentäminen ja HOL9:n kumoaminen ovat olleet ehkä sittenkin isompi tekijä esittelijöiden aseman arvostamiseen kuin tuomarikoulutus.
- En osaa sanoa
- Hiukan ongelmallista on, että vakinaiseen tuomarin virkaan on nyt kaksi polkua
- Tukenut.
- Lisännyt esittelijän tehtävän kiinnostavuutta
- Se on vähentänyt esittelijöiden määrää entisestään. En näkisi, että se on vähentänyt esittelijöiden mahdollisuuksia työllistyä tuomariksi, koska esittelijöiden kokonaismäärä on jo niin pieni.
- Esittelijöiden määrä on vähentynyt, mutta tuomarikoulutuksen läpikäynyt työllistyy, mikäli työssä suoriutuminen on hyvällä tasolla, pääsääntöisesti (jos ei suoraan koulutuksen päättymisen jälkeen, niin kuitenkin aika pian sen jälkeen) tuomariksi, joten asessorikoulutusjärjestelmä on mielestäni vaikuttanut parantavasti esittelijöiden urakehitykseen.
- Hyvä kysymys? Tuomarin uralle voi pätevöityä yhtälailla toimimalla asessorikoulutuksessa sekä esittelijänä. Asessorikoulutuettu voinee päästä nopeammin tuomarin uralle eli asessorijärjestelmä on hidastanut esittelijöiden uralla etenemistä.
- Asessoreja on tähän mennessä ollut niin vähän, että sillä ei ole ollut merkittävää vaikutusta esittelijäinstituutioon tai esittelijöiden etenemiseen urallaan.
- ei mitenkään.

- Parantanut esittelijöiden urakehitystä, koska pääosin he ovat saaneet asessorin virkoja
- Esittelijöiden määrä on vähentynyt. Asessorikoulutuksen suorittaneet etenevät hyvin tuomioistuinurallaan.

Mikäli tarkastelemme esittelijä- ja asessorijärjestelmää kokonaisuutena, onko nykyinen tilanne optimaalinen esimerkiksi virkojen määrää, tehtävänkuvia ja/tai muulla tavoin tarkastellen?

Vastaajien määrä: 12

Vastaukset

- Asessorin tehtävien määrää tulisi lisätä. Jos muualta uralta tulevia ei ole valmiutta houkutella paremmalla palkalla ja jonkinasteisella ”uratakuulla”/ selkeämmällä näkymällä, saattaisi olla realistisempaa porrastaa esittelijänä toimiminen ja siirtyminen siitä asessoriksi sekä sen jälkeiseksi urapoluksi, jolle olisi ainakin jonkinasteinen suunniteltu näkymä. Nykyinen epävarmuus ja epäselvä näkymä eivät ole kilpailuvalttimme koko ajan kiristyvässä kilpailussa osaajista.
- En osaa sanoa
- Asessorien ja esittelijöiden määrää tulisi lisätä nykyisestä.
- Esittelijöitä pitäisi olla enemmän ja asessorien määrää olisi maltillisesti kasvatettava
- Ei. Asessorijärjestelmä vie esittelijäjärjestelmästä resursseja.
- Oman tuomioistuimeni näkökulmasta kyllä.
- Asessorikoulutuspaikkoja on vähän, minkä vuoksi kaikki halukkaat eivät pääse koulutukseen. He pätevöityvät työn teon kautta, kun toiset käyvät teoreettista koulutusta läpi. Myös esittelijät saavat neuvoksen sijaisuuksia mutta vain harvoin toimivat puheenjohtajina. Asessorikoulutetut toimivat joissakin istunnoissa puheenjohtajina. Ero ei ole suuri eikä toista ryhmää voi rajattomasti suosia toisen ryhmän kustannuksella. Asessorikoulutettavien määrä voisi siis olla suurempi. Toisaalta heidän tulisi päästä koulutuksen jälkeen sijoittumaan tuomioistuimeen, mitä heille ei ole taattu. Tilanne on mielestäni ongelmallinen.

- Asessorien koulutusohjelma vie huomattavan osuuden tuomarinkoulutusresursseista, mikä on sinänsä ohjelman tarkoituksen mukainen ratkaisu. Koska koulutusvirkajärjestelmästä on nyt saatu kokemuksia useamman vuoden ajalta, olisi syytä päättää, lähdetäänkö tuomareiden rekrytointikanavia ja virkarakennetta kehittämään lisäämällä merkittävästi asessoreiden määrää verrattuna nykyiseen.

- Asessoreja pitäisi olla enemmän. Useammalla tulisi olla mahdollisuus suorittaa koulutus ennen nimitystä tuomariksi.

- Ei ole optimaalinen.

- Käräjänotaarien virkojen määrää pitäisi nostaa ja tehtävänkuvan tulisi olla laadullisesti ja määrällisesti eri käräjäoikeuksissa samansisältöinen

- Tuomioistuinlaitoksen kehittämiskomitea (KM 2003:3) hahmotteli esittelijäjärjestelmän tilalle kehitettävää uutta valmisteluorganisaatiota, jossa tehtävät ja vastuut järjesteltäisiin uudella tavalla. Muutoksenhakutuomioistuimissa kuten hovioikeuksissa olisi jatkossakin tuomareiden lisäksi avustavia lakimiehiä, joita olisi kuitenkin vähemmän kuin esittelijöitä komitean aikana. Tuomari vastaisi asian valmistelusta, prosessinjohtotoimista ja päätösluonnoksen laatimisesta sekä kirjallisessa prosessissa asian selostamisesta kollegiolle. Avustavat lakimiehet avustaisivat häntä työskentelyn ja päätöksenteon eri vaiheissa, mutta he eivät osallistuisi päätöksentekoon samalla tavalla kuin esittelijät. Osa avustavien lakimiesten viroista olisi vakinaisia ja osa määräaikaisia.

  Esittelijäjärjestelmästä luopumisesta ei ole tehty komitean esittämää linjausta. Esittelijäjärjestelmää ei ole tietoisesti lähdetty kehittämään muutoinkaan suuntaan tai toiseen. Tosiasiassa viimeisten 20 vuoden aikana esittelijäjärjestelmä on kuitenkin muuttunut varsin radikaalisti.

  1. Komitean aikana vuonna 2002 hovioikeuksissa oli 168 tuomaria, 200 esittelijää ja 168 kansliahenkilökuntaan kuuluvaa (liiteosa s. 13), henkilökunnan kokonaismäärä oli noin 530. Tällä hetkellä (2022) esittelijöiden määrä on alle 100 ja tuomareiden määrä asessorit mukaan lukien noin 210. Henkilökunnan kokonaismäärä on noin 450. Esittelijöiden määrä suhteessa tuomareihin on vähentynyt huomattavasti. Hovioikeusmenettelyssä on siten toteutunut voimakas tuomaripainotteisuuden lisääminen.

  2. Vain murto-osa hovioikeudessa ratkaistavista asioista ratkaistaan esittelystä. Asiat, joissa esittelijä on ylipäätään mukana joko esittelijänä tai asian valmistelijana, ovat myös selvässä vähemmistössä. Vuonna 2022 esittelijät olivat tavalla tai toisella mukana noin 20 prosentissa hovioikeuksissa ratkaistuista asioista. Eniten

esittelijöitä hyödynnettiin Turun hovioikeudessa noin 40 prosentissa asioista ja vähiten Helsingin hovioikeudessa, Vaasan hovioikeudessa ja Itä-Suomen hovioikeudessa, kaikissa noin 15 prosentissa asioista. Trendi, jossa esittelijöiden rooli hovioikeuksien lainkäytössä ohenee, on edelleen jatkuva.

3. Esittelijöiden viroista on tullut viime vuosina selkeästi tuomarin uralle tähtääviä koulutusvirkoja. Tuomareiden urakierron nopeudesta johtuen esittelijöinä toimitaan vain lyhyen aikaa, enintään muutamia vuosia, ennen siirtymistä lähinnä määräaikaisiin tuomarintehtäviin käräjäoikeuksissa. Virkaa hoitavat esittelijät ovat pääasiassa määräaikaisia melko lyhyen aikaa hovioikeudessa työskennelleitä. Esittelijöiden tiheän vaihtumisen vuoksi heidän perehdyttämiseensä ja opastamiseensa sitoutuu merkittävästi hovioikeuden tuomareiden ja muun henkilökunnan työaikaa.

Käytännön kehitys on siis johtanut siihen, että kehittämiskomitean aikaista esittelijälaitosta ei ole enää olemassa. Järjestelmä muistuttaa pitkälti komitean hahmottelemaa avustavien lakimiesten järjestelmää. On harmillista, että esittelijäjärjestelmän kehittämisestä kokonaisuutena ei sitten kehittämiskomitean ole oikein otettu millään taholla vastuuta.

Mitä esittelijäjärjestelmälle sitten pitäisi tehdä? Joskus olen kuullut esitettävän lääkkeeksi esittelijöiden määrän lisäämistä nykyisestä. Vaikka tällä kehityssuunnalla olisi etuja etenkin tuomarin työn järkevän suuntaamisen kannalta, niukkojen ja tulevaisuudessa ehkä yhä niukkenevien resurssien maailmassa en kuitenkaan pidä tätä kehityssuuntaa realistisena. Tähän vaikuttaa myös se, että esittelijän virkojen tuottavuus on alhaisempi kuin tuomarin virkojen osalta on asian laita. Siksi pitäisi mielestäni tunnustaa jo tapahtunut tosiasia: hovioikeuksien esittelijäjärjestelmä perinteisessä mielessä (ks. PL 118:2) on ajettu alas, siitä on muodostunut osa tuomareiden koulutusjärjestelmää eikä paluuta entiseen ole näköpiirissä.

Esittelijäjärjestelmän tulevaisuutta pohdittaessa on hyvä myös tiedostaa, että tekoälyteknologia kehittyy nopeasti. On ennustettu, että varsinkin avustavia töitä tekevien juristien työpaikat ovat vaarassa vähentyä eniten tai kadota kokonaan tekoälyn kehittymisen myötä (Ville Siivonen; Onko GPT käynyt oikiksen? Tekoäly suomenkielisten oikeudellisten aiheiden käsittelijänä. Edilex, lyhyempi kirjoitus 2.5.2023). Voiko tekoäly tuottaa tulevaisuudessa mahdollisesti oikeusmuistioita hovioikeudessa ratkaistavista asioista tai jopa perusteluluonnoksia? Jääkö esittelijän tehtäväksi enemmän tekoälyn tuottaman tekstin kontrollointi kuin tekstin itsenäinen tuottaminen? Laajasti ajatellaan, että tekoäly joka tapauksessa merkitsee murrosta työelämässä. Hovioikeuksissa murroksen keskiössä saattavat olla juuri esittelijät.

Hedelmällisintä olisi kehittää esittelijäjärjestelmää osana tuomareiden koulutusjärjestelmää. Kokonaistarkasteluun tulisi ottaa tuomioistuinharjoittelu, esittelijäjärjestelmä ja asessorien koulutusvirat. Tätä kokonaisuutta ja siihen käytettävää resurssia tulisi kehittää niin, että se parhaalla mahdollisella tavalla palvelisi

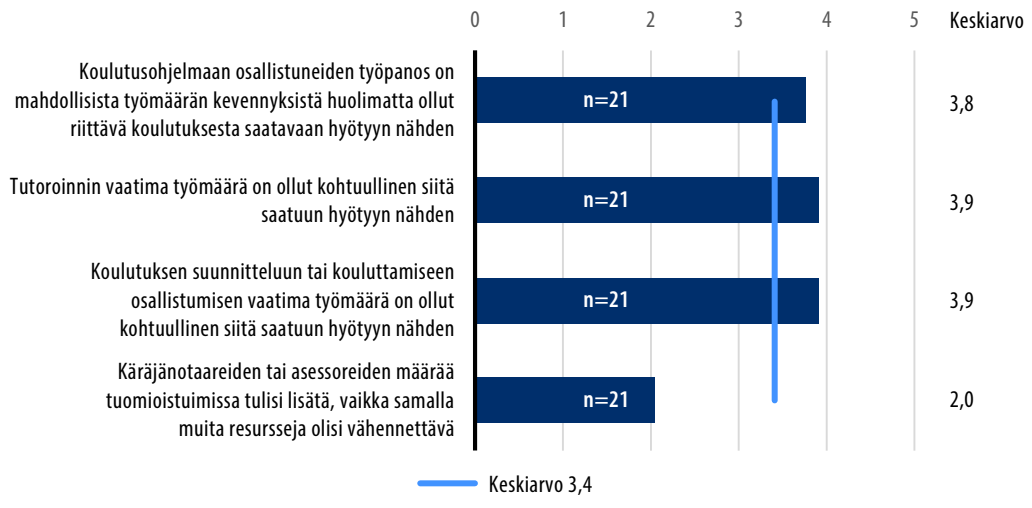
tulevaisuuden tuomioistuinten tuomaritarpeita. Esittelijöiden määrää voitaisiin ehkä vielä maltillisesti vähentää ja vastaavasti asessorien koulutusvirkoja lisätä. (sivuutan tässä tuomioistuinharjoittelujärjestelmässä olevat ilmiselvät valuviat) Tulevaisuudessa lähtökohtaisesti kaikilla esittelijöillä, jotka ovat esittelijän viroissa osoittaneet kykyä ja motivoituneisuutta tuomarin tehtäviin, tulisi olla mahdollisuus päästä asessorin koulutusvirkoihin. Kun asessorin virkoja lisättäisiin, olisi niihin mahdollista päästä nykyistä paremmin myös tuomioistuinten ulkopuolelta ns. avoimelta uralta. (Asessorin virkoja pitäisi olla kaikissa hovioikeuksissa suhteellisesti ottaen saman verran. Tällä hetkellä asessoreita on selvästi eniten Helsingin hovioikeudessa. Tämä johtaa ennen pitkää siihen, että pääkaupunkiseudun tuomarit ovat tuomarikoulutettuja, kun muissa tuomioistuimissa tuomarikoulutetut ovat harvassa. Voidaanko tulevien tuomareiden koulutuspohjan kaksoisstandardia pitää mistään näkökulmasta perusteltuna?)

Tulevaisuudessa kaikkien tuomareiksi nimitettävien olisi tullut joko suorittaa asessorin koulutusohjelma tai muulla tavalla hankkia vastaava koulutus tuomarin tehtäviin. Mielestäni asessorinkoulutusohjelman jälkeen ei kaikkien sen läpikäyneiden ole välttämätöntä saada heti sen jälkeen tuomarin virkaa. Hyödyksi olisi, jos tuomarikoulutetut ennen tuomarin vakinaiseen virkaan nimittämistä työskentelisivät tuomarin ammattitaitoa lisäävissä tehtävissä esimerkiksi syyttäjinä, oikeudenkäyntiavustajina tai vaikkapa lainvalmistelutehtävissä.

Miten arvioisit tuomioistuinharjoitteluun tai asessoreiden koulutusohjelmaan osallistumiseen, tutorointiin ja koulutuksen suunnitteluun käytettyjä resursseja?

Vastaa väittämiin asteikon 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti

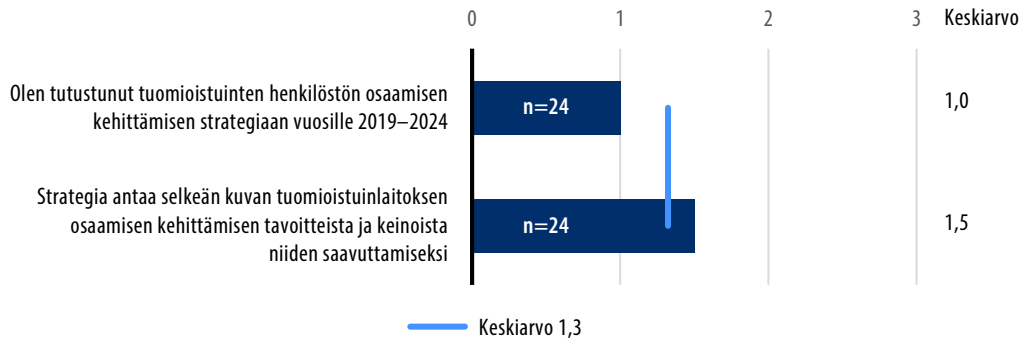
Vastaajien määrä: 21



Tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia

Strategian löydät tuomarinkoulutuslautakunnan sivuilta: https://oikeus.fi/tuomioistuimet/material/attachments/oikeus_tuomioistuimet/tuomarinkoulutuslautakunta/iVsdO9yQ5/Tuomarinkoulutuslautakunta_Koulutusstrategia_2019-2024.pdf

Vastaajien määrä: 24



Miten arvioisit strategiaa ja tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen tärkeyttä?

Vastaa väittämiin asteikon 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti

Vastaajien määrä: 24


0
1
2
3
4
5
Keskiarvo
Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja ylläpito on keskeinen osa tuomioistuinlaitoksen toiminnan kehittämistä
n=24
4,7
Strategia edistää osaamisen kehittämisen pitkäjänteistä suunnittelua
n=24
4,0
Osaamisen kehittämiselle määritellyt arvot; riippumattomuus, oikeudenmukaisuus, tuloksellisuus ja oikeusvarmuus, ovat tärkeitä ja voin yhtyä niihin
n=24
4,7
Strategian tavoitteet; 1. vastaa tarpeisiin, 2. välittää tietoa, 3. koskettaa jokaista ja 4. näkyy työssä,on määritelty onnistuneesti ja ne edistävät tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämistä
n=24
3,9
Tavoitteet ovat saavutettavissa strategiassa määritellyin keinoin: 1. vaikutusarvioinnin avulla, 2. opetusmetodeja ja kouluttajien koulutusta kehittäen, 3. henkilökohtaisia osaamisen kehittämisen suunnitelmia hyödyntäen (HOKS) 4. verkostojen rakentumista
n=24
3,6
Osaamisen kehittämisen eri osa-alueet on määritelty oikein ja ne ovat riittävät
n=24
3,7
Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi ja seuranta on keskeinen osa strategian toimeenpanoa ja osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuutta
n=24
4,0
Tuomioistuimet ovat saaneet riittävässä määrin osallistua strategian luomiseen ja toimeenpanoon
n=24
3,4
Tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia on lisännyt koulutuksen suunnitelmallisuutta ja pitkäjänteistä kehittämistä aiempaan verrattuna
n=24
3,6
Keskiarvo 4,0

Tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia on ajoitettu vuosille 2019–2024. Näkyykö strategian toimeenpano toimenpiteinä tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisessä?

Vastaa kyllä / ei / en osaa sanoa. Perustele vastauksesi.

Vastaajien määrä: 24

Vastaukset

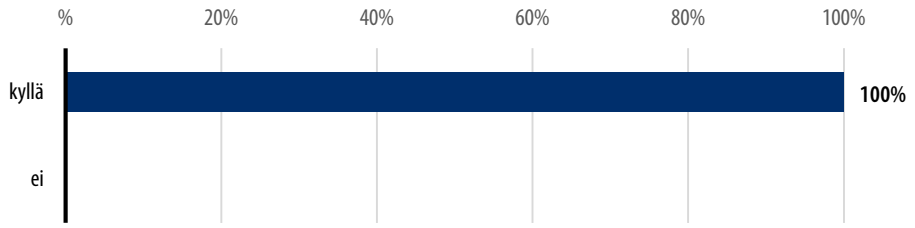
- Joudun vastaamaan eos, koska pandemia sotki niin pahasti ko paletin, emmekä ole ihan vieläkään palanneet normiaikaan. Etä- ja lähikoulutukset ovat vielä hakusessa ja työpaikoilla on edelleen paljon satunnaisia poissaoloja ja niistä aiheutuvia paikkaustarpeita, jotka haittaavat toimintaa.
- En osaa sanoa. Ennemminkin yhteisenä kehittävänä tekijänä on käräjäoikeusverkoston työskentely ja jäsentyminen vastuutuomariverkostojen työskentelynä yhteisen osaamisen lisäämiseksi. Verkostotyöskentely on vasta alku pidemmälle osaamisen kehtiäämistyölle.
- Ei merkittävää muutosta aikaisempiin aikoihin.
- Vaikea sanoa. Asiaa pitäisi tarkastella tarkemmin edeltävään ajanjaksoo verrattuna.
- En osaa sanoa, koska en ole huomannut, että näkyisi, mutta en tiedä, vaikka näkyisi tai olisi näkymättä
- En osaa sanoa
- En osaa sanoa.
- Kyllä. Eniten näkyy panostuksena asessoreiden koulutukseen. Kehittämisen strategia näkyy myös tuomioistuimen oman sisäisen koulutuksen suunnittelussa.
- En osaa sanoa. Koulutusta on ollut määrällisesti vähän.
- Ei juurikaan. Koronavuodet 2022–2022 vähensivät koulutusta olennaisesti, koronan myötä kasvanut työn rasittavuus on vähentänyt mahdollisuuksia koulutukseen osallistumiseen samoin kuin viraston koulutuksen kehittämiseen osana strategista suunnittelua.

- En osaa sanoa. Suuri osa tuomioistuimeni koulutuksesta toteutetaan omin voimin tai osallistutaan ulkopuoliseen (muun kuin TiVi:n tai tuomarinkoulutuslautakunnan järjestämään koulutukseen), koska tuomioistuimelleni sopivaa koulutusta on hyvin vähän tarjolla TiVi:n ja tuomarinkoulutuslautakunnan suunnitelmissa.
- Kyllä. Osaamisen kehittämiseen on kiinnitetty enemmän huomiota ja sitä on edistetty mm. sisäisen koulutuksen lisäämisellä.
- Kyllä. Tuomioistuimia on kuultu ja tarpeisiin yritetään vastata. Kansainväliseen koulutukseen / yhteyksiin on panostettu.
- En osaa sanoa
- On valitettavaa, että eri koulutusten päivämääriä ei ole riittävän pitkällä tähtäyksellä lyöty lukkoon. Osa koulutuksista jää sen johdosta hyödyntämättä, koska tuomareiden kalenterit täyttyvät jatkuvasti pitkälle eteenpäin
- En osaa sanoa
- En osaa sanoa
- Kyllä. Koulutuksen suunnittelusta ja toteuttamisesta on tullut systemaattisempaa.
- En osaa sanoa
- En osaa sanoa.
- Kyllä. Asiaan liittyvää informaatiota jaetaan runsaasti.

Tuomioistuimien henkilöstön koulutussuunnitelma

Olen tutustunut tuomioistuimien henkilöstön koulutussuunnitelmaan 2023, jonka Tuomioistuinvirasto on toimittanut virastoihin

Vastaajien määrä: 24



Miten arvioisit tuomioistuimien henkilöstön koulutustarjontaa kokonaisuutena?

Vastaa väittämiin asteikon 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti

Vastaajien määrä: 24


0
1
2
3
4
5
Keskiarvo
Koulutussuunnitelma antaa selkeän kuvan tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen sisältyvistä koulutusteemoista
n=24
4,0
Koulutussuunnitelma muodostaa johdonmukaisen ja selkeän kokonaisuuden
n=24
3,8
Tuomioistuimille suunnattu vuosittainen koulutustarjonta vastaa riittävällä tasolla tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamistarpeisiin
n=24
2,6
Eri henkilöstöryhmille on tarjolla tasapuolisesti koulutusta / osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia
n=24
2,3
Eri henkilöstöryhmille suunnatut koulutukset ovat helposti löydettävissä
n=24
3,7
Henkilöstö pystyy osallistumaan koulutukseen toivomallaan tavalla
n=24
3,2
Koulutuksen toteuttamistavoissa on huomioitu riittävällä tasolla etä-, läsnä- ja hybridiosallistumisen mahdollisuudet
n=24
3,6
Koulutusten määrittely: perustaso, syventävä, erikoistava, edistävät kullekin parhaiten soveltuvan koulutuksen löytymistä
n=24
3,7
Koulutusohjelmassa on sopivassa suhteessa perus- ja syventävää sekä erikoistumiseen tähtäävää koulutusta
n=24
3,3
Tarjolla olevat koulutusteemat ovat hyödyllisiä ja tarjonta on kokonaisuutena riittävä
n=24
2,9
Käytettävät opetusmenetelmät ovat monipuolisia ja edistävät osaamisen kehittymistä oikealla tavalla
n=24
3,6
Koulutusohjelman ulottuminen useammalle vuodelle lisää suunnittelun pitkäjänteisyyttä ja on parannus aiempaan nähden
n=24
4,1
On hyvä, että koulutusohjelmaan on sisällytetty myös itseopiskeluun perustuvia verkko-opiskelumahdollisuuksia (eOppiva/Moodle/tai muut, esim. kv-verkkokoulutukset)
n=24
3,9
Pidän tärkeänä, että koulutustarjonnassa huomioidaan myös ICT-valmiuksia kehittävät teemat
n=24
4,5
Koulutuspaikkoja on tarjolla riittävästi eri henkilöstöryhmiin kuuluville
n=24
2,7
Koulutuksiin ilmoittautuminen on helppoa ja sujuvaa
n=24
4,0
Alkavista koulutuksista tiedottaminen on riittävää ja ajantasaista
n=24
3,8
Tuomioistuimien koulutustarpeet on selvitetty ja niihin on vastattu koulutusohjelmassa
n=24
3,0
Tuomioistuimia on kuultu tai ne ovat muutoin saaneet osallistua riittävästi koulutusohjelman laatimiseen
n=24
3,3
Yhteistyö Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen asiantuntijoiden kanssa on sujuvaa
n=24
4,2
Keskiarvo 3,5

Ovatko tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen suunnatut resurssit ja määrärahat riittävät?

Vastaa kyllä / ei / en osaa sanoa. Mikäli vastasit ei, esitä tässä kehittämisnäkemyksesi resurssoinnin osalta.

Vastaajien määrä: 21

Vastaukset

- Eivät. Koulutukseen tulisi panostaa enemmän. Kuten olen edellä todennut, pandemia ja sen vaikutukset toimintaan ovat kuitenkin myös vähentäneet motivaatiota hakeutua koulutukseen ja johtanut myös peruutuksiin, vaikka valittu koulutukseen.
- En osaa sanoa. Resurssien kokonaismäärästä ja käytöstä ei ole tarkkaa tietoa, ei määrärahoistakaan.
- Eivät ole. TIV:n oske-ryhmä on pahasti aliresursoitu.
- Ei. Resurssien puute on tunnetusti vähentänyt koulutustarjontaa tai tukea verkostojen toiminnalle.
- Eivät ole riittäviä. Koulutukseen liittyvien hallinnollisten tehtävien järjestäminen tulisi resursoida ja järjestää nykyistä paremmin.
- Ei. Tuomioistuinvirastolle tulisi antaa lisähenkilöstöresursseja. Tuomioistuimille lisämäärärahaa oman täydentävän koulutuksen järjestämiselle.
- EI. Työmäärät rajoittavat mahdollisuuksia osallistua koulutukseen.
- Ei, omassa tuomioistuimessa pitäisi olla mahdollisuuksia kouluttautumiseen enemmän. Samoin TiVi:n / tuomarinkoulutuslautakunnan resursseja tulisi lisätä. Käsitykseni mukaan TiVi:n Oske-tiimi on aliresurssoitu ja osa koulutussuunnitelman koulutuksista oli ”toteutetaan, jos on resursseja”, joka ei anna henkilöstölle hyvää kuvaa koulutuksen riittävyydestä.
- Eivät ole. Koulutusta tarjotaan liian vähän käräjäsihteereille ja haastemiehille.
- Eivät ole. Lisää henkilöitä ja rahaa TIV:n koulutuspuolelle, mistä seuraten enemmän tarjontaa ja kunnon koulutuspalkkiot.
- Eivät. Laadukkaan tuomioistuintyön kannalta kouluttautumismahdollisuudet ovat tärkeitä. Työkuorma estää liian usein koulutuksiin osallistumisen

- Muille kuin tuomareille lisää koulutuksia
- Ei, resurssit eivät ole riittävät, osin siksi, että resurssit eivät ole olleet täysimääräisesti käytettävissä poissaolojen takia. Mutta ylipäänsä lisäresursseille olisi tarvetta.
- Pienessä maassa kyse on myös siitä, miten kouluttajien voimavarat riittävät. Toteutettavia koulutuksia pitäisi tarjota mahdollisimman laajalle kuulijakunnalle.
- Eivät ole riittävät.

  Koulutustarjonnan tulisi olla huomattavasti monipuolisempaa ja laaja-alaisempaa. Koulutuskiintiöt ovat liian pienet ja vain harva pääsee haluamaansa koulutukseen. Johtamista koskevaa koulusta on aivan liian vähän ja virastot ovat joutuneet järjestämään tällaista koulutusta itse.
- Eivät ole. Osaamisen kehittämiseen pitäisi satsata nykyistä selvästi enemmän, sillä muutosnopeus on niin kova
- En osaa sanoa.
- Ei. Lisäresursseihin on tarvetta. Eräisiin koulutuksiin on pitkät jonot Esimerkiksi sovittelukoulutukseen pääsee vain osa halukkaista. Toisaalta sovittelun lisääminen vapauttaisi resursseja muihin asioihin.

Mikäli sinun tulisi määritellä 3 tärkeintä tuomioistuimien henkilöstön koulutustarjonnan kehittämiskohdetta, mitkä ne olisivat?

Vastaajien määrä: 14

Vastaukset

- 1. HOKS tulisi saada kunnolla käyttöön niin, että virastoille syntyisi parempi näkymä siihen, millaista osaamista meillä on, tulee pian olemaan sekä jo nyt tai tulevaisuudessa tarvitaan enemmän. Sen avulla myös TIV pystyisi systematisoidummin selvittämään, mitä tarvitaan.

  2. Virastojen ja TIVin tulisi yhdessä pohtia, mikä on uusi normaali etä-, läsnäolo- ja hybridikoulutuksessa ja onko verkkokoulutuksen lisääminen keino lisätä koulutusta

  3. ICT-koulutusta tulisi olla tarjolla enemmän ja se pitäisi synkronoida paremmin hankkeiden aikataulujen kanssa

- Muun kuin lainkäyttöhenkilökunnan koulutustarjonnan lisääminen: kansliahenkilökunnan perehdyttämistasoisen koulutus; haastemiesten substanssikoulutus. Kolmantena mainittakoon esineoikeudellinen koulutuskokonaisuus

- 1. Riittävän sovittelukoulutuksen tarjonta

  2. Käräjäsihteereille suunnatun koulutuksen lisääminen

  3. Mentorointikoulutuksen lisääminen

- Avustavan henkilökunnan (virastomestarit, haastemiehet, lainkäyttösihteerit ja käräjäsihteerit) koulutusta tulisi lisätä, mentorointijärjestelmä aloitteleville tuomareille, tuomioistuinharjoittelun ja asessorikauden sisältö tulisi yhtenäistää valtakunnassa, lisäresursseja tuomioistuimille omaan koulutukseen.

- Selkeys, peruskoulutusten suuntaaminen laajemmalle osallistujajoukolle, hallinnollisesti yksinkertaisempi tapa osallistua

- 1) Kielikoulutus, erityisesti lakienglanti

  2) Asessorikoulutusta vastaava peruskoulutusohjelma kaikille tuomareille (niin juuri nimitetyille kuin kauan virassa toimineille)

  3) Prosessuaalisen (rikos-, riita- ja hakemus) peruskoulutuksen lisääminen

- Tietosuojakoulutus

  ICT-koulutus

  Syventävä substanssikoulutus

- Resurssit, tuomioistuinten erityispiirteet huomioivan koulutuksen järjestäminen ja eri henkilöstöryhmien tarpeita vastaavan koulutuksen järjestäminen (nykyisellään koulutustarjonta aika pitkälti suunnattu yleisille tuomioistuimille ja niiden lainkäyttöhenkilökunnalle ja kansliahenkilökunnalle.

- Käräjäsihteereiden peruskoulutus, käräjäsihteereiden syventävä koulutus ja tuomareille enemmän koulutusta suuremmista muutoksista, kuten esim. seksuaalirikoslainsäädännön uudistuksista.

- 1. Käräjäsihteerien koulutus.

  2. Ajankohtaisten lakiuudistusten koulutus.

  3. Oikeudenkäynnin kehittämiseen tähtäävä koulutus tuomareille.

- ensimmäisenä tuli mieleen lainmuutoksista tiedottaminen/koulutus, nyt ei toimi riittävällä tasolla

  erikoisasiat kuten esim takaisinsaanti konkurssipesään

  koska vaihtuvuus myös tuomareiden keskuudessa suurta - säännöllisin väliajoin peruskoulutusta eri teemoista

- Koulutusten riittävä määrä, eri koulutusmuotojen käyttö eri tarkoituksiin.

- Johtaminen

  Substanssikoulutuksen lisääminen

  ict valmiudet

- Syventäviä kursseja lisää. Oikeudenkäynnin johtamiskoulutusta lisää. Tuomioistuimissa esimiestehtävissä toimivien koulutusta lisää.

Näkemyksesi tuomareiden erikoistumiseen liittyvästä osaamisen kehittämisestä

Vastaajien määrä: 24

Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?	Tulisiko tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää? Mikäli tulisi, mitä se edellyttäisi tuomioistuimilta, entä koulutustarjonnalta?	Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?
Erityisosaamisen tarpeiden määrittely on hyvin vaikeaa ja kenttä todella laaja. Siksi kysymykseen vastaaminen on aika vaikeaa.	HOKSin laajamittainen ja hyvin ohjeistettu käyttö saattaisi auttaa hahmottamaan sitä, missä ovat pahimmat pullonkaualat	Vaihtelee hyvin paljon tuomioistuimen koon, oikeusasteen ja toimintaympäristön sekä kollegiaalisten kokoonpanojen käytön mukaan mukaan. Tavoitteena tulisi olla nykyistä enemmän ainakin ns. painotettuja jakoja, jos jakautuminen asiaryhmiin ei ole mahdollista.
jonkin verran	Tulisi. Materiaalisen oikeuden syventäviä jaksoja	Käräjäoikeusverkostoa voitaisiin vielä supistaa, jotta saataisiin kaikista riittävän isoja yksiköitä, joissa erityisosaamista voidaan jalostaa.
Ei riittävästi. Oikeasti erikoistuminen/oppiminen tapahtuu työssä. Koulutustarjonta on liian suppeaa ja harvatahtista, jotta sen avulla voisi vahvistaa erikoistumista.	Hallinto-oikeuksien osalta tilanne on haastava: pääasiaryhmiä on useita, niiden alla olevista asiaryhmistä puhumattakaan, ja osaajia per tuomioistuin on lukumääräisesti usein melko vähän. Kun kouluttajatkin tosiasiassa ovat toisia tuomareita, joiden selkänahasta kouluttajapanos revitään, yhtälö on vaikea.	Tulisi olla mahdollista laajentaa osaajien joukkoa. Tässä tulevat nopeasti resurssit vastaan.
melko hyvin	Tulee jatkaa tukea olemassa oleville verkostoille, jotka nimenomaisesti ovat erikoistuneet tietylle erityisosaamisalueille.	Sitä, että kouluttautumiselle olisi aikaa. Nykyisillä resurssoinnilla ja työmäärällä kouluttautumiselle / oman osaamisen kehittämiselle ei tahdo jäädä aikaa.
melko hyvin	ei ole välttämätöntä	verkostouudistuksen jatkaminen (hovi- ja käräjäoikeuksien lukumäärien vähentäminen)
Ei voi jättää erikoistumista näiden kurssien varaan	Ehkä. Esim. vero- ja rakennusasioiden syväosaajia saatetaan jatkossa tarvita omasta väestä koulutettaviksi. Vaatisi intensiivisten ja työläiden kurssien työstämistä	Vaikka alueelliset tuomiopiirit ovat monellla perusteella kannatettava lähtökohta, erikoisosaamisen ylläpitäminen saattaa vaatia joidenkin asiaryhmien (esim. vero) keskittämistä joihinkin harvoihin hallinto-oikeuksiin (tai osin yhteisiä työjonoja)
sitä voisi kehittää	tulisi selvittää tuomioistuinten tarpeita	yksikkökokojen suurentamista
Luo perustan, mutta viime kädessä vain työ opettaa.	Ei	-

Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?	Tulisiko tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää? Mikäli tulisi, mitä se edellyttäisi tuomioistuimilta, entä koulutustarjonnalta?	Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?
Ei juurikaan	Tulee kehittää. Meillä on oma juuri käyttöön otettu erikoistumisjärjestelmä. Edellyttää erikoistumista tukevaa koulutustarjontaa.	?
Jossain määrin	Voisi rakentaa koulutusohjelman, jossa toistuisi yleisimmät erikoistumisalueet (kuten työoikeus, kiinteistöoikeus ym.)	Erikoistumisen voi suorittaa osastorakenteen sisälläkin
Kohtuullisen hyvin, tarjolla on sekä tavallista että syventävää koulutusta.	Tuomioistuintyössä mennään joka tapauksessa sekä tuomareiden että käräjäsihteereiden osalta erikoistumisen suuntaan, mikä edellyttää erityisosaamisen kehittämistä ja osaamisen syventämistä, Erikoistuminen edellyttää tuomioistuimelta organisaation tarkastelua toimivien tehtäväkokonaisuuksien pohjalta niin, että tuomareiden ja käräjäsihteereiden on mahdollista syventää ammattitaitoaan ja samalla palauttaa tunne oman työn osaamisesta ja hallinnasta. Koulutustarjonnan tulee mahdollistaa selkeiden koulutuspolkujen olemassaolo niin, että ammattitaidon syventäminen on koulutuksen puolesta mahdollista.	Tuomioistuinten koon tulisi olla riittävän suuri niin, että yksiköllä on tosiasiassa mahdollisuudet henkilöstön erikoistumiseen.
Voisi parantaa.	Tulisi kehittää.	Vaikea sanoa.
Ei riittävän hyvin.	Kyllä, oma-aloitteisuutta tuomioistuimilta ja myös erityistuomioistuimille suunnatun koulutuksen sisällyttämistä koulutusohjelmaan.	-
jonkin verran.	koulutustarjontaa tulisi lisätä ja tarjota mahdollisuutta verkostoitumiselle.	verkostoitumisen järjestämistä esim. hovioikeuspiireittäin tai valtakunnallisesti.
Melko hyvin.	Kohtuudella. Aiheesta riippuen koulutusta tulisi tarjota tuomareilta ja/tai muilta asiantuntijoilta.	Kaikkien käräjäoikeuksien koko ainakin 20–30 tuomaria tai erikoistuneiden tuomareiden käyttö muissakin kuin vain ”omassa” käräjäoikeudessa.
Kohtalaisesti, riippuu toki erikoistumisalasta ja syvyydestä. Monilla aloilla erikoistumiskoulutus hankitaan ulkopuolelta (mm. ympäristöoikeus)	Henkilöstön aitoa mahdollisuutta kouluttautua muutoin kuin tekemällä virkatyöt ylimääräisellä ajalla	En arvioi tätä yleisesti, mutta KHO:n osalta se toteutuu jaostojaon ja sopivan kierron kautta
kohtalaisesti	koulutusta erikoisteemoista	en osaa sanoa

Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?	Tulisiko tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää? Mikäli tulisi, mitä se edellyttäisi tuomioistuimilta, entä koulutustarjonnalta?	Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?
tukee jossain määrin	kyllä, pitkäjänteisyyttä ja suunnitelmallisuutta kummaltakin puolelta	en osaa sanoa
kohtalaisesti	Aineellisen siviilioikeuden, esim. sopimusoikeuden ja siihen liittyvän siviiliprosessin koulutusta tulisi lisätä. Nykyinen siviiliasioiden koulutus keskittyy liikaa vain sovitteluun. Tuomareiden siviilioikeuden osaamiseen ei asianajajakunnan piirissä riittävästi luoteta ja jutut ohjautuvat välimiesmenettelyyn.	tuomareiden erikoistumisen maltillista lisäämistä
ei tue riittävän hyvin	Kyllä pitäisi kehittää. Virastoilta se vaatii sen, että työt järjestetään niin että tuomareilla on oikeasti myös mahdollisuus ja aikaa kouluttautua. Koulutustarjontaa pitäisi puolestaan lisätä	Työn organisointia eri tavalla. Kaikki suurimmat käräjäoikeudet ovat jo erikoistuneet tai ovat erikoistumassa. Pienissä käräjäoikeuksissa erikoistuminen ei ole mahdollista kuin pienellä mittakaavalla.
Kohtuullisen hyvin.	Tulisi. Erikoistumisalat tulisi määrittää ja niiden perus- ja syventävien opintojen kursseja lisätä/tehdä niistä säännöllisiä	Pitkälle viety erikoistuminen ei ole mahdollista pienimissä käräjäoikeuksissa. Muissa tuomioistuimissa sen sijaan on.
Melko hyvin	Kokeneille tuomareille lisää koulutusta	Riittävästi erikoiskoulutuksia
Siitä, miten asia nähdään yleisten tuomioistuinten / yleisten hallintotuomioistuin näkökulmasta en kykene sanomaan mitään. Markkinaoikeutta erityistuomioistuimena (ja sen tarpeita) tarjonta ei tue nykyisellään käytännössä juuri lainkaan.	Näin markkinaoikeuden näkökulmasta vaikuttaa siltä, että koulutuksen järjestäminen on liiaksikin vakioitua organisatorisesti (TIV:n ja Tuomarinkoulutuslautakunnan välisessä suhteessa). Näin markkinaoikeuden näkökulmasta tämä tarkoittaa nykyisellään sitä, että markkinaoikeuden omat erityistarpeet eivät tule millään tavalla huomioon otetuiksi Tuomarinkoulutuslautakunnan toimesta / tuomioistuinlaitoksen koulutussuunnitelmassa (eikä tämä välttämättä olisi edes tarkoituksenmukaisintakaan), mutta samalla myös sitä, että myöskään TIV ei kykene tukemaan markkinaoikeuden omaa koulutuksen järjestämistä oikeastaan missään suhteessa (vaikka tästä on yritetty puhua niin tulosneuvottelujen yhteydessä kuin erikseen TIV:n kehitysosaston suuntaan).	En osaa sanoa
Hyvin	Kyllä, koska erikoistuminen lisääntyy.	En osaa sanoa

Miten arvioisit tuomioistuimien koulutusjärjestelmää ja siihen liittyviä rakenteita kokonaisuutena nyt, kun tuomioistuinlakiin liittyvästä uudistuksesta on kulunut tovi aikaa?

Vastaa väittämiin asteikon 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti
Vastaajien määrä: 24



Onko Tuomioistuinviraston perustaminen vaikuttanut tuomioistuimien koulutustarjonnan laatuun ja määrään? Jos on, miten?

Vastaajien määrä: 15

Vastaukset

- Koulutuksen ”tuotantolinja” on ihan kohtuullisessa kunnossa. Pandemia ja sen ohessa tulleet ilmiöt ovat kuitenkin vaikuttaneet aika paljon asiaan, joten suoraviivainen vertailu ei olisi kovin reilua.
- Ei sanottavasti
- Ei merkittävää eroa aikaisempaan verrattuna
- Ei erityisen paljon. Jo OM:n aikana tilanne oli melko hyvä.
- Koulutuslautakunnan resurssien vähäisyydestä johtuen koulutustarjonnan määrä ei ole riittävä.
- Kyllä. Oman talon osaamistarpeisiin järjestetään sisäistä koulutusta.
- Vaikutus ei ole ainakaan vielä näkynyt (pandemia, Tivin puutteelliset resurssit)
- Ei huomattavia vaikutuksia.
- Koulutustarjonta on lisääntynyt ja laatu parantunut.
- Tarjonta reagoi tarpeisiin paremmin.
- Vuosittainen koulutussuunnitelma määräpäivineen tulee aivan liian myöhään eli ei ole ollut parannus entiseen. Koulutuksen määrä ei tiettävästi ole lisääntynyt. Notaarikoulutuspolku on onnistunut.
- Ei niinkään Tivin perustaminen vaan koronan mukaan tuomat muutokset. Korona-aika on muuttanut koulutuksia siten, että etäkoulutukset ovat lisääntyneet ja niiden avulla osanottajamäärät kasvaneet. Ehkä laatu on jossain määrin parantunut.
- En osaa sanoa
- Koulutustarjontaa on pääosin riittävästi ja se on laadukasta.

Vapaa palautteesi tuomioistuimien osaamisen kehittämisen tilasta ja siihen liittyvistä resursseista ja/tai rakenteista sekä asioista, joihin tulisi kiinnittää huomiota

Vastaajien määrä: 12

Vastaukset

- Resurssit ovat aina niukat ja meitä pyytäjiä paljon. Osaamisen kehittäminen mahdollistaa kuitenkin olemassa olevien resurssien tehokkaamman käytön.

  HOKS idea on ihan hyvä. Se tulisi kuitenkin kehittää laajemminkin osaamisen ja toiminnan ohjaamisen välineeksi. Edellyttäisi kehitystyön jatkamista sekä käyttäjien, koulutuslautakunnan ja ehkä laajemminkin tuomioistuinten kehittämisen yhteistyötä. Nyt jäänyt vähän kesken ja toimijoiden sitouttaminen on näissä olosuhteissa jäänyt myös virastoissa puolitiehen ja heidän motivoivimisensa hankalaa. Toki myös pandemiaan poikkeuksellisen ajan vaikutus on ollut suuri.

  Virastot järjestävät myös paikallista koulutusta, johon osin osallistuvat myös muut virastot ja tahot (esim. HO:n järjestämään koulutukseen KO:t, asianajajat ja joskus myös HAO). Alustan tai konseptin luominen tälle toiminnalle (esim. kurssitarjotin luennoitsijoineen) ja yliopistoyhteistyö saattaisivat tuoda ns. matalan kynnyksen usein puolen päivän koulutustilaisuuksia, joihin osallistuminen on helppoa. Useamman päivä kurssi toisella paikkakunnalla on joillekin elefantti olohuoneessa! Perhekään ei ehkä tykkää...

- Koulutuslautakunnan resursseja tulee lisätä. Tuomioistuinten ja koulutuslautakunnan yhteistyötä tulee lisätä.

- Näyttäisi siltä, että TIV:issä on koulutusasioissa resurssivajetta.

- Osaamisen kehittämiseen ja koulutukseen tulisi olla riittävästi resursseja ja koulutukseen menevä aika tulisi ottaa huomioon työmäärässä ja tuloksellisuudessa. Koulutustarjonnan tulisi olla kattava kaikille henkilöstöryhmille ja eri tuomioistuinlinjoille. Erikoistuminen jää hyvin pitkälle oman tuomioistuimen varaan. Tuomarinkoulutuslautakunnan ja TiVi:n roolit ja vastuujako tulisi selkeyttää ja jalkauttaa tuomioistuimille asti.

  Lisäksi pitäisi selkeästi kuvata se, miten koulutussuunnitelma ja -stratevia muodostuvat. Nykyisellään, vaikka tuomioistuimilta kysytään koulutustarpeita, niin vuorovaikutusta tulisi olla enemmän kuin vain sähköpostilla toteutettava kysely. Idea-työpajoja, saman pöydän ääreen kokoontumisia jne. Etenkin tuomarinkoulutuslautakunnan työ jää etäiseksi ja olisi hyvä, jos lautakunta pitäisi ns. esittäytymistilaisuuden, jossa toiminnasta kerrottaisiin.

- koulutustarjonta tulee edelleen tietoon liian myöhäisessä ajankohdassa verrattuna tuomareiden työaikatauluihin. Tämä estää koulutuksiin osallistumista. Osaamisen kehittämisessä ollaan menty oikeaan suuntaan ja nyt vaaditaan lisäresurssointia sekä koulutusta järjestävällä taholle että tuomioistuimien resursseihin. Käräjäsihteerikoulutus on kuitenkin lapsen kengissä ja se tarvitsisi kunnollisen koulutusohjelman rakentamisen hyvin pikaisesti.

- Kyselyyn vastaaminen oli hankalaa, kun omat konkreettiset kokemukset monista kysytyistä asioista ovat ohuet. Ennakoitu aika 20 minuuttia epärealistinen. Aikataulu muutoinkin kevään kiireisimpään aikaan kohtuuton

- Lisää resurssia koulutusten ssuunnitteluun

- On aiheellista harkita, tarvitaanko enää erillistä tuomarinkoulutuslautakuntaa vai voitaisiinko se integroida tuomioistuinvirastoon jonkinlaiseksi koulutuksen neuvottelukunnaksi. Käräjänotaarien nimittäminen pitäisi toki tällöin uudistaa; voitaisiinko tehtävä antaa esim. hovioikeuksille?

- Tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston suhdetta tulisi pohtia. Tarvitaanko itsenäistä lautakuntaa? Koska TIV vastaa kokonaisuudesta ja resursseista, eikö TIV:n johtokunnan tulisi vahvistaa osaamisen kehittämisen perusdokumentit kuten strategia ja koulutussuunnitelma? Toki se voisi tapahtua lautakunnan esityksestä.

  Tuomioistuinharjoittelupaikkoja ja asessorien määrää tulisi lisätä.

Liite 12. Kysely tuomioistuimien henkilöstölle

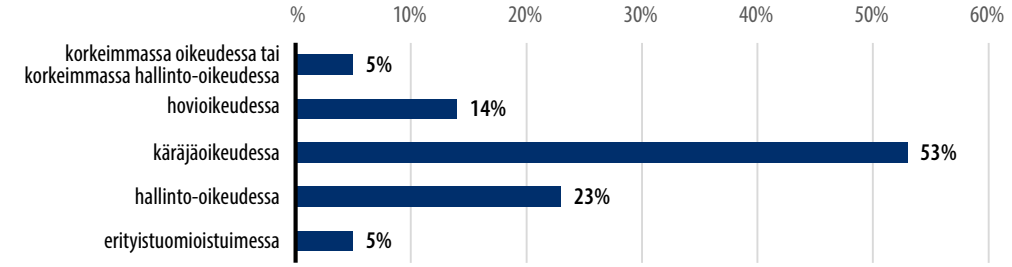
Perusraportti

Kysely tuomioistuimien henkilöstölle (2023)

Vastaajien kokonaismäärä: 187

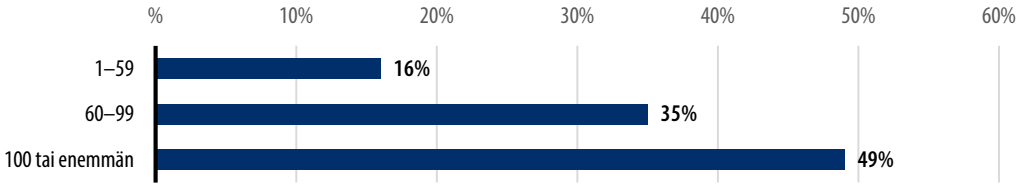
Työskentelen

Vastaajien määrä: 187



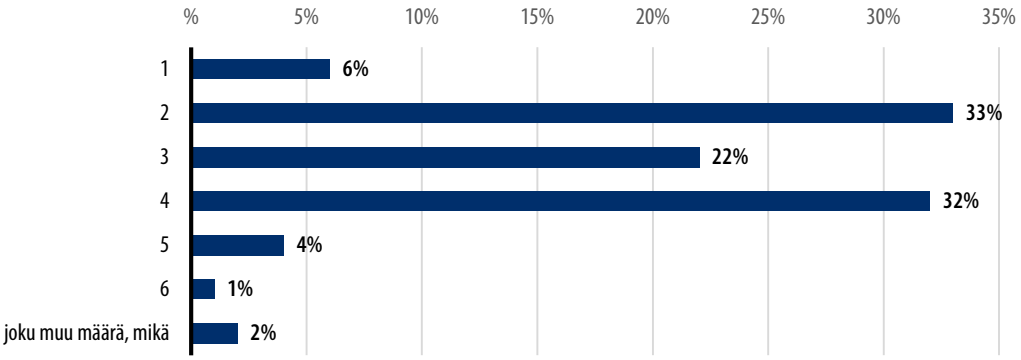
Tuomioistuimessa, jossa työskentelen, on henkilöstöä henkilötyövuosina mitattuna

Vastaajien määrä: 182



Kuinka monta osastoa tuomioistuimessa on hallinnon lisäksi?

Vastaajien määrä: 187



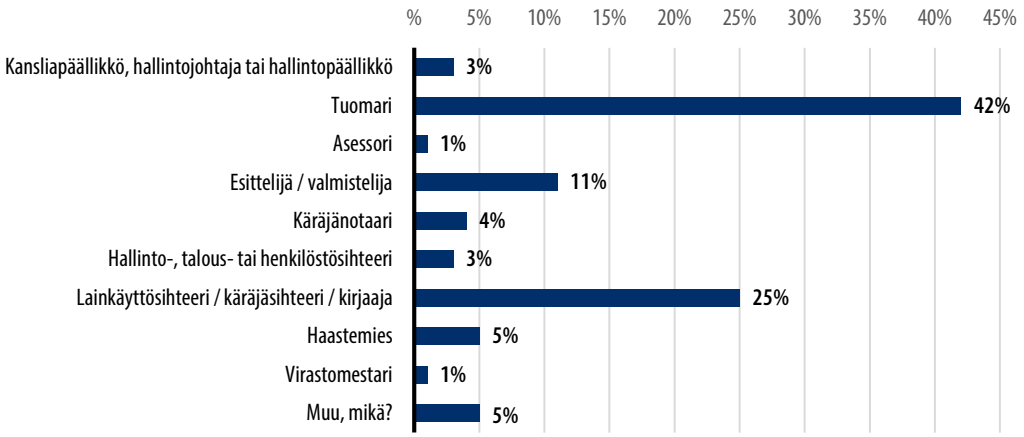
Lisätekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
joku muu määrä, mikä	0
joku muu määrä, mikä	ei virallisia osastoja, eri yksiköitä 3
joku muu määrä, mikä	en halua vastata

Virka-asema tai tehtävä

Tämä kysely on suunnattu tuomioistuimien henkilöstölle. Päällikkötuomarit ovat vastanneet erilliseen kyselyyn. Siten tässä kyselyssä ei ole huomioitu virka-aseman osalta päällikkötuomareita.

Vastaajien määrä: 187



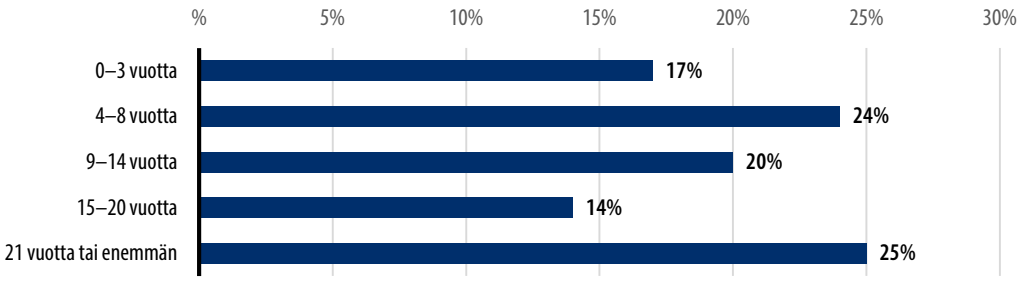
Lisätekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Muu, mikä?	korkeakouluharjoittelija
Muu, mikä?	notaari
Muu, mikä?	Informaatikko
Muu, mikä?	Erityissihteeri
Muu, mikä?	notaari

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Muu, mikä?	Erityissihteeri
Muu, mikä?	lääkärijäsen
Muu, mikä?	Kanslian esihenkilö
Muu, mikä?	Apulaishallintojohtaja

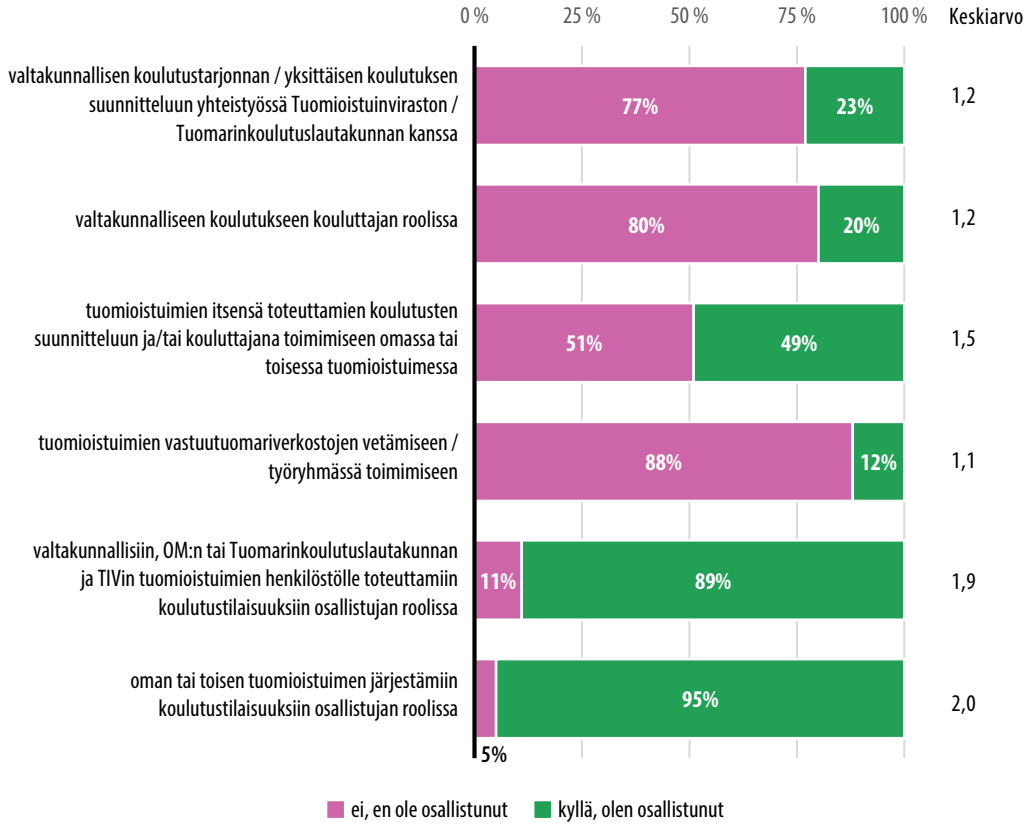
Olen työskennellyt tuomioistuinlaitoksessa yhteensä

Vastaajien määrä: 186



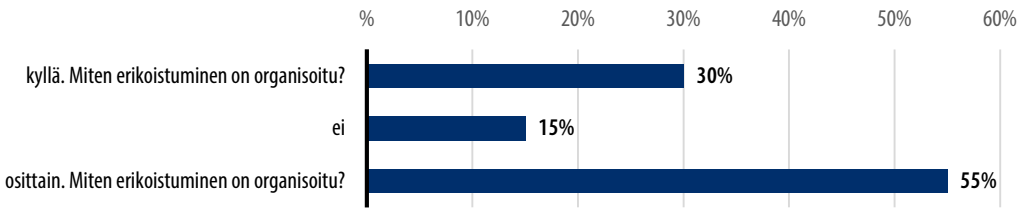
Olen osallistunut urani aikana

Vastaajien määrä: 186



Ovatko tuomioistuimen tuomarit erikoistuneet käsittelemään tiettyjä juttutyyppejä tai tiettyjä asiaryhmiä tuomioistuimessa, jossa työskentelet?

Vastaajien määrä: 175



Lisätekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	ykkösosasto jolla olen käsittelee kaikki kiireelliset asiat
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Tiettyjä jutturyhmiä sekä siviiliasioissa että rikosasioissa
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Osastonjohtaja määrännyt kokoonpanot, joissa joillekin tuomareille tulee vain tiettyjä asiaryhmiä
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Osastojaolla.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Päällikkö jakaa jutut erikoistumisen mukaan.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	vastuualueet
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	eri osastoilla eri juttuja
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Osastojen kesken jaettu käsiteltäviä asioita, lisäksi yksittäiset tuomarit erikoistuneet harvimpiin juttutyyppeihin
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	talousrikos- ja insolvenssiasiat toisella osastolla sekä seksuaalirikoksiin erikoistuminen sekä follo-sovittelut toisella osastolla
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	tiettyjä jutturyhmiä jaetaan vain tietyille tuomareille
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Ei varsinaisesti mitenkään muuton kuin että ainoastaan tietyille tuomareille esim. jaetaan tietyn juttutyypin uudet asiat ja valitaan kokoonpanoon. Ainoastaan yhdestä pienestä juttutyypistä on olemassa ns. virallinen tiimi.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	ei virallista erikoistumista tai osastoja; käytännössä kuitenkin juttujen jaossa ja kokoonpanoissa otetaan huomioon jutun ominaispiirteet (ja esimerkiksi tietyt tuomarit, joilla on kokemusta vain muutamista asiaryhmistä hoitavat pääasiassa vain näitä asioita). Ruotsinkielisten juttujen hoitamisesta omat periaatteensa.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	sotilasrikosasiat erikseen
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	asiaryhmittäin
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Osa tuomareista on erikoistuneita tiettyihin oikeudenaloihin ja ovat työskennelleet pääsääntöisesti ko. oikeudenalan parissa. Osa tuomareista työskentelee laajemmin eri asiaryhmien parissa ja vaihtaa useammin osastoa/asiaryhmää.

Vastausvaihtoehdot	Teksti
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	juttujaolla eri osastojen kesken
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Juttujen jaossa 2–3 tuomarille jaetaan hieman keskimääräistä enemmän tietyn juttutyypin juttuja
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Tietyt asiaryhmän jutut jaetaan tietyille tuomareille, vaikka lähtökohtaisesti on sekarootelit.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Osastojen sisällä siten, että kullakin tuomarilla on räätälöidyt rootelit.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	yksi osasto käsittelee vain riita-asioita
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Yksittäistapauksissa
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Ei sitä ole organisoitu mitenkään.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	insolvenssi, muut nyt suunnitteilla
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	insolvenssi tuomarit erikseen
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Osastojaot
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	insolvenssijutut ja riitaosasto
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	erillinen riita-asioiden osasto
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Summaariset, insolvenssi- ja pakkokeinoasiat on jaettu vain tietyille käsittelijöille. Organisaatiouudistus erikoistumisen lisäämiseksi on käynnissä.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Juttujaolla
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	asiaryhmät on jaettu osastoittain pyrkimyksenä käsitellä samantyyppisiä asioita samoilla osastoilla
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Asiaryhmäjaolla ja siten, että kukin osallistuu oman asiaryhmänsä koulutuksiin.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Toisinaan henkilön oman mielenkiinnon mukaan tai olosuhteiden pakottamana
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Asiaryhmät on jaettu osastoittain.

Vastausvaihtoehdot	Teksti
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	rootelijaot
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Kaikki tuomarit istuvat kaikkia asioista. Erikseen on ns. vastuutuomarit jotka tietävät enemmän tietystä osa-alueesta. Vain osa tuomareista sovittelee.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Kukin tuomari keskittyy kulloinkin pääosin tiettyihin asiaryhmiin mutta kierrolla pidetään ajan kuluessa huolta osaamisen monipuolisuudesta, kuten myös pienemmillä ”oheisasiaryhmillä”.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	esimerkiksi lastensuojelua tekevät samat tuomarit
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	osastoittain, siirrot mahdollisia
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	juttujen jaossa
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	yhdessä kokoonpanossa käsitellään kaikki yrityssaneerausasiat
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	osastoittain
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Yksi tuomari/ sihteeri pari käsittelee vain rikosasioita ja yksi tuomari/ sihteeri pari käsittelee vain siviiliasioita
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	nimetyt tuomarit yrityssaneerausasioihin
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	yksittäisiä tuomareita nimetty tehtävään
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Osastojaolla asiaryhmämittäin. Erikoistuminen ei kuitenkaan riittävää.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Juttujaolla
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Juttutyypit jaettu kolmen osaston kesken. Esittelijät ja tuomarit tosin kiertävät osastolta toiselle, joten kaikille kertyy lopuksi kokemusta kaikista juttutyypeistä.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Yrityssaneerausasiat on eriytetty tietylle kokoonpanolle.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Vastuutuomarijako esim pakkokeino jne
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Jotkut tuomarit ovat erikoistuneet vain riita- tai rikosjuttuihin. Erikoistumista on myös näiden jutturyhmien sisällä.

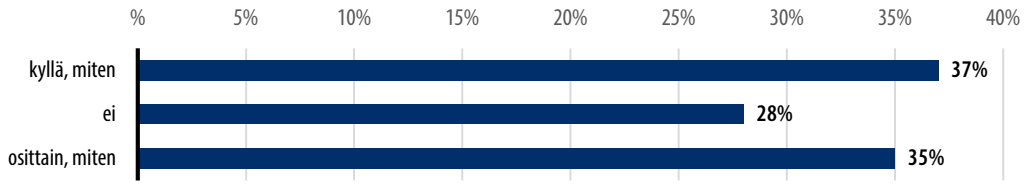
Vastausvaihtoehdot	Teksti
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Osastojako
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Jutut on jaettu osastoittain.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	osastoittain
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Asiaryhmät jaettu osastoittain ja osaston sisällä myös ihmiset ovat saattaneet erikoistua pääosin tiettyihin juttuihin. Tosin tuomareiden on pystyttävä lähtökohtaisesti tekemään kaikkia osaston asiaryhmiä.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Tietyt asiaryhmän on jaettu tietyille tuomareille. Organisaatiomuutos tulossa
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Osastoille on osoitettu tietyntyyppisiä asioita ja lisäksi osaston sisällä osastonjohtaja juttujaossaan ”päättää” erikoistumisesta painottaen toisia asiaryhmiä toisten kustannuksella yhdelle tuomarille juttuja jakaessaan.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Riita- ja rikososastot
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Nopea toiminnan rikosjutut on jaettu yhdelle tuomarille ja riitautuneet summaariset yhdelle tuomarille
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Tuomareiden työnjaossa on määritetty, mitä kukin tekee.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Tietyissä asioissa ns. vastuutuomarijärjestelmä
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Osa käsittelee pelkkiä siviiliasioita, insolvenssiasiat käsitellään omassa tiimissä, vain osa käsittelee pakkokeinoja, itse käsittelen riita- ja rikosasioita
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Jaostojako ja vastuutuomarijärjestelmä
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Jakoa esim. riita-, hakemus- ja rikostuomareihin ei vielä ole (tulossa), mutta tietyt asiaryhmät on jo nyt jaettu tietyille osastoille ja sitä kautta myös tietyille tuomareille.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Ei ole organisoitu.
osittain. Miten erikoistuminen on organisoitu?	en tiedä tarkemmin
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	halukkuuden mukaan pääsääntöisesti

Vastausvaihtoehdot	Teksti
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Eri osastoilla on eri jutturyhmiä
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Osastot on jaettu jutturyhmien mukaan
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	vain tietyt tuomarit istuvat maaoikeusjuttuja
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Tietyt juttutyypit jaetaan asian rootelituomarille
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Eri jaostoilla käsitellään eri asiaryhmiä.
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	rikososasto/siviiliosasto ja osastojen sisällä painotukset tiettyyn jutturyhmiin
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Asiaryhmäpohjainen osastojako
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Erikoistumisalueiden mukaiset juttujaot
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	1) jaostojako, 2) asiaryhmäjako jaostojen kesken 3) erikoistuneet vastuutuomarit, 4) erikoistuneet vastuuesittelijät 5) erikoistumiseen perustuva juttujakosuunnitelma juttujakosuunnitelma
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Osastoittain
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Osastot on muodostettu asiaryhmien perusteella.
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Rikos - ja riitaosastot ja näiden sisällä asiaryhmittäistä keskittämistä.
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Jaostottain
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	eri juttutyypit jaettu eri omille osastoilleen, joissa tuomarit käsittelevät vain tiettyjä juttuja
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	jaettu eri painotusalueita juttutyypittäin
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Osastollani käsitellään sekä lapsen huoltoon että lapsiin kohdistuvia rikoksia. Samoin osastolla 1 käsitellään insolvenssiasioita ja talousrikosasioita. Pikaosastolla puolestaan käsitellään pakkokeinoja, häätöjä, lähestymiskieltoja, pieniä rikosasioita ym nopeaa käsitttelyä edellyttäviä asioita.

Vastausvaihtoehdot	Teksti
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Asiaryhmät jaettu osastoille ja tuomareille
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	osastottain
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Osastoittain ja asiaryhmittäin
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Asiaryhmät jaettu osastoittain, asiaryhmillä on vastuutuomarinsa
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Tietyille tuomareille jaetaan vaan tiettyjä juttuja.
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	osastoittain
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	osastoittain
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	1.os; Riita-osasto, 2.os.;Rikos-osasto, 3.os; sekaosasto. Osaston sisällä esim. kiinteistöriidat, talousrikosiat, summaariset
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	kullakin tuomarilla on oma erikoistumisala ja talousrikoksissa on erillinen tiimi ja mahdollisesti muilla osastoilla on vastaavia erillisiä tiimejä
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Asiaryhmittäin
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Hallinto-oikeudessa asiaryhmiä jaetaan osasto-, tiimi- ja henkilötasolla. Henkilökohtainen erikoistumisen taso vaihtelee, mutta kukin henkilö käsittelee vain rajallista määrä asiaryhmiä.
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Rikososasto / siviiliosasto
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Asiaryhmät ja tuomarien työtehtävät on jaettu osastottain ja tiettyyn asiaan liittyvä osaaminen löytyy tietyltä osastolta.
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	joko rikos- tai siviiliasiat ja siviiliasioiden sisällä erikoistumista asiaryhmittäin
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	rikos ja siviili
kyllä. Miten erikoistuminen on organisoitu?	Osaston sisällä vastuualueita jaettu

Onko tuomioistuimen muu henkilöstö erikoistunut käsittelemään tiettyä / tiettyjä juttutyyppejä?

Vastaajien määrä: 179



Lisätekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
osittain, miten	en tiedä tarkalleen
osittain, miten	esim. summaarisilla on omat sihteerit, maaoikeuysasioilla omansa
osittain, miten	Osastojaolla.
osittain, miten	sihteerit erikseen summaarisille, hakemus ja rikosasioille sekä tuomareille
osittain, miten	juttujako osastojen kesken koskee myös sihteerityötä
osittain, miten	Kahdella eri osastolla erikoistuminen (toisella insolvenssiasiat, toisella lapsi- ja edunvalvonnat)
osittain, miten	Eri osastoilla käsitellään osittain erityyppisiä juttuja.
osittain, miten	tiettyjä jutturyhmiä jaetaan vain tietyille käsittelijöille
osittain, miten	Valmistelijat käsittelevät pääasiassa yhden juttutyypin asioita
osittain, miten	sotilasrikosasiat erikseen, pakkokeinot jaettu tietyille sihteereille
osittain, miten	käräjäsihteereille asiat jaettu jutturyhmittäin; kaikki eivät siis tee kaikkea
osittain, miten	asiaryhmittäin
osittain, miten	Jatkokäsittelylupa-asioita
osittain, miten	ks. edellisen kentän vastaus
osittain, miten	esim. käräjäsihteerit hoitavat tiettyjä juttutyyppejä
osittain, miten	summaaristen ja hakemusasioiden käsittelyyn omat sihteerit
osittain, miten	Tietyt sihteerit hoitavat tiettyjen asiaryhmien juttuja, kuten esim velkajärjestelyjä ja hakemusasioita.
osittain, miten	en osaa selittää

Vastausvaihtoehdot	Teksti
osittain, miten	insolvenssi, muut nyt suunnitteilla
osittain, miten	Osastojaot
osittain, miten	kuten tuomarit
osittain, miten	Summaariset ja insolvenssiasiat omissa ryhmissään, notaarien sihteerit myös osittain omana ryhmänään
osittain, miten	tietyt tiimit käsittelevät tiettyjä asioita kansliassa
osittain, miten	Kanslia on jaettu tiimeihin
osittain, miten	Kanslia on jaettu tiimeihin, joilla on vastuullaan tietyt asiaryhmät.
osittain, miten	kanslia toimii tiimeissä
osittain, miten	Sovitteluasioita oman työn ohella hoitavat sihteerit. Hyvin pienesti.
osittain, miten	esimerkiksi ulkomaalaiskanslia hoitaa ulkomaalaisasioiden postin pyörityksen ja suullisten käsittelyiden järjestämistä hoitavat tietyt henkilöt. Nämä osaavat ja tekevät kuitenkin myös muita tehtäviä.
osittain, miten	notaarit esittelevät mielenterveysjuttuja ja lastensuojelua hoitavat tietyt sihteerit
osittain, miten	osastoittain
osittain, miten	summaariset, avioerojen käsittelijät, insolvenssiasiat ym.
osittain, miten	osa sihteereistä tekee ainoastaan siviiliasioita
osittain, miten	Riippuen oman työpari-tuomarin erikoistusalasta
osittain, miten	esim. ulkomaalaisasioita hoitavat tietyt sihteerit
osittain, miten	osastoittain
osittain, miten	osa käräjäsihteereistä tekee tiettyä aihealuetta kuten summaarisia velkomuksia
osittain, miten	summaariset on keskitetty
osittain, miten	Kansliassa tiimijaottelu eri asiaryhmittäin.
osittain, miten	Nimietys vastuusihteerit
osittain, miten	Notaarit sijoittuvat eri osastoille.
osittain, miten	Osastojako ja painottuneet tehtävät esim talousrikokset
osittain, miten	esimerkiksi insolvenssiasioissa oma tiimi
osittain, miten	Lainkäyttösihteerit on sijoitettu osastoille ja tiimeille siten, että hekin käsittelevät rajallista määrää asiaryhmiä. Hallinto-osaston henkilökunnalla on omat tehtävänkuvansa, joihin he ovat erikoistuneet.

Vastausvaihtoehdot	Teksti
osittain, miten	Asiaryhmäjaon mukaisesti.
osittain, miten	tiimeittäin
osittain, miten	Kansliahenkilöstö on jakautunut tiimeittäin valmistelemaan tiettyjä juttutyyppejä. Esittelevät notaarit eikoistuvat ko. osaston notaarijuttuihin.
osittain, miten	kansliahenkilöstö on jakautunut tiimeihin, jotka käsittelevät tiettyä/tiettyjä asiaryhmiä
osittain, miten	Tietyn juttutyypin juttuja jaetaan niihin erikoistuneille esittelijöille; jäsenet ilmoittavat jutun esittelijälle jaettavaksi antaessaan tarvittaessa ”rootelista”
osittain, miten	Osastonjaon mukaisesti ja osittain osaston sisälläkin halukkuuden mukaisesti ja noudattaen tuomarin erikoistumista
osittain, miten	lastensuojelukanslian ja ulkomaalaisasioiden kanslian henkilöstö käsittelee mainittuja asioita, muut käsittelevät kaikkia asiaryhmiä
osittain, miten	kv-asioita
osittain, miten	toiveiden mukaan
osittain, miten	summaariset, avioerot mm.
osittain, miten	osa notaarien sihteereistä tekee vain hakemusasioita ja osa vain rikosasioita
osittain, miten	Lainkäyttöosastolla on kaksi sihteeritiimiä, joista toinen hoitaa rikos- ja pakkokeinoasioita ja toinen siviiliasioita.
osittain, miten	en osaa sanoa tarkalleen, summaarisissa ainakin omat sihteerinsä
osittain, miten	Tietyt asiaryhmät hoidetaan tietyllä osastolla, jolloin myös vain ko. osaston sihteerit keskittyvät hoitamaan näitä asiaryhmiä
osittain, miten	Vaihtelee henkilöittäin.
kyllä, miten	eri osastoilla on eri juttuja
kyllä, miten	Käräjäsihteereillä riita- ja rikostiimi
kyllä, miten	Esim notaareilla tietyt asiaryhmät käsiteltävänä
kyllä, miten	Notaarit käsittelevät vain julkisia hankintoja, assistentit muita juttutyyppejä
kyllä, miten	osastojaoilla
kyllä, miten	vain tietyt sihteerit käsittelevät maaoikeusjuttuja
kyllä, miten	kansliahenkilöstössä notaarit hoitavat vain hankinta-asioita. Lainkäyttöhenkilöstössä valmistelijat hoitavat 90 %:sesti vain hankinta-asioita ja poikkeuksellisesti osaamisensa perusteella muita.
kyllä, miten	Eri jaostolla sihteerit käsittelevät eri asiaryhmiä.
kyllä, miten	tuomarilla on oma sihteeri, joka käsittelee samoja juttuja kuin mihin tuomari on erikoistunut

Vastausvaihtoehdot	Teksti
kyllä, miten	esim. Mt-asiat
kyllä, miten	asiaryhmien jako notaareille
kyllä, miten	osa tekee summaarisia, osa siviili ja osa rikos
kyllä, miten	Osastoittain
kyllä, miten	Lainkäyttösihteerien työtä on jaettu niin, että esimerkiksi ulkomaaliasioita käsittelee siihen erikoistuneita sihteereitä.
kyllä, miten	rikos- ja siviiliosasto erikseen
kyllä, miten	Samoin kuin tuomareilla.
kyllä, miten	Myös kanslia on jakautunut osaamisen mukaan jaostoille
kyllä, miten	kansliahenkilöstö on jaettu eri osastoille, joissa käsitellään vain tiettyjä asioita, esim. yhdellä osastolla vain summaarisia asioita
kyllä, miten	esim. summaariset asiat
kyllä, miten	Käräjäoikeudessa on osasto, jossa käsitellään kaikki summaariset asiat ja valtaosa riidattomista hakemusasioista.
kyllä, miten	käräjäsihteerit työpareinamme erikoistuvat samoin, mutta toki rotaation myötä oppivat/osaavat käsitellä kaikenlaisia asioita.
kyllä, miten	Osastoittain
kyllä, miten	riidattomat saatavat
kyllä, miten	en ihan ymmärrä kysymystä
kyllä, miten	esim. summaariset
kyllä, miten	Kanslia on jakautunut asiaryhmittäin 4 tiimiin.
kyllä, miten	Kansliassa tehtäviä sektoroitu
kyllä, miten	kanslian tiimit jaettu asiaryhmittäin/työmäärän perusteella
kyllä, miten	tiimit
kyllä, miten	Tietyille työntekijöille jaetaan vain tiettyjä juttuja.
kyllä, miten	osastoittain ja rooteli- eli juttujakoihin perustuen.
kyllä, miten	Osastoilla on nimetyt lainkäyttösihteerit ja sihteerit käsittelevät tiettyjä osaston asiaryhmiä, ei välttämättä kaikki vaan sihteerit ovat erikoistuneet esimerkiksi käsittelemään ulkomaalais- rakennus- ja maankäyttö-, lastensuojeluasioita.
kyllä, miten	osastoittain
kyllä, miten	hakemuskanslia käsittelee vain edunvalvontoja ja avioeroja

Vastausvaihtoehdot	Teksti
kyllä, miten	Asiaryhmittäin.
kyllä, miten	Rikos ja riita-osaston käsittelijät (eli sihteerit) ovat erikseen. Tietyt neljä käsittelijät tekevät pelkkiä insolvenssiasioita
kyllä, miten	tehtävät on jaettu
kyllä, miten	Rikosasiat - siviiliasiat
kyllä, miten	Myös sihteerit työskentelevät osastoittain ja tiimeissä, jolloin asiaryhmäkohtainen osaaminen on osastoilla.
kyllä, miten	summaariset
kyllä, miten	Asiaryhmät keskitetty tiimeittäin
kyllä, miten	rikos- ja siviiliasiat, siviiliasioiden sisällä insolvenssiasioihin sekä maaoikeusasioihin erikoistuneita käräjäsihteereitä
kyllä, miten	Tietyt asiaryhmät ohjataan tietylle notaarille
kyllä, miten	insolvenssitiimi, notaarien sihteerit

Rekrytointien organisoiminen ja koulutuksellisten virkojen määrä

Vastaajien määrä: 187


%
25%
50%
75%
100%
Keskiarvo
Tuomioistuimien rekrytointiprosessit on hoidettu hakijoiden näkökulmasta puolueettomasti ja eettisesti kestävällä tavalla
21%
47%
32%
2,1
Hakiessani tuomioistuimien virkoja, minulle on ollut selvää, miten hakuprosessi etenee
18%
75%
7%
1,9
Hakuprosessien kesto (hakemuksen jättämisestä henkilön valintaan saakka) on hakijan näkökulmasta ollut järkevän mittainen
52%
34%
14%
1,6
Rekrytointeihin liittyvät valinnat on perusteltu hakijoille selkeästi ja oikeudenmukaisesti
35%
42%
23%
1,9
Tuomioistuimien henkilöstön rekrytointi on organisoitu hallinnollisesti optimaalisella tavalla, kun rekrytointia tarkastellaan kokonaisuutena, joka kattaa käräjänotaareiden, asessoreiden, tuomarivirkojen (määräaikaiset ja vakituiset) sekä kansliahenkilöst
34%
20%
46%
2,1
Voisiko kaikkien tuomareiden (mukaan lukien käräjänotaareiden ja asessoreiden haku- ja valintamenettelyt) hoitaa keskitetysti yksi taho?
37%
21%
42%
2,1
Olisiko valintaprosesseihin käytettävää hallinnollista työtä mahdollista vähentää tuomioistuimissa tai muissa rekrytointiin osallistuvissa organisaatioissa?
10%
36%
54%
2,4
Voisiko tuomioistuimien muun henkilöstön rekrytointiin liittyviä menettelyitä kehittää nykyisestä?
5%
56%
39%
2,3
Toteutuvatko kielelliset oikeudet riittävällä tasolla tuomioistuimien henkilöstön rekrytoinneissa?
12%
35%
53%
2,4
Onko Tuomarinvalintalautakunnan, Tuomioistuinviraston, Tuomarinkoulutuslautakunnan, OM:n ja tuomioistuimien välinen työnjako ja rooli selkeä tuomioistuimien henkilövalintojen osalta?
36%
23%
41%
2,1
Onko vuosittain rekrytoitavien käräjänotaareiden määrä mielestäsi riittävä?
32%
23%
45%
2,1
Onko vuosittain rekrytoitavien asessorien määrä mielestäsi riittävä?
19%
12%
69%
2,5
Onko asessorijärjestelmällä ollut mielestäsi vaikutusta esittelijöiden määrään?
11%
15%
74%
2,6
ei, olen eri mieltä
kyllä, olen samaa mieltä
en osaa sanoa

Voisiko tuomioistuimien eri henkilöstöryhmiä koskevat henkilövalinnat organisoida toisella tavoin, kuin ne nyt on organisoitu? Jos voisi, miten asia tulisi hoitaa?

Vastaajien määrä: 44

Vastaukset

- suosimisjärjestelmä näkyy
- Jotenki tuota käräjänotaarien valintaa pitää uudistaa, ettei opintomenestyksellä ole niin suuri painoarvo.
- Notaarien valinnassa olisi hyvä olla enemmän päätösvaltaa virastolla, jonne notaari tulee töihin. Mielestäni koulutuslautakunnalla menee turhan paljon aikaa nyt keskeyttämisistä johtuviin uudelleen nimittämisiin. Koska hakuaika on vain kerran vuodessa, ihmisten elämäntilanteet ehtivät muuttua ja keskeyttämisiä ja peruuttamisia tulee aika paljon vuosittain.
- Jos lähtökohtana olisi edelleenkin pidettävä sitä, että päällikkötuomarilla täytyy olla merkittävää vaikutusvaltaa valintoihin, organisointitapaa ei voine juuri muuttaa olennaisesti. Nykymallissa on sekä vahvuuksia että heikkouksia. Päällikkötuomari voi käytännössä monin eri tavoin sivuuttaa muussa tuomioistuimessa (-missa) saavutetun kokemuksen ja preferoida niitä omia henkilöitä, joiden työskentelystä on omaa kokemusta. Toisaalta jonkun toisen tahon tekemät valinnat voisivat aiheuttaa ikäviä yllätyksiä, jos henkilö ei olisikaan lainkaan sopiva tehtävään.

  Sen sijaan jos hallitusohjelman mukaisesti vakinaisten tuomareiden osuus kasvaisi ja/tai lainkäyttöhenkilökunnan eri palkkaluokista yhdessä tuomioistuimessa pääs-täisiin eroon, hallinnollinen työ vähentyisi merkittävästi, kun ei tarvitsisi jatkuvasti tehdä viransijaisuuksia tai ylempään palkkaluokkaan hakemista koskevia henkilö-arviointeja ja näin ollen voitaisiin enemmän keskittyä olennaiseen eli siihen 1) ketä tuomioistuimeen ylipäätänsä ensimmäistä kertaa valitaan (esim. määräaikaisuus) ja 2) kuka valitaan vapautuneeseen virkaan.
- Käräjänotaarien valintaperusteita syytä muuttaa siten, että varatuomareita riittää myös tuomioistuimiin töihin tai sitten käräjänotaarien määrää tulee lisätä huomattavasti. Nyt ei hovioikeuksiin saada esittelijöitä töihin!
- Palkeita voisi hyödyntää esivalmisteluissa ainakin kansliahenkilökunnan valinnassa. Moni muu valtion virasto käyttää hyödykseen sitä ja karsii esivaiheessa 'ylimääräiset' hakemukset pois.

- Organisaation haavoittuvuutta pitäisi pyrkiä välttämään etupainotteisella rekrytoinnilla. Resursseja pitäisi olla riittävästi, koska hovioikeustyöhön kuuluu, että henkilökuntaa lähtee tasaisin välein käräjäoikeuksiin ja vanhempainvapaille. Myös kanslian rekrytoinnit tulee hoitaa nopeasti, ettei tulos heikkene, kun väkeä on liian vähän.

- Viranhaku ei ole nykyisin täysin tasapuolista kaikille hakijoille. Painotetaan esimerkiksi ns. tuomioistuinkokemusta, jolla saadaan kompensoitua virassa vaadittava osaaminen niin, että virkaan voidaan valita talon sisältä muissa tehtävissä työskennellyt henkilö, jolla ei ole haettavana olevan työtehtävän vaatimaa osaamista tai koulutusta. Tuomioistuinkokemuksella siis ajetaan yli työtehtäviin soveltuva koulutus ja muualta hankittu työkokemus vastaavista tehtävistä, vaikka tuomioistuinkokemus olisi hankittu aivan eri tyyppisistä tehtävistä. Ehdotan valtakunnallisia hakukriteereitä tuomioistuinten tehtäviin sekä kiinteät painokertoimet esimerkiksi tuomioistuinkokemukselle ja muulle työkokemukselle vastaavista tehtävistä ja virkaan soveltuvalle koulutukselle. Ehkä sitten valinnat muuttuvat oikeasti sellaisiksi, että tehtäviin valitaan hakijoista ansioitunein.

- Kaikki samassa. Tuomaripolku jo notaarivalinnoista. Slovenian malli?

- Oman viraston roolia voisi korostaa. Valintaprosessissa Tuomioistuinviraston tehtävänä oleva osuus on pitkäkestoinen.

- Kyllä. Pitää olla ainakin 1–2 henkilöstöryhmästä mukana haastatteluissa.

- Tuomareiden nimittämisestä voisi poistaa hovioikeuden kokonaan, kyseinen lausuntokierros on aivan turhaa nimittämisen pitkittämistä.

- Osaston johtajat esittävät virkoihin sopiviksi katsomiaan henkilöitä Näennäisestä objektiivisesta harkinnasta huolimatta valintoihin liittyy erilaisia mieltymyksiä (ns, pärstäkerroinvaikutus). Tuomarinvalintalautakunnalla ei ole käytännössä mahdollista kovinkaan usein arvioida hakijoiden todellista osaamista ja sopivuutta. Vaikea tähän on käytännössä löytää ratkaisua.

- Etenkin tuomarirekrytoinnit sivulausuntoineen on himmeli. Kansliaväen rekrytointi on sujuvampaa koska on kokonaisuudessaan viraston käsissä.

- Ainakin tuomareiden osalta tuomioistuinviraston rooli hakijoiden ansiolistausten/erittelyiden osalta on varsin kummallinen ja hidastaa merkittävästi prosessia.

- Käräjätuomarin virkojen hakuprosessissa hovioikeuden kuuleminen vaikuttaa vääristävän prosessia riippuen siitä, miten tunnettu kukakin hakija hovioikeudessa sattuu olemaan. Lautakunta vaikuttaa niin ikään antavan joskus enemmän painoarvoa hovioikeuden kuin käräjäoikeuden näkemykselle hakijoista, vaikka täytettävä virka on käräjäoikeuden.

- Yksittäisen henkilön siirto talon sisällä vaikuttaa luonnollisesti kahteen paikkaan. Olisi hyvä myös kysyä suoraan tiimistä asiasta / henkilöiden sijoittelusta. Tiimiesimies tuntee itse parhaiten tiiminsä tilanteen ja myös ne heikkoudet. Lisäksi olisi tärkeää tunnistaa tarpeet. Tuomarit työllistävät hyvin eri tavalla joten esim. kokematonta sihteeriä ei voi laittaa suoraan kaikkien työpariksi versus osa tuomareista ei työllistä tarpeeksi henkilöä, joka haluaa ja jolla on resurssit tehdä paljon.

- Eri henkilöstöryhmiä koskevat valinnat on organisoitu mielestäni asianmukaisesti.

- Suuri määrä määräaikaisuuksia ja erityisesti päällikkötuomareiden pitkien määräaikaisuuksien ketjuista syntyvät täyttöprosessit, jotka toistuvat uudelleen ja uudelleen valittujen tullessa valituksi vakinaisiin virkoihin ovat hirvittävän työläs ja turha rekrytointityö.

- Tuomioistuinviraston rooli valintaprosessissa on merkittävästi viivästyttänyt ja monimutkaistanut rekrytointeja. Aiempi menettely, jossa tuomioistuin laati itse vertailuasiakirjat, oli yksinkertaisempi ja nopeampi.

- Turhia hakuprosesseja ja -resursseja voitaisiin välttää sillä, että jos jo ns. etukäteen tiedetään kuka virastossa jo olevista todennäköisesti tulee paikan joka tapauksessa saamaan, on turhaa järjestää yleistä hakuprosessia, koska se luo myös turhaa toivoa niille, jotka talon ulkopuolelta hakevat. Laissa on tästä varmasti myös säädöksiä, mutta sitä pitäisi jotenkin pystyä kehittämään, koska vievät turhaa aikaa ja resursseja, jos joka tapauksessa paikan saa joku talon sisältä.

  Myös määräaikaisuuksiin ja taloon ensimmäistä kertaa pääseviin henkilöihin tulisi kiinnittää huomiota, ettei näissä suosita esimerkiksi valitsijoiden perhetuttuja tai vastaavia, joilla ei esim. ole koulutusta esimerkiksi vaikka toimistohenkilökunnan/ it-ihmisen tehtävään, mutta jalan saa oven väliin sillä, että tuntee jonkun, vaikka oma ala olisi ihan jostain muualta. On aivan täysin turhaa kouluttaa esimerkiksi oikeustradenomeja tai vastaavia, jos ”jalka oven väliin paikkoihin” jo palkataan tuttuja, joilla koulutus on ihan joltain muulta alalta (esim. biokemisti, kampaaja) tai sitä ei ole ollenkaan. Myös talonsisäiset siirrot tulisi olla kaikille halukkaille mahdollisia, ei ns. naamakertoimen mukaan.

- En osaa sanoa
- Aina voi tehdä kaiken toisin, jos halutaan. En tiedä, mikä olisi paras tapa. Enkä tiedä, miten tulisi hoitaa. Mutta ainakin, kun valitaan esimiehiä, pitäisi kysyä myös henkilöstön mielipidettä hakijoista.
- Joku laadunvarmistus ja tasa-arvoisuus, kun virastoon tulee ilman tutkintoa olevia ja he menevät virka-valinnoissa muiden ohitse ollessaan johdon suosikkeja.
- Kyllä.

  Palauttaisin systeemin, jossa tuomioistuin sai / voi rekrytoida käräjänotaarit ko. tuomioistuimeen. Turhaa byrokratiaa sisältyy nykyiseen valintasysteemiin.

  Myös käräjätuomareiden virkavalinnat kestävät mielestäni kohtuuttoman kauan.
- En osaa eritellä tarkemmin, kun en tunne täysin prosessia, mutta prosessi on omalta kannalta tuntunut pitkäkestoiselta
- Varmasti voisi, mutta en ole perehtynyt aiheeseen.
- Hajautettu nimittämisprosessi on tehokkain ja nopein, jossa tuomioistuin itse tietää tarpeensa ja yleensä parhaiten myös hakijat. Keskitetty nimitysprosessi on hidas ja tehoton, altis järjestelmätasoisille väärinkäytöksille. Miksihän maastamme ml. myös oikeudenhoito on tullut hidas ja muutenkin tehoton.
- Tuomarinvalintalautakunta voisi laittaa hakijat objektiivisesti paremmuusjärjestykseen, johon valitseva taho ei kuitenkaan olisi sidottu. Ehdotuksesta poikkeava valinta tulisi myös perustella avoimesti ja kritiikin kestävästi. Rekrytointi-ilmoituksesta tulisi käydä ilmi, millainen erikoistuminen katsotaan hakijalle eduksi.
- Keskitetty valintamenettely ei ole hyvä pienemmille paikkakunnille, koska se tekisi valinnoista nykyistä kaavamaisempia. Tämä puolestaan aiheuttaa sen, että valituksi tulee ”paras” hakija paperilla, mutta ei käytännössä. Pienemmillä paikkakunnilla on suuri ongelma henkilöstön pysyvyyden kanssa, jolloin rekrytoinnissa on pakko kiinnittää huomiota myös siihen millä todennäköisyydellä valittava henkilö haluaa pysyä paikkakunnalla. Tämä korostuu erityisesti sihteeripuolella. Keskitetty valinta myös suosisi liikaa nuoria ja perheettömiä, kenellä on mahdollisuus muuttaa paikkakunnalta toiselle lyhyiden määräaikaisten virkojen perässä. Nyt kun määräaikaisten virkojen valinta on tuomioistuinten itsensä käsissä, on myös määräaikaisilla jonkinlainen varmuus töiden jatkumisesta, toisin kuin jos valinta tehtäisiin keskitetysti.

- Yksittäisten virastojen tukitehtävät ja muualla kuin virastossa tehtävät valinnat olisi hyvä keskittää yhdelle taholle.

- Jos tietylle osastolle ollaan palkkaamassa henkilöitä, voisi sen osaston lähiesihenkilö sekä osastojohtaja osallistua prosessiin ja olla mukana haastattelutilanteessa.

- ehkä jokin sopiva YHTEINEN toimintamalli olisi hyvä olla mm. sihteerirekrytoinneissa, vaikka valittaisiin 3, joista 1 varsinaisesti ja 2 varalle, jos ensimmäinen peruuttaa ja sitten näistä kahdesta muusta saisi tilalle. Kun menee ilmeisesti resurssia siihen turhaan haastatteluun ja taas uuteen koko kierrokseen.

- Mielestäni tilanne on ihan ok.

- Organisoinnista en osaa sanoa, mutta parannettavaa toki löytyy. Omassa virastossani esimerkiksi hakijat eivät saa tietoa siitä, ketä oma virasto on esittänyt haettavaan virkaan. Lisäksi virkavalintojen perusteluissa on nähtävissä tietämättömyyttä asessorijärjestelmästä. On annettu ymmärtää, ettei asessori eli tuomarikoulutettava ole toiminut tuomarintyössä ja verrattu asessorina toimimista myös aikaisemman lain mukaiseen asessoriin, vaikka aikaisemmin asessori oli esittelijä kun taas nykyisellään asessori on puhtaasti tuomari.

- Hallinnollisen työn määrä tuomioistuimissa vähenisi aivan olennaisesti, jos tuomareiden osalta siirryttäisiin yhteen palkkaluokkaan (vaikka se ei ole luonnollisestikaan tärkein syy yhteen palkkaluokkaan siirtymiselle).

  Korkeimman oikeuden nimittämisrooli yli vuoden määräaikaisissa tuomarinviroissa on erittäin kankea ja liian hidas järjestelmä. Etenkin se, että KKO:n nimittämisrooli säilyy, vaikka samaan ma-virkaan tulisi myöhemmin tarve nimittää uusi hlö vuotta lyhyemmäksikin aikaa.

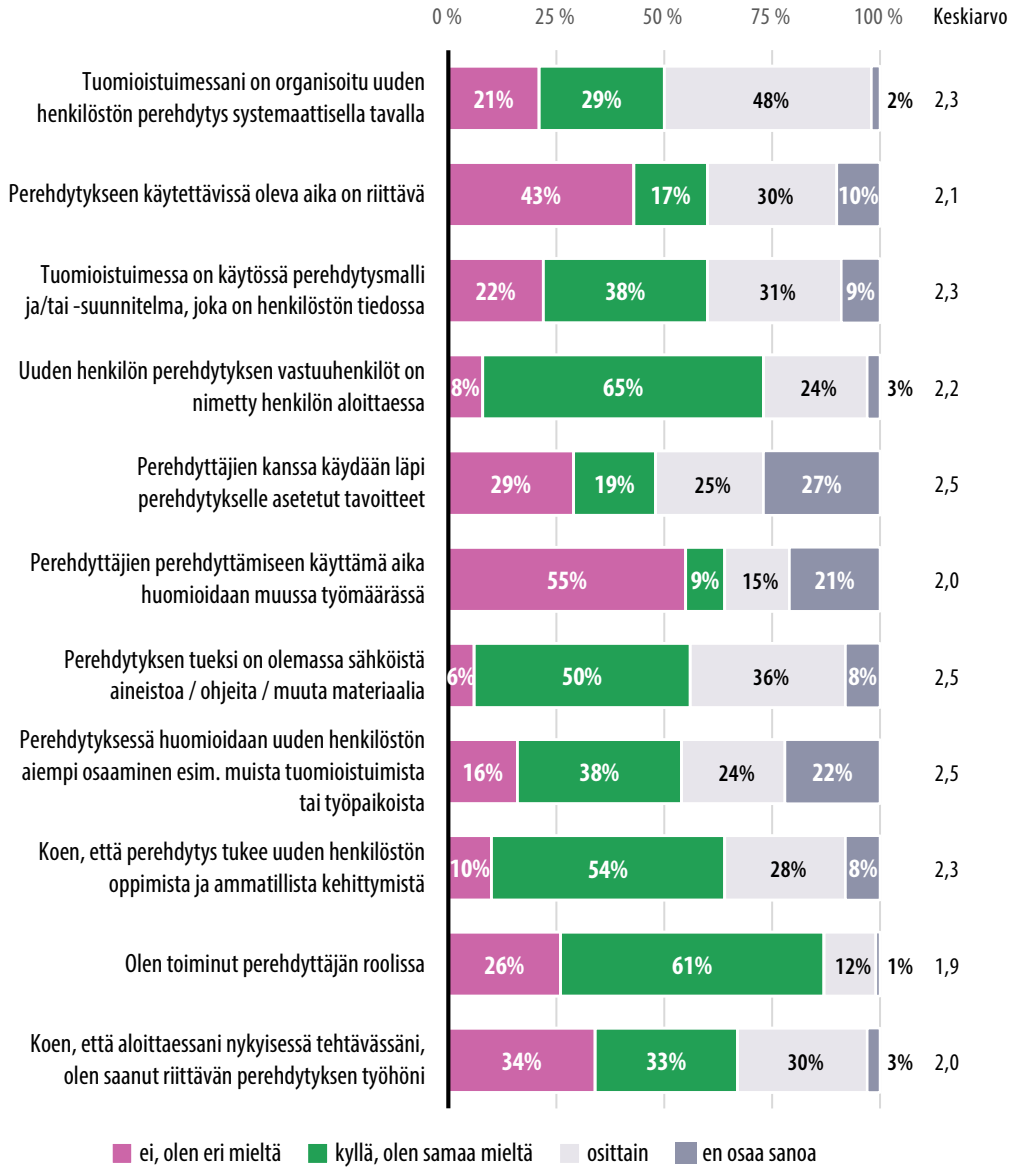
- Esittelijöiden rekrytointi voisi mahdollisesti noudattaa samaa kaavaa kun tuomareidenkin. Kansliahenkilökunnan rekrytoinneissa hakijamassa on varsin heterogeenistä, enkä tiedä, olisiko mistään ulkopuolisesta tahosta apua.

- Tuomarien rekrytoinnissa on mielestäni rakenteellinen riippumattomuusongelma siinä, että määräaikaisia tuomareita on hyvin paljon. Lisäksi virkaa haettaessa määräaikaisena toimineen hakijan suoritusta - joka vaikuttaa valintaan - on arvioimassa virassa olevat tuomarit, joiden kanssa määräaikainen tuomari työskentelee, mikä vähentää eriävän mielipiteen esittämisen mielekkyyttä asioita ratkaistaessa. Mielestäni järjestelmää voisi kehittää siihen, että luotaisiin erillinen pakollinen tuomarien koulutusjärjestelmä, joka takaisi koulutuksen suorittaneelle viran koulutuksen suorittamisen jälkeen.

- Tivin vastuulle ja kyseisen käräjäoikeuden henkilöstöryhmän esimies mukaan.

Uuden henkilöstön perehdytys

Vastaajien määrä: 186



Voisiko tuomioistuimien eri henkilöstöryhmiä koskevan perehdytyksen organisoida toisella tavoin, kuin se nyt on organisoitu? Jos voisi, miten asia tulisi hoitaa?

Vastaajien määrä: 54

Vastaukset

- Työpaikassani toimii perehdytkseen määrätty henkilöstöryhmä.
- Minun kokemukseni ovat usean vuoden takaa, joten nykyään perehdytys voi olla parempi meidän virastossa.
- Käräjänotaarien perehdytykseen tulisi olla selkeä rakenne ja aikataulu, jonka mukaan perehdytyksessä on edettävä (erilainen niille käräjäoikeuksille joissa käsitellään summaarisia asioita ja erilainen niille joissa ei käsitellä summaarisia asioita)
- Perehdytysoppaiden päivittäminen ja niiden hyödyntäminen laajamittaisesti tuomioistuimessa.
- Perehdytyksen tueksi tulisi olla enemmän koottuja ohjeistuksia, perehdyttäjällä enemmän aikaa tukea uusia työntekijöitä uusissa tehtävissä, perehdytyksen tulisi olla paremmin ennalta suunniteltu ja organisoitu
- Lainkäyttösihteerin näkökulmasta ja talon sisällä käytyjen keskustelujen perusteella on selvää, että perehdytykseen käytetty aika ja sen laatu vaihtelee merkittävästi eri osastojen välillä. Myös perehdytettävä asiamäärä vaihtelee suuresti.
- Kaikille henkilöstöryhmille yhteisiä videoperehdytyksiä
- On varmasti joitakin tuomioistuimia ja osa-alueita, joissa yhteisestä perehdytysaineistosta olisi varmasti hyötyä. Paikallista perehdytystäkin aina tosin tarvitaan enemmän tai vähemmän. Erityistuomioistuimessa toiminta on tosin monilta osin erityispiirteistä, jonka vuoksi keskitetyllä aineistolla on omat rajoitteensa.
- käräjänotaarien perehdytys ei saisi olla toisten käräjänotaarien vastuulla ja perehdytyksen määrää ja siihen käytettävää aikaa on lisättävä
- perhedytysopas olisi hyödyllinen. Uusien sihteerien koulutus tarpeellinen, samoin kuin on olemassa esim. notaareilla. Sihteerien koulutus tivin toimesta tällä hetkellä luokattoman heikkoa.

- Perehdytettävältä voisi pyytää palautetta perehdytyksestä ja paikata sitä tarvittaessa. Palaute voitaisiin ottaa huomioon myös myöhemmissä perehdytyksissä.
- Perehdytys tulee suunnitella tarkemmin. Lisäksi tulee pitää listaa siitä kuka on opettanut mitä ja mitkä asiat ovat vielä opettamatta. Tässä työssä on paljon asioita joita ei aina huomaa sanoa uudelle työntekijälle. Lisäksi olisi hyvä olla ohjeet miten mitäkin asiaa hoidetaan.
- Perehdyttämistehtävän tulisi jakaantua mahdollisimman monelle ihmiselle, eikä aina olla vain tiettyjen henkilöiden tehtävä.
- Perehdyttäjiksi pitäisi valita siihen soveltuvia henkilöitä ja antaa perehdyttämisen aikaa. Muuta työtä pitäisi tällöin vähentää. Havaintojeni mukaan moni perehdyttäjäksi nimetty ei selviydy roolistaan osaamisen ja motivaation puuttumisen vuoksi.
- Perehdyttäjän silloinen työtilanne tulisi ottaa paremmin huomioon eli jakaa työtehtäviä muille. Perehdytys on aloitettava muistettava aloittaa ajoissa myös silloin kun on tiedossa jonkun jäävän eläkkeelle ja toisen henkilön talon sisältä ”korvaavan” hänet. Hiljainen tieto myös siirtyy hitaasti.
- Jos palkka olisi parempi, ei tarvitsisi koko ajan olla perehdyttämässä. Sihteerit eivät saa perehdytyksestä edes palkkiota ja olen nyt kahden vuoden aikana toiminut kahdesti perehdyttäjänä ja sivussa hoitanut omat työni sekä sijaistukset, kun vaihtuvuus on niin suurta..
- virastojen sisällä perehdyttäjät pitäisi perehdyttää siihen, mitä perehdyttäminen tarkoittaa, nyt perehdyttäjät eivät ymmärrä asian kokonaisuutta lainkaan, muutoinkaan kukaan ei halua enää perehdyttää kun sitä on joutunut nyt tekemään koko ajan
- Enemmän valtakunnallisia perehdyttämisoppaita, eikä silleen, että jokaisesta asiaryhmästä ja työtehtävästä vähän sinnepäin tai työpaikkakohtaisesti isoja vaihteluja.
- Perehdyttäminen kokeneiden tuomareiden vastuulle.
- Perehdytys tulisi keskittää ja perehdytykseen kuluva aika tulisi huomioida sekä muissa työtehtävissä että palkassa
- Se tulisi organisoida eri tavalla, vaaditaan systemaattinen perehdytysohjelma sekä aikaa perehdytykseen. Nyt tämä asia on puutteellisesti hoidettu.

- Kaikille yhteistä kirjallista materiaalia/ohjeita tulisi olla enemmän, nyt perehdytys ainakin sihteerien osalta on melko rikkonaista ja ohjeistus pitkälti muistinvaraista

- Pitäisi tutustua kunnolla kaikkien talon henkilöstöryhmien työhön. Jokaisesta asiaryhmästä olisi hyvä olla suunniteltu vastuutuomarin tms. kokeneen tuomarin pitämä ”yleisesittely”, jossa tuomari kertoo asiaryhmästä, sen erityispiirteistä, tyypillisistä kysymyksistä ja prosessista ym.

- Hovioikeuden lausuntovaliokunta voi perehdyttää uudet tuomarit ja notaarit. Jos hovioikeus tietää mielestään Laamannia paremmin miten tuomarit tulee nimittää, on edellä mainitun perehdyttämisen hoitaminen pikkujuttu noilla tiedoilla ja näkemyksellisyydellä.

- Tuomioistuimilla voisi olla mahdollisimman standardoitu perehdyttämissuunnitelma tai -kortti, jossa olisi tärkeimmät yleiset asiat ja selvä seuranta (tietoturva-, tietosuoja-, virkamiesoikeus, Palkeiden rooli, peruspaketti matkustamisesta jne.). Sen lisäksi tuomioistuin suunnittelisi itse puhtaasti omaan toimintaansa liittyvän perehdytyksen.

- Perehdytyksen haasteet eivät liity sen organissointiin. Henkilöstön sitouttaminen ja sitä kautta henkilöstön vaihtuvuuden ja perehdytystarpeen pienentäminen on avainasemassa, koska perehdytystarpeen ollessa jatkuvasti suurta ei siihen löydy mitään resursseja tarpeeksi. Tuomioistuinten palkkaus ei ole lähellekään kilpailukykyinen houkuttelemaan valmiita osaajia, eikä edes pitämään uransa alkuvaiheessa olevia henkilöitä heidän saatuaan arvostettua tuomioistuinkokemusta. Määräaikaisuuksien suuri määrä ja niihin liittyvä epävarmuus ja suhdanneherkkyys ovat omiaan vielä lisäämään henkilöstön vaihtuvuutta. Raskaaksi koettu työpaine samoin kuin kokeneiden osaajien väsyminen toistuvaan uusien henkilöiden perehdytystyöhön vielä viimeistelee kauheuden. Valtiotyönantaja elää vielä maailmassa, jossa tuomioistuimiin riitti tulijoita, jotka halusivat myös jäädä. Työelämän muutos on kuitenkin ollut nopeaa ja olen itse saanut nähdä sen. Enää nuoret lahjakkaat henkilöt eivät ole valmiita jäämään vuosikausiksi hoitamaan epävarmaa ja huonosti palkattua tehtävää erittäin vaativan mutta huonosti palkatun tuomarinviran toivossa.

- Lainkäytön osalta perehdyttämiseen tulisi mielestäni sisältyä työmenetelmien ja työvälineiden lisäksi myös sopivassa määrin substanssiin liittyvä perehdyttäminen perehdytettävälle tulevien uusien jutturyhmien osalta. Tulisi kertoa keskeisimmistä piirteistä ja käydä läpi keskeisimpiä säännöksiä, jotka juttutyypissä toistuvat. Näin ei heitetä uutta esittelijää/tuomaria heti syvään päätyyn. Uudelle työntekijälle ei ole riittävää, että käydään vain yleisellä tasolla läpi sitä, mitä päätöksen tulisi sisältää.

- Kirjallista materiaalia tulisi olla olemassa, jota antaa toiselle.

  Myös henkilölle, joka toistuvasti ”nakitetaan” perehdyttäjäksi (kun muut eivät suostu tms., muiden vastustus voimakkaampaa) tulisi harkita bonuksen maksamista, samaten kuin esim. jossain kohtaa on oikeustradenomi opiskelijoiden perehdyttäjille maksettu. Tai huomioida jatkuva perehdyttäjänä oleminen jotenkin muutoin.

- Perehdytystä tarvisi lisää ja perehdyttäminen tulisi huomioida perehdyttäjän työmäärässä.

- Aina voi tehdä kaiken toisin, jos halutaan. Perehdyttää ihminen todellisuudessakin työhön, työpaikan käytäntöihin ja sen sellaiseen. Mutta sitä varten pitäisi perehdyttäjilläkin olla aikaa, mutta kaikilla on omat työnsä ja kiireensä. Mutta se on sitten toinen asia. Papereiden ja suunnitelmien tasolla kaikki on hienosti. Eli kaikki hyvin.

- Perehdyttäjille pitäisi järjestää koulutus siitä, miten perehdytys tulisi organisoida. Missä järjestyksessä asioita käydään ja missä laajuudessa. Lähes jokaisessa asiassa on poikkeustapauksia ja erilaisia variaatioita, joten on mahdotonta kerralla saada kaikkea sanottua ainakaan niin, että ne jäisivät perehdytettävän mieleen. Perehdyttäjille siis enemmän tukea työhönsä ja perehdytykseen tarvittava aika tulisi huomioida muussa työmäärässä.

- Perehdyttäjän näkökulmasta viraston tuki ja tavoitteet ovat epäselvät. Välillä on vaikeaa perehdyttää kun ei ole tietoinen, mitä kaikkea pitäisi kertoa ja mikä on kenenkin rooli kussakin vaiheessa kertoa uudelle tulijalle viraston toiminnasta. Usein on myös epäselvää perehdytettävän tausta tai se millaisia tehtäviä hän on aikaisemmastaan tehnyt.

- Joku johdonmukaisuus, mitä ja milloin perehdytetään. Ei yksipuolista hyötymistä tietyille perehdyttävillä henkilöille, että perehdytettävä tekee vain hänen töitä. Eikä porukka tule pysymään, jos heitä ei perehdytetä kunnolla ja monipuolisesti.

- Kyllä.

  Perehdytyssuunnitelma. Aikaa perehdyttäjälle / perehdytettävälle. Perehdyttäjälle lisäpalkkio. Omassa tuomioistuimessa perehdytystä ei ole juuri nimeksikään, ja se vähä jota on niin ei huomioida mitenkään perehdyttäjän omissa työtehtävissä. Loppujen lopuksi tullaan tilanteeseen, että perehdytetään uutta henkilöä virka-aika ja illat / viikonloput / arkipyhät tehdään omia virkatehtäviä harmaana työnä. Pahimmassa tapauksessa tämä kuvio johtaa perehdyttäjän loppuun palaamiseen.

- Koskee kaikkia ja tapahtuu samalla tavalla kaikille
- Systemaattisempi ja syvempi perehdytys, jatkuvuus on heikolla tasolla. Perehdytykseen käytettävä aika huomioitava paremmin?
- Uusien käräjätuomareiden sijaisten perehdytystä ei ole organisoitu riittävästi. Ehkä heilläkin tulisi olla jonkinlainen perehdytyspolku tarpeiden mukaan ja nimetty tutor-tuomari kuten käräjänotaareilla.
- Nimetä perehdyttäjä ja määrätä perehdyttämisaika tuoreelle työntekijälle.
- Käräjäoikeudessa ratkaisijat (=tuomarit) ja käsittelijät (=sihteerit) organisoituvat substanssitiimeiksi (esim. insolvenssiasiat, lapsi- ja perheoikeudelliset asiat, muut hakemusasiat, yhtiöoikeudelliset asiat, työoikeudelliset asiat, muut laajat riita-asiat, summaariset asiat, follo- ja tuomioistuinsovittelu, tavanomaiset rikosasiat, huumausainerikokset, talousrikokset, seksuaalirikokset, vakavat henkeen ja terveyteen kohdistuvat rikokset, terrorismi- ja viharikokset, nuorten rikosasiat, pakkokeinot) ja näillä tiimeillä on vastuuratkaisija ja vastuukäsittelijä, jotka organisoivat uuden työntekijän perehdytyksestä ja vastaavat siitä kuitenkin siten, että varsinainen perehdytysvuoro kiertää tiimin sisällä. Ratkaisijat ainakin kuuluvat useampaan eri tiimiin, mahdollisesti myös käsittelijät. Kirjaamo, virastomestarit ja tiedoksiantoyksikkö hoitavat samalla tavoin omien uusien työntekijöiden perehdytyksen. Tiimit kokoustavat harvakseltaan, mutta säännöllisesti. Tiimeillä on yhteiset mallikansiot, joiden ajantasaisuudesta vastuuratkaisija ja -käsittelijä vastaavat. Kokouksissa keskustellaan tapauksista ja parhaista käytänteistä, jotka myös neuvotaan perehdytyksessä. Sähköiseen tiimikansioon kootaan ohjeet ja käsikirjat. Tiimit ovat yhteisöohjautuvia ja niillä on laamannin kanssa neuvoteltu tulostavoite. Osastonjohtajilla on vain hallinnollisia esihenkilötehtäviä. Vastuukäsittelijät ja -ratkaisijat kuuluvat laajennettuun johtoryhmään. Lisäksi on vastuukäsittelijä ja -ratkaisija myös kv-rikos ja riita-asioille sekä tiedoksiannoille.
- Selkeämmät ohjeet siitä, mitä asioita uudelle opetetaan ja kuka opettaa mitäkin. Ja ne ketkä nimetään perehdyttämään, niin heille varataan siihen työaikaa. Tällä hetkellä näin ei tapahdu ja perehdyttämiseen käytetty aika ja sen laatu on täysin sen varassa, miten perehdyttäjäksi nimetty ehtii muilta töiltä tai ylipäänsä haluaa käyttää aikaa uuden työntekijän perehdyttämiseen.
- Perehdytykseen ja sen tärkeyteen kokonaisuutena tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Lisäksi sen tulisi näkyä työmäärässä, jos toimii perehdyttäjänä, koska silloin perehdyttämiseen olisi enemmän aikaa, eikä perehdytettävällä ehkä tulisi niin usein olo, että häiritsee perehdyttäjän muiden työtehtävien

tekoa. Erityisesti käräjänotaareiden perehdytykseen pitäisi saada nykyistä parempi kenties valtakunnallisesti toimiva tapa, jonka mukaan käräjänotaarit saisivat perehdytystä.

- Kyllä. Omassa yksikössäni tuomareiden perehdytys on yksin laamannin ja osastonjohtajan vastuulla. Uudelle tuomarille ei määrätä perehdyttäjää eikä hänellä ole uudessa työssään muuta kuin vertaistukena osastonsa kiireiset kollegat. Käräjäoikeuden johto ei ole delegoinut tai muutoin huolehtinut työhön perehdyttämisestä juuri lainkaan, lukuun ottamatta yleisen tason ohjeita. Uusi työntekijä vain tipahtaa paikalle ja siitä tiedotetaan usein jälkikäteen intranetissä.

- Voisi ainakin olla jonkinlainen lista siitä, mitä kaikkea perehdytyksessä tulee käydä läpi.

- Omassa tuomioistuimessani perehdytys oli mielestäni hyvällä tasolla, mutta samaa ei voi sanoa ollessani käräjänotaarina. Käräjäoikeuksien voimavarat notaarien asianmukaiseen perehdyttämiseen ovat täysin puutteelliset.

- Aikaa perehdytysmallin rakentamiseen ja itse perehdytykseen riittävästi.

- Tulisi tehdä perehdytyssuunnitelma, jossa käydään läpi mihin perehdytyksellä pyritään ja mitä se tulee sisältämään. Perehdyttäjän tulisi olla henkilö, joka hallitsee jokapäiväisen työn ja on ajantasalla uusimmista ohjeistuksista (ja osaa käyttää tietokonetta). Lisäksi uuden henkilöstön aiempi osaaminen tulisi huomioida ja jos uusia on useampi, etenisivät kukin osaamisensa perusteella vaikeampiin töihin eikä hitaimman mukaan.

- perehdytykseen ei ole olemassa erikseen vapaata työtä, vaan se koitetaan tehdä siinä sivussa, omien töiden lomassa. Aikanaan kun aloitin KäT niin ei ollut mitään perehdytystä, vaan heti samalla viikolla istuntoon ja ihan olin pihalla asianhallintajärjestelmistä yms. Kokenut käräjäsihteeri on kullan arvoinen ja käräjäsihteeriä ei voi AIPA milloinkaan korvata ja jos joku sellaista suunnittelee niin se on kyllä aivan vastoin tuomioistuimen riippumattomuutta.

- Perehdytykseen tulisi olla tarpeeksi aikaa, kun se nyt joudutaan hoitamaan oman työn ohessa. Tähän on vaikea varautua tulosneuvotteluissa kun ei etukäteen tiedetä, notaareita lukuun ottamatta, kuinka monta henkilöä joudutaan vuoden mittaan perehdyttämään. Jo perustyön hoitaminen vie kaiken mahdollisen ajan eli perehdytyksen aikana joutuu tinkimään sekä perustyöstä että perehdytyksestä, mikä ei ole hyvää viraston kannalta.

- Mahdollisesti määrittää tietyt henkilöt, jotka perehdytystä hoitavat ja jotka saavat siitä lisäpalkkion. Näin varmistetaan perehdytyksen hyvä ja tasainen laatu sekä se, että yleinen informaatio ja tietotaito olisivat kaikilla mahdollisimman lähellä toisiaan.

- Tuomareiden osalta perehdyttämistä ei juuri ole, vaan työ vaan aloitetaan ja piste. Tämä ei mielestäni ole suuri ongelma vaan suurempi ongelma liittyy ”työn ulkoisiin” asioihin eli siihen, että ei ole esimerkiksi keskitettyjä tietoteknisiä ohjeita. Ohjelmia on lukuisia, ja olisi todella kätevää, että aloittaessaan uusi työntekijä saisi keskistetysti tiedon eri ohjelmien lataamisesta ja salasanoista ynnä muista. Tähän menee uudessa paikassa tuhottomasti aikaa, kun kyselee näihin liittyviä tiedonmurusia sieltä täältä.

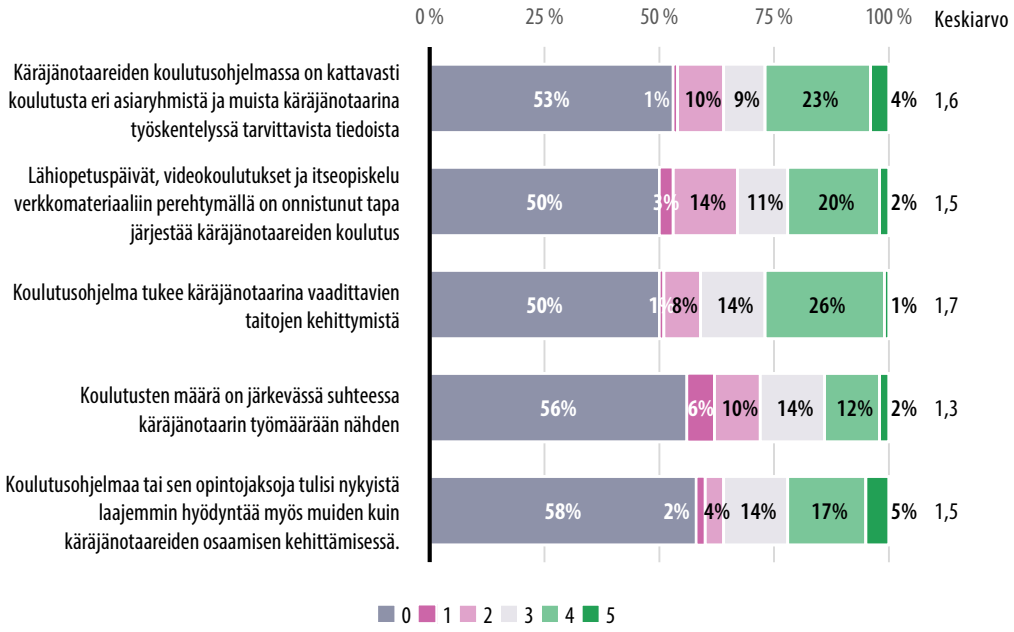
- Virastossa on hyvin äskettäin uusittu perehdytysprosessi, joka on nyt siinä kunnossa kun pitääkin olla. Yleisten virkamiestaitojen osalta perehdytystä voidaan rakentaa esim. eoppivan varaan, mutta on hyvin tärkeää että virastokohtainen prosessi on mietitty ja myös tarvittavissa määrin kirjattu.

- Yleisien kaikkia koskevien asioiden perehdytys käräjäoikeuden ulkopuolelta. Työhön liittyvä tarkempi perehdytys käräjäoikeuden sisällä.

Miten arvioisit käräjänotaareiden koulutusohjelmaa?

Vastaa väittämiin seuraavan asteikon mukaisesti:
0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä. Mikäli et koe tarpeelliseksi vastata tähän osioon, voit siirtyä seuraavaan kysymykseen.

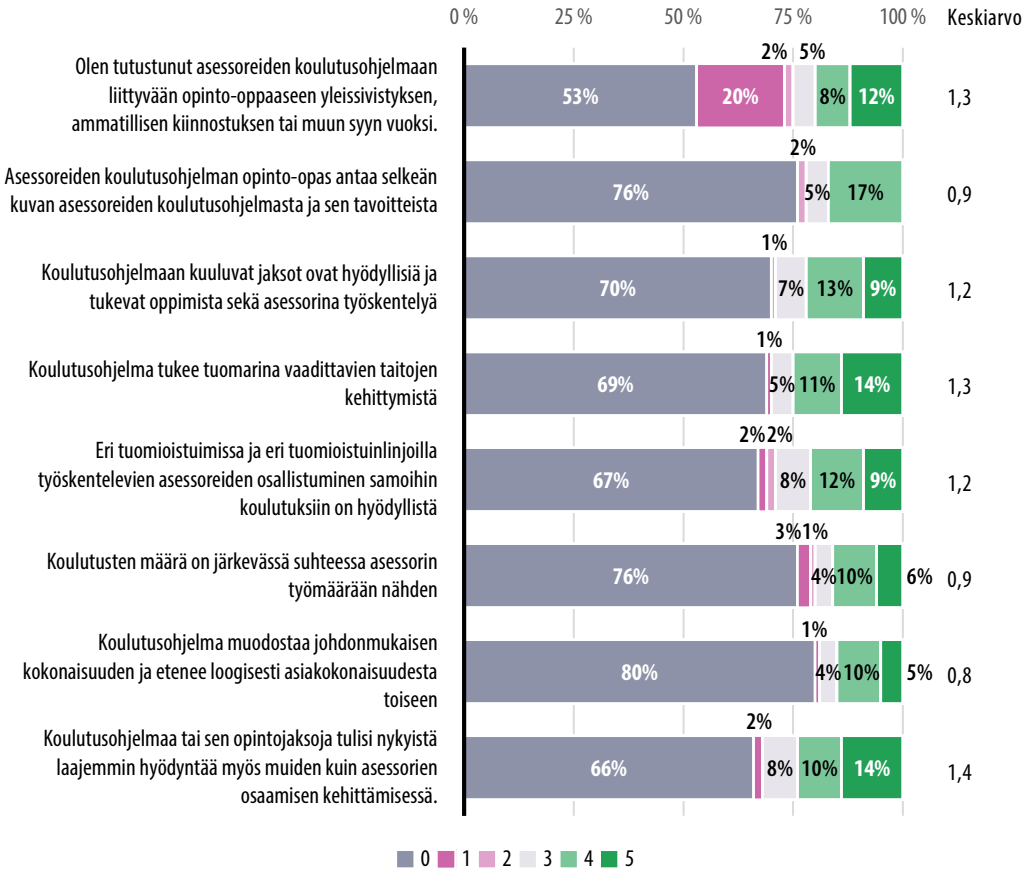
Vastaajien määrä: 132



Miten arvioisit asessoreiden koulutusohjelmaa?

Vastaa väittämiin seuraavan asteikon mukaisesti:
0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä. Mikäli et koe tarpeelliseksi vastata tähän osioon, voit siirtyä seuraavaan kysymykseen.

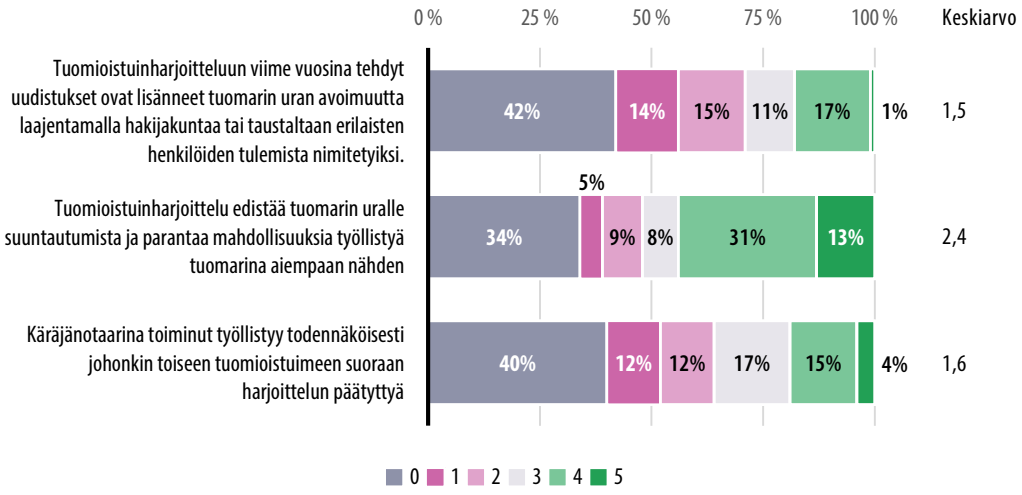
Vastaajien määrä: 121



Miten arvioisit uudistetun tuomioistuinharjoittelun vaikutuksia tuomarin uran avoimuuteen ja varatuomareiden työllistymismahdollisuuksia tuomioistuinharjoittelun jälkeen.

Vastaa väittämiin seuraavan asteikon mukaisesti: 0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä. Mikäli et koe tarpeelliseksi vastata tähän osioon, voit siirtyä seuraavaan kysymykseen.

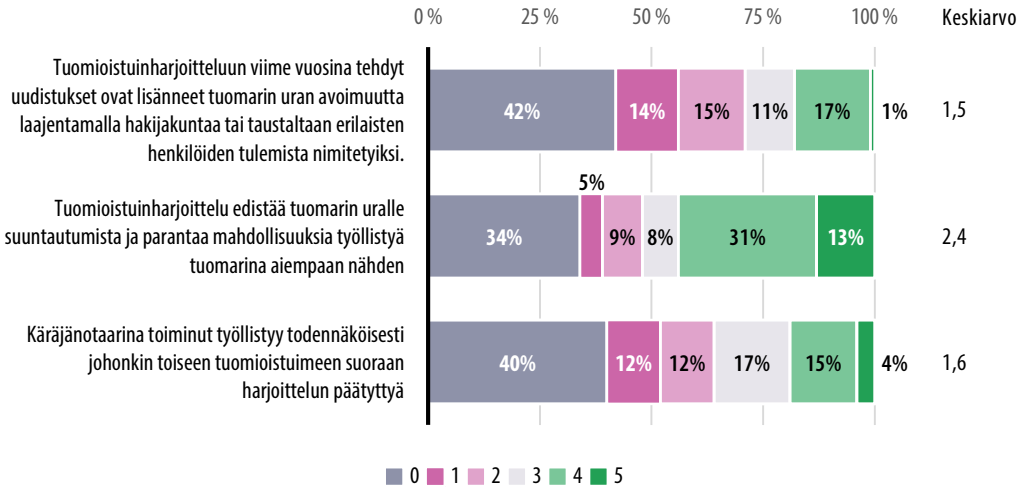
Vastaajien määrä: 133



Miten arvioisit asessorijärjestelmän vaikutuksia tuomarin uran avoimuuteen ja tuomarikoulutettujen asessorien työllistymismahdollisuuksia koulutusohjelman jälkeen?

Vastaa väittämiin asteikon 0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti

Vastaajien määrä: 135



Miten asessorijärjestelmän luominen on vaikuttanut mielestäsi esittelijäinstituutioon ja esittelijöiden etenemiseen urallaan?

Vastaajien määrä: 52

Vastaukset

- Esittelijöiden määrä vähenee asessoreiden määrän lisääntyessä. Valtio käyttää asessoreita halpatyövoimana. Asessorien koulutus jää kokoonpanon vastuulle. Asessorit eivät ole valmiita toimimaan hovioikeuden tuomareina. Jäsenet joutuvat paikkaamaan asessoreiden ammattitaidottomuutta.
- Olen vasta niin vähän aikaa ollut hallinto-oikeudessa, että en osaa oikein sanoa tähän mitään
- Tuomioistuimessani asessorien määrä suhteessa avoimeksi tulleisiin virkoihin on ollut niin vähäinen, että vaikutukset eivät ole olleet merkittäviä.
- Ei juuri mitenkään. Toki ainakin hovioikeuksissa tämä on näkynyt esittelijöiden määrän hienoisena vähentymisenä.

Assessoripolku on osin rinnakkainen ja ehkä jatkossa (kun ”vanhat ei-assessorilinjan käyneet esittelijät” ovat siirtyneet eteenpäin) melko yksinomainen esittelijäpolkuun nähden. Toisin sanoen esittelijöiksi haettaneen jatkossakin henkilöitä assessoripolun asemasta tuomioistuimen ulkopuolelta tai vast’ikään auskultoineiden parista.

Laajentuessaan assessorijärjestelmä voisi tarkoittaa myös kokoonpanosääntelyn muutoksia, etenkin hallinto-oikeuksissa sitä, että erillistä esittelijää ei enää olisi vaan esittelyn hoitaisi joku kokoonpanoon kuuluva (assessori tai muu).

Niin ikään asessorijärjestelmä ei koskaan tule korvaamaan sitä, että vaikkapa 5–10+ varteenotettavan juristiuran tehnyt henkilö siirtyisi tuomioistuimeen määräaikaisen position kautta. Assessorijärjestelmä on siis tarkoitettu ns. nuorille juristeille ja jonkinlaiseksi selkänojaksi siihen, että jonkinlainen tuomarivakanssi on sen jälkeen luvassa.

Olisi erittäin suuri muutos, jos assessorijärjestelmää pyrittäisiin laajentamaan niin, että vaihtoehtoiset urapolut kuihtuisivat minimiin tai pois.

- Asessorijärjestelmä on vähentänyt esittelijöiden määrää ja tehnyt esittelijän työstä vähemmän arvostetun.Esittelijäjärjestelmän romahduttaminen näkyy myös ”tuomariosaamisen” puutteena uusien tuomareiden kohdalla. Asessorijärjestelmä ei pysty tuottamaan yhtä paljon tuomariainesta kuin esittelijäjärjestelmä pystyi ja tuomareiksi nimitetään (ma ja vakituinen) henkilöitä, joilla ei ole tarvittavan laajaa osaamista tuomarin työhön. Hiljainen, arvokas tieto ei siirry enää eteenpäin, mikä on suuri puute ja menetys,ja tulee realisoitumaan tulevaisuudessa.

- Tuonut kilpailua esittelijöiden välille, asettaa esittelijät ns. paremmuusjärjestykseen.

- Omien havaintojeni perusteella asessorikoulutuksen läpikäyneillä ei ole yhtään parempaa osaamista kuin saman ajan esittelijänä tai määräaikaisena tuomarina toimineilla. On todella outoa, että sen jälkeen, kun asessorikoulutukseen on valittu tiukan seulan ja pisteytyksen perusteella jonkinlaiset huiput, osaamistaso koulutuksen loputtua on varsin vaatimaton. Koulutuksessa on epäonnistuttu pahasti. On väärin, että urakehityksensä varhaisessa vaiheessa olevat henkilöt sitoutetaan näin surkeaan ohjelmaan, kun todellisuudessa työssä oppiminen tuottaa huomattavasti parempaa kehitystä!!!

- Käytännössä tuomioistuimet valitsevat oman talon esittelijät tai ma. tuomarit asessoreiksi. Tuomarin tehtävään siis koulutetaan usein henkilö, joka jo hoitaa tuomarin tehtävää, mutta määräaikaisesti. En usko, että tämä on ollut asessorin virkojen perustamisen tarkoitus. Olisi kiva, että asessoriksi voisi päästä myös ”ulkopuolelta”.

- Asessorit ovat paremmassa asemassa tuomioistuimissa kuin tavalliset esittelijät ja heitä suositaan virkavalinnoissa.

- Esittelijän koulutuksellinen ulottuvuus on heikentynyt siitä kuin itse olin esittelijänä, mikä on harmillista. Asessorikoulutusjärjestelmä toimii urapolun ohituskaistana eivätkä kaikki esittelijät voi päästä asessoriksi. Tämän totean entisenä esittelijänä ja tuomarikoulutettuna.

- Asessorikoulutuksessa pitäisi olla enemmän aloituspaikkoja. Kun se on ainut ns. tuomarikoulutus Suomessa ja kun esittelijöiden paikkoja on vähennetty, käräjäoikeuksiin ei riitä enää päteviä juristeja tuomareiksi. Nyt notaareita nostetaan ainakin meidän käräjäoikeudessa suoraan tuomareiksi, ja se on hälyyttävää. Vähintään lyhyt kierros hovioikeudessa olisi tarpeen käräjätuomarin tehtävän hoitamiseksi siten, ettei asiakkaiden perusoikeudet tule poljetuiksi.

- Esittelijöitä ei ole monta meidän talossa. (Vaikka virkoja tuomarin tehtäviin harjoittelemista varten tulisi olla enempi.) Asessoriksi on voinut ”tippua” määräaikaisesta tuomarinvirasta, kun määräaikaisen tuomariviran on voinut saada aika lyhyellä työkokemuksella ja olematta valmis tuomarin tehtäviin. Asessori-koulutuksen jälkeen on ollut hyvät mahdollisuudet edetä.

- Olen sen verran vanhempi, että asessorikoulutus ei ole vaikuttanut mitenkään omaan etenemiseeni uralla, mutta havaintojeni perusteella koulutuksen käyneet ovat edenneet urallaan hyvin. On ollut jopa tilanteita, joissa kaikki edellytykset tuomarin viralle eivät ole vielä täyttyneet, mutta tuomarin virka on myönnetty. On kuitenkin huomioitava, että tuomarin tehtävä edellyttää monipuolista kokemusta ja ymmärrystä. Kaikkea ei voi oppia kahden vuoden kurssilla.

  Minusta oli sääli, että hovioikeuden esittelijäjärjestelmää uusittiin ja poistettiin muun muassa HOL 9 §:n mukaiset asiat, joissa viskaali/esittelijä saattoi toimia kokoonpanossa. Kyseinen järjestelmä oli hyvä tuomarikoulutus, jossa oppi tuomioiden laatimista yms.

- Ei juuri mitenkään.

- Omassa taustassa on yli 5 vuotta esittelijänä HO:ssa.

  Arvio on, että nonsaleerattu ihmisryhmä on valunut yhä alemmas työtilaisuuksien avautumisen osalta.

- Ei mitenkään.

- Heikentänyt esittelijöiden asemaa. Esittelijöillä tulisi olla samat toimivaltuudet kuin asessoreilla esim. kolmen vuoden työkokemuksen jälkeen.

- Asessorijärjestelmä ei toimi kunnolla. Ensinnäkin siihen hakeutuu myös paljon muita kuin esittelijätaustaisia hakijoita. Lisäksi viimeistään kolmen, yleensä jo kahden vuoden kuluttua asessorit tulevat epävarmoiksi jatkostaan, sillä jos tuomioistuimessa ei ole juuri sillä hetkellä tiedossa tuomarin paikkoja, he hakeutuvat hanakasti muualle. Kukaan ei luonnollisestikaan halua palata kolmen vuoden jälkeen esittelijäksi. Asessori ei lisäksi useinkaan ole hakijoista kokemuksen perusteella kärkipäässä tuomarinvirkoja täytettäessä, sillä monesti tuomarin virkaa hakevat henkilöt, joilla on jo useiden vuosien kokemus ma. tuomarin tehtävästä, ja valintakriteerit ohjaavat väkisin asessorit huonommalle sijalle ansiovertailussa. Kolmen vuoden määräaikaisuusjärjestelmä ei siis toimi alkuunkaan henkilöstöpoliittisesti arvioituna. Juuri koulutetut asessorit jättävät tavalla tai toisella tuomioistuimen nykyisin jo kahden vuoden päästä (suorittavat kolmannen asessorivuoden muualla).

- Esittelijöiden eteneminen urallaan on mahdollisesti parantunut, mutta koen ongelmalliseksi sen, ettei hakuprosessi ole avoin.

- Ohjelmaan päässeille se on avannut hyvin tietä vakinaiseen tuomainvirkaan mutta sen ulkopuolelle jääneille ollut omiaan lisäämään epävarmuutta ja hidastamaan etenemistä.

- Myönteisesti. Asessorikoulutuksen suorittaminen on mielestäni erittäin perusteltu ansio suhteessa niihin, jotka ovat toimineet vain esittelijän/ tavallisen tuomarin tehtävissä vastaavan ajanjakson.

- En ole huomannut mitään vaikutuksia.

- Siten, että heitä, jotka ovat valinneet polun tuomariksi esittelijän tehtävän kautta, ei arvosteta yhtä paljon tuomareita rekrytoitaessa. Vaikuttaa jopa siltä, että esittelijäksi ei kannata hakeutua, vaan joko asessoriksi tai sitten vain hankkia muuta relevanttia työkokemusta samalla ajalla. Esittelijän tehtävän houkuttelevuus on laskenut.

- Esittelijöitä on vähemmän. Työmäärä kasvaa.

- Liian vähän.

- Kaikki esittelijät hyötyisivät kyseisestä koulutuksesta. Koen epäreiluna, että sitä ei tarjota kaikille. Samalla esittelijöitä on vähennetty, mikä on todellisuudessa lisännyt esittelijöiden töitä. Kyllä esittelijöistä sai ennen ihan

kelpo tuomareita, nyt on tehty joku paremmuusjärjestely vain, että osa saa parempaa koulutusta ja etua työuralla etenemiseen. On myös erikoista, että liian kokenut virkamies ei voi tulla valituksi ohjelmaan, jossa saisi kehittävää koulutusta.

Esittelijällä kestää vuosia, ennen kuin käytännössä saa vakituisen viran. Esittelijöitä vuodesta toiseen laitetaan kilpailemaan toisiaan vastaan esittelijöiden viroista ja aina kerrotaan kuka on mitenkin hyvin suoriutunut töistään ja pohditaan kuka nyt olisi tällä kertaa pätevin hakija. Eihän tämä ole mitenkään kiva lähtökohta. Asessorijärjestelmä teki vain yhden tällaisen ikävän kilpailupaikan lisää, kun paikkoja on hyvin vähän tarjolla.

Vielä huomiona, että esittelijänä olen saanut paljon palautetta siitä, että koulutuksiin pitäisi osallistua enemmän. On nurinkurista vähentää esittelijöitä toisen koulutusviran varjolla, lisätä esittelijöiden töitä ja olettaa että esittelijät käyvät vastaavat koulutukset käytännössä omalla ajallaan. Työni tuomioistuimessa vaatii yhtälailla ammatillisen osaamiseni kehittämistä kouluttautumisella.

- Parhaimmillaan asessorivaihe toimii väylänä tuomarintehtäviin vaiheessa, jossa esittelijällä jo on jonkin verran tuomioistuinkokemusta ja valmiuksia kehittyä työssään. Asessorikoulutus tukee silloin vaativampiin tehtäviin siirtymistä.

- Kun asessoreiksi valitaan pätevimmät hakijat, nimitys osuu erittäin kokeneisiin esittelijöihin, jotka ovat lähellä KäT-nimitystä muutenkin.

- En tunne asiaa

- En osaa sanoa.

- Kyseinen järjestelmä voi vähentää nuorten juristien hakeutumista tuomioistuinuralle, koska koulutusjärjestelmä on sitova, raskas ja pitkäkestoinen. Moni nuori juristi ei halua sitoa itseään asessorikoulutukseen, koska ei ole vielä varma siitä, haluaako sittenkään jatkaa tuomariuralla. Asessorikoulutukseen hakeutuukin nykyään melko iäkästä juristikuntaa, mikä ei alunperin liene ollut tämän järjestelmän tarkoituksena.

- Omakohtaisen kokemuksen mukaan eteneminen urallani on hidastunut. Olen ollut liian kokenut asessoriksi, minkä vuoksi asessoreiksi on valittu vähemmän kokeneita esittelijöitä. Tuomarinkoulutuksen suoritettuaan nämä vähemmän kokeneet esittelijät ovat kuitenkin menneet viranhaussa ohitseni tuomarikoulutetun asemansa vuoksi. Tämä on mielestäni epäoikeudenmukainen tilanne.

- Onko tämä erillisjärjestelmä ylipäätään tarpeellinen?

- Epäilen, etteivät asessorikoulutuksen saaneet henkilöt juurikaan jää esittelijöiksi, vaan työllistyvät paremmille palkoille käräjäoikeuden tuomareiksi tai yksityiselle puolelle.

- Asessorin koulutusvirkoja on liian vähän ja sen johdosta niihin hakeutuu henkilöitä, jotka jo työskentelevät tai ilman asessorikoulutusta todennäköisesti myöhemmin työskentelisivät määräaikaisena hallinto-oikeustuomarina.

- Asessorin paikkoja on vähän ja niihin on hankala tulla valituksi. Riippuu hovioikeudesta, miten asia vaikuttaa esittelijöihin. Ainakin joissain hovioikeuksissa asessorijärjestelmä tuntuu pidentäneen aikaa, jonka esittelijä on hovioikeudessa siinä tapauksessa, että hänen tavoitteenaan on päästä asessoriksi.

- Asessorijärjestelmän kautta on valmistunut erittäin hyviä tuomareita, joka osoittaa koulutuksen ja siihen liittyvän työssä oppimisen ja palautteen saamisen olevan tuomarin uralla etenemisessä hyödyksi. Hallinto-oikeuksissa asessorin paikkoja on vain kovin vähän ja kun palkka on vähäisempi kuin määräaikaisen tuomarin, eivät kaikki halua hakeutua asessoriksi oma-aloitteisesti. Tuomarikoulutusesta tulisikin tehdä vielä houkuttelevampi vaihtoehto kouluttautua tuomariksi.

- Minusta ei suurta vaikutusta ainakaan Helsingin hallinto-oikeuden kokoisessa talossa.

- Esittelijöiden määrä on vähentynyt liikaa

- Asessorikoulutuksen saaneet ovat hieman paremmassa asemassa suhteessa muihin esittelijöihin ajateltuna jatkouraa, mutta osa asessoreista ”valmistuu” tuomariksi sangen lyhyellä kokemuksella esim. 2000-luvun alkuvuosiin verrattuna.

- Tämä on tuomioistuinkohtaista. Turun hovioikeudessa ei välttämättä kovin paljoa, koska asessorin paikkoja on niin vähän. Sen sijaan Helsingin hovioikeudessa vaikuttaisi olevan melkein pääsääntö, että esittelijä etenee asessoriksi parin vuoden kuluessa.

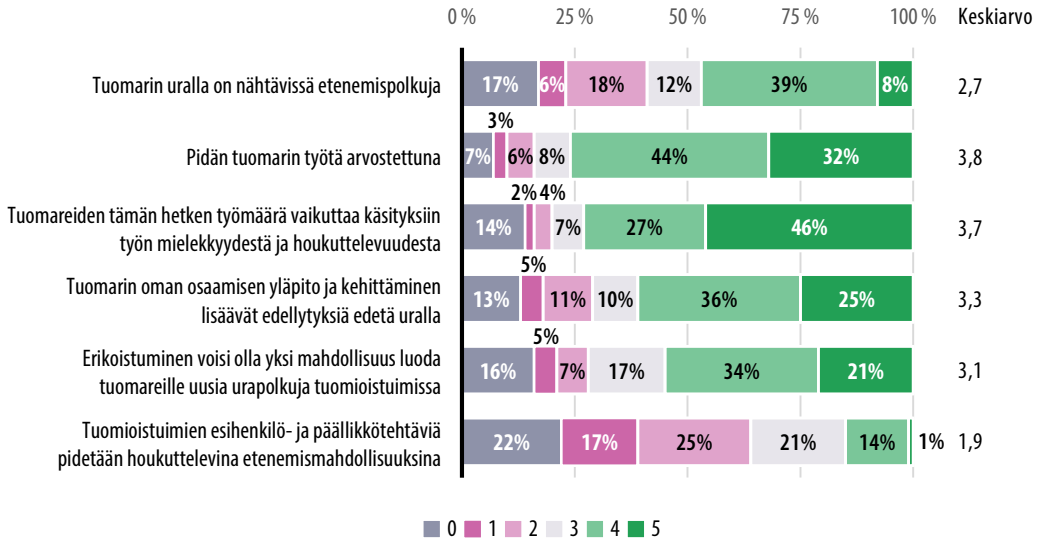
- esittelijöitä on vähennetty hovioikeuksista ja se näkyy nyt isoina ruuhkina hovioikeuksissa. Esittelijät jakaantuvat kahteen eri kastiin tai siis on esittelijät ja asessorit, joista vain asessorit ovat ”jotain”. Esittelijä vaihtuvuus on todella suurta, hovioikeuksissa menee jatkuvasti työaikaa uusien esittelijöiden opettamiseen tavoille. Kun ovat juuri oppineet, niin lähtevät muualle töihin, mutta ei siis tuomioistuimeen.

- Ei kommenttia.
- Heikentävästi.
- Ensin kommentti auskultointiin: kakkoskohdan kysymys siitä, edistääkö auskultointi tuomarinuralle suuntautumista ja pääsemistä, on omituinen, kun se on ja on ollut käytännössä edellytys tuomarinuralle päätymisestä. Mitä tulee asessorijärjstelmään, siinä on esiintynyt heikkouksia ei koulutuksen laadun vaan asessorien arvostuksen suhteen. Hovioikeudessa virkaiältään nuoremmat esittelijät ovat saaneet hovioikeudenneuvoksen määräaikaisuuksia, kun virkaiältään vanhemmat asessorit on sivuutettu tyyliin ”koulutus on kesken”. Puhun siis kolmannen vuoden asessoreista, joiden nimittämiseen ei olisi estettä. Sitten nämä virkaiässä nuoremmat saavat etua virkavalinnoissa tällä ”asessorien kustannuksella” saamallaan kokemuksella. Edes tuomarinvalintalautakunta ei tunnu tietävän, että nykyään asessorit ovat sekä muodollisesti että käytännössä tuomareita. Tämä kävi ilmi hyvin tuoreesta nimitysesityksestä, jossa oli toteama muodossa ”x ja y ovat toimineet tuomioistuinlain 18 luvussa tarkoitettuna asessorina hovioikeudessa” ja heti perään toteamus, että ”a ja b ovat toimineet tuomarina hovioikeudessa”. Tuomarikoulutettuna sapetti valtavasti. Tämä nyt ei suoranaisesti liity esittelijäinstituutioon paitsi siten, että antaa viestin, ettei esittelijöiden kannata hakea tuomarikoulutukseen, koska tuomarikoulutettavaa ei tunnuta pitävän tuomarina ja tämä taas aiheuttaa haittaa uralla etenemiseen.
- Ei mielestäni ole ollut vaikutusta.
- Esittelijöiden määrä on vähentynyt eikä esittelijät työllisty enää esim. käräjäoikeuksiin samalla tavalla.
- Asessorijärjestelmä ei ole vielä kovin tunnettu.
- Nähdäkseni sanottavaa vaikutusta ei ole. Esittelijät ovat edelleen saaneet tuomarin määräaikaisuuksia ja usein nopeammin kuin jos olisivat siirtyneet asessoreiksi.

Tuomareiden uralla etenemisen näkymät

Vastaa väittämiin seuraavan asteikon mukaisesti:
0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä. Mikäli et koe tarpeelliseksi vastata tähän osioon, voit siirtyä seuraavaan kysymykseen.

Vastaajien määrä: 154

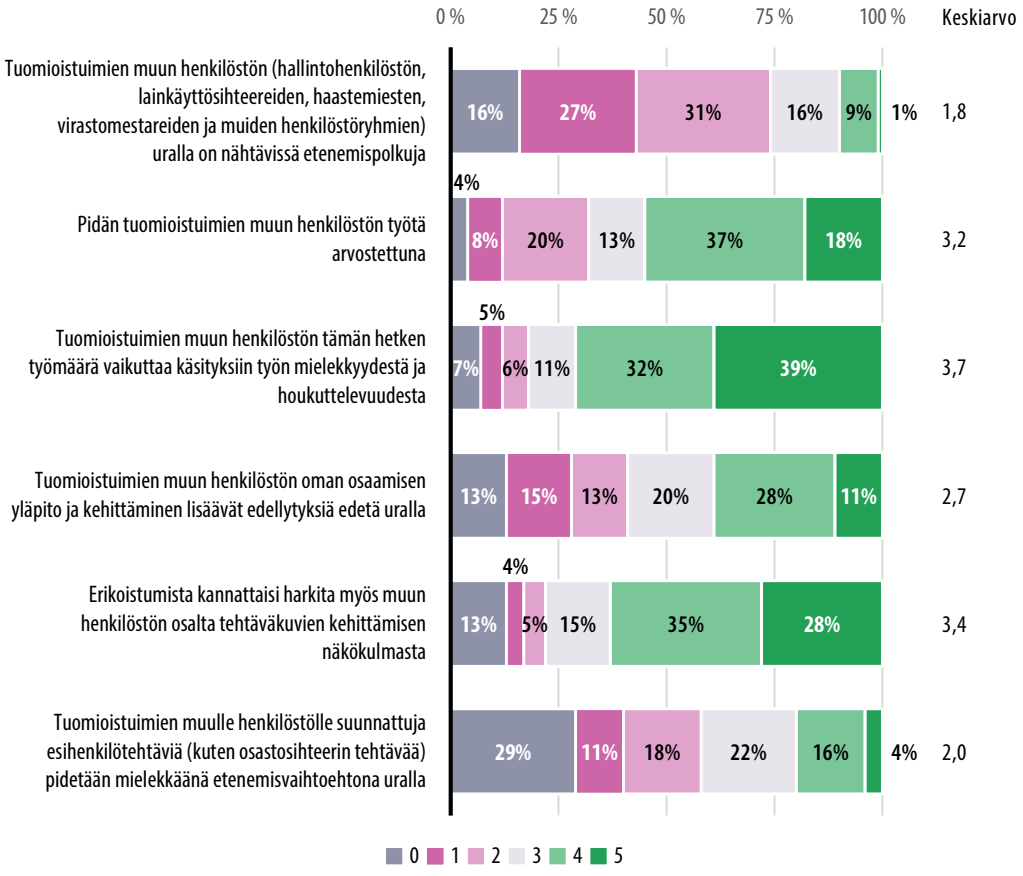


Tuomioistuimien muun henkilöstön uralla etenemisen näkymät

Seuraavissa väittämissä käytetään termiä tuomioistuimien muu henkilöstö tarkoitettaessa hallintohenkilöstöä, lainkäyttösihteereitä, haastemiehiä, virastomestareita ja muita mahdollisia henkilöstöryhmiä poislukien tuomarit ja päällikkötuomarit.

Vastaa väittämiin seuraavan asteikon mukaisesti:
0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä. Mikäli et koe tarpeelliseksi vastata tähän osioon, voit siirtyä seuraavaan kysymykseen.

Vastaajien määrä: 158

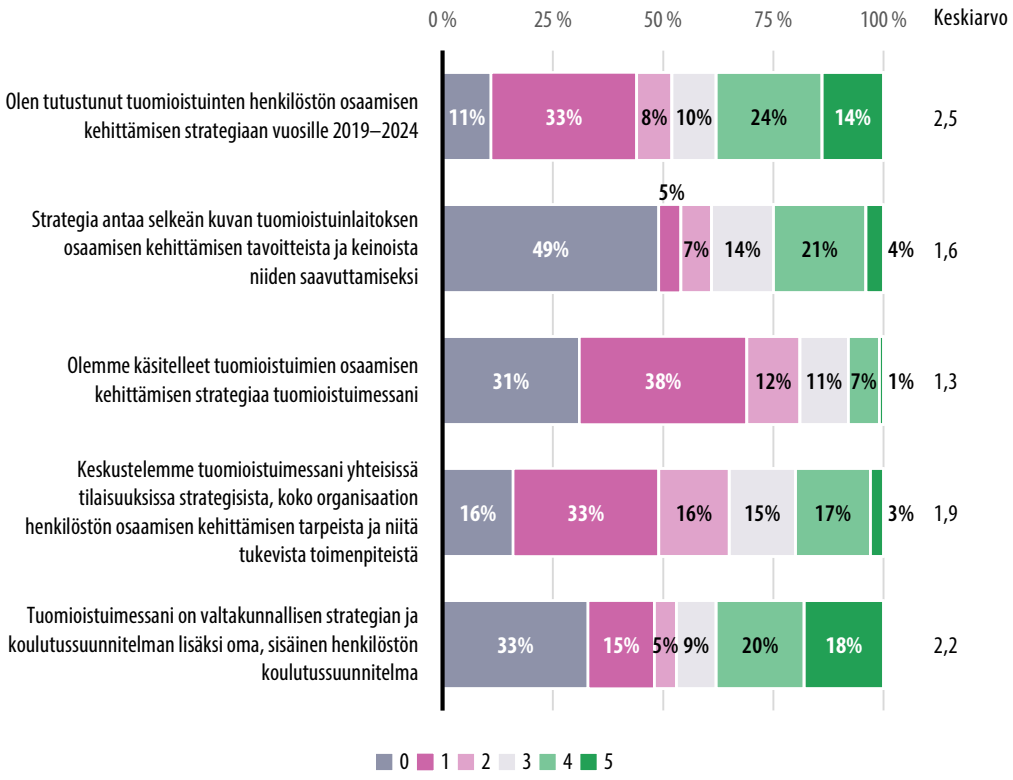


Tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia

Strategian löydät tuomarinkoulutuslautakunnan sivuilta: https://oikeus.fi/tuomioistuimet/material/attachments/oikeus_tuomioistuimet/tuomarinkoulutuslautakunta/iVsdO9yQ5/Tuomarinkoulutuslautakunta_Koulutusstrategia_2019-2024.pdf

Vastaa väittämiin seuraavan asteikon mukaisesti:
0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä.

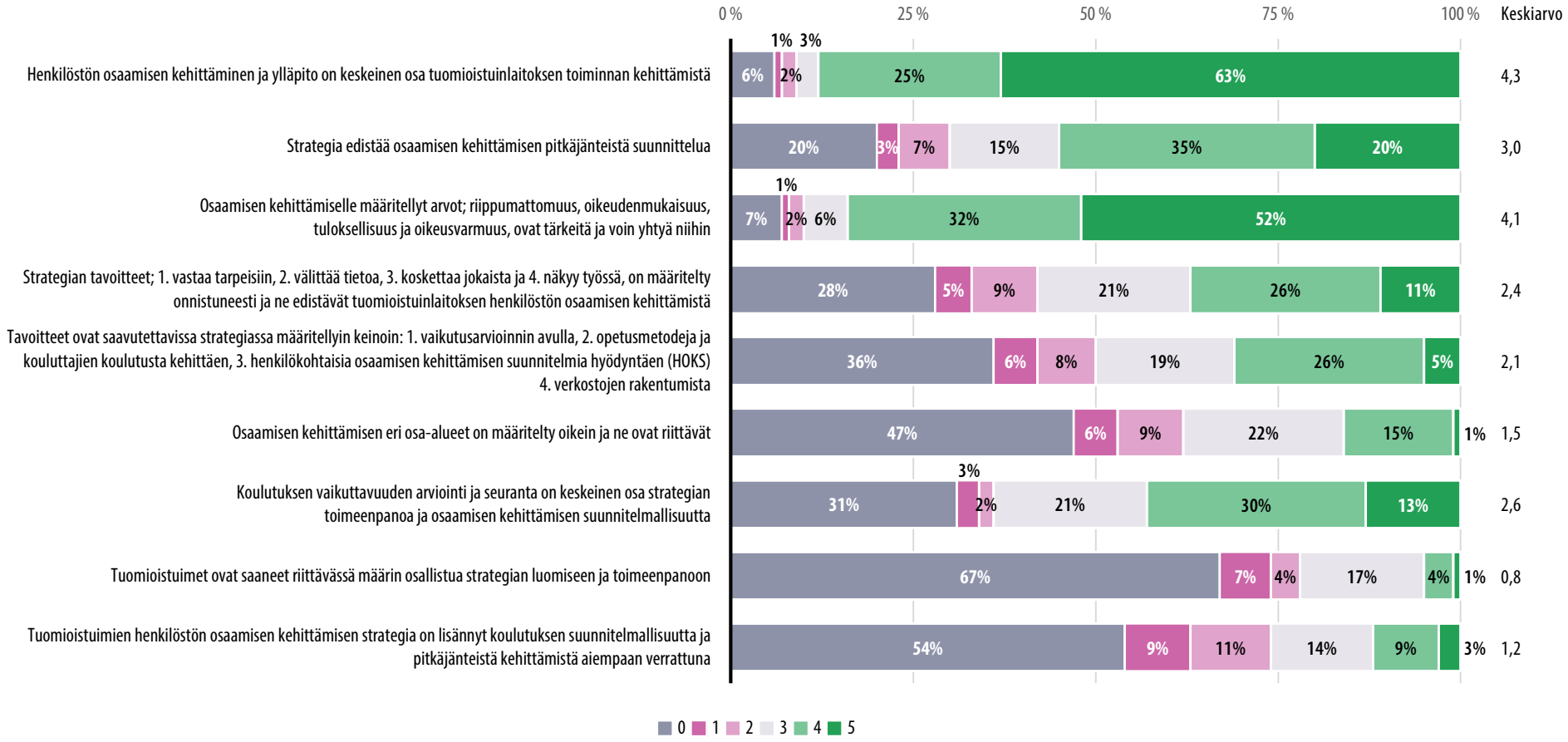
Vastaajien määrä: 187



Miten arvioisit strategiaa ja tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen tärkeyttä?

Vastaa väittämiin seuraavan asteikon mukaisesti:
0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä mukaisesti

Vastaajien määrä: 187



Tuomioistuimien henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia on ajoitettu vuosille 2019–2024. Näkyykö strategian toimeenpano toimenpiteinä tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisessä?

Vastaa kyllä / ei / en osaa sanoa. Perustele vastauksesi. Voit pohtia asiaa edustamasi henkilöstöryhmän näkökulmasta.

Vastaajien määrä: 80

Vastaukset

- En osaa sanoa, koska olen ollut niin vähän aikaa vasta töissä
- En osaa sanoa
- En osaa sanoa.
- Ei, en huomaa mitään eroa aiempaan koulutustarjontaan.
- en osaa sanoa
- En osaa sanoa.
- En osaa sanoa, en ole perehtynyt osaamisen kehittämisen strategiaan syvällisemmin.
- Kyllä, yhteisen koulutussuunnitelman ja tarjottavien koulutusten sisällöt vastaavat hyvin työtehtävien osaamisen kehittämiseen
- en osaa sanoa
- en osaa sanoa
- ei. koulutusta ei ainakaan ole lisätty.
- En osaa sanoa. Koulutusta on ollu monipuolisemmin kuin ennen, mikä on hyvä. Kaikki kehittäminen jää kuintekin kiireen ja surkeiden tietokoneohjelmien alle. Lainkäyttö on tuomarin yössä sivuseikka ja pääosassa on taistelu it-voimia vastaan. Turhauttavaa. Sinänsä on siis sama, mitä strategioita paperille laitetaan, jos arjessa törmää aina vain samoihin työskentelyä haittaviin ongelmiin. Valitettavasti ei jää aikaa perehtyä strategioihin ja muihin hienouksiin.
- EOS

- Ei, en ole huomannut omalla työpaikallani mitään toimia osaamisen kehittämiseksi. Prosessiin liittyviä koulutuksia on järjestetty jonkin verran, mutta ne ovat mielestäni olleet usein hyvin yleisluonteisia, enkä ole oppinut niistä mitään uutta, mitä en ennestään jo tietäisi. Joissain asiaryhmissä substanssikoulutuksia vaikuttaa olevan jopa runsaasti tarjolla, mutta joissain asiaryhmissä (kuten omassani), ei ole järjestetty substanssikoulutusta kertaakaan koko viiden vuoden virkaurani aikana.
- En osaa sanoa.
- En osaa sanoa.
- En osaa sanoa.
- strategia näkyy strategian olemassa olona ja ehkä jossakin määrin koulutuksen suunnittelussa. Koulutuksen sisältöinä puhumattakaan siitä, että koulutus tuottaisi osaamista , strategia ei näy. Voisimmeko palata aikaan, että järjestettäisiin hyvää ja hyvin markkinoitua koulutusta!
- En osaa sanoa.
- En osaa sanoa. Strategiatyö jää enimmäkseen johtoryhmän vastuulle eikä siitä kovin paljon keskustella henkilöstön kanssa.
- En osaa sanoa. Ei näy.
- En osaa sanoa
- En osaa sanoa
- ei
- en osaa sanoa
- ei, ei muutosta aiempaan
- Ei. Strategian jalkauttamiseen käytännön tasolle pitäisi panostaa. Nyt se ei näy mitenkään arkityössä. Koulutukseen osallistuminen on edelleen (ehkä yhä enempi?) jokaisen oman kiinnostuksen varassa. Ei ole tietoa, onko henkilöstölle tehty henkilökohtaisia osaamisen kehittämissuunnitelmia. Osaamisen kehittäminen tulisi olla saumaton osa kehityskeskusteluja.
- Ei näy arjessa mitenkään.

- Ei näy missään muodossa. Käräjäsihteereille ei ole juuti mitään koulutusta. Itseoppiminen ja kantapään kautta oppiminen on tuomioistuimessa käytäntö.
- EI. Henkilöstön osaamisen kehittämistä ei mielestäni ole ollut. Koulutuksia ei ole sihteereille. Vuonna 2020 vielä oli. Lisäksi hallinto vastustaa koulutuksiin osallistumista ja oma-aloitteista kehittämistä.
- Ei, en ole moiseen törmännyt.
- En osaa sanoa, työ sinällään on samaa.
- En osaa sanoa
- ei
- Kyllä - koulutustarjonta on monipuolistunut.
- Kyllä.
- En osaa sanoa. Siihen, mitä tuomioistuimissa tapahtuu, vaikuttaa hyvin paljon tuomioistuinten johto. Itselleni nämä koulutusasiat näyttäytyvät hyvin sekavana sillisalaattina. TIVIN ja tuomioistuinten pitäisi keskittyä ensin ihan perusasioihin. Lainkäyttöhenkilöstön pitää osata perusasiat. Nyt oletetaan, että ne osattaisiin, mutta näin ei ole. Se on iso harha, että ongelma olisi erityisosaamisen puutteessa. Helpot asiat ratkotaan osaamattomien toimesta malleilla ja toisilta kyselemällä. Hankalimmissa asioissa suurimpia ongelmia tulee juuri perusasioiden osaamattomuuden takia. Ongelmat eivät ratkea sillä, että tarjotaan jotakin pistemäistä erikoiskoulutusta.
- Kyllä, koska koulutustarjonta vastaa varsin hyvin tarpeita. Sovittelukoulutusta ei ole kuitenkaan ollut tarjolla riittävästi hovioikeuden tuomareille.
- Ei.
- Ei. Strategia ja todellisuus eivät kohtaa, koska tuomioistuinten työpaineessa toiminta näyttäytyy helposti tyhjänä muodon täyttämisenä. Näin siksi, että todelliseen kehittämiseen saati sen pohtimiseen ei ole, eikä tule aikaa. Parhaiten toimivat talon omat koulutukset, jotka lähtevät konkretiasta ja havaituista tarpeista.
- En osaa sanoa. Resurssipulaa osaamisen kehittämisen tiimissä, mikä voi vaikuttaa toimenpiteisiin ja niiden näkyvyyteen.

- Osalle tuomareista järjestetään koulutusta ja osa pääsee koulutuksiin. Sihteereiden ja esittelevien notaareiden näkökulmasta koulutuksia ei juurikaan ole.
- Kyllä. Ainakin osaamisen kehittämisen tiimin tiedotukset tulevista koulutuksista ovat tavoittaneet ainakin minut lainkäyttäjänä paremmin, kuin että olisin itse HRM:n kautta muistanut käydä säännöllisesti katsomassa koulutustarjontaa. Omassa tuomioistuimessani ei koulutuksista ilmoitella juuri millään tavalla.
- Oikeustradenomin koulutusta, joka käsittääkseni on luotu alunperin mm. käräjäoikeuksien (ja tuomioistuinten tarpeeseen) tulisi hyödyntää ja arvostaa monipuolisemmin, erityisesti jos Suomi saa jatkuvasti moitteita asioiden käsittelyn kestosta ja jos resurssit ovat tiukilla. Esimerkiksi hallinto-oikeuksien ja vakuutusoikeuden notaarien virkoja tulisi lisätä, jolloin se auttaisi lainkäyttöhenkilöstöä.

  It-henkilöksi tulisi valita henkilö, jolla on aidosti osaamista asiassa.

  Turhia työryhmiä tulisi välttää ja keskittyä töiden teossa ns. olennaiseen.

  Tuomareita ja esittelijöitä tulisi ohjata enemmän erikoistumaan jo taloon tullessa tai suunnitella heille polku.

  Myös työ/virkasuhteiden pituuksiin tulisi kiinnittää huomiota, on täysin kestämätöntä pidemmän päälle sekä lyhytnäköistä palkata henkilöstä (varsinkin tuomareita) lyhyisiin 1–3 kk:n työsuhteisiin. Tällöin otetaan riski, että henkilö perehdytetään turhaan ja taas 3kk:n jälkeen hommaan koulutetaan uusi, jos aiempi lähtee. Aikuisin, varsinkaan perheellisen, on vaikea sitoutua/ottaa tosissaan lyhyitä määräaikaisuuksia. Ja kun mietitään millä alalla ollaan töissä ja vielä tuomioistuimissa, on täysin käsittämätöntä, että on ok näyttää esimerkkinä työsuhteiden jatkuvaa ketjuttamista.
- En osaa sanoa.
- En osaa sanoa.
- En osaa sanoa.
- No missä lienee ne varsinaiset koulutukset sitten? Kovin on vähän tarjolla.
- en osaa sanoa. Koulutuksia on, mutta onhan niitä ollut ennenkin.
- ei
- Kyllä tietynlaista suunnitelmallisuutta näkyy koulutus- ja kehittämistyössä.

- EI.

  Omassa tuomioistuimessa kehittämisen strategia ei ole mitenkään näkynyt (ainakaan) rivityöntekijälle. Strategia kuulostaa hienolta paperilta luettuna, mutta pahoin pelkään, että

  käytäntöön asti tämä ei tule pääsemään / näkymään omassa virastossani.

- En osaa sanoa.

- En osaa sanoa, en tiedä mikä on tilanne.

- Ei

- En osaa sanoa tuomareiden osalta. Käräjänotaareilla ja muilla henkilöstöryhmillä ilmeisesti kyllä.

- Tuomarien työssä tärkeintä on työssäoppiminen. Pitkä työura merkitsee parasta opetusta tuomarin työhön. Koulutuksen pitäisi painottua uransa alussa oleviin tuomareihin/esittelijöihin. Strategiat voivat näyttää hyvältä ns. paperilla, mutta todellisuudessa koulutukset usein vain vievät aikaa eivätkä anna kokeneemmalle tuomarikunnalle mitään uutta.

- Kyllä, koulutus on aina tarpeellista. Mutta siihen osallistuminen ei ole mielekästä suuren työmäärän vuoksi.

- En osaa sanoa; en muista, millaista oli ilman strategiaa.

- En osaa sanoa, koska olen verrattain uusi työntekijä ja en siksi tiedä, miten strategia on kyseisellä aikajaksolla laajemmin toteutunut ja mikä on ero aiempaan. Hovioikeuden esittelijänä voin kuitenkin todeta, että omassa organisaatiossani erilaisiin koulutuksiin kyllä kannustetaan osallistumaan, mutta työmäärä on niin valtava, että niihin ei käytännössä riitä aika tällä hetkellä.

- Koulutussuunnitteluun on tullut suunnitelmallisuutta ja pitkäjänteisyyttä.

- Ei ainakaan käräjäsihteerinä en näe strategiaa toimeenpantuna millään muotoa.

- En osaa sanoa

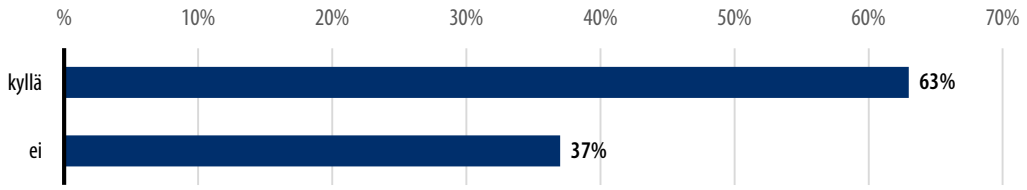
- en osaa sanoa. Olen ollut tuomioistuinlaitoksella töissä sen verran lyhyen aikaa, etten koe pystyväni arvioimaan asiaa.

- TIV:n koulutusyksikön suuri resurssipula on vaikeuttanut koulutusten saatavuutta, johon strategialla pelkästään ei voida vaikuttaa, vaikka se olisi kuinka hyvä taustalla.
- Ei. En ole huomannut, että koulutuksissa olisi tapahtunut jotain erityistä profiilinnostoa eli että niistä olisi informoitu jotenkin eri tavoin kuin aiemmin, tai että esim. syventävää koulutusta olisi ollut enempää kuin ennenkään.
- Ei, mitään koulutusta ei ole suunniteltu hallinnossa työskenteleville henkilöille, mitään koulutusta ei ole ollut 3,5 vuoteen.
- en osaa sanoa
- en ole havainnut, tuntuu, ettei kenelläkään ole aikaa osallistua mihinkään Tivin koulutuksiin. Itse en ole ainakaan ollut moneen vuoteen missään, kun ei ole vaan aikaa ja sitten on aivan väsynyt jo ajatuksesta, että pitäisi matkustaa johonkin koulutukseen.
- En osaa sanoa. Tässä ei kyllä ehditä mihinkään strategioihin perehtyä kun pitäisi työt saada hoidettua.
- En osaa sanoa.
- kyllä
- En osaa sanoa
- Itselleni strategia on vieras, enkä ehtinyt siihen nytkään tutustua. Kovin näkyvä se ei siten ole ollut.
- Kyllä, strategian toimeenpano näkyy koulutuksen suunnitelmallisuutena. Koulutukseen hakeutuminen on kuitenkin jokaisen oman aktiivisuuden varassa.
- Lainkäytössä avustavien henkilöiden koulutusta tai verkostoitumista ei juuri edistetä. Esihenkilöille ei järjestetä riittävästi koulutusta.
- En osaa sanoa
- ei

Tuomioistuimien henkilöstön koulutussuunnitelma

Olen tutustunut tuomioistuimien henkilöstön koulutussuunnitelmaan 2023, jonka Tuomioistuinvirasto on toimittanut virastoihin

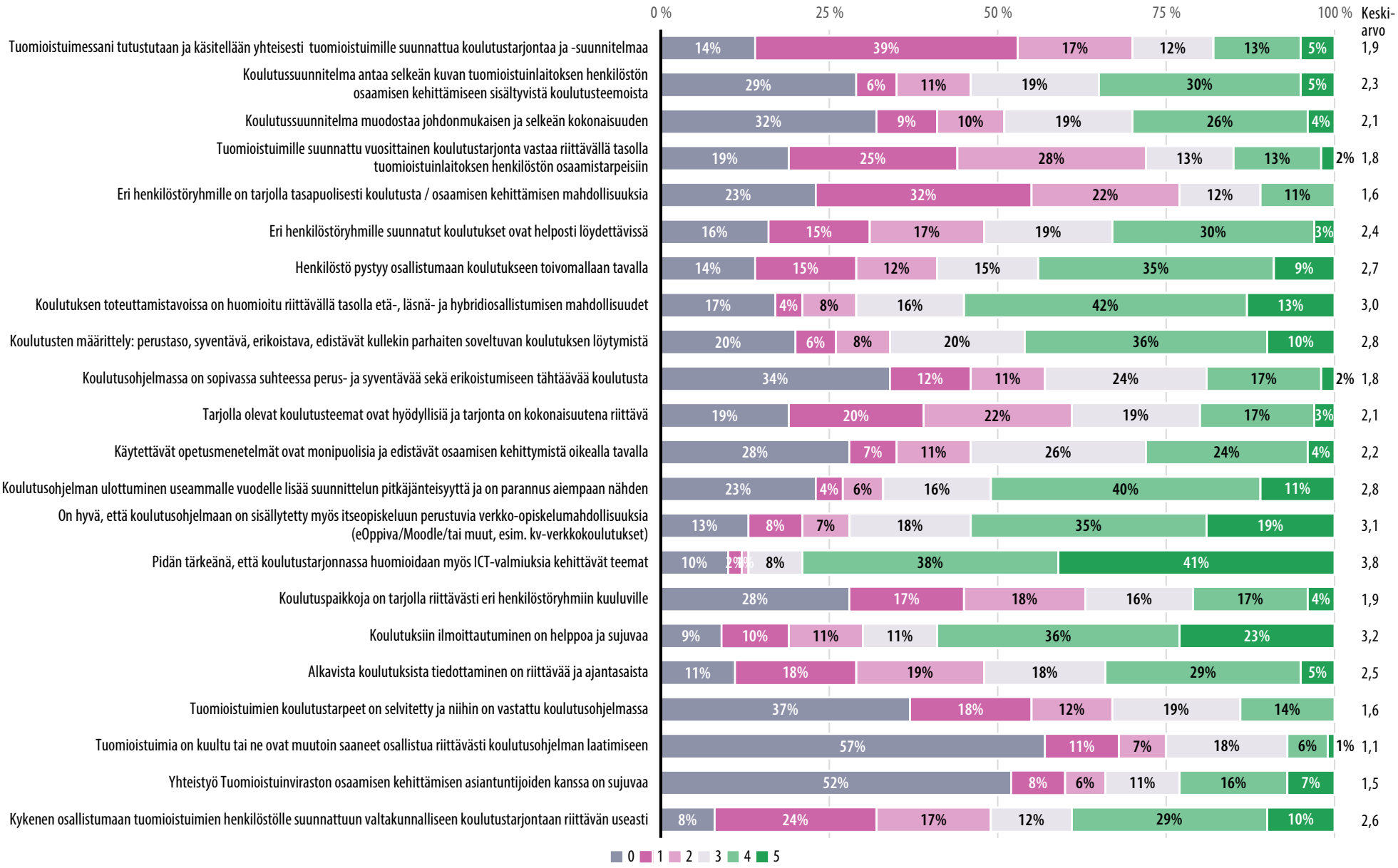
Vastaajien määrä: 187



Miten arvioisit tuomioistuimien henkilöstön koulutustarjontaa kokonaisuutena?

Vastaa väittämiin seuraavan asteikon mukaisesti:
0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä.

Vastaajien määrä: 187


0 %
25 %
50 %
75 %
100 %
Keski-arvo
Tuomioistuimessani tutustutaan ja käsitellään yhteisesti tuomioistuimille suunnattua koulutustarjontaa ja -suunnitelmaa 14% 39% 17% 12% 13% 5% 1,9
Koulutussuunnitelma antaa selkeän kuvan tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen sisältyvistä koulutusteemoista 29% 6% 11% 19% 30% 5% 2,3
Koulutussuunnitelma muodostaa johdonmukaisen ja selkeän kokonaisuuden 32% 9% 10% 19% 26% 4% 2,1
Tuomioistuimille suunnattu vuosittainen koulutustarjonta vastaa riittävällä tasolla tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamistarpeisiin 19% 25% 28% 13% 13% 2% 1,8
Eri henkilöstöryhmille on tarjolla tasapuolisesti koulutusta / osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia 23% 32% 22% 12% 11% 1,6
Eri henkilöstöryhmille suunnatut koulutukset ovat helposti löydettävissä 16% 15% 17% 19% 30% 3% 2,4
Henkilöstö pystyy osallistumaan koulutukseen toivomallaan tavalla 14% 15% 12% 15% 35% 9% 2,7
Koulutuksen toteuttamistavoissa on huomioitu riittävällä tasolla etä-, läsnä- ja hybridiosallistumisen mahdollisuudet 17% 4% 8% 16% 42% 13% 3,0
Koulutusten määrittely: perustaso, syventävä, erikoistava, edistävät kullekin parhaiten soveltuvan koulutuksen löytymistä 20% 6% 8% 20% 36% 10% 2,8
Koulutusohjelmassa on sopivassa suhteessa perus- ja syventävää sekä erikoistumiseen tähtäävää koulutusta 34% 12% 11% 24% 17% 2% 1,8
Tarjolla olevat koulutusteemat ovat hyödyllisiä ja tarjonta on kokonaisuutena riittävä 19% 20% 22% 19% 17% 3% 2,1
Käytettävät opetusmenetelmät ovat monipuolisia ja edistävät osaamisen kehittymistä oikealla tavalla 28% 7% 11% 26% 24% 4% 2,2
Koulutusohjelman ulottuminen useammalle vuodelle lisää suunnittelun pitkäjänteisyyttä ja on parannus aiempaan nähden 23% 4% 6% 16% 40% 11% 2,8
On hyvä, että koulutusohjelmaan on sisällytetty myös itseopiskeluun perustuvia verkko-opiskelumahdollisuuksia (eOppiva/Moodle/tai muut, esim. kv-verkkokoulutukset) 13% 8% 7% 18% 35% 19% 3,1
Pidän tärkeänä, että koulutustarjonnassa huomioidaan myös ICT-valmiuksia kehittävät teemat 10% 2% 1% 8% 38% 41% 3,8
Koulutuspaikkoja on tarjolla riittävästi eri henkilöstöryhmiin kuuluville 28% 17% 18% 16% 17% 4% 1,9
Koulutuksiin ilmoittautuminen on helppoa ja sujuvaa 9% 10% 11% 11% 36% 23% 3,2
Alkavista koulutuksista tiedottaminen on riittävää ja ajantasaista 11% 18% 19% 18% 29% 5% 2,5
Tuomioistuimien koulutustarpeet on selvitetty ja niihin on vastattu koulutusohjelmassa 37% 18% 12% 19% 14% 1,6
Tuomioistuimia on kuultu tai ne ovat muutoin saaneet osallistua riittävästi koulutusohjelman laatimiseen 57% 11% 7% 18% 6% 1% 1,1
Yhteistyö Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen asiantuntijoiden kanssa on sujuvaa 52% 8% 6% 11% 16% 7% 1,5
Kykenen osallistumaan tuomioistuimien henkilöstölle suunnattuun valtakunnalliseen koulutustarjontaan riittävän useasti 8% 24% 17% 12% 29% 10% 2,6
0 1 2 3 4 5

Ovatko tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen suunnatut resurssit ja määrärahat riittävät?

Vastaa kyllä / ei / en osaa sanoa.
Mikäli vastasit ei, esitä tässä kehittämisnäkemyksesi resursoinnin osalta.

Vastaajien määrä: 101

Vastaukset

- Kyllä, mutta ne pitäisi suunnata oikein. Turha asiantuntijoiden tulla lukemaan lainesitöitä koulutuksiin. Osaamme ne itsekin lukea. Parhaita ovat kokemusasiantuntijat, jotka tekevät samaa työtä kuin me.
- Ei. Kyllä rahaa pitäisi olla lisää aina
- Ei
- Ei ole
- En osaa sanoa
- En osaa sanoa.
- en osaa sanoa
- En osaa sanoa
- En osaa sanoa.
- Ei, mitä tulee omassa tuomioistuimessa henkilöstön koulutuksen ja perehdytyksen suunniteluun, johon ei ole resursseja
- Ei. Kehittämisen yksikössä ei ole riittävästi resursseja.
- kyllä
- ei
- ei. koulutustarve sihteerikunnalle valtava jatkuvan uuden henkilökunnan virran kanssa.
- ei
- Ei. Aika ei riitä kouluttautumiseen työn ohessa.

- en osaa sanoa
- En osaa sanoa.
- En osaa sanoa.
- Ei. Koulutuksia ja osaamisen kehittämiseen liittyviä tilaisuuksia voisi olla nykyistä enemmän. Ne paitsi kehittävät ammattitaitoa myös motivoivat ja sitouttavat.
- En osaa sanoa.
- Omiin työtehtäviin suunniteltua koulutustarjontaa on todella vähän tarjolla.
- määrärahat varmasti riittäisivät, jollei niistä suuntautuisi suuri osa koulutussuunnitteluun - erityisesti sellaisen koulutuksen suunnitteluun, joka ei toteudu. Huonoa koulutusta on turha suunnitella ja vielä turhempi toteuttaa.
- Ei
- En osaa sanoa
- En osaa sanoa.
- En osaa sanoa.
- En osaa sanoa
- Ei, koulutusta tarvitaan enemmän ja useammasta teemasta, jotta henkilöstön taidot ja osaaminen ei rapaudu.
- en osaa sanoa
- en osaa sanoa, yleisesti ottaen rahaahan on aina liian vähän
- en osaa sanoa
- Koulutuksiin ei ole mahdollista osallistua lainkaan tai ainoastaan hyvin vähän koska työmäärä on niin suuri. Siksi vasaan että resurssit ja määrärahat eivät ole riittävät.
- Ei. Tuomarien koulutukseen tulisi panostaa vielä enemmän.
- Mitkään resurssit oikeuslaitoksessa eivät ole tällä hetkellä riittävät.

- Ei, ei ole koulutusta.
- Ilmeisesti ei, koska koulutuksia ei ole sihteereille tarjolla. Pdf koulutus on poistettu kokonaan ja se on elintärkeä AIPAn käytän kannalta.
- Ei, koulutusta tulisi tarjota enemmän.
- Resursseista en tiedä, mutta koulutukseen osallistuminen ei ole muutamaan vuoteen ollut omien töiden ohessa mahdollista. Onneksi talon sisällä järjestetään koulutusta...
- Ei, oikeudenalat vaikeutuvat ja siksi tarvitaan lisää koulutusta.
- Kysymys on siitä, että työtä on niin paljon, että ei jää aikaa osallistua koulutuksiin riittävästi.
- En osaa sanoa
- En osaa sanoa.
- Ei. Resursseissa painottuu selkeästi tuomareiden koulutus. Muulle henkilöstölle vähän koulutusta.
- Ei. Koulutusta pitäisi olla saatavilla kaikille, ei vain harvoille. Esim. Juristiliiton koulutuksiin pitäisi päästä useamman.
- Ei - kouluttamista on takavuosina teetetty oman toimen ohellla - ikäänkuin talkoilla.
- Kyllä
- Ei, koska tarpeellisia ja jopa välttämättömiä koulutuksia on jouduttu karsimaan.
- En osaa sanoa.
- ei
- Ei.
- Ei. Kenttä on laaja ja jo hallinto-oikeuksien asiaryhmissä sekä yleisemmissä aiheitta riittää koulutettavaa. Tarjontaa pitäisi siis olla paljon.
- Ei. Tämä tulee jatkuvasti esille myös järjestettävissä koulutuksissa, joissa ei ole vastuuhenkilöä tai vastuuhenkilö vaihtuu. Osaa koulutuksista joudutaan lykkäämään tulevaisuuteen resurssien puutteen vuoksi.

- Koulutuksia järjestetään, mutta ei niin, että henkilöstö pääsi tasaväkisesti niihin osallistumaan/koulutukset olisivat tasapuolisesti suunnattu eri työntekijäryhmille.
- en osaa sanoa
- En usko. Asiaan tulisi valita ne henkilöt, jotka aidosti osaavat katsoa asiaa ja ymmärtävät niiden päälle. Niiden toteutumista tulee myös seurata.
- En osaa sanoa
- En osaa sanoa.
- en osaa sanoa
- En osaa sanoa. En tiedä määrärahoista.
- En osaa sanoa. Lainkäyttösihteereille on tarjolla todella surkeasti koulutuksia. Selvästi keskitytään tuomareihin. Johtuuko sitten määrärahoista vai mistä..
- Osaamisen kehittämiseen en osaa sanoa mitään, mutta koulutusresurssit lienevät liian vähäiset, tai ehkä ennemminkin niin, että mennään kappalemääräinen tulos edellä ja laatu sekä kouluttautuminen jäävät sen jalkoihin.
- En osaa sanoa. Ei ole tieto siitä, millaiset määrärahat on käytössä.
- No ei kaiketi, kun harvoin joku koulutuspäivä eikä niihin pääse edes osallistumaan esim. käräjien vuoksi.
- en osaa sanoa.
- Ei missään tapauksessa. En ehdi juuri ollenkaan osallistumaan koulutuksiin omalta perustyöltäni. Joka kerta kun osallistun koulutukseen, venyttää se työtehtäviäni viikonlopulle.
- En osaa sanoa.

  En tiedä kuinka paljon määrärahoja ja resursseja on annettu / on käytettävissä.
- Ei.
- En osaa sanoa
- Suurin piirtein.

- Ei
- En osaa sanoa.
- Tämä ei vastaa suoraan kysymykseen nro 25. Totean kuitenkin tässä yhteydessä, että koulutukseen osallistumisen pitäisi olla aina mahdollista myös etäyhteyksin. Tämä mahdollistaa koulutukseen osallistumisen kiireessäkin, kun ei tarvitse matkustaa koulutuspaikalle. Erityisesti pääkaupunkiseudulla koulutusmatkat voivat muodostua turhan pitkiksi. Tämä on myös tasa-arvokysymys. Naisten mahdollisuus osallistua koulutukseen paranee, kun koulutukseen saa osallistua myös etäyhteydellä. Monestihan naispuoliset esittelijät/tuomarit ovat niitä, jotka perheessä jäävät hoitamaan kotiin sairasta lasta tai hoitavat lapsen viemisen/hakemisen päiväkodista.
- Kyllä koulutusohjelmasta päätellen.
- Kyllä
- En osaa sanoa. Oma kokemukseni verrattain lyhyellä tuomionistuinkokemuksella on, että ongelma ei ole erilaisten koulutusten laatu, vaan se, että niihin ei ole aikaa muilta töiltä osallistua.
- Ei. Ei voi osallistua koulutuksiin työn vuoksi, jos olisi joku koulutusohjelma joka voisi auttaa työssä. Koulutuksiin ei ole mahdollista osallistua resurssipulan vuoksi ja työmäärien kasvaessa
- Ei. Osaamisen kehittämisessä pitäisi pyrkiä koulutusohjelmien laajentamiseen ja ulkopuolisten kouluttajien käyttöön varsinkin syventävissä ja erikoistavissa koulutuksissa, mikä edellyttää parempia resursseja.
- Ei
- en osaa sanoa.
- En osaa sanoa.
- En tiedä, onko kyse rahasta vai resursseista, mutta ainakin hallinto-oikeuksille suunnattua monipuolista koulutusta on ollut ihan liian vähän eli se ei pysty vastaamaan koulutustarpeisiin riittävällä tavalla.
- En osaa sanoa.

- Eivät ole. Koulutuksia pitäisi olla enemmän ja niitä tulisi tarjota siten, että samasta koulutusalasta olisi koulutusta sekä vasta-alkajille, että pitempään tuomioistuimissa jo olleille. Nyt koulutukset ovat usein sellaisia, että koulutus on aivan liian yksinkertaista sellaiselle, joka jo osaa asian ja heille tulisi tarjota syvempää tietämys asiasta.

- Ei. Peruskoulutuksia perustuvanlaatuisista kysymyksistä ei ole riittävästi. Panostusta prosessioikeuteen ja sen eri osa-alueisiin tulisi tuomioistuinten päivittäinen työ huomioon ottaen olla huomattavasti enemmän. Osa koulutuksista tulisi olla pakollisia.

- Ei. Hallinnossa työskenteleville ei ole ollut koulutusta 3,5 vuoteen, eli rahaa ei ole koulutukseen suunnattu ollenkaan. Koulutuksen suunnittelussa pitäisi ottaa huomioon myös hallinnon henkilökunta, koska työnkuvat on laajat, sama henkilö voi hoitaa lähes kaikkia viraston hallinnollisia tehtäviä: talous-, budjetointi-, hankinta-, käyttöomaisuus-, inventointi-, matkustus-, tilanhallinta-, henkilöstö-, Hildassa asiakirjahallinto -tehtävät sekä ePassin-, avainpalvelun-, työterveyshoidon- ja kuntoutuksen- yhdyshenkilötehtävät. Kun henkilö on ainoa ko. asioita virastossa hoitava henkilö, koulutus olisi tarpeen.

- en osaa sanoa

- En osaa sanoa. Hallintotuomioistuinten koulutuksen suunnittelu oli kuluvalle vuodelle puutteellinen.

- pitäisi olla myös tosiasiallinen mahdollisuus osallistua koulutukseen. Tämä tarkoittaa sitä, että tuomareita pitäisi olla määrällisesti enemmän isoissa käräjäoikeuksissa, jotta työmäärä ei ole niin suuri, että ehtii vasta illaksi kotiin ja nukkumaan.

- En osaa sanoa. Koulutusta on lisätty kansliahenkilökunnalle ja se siihen voi osallistua entistä useampi. Tämä on selvä parannus aikaisempaan.

- Kyllä. Toivon, että koulutuksia järjestävät henkilöt jaksavat sitoutua pitkäksi aikaa tehtäviinsä.

- Ei, tarvitaan lisää rahaa koulutusten suunnitteluun ja toteuttamiseen. Myös kunkin viraston henkilöstöresursseissa tulisi paremmin huomioida työntekijöiden tosiasialliset mahdollisuudet oman osaamisen kehittämiseen.

- Eivät, aina on hyvä satsata työntekijöiden osaamisen kehittämiseen, mikä lisää arvostusta työnantajaa sekä työtä kohtaan.

- En osaa sanoa. Suurempi ongelma lienee se, että koulutuksiin osallistuminen on hankalaa suuren työmäärän vuoksi.
- Tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen suunnatut resurssit ja määrärahat eivät ole riittäviä. Tarpeellisia koulutuksia jää järjestämättä puuttuvien resurssien vuoksi.
- Ehkä.
- En osaa sanoa
- En osaa sanoa
- Ei
- ei,

Mikäli sinun tulisi määritellä 3 tärkeintä tuomioistuimien henkilöstön koulutustarjonnan kehittämiskohdetta, mitkä ne olisivat?

Vastaajien määrä: 86

Vastaukset

- Koulutuksia maakuntiin myös. Kukaan ei ehdi tässä kiireessä Helsinkiin enää koulutuksiin. Samat koulutukset pyörii vuodesta toiseen. Pitää uudistua.
- Osaamisen kehittäminen, erikoistuminen ja en tiedä
- Enemmän koulutusta hallintotuomioistuimille. Koulutustarjonta vaikutti olevan enemmän yleiselle puolelle suunnattua.
- Kansliahenkilöstölle (sihteerit) suunnattuja koulutuksia tulisi tarjota enemmän.
- 1. Monipuolisemmin koulutustarjontaa muille henkilöstöryhmille (käräjäsihteerit, hallintosihteerit, haastemiehet)

  2. Mahdollisuus koulutuksiin myös etäyhteyksin sekä panostamista etäyhteyksillä osallistujien mahdollisuuksiin osallistua yhteiseen keskusteluun (jos ryhmätöitä)

  3. -
- Käräjänotaarien koulutusohjelma: summaariset asiat

- Erityistuomioistuimille ei ole juurikaan koulutusta. Ymmärrän, että substanssiosaamisesta osa on ko. tuomioistuimen henkilöstöllä itsellään, mutta on vaikea perustella sitä, miksi ko. tuomioistuimet jätetään koulutuksen osalta ns. oman onnensa nojaan. Varmasti löytyisi substanssiosaajia myös ko. talon ulkopuolelta (esim. korkeimmista oikeuksista tms.)
- erityistuomioistuimen näkökulmasta tässä näkyisivät ”peruskoulutuksen” (yleiset taidot) korostus, koska moni muu aspekti joudutaan hoitamaan itse.
- uudet sihteerit. verkostot asiaryhmittäin. ict-koulutus
- prosessinjohto

  perustelujen kirjoittaminen

  eurooppaoikeus
- 1. ICT

  2. AIPA

  3. Työssä jaksaminen
- Tiettyjen substanssialojen koulutustarjonnan lisääminen, prosessikoulutuksen syventävän koulutuksen lisääminen, muun henkilöstön, kuin tuomareiden koulutustarjonnan lisääminen.
- Hovioikeuden kansliahenkilökunta. Lähes aina koulutus on suunnattu käräjäoikeuden kansliahenkilökunnalle. Hovioikeuden kansliahenkilökunnalle ei ole samalla tavalla suunnattua koulutusta kuin käräjäoikeuden kansliahenkilökunnalle.

  Kaikenlaista ICT-näppäryyttä edistävää koulutusta perustaitojen lisäksi

  En keksi kolmatta
- Hallinto-oikeuspuolella enemmän prosessioikeudellisia koulutuksia.
- Hallinto-oikeuksien jaosto/erityissihteereille on aika vähän koulutuksia tarjolla.
- 1. muutoksiin valmistautumiseen tähtäävä koulutus. ei kuitenkaan pelkästään vaikkapa AIPAn toiminnallisuuden esittely, lisäksi yleinen muutoksen valmistelua helpottava koulutus; mitä pitää tehdä ennen muutosta, jotta muutoksen vastaanottaminen helpottuu)

  2. omaa osaamista vahvistava koulutus; tiedot ja myös taidot

3. yleinen toimintakenttään tutustuminen (esimerkiksi muiden virastojen toimintaa esittelevä koulutus)

- Ilmoittautumiselle tulisi olla riittävä aika. Koulutukset tulisi olla tiedossa jo hyvissä ajoin, eikä kuten asessorikoulutukset, että ne tulevat hyvin lyhyellä varoitusajalla. Koulutuksessa ei tulisi olla keskinäistä päällekäisyyttä, esim. asessorikoulutukset muiden Tivin koulutusten ja / tai tapahtumien kanssa päällekkäin.

- ict-tuelle koulutusta / verkostopäiviä vuosittain

  kirjastokoulutusta

- Pidän epäkohtana sitä, että ylituomari/osaston johtaja valitsee koulutukseen pääsevät henkilöt eivätkä kaikki halukkaat, vaikka heitä olisi vain muutama, pääse koulutukseen.

  koulutusta on liian vähän vuositasolla

  etäosallistumisen mahdollistaminen halukkaille. Tällöin eivät ainakaan virastolle aiheutuvat matka- ja majoituskulut olisi esteenä koulutuksiin pääsemiselle.

  Määrälliset tulostavoitteet ovat työssä niin kovat, että aikaa omatoimiseen kirjallisuuteen/oikeustapauksiin perehtymiselle ei ole.

- En osaa sanoa, on niin paljon asiaryhmiä.

- Riittävää ja käytännönläheistä (ei professrorien pitämiä kalvosulkeisia) koulutusta käytännön lainkäyttötyön tekemiseen liittyvää koulutusta. Sitä tulee ehdottomasti lisätä. Nyt koulutus on vain sovittelussa ja esimieskoulutusta joka vuosi.

- Hallintotuomistuimien työprosessit ovat suuri syy pitkille käsittelyajoille. Tuomistuinviraston tulisi selvittää nykytilaa ja vaihtoehtoisia toimintatapoja. Tuomarin riippumattomuuteen vetoamalla estetään työprosessien kehittäminen.

- Oikeusapua koskeva peruskoulutus hallintotuomioistuimien kansliahenkilökunnalle

  Päätösten sisällön ymmärtämisen kurssi kansliahenkilöstölle (sisältäen tehtäviä). Tästä voisi hyötyä myös lainkäyttö siten, että kansliahenkilöstö ei ole aina lainoppinutta joten samalla nähtäisiin hieman kuinka helposti ymmärrettävissä päätökset ovat ”maallikoille”.

  Psykososiaalisen työhyvinvoinnin perusteet

- kansliaväelle enemmän koulutuksia, uusille kansliaihmisille perustason yleistietoa oikeuslaitoksesta lähikoulutuksena, kuten joskus takavuosina oli
- On järkyttävää, että koulutukseen halukkaat joutuvat odottamaan vuosia esim. seuraavaa Follosovittelijakoulutusta, varsinkin kun henkilöstökiertoa on, ja kentällä on pulaa tältä osin koulutetuista tuomareista. Sihteereille ei ole tarjolla riittävän paljon perustason eikä syventävää koulutusta. Haastemiehille ei juuri lainkaan koulutusta.
- Riittävät resurssit myös Etelä-Suomen isoihin ja ruuhkautuneisiin käräjäoikeuksiin, jotta niissä työskentelevillä tuomareilla olisi aidosti mahdollisuus osallistua koulutukseen.
- 1. Strategian jalkauttaminen ja osaamisen kehittäminen saumattomaksi osaksi esim. kehityskeskusteluja. Hoks kaikille.

  2. Lähiesimiesten koulutus siihen, kuinka toteuttaa osaamisen kehittämistä. 3. Selkeästi nimettävä henkilö (osastonjohtaja?), jonka tehtävänä on huolehtia kunkin työntekijän kohdalla suunnitelmallisesta osaamisen kehittämisestä.
- lakiuudistukset

  ict
- kansliahenkilökunnan koulutuksia toivoisin lisää ja esim. valtakunnallisia käräjäsihteeripäiviä
- Käräjäsihteerit. Uusiin ohjelmiin ja järjestelmiin tulisi antaa koulutusta, nyt sitä ei ole. Ajantasainen koulutus lainsäädännön muutoksista olisi tärkeää.
- Sihteereille koulutuksia.

  PDF koulutus takaisin.
- ICT-taitojen koulutus, alati sähköistyvässä työntekoympäristössä ovat välttämättömiä
- IT-taidot, lainkäyttö, Aipa
- Ict/järjestelmät

  Asiakaspalvelu

  Lainkäyttö

- 1. Hallintolainkäyttö pitäisi ottaa yleisten tuomioistuimien kanssa tasavertaisesti huomioon koulutuksissa.

  2. Kaikkien pitäisi päästä haluamiinsa koulutuksiin. Tämän voisi toteuttaa esim. hybridikoulutuksilla niin, että halukkaat pääsevät paikalle ja myös etäily on mahdollista. Ryhmätöitä tms. läsnäoloa vaativaa koulutusta pitäisi järjestää tarpeeksi monta koulutuspäivää, jotta kaikki mahtuvat mukaan.

  3. Hallintolainkäytöstä pitäisi olla myös omia asiaryhmäkohtaisia ja laadukkaiden kouluttajien pitämiä koulutuksia. Erityisesti KHO:n ja yliopistojen kouluttajat ovat olleet hyviä, ja tietysti myös moni muu.

- ICT

  Todistelun tallentamisen uudistus (Videointi)

  Siviilioikeuden perusteet.

- Muun henkilöstön kouluttaminen on hyvin vähäistä. Hyödyllistä olisi tarjota koulutuspolkuja myös heille ja mahdollisuus erikoistumiseen

- Prosessi, prosessi ja prosessi.

- hallinto-oikeuksille enemmän koulutuksia, sekä tuomareille että lainkäyttösihteereille (erityisesti lainkäyttösihteereille muissa kuin yleisissä tuomioistuimissa on hyvin vähän koulutusta tarjolla)

- Lisää sovittelukoulutusta hovioikeuden tuomareilla (kaikilla tulisi olla mahdollisuus osallistua muutaman vuoden odotusajalla)

  Entisenlainen vero- ja talousrikosten koulutusohjelma kirjanpidon perusteista alkaen ja Eu-oikeutta unohtamatta..

  ympäristöön ja luonnonvaroihin liittyvien asioiden osaamisen parantaminen

- Conflunencen koulutusalusta tulisi tehdä havainnollisemmaksi ja helpommaksi. Näkymä on osin sekava eikä tietoa välttämättä löydä sellainen, joka ei siellä jatkuvasti käy.

- 1) Henkilöstölle todellisuudessa myös aikaa kehittää itseään, jolloin itseopiskelumateriaalikin voisi olla toimiva tapa.

  2) Hallinto-oikeuksien näkökulman parempi huomioiminen asessorikoulutuksen teemojen sisällä ja koulutusaiheissa.

  3) -

- Enemmän kyselyitä suoraan tuomioistuimille siitä, minkälaista koulutusta toivotaan ja tarvitaan. Enemmän eri tuomioistuinlinjoille yhteisiä koulutuksia. Enemmän sitoutunutta henkilökuntaa osaamisen kehittämisen tiimiin.

- 1. Koko henkilöstön ICT-taitojen kehittäminen ja ylläpitäminen.

  2. Henkilöstössä on vaihtuvuutta, joten ihan peruskäyttökoulutuksia esim. Romeosta ja UMAsta olisi syytä järjestää säännöllisesti. Nyt henkilöstö joutuu itse perehtymään ohjelmien käyttämiseen.

  3. Itse kaipaisin lisää koulutuksia ja osallistumismahdollisuuksia substanssikoulutuksiin ja esim. kirjoittamiseen liittyviin koulutuksiin. Liian moneen koulutukseen on rajattu osallistujamäärää, joten en ole viitsinyt edes yrittää päästä mukaan.

- Hallintolainkäytön substanssikoulutuksen lisääminen, koulutuspaikkamäärien lisääminen esim. päätösten kirjoittamiskoulutukseen, johon halukkaita olisi todella paljon sekä

  etäosallistumisen laajempi hyödyntäminen.

- - tuomareiden erikoistuminen (esimerkkinä hometalo-jutut ja käräjäoikeuksien perheriita-asiat)

  - henkilökunnan tulisi osata käyttää välineistöä (it) modernilla tavalla

  - oikeustradenomi-tutkinnon käyneiden hyödyntäminen

  - laitan vielä neljännen, suunnittelemanne henkilökohtainen kehittämissuunnitelma kuulostaa hyvälle, mutta sitä pitäisi seurata, että sen käytännön toteutus kaikilla henkilöstöryhmillä olisi myös mahdollinen eikä se jäisi vain sanahelinäksi.

- Käräjäsihteereille enemmän koulutuksia.

- Uudistuva lainsäädäntö, tietotekniikka, normaalit käytöstavat työyhteisössä.

- Osaamisen kehittäminen vaatii kehittämisen osaamista.

- Lähiesimies koulutus ja siihen panostaminen, työhyvinvointi (laajalla skaalalla läpi eri toimihenkilöryhmien), lainkäyttösihteereiden perus- ja substanssikoulutus -> mahdollinen erikoistuminen eri asiaryhmiin.

- Enemmän vaihtoehtoja ja ajankohtia. Erikoistumista eri asioihin; voisi poimia itselle tarpeelliset.

- Prosessi, substanssi, ict

- 1. kansliahenkilökunnan koulutusta roimasti lisää! Kansliahenkilökunnalle on suunnattu suhteessa hyvin vähän koulutusta. Uusia sihteereitä tulee koko ajan enemmän ja nämä tarvitsevat peruskoulutusta, ict-taitojen kehittämiskoulutusta. Mutta myös kokeneille sihteereille tulisi tarjota syventäviä / erityisosaamista kehittävää koulutusta.

  2. Ruotsin / englanninkielen kursseja tulisi tarjota, nimenomaisesti keskittyen tuomioistuimissa käytettävän sanavaraston ja virkakielen harjoitteluun (ja miksipä ei hieman kieliopin kertausta)

  3. ICT koulutusta (pdf editor, word, excel ym) lisää!

- Jos on olemassa jollakin alalla etenevä koulutuspolku, se pitää osoittaa selkeämmin tai poistaa polut kokonaan.

- Isoissa / keskeisissä uudistuksissa enemmän ohjausta ja vähemmän sitä, että asia jää henkilöstön itseopiskelun varaan.

- En osaa sanoa. Akuuttina on rikos-Aipan haltuunotto loppusyksystä eli paljolti ICT-taidoista on kyse.

- 1) Koulutuksen tulisi aina olla vapaaehtoista. Tätä voitaisiin korostaa tuomioistuimiin päin. Muuten vaarana on se, että tuomioistuin määrittelee koulutukseen osallistumisen virkavelvollisuuksiin kuuluvaksi. Tuomarit osaavat kyllä arvioida, mikä koulutus heille on tarpeellista. 2) Koulutukseen osallistumisen tulisi tapahtua mahdollisimman joustavasti eli myös etäyhteydellä. 3) Koulutuksen tulisi painottua uransa alussa oleviin esittelijöihin/tuomareihin.

- 1. johtaminen ja työyhteisötaidot

  2. digitaalinen oikeudenkäynti ja tehokkaat työtavat

  3. loogiset koulutuspolut ja enemmän tarjontaa omatoimiseen kouluttautumiseen esim. työelämätaidoissa ja muuta yleishyödyllistä verkko-opetusta

- Henkilöstöä olisi ehkä syytä patistella osallistumaan koulutuksiin. Valtavan työpaineen alla useimmat eivät halua osallistua, koska siihen ei ole aikaa. Osallistuminen täytyisi mahdollistaa kaikille henkilöstöryhmille siten, etteivät työt kasaannu osallistumisen vuoksi.

- Esimieskoulutus aloittaville ja nykyisille.

- -Asessorikoulutuspaikkojen lisääminen ja korkealaatuisen asessorin koulutusohjelman säilyttäminen ainoastaan asessoreille tarjottavana kokonaisuutena.

  -Yleiset työntekijätaidot kaikille henkilöstöryhmille: ICT, itsensä johtaminen, vuorovaikutustaidot.

  -Riittävästi aidosti osallistavia koulutuksia: keskustelevia lähitilaisuuksia, joissa samankaltaisia työtehtäviä tekevät henkilöt eri tuomioistuimista voi verkostoitua.

- - Hallinnolliset koulutukset

  - Esihenkilöille suunnatut koulutukset

  - ICT-koulutukset

- 1. Se, että sihteereillekin tarjottaisiin enemmän heidän osaamistaan edistävää koulutusta.

  2. Se, että koulutuksista tiedon saaminen olisi nykyistä helpompaa.

  3. Koulutusta ylipäätään pitäisi olla enemmän sekä erilaisista erityisaloista, että yleisesti.

- 1) Enemmän koulutuksia eri hallinto-oikeuksienkin asiaryhmiin ja prosessiin

  2) enemmän eri tasoisia koulutuksia edellä mainittuihin sekä aloittelijoille että koneneemmille

  3) suunnittelua enemmän yhteistyössä tuomioistuinten kanssa -> mahdollisuus järjestää toiveiden ja tarpeiden mukaista koulutusta.

- Tuomareille koulutusta seuraavista:
  - Virkamiesasiat (jostain niihin liittyvästä erityisteemasta)
  - Tiedonhaku EUTI:n ratkaisuista

  Koko henkilöstölle:
  - koulutusta ulkoisesta viestinnästä eli miten annetaan hyvää kuvaa tuomioistuimesta sidosryhmille ja yleisölle.

- Koulutusta matkustuksen parissa työskenteleville, esim. koulutusta, jotta viraston lähelle suuntautuvien matkojen käsittely saataisiin samanlaiseksi kaikissa virastoissa (mm. verottajan 10 km:n sääntö).

  Koulutusta Hildaan vietävistä asioista talouden, matkustuksen ja henkilöstöhallinnon osalta, joita kirjaamo ei hoida.

  Koulutusta talouden parissa työskenteleville, esim. budjetointikoulutusta.

- ICT, kirjaamo- ja arkistointi, tietosuoja (selkokielistä, käytännönläheistä ja konkreettista koulutusta tietosuojasta)
- ICT-osaaminen

  Substanssiosaaminen (syvempi asiaryhmiin perehtyminen) kansliahenkilöstölle

  Lähiesihenkilöiden täydennyskoulutukset
- Muulle henkilöstölle suunnattu erikoistumiskoulutus
- Enemmän syventäviä koulutuksia summaaristen asioiden tekijöille, lisää erikoistumiskoulutuksia kansliahenkilökunnalle.
- Eri henkilöstöryhmät paremmin huomioon

  Tiedottaminen

  Mahdollisuus osallistua
- Jokaisen tuomarin pitäisi saada tietoa enemmän rule of law -merkityksestä ja päästä rauhassa pohtimaan omaa riippumattomuuttaan ja siten sisäistää riippumattomuuden syvällisempi merkitys. Johtamiskoulutuksen osalta totean, että erinomainen tuomari ei todellakaan ole välttämättä ihan se paras esimies tai johtaja!! se pitäisi muistaa rekrytoinneissa. Joku keskiverto tuomari, voi olla johtajaominaisuuksiltaan ylivoimaisen taitava johtaja, vaikka hänen omat tuomioperustelut olisivat jonkun mielestä ihan ala-arvoisia. Ts. johtamiskoulutukseen pääsy pitäisi olla avointa eikä perustua sellaisiin ominaisuuksiin, joita johtajalla ei tarvitse olla. AIPA koulutusta varmaan tarvitaan paljon vielä, kun AIPA on ihan valtava mörkö asia rikosasioissa, odotus on, että koko järjestelmä lagaa jo ensi askelilla siitä valtavasta datamäärästä, joka rikosjutuista tulee. Ylipäätään en ymmärrä miksi esitutkintaptk pitää toimittaa ko:een tuossa AIPA:ssa tai muutoinkaan, se kun ei ole huomioon otettavaa materiaalia lainkaan, vaan vain siltä osin kuin sjä siihen vetoaa, eli sjä voisi vain toimittaa kirjalliset todisteet kuten muutkin partit. Tästä voisi jotain koulutusta myös järjestää, että tulisi keskustelua ko asiasta. Kaiken lisäksi esitutkintaptk toimittaminen etukäteen kokonaan, voi vaikuttaa tuomarin riippumattomuutta vastaan eli voi tulla ennakkoasenne juttua istuvalle KäT:lle, jos hän jostain syystä vilkaisisi ko ptk ennen istuntoa. Sitä kun ei kuulu lukea lainkaan etukäteen. AIPA pääsisi vähemmällä jos sjä lähettäisi vain kirjalliset todisteensa etukäteen haastehakemuksen liitteenä.

- 1. ICT-taidot. Vieläkin on paljon työntekijöitä, joilla on puutteelliset ict-taidot ja se vaikuttaa työnteon tehokkuuteen.

  2. Alaistaidot. Esimiehille on hyvin koulutusta, mutta paljon puhutulle alaistaidoille ei kiinnitetä huomiota.

  3. Uudet muutokset. Sekä lainsäädännön aiheuttamat muutokset että järjestelmien muutokset.

- Koulutusten ajastaminen, esimerkkinä AIPA-koulutukset, joita on alettu järjestää liian aikaisin, tai kenties puutteellisin pohjatiedoin. Muuten pidän hyvänä ajatuksena sitä, että kysytään ensin tarpeista ja lähdetään sitten vasta suunnittelemaan ja järjestämään koulutuksia. Käräjäsihteereille voisi enemmänkin olla peruskoulutusta eri substanssiasioissa. Kolmatta en keksi.

- -Esimieskoulutus

  -Työyhteisötaidot

  -Tietotekniikka osaaminen

- Kansliahenkilöstölle enemmän koulutuksia (erityisesti hovioikeuksien), sillä nykyiset koulutukset koskevat usein pelkästään käräjäoikeudessa työskenteleviä henkilöitä.

- Esiintymistaitoa ja suullista argumentointia koskeva koulutus

  Hallintoprosessiin liittyvä koulutus/keskustelutilaisuudet

  Lainsäädäntöuudistuksiin liittyvä koulutus

- Peruskoulutuksia (esim. sovittelukoulutus) pitää olla riittävä usein (=vähintään joka vuosi) ja niissä pitää olla riittävästi paikkoja. Paikkojen jaossa pitää huomioida myös tuomioistuinten koko.

  Tuomareille pitää saada enemmän asiaryhmittäin syventävää koulutusta, vastaavalla tavalla kuin syyttäjillä on jo nykyään.

- Lainkäytössä avustavien henkilöiden tehtävät, esihenkilötyö, yleiset työelämätaidot.

- Hlöstöresurssia lisää, jotta ehtii kouluttautua. Liian monella menee nykyisin aika pelkkään substanssiin.

- 1. ICT-koulutusta ja osa siitä pakkolliseksi

  2. Haastemiehille lisää substanssikoulutusta

  3. Englannin kielen koulutusta, substanssi sanastolla yms.

- koulutusten lähestyttävyys. Minulle on syntynyt mielikuva, jota keskustelua kuulen myös muilta, että kun koulutukseen on menossa, menee suhteettomasti aikaa koulutukseen pääsystä / muodollisista seikoista käytävään keskusteluun tivin kanssa. Koulutuksiin osallistumista pitäisi jollain tavalla selkeyttää. En ymmärrä, miten turhan usein on jotain henkilökohtaista sähköpostiteltavaa tivin koulutusosaston työntekijöiden kanssa. Homman pitäisi mennä virtaviivaisesti niin, että pääset kurssille jos pääset ja siellä nähdään. Nyt tehdään jostain tikusta asiaa, miten joku asia ei sitten kuitenkaan onnistukaan. Minusta asetelma on jotenkin väärin - koulutukset ovat kouluttautumista varten, se on tärkeää ja se pitää tehdä mahdollisimman helpoksi.

Näkemyksesi erikoistumiseen liittyvästä osaamisen kehittämisestä

Vastaajien määrä: 73

Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?	Tulisiko tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Tulisiko tuomioistuimien muun henkilöstön (muiden kuin tuomareiden) erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Mikäli tulisi, mitä se edellyttäisi tuomioistuimilta, entä koulutustarjonnalta?	Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?
ei tue hyvin	kyllä	kyllä	Uudenlaista opettamista. ei luennointia.	
En tiedä	Joo	Kyllä ilman muuta	En tiedä	En tiedä
huonosti	kyllä	En tiedä	-	En osaa sanoa
Heikosti.	Kyllä.	Kyllä.		
-	-	Kyllä.	Eritasoisia koulutuksia tulisi olla jatkuvasti saatavilla.	En osaa sanoa.
hallinto-oikeustuomareille tarjolla melko vähän erityisosaamiseen liittyvää koulutusta	Jos halutaan lisätä erikoistumista tiettyihin osaamisalueisiin, niin tulisi.	Jos halutaan lisätä erikoistumista tiettyihin osaamisalueisiin, niin tulisi.		
Hyvin.	Aina pitää kehittää.	Ohjelmistokoulutuksia ei varmaan ole liikaa. Tämä on ihan mutu-arvio. Aina vain ohjelmissa on toimintoja ja kikkoja, joista joku muu tietää.	Henkilökunnalta aikaa ja tarpeellista koulutustarjontaa.	En osaa sanoa.
eos	eos	eos	eos	eos
En osaa sanoa.	En osaa sanoa.	Kyllä	Tulisi ottaa enemmän huomioon tietyt substanssialat ja henkilöstöryhmät.	En osaa sanoa.
	kyllä			

Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?	Tulisiko tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Tulisiko tuomioistuimien muun henkilöstön (muiden kuin tuomareiden) erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Mikäli tulisi, mitä se edellyttäisi tuomioistuimilta, entä koulutustarjonnalta?	Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?
havaintojeni mukaan heikosti	ilman muuta	ilman muuta	enemmän hyviä kouluttajia ja vähemmän byrokraattisia suunnitelijoita	kaikissa tuomioistuimissa tulisi olla itsestään selvyytenä jakaa jutut osaamisen perusteella eikä periaatteella ”kaikki tekee kaikkea”
Melko hyvin.	En osaa sanoa	En osaa sanoa		
ei mitenkään, kun sitä ei juurikaan ole	kyllä	kyllä		
Oman erityisosaamiseni alalta koulutuksia osaajille on liian vähän. Aikaa ei jää pohdinnoille, vaikka siten saataisiin hiljainen tieto siirtymään tuomarien kesken.	Kyllä.	Kyllä. Osaavat lainkäyttösihteerit voivat hoitaa ison osan esittelijän tehtävistä.		
	Tulisi seurata ennalta mahdollisia erityisosaamista vaativia aloja, kuten tekoäly, ilmastonmuutos ja eläinten oikeudet	Kyllä	Nykyistä selvempää kannustusta koulutuksiin ja kansliahenkilöstön selkeämpää osallistamista ja huomioonottamista myös sisällöllisissä koulutuksissa. Turvapaikka-asioissa on usean vuoden järjestetty peruskurssi ja syventävä kurssi. Samankaltaisia koulutuksia olisi hyvä järjestää myös muissa asiaryhmissä.	
Melko vähän.	Kyllä	Kyllä	Enemmän ja useammin koulutusta ja riittävän suurelle määrälle henkilöitä.	Isommat yksiköt mahdollistavat erikoistumisen, mutta tämän varjolla ei tule yhdistää käräjäoikeuksia.

Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?	Tulisiko tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Tulisiko tuomioistuimien muun henkilöstön (muiden kuin tuomareiden) erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Mikäli tulisi, mitä se edellyttäisi tuomioistuimilta, entä koulutustarjonnalta?	Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?
Kohtalaisesti.	Kyllä.	Kyllä.		Sellaisia organisaatioita, joissa asioiden käsittelyä voisi keskittää.
en osaa sanoa	en osaa sanoa	kyllä	enemmän tarjontaa ja lisäksi tuomioistuinten kansliaväkeä pitäisi saada aktiivisemmin osallistumaan koulutuksiin, nyt on paljon väkeä joka ei osallistu ikinä mihinkään vaikka jotain olisikin tarjolla	en osaa sanoa
Koulutustarjontaa saisi olla enemmän.	Toisaalta tulee olla syvälliset tiedot asioista, joita käsittelee. Toisaalta kattava yleiskuva oikeusjärjestelmästä ja periaatteista.	Voisi olla paikallaan	Esim ulkomaaliasasioita tai lastensuojeluasioita käsitteleville sihteereille koulutusta sihteerin työhön juuri ko asiossa	
en tiedä	en tiedä	kyllä	koulutusta	en tiedä
Erikoistumista ei ole ollut tähän mennessä.	Tällä ei ole merkitystä, jos samalla ei mahdollisteta urakehitystä. Mielestäni tulisi perustaa ns. erikoistuomarin virkoja, jotka edellyttäisivät jatkuvaa koulutusta ja toisaalta siitä maksettaisiin parempaa palkkaa.	Kyllä.		Tulisi kehittää urapolkuja, kuten erikoistuomarin virkoja, joissa olisi parempi palkka houkuttelevuuden lisäämiseksi.
-	-	Kyllä		

Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?	Tulisiko tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Tulisiko tuomioistuimien muun henkilöstön (muiden kuin tuomareiden) erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Mikäli tulisi, mitä se edellyttäisi tuomioistuimilta, entä koulutustarjonnalta?	Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?
Melko hyvin. Koulutuksia on kyllä hyvin vähän.	Kyllä.	Kyllä. Heidän prosessiosaamista (miksi mitäkin tehdään) ja syväymmärrystä pitäisi lisätä.	Laadukasta, oikein suunnattua prosessikoulutusta. Resursseja siihen, että esim. tuomariryhmä laatisi koulutusta muulle henkilöstölle prosessista.	-
Tyydyttävästi	Kyllä	Kyllä	Päteviä kouluttajia	Kouluttajakunta TIV:n toimesta.
Varsin hyvin	Ks. vastaus	Tulisi olla vastaavia koulutusputkia kuin tuomareilla	Koutuss- ja urakehityksen sunnittelua yhdessä kunkin henkilön kanssa. Suunnitelmiin sopivaa koulutustarjontaa.	Erikoistumista tukevaa organisointia
Ei kovin hyvin.	Kyllä.	Uskoisin niin.		
Asiaryhmittäin vaihtelevasti	kyllä	eos	vaativiin erityiskysymyksiin meneviä koulutuksia	rakenne ei ole erikoistumisen esteenä ja myös monipuolisuudesta on pidettävä huolta sillä pelkällä erikoistumisella saadaan kyllä lisää tehoa mutta lyhytnäköisesti ja haavoittuvuuden lisääntymisen kustannuksella. Erikoistuminen ei siis voi olla ratkaisu resurssiongelmiin vaan osaamisen syventämisen väline.
Kohtuullisesti.	Tulisi olla enemmän mahdollisuuksia osallistua tuomioistuinten ulkopuolisiin koulutuksiin erityisosaamisen kehittämiseksi.	Kyllä.	Koulutusta tulisi olla tarjolla ja henkilökunnan sitoutunutta.	Jo tällä hetkellä hallinto-oikeuksissa on vahvasti erikoistuttu. Yleisellä puolella ilmeisesti lakisääteinen ongelma.
en osaa sanoa	kyllä	kyllä	koulutustarjonta olisi monipuolisempaa eikä osallistujamäärää rajattaisi.	tietyt henkilöt keskittyvät tiettyjen asiaryhmien hoitamiseen.

Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?	Tulisiko tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Tulisiko tuomioistuimien muun henkilöstön (muiden kuin tuomareiden) erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Mikäli tulisi, mitä se edellyttäisi tuomioistuimilta, entä koulutustarjonnalta?	Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?
hallintolainkäytön substanssikoulutusta on tällä hetkellä muutoinkin aika suppeasti	Kyllä	kyllä	Koulutustarjonnan osalta ainakin yleisluonteisia koulutuksia syvällisempiä, tiettyihin ongelmakohtiin pureutuvia koulutuksia	Tietyntyyppiset jutut ovat osin jo nyt kohdentuneet tietyille ”avaintuomareille” joissakin asiaryhmissä. Erikoistumista on siis tosiasiallisesti jo nyt, mutta se sitä ei ole virallisesti ”tunnustettu”.
Riippuu varmasti siitä missä tuomioistuimessa työskentelee ja työskenteleekö jonkun tietyn asiaryhmän parissa	Kyllä	Kyllä	-	Koulutusta ja mahdollisesti tukea omaehtoiseen opiskeluun/itsensä kehittämiseen (esimerkiksi avoin yliopisto), ns. vaihtoon lähteminen virastojen välillä.
En osaa sanoa	Mahdollisesti	Ehkä	selkeän tavoitteen asettamista, suunnittelua, toteusta, seurantaa ja sama alusta.	Lisää virkoja ja palkkaa. Eli vaatii rahaa eli on mahdoton toteuttaa.
Pitäisi voida erikoistua ja keskittyä kouluttautumaan sen mukaisesti.	Kyllä.	Ehkä.	Kappalemääräisen tulostavoitteen tavoittelu vie sen energian ja ajan, minkä ammatillinen kehittyminen vaatisi. Siirtyminen määrästä laatuun.	Tätä pitäisi miettiä perusteellisesti.
En osaa sanoa	en osaa sanoa	Kyllä	Aktiivisempaa otetta kunkin erityisosaamisen ja mielenkiinnon kohteiden kartoittamiseen ja koulutuksen mahdollistamiseen	En osaa sanoa
Erityistuomioistuimissa ymmärrettävästi ollaan jossakin määrin tuomioistuimen sisäisen koulutuksen varassa.	Tätä voisi harkita nostamalla aika ajoin uusia teemoja koulutukseen.			

Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?	Tulisiko tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Tulisiko tuomioistuimien muun henkilöstön (muiden kuin tuomareiden) erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Mikäli tulisi, mitä se edellyttäisi tuomioistuimilta, entä koulutustarjonnalta?	Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?
ei osaa sanoa	ei osaa sanoa	Tulisi. Kts. aiemmat vastaukseni	Tuomioistuinten tulisi huomioida paremmin henkilöstönsä toiveet erityisosaamiselle ja sen myötä suunnitella viraston toimivuutta niin että myös erityisosaaminen ja sen kehittyminen olisi mahdollista. Koulutustarjonta puolestaan tulisi mahdollistaa koulutusten tarjonnan muodossa erityisosaamista. Mm. lisätä syventävää koulutustarjontaa ja erikoistumiskoulutusta.	En osaa sanoa. Näen tämän laamannin asiana ratkaista tämänkaltaiset kysymykset.
Kohtalaisen hyvin	Kyllä	Ehkä		
Kohtalaisen hyvin	Oletan, että sitä on mahdollista kehittää	Oletan, että sitä on mahdollista kehittää	En osaa antaa näin yksityiskohtaista vastausta, edellyttäisi analyysia, jota en pysty suorittamaan käytettävissä olevilla tiedoilla.	Sama vastaus kuin edellisessä kohdassa.
Melko hyvin.	Mahdollisesti.	Ehkä.	Perehtymistä ja perehdyttämistä sekä sitä tukevaa koulutusta.	Isossa yksikössä keskittäminen tiettyyn tiimiin onnistuu.
	On nyt jo riittävää.			Liiallinen erikoistuminen ei saa olla tavoite. Mitä laajempi on tuomarin osaamisalue, sitä paremmin hän pystyy urallaan siirtymään tuomioistuimesta toiseen tai tuomioistuimesta toiseen lainkäyttötehtävään.
Hyvin	En osaa sanoa	En osaa sanoa	-	Ei ole tarvetta.

Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?	Tulisiko tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Tulisiko tuomioistuimien muun henkilöstön (muiden kuin tuomareiden) erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Mikäli tulisi, mitä se edellyttäisi tuomioistuimilta, entä koulutustarjonnalta?	Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?
Kohtalaisen hyvin. Kuitenkin erikoistuminen on tietyllä tavalla riski, koska rekrytoijien (salatut) preferenssit ja oma erikoistuminen eivät välttämättä kohtaa.	Kehittäminen ei ole koskaan pahasta.	Koulutustarjonnassa ei ole vikaa, vaan siinä, ettei työtilanne salli koulutuksiin osallistumista. Omalla työpaikallani kouluttautuminen on yksilön oma asia, eikä sitä ilmeisesti voida keneltäkään edellyttää, toisaalta myöskään koulutuksiin osallistumista ei erityisemmin tueta tai kannusteta.	Vähemmän työtehtäviä per työntekijä, käsittelijöiden erikoistumista tiimeissä, loogisia koulutuspolkuja	Käsittelijöiden ja ratkaisijoiden substanssiperusteiset tiimit jokaiseen tuomioistuimeen vanhanaikaisen osastojaon sijasta
en osaa sanoa	en osaa sanoa	Kyllä	Työvoiman lisäys	Palkkaus ja koulutus
Käytännön työ ei anna mahdollisuutta kehittää hirveästi erityisosaamista. Jos erityisosaamiseen tähtääviä kursseja olisi nykyistä enemmän, pitäisi ilmoittautuessa käydä selkeästi ilmi, minkälaista aiempaa kokemusta koulutukseen osallistumiseksi vaaditaan.	Kyllä, koulutusta voisi tarjota enemmän.	Kyllä	Tuomioistuimilta erityisosaamisen hyödyntäminen pitäisi tehdä helpommaksi. Voisiko esimerkiksi tietyssä virassa erikoistua tietyn tyyppisiin rikoksiin? Koulutustarjonnalta edellyttäisi monipuolisempia syventäviä kursseja.	
Ei hyvin ainakaan hallinto-oikeuksien puolella.	kyllä paljonkin	kyllä	Koulutuksiin enemmän perus prosessikoulutusta esim. kansliahenkilökunnalle jne. Siis myös hallinto-oikeuksille suunnattua, ei ainoastaan yleiselle puolelle.	Erikoistuminen ei ole avainsana vaan monipuolisuus ja sitä kautta ammattitaidon kasvaminen. Toki erikoistuminen tukee osaamista, mutta vain, jos myös monipuolisuus samalla taataan.

Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?	Tulisiko tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Tulisiko tuomioistuimien muun henkilöstön (muiden kuin tuomareiden) erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Mikäli tulisi, mitä se edellyttäisi tuomioistuimilta, entä koulutustarjonnalta?	Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?
Keskinkertaisesti	Kyllä	En osaa sanoa	Tuomareille annettavaa syventävää koulutusta tulisi antaa käytännössä joidenkin KHO:n neuvosten ja heidän tulisi uskaltaa puhua suoraan ja avoimesti eikä vain piiloutua asemansa taakse.	Henkilöstöä ehkä olisi jatkossa vaikeampi siirrellä osastolta toiselle, mikä saattaa tarkoittaa sitä, että kiiretilanteissa tulisi olla mahdollisuus siirtää henkilöstöä talojen välillä?
Ei tue	Kyllä	Kyllä	Tulisi miettiä millaista koulutusta ihan oikeasti tarvitaan. Lisäksi tulisi käyttää enemmän ulkopuolisia asiantuntijoita.	
	kyllä tulisi, tuomarin pitäisi olla kaikkein viisain salissa ja tietää asiasta ja sen oikeudellisesta puolesta eniten ja saada sillä tiedollaan asianosaiset ruotuun. El niin, että tuomari on aivan ulapalla ja partit vie 6–0. Lisäksi tuomarin tulisi olla salissa se, jonka palkka on kaikkein suurin, eikä niin, että jopa själlä on isompi palkka. Onhan se aivan nurinkurista.	ei välttämättä ensisijassa		
En osa sanoa	En osa sanoa	Kyllä. Koulutusta on lisätty, mutta johtuen työntekijöiden suuresta vaihtuvuudesta, sille on aina tilausta.	Peruskoulutusta pitää olla aina tarjolla	Työntekijöiden vaihtuvuuden vähentyminen. Nyt kokeneelta henkilöstöltä menee aikaa uusien perehdyttämiseen ja ei ole aikaa pitää yllä omaa osaamista.

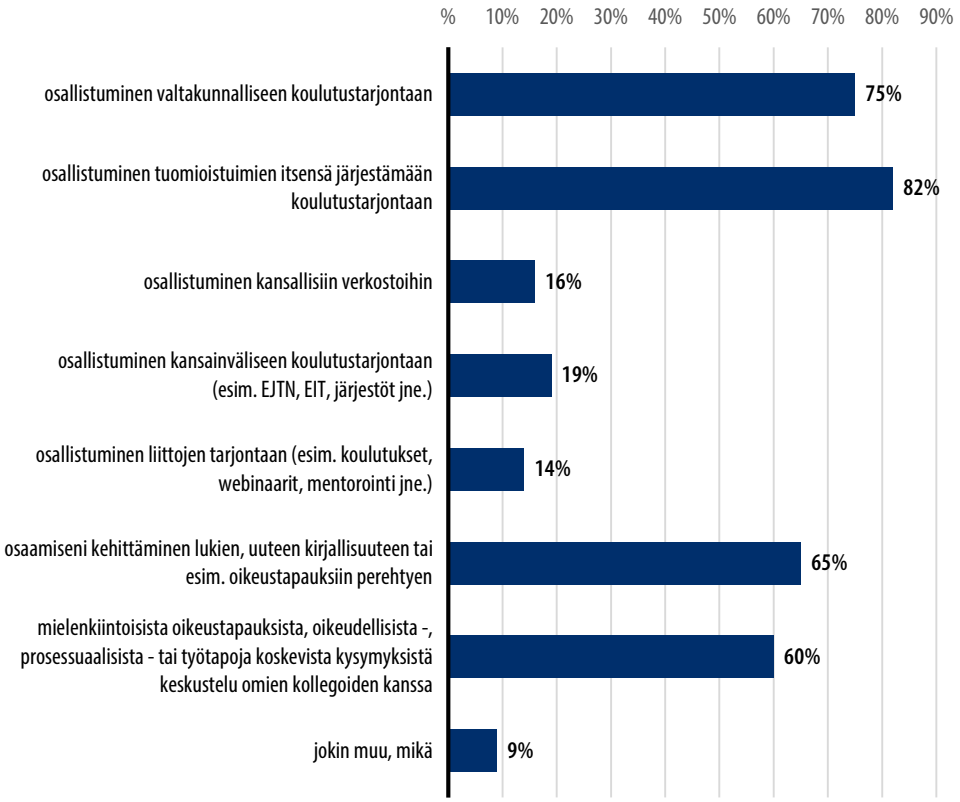
Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?	Tulisiko tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Tulisiko tuomioistuimien muun henkilöstön (muiden kuin tuomareiden) erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Mikäli tulisi, mitä se edellyttäisi tuomioistuimilta, entä koulutustarjonnalta?	Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?
Kohtuullisesti	Kyllä	Kyllä	Lisää aikaa ja rahaa sekä kunkin henkilöstöryhmän koulutustarpeet huomioon ottavia koulutuksia	Lisää resurssia Tiville ja tuomarinkoulutuslautakunnalle
Ei erityisen hyvin	Kyllä	Kyllä	Koulutuksiin osallistumisen tulisi olla ajankäytön puolesta mahdollista	Lisää henkilökuntaa
Jossain määrin	Tulisi	Tulisi	Yhteistyötä tuomioistuimien välillä	
		kyllä	resursseja kouluttaa	palkkausluokat vaativuuden mukaan sihteereille
		Kyllä	Sisäisiä koulutuksia perusasioista, laaja koulutusaihekirjo	Koulutustarjonta voisi seurata osaamisen tason kehitysta ts. koulutuksia perustiedoista erityisosaamiseen
		tulisi, se on käytännössä olematonta	Ehkä enemmän määrärahoja siihen, ei nykyiset koulutukset ole kovinkaan hyödyllisiä eikä kukaan ehdi mitään e-Oppivan kursseja tekemään todellisuudessa.	-
				Erikoistuneemmat tuomioistuimet myös organisaation tasolla (erikoistuneet osastot)
		Olisi hyvä, jos sitä olisi.	Rahaa ja mielenkiintoa.	Uutta ajattelua.

Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?	Tulisiko tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Tulisiko tuomioistuimien muun henkilöstön (muiden kuin tuomareiden) erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Mikäli tulisi, mitä se edellyttäisi tuomioistuimilta, entä koulutustarjonnalta?	Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?
				Erikoistuminen pitäisi ensinnäkin sallia ennen kuin pohditaan kouluttautumismahdollisuuksia. Tällä hetkellä ”kaikki tekee kaikkea” on aika vahvasti vallalla, mikä johtaa välillä myös oikeusvarmuuden näkökulmasta hankaliin tilanteisiin.
				Lisää hlöstöresurssia
		ehdottomasti	perehdyttämistä eritysosaamisalueeseen	
		Kyllä, mm.asiakirjojen sähköiseen käsittelemiseen liittyvä koulutus on mielestäni riittämätöntä.		
		Kyllä		
		Koulutusta tulisi olla lisää.		
		Kyllä	Koulutustarjontaa laajasta eri asiaryhmiin liittyen. Käytännön opetusta, ohjeita, ym.	
		Kyllä	Että järjestettäisiin aikaa osallistua.	
		Kyllä		
		Kyllä	Monipuolisempaa koulutusta	
		Pitäisi, koska nyt sitä ei ole ollenkaan.	Kysely, jossa annetaan mahdolliset vaihtoehdot ja virasto vastaa mitä halutaan.	
		ehdottomasti kyllä	koulutustarpeiden kartoittamista, lisärahoitusta	

Miten hyvin nykyinen tuomareille suunnattu koulutustarjonta tukee erityisosaamisen kehittymistä?	Tulisiko tuomareiden erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Tulisiko tuomioistuimien muun henkilöstön (muiden kuin tuomareiden) erityisosaamisen kehittymistä ja sitä tukevaa koulutustarjontaa kehittää?	Mikäli tulisi, mitä se edellyttäisi tuomioistuimilta, entä koulutustarjonnalta?	Millaisia rakenteellisia ratkaisuja tuomioistuimien henkilöstön erikoistuminen edellyttäisi tuomioistuinlaitokselta?
		Kyllä		
		Kyllä	Joustavuutta ja halua sijoittaa henkilöstöön. Koulutustarjonnalta laajempaa, kansliahenkilöstölle sijoittuvaa koulutustarjontaa	
		Kyllä pitäisi. Haastemiesten osalta kursseja on aivan liian vähän.		
			Tukea siihen, että koulutuksiin on mahdollista osallistua työtehtävistä huolimatta	

Minulle tyypillisimmät tavat kehittää osaamistani ovat

Vastaajien määrä: 187, valittujen vastausten lukumäärä: 637



Lisätekstikenttään annetut vastaukset

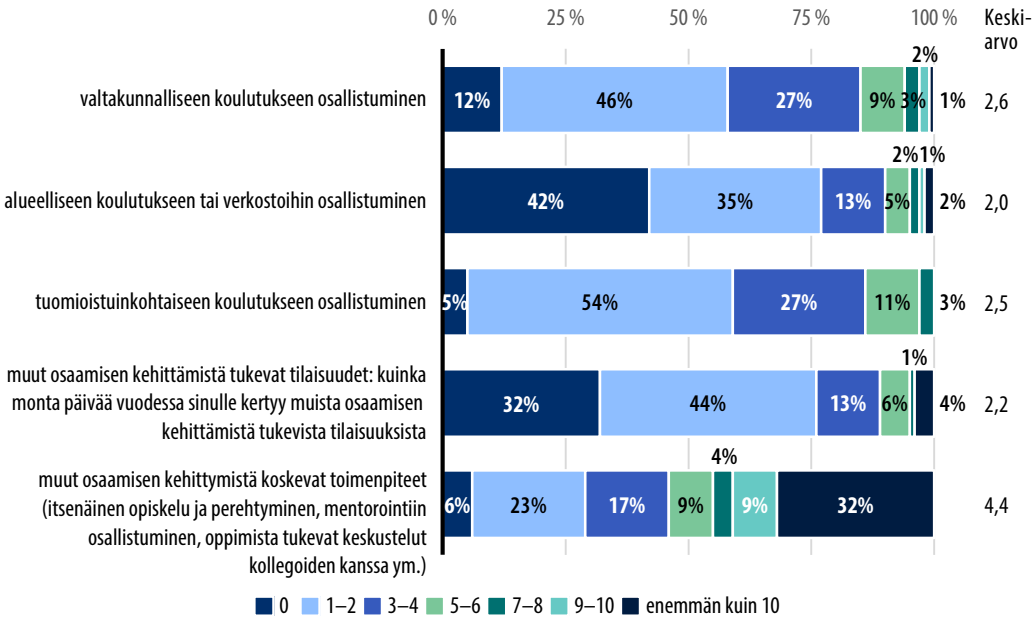
Vastausvaihtoehdot	Teksti
jokin muu, mikä	Muiden organisaatioiden koulutukset
jokin muu, mikä	osaamisen kehittäminen vaativia juttuja tekemällä
jokin muu, mikä	omatoiminen jatkokoulutus
jokin muu, mikä	Palkeiden koulutukset
jokin muu, mikä	Avoin yliopisto, olen ollut muutamassa eri virastossa hakemassa uutta kokemusta ja näkökulmaa
jokin muu, mikä	omasta ja toistenkin jaksamisesta huolehtiminen
jokin muu, mikä	Työn kautta koska koulutuksiin ei ole mahdollista osallistua työvoimapulan vuoksi

Vastausvaihtoehdot	Teksti
jokin muu, mikä	Yhteistyössä toisen käräjäoikeuksien kanssa järjestettyjä tapaamisia, koulutuksia tmv.
jokin muu, mikä	Itseopiskelu omalla ajalla
jokin muu, mikä	Kaupalliset koulutukset
jokin muu, mikä	Palkeiden koulutukset
jokin muu, mikä	itseopiskelu, mm. eOppiva ja asioiden selvittäminen muuta kautta
jokin muu, mikä	itse asioista lukien ja tutkien, itse maksaen koulutuksista
jokin muu, mikä	Yhteistyötahot järjestävät myös koulutuksia, ainakin Digi- ja väestötietovirasto
jokin muu, mikä	opiskelu yliopistossa työn ohessa

Vuosittainen osaamisen kehittämiseen käyttämäni aika

Alla olevat numerot 0–10 kuvaavat päivien määrää. Kuvaile alla kuinka monta päivää käytät keskimäärin vuodessa seuraaviin asioihin:

Vastaajien määrä: 187

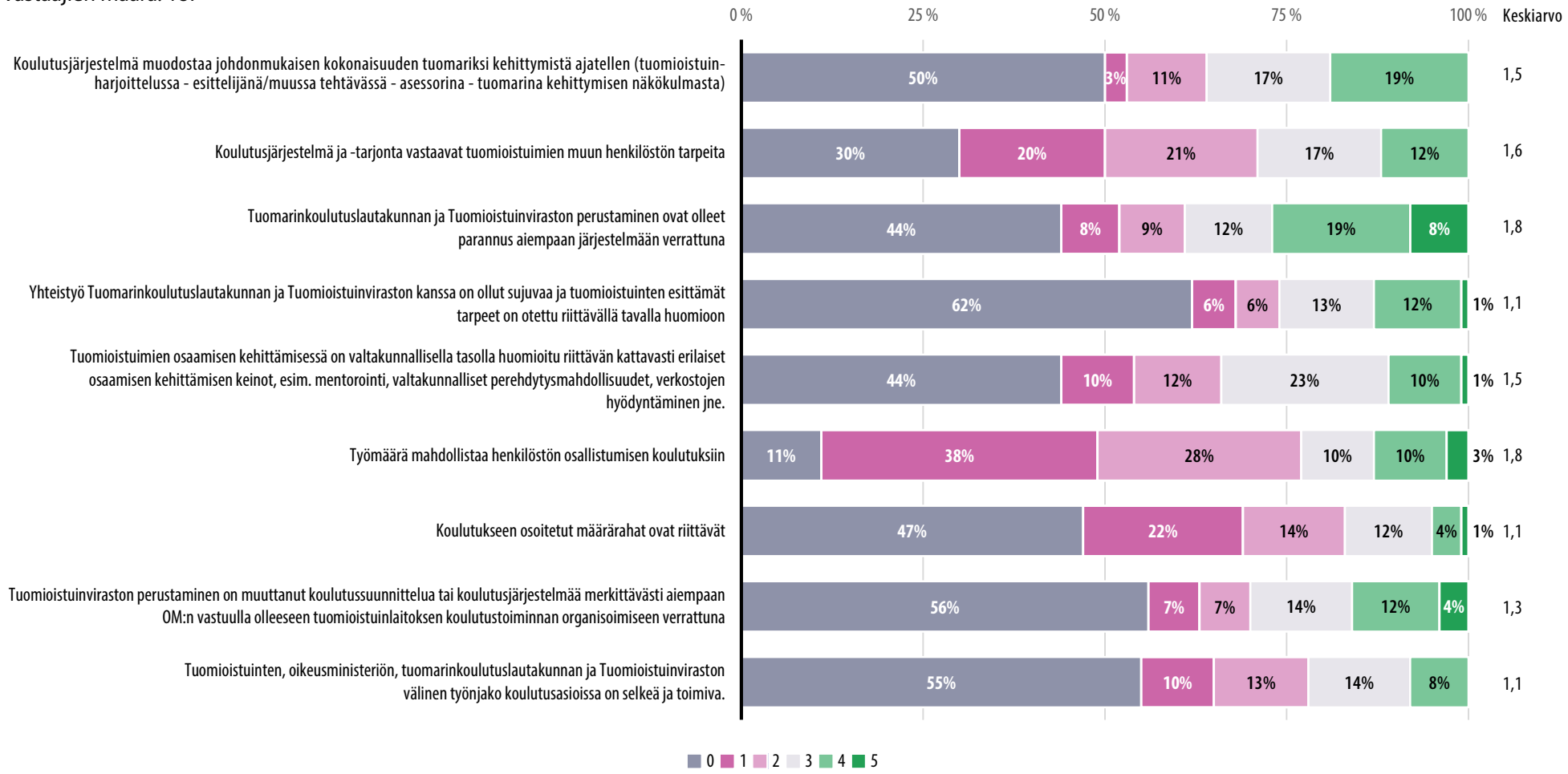


Miten arvioisit tuomioistuimien koulutusjärjestelmää ja siihen liittyviä rakenteita kokonaisuutena nyt, kun tuomioistuinlakiin liittyvästä uudistuksesta on kulunut tovi aikaa?

Vastaa väittämiin seuraavan asteikon mukaisesti:

0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä.

Vastaajien määrä: 187



Onko Tuomioistuinviraston perustaminen vaikuttanut tuomioistuimien koulutustarjonnan laatuun ja määrään? Jos on, miten?

Vastaajien määrä: 58

Vastaukset

- En osaa sanoa
- Ei omassa tuomioistuimessani.
- Resurssit liian vähäiset
- Selkeästi koulutustarjontaa on tullut lisää ja se vaikuttaa laadukkaammalta, lisäksi sitä mainostetaan aktiivisemmin. Kouluttautumisen kannalta muutos aiempaan on ollut erittäin myönteinen.
- ainakin heikentynyt merkittävästi tarjonnan määrä
- Koulutusta on ollut enemmän tarjolla ja se on ollut myös mielenkiintoisempaa.
- Heikentänyt molempia.
- en tiedä, koska olen tullut töihin tuomioistuinlaitokseen, kun TIV on ollut jo olemassa
- En osaa sanoa koulutustarjonnan laadusta ja määrästä, mutta mielestäni koulutuksista tiedottaminen on jossain määrin parantunut aiempaan verrattuna ja olen paremmin perillä tarjolla olevista koulutuksista.
- En osaa sanoa. Tuomioistuinviraston rooli näissä asioissa ei kovin hyvin tule esiin. Koulutukset vaan ilmaantuvat ja niihin osallistutaan, jos ehditään. Saattaa olla, että koulutuksia on hieman enemmän kuin aiemmin.
- Voi olla vaikuttanut, mutta minun tehtäviini soveltuvaa koulutusta TIV ei järjestä kovin usein. Edellinen oli kansainväliset tiedoksiannot toukokuussa 2021. Osin omiin tehtäviin soveltuva koulutus on saatettu rajata vain rikosasioita käsitteleville käräjäsihteereille, kun itse käsittelen vastaavia asioita hovioikeudessa.
- Koulutukset ilmoitetaan lyhyellä varoitusajalla, jolloin ei ole mahdollista koulutukseen osallistua kalentereiden ollessa jo varattuina. Koulutukset ja Tivin muut tapahtumat ovat olleet usein päällekkäin, mikä ei ole toivottavaa.

- Tuomioistuinviraston perustaminen tuskin vaikuttanut, mutta tuomarinkoulutusjärjestelmä on olennaisesti huonontanut tilannetta, kun koulutuksesta on muodostunut suunnitelmia täyttävää mutta sisällöllisesti köyhää.
- Koulutus on tullut ”lähemmäksi” esim. tuomareita.
- Kyllä, heikentänyt sitä merkittävästi.
- Mielestäni ei juurikaan ole, samaan tyyliin mennään kuin ennenkin.
- en osaa sanoa
- Tuonut ainakin selkeyttä esimerkiksi ilmoittautumisiin.
- On vaikuttanut huomattavasti. Koulutuksen määrä ja laatu ovat heikentyneet oleellisesti.
- Heikentävä vaikutus. Kouluttajina ovat myös toimineet henkilöt, jotka eivät ymmärrä kohdeyleisönsä työtä. Tällaisesta ei ole mitään hyötyä, eikä kysymyksiä voi esittää.
- Haastemiehille suunnattu koulutus on lyhentynyt ja verkostopäivät ovat vähentyneet
- Tuomioistuinviraston toiminta on jäänyt koko lailla hämärän peittoon.
- Laatu parantunut
- Molemmat ovat parantuneet.
- Tarjonnan määrä on kasvanut.
- En ole huomannut.
- Ei merkittäviä muutoksia. Resurssien riittämättömyys entistä suurempi haaste.
- kaiken eri tahoilta tulevan koulutustarjonnan koordinointi, ja se, mitä tuomioistuin itse lopulta järjestää, on välillä haastavaa ja aiheuttaa jonkin verran myös turhaa lisätyötä
- Mielestäni ei juurikaan.
- Mielestäni suhde on läheisempi.

- Virastossa on nimenomaista henkilökuntaa tähän tehtävään, joten koulutusten suunnittelu on mielestäni aiempaa laadukkaampaa. Henkilökunta kuitenkin tuntuu olevan siellä kovilla ilmeisesti liian suuren työmäärän johdosta, mikä vaikuttaa.
- Olen ollut vielä sen verran vähän aikaa tuomioistuimessa töissä, etten osaa sanoa.
- Ainakin viestintä on ollut sujuvampaa ja jäänyt tunne, että henkilöstöä tiedotetaan asioista.
- en osaa sanoa
- En osaa sanoa.
- Ei kouriintuntuvaa havaintoa tällaisesta.
- Kansliahenkilöväen koulutus on edelleen niukkaa.
- On.

  OM:n aikana koulutusta oli kansliahenkilökunnalle enemmän tarjolla. Eli huonompaan suuntaan on TIV aikana menty.
- Jonkin verran selkeyttänyt ja jäntevöittänyt.
- Koulutuksen laatu ja määrä ovat parantuneet.
- En osaa sanoa.
- Vaikuttaa siltä, että osa koulutuksista on järjestetty vain siksi, että ”jotakin pitää järjestää”. Koulutuksen tarpeellisuus on jäänyt korkealentoisten strategioiden jalkoihin. Onko kaikki koulutus aina edes tarpeen? Koulutuksen suunnittelijat näyttävät irtaantuneen tuomioistuinten todellisuudesta. Tuomarit opiskelevat itsenäisesti lakien esitöihin, oikeuskirjallisuuteen ja oikeustapauksiin tutustumalla ja kollegoiden kanssa niistä keskustelemalla. Tämä itseopiskelu ei vain näy TIVI:lle. TIVI voisi kuitenkin luottaa siihen, että tuomarit kyllä kehittävät itseään ilman, että siihen tarvittaisiin ulkopuolista painostusta ja koulutuksiin pakottamista. TIVI:llä tuntuu olevan myös vanhanaikainen tyyli järjestää opetusta lähiopetuksena. Nykyaikana opetusta voitaisiin tarjota webinaareina tai etäyhteyksiä hyödyksi käyttäen. Nuorille juristeille tällainen monipuolinen osallistumistapa on jo itsestäänselvyys.

- En ole havainnut muutosta ratkaisijoiden koulutuksessa. Verkostotoiminta on lisääntynyt, mutta se ei liittyne TIV:n perustamiseen. Ehkä aiempaa enemmän koulutustilaisuuksia käsittelijöille.
- On selkeyttänyt pääsääntöisesti asiaa.

  Toisaalta kaikki ICT-koulutukset ja ICT-yhdyshenkilöiden tilaisuudet ovat jääneet Tuomioistuinviraston perustamisen jälkeen järjestämättä, mikä ei nykypäivänä palvele Tuomioistuinlaitoksen kehittymistä.
- Resurssipula tai muu on ollut kyllä nyt ongelmana siinä, että koulutustarjonta olisi riittävää ja monipuolista.
- En osaa sanoa.
- en osaa sanoa
- Kansliahenkilökunnalle suunnatun koulutuksen määrä on lisäätnynyt
- En osaa sanoa, sen verran vähän aikaa vasta ollut töissä tuomioistuinlaitoksessa.
- Parantanut sitä
- Itse olen ollut suurimman osan Tuomioistuinviraston olemassaoloajasta tuomarikoulutuksessa, jossa koulutukset menevät omia polkujaan, joten ei ole tullut yleistä koulutustarjontaa silmäiltyä samalla tavalla.
- Koulutustoimintaan on tullut suunnitelmallisempi ja aktiivisempi ote.
- Toiminta on koordinoidumpaa.
- On se paremmin organisoitu. Tietoa tulee paremmin

Vapaa palautteesi tuomioistuimien osaamisen kehittämisen tilasta ja siihen liittyvistä resursseista ja/tai rakenteista sekä asioista, joihin tulisi kiinnittää huomiota

Vastaajien määrä: 42

Vastaukset

- Urakoulutus voisi olla yksi houkutin pitää nuoret alalla. Myös asessorit lähtevät muihin tehtäviin työpaineen ja huonon palkan takia.

- Kyllä rahaa pitäisi olla lisää, että ei määräaikaisia olisi. Ja onhan se ihmisillekin helpompaa, kun ei kestäisi niin kauan juttujen ratkominen tuomioistuimissa
- Resursseja tulisi lisätä, jotta kansalaisten oikeusturva ei vaarantuisi.
- Osaamista tulee kehittää, koska kuten edellä todettu esittelijänjärjestelmän alasajon myötä monilla tuomareiksi tulevilla ei ole riittävää kokemusta tuomarin työstä. Tuomarin työ on muutakin kuin lennokaiden ajatusten pohdistelua - asioita pitää saada paperille selkeästi. Asessorijärjestelmä ei pysty tuottamaan riittävästi osaavia tuomareita. Käytännössä on myös koettu, että tuomioistuimen ulkopuolelta tuomarin uralle (kät, hon) tulevien perehdyttäminen varsin laajaan asiamäärään, prosesseihin ja erityisesti rikosasioihin, joissa on paljon ns. nippelitietoa, on lähes kokonaan henkilön itsensä varassa ja etenkin kollegiossa, muiden varassa. Se, että rekrytoidaan tuomioistuimiin ulkopuolelta väkeä, jolla ei ole kokemusta tuomioistuin työskentelystä, tulisi huomioida koulutussuunnitelmassa. Kokemus on, että tuomioistuinkokemusta ei tuomarintyön perustana juurikaan arvosteta, vaikka juuri se antaa hyvät valmiudet suoriutua kiireisestä tuomarin työstä suhteellisen laadukkaasti.
- Käräjä- ja lainkäyttösihteereitä ei näköjään kannata kouluttaa, koska heitähän ”ei enää kohta tarvita” ja poistuvat lähivuosina luonnollisesti muutenkin eläkkelle jäädessään.
- Tuomareille suunnattua koulutusta vaikuttaa olevan runsaasti tarjolla, mutta muulle henkilöstölle suunnattua koulutusta on merkittävän paljon vähemmän tarjolla. Monet koulutukset ovat olleet mielestäni hyvin yleisluonteisia ja kaipaisin lisää syventävää koulutusta. Kaipaisin myös laajemmin substanssikoulutustarjontaa, koska esimerkiksi omassa asiaryhmässäni ei ole järjestetty koko viiden vuoden virkaurani aikana lainkaan substanssikoulutusta.
- Samoja, tärkeitä koulutuksia on hyvä olla useita kertoja vuoden aikana, että jokainen ehtii osallistua. Koulutusten tulisi olla tahdiltaan rauhallisia siten, että aikaa niihin on varattu riittävästi. Työelämä on muutenkin kiivastahtista, joten oppimista edistää, kun saa rauhassa omaksua.
- Ulkopuolista koulutustarjontaa tulisi hyödyntää mahdollisimman hyvin. Aina ei tarvitse järjestää itse.
- Esimieskoulutus, joka alkoi hyvin jo OM:n aikana, on ollut hyvin suunniteltua ja perustunut tietoon siitä, mitä esimiehenä kehittymiseen tarvitaan. Sen sijaan ei näytetä tiedettävän, mitä hyväksi tuomariksi kehittyminen edellyttää, eikä näin ollen voida suunnitella vaikuttavaa koulutusta

- Substanssikoulutukset ovat hyviä, mutta niitä on varsinkin erikoistuneille osaajille liian vähän. Esihenkilöiden johtamisosaamisessa on vakavia puutteita. Tätä pitäisi kehittää.

- Olisi hyvä, jos järjestettäisiin myös muita kuin kuin hallinnon tehtäviin suunnattuja tutkintoon johtavia koulutuksia kansliahenkilöstölle, kuten oppisopimuskoulutuksena oikeustradenomi ja toisaalta sijainniltaan myös sopivassa paikassa tai suurimmaksi osaksi etänä.

- Koulutustarjonnan on oltava riittävää ja monipuolista, mutta sen lisäksi tuomareiden työmäärän tulisi olla sellainen, että on mahdollista osallistua koulutuksiin. Nykyisellään osallistuminen usein pitää kompensoida pitkillä päivillä tai viikonloppuna/lomalla työskentelemällä.

- Koulutuksiin ilmoittautumisten deadline-päivät ovat sekavia, eivät ole pelkästään keskiviikkoisin kuten alussa ilmoitettiin. HRM:ssä pitäisi olla hakutoiminto, jolla voisi hakea esim. kunakin viikkona vanhemassa olevat ilmoittautumisajat, jotta etusijat olisi helpompi laittaa. Nyt on ihan viidakko, mistään ei löydy kootusti minkä koulutusten ilmoittautumiset ovat päättymässä.

- Edelleen suurin haaste koulutuksiin liittyen on resurssien epätasainen jakautuminen alueellisesti pääkaupunkiseudun ruuhkaisten käräjäoikeuksien ja Suomen muiden käräjäoikeuksien välillä. Osallistuminen koulutukseen on pääkaupunkiseudun käräjäoikeuden tuomarina lähes mahdotonta, ellei sitten halua tehdä entistä enemmän töitä ns. omalla ajalla (illat, viikonloput, pyhäpäivät ja lomat). Tähän olisi saatava muutos, mutta se ei onnistu niin kauan kuin laamannit ovat solidaarisia toisilleen eivätkä nosta kissaa pöydälle. Kuka tahansa käräjätuomari, joka on työskennellyt esimerkiksi Helsingin tai Itä-Uudenmaan käräjäoikeudessa ja jossain maakuntakäräjäoikeudessa ymmärtää, miten suuri ero työmäärässä em. käräjäoikeuksin (pääkaupunkiseutu vs muut) on.

- Resurssit, resurssit ja resurssit. Liekö sitten osaamisen kehittämiseen liittyvää, mutta erityisesti notaareiksi valittavien henkilöiden valinnan täydellinen uudelleenharkinta; kaikkein kirjaviisain ei välttämättä ole hyvä tuomariksi. Henkilökunnan palkkatason nostaminen sekä muut lisäresurssit välttämättömiä.

- Ei hyvältä näytä lainkäyttöhenkilöstön ja lähiesimiesten näkökulmasta.

- Nykyisessä työtilanteessa ei ole ehtinyt juurikaan kouluttautua talon sisäisiä koulutuksia lukuun ottamatta.

- Tarvittaisiin enemmän koulutusta tuomioistuinten muulle hekilöstölle, esim. käräjäsihteerit.
- Laatu on kohtalainen. Yksiköiden sisäisiä koulutuksia ja ohjeistuksia on teetetty ja teetetään ns. sivutöinä. Ei ole näkynyt, että niitä ansioina nimitysharkinnassa olisi mainittu. Ilmeisesti ei osoita Tuomarilta pätevyyttä niiden laatiminen.
- Asiat monimutkaistuvat jatkuvasti, multa silti pitäisi pitää huolta perusasioista.
- Tivin tulisi huomioida paremmin myös koulutusten ajankohdat, ja ettei niitä järjestettäisi tuomioistuintyön kannalta kaikkein kiireisimpänä aikana. Eli ei koulutuksia kesäkuulle eikä joulukuulle.
- Joudun aina miettimään koulutuksiin osallistuessani onko kyseinen koulutus välttämätön, sillä muuten en koe voivani käyttää siihen aikaa.
- Toivottavasti virasto saisi pidettyä kiinni erityisen osaavista ja hyvistä osaamisen kehittämisen tiimin työntekijöistä. Valitettavasti olen huomannut, että pois lähtijöitä näissä on. En tiedä vaikuttaako resurssipula vai mikä.
- Koulutuksen järjestäminen tasaisemmin eri henkilöstöryhmille.
- Hallintolainkäytön puolelle tulisi kohdistaa monipuolisempaa koulutusta. Tällä hetkellä yleisen puolen koulutukset ”jyräävät” määrällään.
- Resursseja on aina liian vähän. Ja näin varmaan sanottaisiin aina, on niitä sitten miten paljon tahansa.
- Käräjänotaarien määrää on vähennetty, mikä tarkoittaa sitä, että hovioikeuksiin ja korkeimpaan oikeuteen on vähemmän hakijoita. Käräjänotaareiksi myös valitaan ”monipuolisesti” erilaisilla ammatillisilla taustoilla tulevia hakijoita. Näin ollen kaikki käräjänotaarit eivät alunperinkään halua suunnata urallaan tuomioistuimeen auskultointivuoden jälkeen. Millä turvataan riittävä osaaminen ja työntekijämäärä tumioistuimissa jos ensimmäinen koulutusvaiheesta, käräjänotaarivaiheesta, jo vähennetään väkeä. Käräjänotaarivuodesta on toki hyötyä missä vain juristin töissä jatkossakin, mutta eikö olisi ensisijaisen tärkeää turvata riittävä tuomarikunta myös jatkossa ja tarjota käräjänotaarivuotta entistä useammalle juristille.
- Kuten edellä olen todennut, että perehdytykseen tulee satsata ja tarjota aikaa sille. Työ on vaativaa ja perehdytys työhön sen myötä on pitkäkestoista. Perehdyttäjälle tulisi suoda lisäpalkkio. Ihanteellisin ratkaisu olisi, että

virastossa olisi yksi henkilö, jonka pääasiallinen työtehtävä on perehdyttää / opastaa / toimia tutorina viraston uusille työntekijöille. Näin perehdyttäjä voi keskittyä täydellisesti perehdytystyöhön ilman stressiä omien työtehtävien kasaantumisesta.

Koulutustarjontaan tulisi sisällyttää perehdytystä tukevia koulutuksia, esim. eri järjestelmien opastusta.

Ja jotta edellä sanottu olisi mahdollista niin määrärahoja tulisi antaa virastoille näiden toteutuksiin. Jos ei ole rahaa niin hankala siinä sitten on yrittää kehittyäkään .

- Työmäärän pitäisi mahdollistaa koulutuksiin osallistuminen.
- Kehitettävää on, ainakin uusien käräjätuomareiden sijaisten perehdytyksessä. He eivät aina ole päässeet toivomaansa koulutukseen.
- 1) Koulutuksen vapaaehtoisuus. Luotetaan siihen, että vastuullinen tuomari tietää, milloin jokin koulutus on hänelle tarpeen ja tällöin hän osaa siihen hakeakin. 2) Koulutuksen muotojen pitäisi olla monipuolisemmat. Pakollisen lähiopetuksen rinnalla tulisi aina olla mahdollisuus osallistua etäyhteyksin koulutukseen. Erilaiset webinaarit ovat myös hyödyllisiä joustavuudessaan. 3) Koulutusta ei pidä järjestää vain siksi, että ulospäin näyttäisi siltä, että tuomioistuinlaitoksessa saa koulutusta. Muiden alojen työpaikoilla luotetaan siihen, että koulutettu henkilöstö osaa työnsä ja kehittää oma-aloitteisesti itseään. Eli työnantajat eivät pääsääntöisesti kouluta työntekijöitään. Miksi oikeuslaitoksen henkilökunta tarvitsisi jatkuvaa koulutusta? Eikö TIVI luota tuomareiden ammattitaitoon ja siihen, että nämä kehittävät itseään työnsä ohella vapaaehtoisesti? T
- Kiitos hyvistä koulutuksista ja erityisesti etäosallistumismahdollisuuksista, joka on tärkeää meille maakuntien äiti-virkamiehille.
- -Asessorikoulutusjärjestelmä on alkanut lunastaa paikkansa, mutta se ei toimi tuomarin urapolulla sille ajatellulla paikalla hallinto-oikeuksissa esittelijän tehtävän ja hallinto-oikeustuomarin tehtävän välissä, vaan asessorina aloittavilla on usein jo kokemusta määräaikaisena hallinto-oikeustuomarina toimimisesta tai se olisi ainakin varteenotettava vaihtoehto asessorina toimimiselle. Tämä johtaa siihen, että asessorikoulutus palkanalennuksineen (suhteessa ma. hallinto-oikeustuomarin palkkaan) ei ole kaikille houkutteleva vaihtoehto. Asessorijärjestelmän houkuttelevuutta lisääviä piirteitä ei tulisi yhtään vesittää. Asessorikoulutusten avaaminen muille henkilöstöryhmille vähentäisi olennaisesti kiinnostusta sitoutua kolmevuotiseen koulutusvirkaan, jos vastaavan hyödyn (vaikkakin osittain) voi saada myös esittelijän tai määräaikaisen hallinto-oikeustuomarin tehtävissä.

-Syventävässä ja erikoistavassa koulutuksessa tulisi käyttää ulkopuolisia asiatuntevia kouluttajia nykyistä enemmän.

-Kanslia- ja hallintohenkilöstölle suunnattua koulutusta tulisi olla enemmän. Myös yleisiä työelämävalmiuksia lisäävää koulutusta voisi olla enemmän.

-Verkkokoulutus ja tallennetut webinaarit voivat olla täydentävä osa koulutustarjontaa joko sellaisenaan tai pakollisena esitehtävänä varsinaiseen koulutuspäivään liittyen. Verkkokoulutuksen ja tallenteiden tarjolla olo sellaisenaan motivoi vain harvoja työntekijöitä kouluttautumaan omaehtoisesti.

- Suurin osa koulutuksista järjestetään nykyisin etänä. Kalenteriin tulee usein päällekkäisiä koulutuksia, verkostotapaamisia, infoja ja palavereja TIV:stä ja Palkeilta ym. Kalenterit ovat näitä tilaisuuksia täynnä. Liiallisen työmäärän johdosta koulutuksiin ja tilaisuuksiin osallistutaan siten, että samaan aikaan on pakko tehdä päivittäistä työtä, jolloin näihin koulutuksiin ja tilaisuuksiin osallistutaan vain näennäisesti.

- Koulutusta tulisi kyllä nyt saada parannettua, jotta osaamisen kehittäminen olisi tarpeellisessa määrin mahdollista.

- Hallinnollinen henkilökuntakin olisi hyvä huomioida osaamisen kehittämissuunnitelmissa.

- vanha esittelijä systeemi tuomarin alkuvaiheena oli ihan hyvä systeemi, nykyinen systeemi korostaa jatkuvaa näyttämistä ja toimintaa siten, että pitäisi olla parempi kuin muut, tehdä enemmän tulosta kuin muut, jotta pääsisi etenemään, se on myös omiaan vääristämään henkilöstöresurssien tarvetta, kun aina löytyy niitä, jotka jaksavat tietyt ajanjaksot painaa ihan hullun lailla, jotta erottuisivat ja tulisivat valituiksi

- Saattaa mennä hieman aiheen ohi, mutta kuten edellä vastauksistani kävi jo ilmi, asessoreiden/tuomarikoulutettujen arvostuksessa olisi tekemistä. Kun kerran on tällainen koulutusjärjestelmä kehitetty, se ei saisi muodostua hidasteeksi tuomarinuralla etenemiselle, vaan sen pitäisi päinvastoin edistää koulutettujen uraa.

- Jos henkilöstön halutaan kehittävän itseään, on pidettävä huoli siitä, että työmäärä on sellainen että se on aidosti mahdollista. Asiat menevät aina aika tuomarivetoisesti, mikä on toki ymmärrettävää, mutta tulisi muistaa myös muita henkilöstöryhmiä.

Liite 13. Kysely asessoreiden koulutusohjelmasta valmistuneille

Perusraportti

Kysely asessorien koulutusohjelmasta valmistuneille

Vastaajien kokonaismäärä: 22

Valmistumisvuotesi (OTK/OTM).

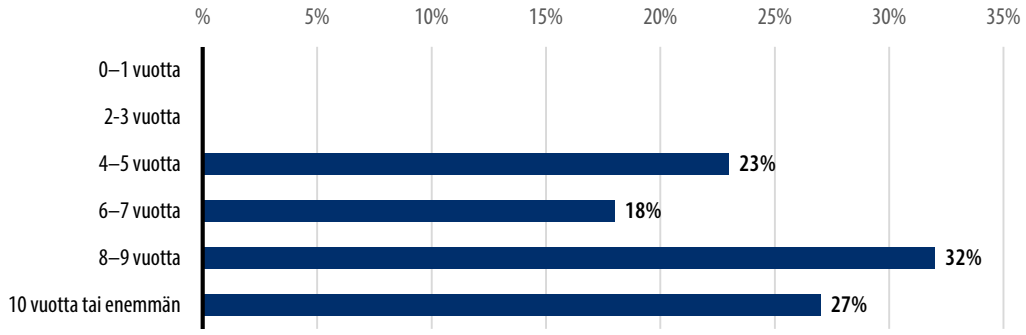
Vastaajien määrä: 22

Valmistumisvuotesi (OTK/OTM). Kirjoita vuosi, jolloin valmistuit

2007
2004
2011
2009
2010
2008
2010
2012
2012
2003
2015
2004
2006
2009
2011
2007
2015
2010
2009
2008
2011
2023

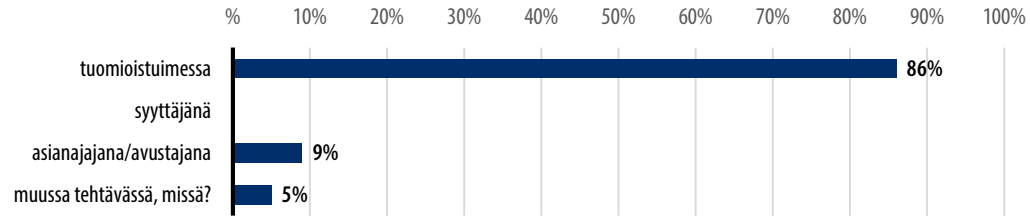
Ennen asessoreiden koulutusohjelmaan valintaani, minulla oli OTK/OTM -tutkinnon valmistumisen jälkeistä työkokemusta

Vastaajien määrä: 22



Työskentelin asessoriksi hakiessani:

Vastaajien määrä: 22

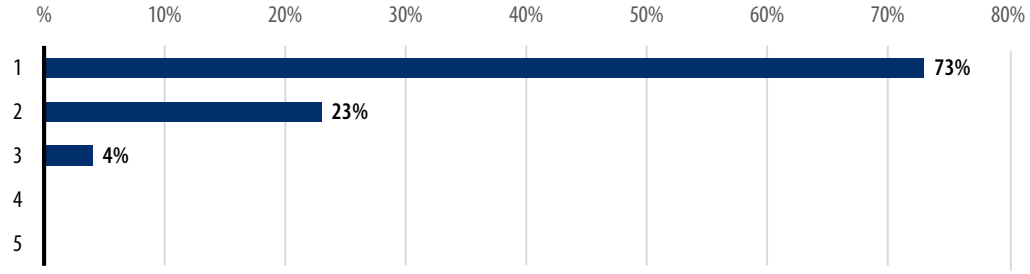


Lisätekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
muussa tehtävässä, missä?	Pankissa lakimiehenä/esihenkilönä

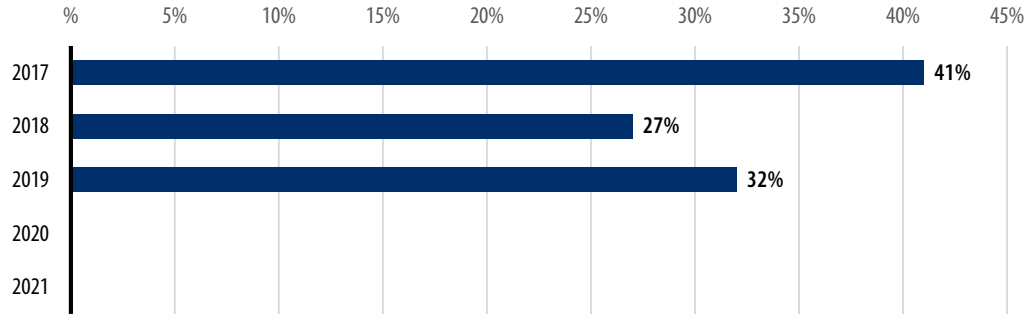
Kuinka monta kertaa hait asessoriksi ennen valituksi tulemista?

Vastaajien määrä: 22



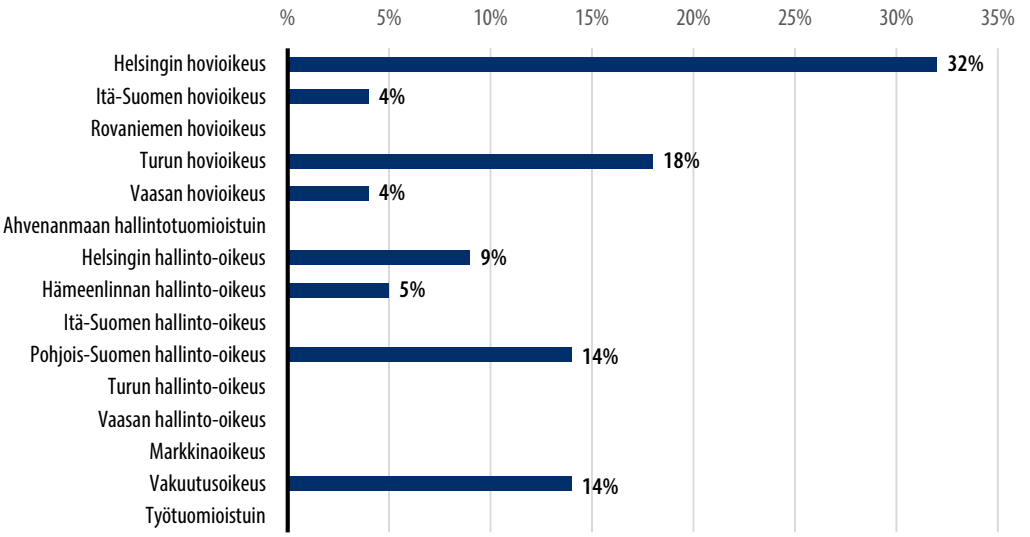
Minä vuonna sinut nimitettiin asessoriksi?

Vastaajien määrä: 22



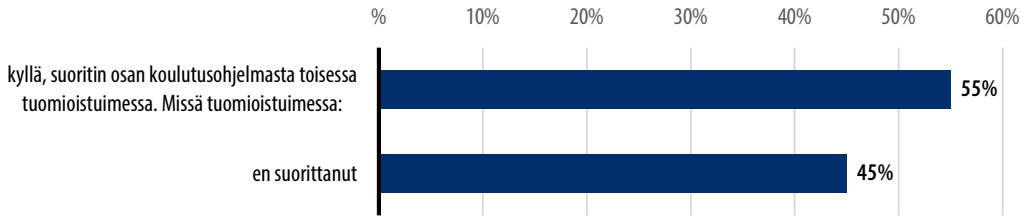
Mihin tuomioistuimeen sinut nimitettiin asessoriksi?

Vastaajien määrä: 22



Suorititko osan asessoreiden koulutusohjelmasta käräjäoikeudessa tai ylimmässä tuomioistuimessa?

Vastaajien määrä: 22

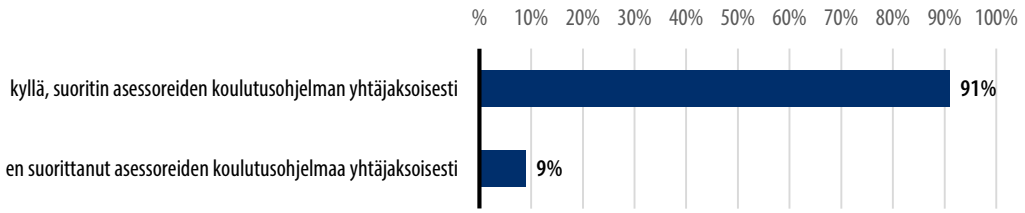


Lisätekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
kyllä, suoritin osan koulutusohjelmasta toisessa tuomioistuimessa. Missä tuomioistuimessa:	Käräjäoikeudessa
kyllä, suoritin osan koulutusohjelmasta toisessa tuomioistuimessa. Missä tuomioistuimessa:	KHO
kyllä, suoritin osan koulutusohjelmasta toisessa tuomioistuimessa. Missä tuomioistuimessa:	käräjäoikeudessa
kyllä, suoritin osan koulutusohjelmasta toisessa tuomioistuimessa. Missä tuomioistuimessa:	Helsingin käräjäoikeus/korkein oikeus
kyllä, suoritin osan koulutusohjelmasta toisessa tuomioistuimessa. Missä tuomioistuimessa:	KO
kyllä, suoritin osan koulutusohjelmasta toisessa tuomioistuimessa. Missä tuomioistuimessa:	Helsingin käräjäoikeus
kyllä, suoritin osan koulutusohjelmasta toisessa tuomioistuimessa. Missä tuomioistuimessa:	Varsinais-Suomen käräjäoikeus (3 kk)
kyllä, suoritin osan koulutusohjelmasta toisessa tuomioistuimessa. Missä tuomioistuimessa:	Helsingin käräjäoikeus
kyllä, suoritin osan koulutusohjelmasta toisessa tuomioistuimessa. Missä tuomioistuimessa:	Kahdessa eri käräjäoikeudessa
kyllä, suoritin osan koulutusohjelmasta toisessa tuomioistuimessa. Missä tuomioistuimessa:	Käräjäoikeudessa
kyllä, suoritin osan koulutusohjelmasta toisessa tuomioistuimessa. Missä tuomioistuimessa:	Pirkanmaan käräjäoikeus, tosin vain kaksi viimeistä viikkoa koulutusohjelma-ajasta
kyllä, suoritin osan koulutusohjelmasta toisessa tuomioistuimessa. Missä tuomioistuimessa:	Länsi-Uudenmaan käräjäoikeus

Suorititko asessoreiden koulutusohjelman yhtäjaksoisesti ilman esim. perhevapaakeskeytystä?

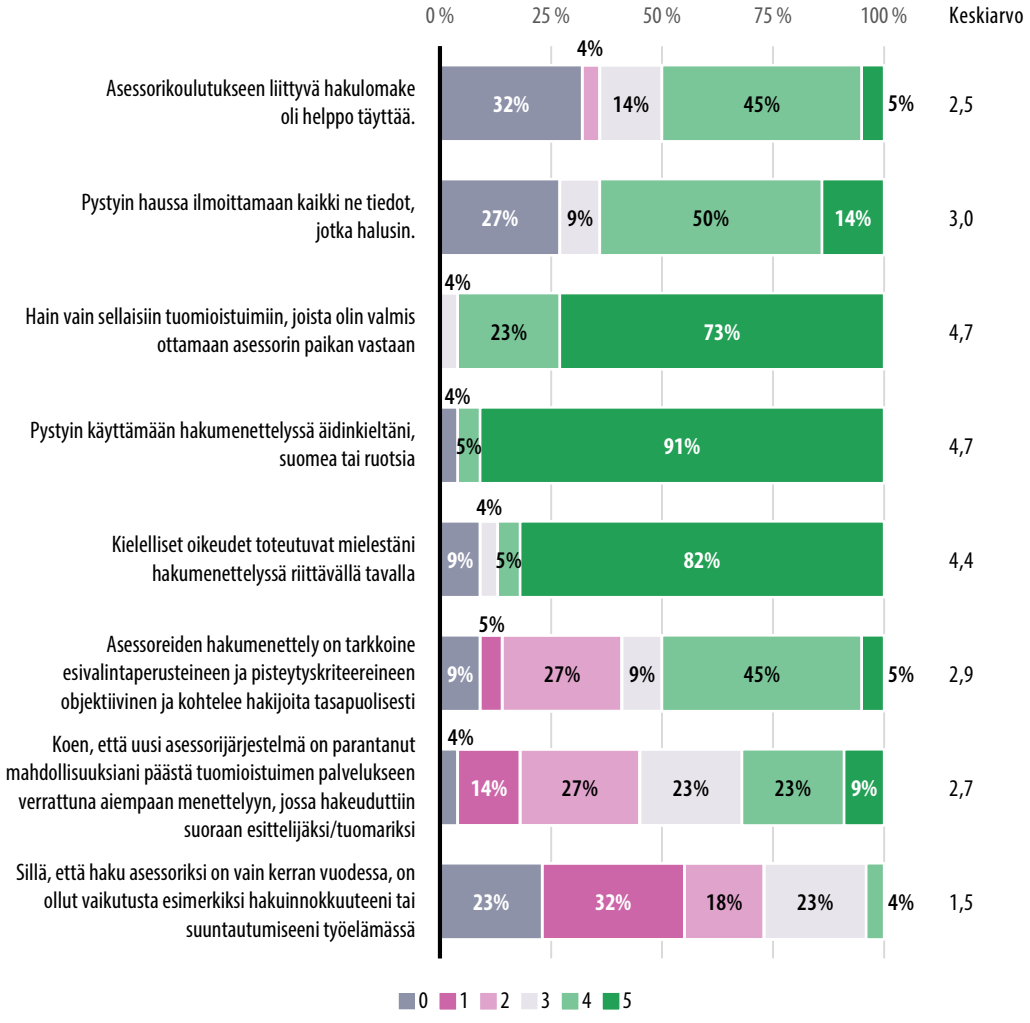
Vastaajien määrä: 22



Miten arvioit asessorikoulutuksen hakumenettelyä nyt, kun olet valmistunut koulutusohjelmasta?

Vastaa väittämiin seuraavan asteikon mukaisesti:
0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

Vastaajien määrä: 22

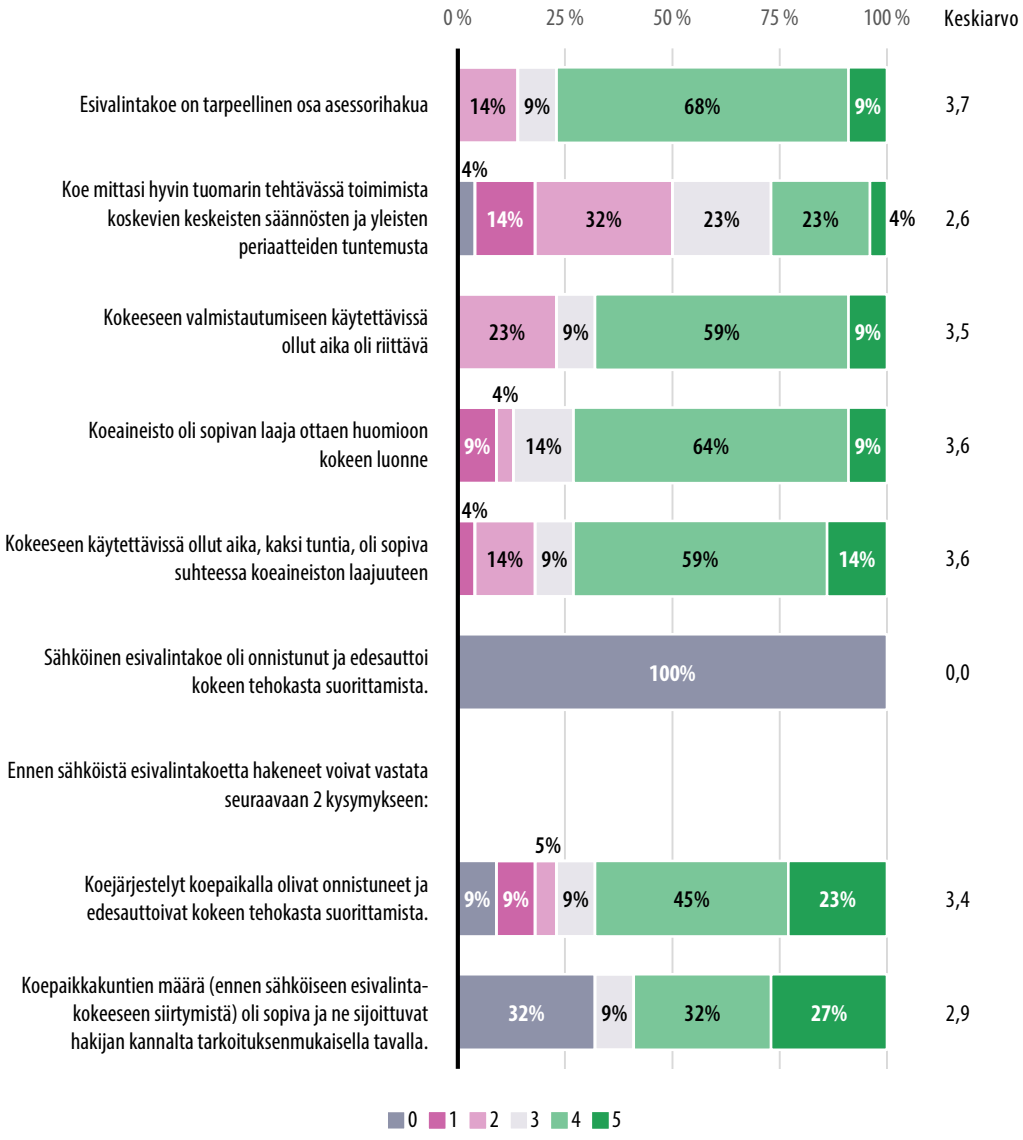


Esivalintaperusteet ja pisteytykset

Miten arvioisit esivalintakoetta?

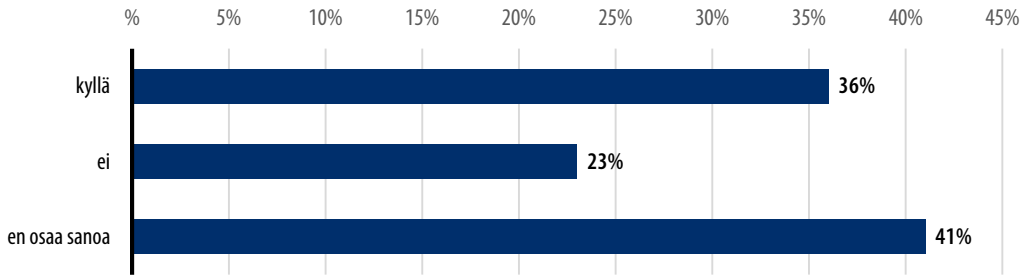
Vastaa väittämiin seuraavan asteikon mukaisesti:
0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

Vastaajien määrä: 22



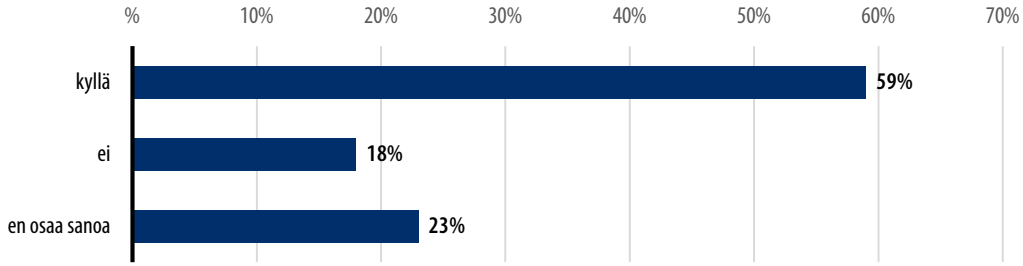
Haastattelulla oli mielestäni suuri merkitys valinnassa

Vastaajien määrä: 22



Hakuprosessin etenemistä koskeva viestintä oli selkeää

Vastaajien määrä: 22



Vapaa palautteesi asessoreiden koulutusohjelman hakumenettelystä ja -prosessista

Vastaajien määrä: 9

Vastaukset

- Arvosanoihin painottuva valinta on kyllä helposti mitattava ja siinä mielessä objektiivinen peruste valinnalle, mutta ei välttämättä mittaa sitä, kenestä tulee hyvä tuomari. Arvosanojen painottaminen tuntuu jossain määrin epäreilulta myös siksi, että opiskeluaikaisiin arvosanoihin ei enää voi vaikuttaa, eikä opiskeluaikana ollut tietoa siitä, että arvosanoilla saattaisi olla vaikutusta tuomarinuralle pyrkiessä.
- Se, että arvosanoilla oli niin iso merkitys haussa, herätti paljon arvostelua niissä, joita ei valittu.

- Kirjoitan nämä kommentit ensimmäisten vuosien kokemusten pohjalta. Minulla ei ole tietoa, miten prosessi on muuttunut myöhemmin. Olen suorittanut valintakokeen ensimmäisenä vuonna. Kiireiden vuoksi jätin lukematta englanninkielisen aineiston alaviitteet. Yksi kysymys oli näistä alaviitteistä. Koe vaikutti tuolloin testiltä siitä, kuka on parhaiten viitsinyt opetella asiat ulkoa. Ensimmäisellä kierroksella oli paljon ulkopuolisia hakijoita. Sittemmin määrä on vähentynyt. Jäin vaikutelmaan, että koe nujersi intoa. Toivottavasti koe on mennyt myöhemmin parempaan suuntaan.

  Asessorin tehtävään haetaan työn ohessa. Laajan aineiston opiskelu oman työn päälle ei motivoi. Mielestäni esivalintakokeen luettavan osion tulisi olla keveämpi ja itse koetilanne voi olla pidempi siten, että koetilanteessa annetaan materiaalia, jota pitää hyödyntää vastauksissa. Tuomioistuimeen täytyy haluta tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta todella paljon, jotta viitsii omalla ajalla panostaa hakemiseen. Tätä kynnystä tulisi madaltaa, jotta tuomioistuimeen haluavat voisivat näyttää kykynsä esivalintakokeessa. Esivalintakokeen erinomaisesta suorittamisesta olisi fiksua antaa lisäpisteitä esivalintapisteytykseen.

  Esivalintapisteytys ei mielestäni ollut oikeudenmukainen. Sitä myös sovellettiin osin siitä säädetyn vastaisesti. Pakollisten aineopintojen keskiarvon painoarvo oli liian suuri. Keskiarvossa ei myöskään painotettu opintokokonaisuuksien laajuutta, vaan pienet (2 op) kokonaisuudet vaikuttivat keskiarvoon yhtä paljon kuin laajat kokonaisuudet (11–13op). Keskiarvon laskeminen ei myöskään ollut läpinäkyvää. Koulutuslautakunnan laskema keskiarvo oli poikkeuksetta alhaisempi kuin itse laskettu. Omien opiskeluaikojen jälkeen laajoja opintokokonaisuuksia on kevennetty ja jaettu. Keskiarvon laskennasta jäi epäily, että keskiarvon laskennassa on tästä syystä käytetty liian suurta jakajaa.

  Keskiarvon käyttäminen merkittävänä pisteytystekijänä on myös ollut ainakin vanhempien hakijoiden osalta eri yliopistoista valmistuneiden välillä epätasa-arvoista. Lapin yliopistossa arvosanaan 5 piti aikanaan saada kokeesta 90 % oikein. Helsingissä tähän riitti 70 %. Lapin yliopistossa 70 % pistemäärä riitti arvosanaan 3. Tästä on laadittu tutkimusartikkeli ja arvosteluperusteet lienevät ainakin jossain määrin yhtenäistyneet. Vaikka arvostelu ei ole täysin vertailukelpoista, on yliopistojen edellä mainittu tapa johtanut siihen, että Lapin yliopistosta valmistuneilla on ollut keskimääräistä alhaisempi keskiarvo. Tämäkin puoltaa keskiarvon painotuksen pienentämistä.

  Tuomarinkoulutuslautakunta päätti, että työskentely asianajotehtävissä valmistaa kaksi kertaa paremmin tuomarin tehtävään kuin työskentely hallintolakimiehenä. Pisteytysperuste on karkea ja erityisesti hallintotuomioistuimeen hakevan asessorin osalta epäoikeudenmukainen. Viranomaisessa (kunta, valtion virastot) lakimiehenä työskentelyn on katsottava antavan valmiuksia hallintotuomioistuimen tuomarin työhön jopa paremmin kuin esimerkiksi perintöjuristina, yritysjuristina tai

ip-oikeusjuristina työskentelyn. Pisteytys suosii erityisesti lakiasiaintoimistoissa ja asianajotoimistoissa työskenteleviä hakijoita muissa lakimiestehtävissä toimivien kustannuksella silloinkin, kun sille ei ole perusteita. Myöskään sille ei ole edes yleisellä puolella perusteita, että lakiasiaintoimistossa tai asianajotoimistossa työskentely valmistaa kaksi kertaa paremmin tuomarin työhön, vaan pisteytyseron tulisi olla pienempi. Valittu pisteytystapa johti myös siihen, että kuuden vuoden työkokemuksen sijaan huomioitiin jopa 12 vuoden työkokemus hallintolakimiehenä.

Hakuprosessin kesto on naurettavan pitkä. Vaikka haun yhteydessä järjestetään esivalintakoe, tulisi prosessi reilun puolen vuoden sijaan pystyä puristamaan noin kahteen kuukauteen. Asessorin tehtävän vastaanottamisprosentti lienee ollut kohtuullisen hyvä, mutta valintaprosessin kesto saattaa aiheuttaa sen, että tehtävä ei houkuttele.

- Kun esivalinnan pisteytyksen merkitys hakuprosessin lopputulokseen on hakukierroksittain tuomioistuinten omassa harkinnassa ja näyttää vaihtelevan tuomioistuinten ja hakukertojen välillä, eivät yhtenäiset valintakriteerit juurikaan edistä läpinäkyvyyttä, yhdenmukaisuutta tai ennakoitavuutta valintamenettelyssä.

- Esivalintakokeen mielekkyyttä nykyisessä muodossaan olisi syytä harkita tähänastisen kokemuksen perusteella uudestaan. Koska kokeessa on hakuprosessiin kannalta lähinnä hävittävää, sen funktio on nykyisin käytännössä ainoastaan ”hupihakijoiden” karsiminen. Hakijamäärät ovat siinä määrin alhaisia, että koe ei käytännössä edesauta ”oikeiden” hakijoiden valikoitumista jatkoprosessiin. Tavallaan ymmärrän pisteytyskriteerien käytön hakumenettelyn läpinäkyvyyden edistämiseksi, mutta toisaalta voidaan perustellusti kysyä, missä määrin on mielekästä tehdä opintoaikaisista pistekeskiarvoista jne. niin näkyvää osaa valintamenettelyä, kun opiskeluajasta kuitenkin varsin monien hakijoiden kohdalla on kulunut pitkähkö aika. Auskultointivalinnoissa toimiva kaava ei välttämättä enää ole tarkoituksenmukainen asessorihaussa. Normaalien virkanimityskriteereiden soveltaminen ei välttämättä ole kovin läpinäkyvää tai vapaata epätoivottavista lieveilmiöistä, mutta tietyssä määrin ne soveltuvat kuitenkin paremmin asessorihakuvaiheessa uraa oleviin henkilöihin. Nykyisellään hakuprosessi on myös hyvin pitkäkestoinen, joskin tämä koskee yleensäkin monia nimitysasioita.

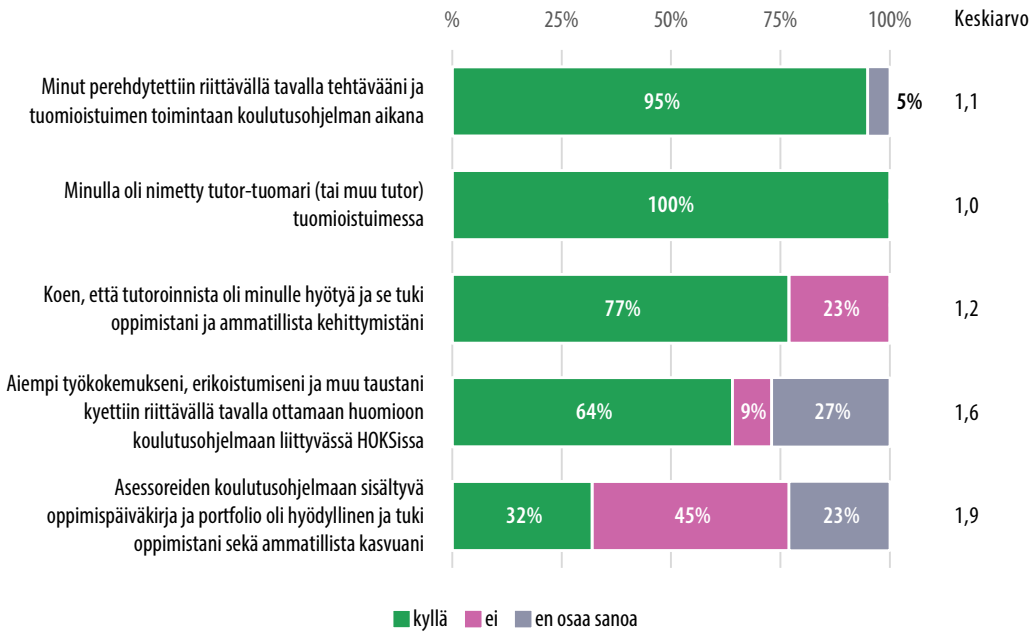
- Kokeeseen käytettävän ajan tulisi olla pidempi, jos tarkoituksena on edelleenkin käyttää avoimia vastauksia eikä vain monivalintoja. Hakuvuottani seuraavana vuonna ainakin Helsingin hovioikeudessa myönnettiin esittelijöille lukulomaa koetta varten. Mielestäni tämä asettaa talon sisäiset

hakijat parempaan asemaan ulkoisiin hakijoihin verrattuna, eikä tällaisia lomia mielestäni tarvita.

- Olen tehnyt kokeen ensimmäisenä vuonna eli 2017, jolloin se oli kaikkea muuta kuin tuomarin valmiuksia mittaava. Käsittääkseni se on siitä hieman parantunut. Käsittämätöntä mielestäni hakumenettelyssä oli työkokemuksen hyvin vähäinen painotus opintoaikaisiin arvosanoihin nähden. Oman tulkintani mukaan pisteytys karsi haastateltavia, koska sieltä karsiutui pois useampi sellainen, joilla oli reilusti työkokemusta tuomioistuimesta mutta ei pisteitä arvosanoista. Henkilöitä, jotka ovat opiskelleet aikana, jolloin tenteistä saaduilla arvosanoilla ei ollut merkitystä. En tiedä, onko tämä asia muuttunut viime vuosina.
- Kokemukseni hakumenettelystä on vuosilta 2017 ja 2018, joten menettely on alkuvaiheesta kehittynyt.

Tutorointi ja perehdytys

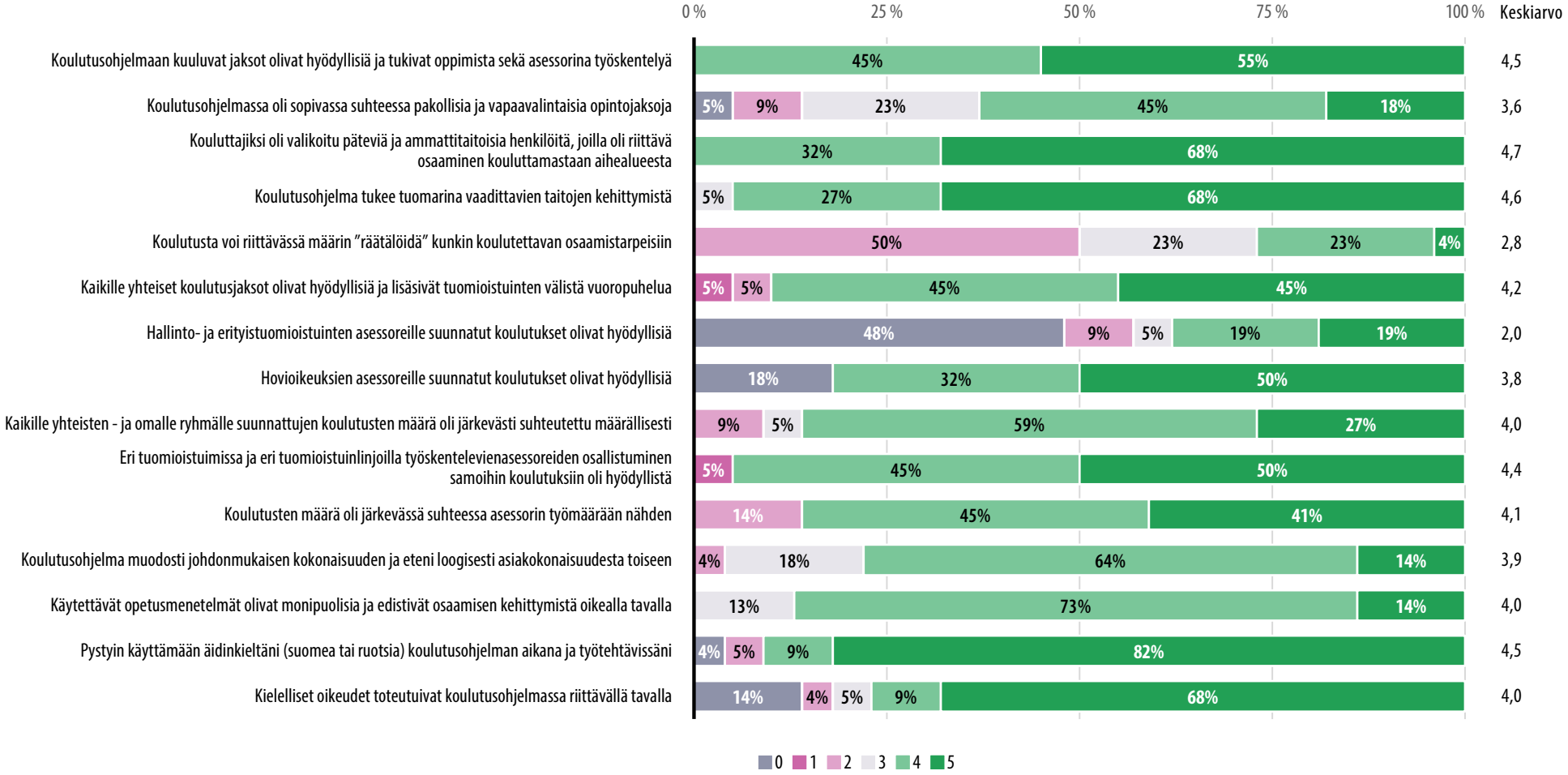
Vastaajien määrä: 22



Miten arvioisit nyt, valmistumisesi jälkeen asessoreiden koulutusohjelmaa?

Vastaa väittämiin seuraavan asteikon mukaisesti: 0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

Vastaajien määrä: 22



Tuomarin taitojen oppisen kannalta tärkeimpinä pidin seuraavia asioita tai koulutusjaksoja:

Vastaajien määrä: 15

Vastaukset

- - Yleiset laintulkintaperiaatteet ja oikeuslähteet

  - Tuomion kirjoittaminen ja ratkaisun perustelut

  - Oikeudellisen tiedon lukupiiri

  - Ihmisoikeustuomioistuimen metodit

  - Eurooppaoikeus

  - Asiantuntemustieto

  Mutta kaikilla koulutuspäivillä oli paikkansa ja kokonaisuus kaikkine koulutuksineen oli hyvä.

- Prosessinjohto, vaikka kaikista on ollut myös jälkikäteen hyötyä

- Koulutuksen päättymisestä on jo sen verran aikaa, että vaikea palauttaa kaikkea mieleen.

  Tapio Määtän oikeusteoriaa koskeva luento on jäänyt helmenä mieleen, ja tuon osalta olisin kaivannut lisätunteja aiheeseen johdattamiseen.

  Keskustelut eri tuomioistumissa työskentelevien kanssa olivat antoisia sen vuoksi, että ne sai näkemään, että asioita voi tehdä muillakin tavoin kuin on omassa talossa opittu tekemään.

- Tuomarin rooli ja etiikka: keskeisiä tuomarin tehtävän sisäistämiseen liittyviä asioita

  Päätösten perusteleminen ja kirjoittaminen: erittäin keskeinen osa tuomarin työkalupakkia. Tätä olisi saanut painottaa enemmänkin ja jopa käytännön harjoittelun suuntaan.

  Eurooppaoikeuteen liittyvät koulutukset: EU-lainsäädäntö, EUT ja EIT on tullut jäädäkseen. Ne meinaavat normityössä jäädä unohduksiin ja saattavat jäädä unohduksiin silloinkin, kun ne pitäisi kaivella. Siksi niihin liittyvää koulutusta on hyvä pitää yllä ja tiedonhakutaitoja opetella.

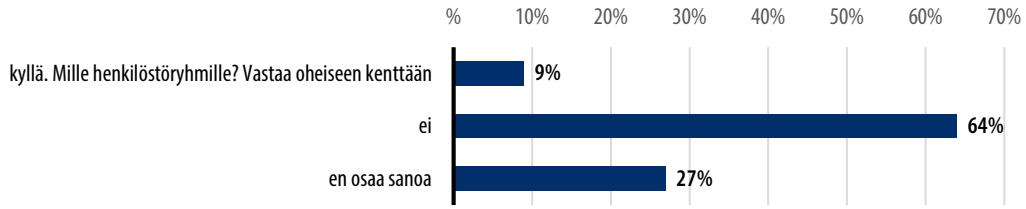
- Koska koulutusjakso tarjoaa aina vain ns. yleiskatsauksen käsiteltävään aihepiiriin, opettavaisinta ja ajatuksia herättävintä mielestäni olivat yleensä niiden yhteydessä tehdyt omat pohdinnat (esim. ennakkotehtävien yhteydessä) sekä käydyt keskustelut erilaisista kokemuksista ja näkökulmista

saatujen oppien soveltamiseen käytännön työssä. Keskusteltaessa tulee esiin tuomarin taitojen kannalta keskeinen ”oma ajattelu”, jonka kehittymisessä erilaisten näkökulmien ja työskentelytapojen tunnistaminen on avuksi. Harmillisesti keskusteluille ja kommenteille jäi usein vain vähän aikaa luentokeskeisissä koulutuksissa. Osallistavana ja ajatuksia herättävänä koulutuspäivänä jäi mieleen Itä-Suomen yliopiston Sampo Mielityisen ”Yleiset laintulkintaperiaatteet ja oikeuslähteet”- koulutus.

- Tärkeintä työssä oppiminen. Koulutusjaksoista hyödyllisimpiä:
  - Yleiset laintulkintaperiaatteet ja oikeuslähteet
  - Tuomion kirjoittaminen ja ratkaisun perusteleminen
- Prosessinjohtoon ja asioiden valmisteluun liittyneet käytännönläheiset koulutukset.
- Yhteenvedon laatiminen ja erilaiset konkreettisia ongelmatapauksia koskevat keskustelut
- Hallinto-oikeuksien asessoreille suunnatut koulutuspäivät
- päätösten perustelut, todistajan kuulemiseen liittyvä koulutuspäivä, suulliseen istuntoon liittyvä hallintotuomioistuin koulutus, metodit koulutus... nämä ainakin. Hallintoriitoja käsittelevä osuus oli melko turha, muuten koulutukset olivat lähtökohtaisesti hyödyllisiä ja hyvin toteutettuja.
- Näytön arviointi ja todistajanpsykologia, prosessioikeudelliset koulutukset
- Todistelua käsittelevä jakso sekä tuomion kirjoittamiseen liittyvä jakso
- Muistini mukaan seuraavat koulutuskokonaisuudet olivat oikein hyödyllisiä: jatkokäsittelylupa, näytön arviointi, tuomion kirjoittaminen, rikosoikeuspäivä, siviiliasian valmistelu, laajan rikosasian joutuisa käsittely. Toki muitakin hyviä kokonaisuuksia oli. Eurooppaoikeuden kokonaisuudet olivat siinä mielessä hyödyllisiä, että se on vieraampaa maaperää, mutta yleisessä tuomioistuimessa nämä kysymykset konkretisoituvat äärimmäisen harvoin ja siinä mielessä niiden määrä oli yllättävän suuri, kun eivät kuulu tuomarin perusarkeen.
- Prosessioikeuden koulutusjaksot
- Todistusoikeus ja näytön arviointi. Julkisuus tuomarin työssä. Prosessinjohto todistelun vastaanottamisessa. Riita-asian valmistelu. Laajan rikosasian joutuisa käsittely. Siviiliprosessi.

Tulisiko asessoreiden koulutusohjelma tai sen opintojaksoja tulisi avata myös muille kuin asessoreiksi nimitetyille?

Vastaajien määrä: 22



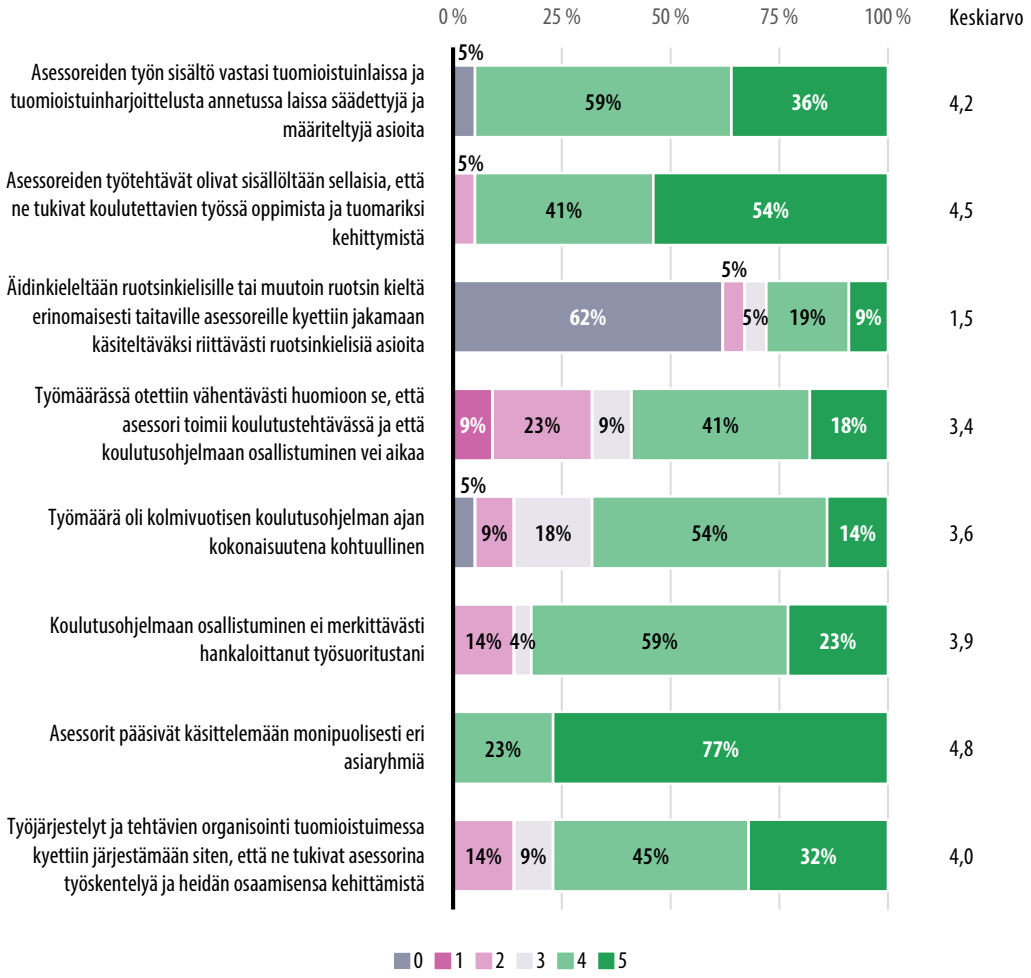
Lisätekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
kyllä. Mille henkilöstöryhmille? Vastaa oheiseen kenttään	Tuomareille
kyllä. Mille henkilöstöryhmille? Vastaa oheiseen kenttään	tuomarit

Miten arvioisit asessoreiden työn sisältöä ja työmäärää nyt, kun olet valmistunut tuomarikoulutetuksi?

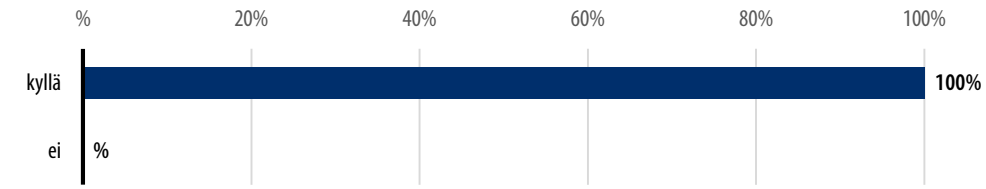
Vastaa väittämiin seuraavan asteikon mukaisesti: 0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

Vastaajien määrä: 22



Sain toimia asessorina monijäsenisen kokoonpanon puheenjohtajana

Vastaajien määrä: 22



Mikä / mitkä asiat edistivät eniten oppimistasi ja tuomarina työskentelyn valmiuksiasi asessorina työskentelysi aikana?

Vastaajien määrä: 15

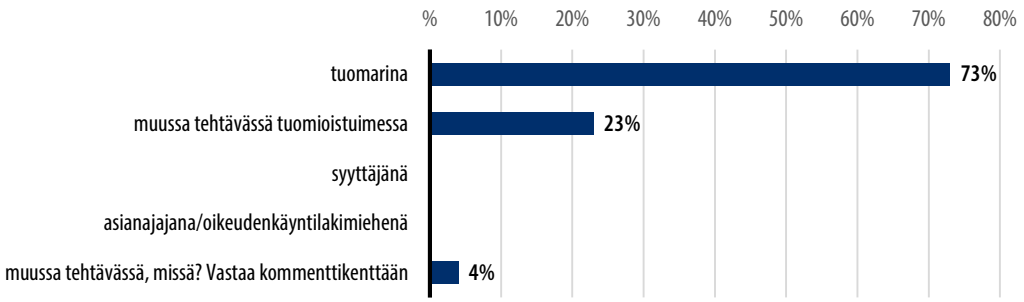
Vastaukset

- Eri osastoilla ja eri rooleissa työskentely, mutta myös jatkuva kursseilla opitun reflektointi suhteessa omaan työhön.
- Jatkuva koulutus ja oman työn arviointi myönteisessä mielessä.
- Itse käytännön työ eli tuomarin työ ja sen yhteydessä kollegoilta saatu tuki ja palaute.
- Pohjois-Suomen hallinto-oikeudessa sain työskennellä asessorina kaikilla osastoilla ja olin mukana laajasti eri asiaryhmissä. Toimin myös kokoonpanoissa tarkastavana jäsenenä ja suullisissa käsittelyissä puheenjohtajana. Samalla työskentelin runsaasti eri kokoonpanojen kanssa, mikä oli rikastuttava kokemus. Käynnistin talossa talon sisäisen asessorin koulutussuunnitelman tekemisen ja saimme myös aikaan asiakirjan, jonka ylituomari hyväksyi. Se sisälsi mm. asiaryhmien vaihtumiseen, suullisten puheenjohtajuuksiin, palautteeseen ja osastonjohtajien kanssa pidettäviin palavereihin liittyviä asioita. Koin, että palaute ohjasi hyvin työskentelyä.
- Ainakin monipuolisten asiaryhmien käsitteleminen, koulutusten oppien soveltaminen käytännön työhön, oppimisen reflektoiminen tutorointi- ja esimieskeskusteluissa.
- Se, että sai perehtyä monipuolisesti eri asiaryhmiin ja että asessorille jaettiin vaikeimpia asioita. Lisäksi tutorin antamasta tuesta ja koulutusjaksoista oli hyötyä.
- Käytännön työskentely, ja etenkin monijäsenisessä kokoonpanossa muiden kokeneempien tuomareiden seuraaminen.
- Se, että juttuja oli monipuolisesti eri oikeudenaloilta.
- Mahdollisuus eri asiaryhmien parissa työskentelemiseen
- Kaikkein hyödyllisimmäksi koin (pitkän hovioikeustaustan omaavana) jaksoa käräjäoikeudessa. Jokaisella asessorilla pitäisi olla paremmat mahdollisuudet päästä käräjätuomarin tehtäviin paikkakunnasta riippumatta. Käytännön työ on paras oppi.

- osastovaihdot ja työskentely tarkastavan tuomarin roolissa. Johtuen vakon juttutilanteista suurin osa työstä oli kuitenkin esittelijän/esittelevän tuomarin työtä.
- Koulutukset ja käytännön työ
- Opettavaista oli, että työnkuva muuttui enemmän neuvoksen tehtäviä vastaavaksi ja että tukena ja sparraajana oli koko ajan tutortuomari ja myös kokoonpano. Eniten uutta opin kuitenkin vasta käräjätuomarin työssä kolmantena vuonna, minkä vuoksi pidänkin tärkeänä sitä, että kaikille halukkaille asessoreille taataan mahdollisuus toimia käräjätuomarina ilman, että heidän tarvitsee kilpailla muiden hakijoiden kanssa avoinna olevista ma. käräjätuomareiden paikoista.
- Työn oppii tekemällä, ja se, että asessori tekee puhtaasti jäsenen eli tuomarin työtä, on se paras anti. Työmäärään edellä vastaamaani täsmennyksenä, että juttuja jaettiin kyllä vähemmän asessoreille ilmeisesti koulutusvelvollisuuden vuoksi. Koska asessorit kuitenkin neuvoksista poiketen tekivät jutuissaan pääsääntöisesti kaikki esittelijällekin kuuluvat tehtävät, kouluttautuminen käytännössä tehtiin omalla ajalla. Työtä siis, oli mutta kokonaisuutena ei täysin kohtuuttomasti.
- Riita- ja rikosprosessiin liittyvät koulutukset ja harjoitukset tukivat oppimista. Ennakkotehtäviä olisi voinut olla enemmän ja koulutus muuta kuin perinteistä luennointia. Erilaisten simulointien ja ryhmätöiden avulla olisi mahdollista päästä aiheessa vielä pidemmälle. Joka tapauksessa hyvä, että koulutuksissa on vain ko. asessoriryhmä, jolloin vuoropuhelu on vilkasta ja mahdollistaa ajatustenvaihtoa. Tiiviistä ryhmästä sai hyviä ystäviä ja kontakteja. Pandemia-ajan etäkoulutuksissa tämä puoli valitettavasti ja väistämättömästi kärsi.

Työskentelen nyt

Vastaajien määrä: 22

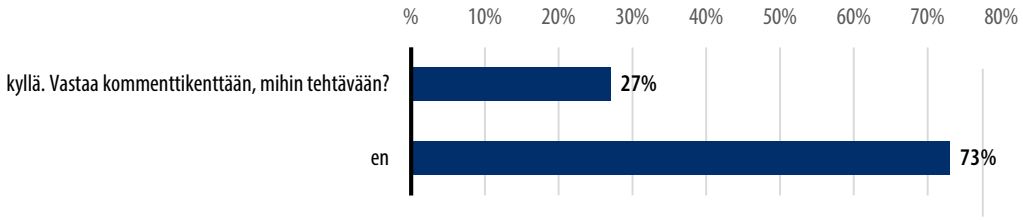


Lisätekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
muussa tehtävässä, missä? Vastaa kommenttikenttään	Tuomarina, asianajajana 1.9.2023 alkaen

Palasitko tuomarikoulutetuksi valmistumisesi jälkeen aiempaan tehtävääsi?

Vastaajien määrä: 22



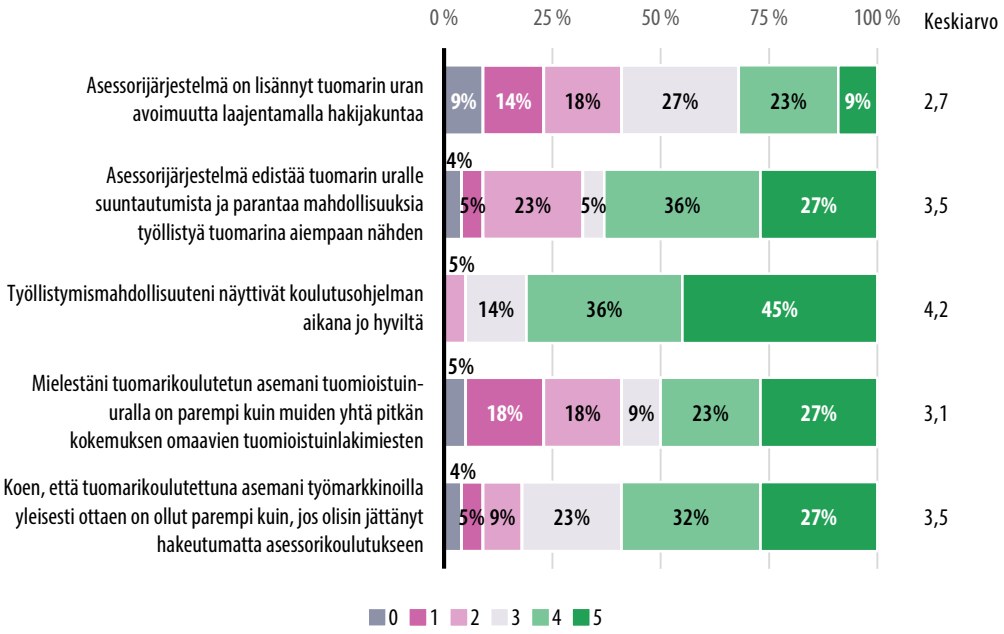
Lisätekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
kyllä. Vastaa kommenttikenttään, mihin tehtävään?	Tuomari T11
kyllä. Vastaa kommenttikenttään, mihin tehtävään?	määräaikaiseksi hallinto-oikeustuomariksi
kyllä. Vastaa kommenttikenttään, mihin tehtävään?	tuomariksi
kyllä. Vastaa kommenttikenttään, mihin tehtävään?	esittelevä tuomari /vakuutusoikeustuomari
kyllä. Vastaa kommenttikenttään, mihin tehtävään?	Käräjätuomariksi, tosin eri tuomioistuimeen.
kyllä. Vastaa kommenttikenttään, mihin tehtävään?	käräjätuomari

Miten arvioisit asessorijärjestelmän vaikutuksia tuomarin uran avoimuuteen ja työllistymistäsi koulutusohjelman jälkeen?

Vastaa väittämiin seuraavan asteikon mukaisesti: 0 = en osaa sanoa, 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

Vastaajien määrä: 22



Millainen kokemus asessoreiden koulutusohjelma sinulle oli urapolkusi näkökulmasta? Voit pohtia tässä asessoreiden koulutusohjelman vaikutuksia uralla etenemisen ja tuomarina kehittymisen tai ammatillisen kasvun näkökulmasta.

Vastaajien määrä: 16

Vastaukset

- Omassa tuomioistuimessani en ole varma siitä, kuinka paljon asessorikoulutus on vaikuttanut uralla etenemiseeni. Ammatillisen kasvun kannalta asessorikoulutus oli ehdottoman myönteinen kokemus ja sain siitä paljon aineksia tuomarina kehittymiseen ja kasvamiseen.

  Uskon myös, että jos hakeutuisin muualle töihin, tuomarikoulutus olisi meriitti.

- Ammatillisen kasvun näkökulmasta ohjelma oli erinomainen. Erityisesti hallinto-oikeuden osastoilla ja asiaryhmissä kiertäminen oli antoisaa, sillä

eri ihmisiltä sai paljon näkökulmia ja mallia ajatteluun, ja asiaryhmäkierron ansioista sain hyvän kokonaiskuvan hallintolainkäytöstä. Jäin kuitenkin jälkeen virkarangissa ja jotkut vanhemmat kollegat tuntuvat suhtautuvan minuun edelleen lähtökohtaisesti kuin harjoittelijaan. Olisin kaivannut todellista mahdollisuutta työskennellä viimeisenä vuonna hovioikeudessa.

- Olin yksityisellä puolella vakituisessa työsuhteessa asianajajana ennen asessoriksi hakeutumustani. Tuomarin työ oli kuitenkin kiinnostanut valmistumisestani lähtien, mutta se tieto, että tuomarin töitä on haastavaa saada etenkin jos hakeutuu virkaan tuomioistuimen ulkopuolelta, ja virat ovat alkuun hyvin lyhyitä määräaikaisuuksia, esti hakeutumasta tuomarin uralle kun vaakakupissa painoi vakituinen työsuhde asianajotoimistossa.

  Kun uusi asessoreiden koulutusohjelma lanseerattiin, pidin tuota huikeana mahdollisuutena toteuttaa haaveeni tuomarin uraa koskien. Kolmen vuoden määräaikaisuus tuntui riittävän pitkältä, jotta uskaltautui irtisanoutumaan vakituisesta työsuhteesta. Hyppy asianajoalalta hallinto-oikeuteen oli suuri, mutta se kannatti eikä päätös ole kaduttanut.

  Pidän siis asessoreiden koulutusohjelmaa erityisen hyvänä sellaisille henkilöille, joilla on halu tuomarin työhön, ja jotka tulevat tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta.

- Minulla ei ole tähän syvällisiä ajatuksia. Tuomarikoulutetun asema auttoi tuomarin tehtävään valinnassa suhteessa muutoin tasaväkiseen hakijaan.

  Asessorin koulutusohjelma vahvisti kiinnostusta vakituiseen tuomarin tehtävään. Pidin erityisesti laajaa eri asiaryhmiin tutustumista rikastuttavana tuomarina kehittymisen ja ammatillisen kasvun näkökulmasta. Sitä tulee jopa kadehdittua nykyistä varsin kapea-alaista rootelia tekevänä.

- Koulutusjaksojen pääasiallinen painotus on selvästi yleisen tuomioistuinlinjan asioissa mihin nähden olisi loogista, että työssäoppimisen osuuteen sisältyisi myös hallinto- ja erityistuomioistuinten asessoreille mahdollisuus työskennellä yleisessä tuomioistuimissa. Itse en aktiivisesta yrittämisestä huolimatta onnistunut saamaan kotipaikkakunnaltani määräaikaista kät-jaksoa kolmantena asessorivuonna, vaikka se olisi mielestäni ”kuulunut” mahdollisimman yleissivistävään ja kattavaan tuomarin koulutuskokonaisuuteen. Hallinto-oikeustuomarina kehittymisen kannalta koulutusohjelma mahdollisti useisiin eri asiaryhmiin tutustumisen lyhyessä ajassa, mistä oli hyötyä ainakin prosessin syvällisemmän hallitsemisen kannalta. Hao-kokemuksen monipuolisuudella on ollut merkitystä myös virkanimitysasioiden yhteydessä tehdyissä ansiovertailuissa.

- Koulutusohjelman ansiosta osaamiseni on hieman parempi kuin jos olisin toiminut koko ajan ”normaalina” tuomarina/esittelijänä. Tämä johtuu erityisesti siitä, että asessorina sai ainakin vakuutusoikeudessa toimia useassa eri roolissa ja tehdä monipuolisesti eri asiaryhmiä. Todennäköisesti tuomarinkoulutuksen suorittamisen takia pääsin KHO:oon esittelijäksi ja sain sieltä melko nopeasti viran. Ilman tuomarinkoulutusta minulla tuskin olisi T11-virkaa vieläkään, joten voi sanoa, että ainakin minun etenemistäni uralla tuomarinkoulutus on nopeuttanut.

- Henkilökohtaisesti uralla etenemiseni, ainakin virkanimitysten näkökulmasta, on ollut varsin vauhdikasta koulutusohjelman suorittamisen jälkeen. Yleisellä tasolla on myös vaikuttanut siltä, että asessoreiden koulutusohjelman suorittamisella on ollut myönteinen vaikutus urakehityksen kannalta ja siitä on muodostunut etu suhteessa muihin vastaavan pituisen kokemuksen omaaviin henkilöihin. Näin ainakin pääkaupunkiseudulla. Huhupuheiden perusteella tilanne ei välttämättä ole ollut yhtä hyvä kaikissa maakunnissa. Tässä vaiheessa ensimmäisen asessorikoulutusjakson päättymisestä on kuitenkin kulunut vielä sen verran lyhyt aika, että kovin laajaa kuvaa sen hyödyistä uralla etenemisen kannalta ei liene mahdollista saada, ottaen huomioon esimerkiksi virkanimitysasioiden huomattavan pitkät käsittelyajat.

  Urakehityksestä riippumatta näkisin kuitenkin joka tapauksessa, että koulutuksesta oli paljon hyötyä tuomarina kehittymisen kannalta.

- Kokemukseni asessorin koulutusohjelman vaikutuksesta urapolkuuni on ollut positiivinen. Ohjelma tarjosi riittävän syventymisen tuomarin työhön, mikä ei välttämättä olisi ollut mahdollista massaluento-opetuksessa. Keskeistä oli myös työssä oppiminen. Koulutusohjelma oli siten parhaimmillaan silloin, kun osallistui pienryhmäopetukseen ja samalla työskenteli asessorin tehtävässä. Tällöin myös käräjätuomaria alempi palkka oli hyväksyttävissä. Jos koulutus avattaisiin kaikille, jouduttaisiin pohtimaan koko koulutusohjelman olemassaoloa.

- Olen omalta osaltani ollut pääosin tyytyväinen asessorikoulutusohjelmaan ja oma urapolkuni on edennyt toivomallani tavalla. Koulutusohjelmaan liittyy kuitenkin mielestäni myös ongelmia. Tuomarinkoulutusohjelman suorittamiselle ei mielestäni anneta riittävästi (jos lainkaan) painoarvoa tuomarinvirkoja täytettäessä. Asessorit joutuvat käytännössä muita hakijoita huonompaan asemaan sen vuoksi, että he työskentelevät useiden eri asiaryhmien parissa eikä syväosaamista mistään asiaryhmästä sen vuoksi ehdi välttämättä muodostua. Jotta koulutusohjelma olisi aidosti kiinnostava vaihtoehto tuomioistuinlaitoksen ulkopuolella työskenteleville, ohjelman arvostusta pitäisi tuomioistuinlaitoksen sisällä saada nostettua ja ohjelman suorittamisella pitäisi olla viranhakumenettelyissä nykyistä suurempi painoarvo.

- Koulutusohjelman aikana tilanne oli omassa päässä välillä kovin tuskainen, koska ei ollut mitään varmuutta tai takeita siitä, että koulutusohjelmaan osallistuminen auttaa käytännössäkin uralla eteenpäin. Oli turhauttavaa välillä huomata, miten kokemattomammat pääsivät käräjäoikeuteen, kun itse oli vielä ”jumissa” emovirastossa. Voisiko liikkuvuuteen virastojen välillä lisätä jonkinlaista joustavuutta?

- En olisi välttämättä saanut vakituista tuomarin virkaa (keväällä 2022) yhtä nopeasti ilman koulutusta.

- Itselleni asessorikoulutus oli myönteinen asia niin ammatillisen kehityksen kuin uralla etenemisenkin näkökulmasta. Luulen, että olen hyötynyt asessorikoulutuksesta hieman myös virkanimityksissä. Osalle asessorikoulutuksesta on kuitenkin ollut jopa haittaa virkanimityksissä, ja asessorin asemesta virkoihin on valittu esimerkiksi vähemmän kokeneita esittelijöitä. Tulevaisuudessa huolestuttaa myös asessorien alati kasvava määrä suhteessa hakijoiden määrään ja sitä myötä asessorien aiemman työkokemuksen vähyys ja sitä kautta se, kärsiikö koko asessorijärjestelmä niin kutsutusti inflaation.

- Esittelijät ovat saaneet tuomarin määräaikaisia virkasuhteita suhteellisen nopeasti, ja näyttää siltä, että lyhyempi tuomarin kokemus on painanut virkanimityksissä enemmän kuin pidempiaikainen asessorina työskentely ja tuomarikoulutetun nimike. Eli meriittinä koulutus ei ole kokemukseni perusteella osoittautunut kovin painavaksi. En toki millään lailla kadu koulutusohjelmaan hakeutumista. Minulle se on ollut mahtava mahdollisuus kehittyä, saada kokemusta ja kasvaa ammatillisesti tuomarin rooliin. Koulutusohjelma on auttanut minua uralla etenemisessä, vaikka tuomarin virkaa ei vielä ole.

- Koska olin toiminut jo vuoden käräjätuomarina, asessorin paikan vastaanottamisessa joutui miettimään, onko se uran kannalta hyvä vaihtoehto. Epäilin, että ei, mutta olosuhteet kokonaisuudessaan kuitenkin johtivat siihen, että otin paikan vastaan. Valitettavasti myöhemmin kävi ilmi myös ennakoimattomia ”uraesteitä”, kun sekä käräjätuomarin määräaikaisuuksia että hovioikeudenneuvoksen määräaikaisuuksia meni virkaiässä huomattavasti nuoremmille esittelijöille kuin kolmannen vuoden asessoreille, jotka siis lain mukaan olisi voitu näihin aivan hyvin nimittää. (Tätä tapahtui niin omalla kuin muidenkin kohdalla.) Lisäksi virkavalinnoissa on ilmennyt, että asessorin tehtävää ei mielletä tuomarin tehtäväksi, vaikka se sitä on niin käytännössä kuin muodollisestikin. Tämä perustuu tuomarinvalintalautakunnan perusteluihin, joissa on toistuvasti todettu seuraavantyyppisesti ”X ja Y ovat toimineet

tuomioistuinlain 18 luvussa tarkoitettuna asessorina hovioikeudessa. A ja B ovat toimineet tuomarina hovioikeudessa." Esimerkissä A ja B ovat edellä mainitsemiani nuorempia esittelijöitä, jotka ovat tämän kokemuksen saaneet mainitulla tavalla "asessorien kustannuksella". Näissä tapauksissa ei tällä sinänsä ole ollut ratkaisevaa merkitystä itse valintaan, kun mainittujen henkilöiden lisäksi haussa on ollut ansioituneempia, mutta jossain kohtaa saattaa sitten ollakin.

Vaikuttaa siltä, että asessorien arvostuksessa on alueellista vaihtelua. Epämuodollisissa puheissa laamanni/osastonjohtajatasolla on muualla kuin omalla alueellani onneksi ilmennyt arvostusta asessoria/tuomarikouluttautunutta kohtaan. Nyt jää nähtäväksi, miten tulevaisuudessa tuomarikoulutetut virkahauissa pärjäävät.

Koulutukset olivat sisällöllisesti laadukkaita, joten varmasti ovat minua ammatillisesti kehittäneet työn tekemisen lomassa. Tutoroinnista ei itselleni ollut sanottavaa hyötyä, mikä toki osaksi johtui omasta luonteenlaadustani. Tutorin henkilöstä tämä ei johtunut. Myöskään oppimispäiväkirjaa en kokenut kovinkaan hyödylliseksi.

- Koulutusohjelma oli ammatillisesta sekä oman osaamisen kehittymisen kannalta erittäin onnistunut kokemus.

- Koulutusohjelma on tukenut ammatillisia tavoitteitani ja urapolun etenemistä. Päällikkötuomarit nähdäkseni arvostavat koulutusohjelmaa ja arvioivat sen käyneiden tuomarikoulutettujen osaamisen tason korkeaksi. Alkuvuosina kuulin joitain epäileviä kommentteja kollegoilta, mutta nyt huomaan, että pitkänkin työkokemuksen (myös tuomioistuinlaitoksen sisältä) omaavia henkilöitä hakeutuu koulutusohjelmaan. Osa nykyisistä kollegoista on harmitellut etteivät aikanaan hakeutuneet koulutusohjelmaan. Itse olen hyvin tyytyväinen koulutusohjelman antiin sekä myös kotivirastoni ja tivin joustoon keskeyttäessäni koulutusohjelman perheenlisäyksen vuoksi. Toisaalta olen kuullut että toisissa virastoissa asioiden hoitaminen ei ole hoitunut yhtä jouhevasti ja epätietoisuutta on edelleen miten keskeytys tapahtuu ja miten se vaikuttaa. HOPSIN rooli ja sen suunnittelun mahdollisuus jäi koulutusohjelman aikana hieman epäselväksi. Toisaalta koulutusohjelmaa vasta käynnisteltiin tuolloin.

Liite 14. Kansainvälisen kyselyn yhteenveto

Perusraportti

Survey for EJTN Members: Recruitment of Judges and Development of Specialized Expertise

Total number of respondents: 6

Background questions

Vastaajien määrä: 6

Name of the corresponding organization	Country	How many courts are there in your country? Please indicate the number of courts:	How many judges are there in your country? The number of national judges is:	How many other personnel work in the courts? The number of other court personnel is:
National Institute of Justice	Bulgaria	180	2472	6331
National Institute of Magistracy	Romania	251	5,065 positions, of which 3,938 are filled	At the time of December 2022: • courts: clerks - 7,867 positions, of which 7,815 are filled; IT specialists - 286 positions, of which 275 are filled; • prosecutor's offices: clerks and IT specialists – 2,077 positions, of which 1,971 are filled;
Federal Ministry of Justice of the Republic of Austria	Austria	139	1978 (full-time equivalents as of July 1st 2023, not including judges at the Federal Ministry of Justice)	4520 (full-time equivalents as of July 1st 2023, not including legal interns, apprentices, administrative trainees, free-lance contracts)

Name of the corresponding organization	Country	How many courts are there in your country? Please indicate the number of courts:	How many judges are there in your country? The number of national judges is:	How many other personnel work in the courts? The number of other court personnel is:
Judicial Training Centre of The Republic of Slovenia	Republic of Slovenia	66 total: 44 Local, 11 District, 4 Higher and Supreme Court. Specialised courts are The Administrative Court and 4 District Labour Court and 1 Higher Labour and Social Court.	878	Approx. 3330
The Danish Court Administration and the Judicial Appointments Council	Denmark			
National Office for the Judiciary	Hungary	140 (Curia, 5 Regional Court of Appeals, 20 Regional Courts, 114 District courts	2693 (as of 2023.07.31.)	8699 (as of 2023.07.31.)

Describe your organization's role in relation to judges' recruitment in your country:

Vastaajien määrä: 6

Responses

- The National Institute of Justice is responsible for the initial and continuing training of magistrates and court staff in Bulgaria.
- Admission to the judicial profession is granted through a public competition conducted by the National Institute of the Magistracy and the Superior Council of Magistracy. This process evaluates candidates based on their professional competence, skills, and reputation and is conducted in compliance with the principles of transparency and equality.
- After a final interview, the Federal Minister of Justice appoints the selected applicants to trainee judges who have been nominated by the competent Higher Regional Court.
- The Judicial Training Centre is not in charge of the recruitment of judges.
- The Danish Court Administration acts as secretariat to the Judicial Appointments Council.
- As a rule, the post of judge is subject to a call for applications. The President of the National Office for the Judiciary (OBH) is authorised to issue the call for applications.

  The President of the OBH - in the case of the Curia, the President of the Curia - decides on the applicantions.

  The appointment of the judge shall be proposed by the President of the OBH.

  The judge will be assigned to his/her first position by the President of the OBH.

Describe your organization's role in relation to the judicial education system in your country:

Vastaajien määrä: 4

Responses

- The National Institute of Justice is responsible for:

  1.the compulsory initial training of candidates for junior judges, junior prosecutors and junior investigating magistrates;

2.the compulsory introductory training of judges, prosecutors and investigating magistrates when they are appointed for the first time in judicial authorities;

3.the maintaining and upgrading the qualification of judges, prosecutors and investigating magistrates, members of the Supreme Judicial Council, of the Inspector General and inspectors of the Inspectorate with the Supreme Judicial Council, of public enforcement agents, recording magistrates, judicial assistants, prosecutorial assistants, judicial officers, court assessors, of the inspectors at the Inspectorate with the Minister of Justice and of other employees of the Ministry of Justice;

4.e-learning, empirical legal research and analysis.

The National Institute of Justice shall also maintain and upgrade through training activities the qualification of other persons when this is entrusted by law or an instrument of the Council of Ministers.

- The National Institute of Magistracy operates independently from the national education and training system, and it is not bound by the legal regulations pertaining to the accreditation of higher education institutions and the validation of diplomas.

- As the judicial training system in Austria is organized in a decentralized manner (the Higher Regional Courts of Vienna, Graz, Linz and Innsbruck are responsible for designing and implementing the judicial training that is determined, in its main features, by the Judges and Public Prosecutors Service Act [Richter-und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz; RStDG]), the Federal Ministry of Justice acts a coordinating and supervising authority. Furthermore, the FMoJ acts as one of the major judicial training providers.

- The Judicial Training Center is in charge of organisation and implementation of initial and continuous training for judges and court staff.

Who is responsible for recruiting judges in your country?

Vastaajien määrä: 6

Name of the Organization / Organisaztions

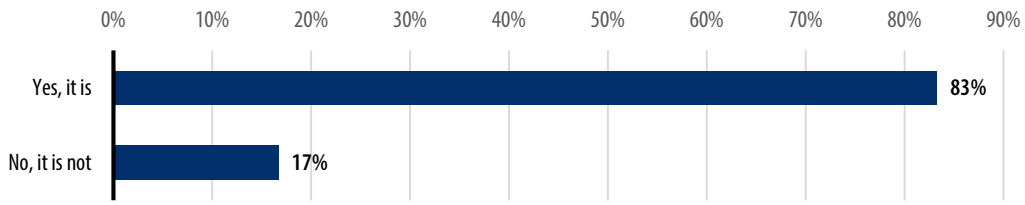
- Judges Chamber of the Supreme Judicial Council

- The National Institute of Magistracy (NIM) and the Superior Council of Magistracy (SCM).

- The competent Higher Regional Court based on the place of residence of the applicant is responsible for the recruitment of judges. The appointment of judges falls, in principle, in the competence of the Federal President. However, for most of the judges' posts the Federal President has delegated the right of appointment to the Minister of Justice.
- Judicial Council of the Republic of Slovenia and the National Assembly.
- The Judicial Appointments Council is an independent council that handles applications for vacant positions as judges. It submits recommendations to the Minister of Justice for all judicial appointments except the post of president of the Supreme Court. The president of the Supreme is appointed by the Court's own judges.
- President of the Republic

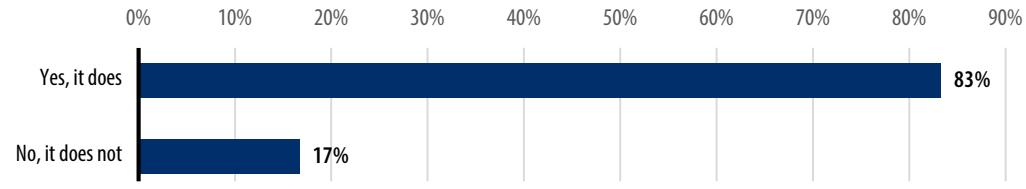
Is the recruitment of judges centralized to one authority/organization?

Vastaajien määrä: 6



Does the recruitment of judges involve an initial educational component or degree?

Vastaajien määrä: 6



Description of the typical process for becoming a judge in your country: How can a person pursue a career as a judge? What are the requirements?

Vastaajien määrä: 6

- Responses
- According to the Bulgarian Judicial System Act:

  I. The positions of judges, prosecutors and investigating magistrates are as follows:

  1.a judge at the Supreme Court of Cassation, a judge at the Supreme Administrative Court, a prosecutor at the Supreme Cassation Prosecution Office, a prosecutor at the Supreme Administrative Prosecution Office, and an investigating magistrate at the National Investigation Service;

  2.an appellate court judge, a military appellate court judge, an appellate prosecution office prosecutor, a military appellate prosecution office prosecutor;

  3.a provincial court judge, an administrative court judge, a military court judge, a provincial prosecution office prosecutor, a military provincial prosecution office prosecutor and investigating magistrate at the provincial investigation department;

  4.a judge at a district court and a prosecutor at a district prosecution office;

  5.a junior judge, junior prosecutor and junior investigating magistrate.

  II.For occupying a position at the judicial authorities there are centralised competitions as follows:

  1.competition for junior judges, junior prosecutors and junior investigating magistrates;

  2.competition for initial appointment at a district, provincial and administrative court and the respective prosecution offices.

  The competitions under Item 1 and Item 2 take place annually.

  III. Eligibility for appointment as a judge, prosecutor and investigating magistrate – the successful candidate should be/have:

  1.Bulgarian citizen;

  2.University degree in law;

  3.undergone the internship provided for in the Judicial System Act and is licensed to practice law;

  4.possess the required moral integrity and professional standing complying with the Code of Ethical Conduct of Bulgarian Magistrates;

5.have not been sentenced to deprivation of freedom for an intentional criminal offence, notwithstanding any subsequent rehabilitation;

6.are not elective member of the Supreme Judicial Council who have been released from office on disciplinary grounds for damaging the prestige of the Judiciary;

7.do not suffer from a mental illness.

IV. Eligibility for appointment as a judge at a regional court and a prosecutor at a regional prosecution office shall be limited to persons having a service record of at least three years.

Eligibility for appointment as a judge at a district court and a prosecutor at a district prosecution office shall be limited to junior judges and, respectively, junior prosecutors having a service record of at least two years and nine months.

Eligibility for appointment as a judge at a provincial court, a prosecutor at a provincial prosecution office and an investigating magistrate at a provincial investigation department shall be limited to persons having a service record of at least eight years.

Eligibility for appointment as a judge at an administrative court shall be limited to persons having a service record of at least eight years.

Eligibility for appointment as a judge at a court of appeal and as a prosecutor at an appellate prosecution office shall be limited to persons having a service record of at least ten years.

Eligibility for appointment as a judge at the Supreme Court of Cassation and at the Supreme Administrative Court, as a prosecutor at the Supreme Cassation Prosecution Office and at the Supreme Administrative Prosecution Office and as an investigating magistrate at the National Investigation Service shall be limited to persons having a service record of at least 12 years.

V. A person who meets the requirements under Item III may enter the competition for the junior judges, junior prosecutors and junior investigating magistrates.

A person who meets the requirements under Item III and has the service record required for the position for which the competition is announced may enter the competition for the initial appointment.

VI. The competition shall consist of a written and oral examination, which shall be graded on a six-point scale.

The written examination shall be anonymous and shall consist in:

1. testing knowledge in the field of law chosen by the candidate by solving a case;

2. testing knowledge of European Union law and in the field of human rights by a test.

Only candidates who have received a score not lower than "very good 4.50" for above p. 1 and p. 2 shall be admitted to the oral examination.

The oral examination shall consist of an interview with the candidate based on the respective fields of law, as well as on the Code for Ethical Conduct of Bulgarian Magistrates.

- According to the law, access to the position of judge is only possible through a national competition either for admission to the National Institute of Magistracy (NIM) or through direct recruitment to the position of judge (a competition known as 'admission to the magistracy').

  Candidates for admission to the NIM must meet the following legal requirements: Romanian citizenship; Romanian residency; full legal capacity; Bachelor of Laws degree (4-year program); no criminal record; good reputation; proficiency in the Romanian language; medically and psychologically fit for the position.

  Candidates for direct admission for the position of judge must have, in addition to the these conditions, at least 5 years work experience in a legal profession, among those exhaustively listed by law: former judges and prosecutors who have ceased their activity for non-attributable reasons, legal experts assimilated to judges and prosecutors, lawyers, public notaries, legal assistants, legal advisors, court bailiffs / probation staff / judicial police or officers / court clerks with law degree, former legal experts working in high level administration such as the Parliament, the Presidential Administration, the Government, ministries, the Constitutional Court, the Ombudsman, the Court of Accounts, or the Legislative Council, in the Institute of Legal Research of the Romanian Academy and the Romanian Institute for Human Rights, academics from law schools.

  There is no age limit for admission to the Institute or to the magistracy.

  Admission to the NIM, as well as direct admission to the position of judge are carried out according to the same procedure, based on transparency and providing equal opportunities to all candidates. Through this procedure, legal knowledge, skills and good reputation are assessed.

  The legal knowledge is assessed through two tests, both of which are eliminatory: a multiple-choice test consisting of 100 questions on civil, civil procedure, criminal and criminal procedure law and a written test assessing candidates' legal knowledge. The latter was introduced in 2019 and aims to assess the candidate's ability to process and correlate information, interpret and apply the law, and argue in writing, demonstrating a logical and correct reasoning.

  Candidates who successfully pass the legal knowledge assessment take a psychological test and an interview.

The psychological evaluation consists of a written test of 3 hours and an individual interview with a psychologist. The written test and the interview check the compatibility of the candidate's personality profile with the requirements of the position of judge and prosecutor.

The interview assesses the candidate's motivation for the profession, critical thinking, ability to analyze and synthesize, the correct use of the Romanian language, as well as how the candidate relates to the ethical standards and moral values specific to the profession (such as independence, impartiality, integrity).

The final stage of the competition consists of a good reputation check for candidates who have passed the interview. Good reputation includes, but is not limited to, checking the existence of any administrative or disciplinary sanctions imposed on candidates in the 3 years preceding the date of the first test.

Successful candidates to the admission at NIM become auditors of justice (judicial trainees) and follow a 2-years (3 years, starting with 2025) initial training program at NIM.

Successful candidates in admission to the magistracy competition are appointed judges or prosecutors and will follow a 6 months initial training program provided by NIM.

- After graduating from law school, every graduate is entitled to undergo a seven-month "court internship", which is a legal requirement for practicing a "classic" legal profession (i.e. judge, public, prosecutor, lawyer and notary). When applying for the court internship, applicants are required to declare if they seek for admission to the judicial preparatory service (i.e. becoming a judge or a public prosecutor). The selection procedure for the admission to the judicial preparatory service is run by the competent Higher Regional Court, based on the place of residence of the applicant. Candidate-judges are appointed by the Federal Minister of Justice upon proposal by staff panels at the Higher Regional Court that consists of the President and the most senior Vice President of the Higher Regional Court and three elected members of the judiciary.

  Pursuant to sec. 2 and 2a of the Service Act for Judges and Public Prosecutors (RStDG), the requirements for being admitted to the preparatory service as a trainee judge are: Austrian citizenship, full legal capacity, psychological aptitude, physical fitness and judicial ability, law degree as well as five month court internship. Tests have to be passed on the psychological aptitude, physical fitness and judicial ability. The preparatory service for becoming a judge generally takes four years. During this time, the trainee judges are assigned to judges of a District Court, a Regional Court, a Court of Appeal, to the Public Prosecutor's Office and to a prison. They also have

to complete an internship with a lawyer or a notary public or with the Financial Procurator's Office and with a victim protection or public welfare institution. Additionally, all trainee judges complete theoretical classes covering civil law, criminal law, family law, EU law, administrative and constitutional law, judicial, soft and digital skills etc. Finally, they have to take a written and an oral exam. Those having passed the exam and having completed the four years' traineeship may apply for a vacant established post.

The appointment and every further promotion of judges is the responsibility of the Federal President. Vacant positions of judges and of managerial positions have to be advertised. The Federal President appoints the judges upon proposal by the Minister of Justice who gets – non binding – proposals by staff panels. Staff panels are judicial bodies that are situated at all higher levels of the court system. There are staff panels at all 20 Regional Courts, at the four Courts of Appeal and at the Supreme Court. The members of the staff panels are independent judges who are mainly elected by their peers. The proposals of the staff panels shall consist of at least three candidates, who have applied for the vacant position.

There are certain criteria for the listing of the candidates: range and current status of judicial ability, industriousness, perseverance, diligence, dependability, de-cisiveness, social skills, expressive abilities (both oral and in writing), general conduct in office, in particular towards superiors, co-workers and the public, any conduct outside the office with repercussions to the service as well as the accomplishments of the position and the formal periodical assessment. In case of equal qualification, women shall be preferred until a rate of 50 % is reached in a certain group of positions. Should the criteria not enable the listing of the candidates, the seniority-principle is applied.

For most of the judges' posts the Federal President has delegated the right of appointment to the Minister of Justice. However, the appointment of certain higher managerial positions (presidents and vice-presidents of the Regional Courts, Courts of Appeal, Supreme Court) remains with the Federal President. The Austrian Prime Minister has to agree to the appointment, except for the positions of the Vice-presidents of the Courts of Appeal and Regional Courts.

The selection process can be found in sec. 3 to 24 RStDG; the appointment and career of judges can be found in sec. 25 to 35 RStDG.

All cited legal provisions are available at www.ris.bka.gv.at.

- A future judge must first obtain an appropriate education in the field of law and pass the State Legal Exam. In addition, it must meet some general (Slovenian citizenship, active command of Slovenian language, capacity to contract and generally good health, 30 years of age, etc.) and some specific conditions (appropriate length of service in relation to the position of the court).

Anyone who meets the statutory conditions can be elected to judicial office. There is no special training prescribed upon employment of a judge, however judges have the right to education (to participate in forms of education, in conferences and in other meetings of legal experts) guaranted by law

- The criteria regarding appointment of new judges, promotion and transfer of judges are described in the Administration of Justice Act. Only one who has a degree in master of law (candidatus juris) can be appointed.

  Appointment as a judge generally requires that the suitability of the person as a judge has been judged by the High court for a period of nine months. In the end the president of the High Court will make an evaluation of the total period.

  The occupation of judicial posts must be based on an overall assessment of the qualifications of the candidates for the post in question. This will place a decisive emphasis on the applicants' legal and personal qualifications. The breadth of the applicants' legal basis of experience must also be emphasized, and it should be included in the assessment that judges should be judges with different legal business backgrounds.

- As a general rule, the appointment of judges is the result of an application procedure, for a fixed term.

  Application procedure:

  (1) The President of the OBH shall be responsible for the call for applications:

  (2) Submission of applications

  (3) Hearing of candidates and establishment of the ranking of the applications: the Judicial Council acts on the basis of a statutory scoring system

  (Judicial Council = a body of elected judges of the Curia, the regional court of appeal or the regional court)

  (4) Recommendation: the President of the regional court of appeal or the regional court makes a recommendation to the President of the OBH for the candidate ranked 1st, 2nd or 3rd

  (5) Evaluation of the candidature: the President of the OBHis responsible for

  (a) make a proposal for appointment to the President of the Republic

  - the President of the OBH shall propose the candidate who has been awarded 1st place

  - to the President of the Republic, with the agreement of the National Council of the Judiciary (NCC), for the candidate who has been placed 2nd or 3rd

  b) declare the application inconclusive

(6) Appointment of judges: the President of the Republic

Conditions for appointment as a judge:

- Hungarian citizenship
- 30 years of age
- full legal capacity
- clear criminal record
- university degree in law
- passing the bar examination
- 1 year's legal practice in one of the professions

How is the administrative aspect of the judge recruitment process handled?

Vastaajien määrä: 6

Responses

- The recruitment of the judges in Bulgaria is carried out by the Judges Chamber of the Supreme Judicial Council and its administration.
- Competition committees are appointed by the Superior Council of Magistracy (SCM) for: drafting subjects, evaluation & scoring scales; grading the written test; settle complaints against evaluation & scoring scales and test grades; interviewing candidates.

  The members of the committees are judges, prosecutors and academics specialized in the respective law field.

  The interview committee has 5 members: a psychologist, 2 judges, a prosecutor and a representative from law academics (usually a university professor).

  No representatives of NIM and SCM management are allowed to be members of the competition committees. NIM and SCM management and staff are part of the committee in charge with organizing the competition.
- See answer to point 7.
- A candidate for a judicial office files an application to vacant judicial post which is published in the Official Gazette of the Republic of Slovenia by the Supreme Court. All complete applications, together with evidence of compliance with the conditions, are sent to the President of the Court, who forms an opinion on the suitability of each candidate and sends it

to the Judicial Council. In the selection procedure, the Judicial Council shall establish whether a candidate has the expert knowledge, personal characteristics, skills, and other competencies required to perform judicial service. The selection procedure may involve several different stages for the purpose of successively eliminating candidates. In selecting a candidate, the Judicial Council shall take into account the written documentation and may, in addition, conduct exams on the expert knowledge, personal characteristics, competencies and skills required to perform judicial service, psychological exams, as well as interviews with the candidates who best meet the conditions and criteria for filling the judicial post. The Judicial Council shall carry out the selection after the receipt of complete documentation and completion of the previously described procedure.

- The Danish Court Administration acts as secretariat to the Council.

  In the selection procedure for a judge to the District Courts all the applications will be sent by the Secretariat of the Judicial Appointments Council to the president at the relevant District Court. The president and all or some of the judges will evaluate the applications. After that the president make a statement to the High Court and the Judicial Appointments Council. The president and the judges can choose to perform interviews with all or some of the candidates before they make the statement.

  The High Court will also see all the applications and will make a statement to the Judicial Appointments Council. The High Court will not perform interviews.

  When the Judicial Appointments Council discuss the candidates they will have all the applications and the statements from the District Court and from the High Court. Usually the Judicial Appointments Council will also perform interviews with all or some of the candidates.

  The Council makes a recommendation to the Minister for Justice and can only nominate one candidate for each position. Recommendations must be reasoned and include any differences of opinion. In practice, the Minister of Justice always follows the Council's recommendations.

- Makes an appointment proposal: President of the OBH to the President of the Republic

  Form of the proposal: submission

  Decision on appointment: President of the Republic

  Form of appointment decision: decision of the President of the Republic

  The decision of the President of the Republic is forwarded by the Office of the President of the Republic to the President of the SCO.

The President of the SCJ informs the President of the court concerned and the judge appointed of the appointment.

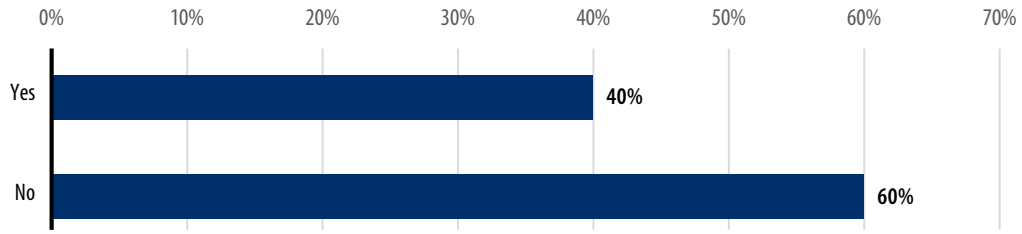
Publication:

– the decision of the President of the Republic is published in the official journal of Hungary ("Magyar Közlöny") (the Office of the President of the Republic ensures this)

– information on the decision of the President of the Republic is published in the official journal of the courts ("Bírósági Közlöny") (the President of the HCJ will ensure this)

Are there any differences in recruitment methods depending on whether a judge is being recruited for a temporary or permanent position?

Vastaajien määrä: 5



Describe the administrative differences in the judge's recruitment processes if they exist between temporary and permanent positions. (If there are no differences, you can skip this question.)

Vastaajien määrä: 6

Responses

- I. Appointment of the junior judges

  The junior judges are appointed with a decision of the Judges Chamber of the Supreme Judicial Council (SJC) for a period of two years after successfully passing the centralized competition, the compulsory 9-months initial training at the National Institute of Justice as well as the final examinations at the end of the training. The period of 2 years may be extended by six months with a decision of the Judges Chamber.

After the expiry of the abovementioned period, with a decision of the Judges Chamber, the junior judge is appointed to the position of a judge at a provincial court without competition.

After the first year as a junior judge, the latter may be seconded to a vacant position at a provincial court in the same judicial district with an order of the Chairperson of the respective court of appeal.

II.Secondment in case of official necessity

1.Secondment in an equal or superior court level in the same judicial district – with an order of the Chairperson of the respective court of appeal.

2.Secondment in an equal or superior level court in a different judicial district – with an order of the Chairperson of the Supreme Court of Cassation.

3.Secondment of an administrative judge – with an order of the Chairperson of the Supreme Administrative Court.

4.Secondment at missions of the European Union, of the United Nations, of the Organisation for Security and Cooperation in Europe, of the North Atlantic Treaty Organisation, as well as at international bodies for the administration of justice or international organisations established of an international treaty whereto the Republic of Bulgaria is a party - with a decision of the Judges Chamber of SJC and the written consent of the seconded person.

The written consent of the seconded person is required in cases 1, 2 and 3 except when the secondment is for a vacant position or when the secondment is for a period of up to 3 months.

III. Election of temporary chairpersons of provincial court, district court, court of appeal, Supreme Court of Cassation and Supreme Administrative Court

The chairpersons are elected for limited periods of time – 5 years for the district, provincial and courts of appeal and 7 years - for the Supreme Court of Cassation and the Supreme Administrative Court. After the expiration of the abovementioned periods of time, the Judges Chamber of SJC, with a decision, elects a temporary chairperson until the conduction of a procedure for the election of a new one.

- All positions of judges are permanent.
- In Austria, all judges are appointed permanently.
- The judicial mandate in Slovenia is permanent. There are no temporary positions for judges in the Slovenian legal system.
- The Judicial Appointments Council submits recommendations for appointment to a number of temporary positions as judges. In these

cases the recruitment process is basically the same as with the permanent positions. The difference is that the council will usually process the cases on a written basis.

The Judicial Appointments Council does not deal with the case if the temporary position as a judge is of shorter duration. In these cases, it is the court president and possibly the high court president who processes the case and appoints the judge to the temporary position.

- As a general rule, the first appointment of a judge is for a fixed term of 3 years, following a successful application.

  Thereafter, the appointment for an indefinite term is preceded by an evaluation of the judge's work, which may result in the appointment of the judge for an indefinite term.

  The appointment of a judge for an indefinite term is also proposed by the President of the OBH and the judge is appointed for an indefinite term by the President of the Republic.

Who is responsible for recruiting other court staff (non-judges)?

Vastaajien määrä: 6

Name of the Organization / Organizations

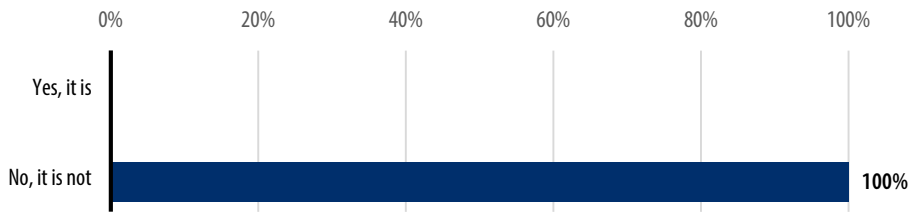
- The courts are responsible for recruiting of other court staff.
- The National School of Clerks under the coordination of Superior Council of Magistracy are mainly responsible for recruiting clerks with higher legal education. When centralized recruitment cannot fully meet the needs of the system, the higher courts and the prosecutor's offices next to them (courts of appeal and the prosecutor's offices attached to them, the supreme court and the general prosecutor's office) can also organize recruitment sessions for clerks with or without higher legal education.

  Regarding the other categories of court staff (IT specialists, economic specialists, human resources specialists, drivers, workers), the higher courts and the prosecutor's offices next to them have responsibilities on the recruitment.
- The competent Higher Regional Court based on the place of residence of the applicant is responsible for the recruitment of court staff.
- The courts (directors or presidents)

- Each court is responsible for recruiting their own court staff.
- the president of the court (Curia, regional court of appeal, regional court, district court)

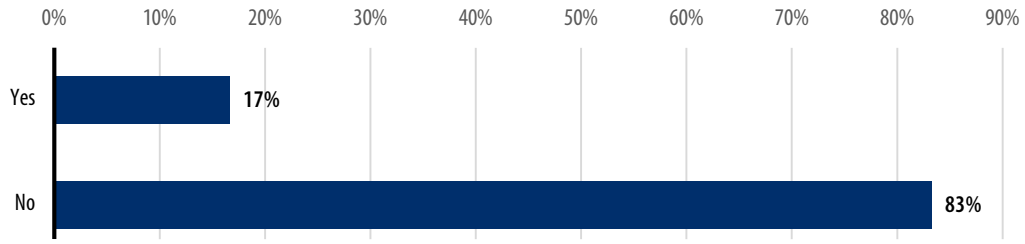
Is the recruitment of court staff centralized to one authority?

Vastaajien määrä: 6



Are there any differences in recruitment methods for other court staff depending on whether they are being recruited for a temporary or permanent position?

Vastaajien määrä: 6



Describe the administrative differences in the court staff's recruitment processes if they exist between temporary and permanent positions. (If there are no differences, you can skip this question.)

Vastaajien määrä: 6

- Responses
- n/a
- not applicable

- The starting point is that all positions must be publicly advertised – both temporary and permanent positions.

  It is stipulated in the advertisement order in which cases public advertisement can be omitted. Advertisements can also be omitted in cases where the legislation stipulates special rules on appointment, e.g. to boards and councils. Finally, advertisements can be omitted in connection with short-term employment that is not expected to exceed 1 year.

- From a procedural point of view, there is no difference between a fixed-term and an indefinite appointment, it is a matter for the employer to decide.

Who is responsible for developing the competence of judges and the training system in your country?

Vastaajien määrä: 5

Name of the Organization / Organizations

- National Institute of Justice
- The initial training for future judges is carried out by NIM, according to an annual initial training program approved by the SCM.

  The responsibility for the continuous professional training of judges and prosecutors lies with the NIM, the heads of the courts or prosecutors' offices in which they work, and each judge or prosecutor through individual training. The NIM annual continuous training program is approved by the SCM.

- The Federal Ministry of Justice in cooperation wit the Higher Regional Courts
- The Ministry of Justice of the Republic of Slovenia and the Expert Council of the Judicial Training Centre.
- National Office for the Judiciary

Who is responsible for developing the competence of other court personnel and the training system in your country?

Vastaajien määrä: 5

Name of the Organization / Organizations

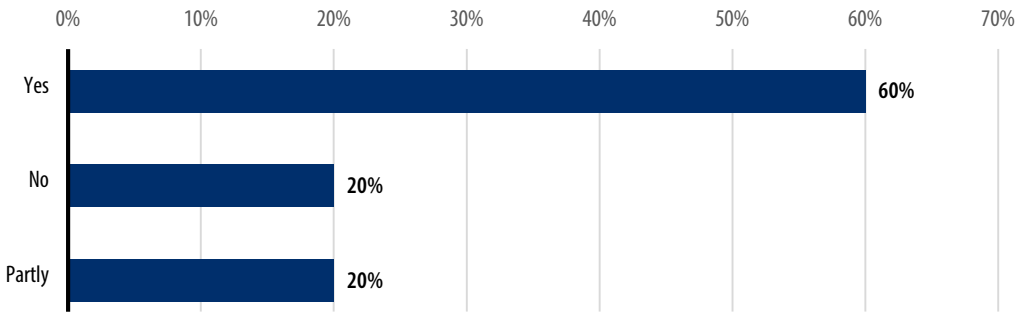
- National Institute of Justice
- The National School for Clerks is responsible for the continuous training of the professional category of clerks, with or without higher legal education.

  The higher courts and the prosecutor's offices next to them are responsible for the continuous training of IT specialists in the courts.

  The National Institute of Administration, in cooperation with the courts and prosecutor's offices, are responsible for the continuous training of the professional category of public servants from the courts and prosecutor's offices (economic specialists and human resources specialists).
- The Federal Ministry of Justice
- The Ministry of Justice of the Republic of Slovenia and the Expert Council of the Judicial Training Centre.
- National Office for the Judiciary

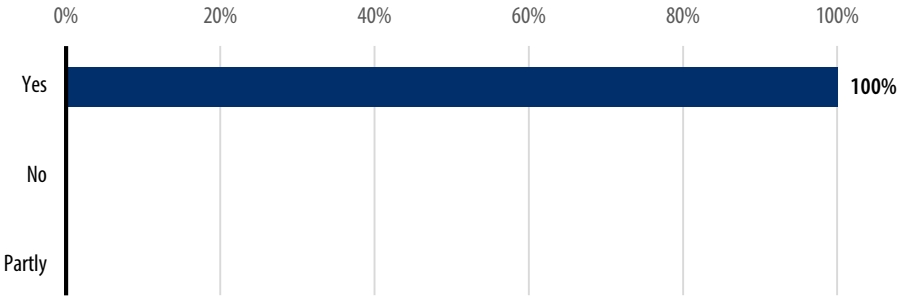
Does the training system and the development of judges' competence take into account the different stages of their career (early career - experienced judge)?

Vastaajien määrä: 5



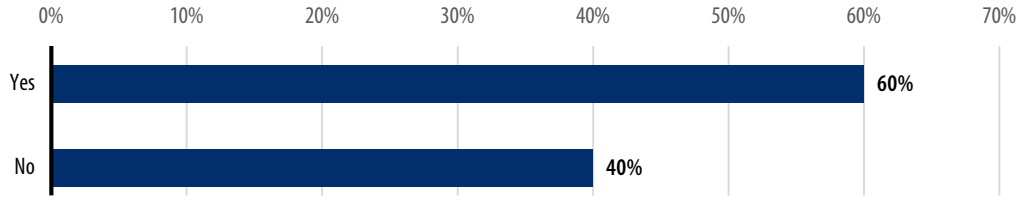
Does the training system offer training possibilities at different levels of expertise (basic level, advanced level, specialization studies)?

Vastaajien määrä: 5



Is there a specialization for judges in a specific legal field in your country?

Vastaajien määrä: 5



How is the development of competence and the availability of training for court staff organized in your country? Please describe your national training system here:

Vastaajien määrä: 5

Responses

- The National Institute of Justice is the institution responsible for court staff training. The training is introductory and ongoing.

  Introductory training is designed for court staff with up to one year's experience in the judiciary and is intended to provide them with initial general training, covering most fully the main points and principles of their work and giving them a good basis for development.

  The main objectives of the training of the court staff in the NIJ are:

- to improve the professional knowledge and practical skills of the judicial staff for the effective performance of their duties;

- to standardise working practices in the administration of individual courts and prosecution offices;

- to build a high administrative culture oriented towards quality service to society.

- As for clerks with or without higher legal education, they have a legal obligation to attend, at least once every five years, a continuous training session provided by the National School of Clerks. This institution offers, according to an annual program, continuous training actions in various legal and non-legal fields. After each training session, clerks take a knowledge verification test, and the qualification obtained is taken into account in their annual professional evaluation.

  As for the IT specialists from the courts and prosecutor's offices, they have a legal obligation to participate, at least once a year, in a continuous training session organized by specialized institutions, based on collaboration agreements with the higher courts and prosecutor's offices attached to them.

  The other categories of personnel from the courts and prosecutor's offices (public servants and contract personnel) are obliged to participate, once every two years, in professional development sessions organized by the National Institute of Administration or other professional training providers.

- Training of court staff includes basic training, management training as well as other in-service training and employee qualification. Training takes the form of seminars, courses, e-learning systems, trainee programs, on-the-job training, practical assignments, self-study or other appropriate forms.

  The objectives of basic training, the forms of training, the subjects to be taught and the number of hours are regulated in the basic training regulation (MKGAV). At the end of the basic training, a service examination must be passed. Management training shall provide civil servants who, by virtue of their jobs, are authorized to make significant decisions regarding the planning, organization, control and implementation of set goals, as well as civil servants who, by virtue of their jobs, can significantly influence such decisions, with the opportunity to broaden and deepen the knowledge and skills required for their jobs. Moreover, continuing education and training of civil servants necessary for the performance of their official duties shall be provided. The relevant provisions can be found in sec. 23 to 35 of the Civil Servant Service Act (BDG), sec. 67 of the Contractual Staff Act (VBG) and in the basic training regulation (MKGAV).

  All cited legal provisions (including the basic training regulation) are available at www.ris.bka.gv.at.

- Newly selected court staff need to pass the Court Act Exam, which regulates the internal organisation of the courts, court administration, office and financial management of the courts and the informatisation of the courts. They must also complete an e-learning course on topics specific to their area of work and title. Both of these must be completed within one year of recruitment.

  Aspiring judges must complete the obligatory base-level training and pass the State Legal Exam.

  Already appointed judges and trainee judges participate in advanced level continuous training events for their specific legal areas.

- Training types:

  1. Centralised training: training courses open to all judicial organisations, organised centrally by the OBH

  2. local training: training organised by the regional cour of appeals, regional courts themselves - this can be regional training at the level of the regional court of appeal.

  The OBH operates a Training Information System which is accessible online to all staff of the entire court organisation. Both central and local training courses are organised, recorded and registered on this platform.

  Judges can choose the training courses according to their specialisation.

If judges specialize in your country, please answer the following questions as well:

If judges specialize in different legal fields during their careers, describe how this specialization occurs as their careers progress?
How is specialization supported through training in your country?

Vastaajien määrä: 5

Responses

- In some district courts, the judges specialize in civil or criminal law, but in most judicial authorities on that level they don't. Judges specialize when they are promoted from district to provincial level. There is a centralized competition for promotion and specialization for civil, commercial, criminal and administrative judges.

  Pursuant to Article 261 JSA, the Supreme Judicial Council has introduced a compulsory continuing qualification course designed for judges and prosecutors who have been promoted from district to provincial level, or in case of

specialization in administrative courts. Such a course has been carried out by the National Institute of Justice for the first time in 2009 under a training curriculum approved by the Supreme Judicial Council. The programs aim at complementing the knowledge of trainees on subjects related to the fulfillment of their duties as magistrates in provincial courts or at provincial prosecution offices. The course comprises of seminars with an average duration 3 to 5 days, periodically conducted throughout the year.

- Judges are specialised in different legal fields within higher courts (tribunals and courts of appeal), after promotion exams, organised after certain years of seniority. They deal with cases based on their specialisation within the correspondent section of the tribunal and court of appeal where they function after the promotion exams.

  According to the law, the continuous training of judges and prosecutors is carried out considering the need of their specialization. Therefore, the annual continuous training programs give a special relevance to related specialized fields. Within the selection process carried out each year for the continuous training sessions, judges and prosecutors have the right to formulate a certain number of participation options, and the selection of magistrates for the specialised trainings consider with priority the specialisation of the magistrate.

- A formal specialization for judges in different legal fields does not exist in Austria. Whereas the legal field of activity for each judge is defined by the formal written allocation of activities, all judges are free to change court and the legal field they are working in accordance to the availability of vacant positions. As to training offer, the legal training providers (FMoJ, the Four Higher Regional Courts, the Supreme Court and others) offer training activities for each relevant judicial legal field.

- Judges are assigned or seconded to specialized court departments due to their specific skills and experience in dealing with complex legal cases. Judges do not complete any obligatory training for their specialization. They do, however, attend yearly continous training events, which allows them to build on their knowledge and new developments within their legal field.

- After their appointment as judges, judges are assigned to a civil/criminal/administrative/labour section in the case-allocation order laid down by the president of the court. During their careers, judges typically remain within a given section, however there is possibility of transfer to another section.

  In the case of judges, the scope of training available will also change with the change in the section.

Oikeusministeriö
PL 25
00023 Valtioneuvosto
www.oikeusministerio.fi

Justitieministeriet
PB 25
00023 Statsrådet
www.justitieministeriet.fi

ISSN 2490-0990 (PDF)
ISBN 978-952-400-867-9 (PDF)

OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET