

Välbefinnande och arbetsmiljö i domstolarna 2022

**Jaana-Piia Mäkinieniemi
Jari Hakanen**

**Arbetshälsoinstitutet
Helsingfors 2022**



Välbefinnande och arbetsmiljö i domstolarna 2022

Jaana-Piia Mäkinieniemi

Jari Hakanen

Arbetshälsoinstitutet

www.ttl.fi

© 2023 Arbetshälsoinstitutet och skribenterna

Projektet har genomförts med finansiering från Domstolsverket.

Även partiell kopiering av detta verk är enligt upphovsrättslagen (404/61 jämte ändringar) förbjuden utan behörigt tillstånd.

Förord och tack

Domstolsverket behöver information för att på ett lämpligt sätt sörja för domstolarnas verksamhetsförutsättningar samt för att utveckla, planera och stödja domstolarnas verksamhet.

Domstolsverket tillsatte i januari 2022 ett forskningsprojekt om Välbefinnande och arbetsmiljö i domstolarna för att utreda välbefinnandet i arbetet och arbetsmiljön hos domstolarnas personal. Forskningsprojektet har nu genomförts i samarbete med Arbetshälsainstitutet. Forskningsprojektet är på sätt och vis en fortsättning på det projekt som Arbetshälsainstitutet genomförde 2009 och som utredde välbefinnandet i arbetet hos domar- och föredragandekåren i de allmänna domstolarna utifrån ett omfattande riksomfattande enkätunderlag. Föremålet för den nu genomförda undersökningen har varit mer omfattande än den föregående undersökningen, hela domstolsväsendet och hela personalen.

Liksom under 2009 och även jämfört med 2009 har det varit av vikt att utreda vilka faktorer som å ena sidan är betydande belastningsfaktorer inom domstolsarbetet och vilka å andra sidan stöder välbefinnandet i arbetet. Mycket har förändrats: inom domstolsväsendet har det skett organisationsförändringar, omvärlden har förändrats och arbete för välbefinnande i arbetet har utförts. Hur syns olika förändringar och aktuella digitaliseringar och ökat distansarbete med sina positiva och negativa effekter i indikatorerna för välbefinnandet i arbetet?

På basis av undersökningen har man i stor utsträckning kunnat beskriva den upplevda nivån på arbetsmiljön och, betraktat med olika indikatorer, nivån på välbefinnandet i arbetet, såsom arbetsengagemang och utmattningssymtom, vid olika ämbetsverk och personalgrupper inom domstolsväsendet.

Även positiva framsteg verkar ha gjorts, även om till exempel den tid som ägnas åt arbete har ökat ytterligare. När användningen av arbetstiden utöver denna undersökning utreddes i september 2022 i samband med uppföljningen av arbetstiden som gäller hela domstolsväsendet, har den information som är en förutsättning för utveckling nu på ett bra sätt samlats ihop. Det behövs utveckling när arbetsbelastningen, arbetskraven och utmattningssymtomen har ökat jämfört med tidigare.

Eftersom den statistiska analysen har gjort det möjligt att fastställa vilka faktorer som har den relativt starkaste kopplingen mellan å ena sidan utmattning och å andra sidan arbetsengagemang inom hela domstolsväsendet, ger undersökningen värdefull information om vilka faktorer som bör prioriteras särskilt när man strävar efter att främja välbefinnandet i arbetet. Denna information kommer att utnyttjas i det utvecklingsarbete som hör till Domstolsverkets uppgifter, men den erbjuder också domstolarna en grund för hur man kan rikta in arbetet för välbefinnande i arbetet och mer allmänt för utvecklingsarbetet.

Ett stort tack för det praktiska genomförandet av undersökningen går till Jaana-Pia Mäkinen och Jari Hakanen vid Arbetshälsainstitutet. Jag vill också tacka Marja Häkkinen, ledamot av Domstolsverkets direktion, företrädarna för Domstolsverket Tiina Kukkonen-Suvivuo, Pirjo Huhta och Johanna Huusko, samt företrädarna för arbetstagarorganisationerna Sanna Mantila, Minna Hällström och Outi Aho. Det att undersökningen lyckades möjliggjordes av att Domstolsväsendets personal deltog i undersökningen. Tack till dem alla.

Irma Telivuo

Ordförande för styrgruppen

Vice ordförande för Domstolsverkets direktion

Justitieråd, högsta förvaltningsdomstolen

Sammandrag

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tiivistelmä

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

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

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

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

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

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

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

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

Innehåll

Förord och tack	4
Sammandrag	5
Tiivistelmä	7
Innehåll	8
1 Bakgrund och mål	11
1.1 Arbetet vid domstolarna	11
1.2 Tidigare utredningar om välbefinnande i arbetet vid finska domstolar	12
1.3 Internationella vetenskapliga rön om arbete och välbefinnande i arbetet i domstolsarbete	12
2 Teoretisk referensram	14
2.1 Modell för resurser i arbetet och arbetskrav samt välbefinnande i arbetet	14
2.2 Syftet med undersökningen	15
3 Genomförande av undersökningen	16
3.1 Insamling av material	16
3.1.1 Indikatorer	16
3.2 Respondenterna	16
3.3 Analys av materialet	20
4 Resultat av undersökningen	21
4.1 Arbetstid, upplevelse av arbetstid och distansarbete	21
4.2 Arbetskrav	27
4.2.1 Arbetets kvantitativa belastning	27
4.2.2 Krav på fattande av beslut i samband med arbetet	28
4.2.3 Krav på lärande	29
4.2.4 Rollkonflikter	30
4.2.5 Byråkratiskrav	31
4.2.6 Osäkerhet i arbetet	34
4.2.7 Verbalt och fysiskt våld samt riktade trakasserier	35
4.2.8 Särskilda krav i domstolsarbetet	36
4.3 Resurser i arbetet	44
4.3.1 Självständighet i arbetet	44
4.3.2 Utvecklande arbete	45
4.3.3 Att kunna se hur man presterat i sitt arbete samt arbetets resultat	46
4.3.4 Tjänande ledarskap	47
4.3.5 Gemenskap i arbetet	48
4.3.6 Uppskattning av arbetet	49

4.3.7	Rättvis praxis	50
4.3.8	Särskilda resurser i domstolsarbetet	51
4.3.9	Sammanställning av arbetskrav och resurser i arbetet	56
4.4	Upplevelse av välbefinnande i arbetet och hälsa	59
4.4.1	Arbetsengagemang	59
4.4.2	Arbetsstillfredsställelse	61
4.4.3	Stress och utmattningsymtom	62
4.4.4	Upplevd hälsa och arbetsförmåga	65
4.4.5	Sammanställning över välbefinnandet i arbetet	67
4.5	Utförande av arbetet, engagemang i arbetet samt avgångs- och pensioneringsavsikter	69
4.6	Förhållandet mellan arbete och fritid	73
4.6.1	Att arbeta när man är sjuk	73
4.6.2	Arbete på fritiden	73
4.6.3	Workaholism	75
4.6.4	Arbetets inverkan på hemmet	76
4.6.5	Hemmets inverkan på arbetet	78
4.7	Krav och resurser i arbetet i förhållande till välbefinnandet i arbetet	80
4.8	Förändringar i resurserna och kraven i arbetet samt i välbefinnandet i arbetet	82
4.9	Utmaningar och utvecklingsförslag i de öppna svaren	86
4.9.1	Kommentarer om arbetsmängden	87
4.9.2	Kommentarer om ledarskap	88
4.9.3	Kommentarer om resurserna	88
4.9.4	Kommentarer om rättvisa och likabehandling	89
4.9.5	Kommentarer om lön	89
4.9.6	Kommentarer om personalomsättning	90
4.9.7	Kommentarer om gemenskap	91
4.9.8	Kommentarer om informationssystem	92
4.9.9	Kommentarer om distansarbete	93
4.9.10	Kommentarer om arbetslokaler	94
4.9.11	Övriga kommentarer	95
4.9.12	Sammanfattning av de öppna svaren	96
5.	Slutsatser och rekommendationer	98
Källor		105
Bilagor		106

1 Bakgrund och mål

Syftet med denna beställningsundersökning som Domstolsverket (i fortsättningen också DV) beställt av Arbetshälsainstitutet och som genomfördes våren 2022 är att **kartlägga arbetsmiljön och välbefinnandet i arbetet vid domstolsväsendet i Finland**. Det är viktigt att undersöka dem som arbetar inom domstolsväsendet av många skäl. För det första hjälper forskningsinformation till att rikta utvecklingsåtgärderna i arbetet, arbetsmiljön och arbetsgemenskaperna och därigenom kan man främja välbefinnandet i arbetet och en högklassig verksamhet. Å andra sidan finns det relativt litet internationella vetenskapligt forskningsmaterial om dem som arbetar vid domstolarna, vilket innebär att materialet också är viktigt ur ett forskningsperspektiv.

1.1 Arbetet vid domstolarna

Arbetet vid domstolarna är ett ansvarsfullt beslutsfattandearbete som har omfattande konsekvenser både på individnivå och samhällsnivå. För att rättvisa och opartiskhet ska kunna uppnås krävs ett korrekt och högkvalitativt arbete. I arbetet ingår vanligtvis att arbeta med komplicerade, konfliktrelaterade och känsloladdade frågor (Schrever, Hulbert, & Sourdin, 2021). Det behövs information om hur belastningen kan hanteras vid domstolarna, eftersom belastningen kan återspeglas i arbetets kvalitet och handläggningstiderna. Samtidigt behövs det förståelse för de resurser i arbetet som upprätthåller och ökar välbefinnandet i arbetet, såsom arbetsengagemang, vid domstolarna, eftersom det är känt att arbetsengagemang har en positiv inverkan på prestationen i arbetet och arbetsförmågan (Hakanen, Rouvinen & Ylhäinen, 2021).

Finlands domstolsväsende består av domstolar som kan delas in i allmänna domstolar, förvaltningsdomstolar och specialdomstolar. För närvarande arbetar ca 3500 anställda vid knappt fyrtio enheter/ämbetsverk i Finlands domstolsväsende. Domstolarna är oberoende och utövar den dömande makten som enligt grundlagen tillkommer dem. Handläggningstiderna för mål och ärenden är ibland ganska långa och avsikten är att förkorta de genomsnittliga handläggningstiderna. Coronatiden försvårade situationen. Till exempel avbröts handläggningen av mål och ärenden, vilket ökade antalet mål och ärenden under handläggning när nya mål och ärenden kom in, men de gamla gick inte framåt. I synnerhet antalet brottmål som är anhängiga vid tingsrätterna är för närvarande större än vanligt (<https://tuomioistuinvirasto.fi/sv/index/ajankohtaista/avbrotsstatistik.html>).

Under de senaste åren har det skett många förändringar inom domstolsväsendet. Till exempel har antalet domstolar minskats och arbetet och organisationen har förändrats. Lagstiftningen har också blivit mer komplicerad och internationell. Digitaliseringen av arbetet, inklusive till exempel förhandlingar på distans och digitalt arbete, har blivit allt vanligare. Exempel på detta är det digitala ärendehanteringssystemet AIPA och förvaltnings- och specialdomstolarnas HAIPA-system samt projektet för utrustning av salar. Systemen var inte i bruk våren 2022 när materialet samlades in på alla domstolsnivåer, vilket är bra att beakta när svaren som gäller informationssystemen tolkas. Även i sociala medier riktas alltmer kritik mot arbetstagarna. Till följd av detta kan också oron för säkerheten ha ökat. Det antas att arbetsbelastningen vid domstolarna har ökat av dessa många orsaker. Det behövs aktuell och omfattande information om hur förändringar i arbetet eventuellt har format faktorer som stöder välbefinnandet i arbetet (arbetsresurser) och hotar (arbetskrav) och hur förändringarna i sin tur har samband med välbefinnandet i arbetet och arbetsförmågan.

1.2 Tidigare utredningar om välbefinnande i arbetet vid finska domstolar

Även om arbetet vid domstolarna är ansvarsfullt och betraktas som belastande, har välbefinnandet i arbetet hos dem som arbetar vid domstolarna undersökts lite. I Finland har man i olika utredningar på arbetsplatsnivå (t.ex. VM-Baro) genomfört endast två mer omfattande vetenskapliga undersökningar om välbefinnandet i arbetet hos dem som arbetar vid domstolar. De flesta tidigare undersökningar och utredningar har främst inriktats på domare och jurister, vilket är viktigt att notera när man jämför resultaten av denna rapport, som omfattar alla personalkategorier, med tidigare resultat.

År 1999 genomfördes på uppdrag av Juristförbundet en undersökning om juristernas arbetsförhållanden och hälsa (Hakanen m.fl., 1999), där man utredde de arbetsbelastningsfaktorer och det välbefinnande i arbetet som juristerna upplever. Undersökningen genomfördes som ett omfattande slumpmässigt urval av juristförbundets medlemmar. Då betonades som utmaningar i arbetet vid domstolarna bl.a. behovet av kontinuerlig koncentration samt ansträngningarna och trycket på den fortsatta yrkesmässiga utvecklingen.

Åren 2009 och 2010 genomförde Perhoniemi och Hakanen på begäran av Högsta domstolen en undersökning om Välbefinnande i arbetet hos domare och föredragande vid de allmänna domstolarna (Perhoniemi & Hakanen, 2009). I undersökningen deltog då 77 procent av domarna och föredragandena inom de allmänna domstolarna inom domstolsväsendet. Enligt resultaten var både stressymtom och lätt trötthet i arbetet ganska vanliga bland domare och föredragande. Så mycket som 37% av respondenterna och tre procent av dem som svarade upplevde lätt utmattning i arbetet. Å andra sidan var också upplevelsen av arbetsengagemang i genomsnitt vanligare än i det finländska jämförelsematerialet.

En stor del av respondenterna ansåg dock att den kvantitativa arbetsbelastningen var oskälig och att den tid som avsatts för att utföra arbetet var otillräcklig. Att arbete och fritid blandas ihop med varandra var ganska vanligt. Som centrala resurser i arbetet identifierades å andra sidan utvecklande arbete, arbetets betydelse och i viss mån också arbetets självständighet. Också arbetsmiljöns sociala resurser, till exempel samhörigheten med och vänligheten hos arbetskamrater, stödde arbetsengagemanget och minskade risken för utmattning i arbetet. Det konstaterades också regionala skillnader och skillnader mellan ämbetsverken både i fråga om den upplevda arbetsmiljön och i fråga om välbefinnandet i arbetet. Av det forskningsmaterial som samlades in 2009 publicerades också två internationella vetenskapliga publikationer (Hakanen & Van Dierendonck, 2011; Hakanen, Rodriguez-Sánchez & Perhoniemi, 2012).

Utöver de ovan nämnda har åtminstone Finlands domareförbund kartlagt arbetsbelastningen, orken och välbefinnandet i arbetet 2019 och 2021 (Rapport om obehörig påverkan och beteende, ork i arbetet och branschens attraktionskraft 2021).

1.3 Internationella vetenskapliga rön om arbete och välbefinnande i arbetet i domstolsarbete

Det finns relativt lite internationell vetenskaplig forskning om välbefinnandet i arbetet för dem som arbetar vid domstolarna. År 2020 publicerades en systematisk översikt som beskriver och sammanför kvantitativa och kvalitativa undersökningar om domarnas välbefinnande i arbetet under tio år (Rothmann & Rossouw, 2020). Enligt den publicerades under åren 2008–2018 sammanlagt elva undersökningar på engelska och publicerades i fackgranskade vetenskapliga tidskrifter. En av dessa var den ovan nämnda undersökningen av Hakanen & co (2012).

Översikten var endast inriktad på domare, vilket innebar att tidigare undersökningar om fredsdomare (n = 7) och advokater (n = 24) uteslöts från analysen. De mer ingående analyserna genomfördes vanligtvis med ett mycket litet antal respondenter och ingen av dem var en longitudinell studie. Enligt översikten var de viktigaste källorna till domarnas stress/arbetsbelastning arbets- och tidspress, känslomässiga påfrestningar, oro för säkerheten, obalans i arbetslivet och det övriga livet, diskriminering/osaklig behandling på grund av kön och belastning på grund av kontinuerligt beslutsfattande samt otillräckliga resurser och stöd. Som centrala faktorer som stöder välbefinnandet i arbetet identifierades arbetets självständighet och goda sociala relationer. Av översikten framgår att faktorer som hotar välbefinnandet i arbetet samt arbetsbelastning har undersökts oftare än faktorer som främjar välbefinnandet i arbetet. Det är viktigt att identifiera faktorer som främjar välbefinnandet i arbetet bl.a. för att de kan skydda mot de negativa effekterna av arbetsbelastningen. Positiva metoder som stöder välbefinnandet i arbetet (gott ledarskap, socialt stöd, fortlöpande lärande osv.) är också ofta lättare att utveckla än att till exempel minska arbetsmängden.

2 Teoretisk referensram

2.1 Modell för resurser i arbetet och arbetskrav samt välbefinnande i arbetet

Vi granskar arbetsmiljön och välbefinnandet i arbetet för dem som arbetar vid domstolarna utgående från referensramen för resurser i arbetet och arbetskrav (krav-resurs-modellen, också JD-R-modellen) (Bakker & Demerouti, 2017). Modellen är en etablerad och mycket använd referensram för undersökning av välbefinnandet i arbetet och de faktorer som påverkar det.

Förenklat skiljer modellen mellan tre olika faktorer som påverkar välbefinnandet i arbetet:

1. resurser i arbetet (t.ex. utvecklande arbete, mångsidigt arbete och gott ledarskap),
2. utmaningar i arbetet (t.ex. arbete med höga krav på inläring) och
3. krav som följer av hinder i arbetet (t.ex. informationssystem som inte fungerar).

Enligt modellens grundläggande antaganden och även empiriska forskningsbevis är olika typer av arbets- och individrelaterade resurser, såsom självständighet i arbetet och känsla av förmåga, kopplade till bättre välbefinnande i arbetet, såsom högre arbetsengagemang, och i synnerhet under en längre tid olika typer av krav (hinder) till sämre arbetshälsa. De positiva resurserna i arbetet kan stödja arbetsengagemanget när arbetet är belastande eller är föremål för ständiga förändringar. (Bakker, Hakanen & Demerouti & Xanthopoulou, 2009; Hakanen, Bakke & Demerouti, 2005.)

I denna rapport beskriver vi den allmänna nivån på olika resurser och arbetskrav, dvs. faktorer som påverkar välbefinnandet i arbetet, inom domstolsväsendet, både per domstolslinje och per personalgrupp, samt deras samband med arbetsengagemang och utmattning. Av erfarenheterna av välbefinnande i arbetet granskar vi utmattningssymtom, arbetsberoende, arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang samt dessutom stress, upplevd hälsa och arbetsförmåga. För alla respondenter granskar vi utmattningssymtom som ett fyrdimensionellt syndrom med dimensionerna kronisk trötthet, psykiskt utanförskap från arbetet, störningar i kognitiv aktivitet (informationshantering) och störningar i känslohanteringen. Med arbetsengagemang menar vi ett positivt motivations- och känslomässigt klimat i anslutning till arbetet som kännetecknas av energi, hängivenhet och att fördjupa sig i arbetet. När resultaten tolkas är det bra att komma ihåg att varje arbetstagare upplever sitt arbete och sin välfärd på sitt eget sätt, dvs. det är fråga om respondenternas subjektiva upplevelser.

Man känner till att välbefinnandet i arbetet har många positiva konsekvenser, såsom att arbetstagare förbinder sig till arbetet och arbetsplatsen samt att de har mindre avsikter att byta jobb. Det leder i typiska fall också till att utförandet av arbetet är av hög kvalitet och att arbetet är resultatrikt. Även dessa faktorer behandlas i denna rapport.

2.2 Syftet med undersökningen

Huvudsyftet med undersökningen är att på ett täckande sätt utreda välbefinnandet i arbetet hos dem som arbetar i olika uppgifter inom domstolsväsendet samt faktorer som har samband med välbefinnandet i arbetet. I den här rapporten kommer vi att besvara följande frågor:

1. Hur mår domstolspersonalen för närvarande när man granskar måendet med hjälp av centrala indikatorer för välbefinnande i arbetet?
2. Hur varierar arbetsmiljön och välbefinnandet i arbetet enligt domstolslinjer och -instanser samt enligt personalgrupp?
3. Hurdana förändringar har under de 13 senaste åren skett i arbetsmiljön och välbefinnandet i arbetet för dem som varit domare och föredragande 2009?
4. Vilka är de viktigaste förklarande faktorerna till arbetsengagemang och utmattning i arbetet i domstolsarbetet?

3 Genomförande av undersökningen

3.1 Insamling av material

Materialet från undersökningen samlades in på uppdrag av Domstolsverket genom en elektronisk Webropol-enkät under tiden 4.4-9.5.2022. Varje respondent fick en personlig inbjudan och en personlig länk i ett e-postmeddelande från Domstolsverket. De som redan hade svarat 2009 och de som svarade för första gången fick sina egna inbjudningar, eftersom frågeformulären skilde sig åt något. Respondenten fick själv via en inbjudningslänk välja om hen besvarade enkäten på finska eller svenska.

I e-postinbjudan och dess bilaga informerades respondenterna mer ingående om enkäten och dess dataskydd. I inbjudan betonades bl.a. att det är frivilligt och anonymt att svara. Respondenterna informerades också t.ex. om att materialet inte lämnas ut till beställaren, dvs. Domstolsverket, i något skede av undersökningen. De som svarade på enkäten ombads också separat ge sitt samtycke till att eventuella tidigare och nuvarande svar kombineras och att svaren används även inom vetenskaplig forskning. Respondenterna påmindes om när svarstiden för enkäten går ut via e-postmeddelanden 20.4 och 4.5.2022.

Undersökningen och sättet att genomföra den utvärderades och godkändes i Arbetshälsainstitutets etiska arbetsgrupp innan materialinsamlingen inleddes. Projektets styrgrupp och Domstolsverkets dataskyddsombud deltog också i utarbetandet och utvärderingen av forskningsmetoderna. Den elektroniska enkätens tekniska funktion testades på förhand med en kort testenket i mars 2022. Responsen om denna beaktades.

3.1.1 Indikatorer

I enkäten användes mätare som hade funnits tillförlitliga i en tidigare arbetspsykologisk undersökning och som allmänt används för undersökning av arbetsmiljö och välbefinnandet i arbetet (t.ex. Hakanen 2009; Hakanen & Kaltiainen, 2022). Flera av dessa indikatorer användes också under 2009. Hur varje faktor eller erfarenhet mättes i enkäten beskrivs kortfattat alltid för den aktuella faktorn.

Dessutom ingick påståenden som tagits fram för enkäten och som ansågs vara viktiga när projektet presenterades i januari-februari 2022 för Domstolsverkets direktion, projektets styrgrupp och samarbetsorganet. I dessa diskussioner betonades som för närvarande väsentliga frågor inom organisationen bl.a. hur informationssystemen fungerar, mängden distansarbete, riktade trakasserier i arbetet, hur väl introduktionen i arbetet lyckats, arbetstiden samt behovet av debriefing-/avlastningssamtal. Vissa frågor hade redan tagits med i enkäten och nya påståenden har tagits fram för att undersöka andra. Några påståenden om organisationens särskilda behov var desamma som i 2009 års rapport. I slutet av enkäten ställdes också en öppen fråga: "Finns det fortfarande några viktiga saker i ditt arbete som det inte har ställts frågor om ovan? Eller har du några förslag för att förbättra arbetet, arbetsklimatet eller människors välbefinnande på din arbetsplats?"

3.2 Respondenterna

Inbjudan skickades till sammanlagt 3469 personer. **Enkäten besvarades av 1949 personer som arbetar i olika uppgifter inom domstolsväsendet. Enkätens svarsprocent är därmed cirka 56 procent.**

Svarsprocenten varierade från 38% till 86% per ämbetsverk. Svarsprocenten per ämbetsverk anges i bilaga 1. Respondenterna hade arbetat i domstolsväsendet i genomsnitt 12,5 år och i sin nuvarande uppgift i genomsnitt 7,9 år. Av respondenterna hade cirka 19,3 procent arbetat inom domstolsväsendet i mindre än ett år. Av respondenterna arbetade cirka 69 procent i ordinarie uppgifter, 24 procent i visstidsanställning och 6,5 procent i ordinarie tjänst och sköter för närvarande visstidsanställning. 14,8% av respondenterna arbetade i chefsställning. Av cheferna hade cirka fem procent av deras underordnade också underordnade, dvs. de var mellanchefer eller högsta chefer.

Av alla respondenter var cirka 73 procent (n = 1422) kvinnor och 25 procent (n = 478) män. Resten av respondenterna ville inte uppge sitt kön eller valde alternativet annat. Medelåldern för respondenterna var 45,6 år (variationsintervallet var 21–68 år). Respondenterna var oftast i samboförhållande eller äktenskap (70% av respondenterna). Omkring 36 procent av respondenterna hade barn. Cirka tre procent av respondenterna fyllde i det svenskspråkiga formuläret.

Respondenterna [motsvarar](#) på basis av bakgrundsuppgifterna väl dem som arbetar inom domstolsväsendet, vilket innebär att resultaten till denna del kan anses vara ganska tillförlitliga. Enligt domstolsväsendets bokslut uppgick antalet anställda vid utgången av 2021 till 3 490 personer. 97 procent av personalen arbetade heltid och 25 procent arbetade med visstidsanställningar. Personalens ålder var cirka 46 år i genomsnitt. Kvinnornas andel av personalen var cirka 71 procent. På motsvarande sätt var 73% av dem som svarade på enkäten kvinnor, 24% arbetade i visstidsanställningar och medelåldern var 45,6 år. (Domstolsväsendets bokslut för 2021.)

År 2009 besvarade 703 personer motsvarande enkät, av vilka cirka 76 procent arbetade som domare, 22 procent som föredragande och resterande 2 procent i andra uppgifter. År 2009 fanns det med personer från alla instanser vid de allmänna domstolarna och medelåldern för respondenterna var då 42,8 år. Av dem som svarade både 2009 och 2022 fanns det sammanlagt 193 personer 2022. 136 av dem samtyckte till att kombinera svaren från de två undersökningarna och att använda dem i denna rapport. När det gäller dessa respondenter har vi jämfört förändringarna i arbetsmiljön och välbefinnandet i arbetet under dessa 13 år. 56% (n = 76) av respondenterna var kvinnor och resten (n = 60) män. Resultaten för dem som svarat vid båda dessa tillfällen behandlas i kapitel 4.9.

Tabellerna 1–5 innehåller bakgrundsinformation om dem som besvarade enkäten enligt domstolslinje och domstolsinstans samt enligt personalgrupp. De flesta respondenterna arbetade vid allmänna domstolar och närmare bestämt vid tingsrätterna (tabellerna 1 och 2). Av personalgrupperna arbetade majoriteten av respondenterna som domare eller tingssekreterare (tabellerna 3 och 4). För att förbättra respondenternas dataskydd har vi låtit bli att rapportera grupper med färre än 5 respondenter. Vi kommer nedan att använda några förkortningar som har förklarats i tabellerna.

Tabell 1. Respondenter på enkäten per domstolslinje

LINJER	RESPONDENTER	%
ALLMÄNNA DOMSTOLAR	1464	75,1
FÖRVALTNINGSDOMSTOLAR	363	18,6
SPECIALDOMSTOLAR	82	4,2
DV, DOMARFÖRSLAGS- OCH DOMARUTBILDNINGSNÄMNDERNA = ÖVRIGA*	40	2,1
SAMMANLAGT	1949	100 %

Obs! *Övriga-gruppen avser här och i fortsättningen i motsvarande tabeller Domstolsverket (DV) samt domarförslags- och

domarutbildningsnämnderna

Tabell 2. Respondenter på enkäten enligt domstolslinje och -instans

	RESPON- DENTER	%
HÖGSTA DOMSTOLEN, HÖGSTA FÖRVALTNINGSDOMSTOLEN = HD, HFD*	99	5,1
HOVRÄTTERNA	254	13,0
TINGSRÄTTERNA	1171	60,1
FÖRVALTNINGSDOMSTOLARNA	303	15,5
SPECIALDOMSTOLARNA	82	4,2
ÖVRIG	40	2,1
SAMMANLAGT	1949	100 %

Obs! Respondenterna vid Ålands förvaltningsdomstol och Ålands tingsrätt har på grund av det ringa antalet respondenter båda tagits med bland respondenterna från tingsrätten.

*I fortsättningen används förkortningarna HD och HFD för högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen.

Tabell 3. Respondenter på enkäten enligt personalgrupp

PERSONALGRUPPER	RESPONDENTER	%
DOMARE	632	32,4
TINGSSEKRETERARE	595	30,5
ÖVRIG PERSONAL VID DOMSTOLENS KANSLI = ÖVRIG PERSONAL*	247	12,7
FÖREDRAGANDE	170	8,7
STÄMNINGSMÄN	113	5,8
TINGSNOTARIER	54	2,8
LEDNING	42	2,2
SAKKUNNIGA	29	1,5
FÖREDRAGANDE NOTARIER	27	1,4
SPECIALSAKKUNNIGA	21	1,1
ASSISTENTER	19	1,0
SAMMANLAGT	1949	100 %

Obs! I fortsättningen har i alla tabeller som behandlar personalgrupperna "övrig kanslipersonal vid domstolen" förkortats "övrig personal" för att spara utrymme

Tabell 4. Personalgrupper som respondenterna företräder enligt domstolslinje

PERSONALGRUPPER	ALLMÄNNA DOMSTOLAR	FÖRVALTNINGS- DOMSTOLAR	SPECIAL- DOMSTOLAR	ÖVRIGA	SMLGT
DOMARE	459	141	32	*	632
FÖREDRAGANDE	66	89	15	*	170
FÖREDRAGANDE NOTARIER	*	22	*	*	27
TINGSSEKRETERARE	586	9	*	*	595
ÖVRIG PERSONAL	143	84	20	*	247
STÄMNINGSMÄN	112	*	*	*	113
TINGSNOTARIER	51	*	*	*	54
LEDNING	23	8	5	6	42
ASSISTENTER	*	*	*	8	19
SAKKUNNIGA	17	*	*	6	29
SPECIALSAKKUNNIGA	*	*	*	19	21
SAMMANLAGT	1464	363	82	40	1949

Obs! * = 0-4 företrädare för personalgruppen.

3.3 Analys av materialet

Enkätmaterialet beskrivs i rapporten närmast med hjälp av medeltal och olika procenttal enligt olika personalgrupper och domstolslinjer och -instanser. De faktorer som bäst förklarar de viktigaste erfarenheterna av välbefinnande i arbetet, dvs. arbetsengagemang och utmattningssymtom, analyserades med hjälp av sofistikerad statistisk metod, dominansanalys. Den gör det möjligt att fastställa och jämföra den relativa prioritetsordningen för olika faktorer som förutser välbefinnandet i arbetet (se kapitel 4.7).

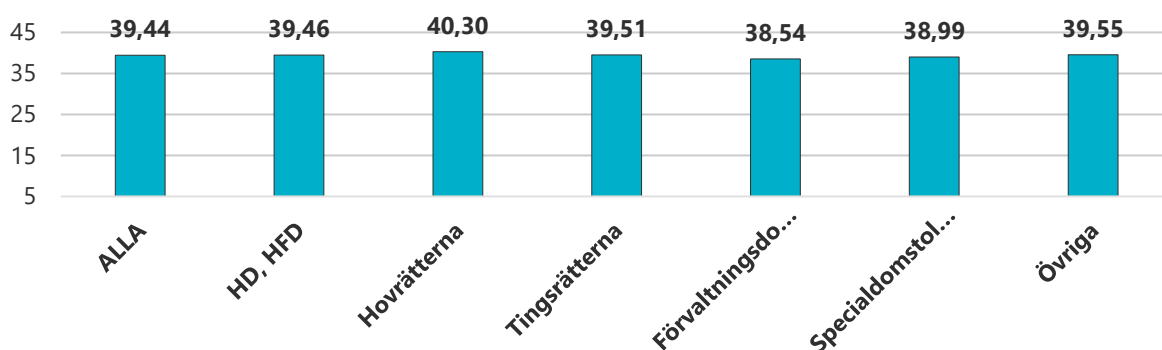
4 Resultat av undersökningen

4.1 Arbetstid, upplevelse av arbetstid och distansarbete

Den genomsnittliga arbetstiden för alla respondenter **var 39,4 timmar i veckan**. Mer än genomsnittet arbetades det vid hovrätterna och i gruppen Övriga, vid tingsrätterna samt vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen, såsom beskrivs i figur 1. I bisyssla arbetades det i genomsnitt 1,0 timmar per vecka (standardavvikelse 4,7 timmar).

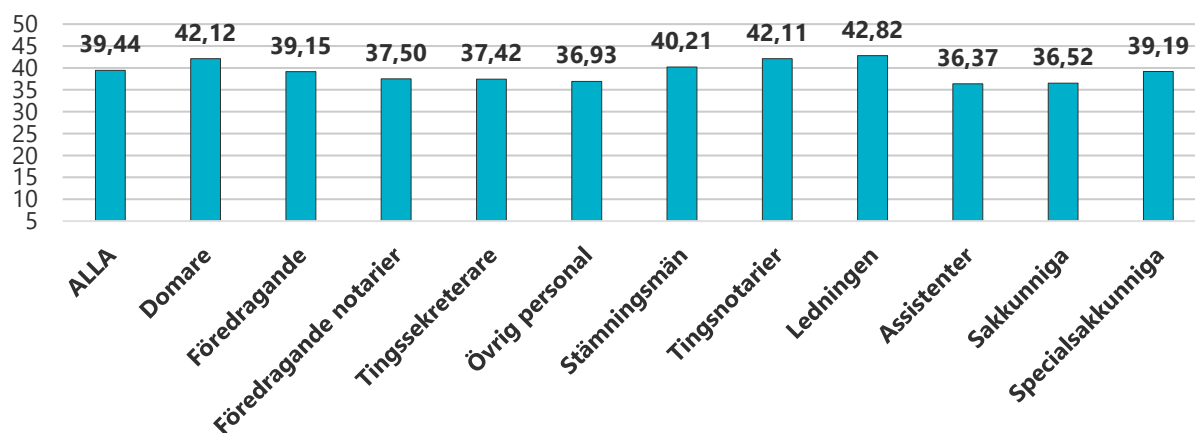
Den genomsnittliga veckoarbetstiden för respondenter utan bestämd arbetstid var 41,3 timmar och för respondenter med bestämd arbetstid 37,3 timmar. Till gruppen med arbetstid hör tingssekreterare, övrig kanslipersonal vid domstolsväsendet, assistenter, sakkunniga och specialsakkunniga. Resten av personalgrupperna är utan bestämd arbetstid. Statens ordinarie arbetstid i ämbetsverksarbete är 36 timmar och 15 minuter i veckan (7 timmar 15 minuter per dag). De som arbetar utan bestämd arbetstid kan bestämma tid och plats för arbetet, med undantag för obligatorisk närvaro på arbetsplatsen.

Figur 1. Genomsnittlig veckoarbetstid per domstolslinje och -instans (timmar per vecka)



Den genomsnittliga veckoarbetstiden för olika personalgrupper varierade mellan 36,37 och 42,82. Av personalgrupperna arbetade ledningen, domarna, tingsnotarierna och stämningmännen mer än genomsnittet, vilket framgår av figur 2.

Figur 2. Genomsnittlig veckoarbetstid enligt personalgrupp



43% av alla respondenter arbetade minst 40 timmar i veckan. Nästan 16 procent av dem arbetade mer än 45 timmar i veckan i sin huvudsyssla och drygt fem procent mer än 50 timmar i veckan.

De som hör till gruppen arbetstidslösa arbetade längre än arbetstiden. Till gruppen arbetstid hör tingssekreterare, övrig kanslipersonal vid domstolsväsendet, assistenter, sakkunniga och specialsakkunniga. Av respondenterna utan bestämd arbetstid arbetade 69 procent minst 40 timmar i veckan. Omkring 18% av dem arbetade mer än 45 timmar och tio procent arbetade mer än 50 timmar, vilket framgår av tabell 5.

Tabell 5. Genomsnittliga veckoarbetstimmar per arbetstidsform

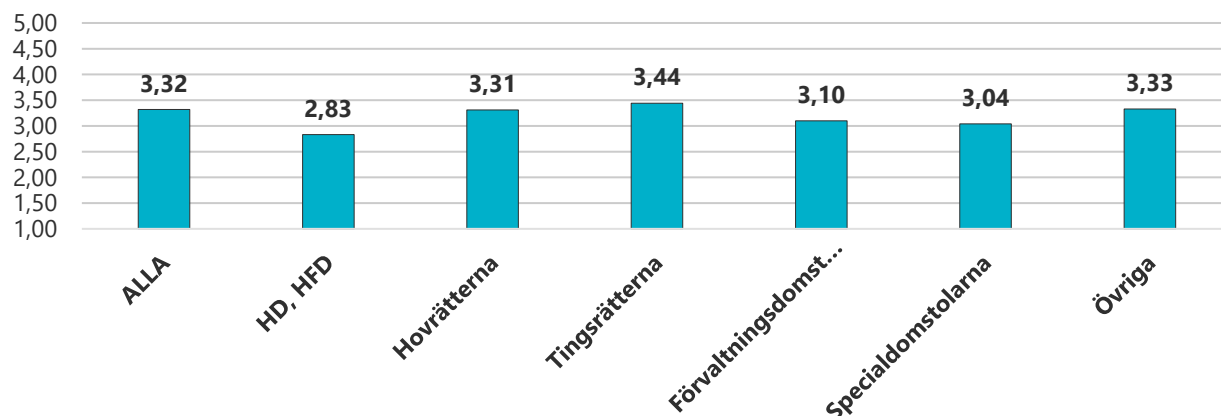
ARBETSTIMMAR PER VECKA	ALLA	%	UTAN ARBETS-TID	%	MED ARBETS-TID	%
0–29 TIMMAR	34	1,7	10	1,0	24	2,6
30–34 TIMMAR	22	1,1	15	1,4	7	0,8
35–39 TIMMAR	1051	54	295	28,4	756	83,2
40–44 TIMMAR	536	27,5	430	41,4	106	11,7
45–49 TIMMAR	197	10,1	186	17,9	11	1,2
MER ÄN 50 TIMMAR	107	5,4	102	9,9	5	0,5
SAMMANLAGT	1947	100 %	1038	100 %	909	100 %

Upplevelse av arbetstidens tillräcklighet och möjligheten att jämna ut arbetstimmar

Arbetstidserfarenhet mättes dessutom genom att säga: *”Jag har inte tillräckligt med tid för att utföra mina arbeten.”* (Svarsalternativens skala 1 = helt av annan åsikt – 5 = helt av samma åsikt). Den genomsnittliga uppskattningen för alla respondenter var 3,32, vilket innebär att de i genomsnitt var något mer överens med påståendet. Den genomsnittliga uppskattningen hos arbetstidslösa var högre (ca 3,49) än hos dem med bestämd arbetstid (ca 3,12), dvs. de upplevde oftare att det inte fanns tillräckligt med tid.

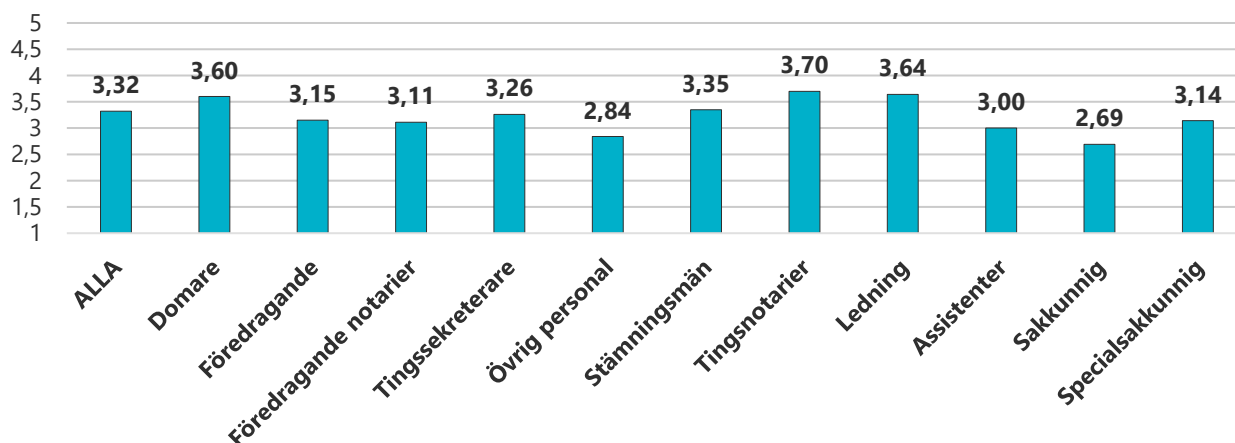
Omkring 49% av respondenterna höll nästan eller helt med om påståendet om arbetstidens otillräcklighet. Mer än genomsnittet höll man med om påståendet vid tingsrätterna och i Övriga-gruppen (figur 3).

Figur 3. Upplevelse av att arbetstiden inte räcker till för att utföra arbetet enligt domstolslinje och -instans



När man tittade på inställningen till påståendet per personalkategori fann man att tingsnotarierna, ledningen, domarna och stämningsmännen var mer överens med påståendet än genomsnittet, vilket framgår av figur 4. De upplevde därför oftare än andra att det inte fanns tillräckligt med tid för att utföra arbetet.

Figur 4. Upplevelse av att arbetstiden inte räcker till för att utföra arbetet per personalgrupp

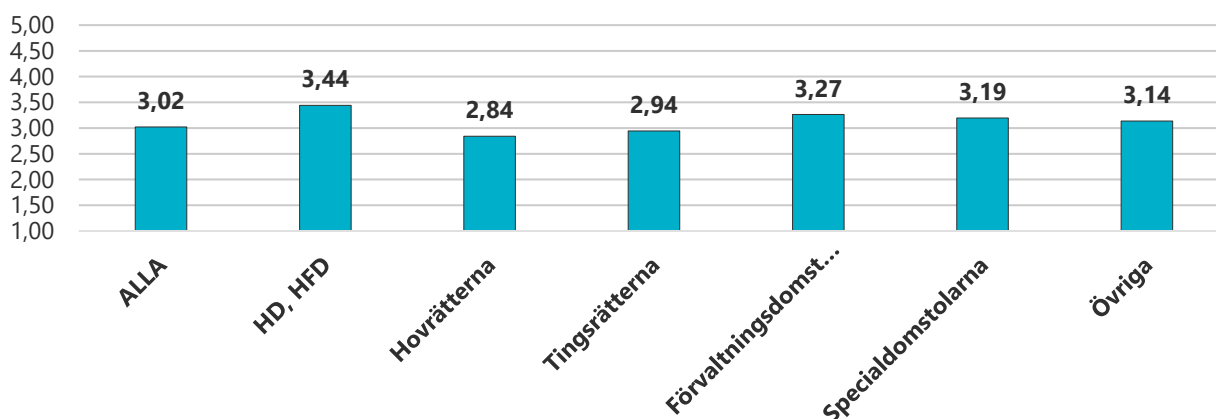


Utgjämning av arbetstimmar inom rimlig tid

Ungefär **47 procent** av **de respondenter** som upplevde att de var berörda av påståendet och deras arbete (totalt 1823 personer) **höll nästan eller helt med** om att de kunde jämna ut sina arbetstimmar inom rimlig tid, men var femte, dvs. 21%, höll inte alls med om påståendet. Den genomsnittliga uppskattningen var 3,02, dvs. respondenterna var inte helt överens med eller oense med påståendet (figur 5). Det fanns mer utmaningar med arbetstiderna (ca 3,30) när det gällde att utjämna arbetstimmar än arbetstidslösa (ca 2,75). Detta kan förklaras med att arbetstiden för de senare i vilket fall som helst är flexibel och inte strikt begränsad.

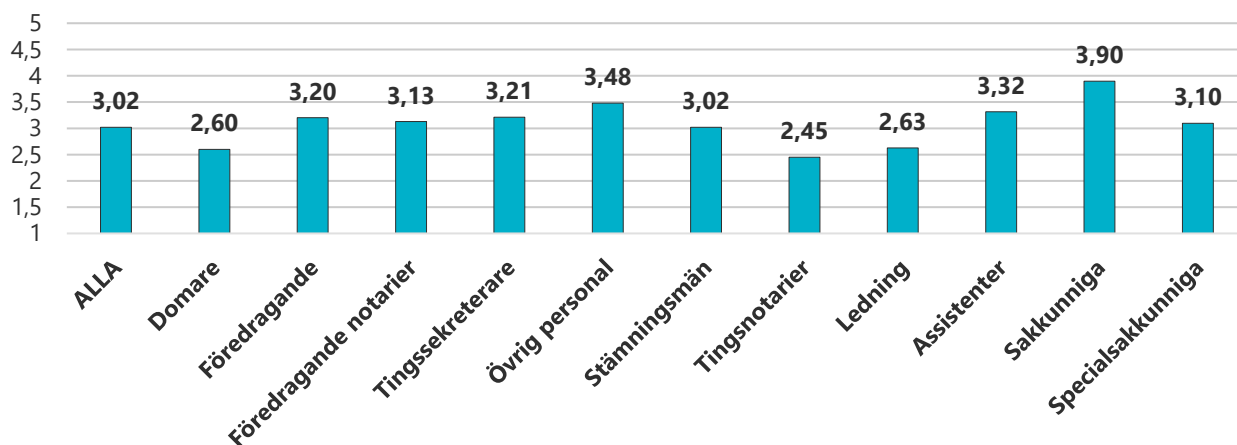
De som arbetar vid hovrätterna och tingsrätterna upplevde det som mest utmanande att utjämna arbetstimmar inom en rimlig tid.

Figur 5. Utgjämning av arbetstimmar enligt domstolslinje och -instans



Det fanns stora skillnader i utjämningen av arbetstimmarna mellan personalgrupperna. Särskilt tingsnotarier, domare och personer i ledande ställning upplevde det som en utmaning att utjämna arbetstimmarna, dvs. de höll oftare än genomsnittet inte med om påståendet (figur 6).

Figur 6. Utjämning av arbetstimmarna enligt personalgrupp



Distansarbete under de senaste tre månaderna

Respondenterna tillfrågades om hur mycket de hade arbetat på distans under de senaste tre månaderna. Eftersom materialet i enkäten i regel samlades in i april 2022, uppskattar de således början av år 2022.

25 procent av respondenterna hade inte distansarbetat alls (tabell 6). **Cirka 67 procent hade arbetat i hybridform**, dvs. delvis på arbetsplatsen och delvis på distans (vanligen cirka 1/4 av sin arbetstid), **och cirka åtta procent hade arbetat helt på distans** under de senaste tre månaderna.

Tabell 6. Mängden distansarbete under de senaste tre månaderna

	RESPON- DENTER	%
INTE ALLS (0)	487	25,0
1/4 AV ARBETSTIDEN	762	39,1
1/2 AV ARBETSTIDEN	260	13,3
3/4 AV ARBETSTIDEN	281	14,4
UNGEFÄR HELA ARBETSTIDEN (4/4)	159	8,2
SAMMANLAGT	1949	100

Distansarbetet varierade mellan olika domstolslinjer och -instanser (tabell 7). Till exempel hade cirka 34 procent av de hovrättsanställda inte alls distansarbetat under de senaste tre månaderna, men i gruppen Övriga hade så många som 75 procent av respondenterna distansarbetat hela tiden.

Tabell 7. Mängden distansarbete under de senaste tre månaderna enligt domstolslinjer och -instanser (respondenter, procent)

	0	%	1/4	%	1/2	%	3/4	%	4/4	%
HD, HFD	16	16,2	23	23,2	16	16,2	31	31,3	13	13,1
HOVRÄTTERNA	87	34,3	114	44,9	36	14,2	17	6,7	0	0
TINGSRÄTTERNA	338	28,9	542	46,3	150	12,8	109	9,3	32	2,7
FÖRVALTNINGS-DOMSTOLARNA	39	12,9	62	20,5	40	13,2	94	31,0	68	22,4
SPECIAL-DOMSTOLARNA	7	8,5	19	23,2	16	19,5	24	29,3	16	19,5
ÖVRIGA	0	0	2	5,0	2	5,0	6	15,0	30	75,0
ALLA	487	25,0	762	39,1	260	13,3	281	14,4	159	8,2

Obs! 0 = inte alls, 1/4 = 1/4 av arbetstiden osv. (jfr tabell 6).

Mängden distansarbete varierade också mellan personalgrupperna. Till exempel hade cirka 46 procent av tingsnotarierna inte alls distansarbetat under de senaste tre månaderna, medan cirka 71 procent av de specialsakkunniga hade distansarbetat ungefär hela tiden (tabell 8).

Tabell 8. Mängden distansarbete under de senaste tre månaderna enligt personalgrupp

	0	%	1/4	%	1/2	%	3/4	%	4/4	%
DOMARE	111	17,6	241	38,1	115	18,2	104	16,5	61	9,4
FÖREDRAGANDE	15	8,8	47	27,6	27	15,9	56	32,9	25	14,7
FÖREDRAGANDE NOTARIER	4	14,8	3	11,1	2	7,4	10	37,0	8	29,6
TINGSSEKRETERARE	178	29,9	299	50,3	53	8,9	55	9,2	10	1,7
ÖVRIG PERSONAL	102	41,3	81	32,8	28	11,3	27	10,9	9	3,6
STÄMNINGSMÄN	33	29,2	42	37,2	16	14,2	9	8,0	13	11,5
TINGSNOTARIER	25	46,3	22	40,7	4	7,4	3	5,6	0	0
LEDNING	12	28,3	15	35,7	6	14,3	4	9,5	5	11,9
ASSISTENTER	1	5,3	7	36,8	1	5,3	3	15,8	7	36,8
SAKKUNNIGA	5	17,2	4	13,8	7	24,1	7	24,1	6	20,7
SPECIALSAKKUNNIGA	1	4,8	1	4,8	1	4,8	3	14,3	15	71,4
ALLA	487	25,0	762	39,1	260	13,3	281	14,4	159	8,2

Villighet att arbeta på distans i framtiden

Av alla respondenter önskade ca 12 procent att de i fortsättningen skulle arbeta helt på arbetsplatsen, i s.k. närvaro-/närarbete, ca 77 procent i s.k. hybridformsarbete och arbeta både på arbetsplatsen och hemma/på distans. Dessutom skulle cirka 10% av respondenterna önska att de i framtiden skulle kunna arbeta helt på distans (tabell 9).

Om man jämför dessa resultat med hur mycket arbete som utförts på distans (se tabell 6) verkar det som om man snarare vill öka mängden distansarbete något än minska det (se tabell 9). Till exempel hade cirka åtta procent arbetat helt på distans och 10 procent hoppades att de skulle arbeta helt på distans i framtiden. I hybridform hade i sin tur cirka 67% av respondenterna arbetat, och i fortsättningen skulle cirka 74% vilja arbeta på detta sätt. Önskemålen om distansarbetets omfattning varierade också enligt domstolslinje och -instans (tabellerna 10 och 11).

Tabell 9. Hur mycket skulle man vilja arbeta på distans i framtiden

	RESPON- DENTER	%
JAG KAN INTE ARBETA PÅ DISTANS	84	4,3
"INTE ALLS"	226	11,6
"1/4 AV ARBETSTIDEN"	592	30,4
"1/2 AV ARBETSTIDEN"	522	26,8
"3/4 AV ARBETSTIDEN"	330	16,9
" UNGEFÄR HELA ARBETSTIDEN"	195	10,0
SAMMANLAGT	1949	100

Tabell 10. Villighet att arbeta på distans enligt domstolslinje och -instans

	NÄR- VARO /NÄR	%	HYB- RID	%	DIS- TANS	%
HD, HFD	7	7,4	78	82,1	10	10,5
HOVRÄTTERNA	42	17,7	193	81,4	2	0,8
TINGSRÄTTERNA	146	13,1	874	78,9	92	8,3
FÖRVALTNINGS- DOMSTOLARNA	26	8,7	216	72,0	58	19,3
SPECIALDOMSTOLARNA	5	6,2	62	76,5	14	17,3
ÖVRIGA	0	0	21	52,5	19	47,5
ALLA	226	12,1	1444	77,4	195	10,5

Tabell 11. Villighet att arbeta på distans enligt personalgrupp

	NÄR- VARO /NÄR	%	HYB- RID	%	DIS- TANS	%
DOMARE	86	13,8	488	78,3	49	7,9
FÖREDRAGANDE	10	5,9	143	84,1	17	10,0
FÖREDRAGANDE NOTARIER	1	3,7	19	70,4	7	25,9
TINGSSEKRETERARE	65	11,4	452	79,4	52	9,1
ÖVRIG PERSONAL	37	17,5	151	71,6	23	10,9
STÄMNINGMÄN	16	15,2	69	65,7	20	19,0
TINGSNOTARIER	4	7,8	46	90,2	1	2,0
LEDNING	5	12,5	33	82,5	2	5,0
ASSISTENTER	0	0	11	57,9	8	42,1
SAKKUNNIGA	2	6,9	20	69,0	7	24,1
SPECIALSAKKUNNIGA	0	0	12	57,1	9	42,9
ALLA	226	12,1	1444	77,4	195	10,5

4.2 Arbetskrav

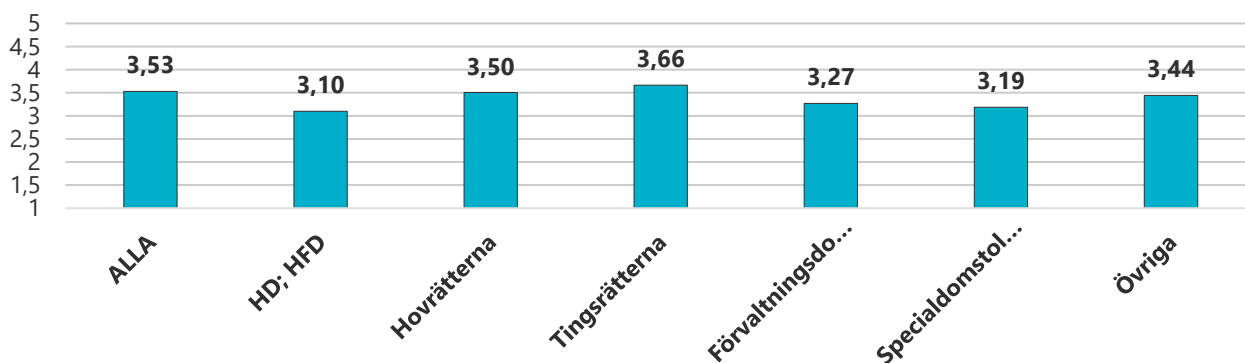
I enlighet med undersökningens teoretiska referensram, modellen för resurser i arbetet och arbetskrav presenteras resultaten i följande underkapitel i anslutning till olika slags arbetskrav som påverkar arbetstagarens välbefinnande. Kapitel 4.3 fokuserar i sin tur på resurser i arbetet som har ett positivt samband med välbefinnande och motivation i arbetet.

4.2.1 Arbetets kvantitativa belastning

De kvantitativa arbetskraven mättes i enkäten med tre påståenden: mitt arbete kräver mycket hårt arbete, det krävs orimligt mycket arbete och jag har inte tillräckligt med tid för att utföra mitt arbete. Av dessa formulerades en variabel för genomsnittlig summa (1 = helt av annan åsikt – 5 = helt av samma åsikt).

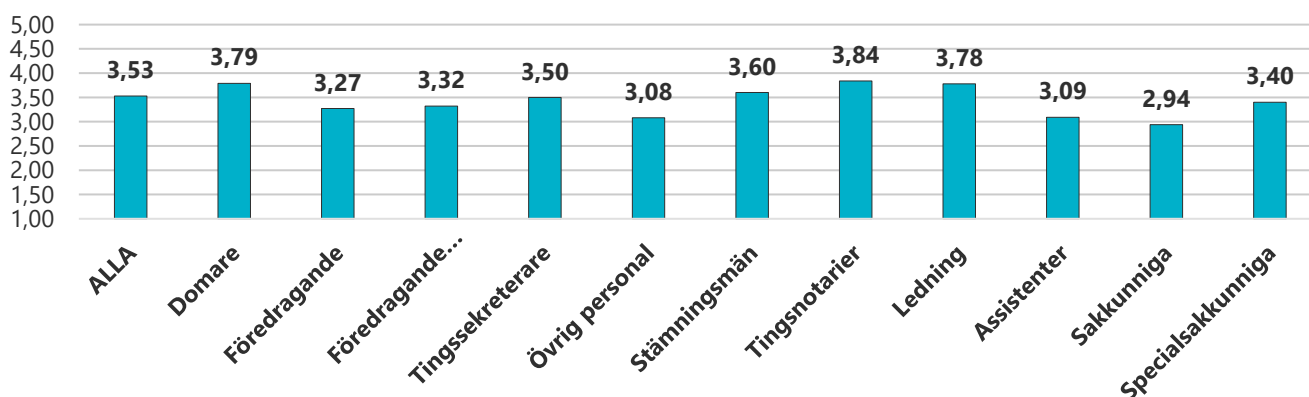
42% av respondenterna instämde nästan helt eller delvis i påståendena. Genomsnittet för svaren var 3,53, vilket innebär att respondenterna i genomsnitt höll med om påståendena, dvs. de upplevde bl.a. att det inte finns tid att få arbetet gjort och att arbetsbördan är orimlig. De kvantitativa kraven på arbetet bedömdes vara de högsta i genomsnitt vid tingsrätterna (figur 7).

Figur 7. Kvantitativa arbetskrav enligt domstolslinje och -instans



Vid en jämförelse av de kvantitativa arbetskraven enligt personalgrupp uppskattade tingsnotarierna, domarna, ledningen och stämningsmännen de kvantitativa arbetskraven vara högre än genomsnittet för (figur 8). Det fanns ganska stora skillnader i de kvantitativa arbetskraven mellan personalgrupperna.

Figur 8. Kvantitativa arbetskrav enligt personalgrupp



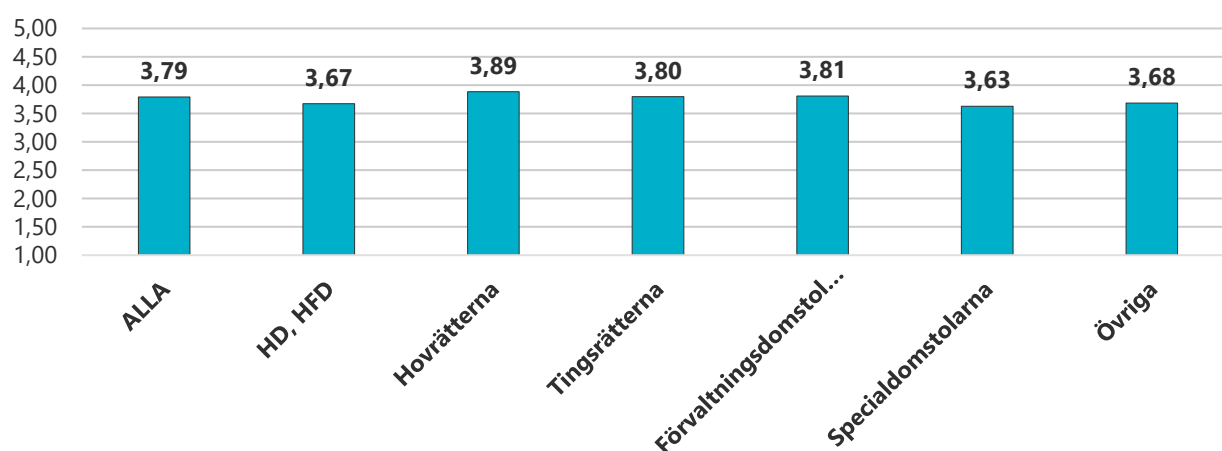
4.2.2 Krav på fattande av beslut i samband med arbetet

Beslutskraven i anslutning till arbetet mättes med tre påståenden: Måste du fatta snabba beslut i ditt arbete?, Kräver ditt arbete fast koncentration? och Måste du fatta komplicerade beslut i ditt arbete? Av dessa påståenden bildades en variabel för genomsnittlig summa (bedömningsskala 1 = helt av annan åsikt – 5 = helt av samma åsikt).

Ungefär 64% av respondenterna var nästan helt eller delvis av samma åsikt med påståendena.

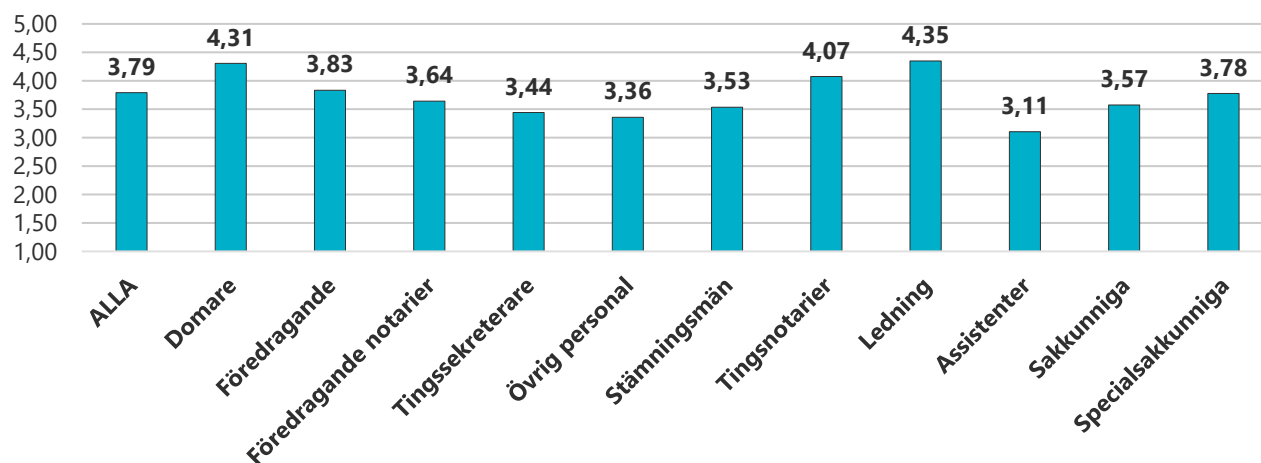
Genomsnittet för svaren var 3,79 för alla respondenter, dvs. i genomsnitt upplevde respondenterna att de måste handla på detta sätt ganska ofta. Kraven på beslutsfattande bedömdes vara högre än genomsnittet vid hovrätterna, förvaltningsdomstolarna och tingsrätterna (figur 9).

Figur 9. Krav på beslutsfattande i arbetet enligt domstolslinje och -instans



Vid en jämförelse av kraven på beslutsfattande i arbetet enligt personalgrupp bedömdes beslutskraven vara högre än genomsnittet särskilt för ledningen och domarna och dessutom för tingsnotarierna och föredragandena (se figur 10). Också i fråga om kraven på beslutsfattande i arbetet fanns det betydande skillnader mellan olika personalgrupper.

Figur 10. Krav på beslutsfattande i arbetet enligt personalgrupp

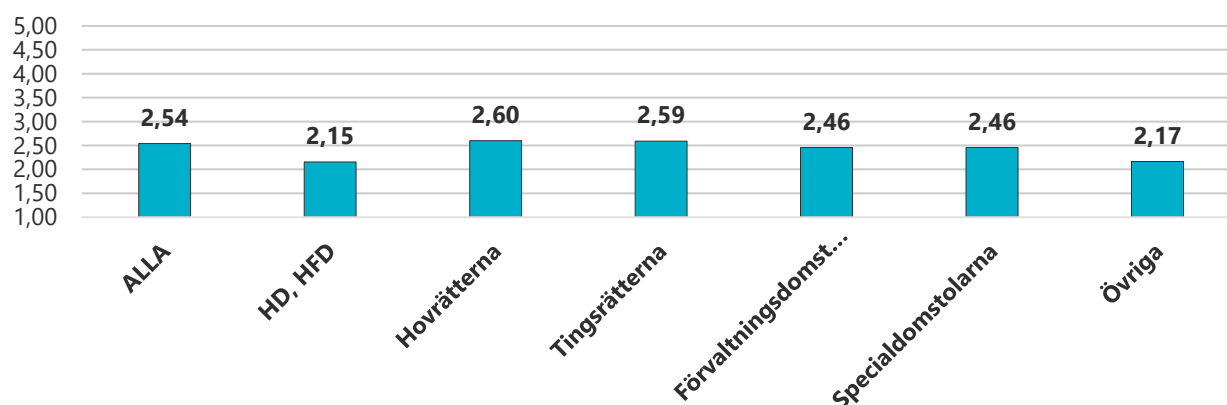


4.2.3 Krav på lärande

Kraven på lärande i arbetet mättes med tre påståenden: Är dina arbetsuppgifter för svåra?, Måste du utföra arbetsuppgifter som du behöver mer utbildning för?, och Tycker du att du måste tillägna dig alltför många nya saker för att klara av dina arbetsuppgifter och utveckla dig i dessa? Av dessa påståenden bildades en variabel för genomsnittlig summa (svarsalternativens skala 1 = mycket sällan – 5 = mycket ofta eller alltid).

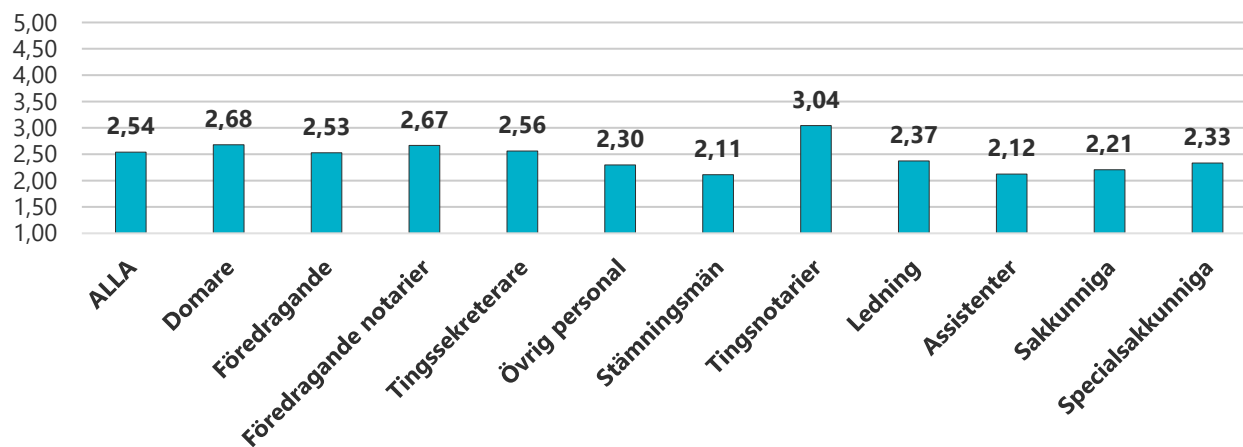
Omkring 12% av respondenterna höll nästan eller helt med om påståendena. Genomsnittet för svaren var 2,54 för alla respondenter, dvs. i genomsnitt upplevde respondenterna att de måste agera på det sättet då och då. Kraven på lärande bedömdes vara högre än genomsnittet vid hovrätterna och tingsrätterna (figur 11).

Figur 11. Krav på lärande i arbetet enligt domstolslinje och -instans



När man granskade kraven på lärande enligt personalgrupp, upptäckte man att kraven på lärande var särskilt höga för tingsnotarierna. Dessutom ansåg domarna, de föredragande notarierna och tingsrättssekreterarna att dessa är högre än genomsnittet (figur 12).

Figur 12. Krav på lärande i arbetet enligt personalgrupp



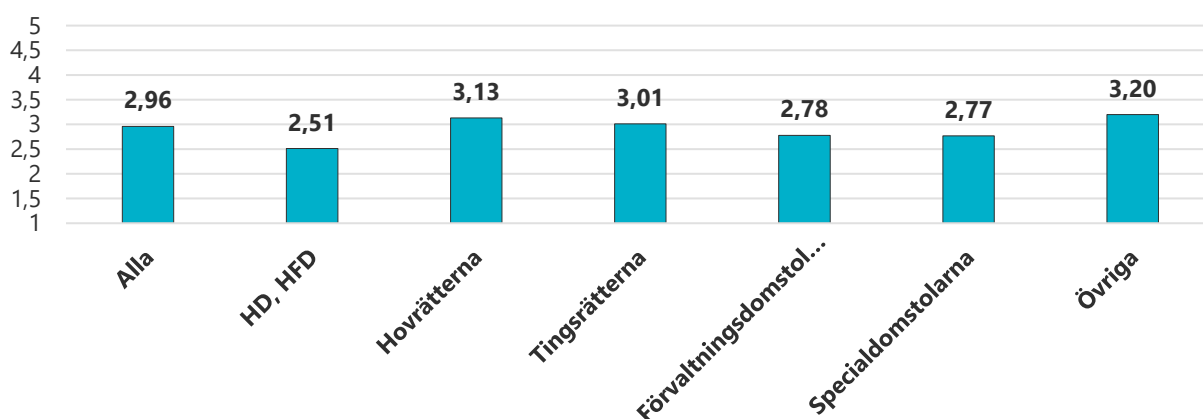
4.2.4 Rollkonflikter

Upplevda rollkonflikter mättes med tre påståenden: Motstridiga förväntningar på mitt arbete från olika håll försvårar mitt arbete, Jag är tvungen att utföra uppgifter som jag anser bör utföras på ett annat sätt och Jag är tvungen att utföra uppgifter som jag anser borde utföras av någon annan. Av dessa påståenden fastställdes en summavariabel för genomsnittet (skala 1 = helt av annan åsikt – 5 = helt av samma åsikt).

Omkring 28% av respondenterna var nästan helt eller delvis av samma åsikt med påståendena.

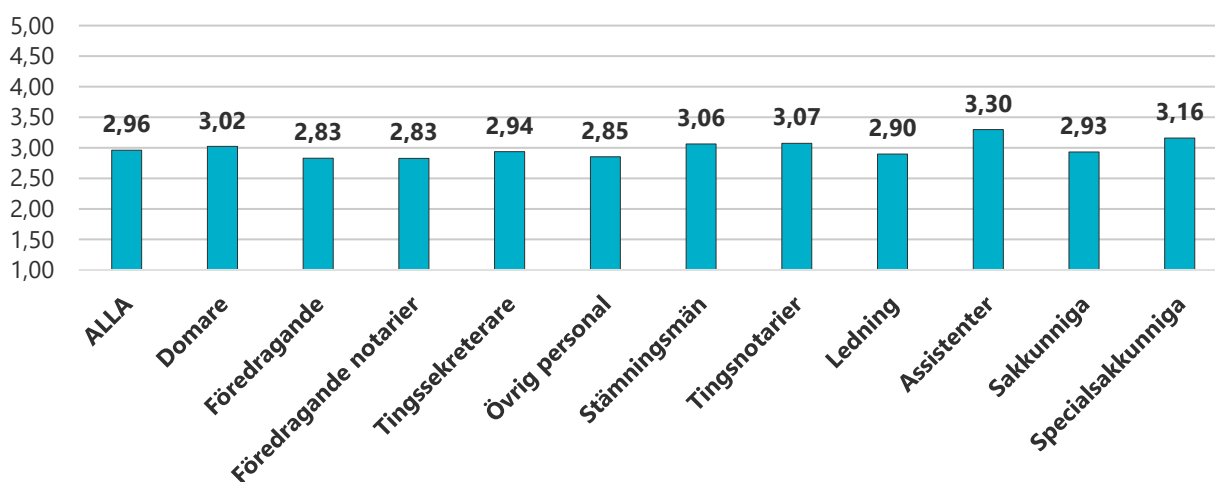
Genomsnittet för svaren var 2,96 för alla respondenter, vilket innebär att respondenterna i genomsnitt inte i någon större utsträckning höll med eller motsatte sig påståendet. Rollkonflikter upplevdes oftare än genomsnittet i den s.k. Övriga-gruppen, som består av de respondenter som företräder Domstolsverket samt domarförslags- och utbildningsnämnden. Även vid hovrätterna och tingsrätterna upplevde man rollkonflikter mer än genomsnittet (figur 13).

Figur 13. Upplevda rollkonflikter per domstolslinje och -instans



En jämförelse av de upplevda rollkonflikterna enligt personalgrupp visade att framför allt assistenterna upplevde sådana och att de upplevde sådana ganska klart oftare än andra. Också specialsakkunniga, tingsnotarier, stämningsmän och domare upplevde rollkonflikter mer än genomsnittet (figur 14).

Figur 14. Upplevda rollkonflikter per personalgrupp

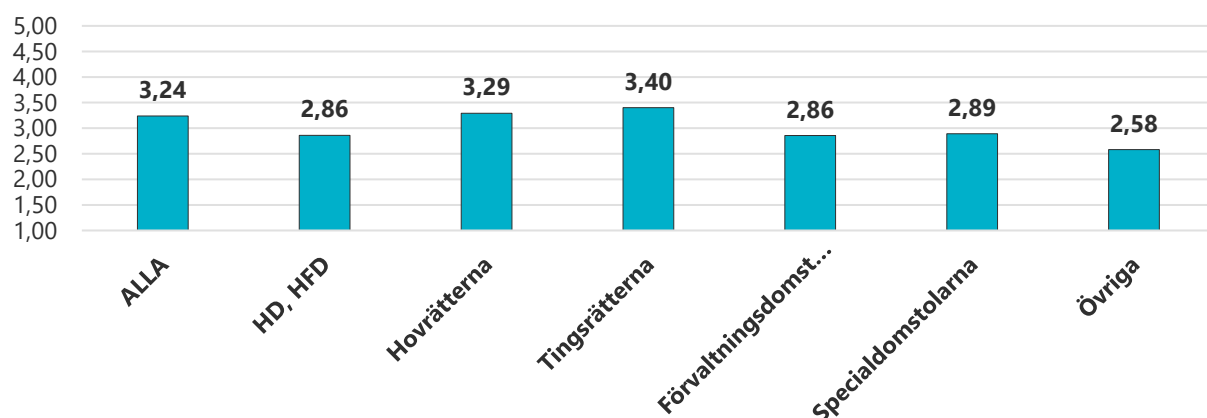


4.2.5 Byråkratikrav

Byråkratikraven mättes med fyra påståenden: Reglerna för mitt arbete och de stela arbetssätten hindrar ett effektivt arbete, Människor som fattar beslut om mitt arbete förstår inte mitt arbete, Informationssystem som inte fungerar försvårar mitt arbete och Osäkra informationssystem försvårar *hanteringen av min arbetstid*. Av dessa bildades en summavariabel för genomsnittet (1 = helt av annan åsikt – 5 = helt av samma åsikt). De två sistnämnda påståendena kommer också att behandlas separat, eftersom ändringarna i informationssystemen för närvarande är aktuella och befinner sig i olika skeden i olika instanser/ämbetsverk.

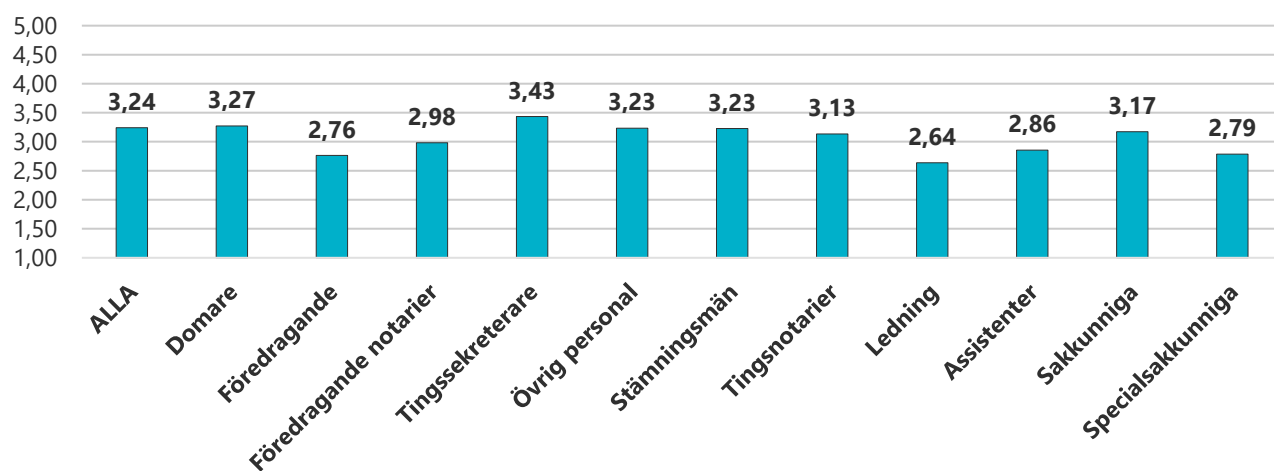
46% av respondenterna var nästan eller helt av samma åsikt som påståendena. Genomsnittet för svaren var 3,23 för alla respondenter, dvs. i genomsnitt var svaren inte klart av annan eller av samma åsikt. Byråkratikraven bedömdes vara klart högre än genomsnittet vid tingsrätterna och hovrätterna (figur 15).

Figur 15. Upplevda byråkratikrav enligt domstolslinje och -instans



En jämförelse av de upplevda byråkratikraven enligt personalgrupp visade att tingssekreterarna och domarna upplevde sådana mer än genomsnittet (figur 16). Ledningen bedömde byråkratikraven vara lägst.

Figur 16. Upplevda byråkratikrav enligt personalgrupp

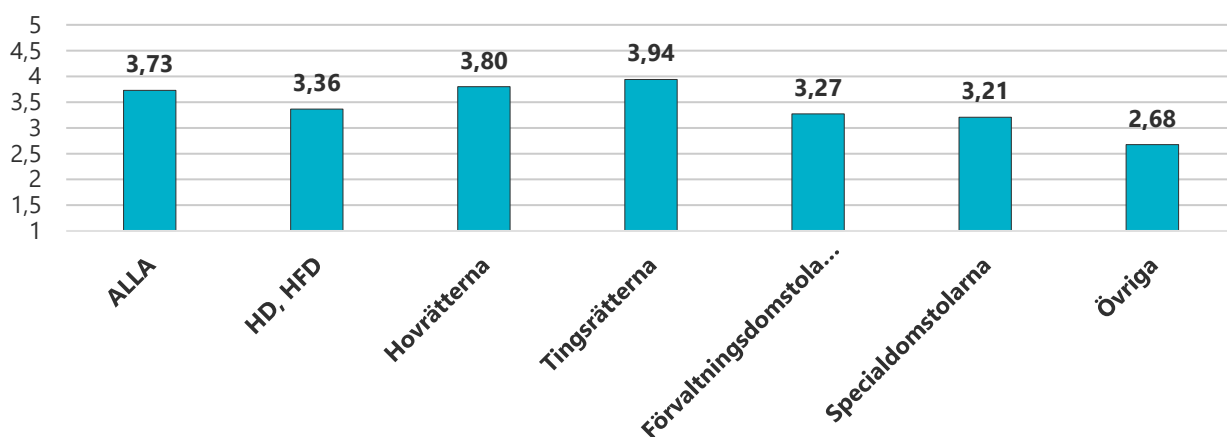


Byråkratiskrav: informationssystem som inte fungerar

Omkring 35% av respondenterna var av nästan eller av helt samma åsikt om påståendet att "Informationssystem som inte fungerar försvårar mitt arbete".

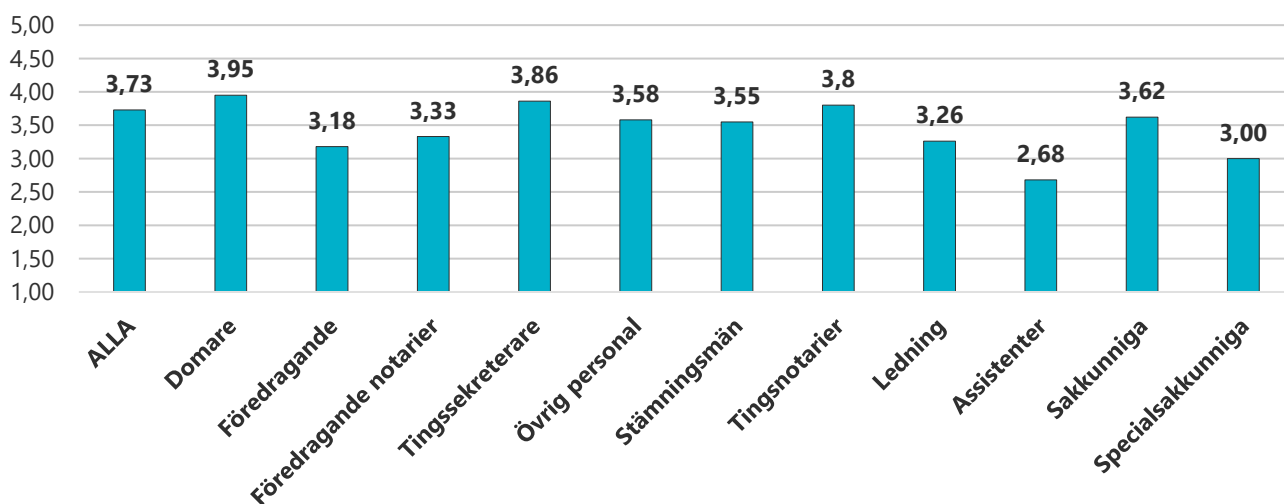
Genomsnittet för svaren för alla respondenter var 3,73, dvs. respondenterna var i genomsnitt av ganska samma åsikt med påståendet. I genomsnitt höll man oftare med om påståendet vid tingsrätterna och hovrätterna (figur 17).

Figur 17. Upplevelse av informationssystem som inte fungerar enligt domstolslinje och -instans



Domarna bedömde oftast att informationssystem som inte fungerar försvårar arbetet. Även de föredragande notarierna och föredragandena upplevde mer än genomsnittet att informationssystem som inte fungerar försvårar arbetet (figur 18).

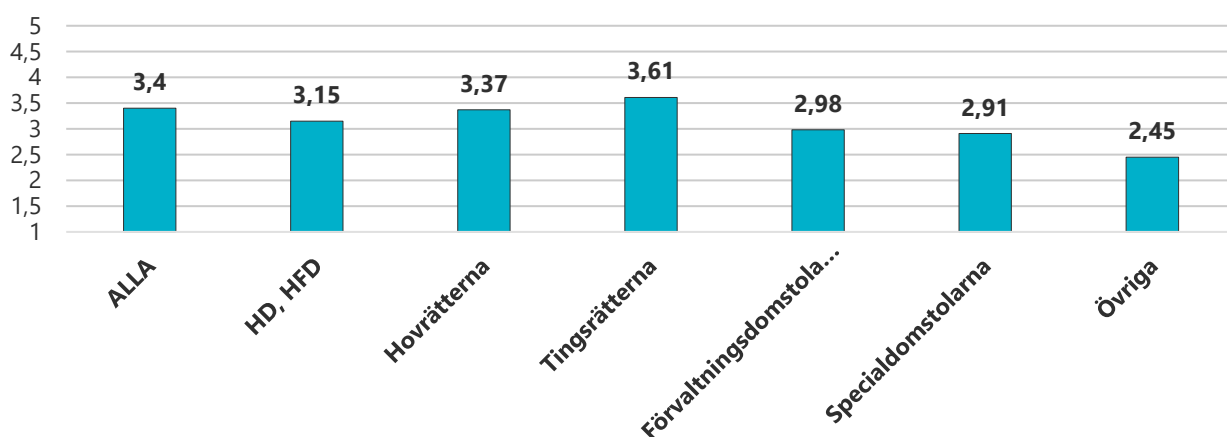
Figur 18. Upplevelse av informationssystem som inte fungerar enligt personalgrupp



Byråkratkrav: osäkra informationssystem

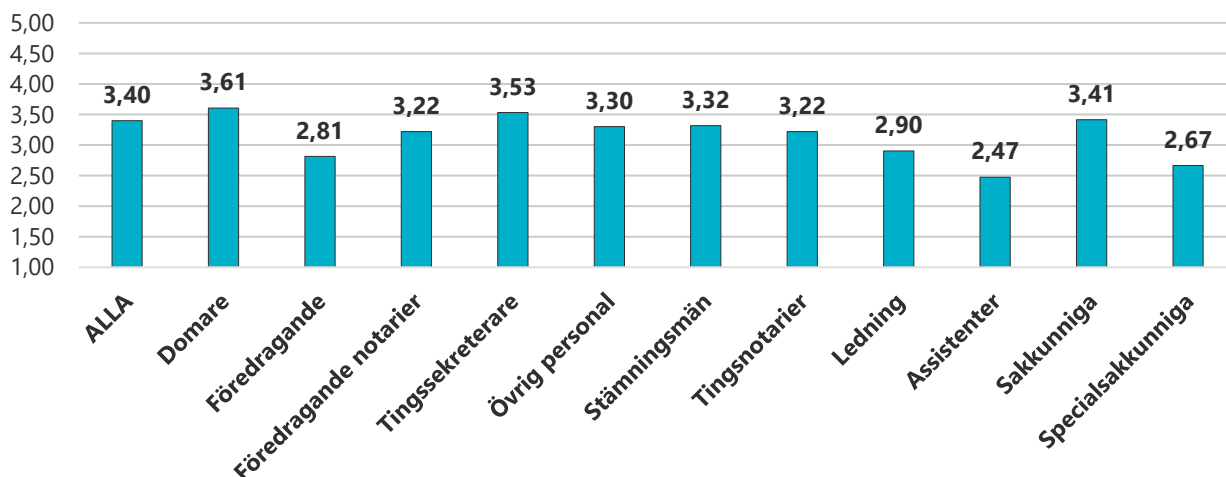
Omkring 52% av respondenterna var av nästan eller av helt samma åsikt med påståendet att "Osäkra informationssystem försvårar hanteringen av min arbetstid". Genomsnittet för svaren var 3,40 för alla respondenter, dvs. i genomsnitt var respondenterna mer av samma åsikt än av annan åsikt om påståendet. I genomsnitt var man oftare av samma åsikt om påståendet vid tingsrätterna och hovrätterna (figur 19).

Figur 19. Upplevelse av osäkerhet i informationssystemen enligt domstolslinje och -instans



Domare, tingssekreterare och sakkunniga upplevde mer än genomsnittet att osäkra informationssystem försvårar hanteringen av arbetstiden (figur 20). I denna belastningsfaktor fanns det ganska stora skillnader mellan personalgrupperna.

Figur 20. Upplevelse av informationssystemens osäkerhet enligt personalgrupp



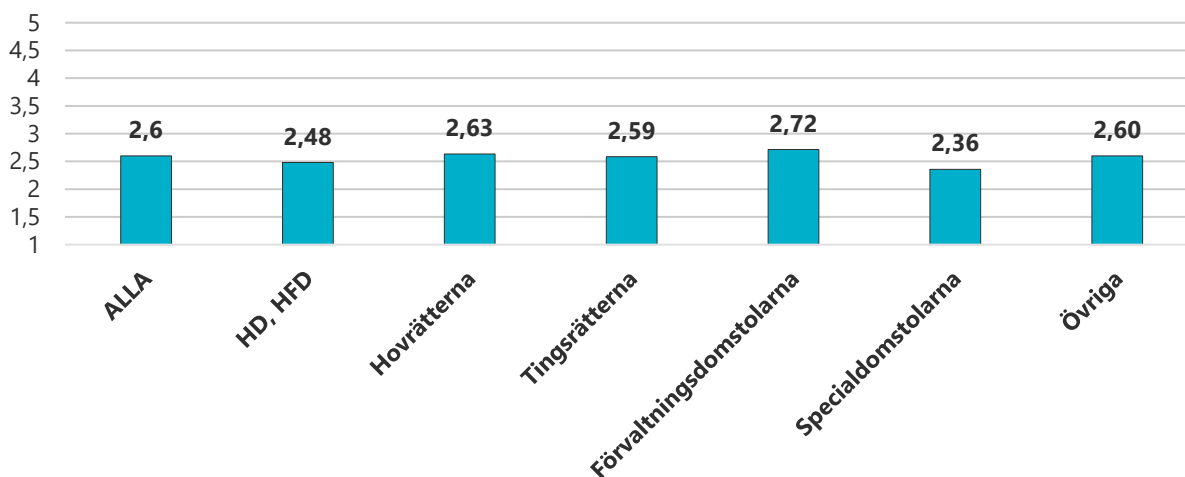
4.2.6 Osäkerhet i arbetet

Osäkerheten i arbetet mättes med två påståenden: Det sker plötsliga förändringar i dina arbetsuppgifter? och Din visstidsanställning förlängs inte? Dessa påståenden formades till en variabel för genomsnittlig summa (1 helt av annan åsikt – 5 = helt av samma åsikt).

Ungefär 19 procent av respondenterna var nästan helt eller delvis av samma åsikt med påståendena.

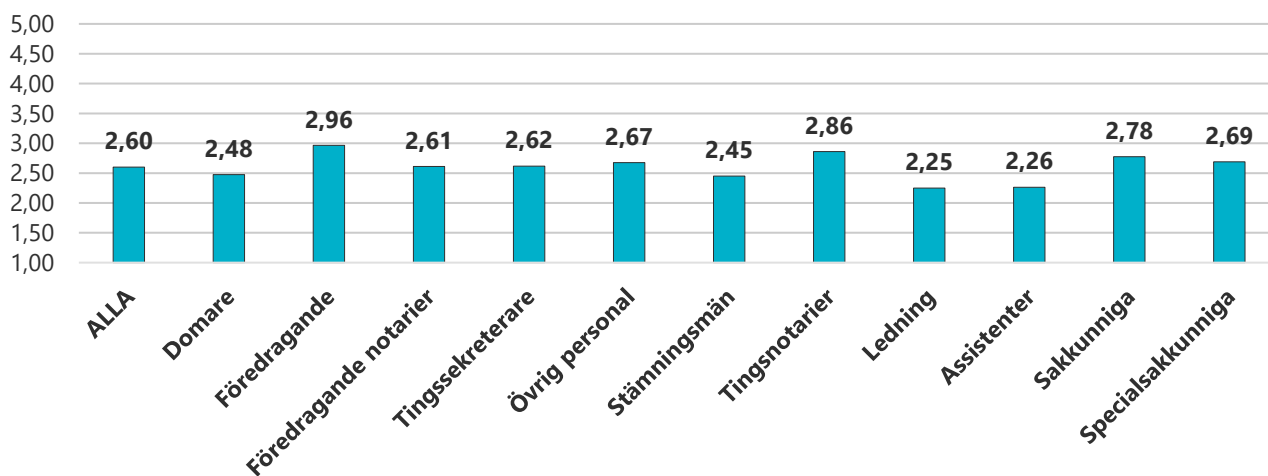
Genomsnittet för svaren av alla respondenter var 2,6, vilket innebär att respondenterna i genomsnitt inte upplevde någon större osäkerhet. Osäkerheten i arbetet bedömdes vara något högre än genomsnittet vid förvaltningsdomstolarna och hovrätterna (figur 21).

Figur 21. Upplevd osäkerhet i arbetet enligt domstolslinje och -instans



En jämförelse av upplevd upplevelse av osäkerhet i arbetet enligt personalgrupp visade att framför allt föredragandena och tingsnotarierna upplevde osäkerhet i sitt arbete. Även sakkunniga, specialsakkunniga, övrig personal, föredragande notarier och tingssekreterare upplevde sådana mer än genomsnittet (figur 22).

Figur 22. Upplevd osäkerhet i arbetet enligt personalgrupp



4.2.7 Verbalt och fysiskt våld samt riktade trakasserier

om respondenterna har mött verbalt våld (t.ex. utskällningar eller hån) eller fysiskt våld eller riktade trakasserier i sitt arbete undersöktes med hjälp av fyra olika frågor:

- Har du under det senaste halvåret utsatts för verbalt våld i din arbetsgemenskap?
 - Har du utsatts för verbalt våld från kundernas sida under det senaste halvåret?
 - Har du utsatts för fysiskt våld under det senaste halvåret?
 - Har du varit med om riktade trakasserier de senaste sex månaderna?
- Hur många gånger har du upplevt sådana riktade trakasserier på sex månader?

Riktade trakasserier beskrivs i enkäten som att man målmedvetet förringar och stör tjänstemännen i syfte att påverka myndigheternas beslutsfattande och verksamhet. Det ansågs viktigt att kartlägga riktade trakasserier när man diskuterade domstolsarbetets särdrag i samband med planeringen av undersökningen.

Mindre än en procent av alla respondenter hade stött på fysiskt våld i sitt arbete (tabell 12). Det fysiska våldet var också ovanligt i undersökningen som genomfördes 2009 bland domare och föredragande.

Tabell 12. Mängden fysiskt våld i arbetet för alla respondenter

FYSISKT VÅLD	RESPONDENTER	%
NEJ	1928	99,8
JA: EN ELLER TVÅ GÅNGER	3	,2
JA: FLERA GÅNGER	0	0
SAMMANLAGT	1931	100 %

Av alla respondenter hade knappt 8 procent stött på verbalt våld i sin arbetsgemenskap och cirka 32 procent hade stött på det från kunderna (tabell 13). Mer verbalt våld från kundernas sida än genomsnittet upplevdes vid tingsrätterna. Av respondenterna som arbetar där hade cirka 40 procent minst en gång upplevt verbalt våld från kundernas sida.

Tabell 13. Verbalt våld från arbetsgemenskapens och kundernas sida

VERBALT VÅLD	ARBETSGEMENSKAPEN		KUND	
	Respondenter	%	Respondenter	%
NEJ	1792	92,2	1327	68,5
JA: EN ELLER TVÅ GÅNGER	127	6,5	529	27,3
JA: FLERA GÅNGER	24	1,2	82	4,2
SAMMANLAGT	1943	100 %	1938	100 %

Knappt 8 procent av alla respondenter hade upplevt riktade trakasserier (tabell 14). Omkring 80 procent av dem som hade upplevt riktade trakasserier hade upplevt riktade trakasserier mindre än fem gånger. De övriga hade upplevt det mer än fem gånger, och några respondenter mer än tio gånger. Riktade trakasserier upplevdes oftare än genomsnittet vid tingsrätterna (9,5% av respondenterna) samt vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen (9,1% av respondenterna).

Tabell 14. Upplevda riktade trakasserier hos alla respondenter

RIKTADE TRAKASSERIER	RESPONDENTER	%
NEJ	1789	92,4
JA	147	7,6
SAMMANLAGT	1936	100 %

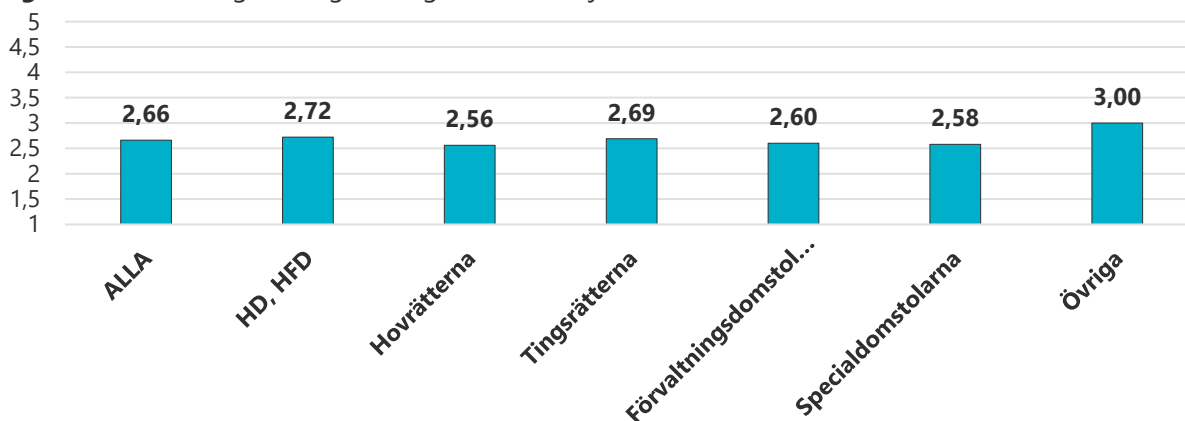
4.2.8 Särskilda krav i domstolsarbetet

Nedan presenteras resultaten i fråga om åtta olika påståenden som ansågs viktiga att ta med i enkäten, eftersom de hänför sig till domstolsarbetet. Sex av dem fanns med som sådana eller formulerade lite annorlunda också i enkäten från 2009. I alla påståenden var svarsalternativen 0 = gäller inte mig eller mitt arbete, 1 = helt av annan åsikt – 5 = helt av samma åsikt. I början analyserades alltid hur många procent av respondenterna som inte upplevde att påståendet gällde dem själva. Därefter fokuserades endast på de respondenter som hade valt värden mellan 1 och 5 i bedömningsskalan.

Jag finner hela tiden att lagstiftningen är full av brister

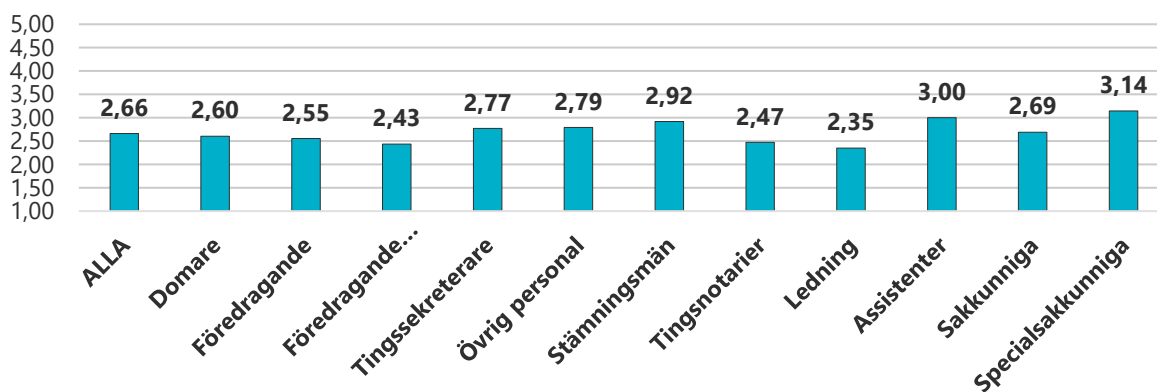
Omkring 25 procent av respondenterna upplevde att de inte var berörda av påståendet. Av de respondenter som valde svarsalternativ 1–5 var ca **16,5 % nästan eller helt av samma åsikt** om påståendet. Genomsnittsvärdet för påståendet var 2,66, dvs. respondenterna var inte helt av samma eller av annan åsikt med påståendet. Mer än genomsnittet var man enig med påståendet i gruppen Övriga, högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen samt i tingsrätterna (figur 23).

Figur 23. Brister i lagstiftningen enligt domstolslinje och -instans



Av personalgrupperna upplevdes lagstiftningen oftast vara bristfällig framför allt av specialsakkunniga, sakkunniga och stämningsmän. På motsvarande sätt ansåg ledningen, notarierna och tingsnotarierna att den var minst bristfällig (figur 24).

Figur 24. Brister i lagstiftningen enligt personalgrupp

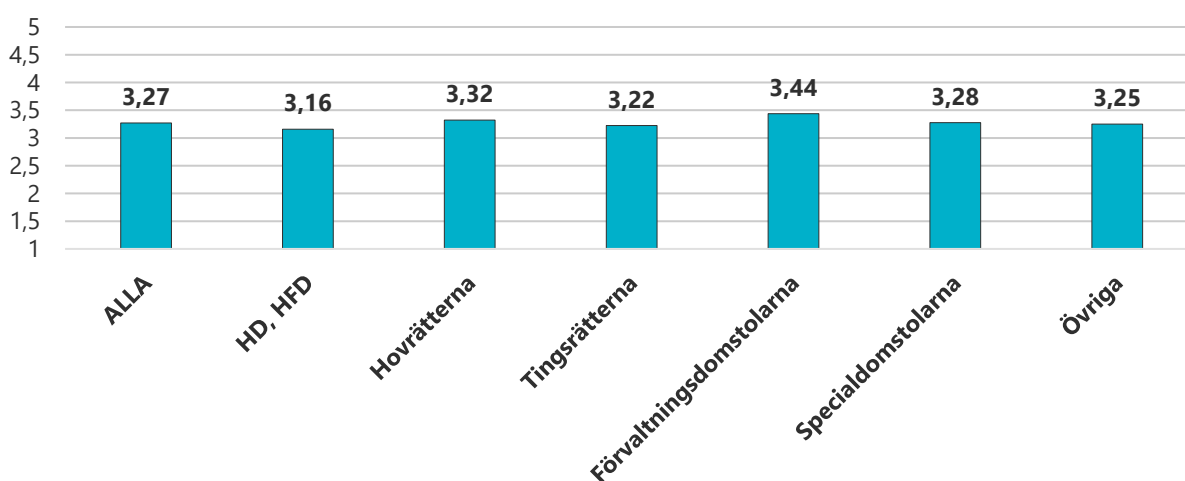


Jag upplever att lagstiftningen blir alltmer komplicerad

Omkring 21 procent upplevde att detta påstående inte gällde hen. **Omkring 45 % av respondenterna var av nästan eller helt av samma åsikt** om att lagstiftningen blir alltmer komplicerad. (omfattar endast de respondenter som upplevde att saken berörde dem). Genomsnittsvärdet för påståendet var 3,27, vilket innebär att respondenterna inte klart var av samma eller av annan åsikt om påståendet.

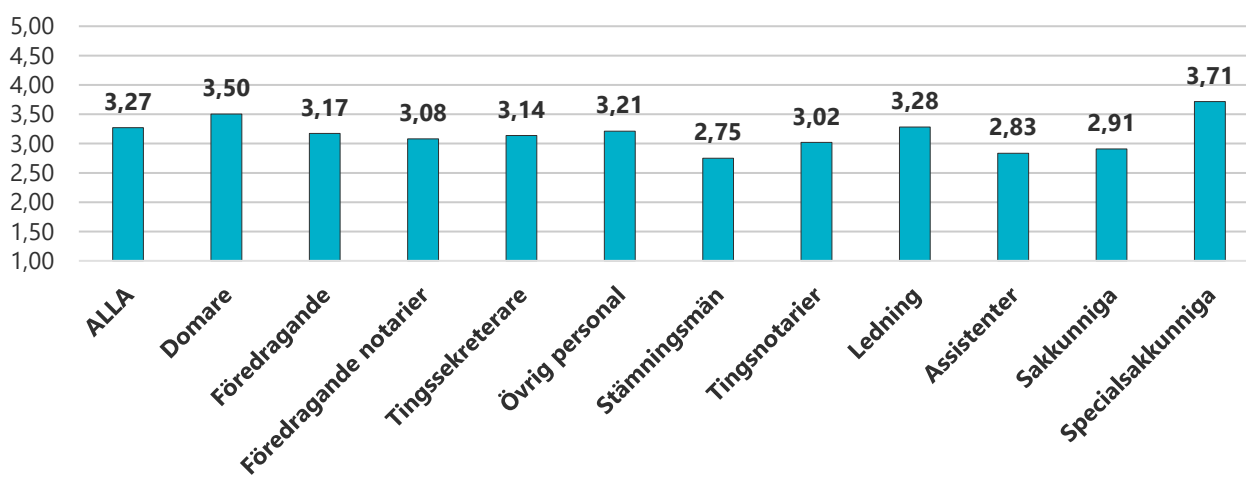
De som framför allt arbetar vid förvaltningsdomstolarna var av samma åsikt om påståendet och de som arbetar vid hovrätterna och specialdomstolarna var något mer av samma åsikt om påståendet. Av dem som arbetar vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen var minst av samma åsikt om påståendet (figur 25).

Figur 25. Upplevd komplexitet i lagstiftningen enligt domstolslinje och -instans



Av personalgrupperna var specialsakkunniga oftare än andra av samma åsikt om påståendet. Även domarna var av samma åsikt om påståendet oftare än genomsnittet. De som var minst av samma åsikt om påståendet var stämningmän, assistenter och sakkunniga (figur 26).

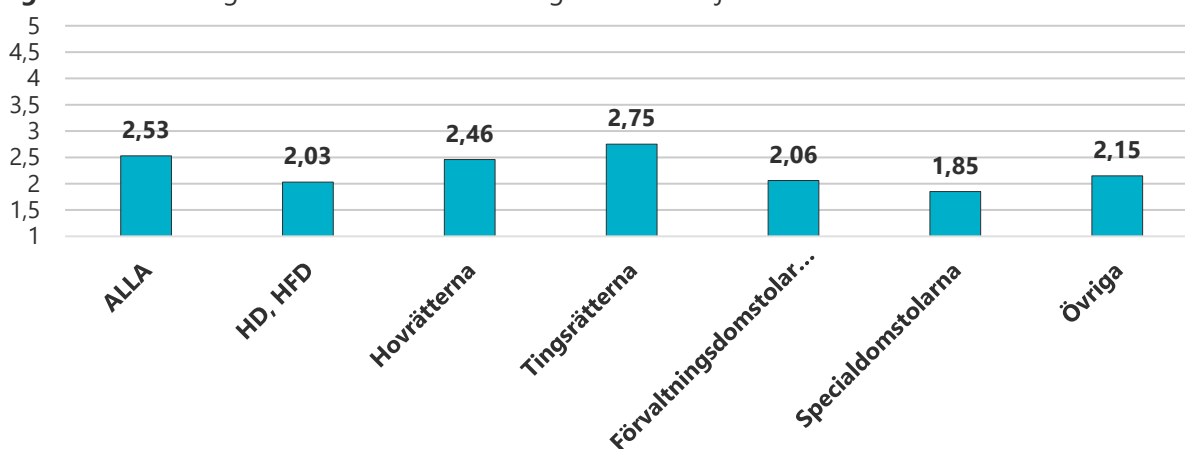
Figur 26. Upplevd komplexitet i lagstiftningen enligt personalgrupp



Mediernas intresse för mitt arbete belastar mig

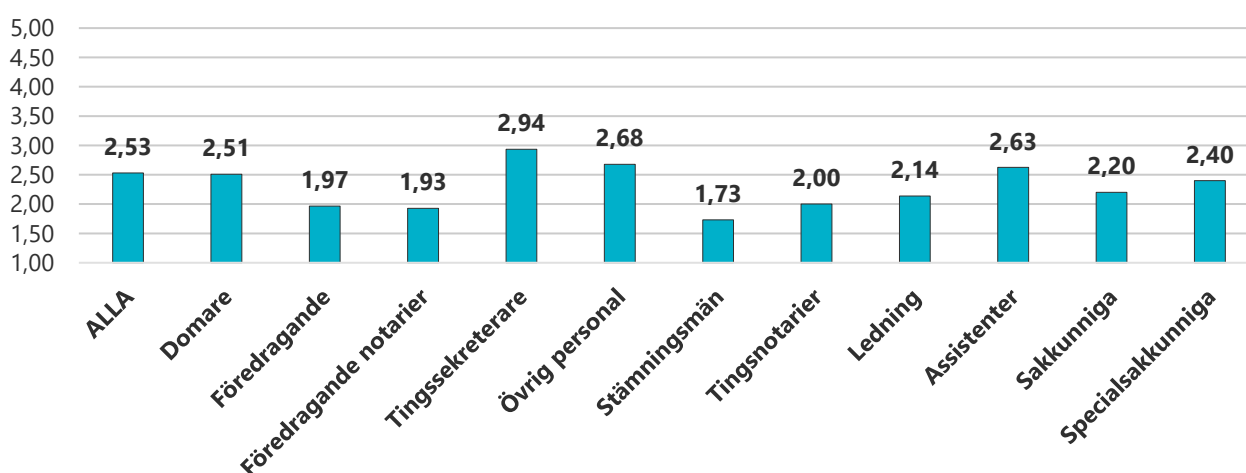
Omkring 21 procent upplevde att saken inte berörde hen. **Ungefär 23% av respondenterna var av nästan eller av helt samma åsikt** om detta påstående (omfattar endast de respondenter som upplevde att saken berörde dem). I genomsnitt var respondenterna inte klart av samma eller av annan åsikt om påståendet (genomsnitt 2,53). Medieintresset upplevdes som den tyngsta belastningen vid tingsrätterna och hovrätterna och som klart minst belastning vid specialdomstolarna (figur 27).

Figur 27. Belastning av mediernas intresse enligt domstolslinje och -instans



Mediernas intresse belastade tingssekreterarna ganska klart mer än genomsnittet. Dessutom belastade mediernas intresse mer än genomsnittet övrig kanslipersonal och assistenter (figur 28).

Figur 28. Belastning av mediernas intresse enligt personalgrupp

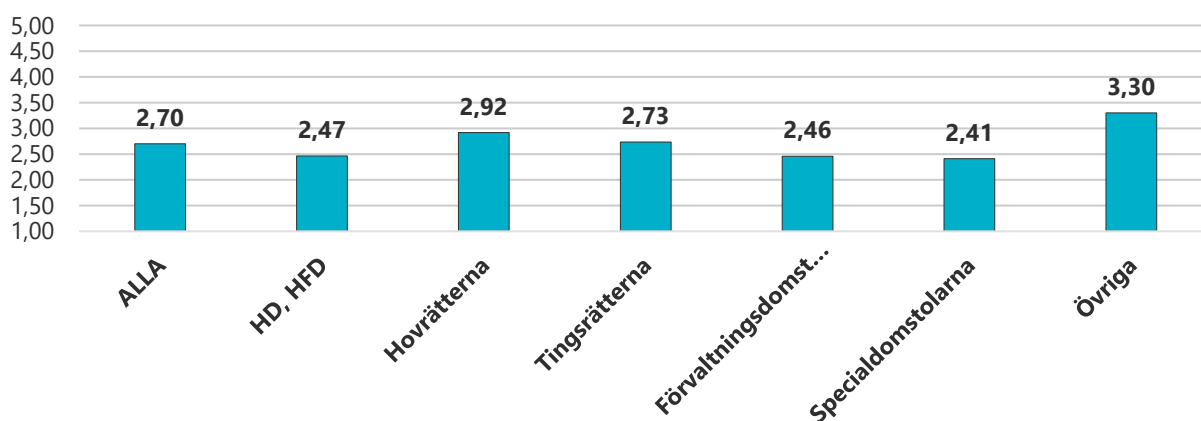


Förhandlingar som jag deltar i drar ofta ut på tiden

Omkring 26 % av respondenterna var nästan eller helt av samma åsikt om påståendet (inkl. endast de respondenter som upplevde att saken berörde dem). I genomsnitt var respondenterna inte klart av samma eller av annan åsikt om påståendet (genomsnittet 2,70).

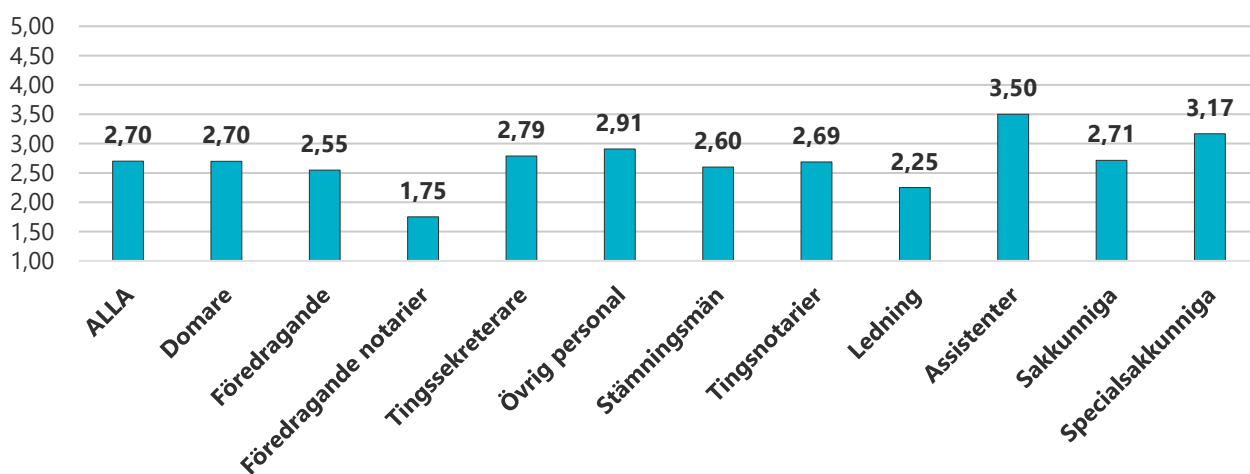
Mer än genomsnittet var de som hör till övriga-gruppen och de som arbetar vid hovrätterna och tingsrätterna av samma åsikt som påståendet (figur 29).

Figur 29. Förhandlingar drar ut på tiden enligt domstolslinje och -instans



Av personalgrupperna upplevde assistenterna, specialsakkunniga och övrig kanslipersonal oftast att förhandlingar drar ut på tiden (figur 30).

Figur 30. Förhandlingar drar ut på tiden enligt personalgrupp

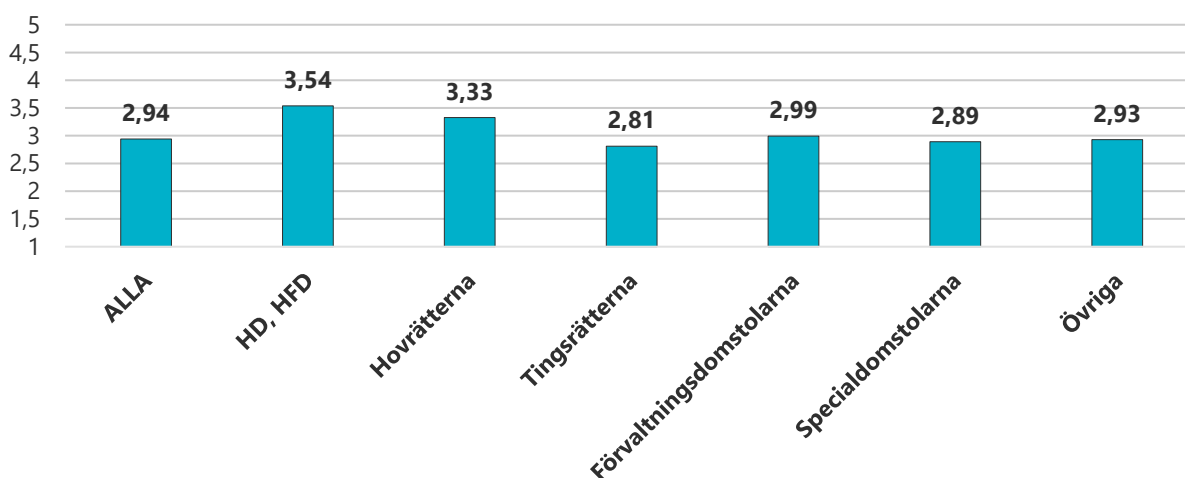


Jag upplever stort ansvar för de människöden som målen och ärendena berör

Omkring 19 procent upplevde att saken inte berörde hen. **Cirka 36 % av respondenterna var nästan eller helt av samma åsikt** med påståendet (inkl. endast de respondenter som upplevde att ämnet berörde dem). I genomsnitt var respondenterna inte klart av samma eller av annan åsikt om påståendet (genomsnittet 2,94).

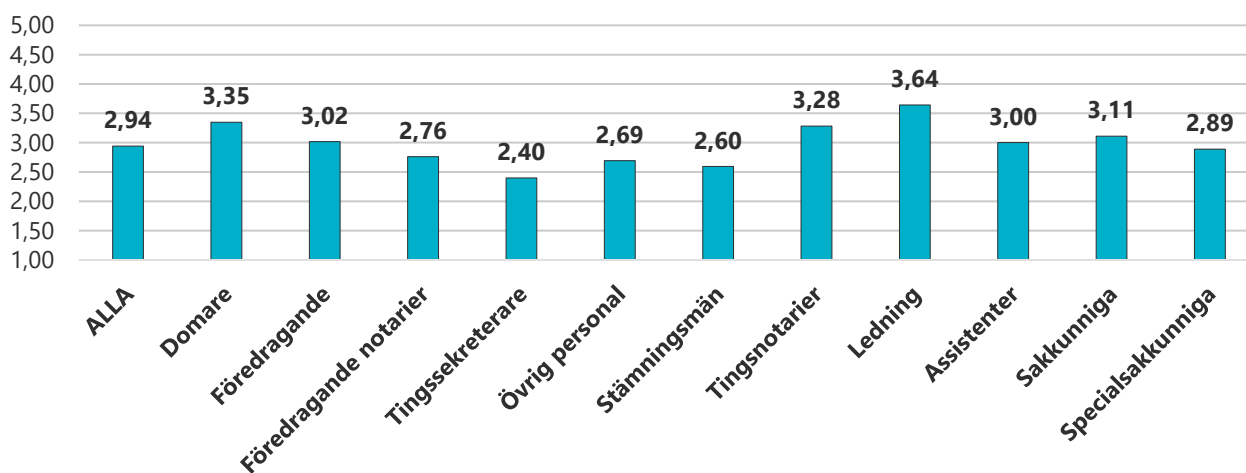
Mer än genomsnittet var de som arbetar vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen samt vid hovrätterna och förvaltningsdomstolarna av samma åsikt som påståendet (figur 31).

Figur 31. Ansvar för människöden enligt domstolslinje och -instans



Bland personalgrupperna upplevde i synnerhet ledningen, domarna och tingsnotarierna ett stort ansvar för människöden (figur 32).

Figur 32. Ansvar för människöden enligt personalgrupp

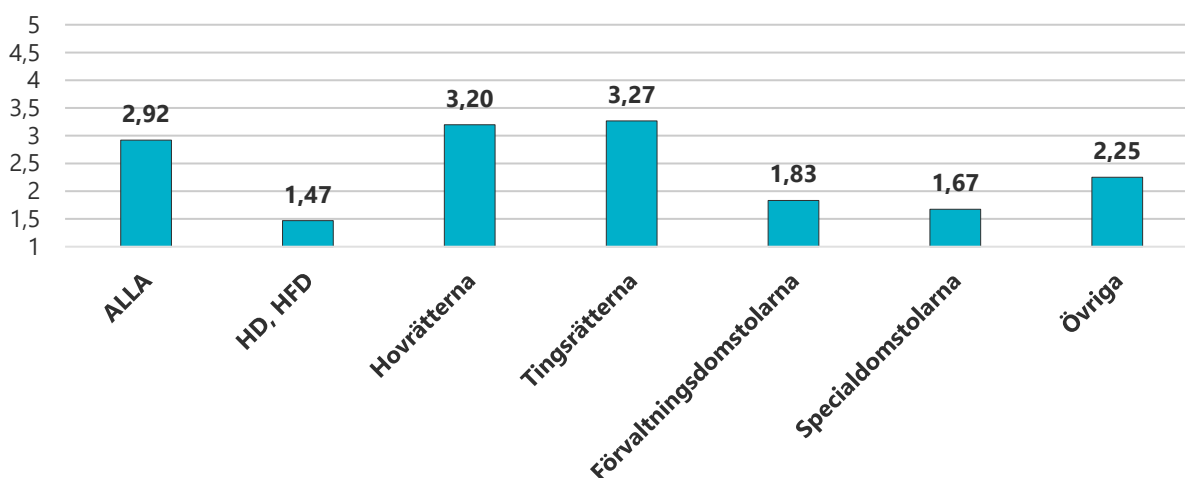


Sammanträden/förhandlingar ställs ofta in

Ungefär 39 % var av nästan eller helt av samma åsikt med detta påstående. (inkl. endast de respondenter som upplevde att saken berörde dem). Respondenterna var i genomsnitt inte klart av samma eller av annan åsikt om påståendet.

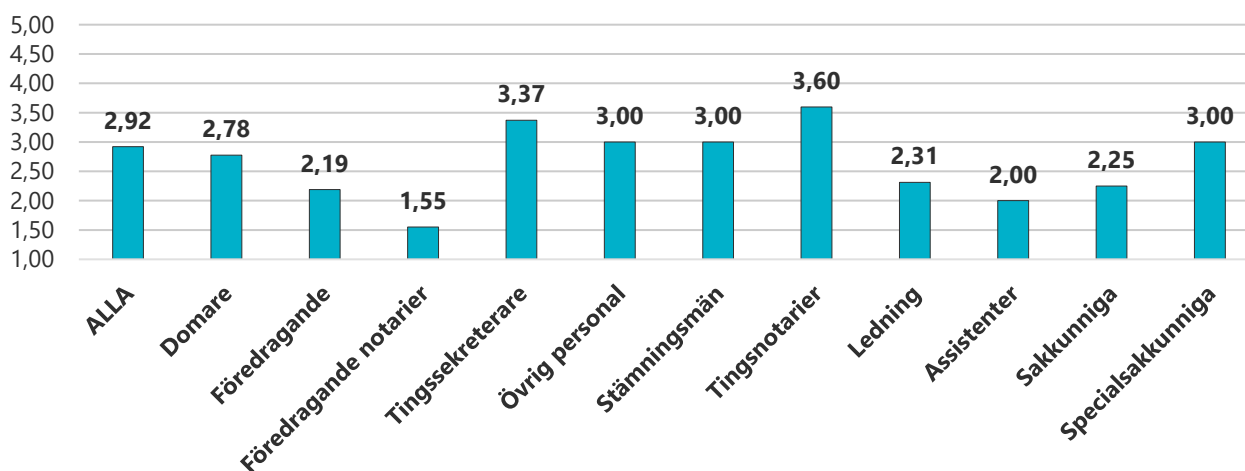
Klart mer än genomsnittet var man av samma åsikt som påståendet både vid tingsrätterna och vid hovrätterna (figur 33).

Figur 33. Inställda sammanträden/förhandlingar enligt domstolslinje och -instans



Av personalgrupperna berörde inställningarna oftast tingsnotarierna och tingssekreterarna (figur 34).

Figur 34. Inställda sammanträden/förhandlingar enligt personalgrupp

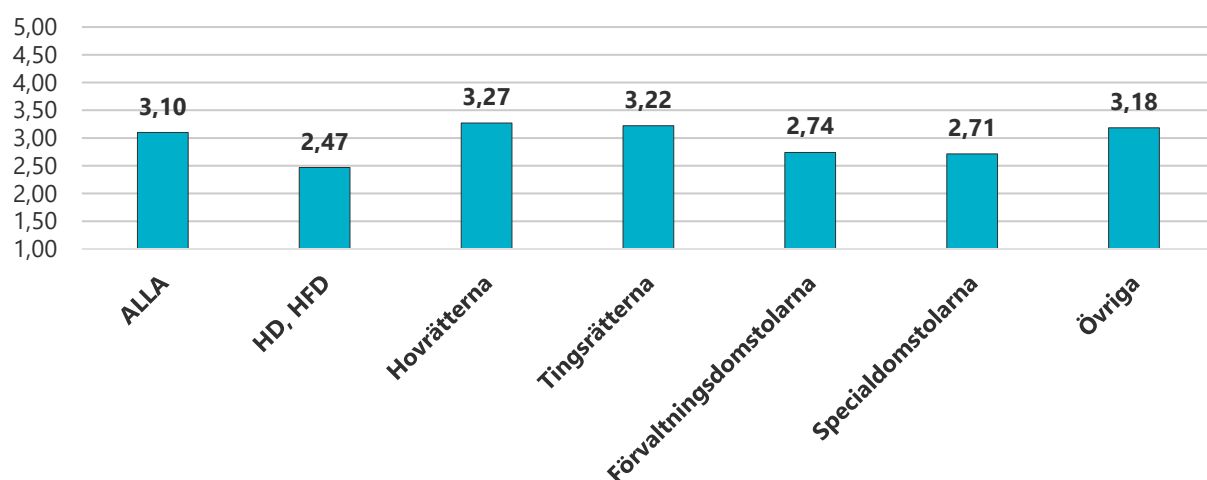


Min arbetstid fördelas mellan för många olika typer av arbetsuppgifter

Omkring 4 procent upplevde att detta påstående inte gällde dem. **Ungefär 43 % var av nästan eller helt av samma åsikt** om detta påstående (inkl. endast respondenterna som upplevde att ämnet berörde dem). Genomsnittsvärdet för påståendet var 3,10, dvs. respondenterna var inte klart av samma eller av annan åsikt om påståendet.

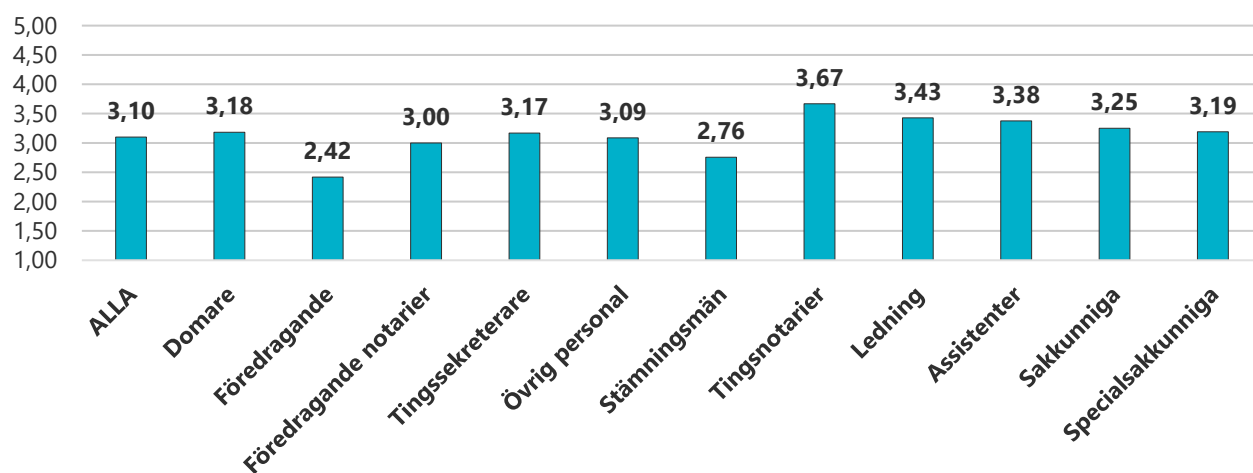
I hovrätterna, tingsrätterna och andra gruppen var man mer och mest av samma åsikt om påståendet än genomsnittet (figur 35).

Figur 35. Fördelning av arbetstiden enligt domstolslinje och -instans



Bland personalgrupperna var tingsnotarierna, ledningen och assistenterna mest av samma åsikt som påståendet (figur 36).

Figur 36. Fördelning av arbetstiden enligt personalgrupp

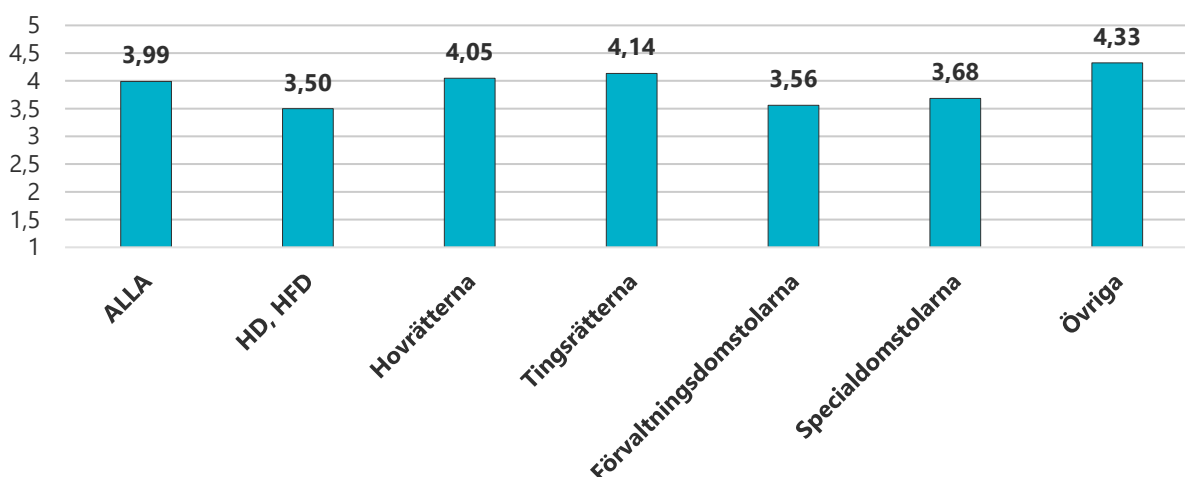


Jag utför ofta många arbetsuppgifter samtidigt

Cirka 2 procent upplevde att saken inte gällde dem. **Ungefär 79 % var nästan eller helt av samma åsikt** om detta påstående (inkl. endast de respondenter som upplevde att saken berörde dem). I genomsnitt var respondenterna av ganska samma åsikt med detta påstående (genomsnittet 3,99).

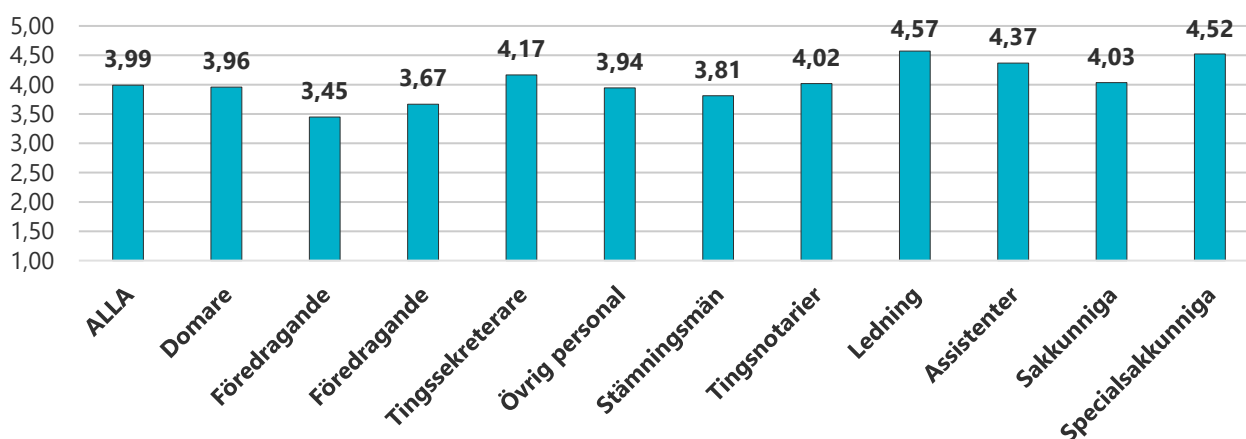
De som hör till Övriga-gruppen och de som arbetar vid tingsrätterna och hovrätterna utförde oftare än genomsnittet många arbetsuppgifter samtidigt (figur 37).

Figur 37. Många samtidiga uppgifter enligt domstolslinje och -instans



Särskilt ledningen, de specialsakkunniga, assistenterna och tingssekreterarna utförde många arbetsuppgifter samtidigt (figur 38).

Figur 38. Många samtidiga uppgifter enligt personalgrupp



4.3 Resurser i arbetet

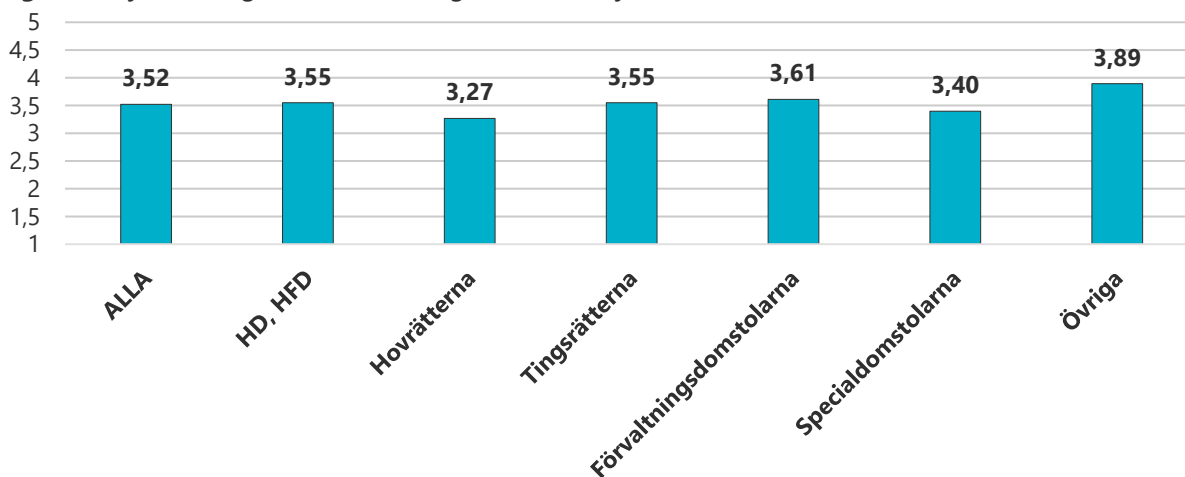
4.3.1 Självständighet i arbetet

Självständigheten i arbetet mättes med tre påståenden: Jag kan fatta många självständiga beslut i mitt arbete, Jag har mycket att säga till om i mitt arbete och Jag har mycket lite frihet att bestämma hur jag ska utföra mitt arbete. Av påståendena bildades en parameter för genomsnittlig summa (1 = helt av annan åsikt – 5 = helt av samma åsikt). För detta ändamål vändes det sista påståendet i samma riktning som de andra påståendena.

Cirka 55 procent av respondenterna var nästan eller helt av samma åsikt med påståendena. Den genomsnittliga summavariabeln för alla respondenter var 3,52, dvs. i genomsnitt höll respondenterna nästan med om påståendet.

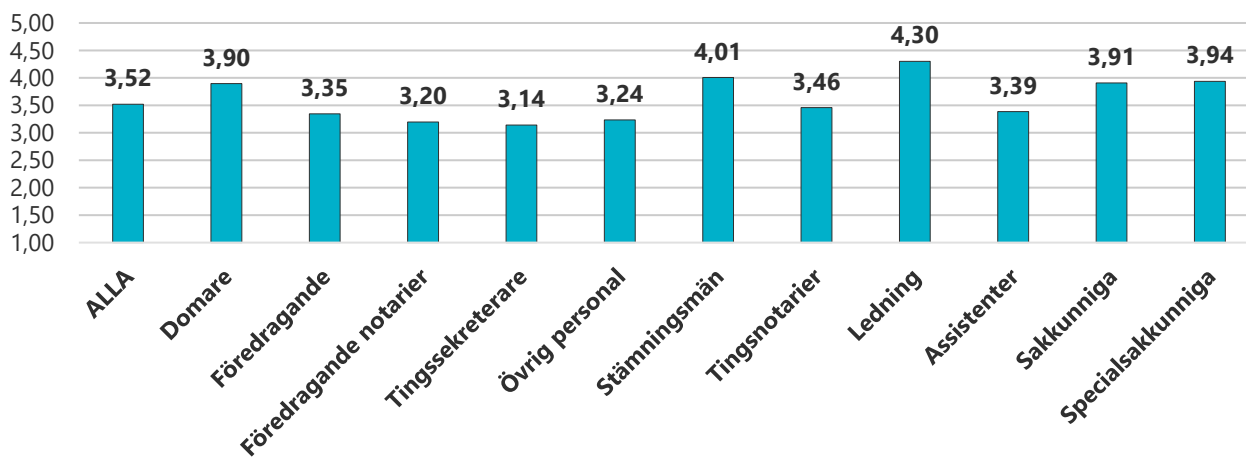
Självständighet i arbetet i det egna arbetet upplevdes mer än genomsnittet i Övriga-gruppen, förvaltningsdomstolarna, tingsrätterna samt högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen (figur 39).

Figur 39. Självständighet i arbetet enligt domstolslinje och -instans



Av personalgrupperna upplevde ledningen, stämningmännen, specialsakkunniga och domarna att deras arbete var självständigt oftare än genomsnittet (figur 40).

Figur 40. Självständighet i arbetet enligt personalgrupp



4.3.2 Utvecklande arbete

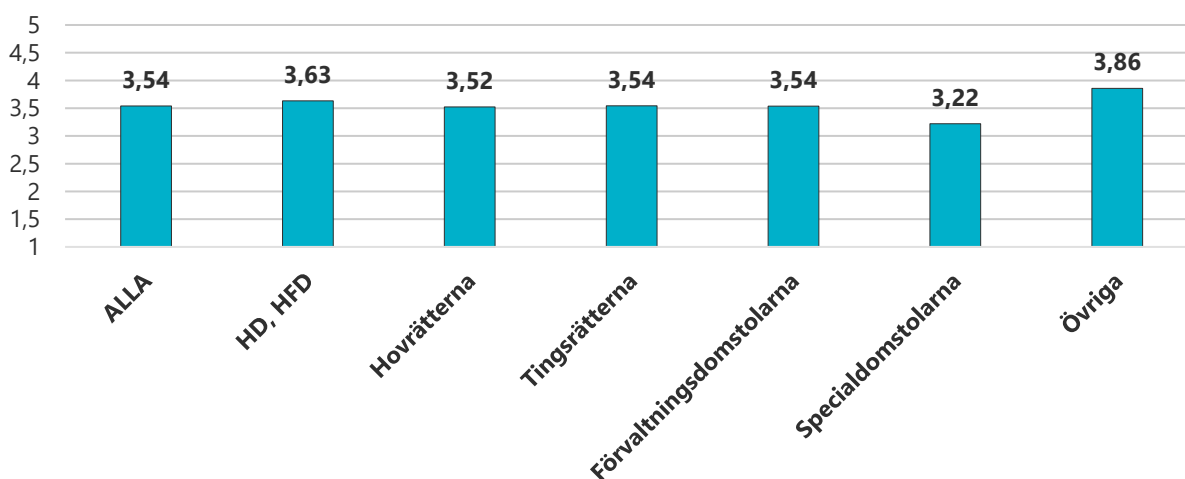
Utvecklande arbete mättes med tre påståenden: Mitt arbete kräver kreativitet från min sida, Jag får göra många olika saker i mitt arbete och Jag har möjlighet att utveckla mina förmågor. Av påståendena bildades en variabel för genomsnittlig summa (1 = helt av annan åsikt – 5 = helt av samma åsikt).

Cirka 55 procent av respondenterna var nästan eller helt av samma åsikt med påståendena.

Genomsnittet för alla respondenter var 3,54, vilket innebär att de i genomsnitt var nästan av samma åsikt med påståendena.

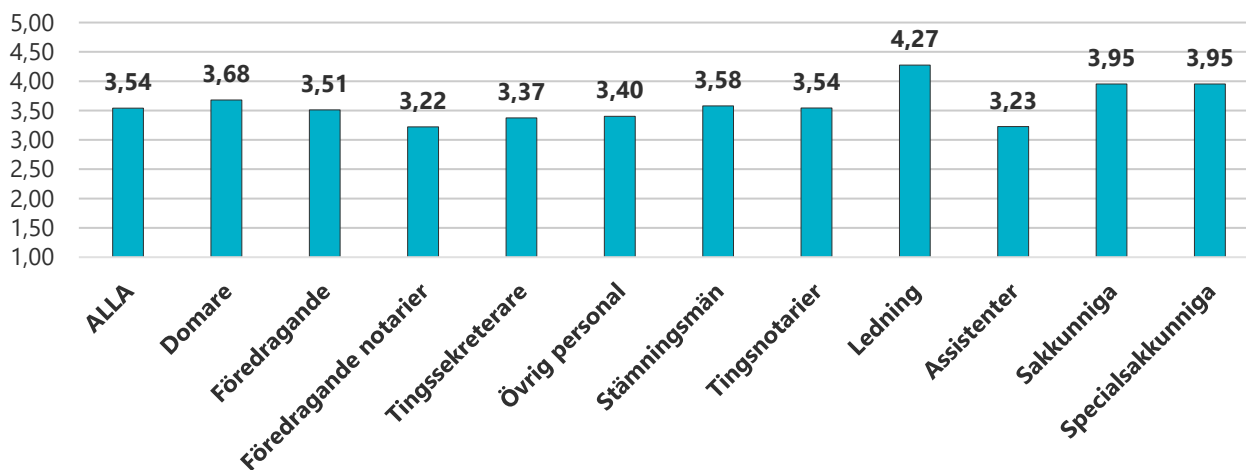
Arbetet upplevdes som utvecklande oftare än genomsnittet i övriga-gruppen samt i högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen (figur 41).

Figur 41. Utvecklande arbete enligt domstolslinje och -instans



Av personalgrupperna upplevde ledningen, experterna, specialsakkunniga, domarna och stämningsmännen att deras arbete var utvecklande mer än genomsnittet (figur 42).

Figur 42. Utvecklande arbete enligt personalgrupp



4.3.3 Att kunna se hur man presterat i sitt arbete samt arbetets resultat

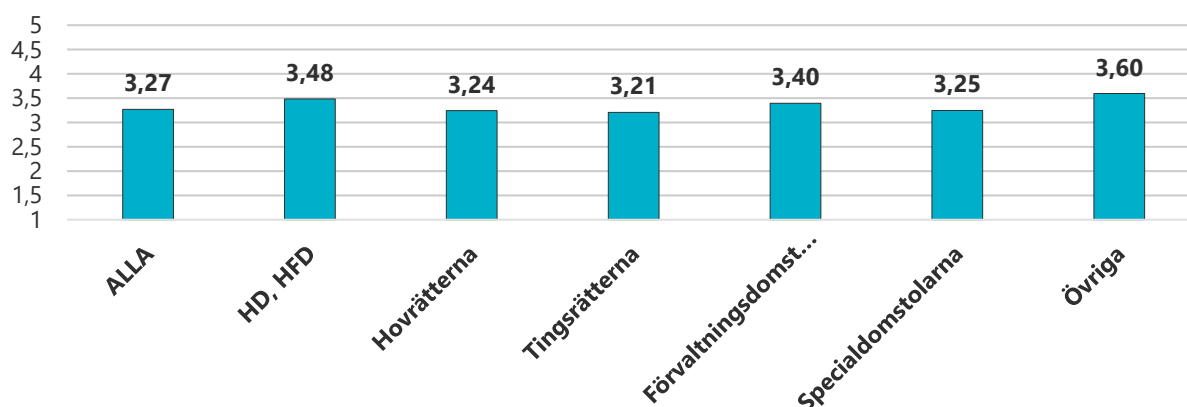
Att se arbetets resultat och betydelse mättes med tre påståenden: Mitt arbete ger mig många möjligheter att ta reda på hur bra jag håller på att prestera, Jag kan se hur viktigt mitt arbete är för samhället i stort och Det är lätt för mig att se de positiva konsekvenserna av mitt arbete. Av påståendena bildades en summavariabel för genomsnittet (bedömningsskala 1 = helt av annan åsikt – 5 = helt av samma åsikt).

Omkring 47 procent av respondenterna var nästan eller helt av samma åsikt med påståendena.

Genomsnittet för alla respondenter var 3,27, dvs. i genomsnitt var respondenterna inte helt överens med eller oense med påståendena.

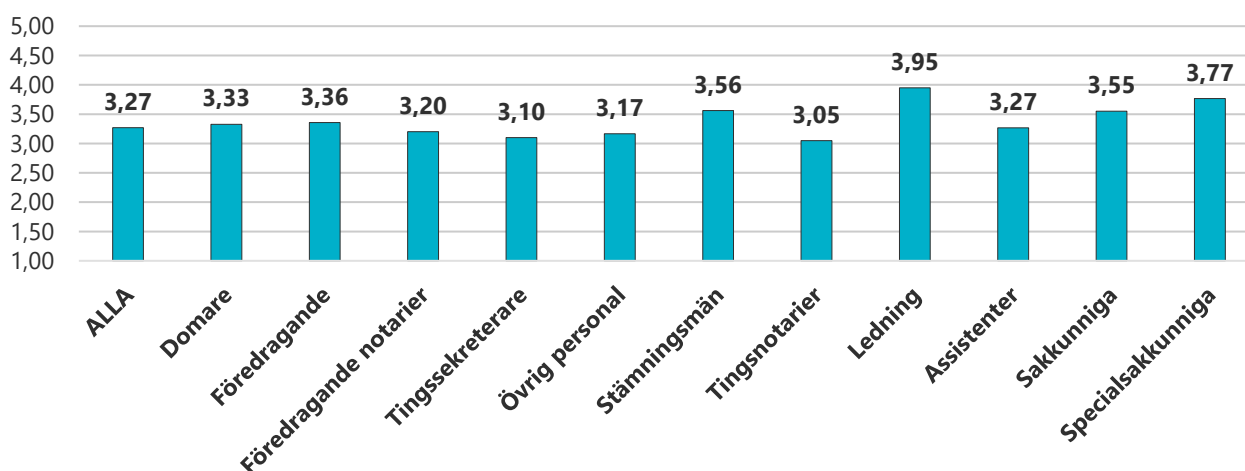
Att kunna se arbetets resultat och betydelse bedömdes vara högre än genomsnittet i övriga-gruppen, högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen samt i förvaltningsdomstolarna (figur 43).

Figur 43. Att kunna se resultaten och betydelsen av arbetet enligt domstolslinje och -instans



Att kunna se arbetets resultat och betydelse var vanligare än genomsnittet bland ledningen, specialsakkunniga, stämningmän, sakkunniga, föredragande och domare (figur 44).

Figur 44. Att kunna se resultaten och betydelsen av arbetet enligt personalgrupp



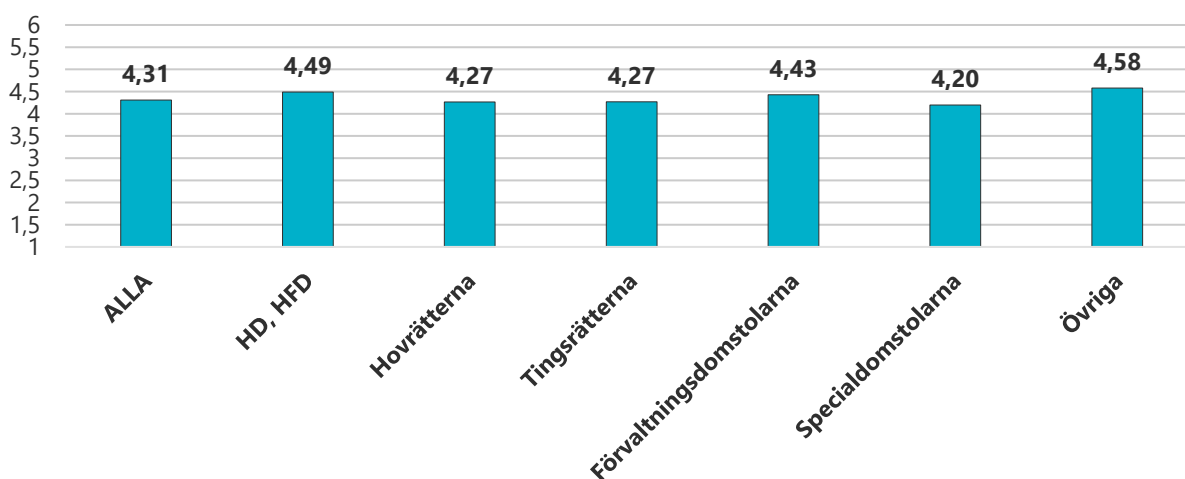
4.3.4 Tjänande ledarskap

Tjänande ledarskap mättes med sammanlagt åtta påståenden, till exempel: Min chef uppmuntrar mig att utnyttja mina förmågor, Min chef håller sig i bakgrunden och ger äran till andra och Min chef håller mig ansvarig för mitt arbete. Av påståendena bildades en variabel för genomsnittlig summa (skala 1 = helt av annan åsikt, 4 = något av samma åsikt, 6 = helt av samma åsikt).

87 procent av respondenterna var minst av samma åsikt med påståendena. Genomsnittet för alla respondenter var 4,31, vilket innebär att de i genomsnitt en aning av samma åsikt med påståendet.

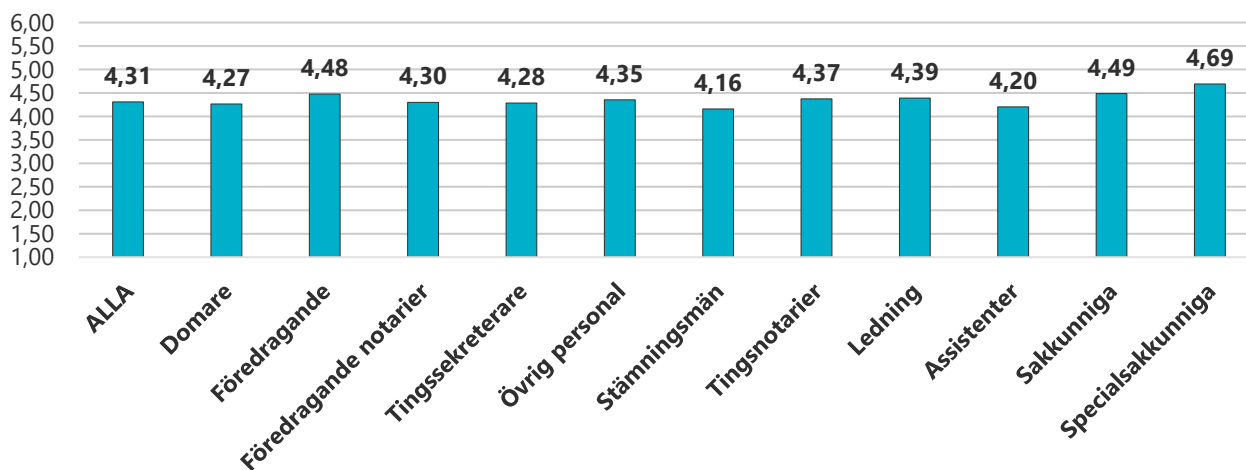
Tjänande ledarskap upplevdes oftare än genomsnittet i övriga-gruppen, högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen samt i förvaltningsdomstolarna (figur 45).

Figur 45. Tjänande ledarskap enligt domstolslinje och -instans



Specialsakkunniga, sakkunniga, föredragande, ledningen, tingsnotarier och övrig personal upplevde tjänande ledarskap oftare än genomsnittet (figur 46).

Figur 46. Tjänande ledarskap enligt personalgrupp



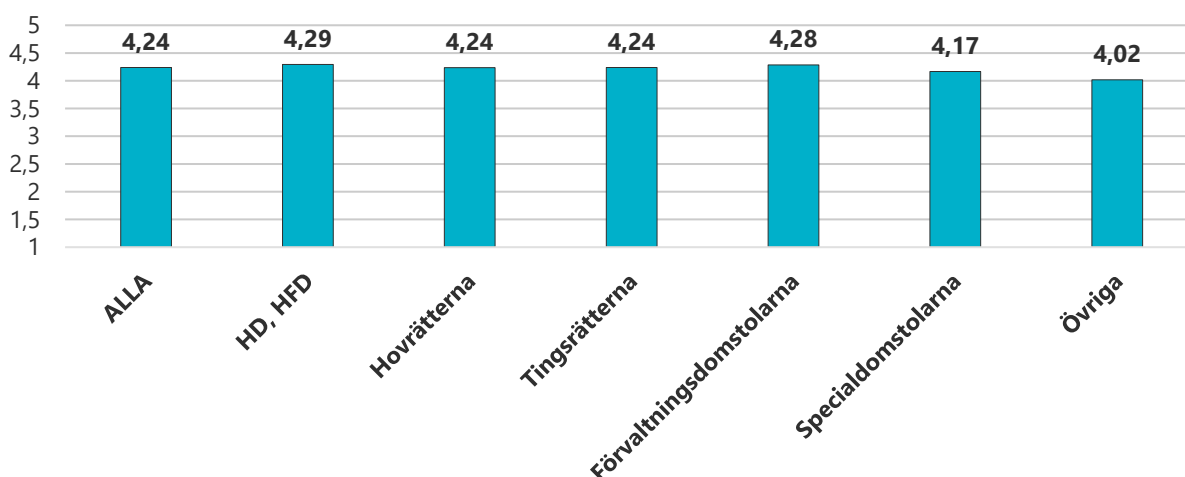
4.3.5 Gemenskap i arbetet

I enkäten kartlades samhörigheten i arbetet med tre påståenden: Finns det en god atmosfär mellan dig och dina arbetskamrater?, Fungerar samarbetet mellan arbetskamrater på din arbetsplats? och Upplever du att du är en del av gemenskapen på din arbetsplats? Av påståendena bildades en summavariabel för genomsnittet (1 = mycket sällan, ibland = 3, 5 = mycket ofta).

29 procent av respondenterna upplevde ofta eller mycket ofta gemenskap i sitt arbete. Genomsnittet för påståendena var 4,24, dvs. i genomsnitt upplevde respondenterna ofta gemenskap i sitt arbete.

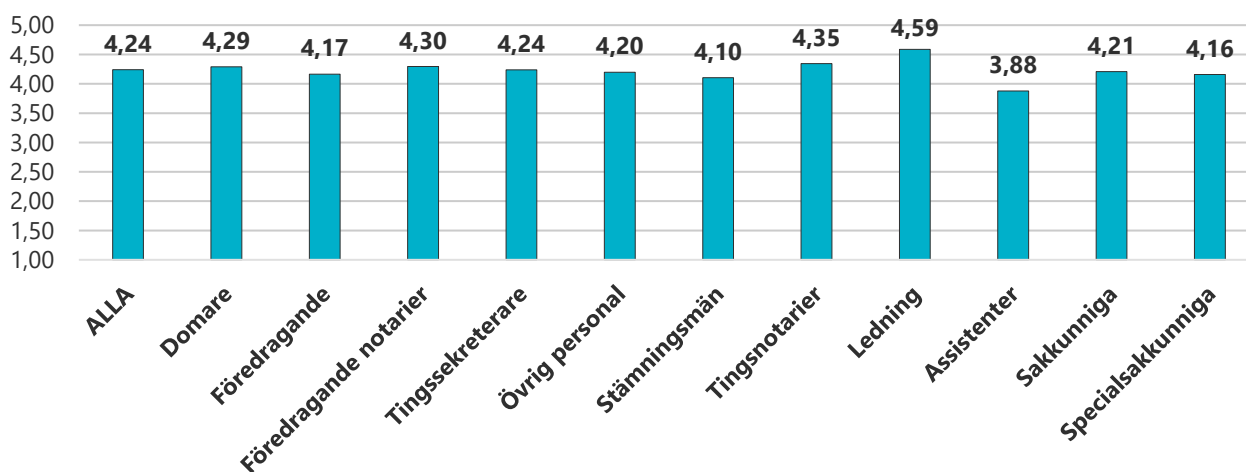
Såsom framgår av figur 47 bedömdes gemenskapen vara starkare än genomsnittet vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen samt vid förvaltningsdomstolarna. Den bedömdes vara lägre än genomsnittet i Övriga-gruppen och specialdomstolarna.

Figur 47. Gemenskap i arbetet enligt domstolslinje och -linje



Ledningen, tingsnotarierna och de föredragande notarierna var tre personalgrupper som bedömde sin gemenskap som den högsta. På motsvarande sätt gav assistenterna, stämmingsmännen och tingssekreterarna de lägsta värdena för gemenskapen (figur 48).

Figur 48. Gemenskap i arbetet enligt personalgrupp



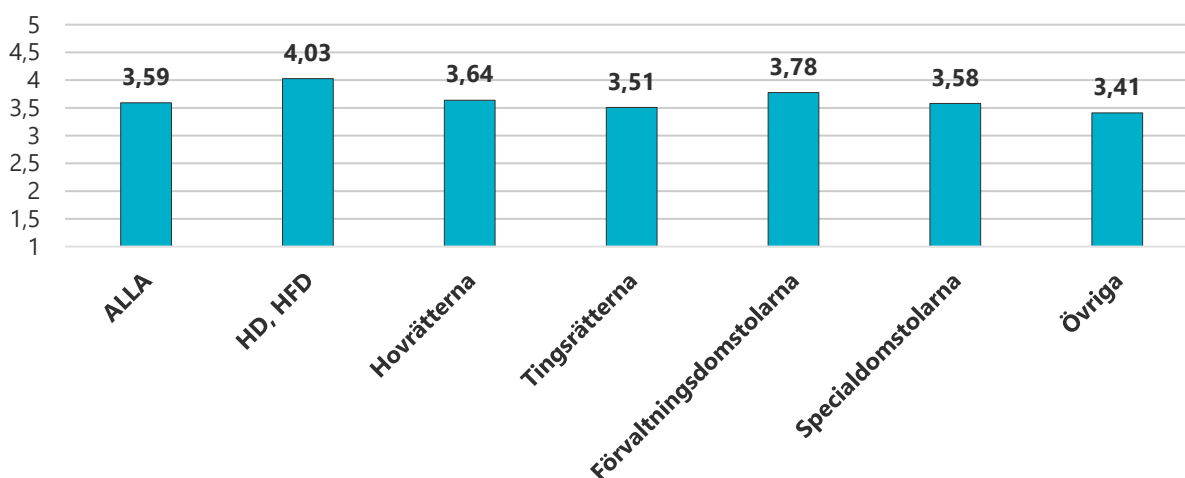
4.3.6 Uppskattning av arbetet

Uppskattningen av arbetet mättes med fyra påståenden Anser du att ditt eget arbete är viktigt och betydelsefullt?, Uppskattar ledningen på din arbetsplats ditt arbete?, Uppskattar människorna i din bransch (t.ex. dina arbetskamrater) ditt arbete? och Är ditt arbete samhälleligt uppskattat? Av påståendena bildades en summavariabel för genomsnittet (1 = inte alls, 3 = det varierar, 5 = väldigt mycket).

Cirka 57 procent av respondenterna upplevde att deras arbete uppskattas ganska mycket eller väldigt mycket. Genomsnittet för påståendena var 3,59, dvs. i genomsnitt upplevde respondenterna ganska mycket uppskattning.

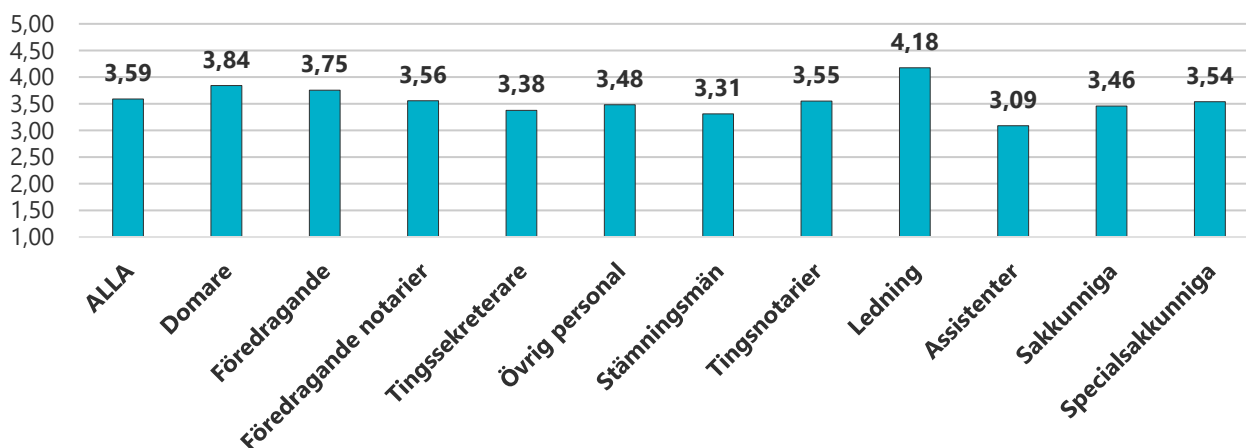
Mest uppskattning av arbetet upplevde man vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen, förvaltningsdomstolarna och hovrätterna (figur 49). Minst upplevdes detta i sin tur i gruppen Övriga.

Figur 49. Uppskattning av arbetet enligt domstolslinje och -instans



Av personalgrupperna upplevde ledningen, domarna och föredragandena mest uppskattning av arbetet. Minst upplevdes detta av assistenter och stämningsmän och tingssekreterare (figur 50).

Figur 50. Uppskattning av arbetet enligt personalgrupp



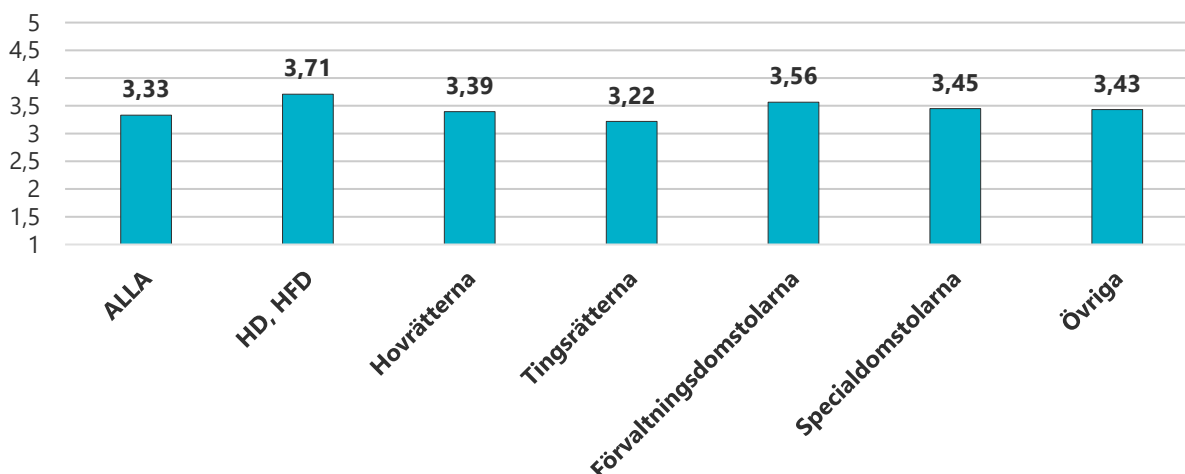
4.3.7 Rättvis praxis

Rättvis praxis i arbetet utreddes genom fyra påståenden Utreds konflikter på ett rättvist sätt på din arbetsplats?, Uppskattas arbetstagarna för ett väl utfört arbete?, Tar ledningen de förslag som arbetstagarna gett på allvar? och Fördelas arbetet rättvist? Av påståendena bildades en summavariabel för genomsnittet (skala 1 = mycket sällan/aldrig, 3 = ibland, 5 = mycket ofta).

Omkring 50 % av respondenterna upplevde att praxis ofta eller mycket ofta är rättvis. Genomsnittet för påståendena var 3,33, dvs. i genomsnitt upplevde respondenterna att rättvis praxis ibland förverkligas i deras arbete.

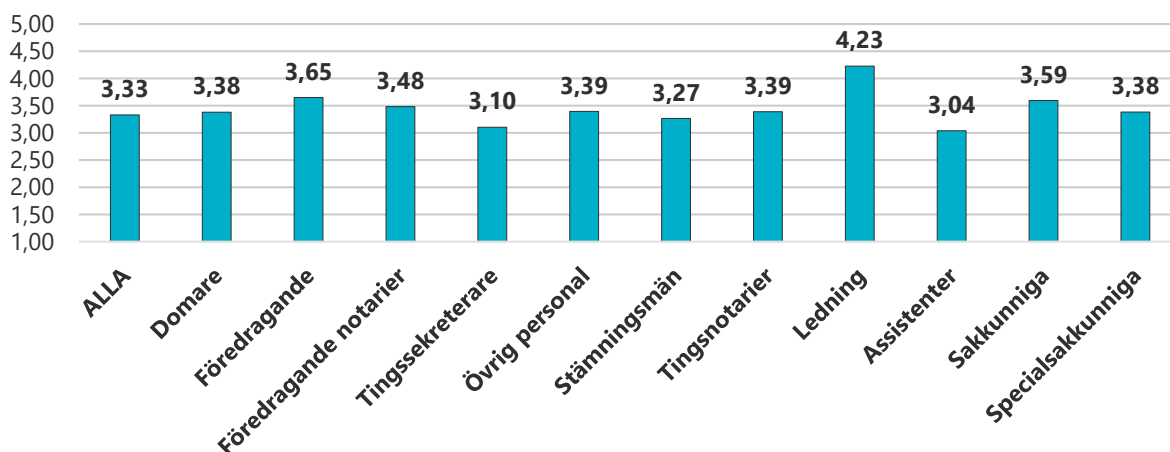
Det bedömdes att rättvis praxis oftast realiseras vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen, förvaltningsdomstolarna och specialdomstolarna. De som arbetar vid tingsrätterna bedömde å sin sida att rättvis praxis förverkligas mer sällan än andra (figur 51).

Figur 51. Rättvis praxis enligt domstolslinje och -instans



Ledningen, föredragandena och sakkunniga bedömde oftare än andra att rättvis praxis förverkligas i deras arbete. Assistenterna, tingssekreterarna och stämningsmännen upplevde mer sällan än andra att rättvis praxis förverkligas i deras arbete (figur 52).

Figur 52. Rättvis praxis enligt personalgrupp



4.3.8 Särskilda resurser i domstolsarbetet

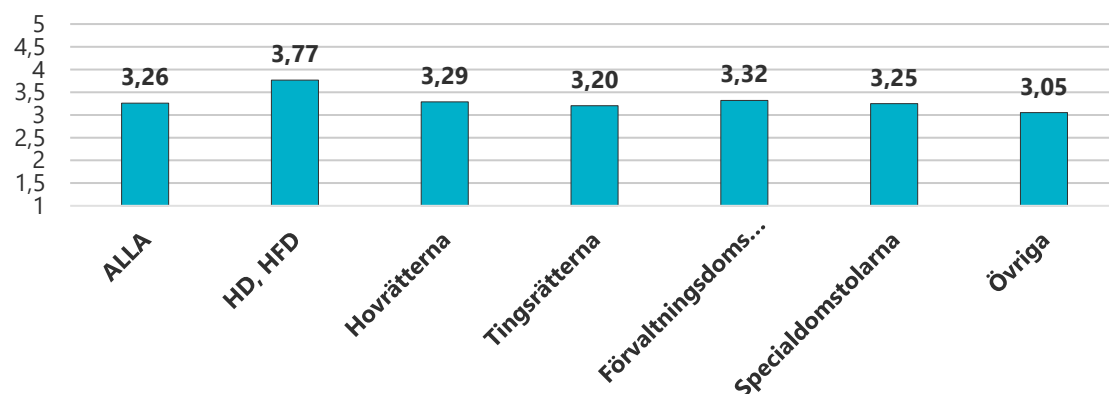
Nedan presenteras resultaten i samband med fem olika påståenden som ansågs viktiga att ta med i enkäten, eftersom de hänför sig till domstolsarbetet. I alla påståenden var svarsalternativen 0 = gäller inte mig eller mitt arbete, 1 = helt av annan åsikt – 5 = helt av samma åsikt. Först analyserades hur många procent av respondenterna som upplevde att påståendet inte gällde dem själva. Därefter fokuserades endast på de respondenter som hade uppgett värden 1–5.

Jag har fått tillräcklig introduktion i mitt arbete

Mindre än 1 % av respondenterna upplevde att påståendet inte berör dem. **Omkring 51 procent av respondenterna var nästan eller helt av samma åsikt** med detta påstående. (inkl. endast de respondenter som upplevde att saken berörde dem). Genomsnittet för påståendet var 3,26, dvs. respondenterna var i genomsnitt inte klart av samma eller annan åsikt med påståendet.

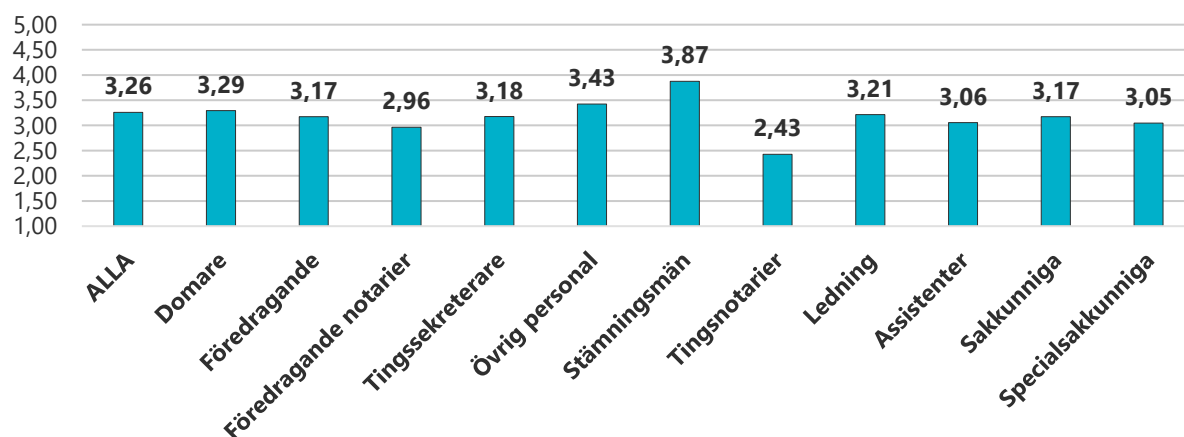
Introduktionen bedömdes oftast vara otillräcklig i gruppen Övriga, tingsrätterna och specialdomstolarna. Uppskattningar som var bättre än genomsnittet gavs av personer som arbetar vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen, förvaltningsdomstolarna och hovrätterna (figur 53).

Figur 53. Att få tillräcklig introduktion i arbetet enligt domstolslinje och -instans



Det fanns tydliga skillnader mellan personalgrupperna i hur man upplevde tillräckligheten av introduktionen. Tingsnotarier, föredragande notarier, sakkunniga och assistenter bedömde oftast att introduktionen är otillräcklig. Stämningmännen bedömde å sin sida att den är klart bättre än andra grupper (figur 54).

Figur 54. Att få tillräcklig introduktion i arbetet enligt personalgrupp

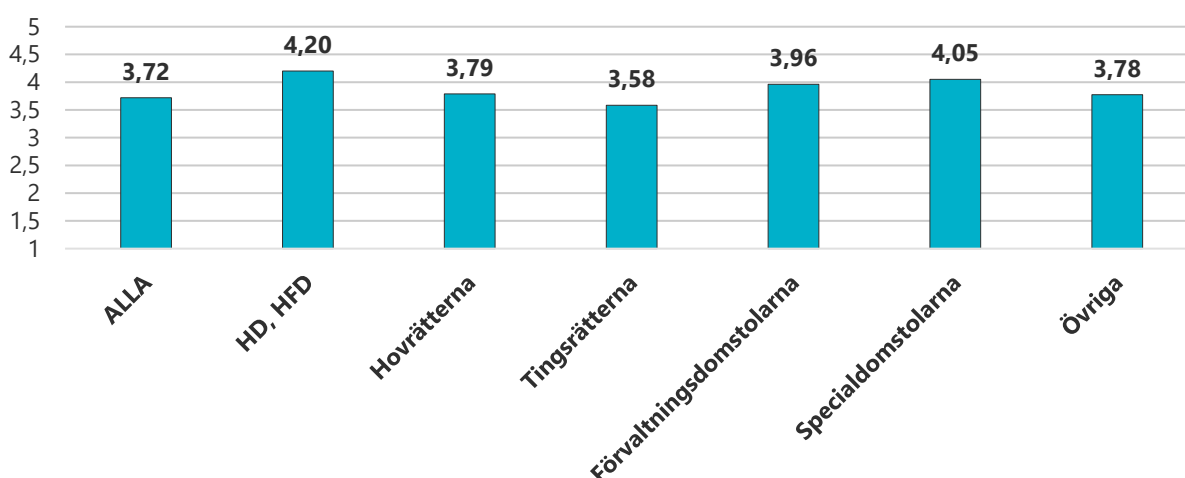


Samarbetet fungerar lagenligt på min arbetsplats

Omkring 2 procent upplevde att detta påstående inte gällde dem. **Ungefär 58 procent av respondenterna var nästan eller helt av samma åsikt** med detta påstående (inkl. endast de respondenter som upplevde att saken berörde dem). Medeltalet för påståendet var 3,72, dvs. respondenterna var i genomsnitt nästan av samma åsikt med påståendet.

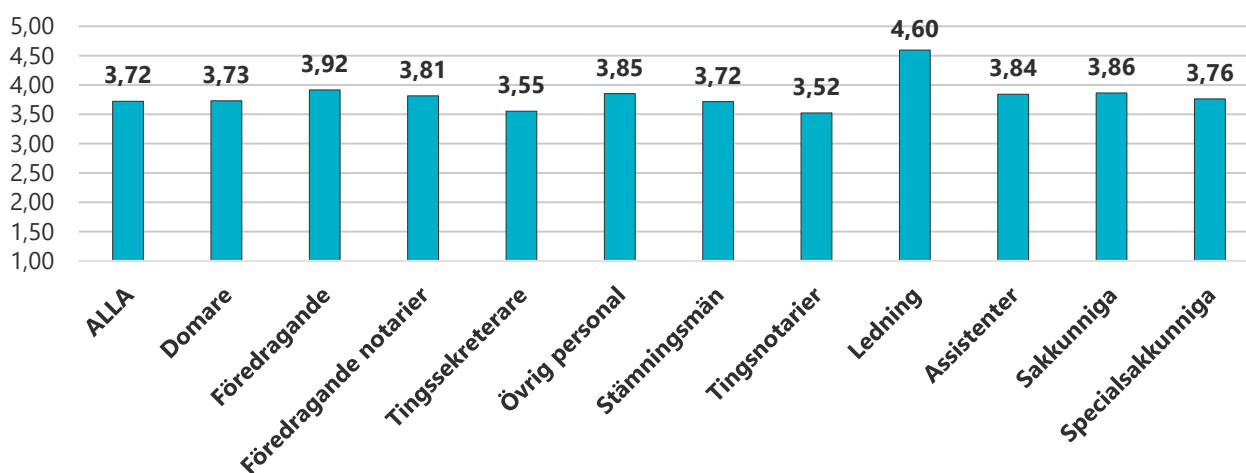
Samarbetet upplevdes fungera bäst i högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen, specialdomstolarna och förvaltningsdomstolarna. Vid tingsrätterna bedömdes nivån för hur samarbetet fungerade vara på lägre nivå än genomsnittet (figur 55).

Figur 55. Upplevelse av hur samarbetet fungerar enligt domstolslinje och -instans



Av personalgrupperna bedömde tingsnotarierna och tingssekreterarna att samarbetet fungerar klart mindre än genomsnittet. Ledningen, föredragandena och sakkunniga upplevde att det fungerade bäst (figur 56).

Figur 56. Upplevelse av hur samarbetet fungerar enligt personalgrupp

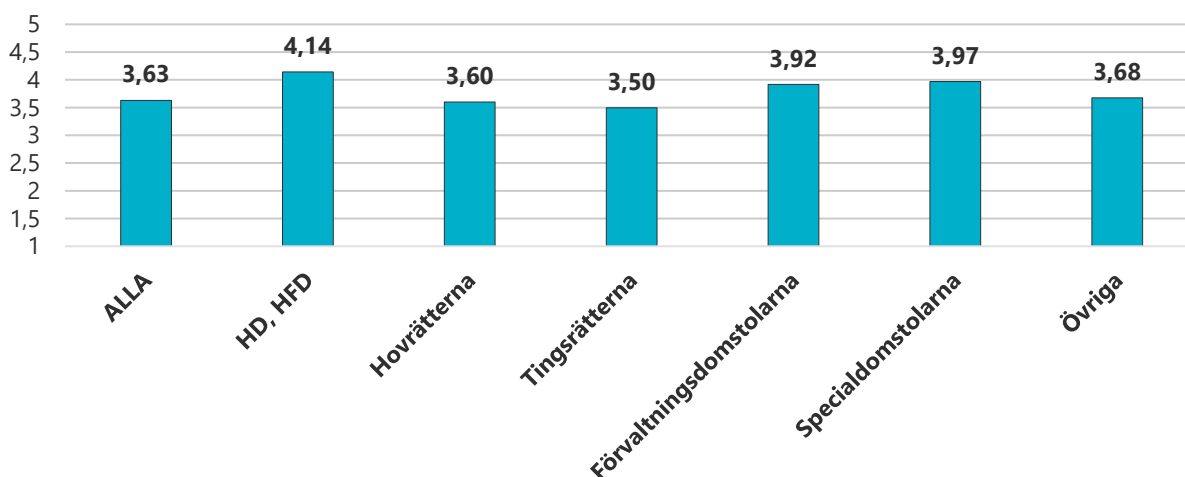


Arbetarskyddet fungerar på behörigt sätt på min arbetsplats

Omkring 1,4 procent upplevde att detta påstående inte gällde dem. **Omkring 56 procent var nästan eller helt av samma åsikt** med detta påstående (inkl. endast de respondenter som upplevde att ämnet berörde dem). Medeltalet för påståendet var 3,63, dvs. respondenterna var i genomsnitt nästan av samma åsikt med påståendet.

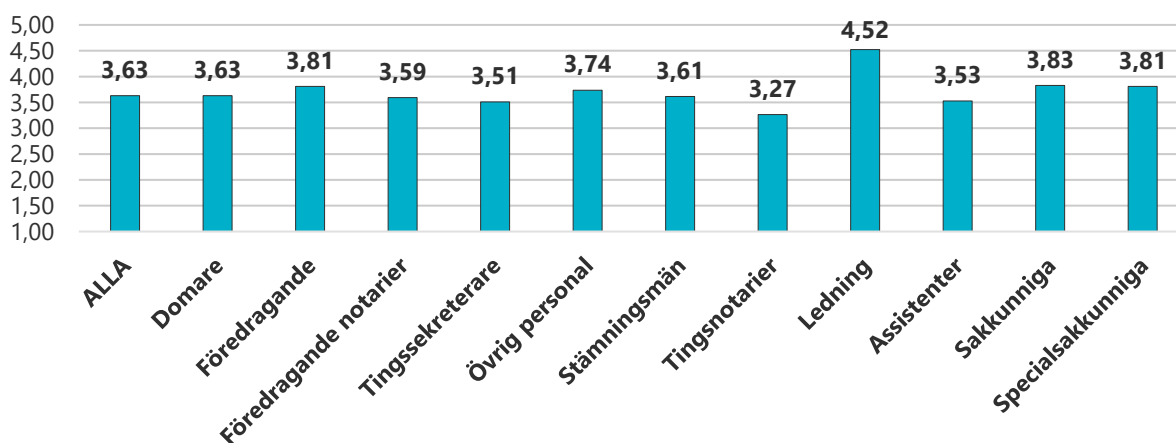
Det bedömdes att arbetarskyddet fungerade bättre än genomsnittet vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen, specialdomstolarna och förvaltningsdomstolarna (figur 57). Det ansågs vara minst fungerande vid tingsrätterna.

Figur 57. Hur arbetarskyddet fungerar enligt domstolslinje och -instans



Ledningen, sakkunniga, specialsakkunniga och föredragandena bedömde att arbetarskyddet fungerar bäst. Tingsnotarierna, assistenterna och tingssekreterarna bedömde att arbetarskyddet fungerar sämre oftare än andra (figur 58).

Figur 58. Hur arbetarskyddet fungerar enligt personalgrupp

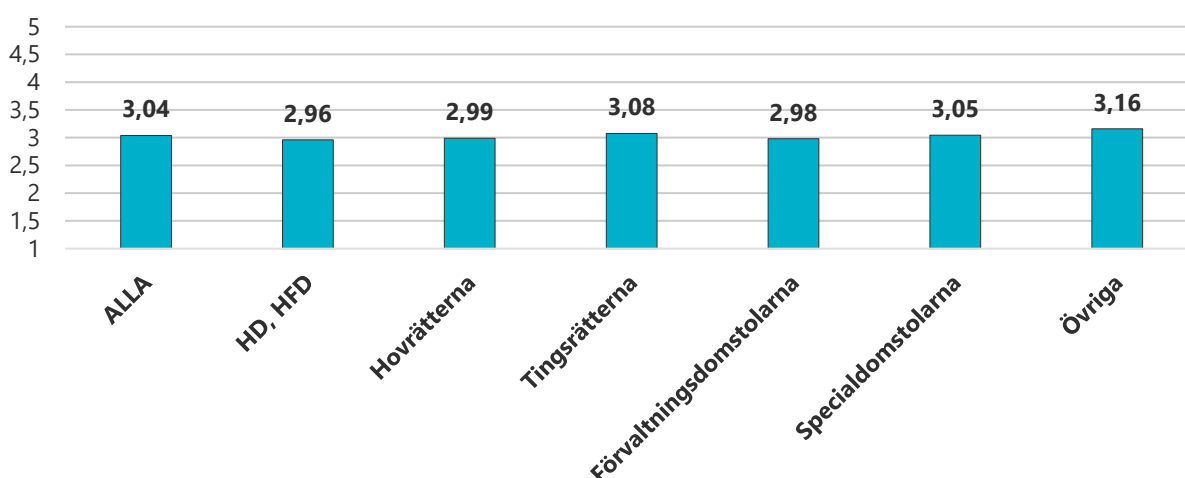


Jag vill delta i debriefing/avlastnings(defusing)-samtal vid behov

Cirka 14,5 procent upplevde att påståendet inte gällde dem. **Cirka 33 procent var nästan eller helt av samma åsikt** med detta påstående (inkl. endast de respondenter som upplevde att saken berörde dem). Genomsnittsvärdet för påståendet var 3,04, vilket innebär att respondenterna i genomsnitt inte var klart av motsatt eller samma åsikt med det (figur 59).

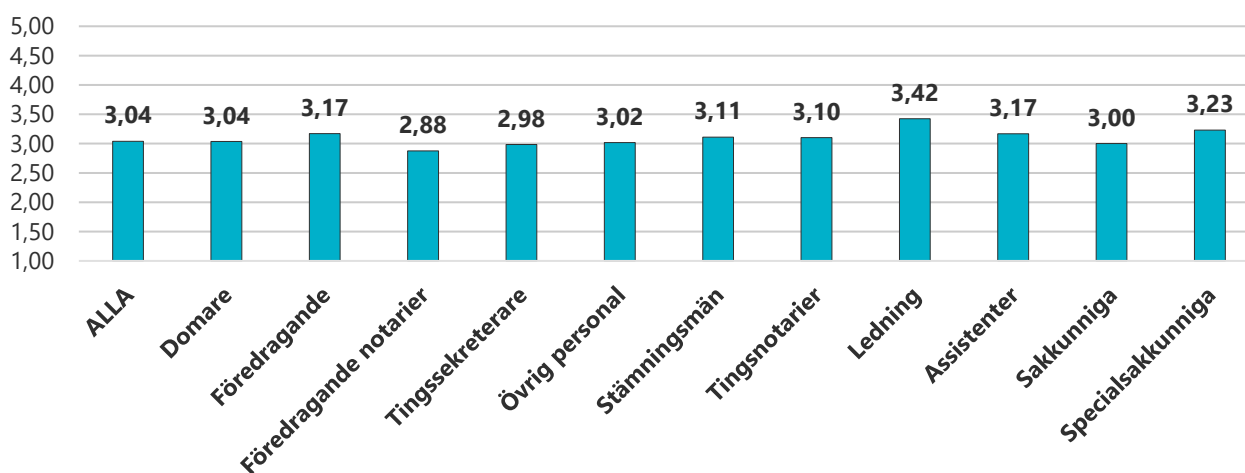
De som arbetar i gruppen Övriga, tingsrätterna och specialdomstolarna vill oftare än genomsnittet delta i debriefingsamtalen, vilket också framgår av figur 59. Mest sällan vill man delta i debriefingsamtal vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen.

Figur 59. Deltagande i debriefingsamtal enligt domstolslinje och -instans



Som visas i figur 60 är det oftast ledningen, föredragandena, assistenterna och de specialsakkunniga som vill delta i debriefingsamtal. Mest sällan vill föredragande notarier delta.

Figur 60. Deltagande i debriefingsamtal enligt personalgrupp

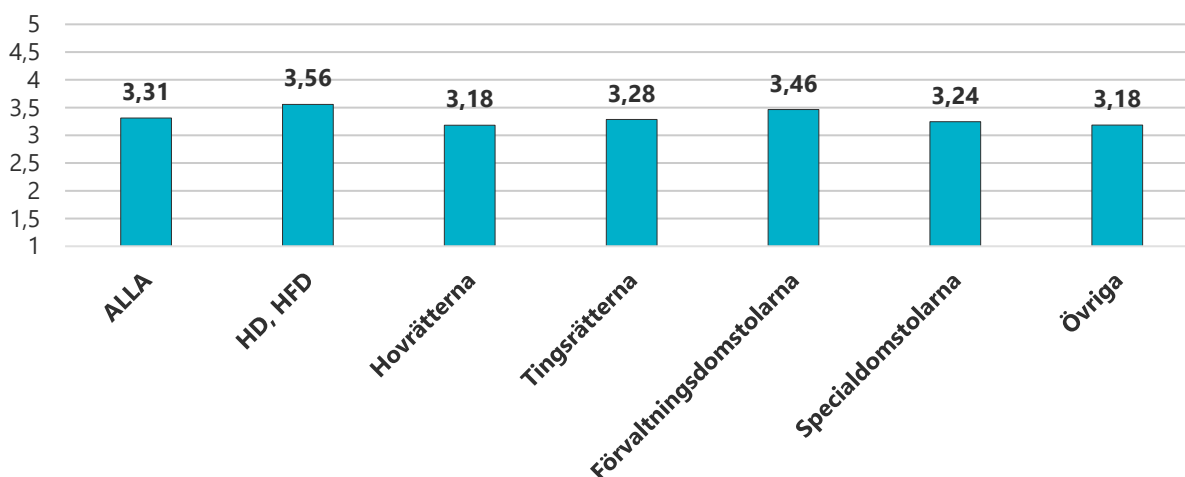


Jag får tillräcklig handledning och rådgivning i mitt arbete

Omkring 1,5 procent upplevde att detta påstående inte gällde dem. **Cirka 51 procent var nästan eller helt av samma åsikt** med detta påstående (inkl. endast de respondenter som upplevde att saken berörde dem). Genomsnittsvärdet för påståendet var 3,31, dvs. respondenterna var i genomsnitt inte klart av samma eller av annan åsikt med påståendet.

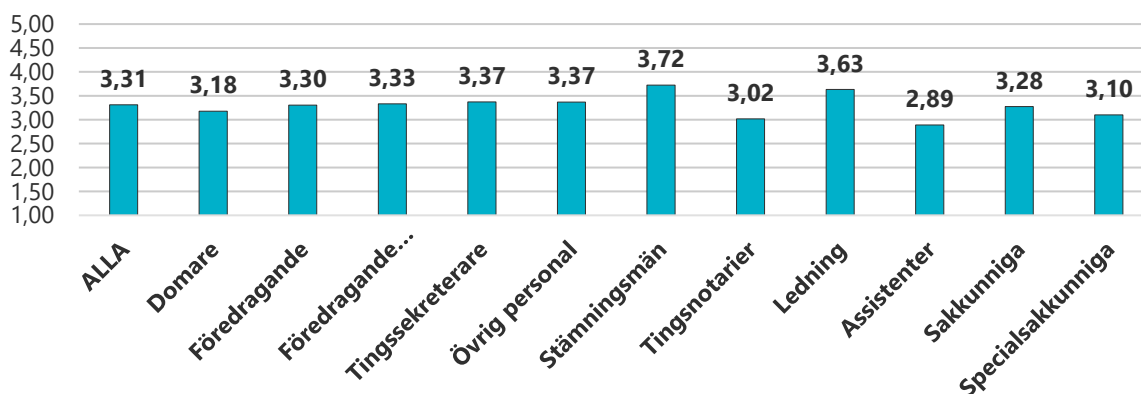
Företrädare för Övriga-gruppen och personer som arbetar vid hovrätterna upplevde oftast att de inte får tillräcklig handledning och rådgivning i sitt arbete. De som arbetar vid högsta domstolen och högsta domstolen upplevde däremot oftast att de fick tillräcklig handledning och rådgivning (figur 61).

Figur 61. Tillräcklig handledning och rådgivning enligt domstolslinje och -instans



Av personalgrupperna upplevde assistenterna, tingsnotarierna och specialsakkunniga ofta att de blivit utan tillräcklig handledning och rådgivning (figur 62). Stämningsmännen upplevde däremot oftare än andra att de fått tillräcklig handledning och rådgivning.

Figur 62. Tillräcklig handledning och rådgivning enligt personalgrupp



4.3.9 Sammanställning av arbetskrav och resurser i arbetet

Nedan sammanförs de centrala arbetskraven och resurserna i arbetet enligt domstolsinstans och -linje samt personalgrupp. Arbetskraven – särskilt när det klart gör arbetandet svårt och fortsätter länge – kan leda till illamående i arbetet. En strategi för utveckling av välbefinnandet i arbetet är att jämka samman arbetskraven. Arbetsresurserna kan å sin sida stödja välbefinnandet i arbetet och särskilt i belastningssituationer skydda mot illamående i arbetet. Med tanke på välbefinnandet i arbetet är det viktigt att det finns många resurser i arbetet och ett centralt sätt att öka välbefinnandet i arbetet är att stärka och öka resurserna

Arbetskrav

De som arbetar vid hovrätterna och tingsrätterna bedömde oftare än andra att arbetskraven är höga. Av de faktorerna om arbetskrav beräknade de som arbetar i dessa att de upplever sådana mer än genomsnittet för fem faktorer (tabell 15). I tabellen har de värden som var högre än genomsnittet, dvs. högre än genomsnittet för alla respondenter markerats med fetstilt.

Tabell 15. Sammanställning av arbetskrav enligt domstolslinje och -instans

	KRAV PÅ FATTANDE AV BESLUT	KRAV PÅ LÄRANDE	ROLL- KONFLIKTER	BYRÅK- RATI- KRAV	KVANTI- TATIV BELAST- NING	OSÄKER- HET I ARBETET
HD, HFD	3,67	2,15	2,51	2,86	3,10	2,48
HOVRÄTTERNA	3,89	2,60	3,13	3,29	3,50	2,63
TINGSRÄTTERNA	3,80	2,59	3,01	3,40	3,66	2,59
FÖRVALTNINGS- DOMSTOLARNA	3,81	2,46	2,78	2,86	3,27	2,72
SPECIALDOMSTOLARNA	3,63	2,46	2,77	2,89	3,19	2,36
ÖVRIGA	3,68	2,17	3,20	2,58	3,44	2,60
ALLA	3,79	2,54	2,96	3,24	3,53	2,60

Domare och tingsnotarier bedömde oftare än andra att deras arbete är krävande. Av de sex faktorerna om arbetskrav var domarnas och tingsnotariernas bedömningar i fem av faktorerna högre än genomsnittet. I deras arbete förekom således fler arbetskrav och oftare än genomsnittet (se tabell 16).

Tabell 16. Sammanställning av arbetskrav enligt personalgrupp

	KRAV PÅ FATTANDE AV BESLUT	KRAV PÅ LÄRANDE	ROLL- KONFLIKTER	BYRÅK- RATI- KRAV	KVANTI- TATIV BELAST- NING	OSÄKER- HET I ARBETET
DOMARE	3,79	4,31	2,68	3,02	3,27	2,48
FÖREDRAGANDE	3,27	3,83	2,53	2,83	2,76	2,96
FÖREDRAGANDE NOTARIER	3,32	3,64	2,67	2,83	2,98	2,61
TINGSSEKRETERARE	3,50	3,44	2,56	2,94	3,43	2,62
ÖVRIG PERSONAL	3,08	3,36	2,30	2,85	3,23	2,67
STÄMNINGSMÄN	3,60	3,53	2,11	3,06	3,23	2,45
TINGSNOTARIER	3,84	4,07	3,04	3,07	3,13	2,86
LEDNING	3,78	4,35	2,37	2,90	2,64	2,25
ASSISTENTER	3,09	3,11	2,12	3,30	2,86	2,26
SAKKUNNIGA	2,94	3,57	2,21	2,93	3,17	2,78
SPECIALSAKKUNNIGA	3,40	3,78	2,33	3,16	2,79	2,69
ALLA	3,53	3,79	2,54	2,96	3,24	2,60

Resurser i arbetet

I tabell 17 har de värden som är mindre än genomsnittet, dvs. att resurserna i arbetet är mindre än genomsnittet markerats med fetstilt. Resurserna i arbetet var oftare än genomsnittet mindre vid specialdomstolarna och hovrätterna.

Tabell 17. Sammanställning av resurser i arbetet enligt domstolslinje och -instans

	ATT SE RESULTATEN AV SITT ARBETE	RÄTTVIS PRAXIS	UTVECK- LANDE ARBETE	GEMEN- SKAP	TJÄNAN- DE LEDAR- SKAP	ARBETETS SJÄLV- STÄNDIG- HET
HD, HFD	3,48	3,71	3,63	4,29	4,49	3,55
HOVRÄTTERNA	3,24	3,39	3,52	4,24	4,27	3,27
TINGSRÄTTERNA	3,21	3,22	3,54	4,24	4,27	3,55
FÖRVALTNINGS- DOMSTOLARNAT	3,40	3,56	3,54	4,28	4,43	3,61
SPECIALDOMSTOLARNA	3,25	3,45	3,22	4,17	4,20	3,40
ÖVRIGA	3,60	3,43	3,86	4,02	4,58	3,89
ALLA	3,27	3,33	3,54	4,24	4,31	3,52

Enligt tabell 18 skiljer sig tingssekreterarna och assistenterna från andra så att de har färre resurser i arbetet än genomsnittet. I båda personalgrupperna är fem av sex resurser i arbetet mindre än genomsnittet och en är genomsnittlig.

Tabell 18. Sammanställning av resurser i arbetet enligt personalgrupp

	ATT SE RESULTATEN AV SITT ARBETE	RÄTTVIS PRAXIS	UTVECK- LANDE ARBETE	GEMEN- SKAP	TJÄNAN- DE LEDAR- SKAP	ARBETETS SJÄLV- STÄNDIG- HET
DOMARE	3,33	3,38	3,68	4,29	4,27	3,90
FÖREDRAGANDE	3,36	3,65	3,51	4,17	4,48	3,35
FÖREDRAGANDE NOTARIER	3,20	3,48	3,22	4,30	4,30	3,20
TINGSSEKRETERARE	3,10	3,10	3,37	4,24	4,28	3,14
ÖVRIG PERSONAL	3,17	3,39	3,40	4,20	4,35	3,24
STÄMNINGSMÄN	3,56	3,27	3,58	4,10	4,16	4,01
TINGSNOTARIER	3,05	3,39	3,54	4,35	4,37	3,46
LEDNING	3,95	4,23	4,27	4,59	4,39	4,30
ASSISTENTER	3,27	3,04	3,23	3,88	4,20	3,39
SAKKUNNIGA	3,55	3,59	3,95	4,21	4,49	3,91
SPECIALSAKKUNNIGA	3,77	3,38	3,35	4,16	4,69	3,94
ALLA	3,27	3,33	3,54	4,24	4,31	3,52

4.4 Upplevelse av välbefinnande i arbetet och hälsa

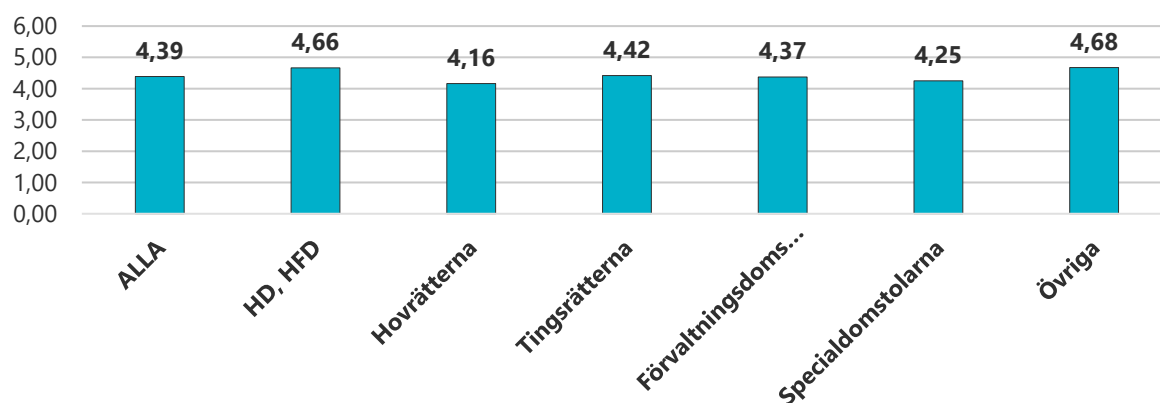
I enkäten kartlades flera upplevelse av välbefinnande i arbetet, arbetsförmåga och hälsa. På så sätt får man en mångsidig bild av välbefinnandet i arbetet. Ovan beskrivna krav och resurser i arbetet har enligt forskning samband med olika upplevelser av välbefinnande i arbetet och dessa samband analyseras senare.

4.4.1 Arbetsengagemang

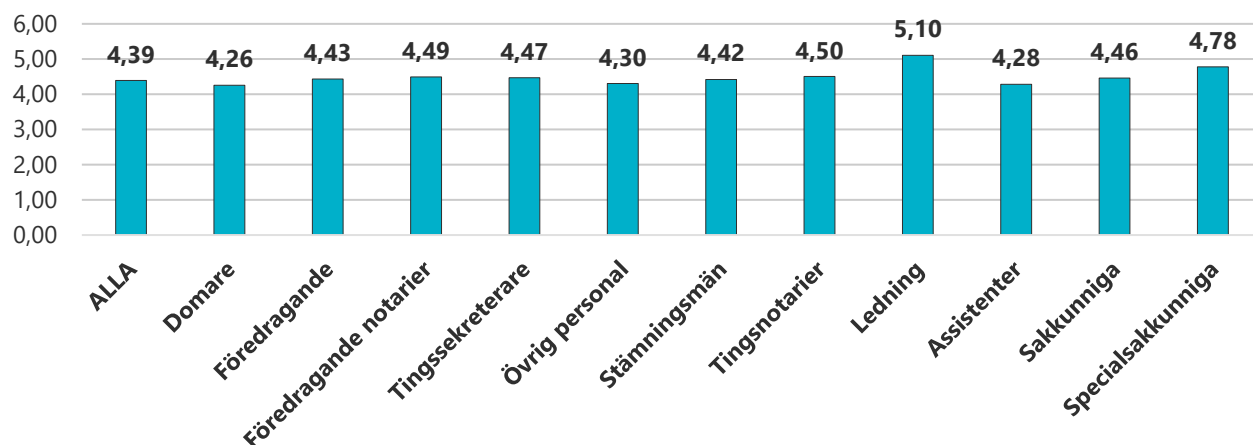
Arbetsengagemang är en positiv upplevelse av arbetshälsa som kännetecknas av handlingskraft, hängivenhet och att fördjupa sig i arbetet. I undersökningen mättes arbetsengagemang med tre påståenden: till exempel genom påståendet Jag känner mig full av energi när jag utför mitt arbete (bedömningsskala 0 = aldrig, 1 = några gånger per år – 6 = varje dag) var medelvärdet för den summavariabel som beskriver arbetsengagemang 4,39 för alla respondenter. Arbetsengagemang upplevdes alltså i genomsnitt en gång-några gånger i veckan.

Oftare än genomsnittet upplevde man arbetsengagemang vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen, i gruppen Övriga samt vid tingsrätterna. I mindre utsträckning än genomsnittet upplevdes arbetsengagemang vid hovrätterna, specialdomstolarna och förvaltningsdomstolarna (se figur 63).

Figur 63. Genomsnitt av arbetsengagemang enligt domstolsinstans och -linje



Om man jämför medelvärdet av arbetsengagemang enligt personalgrupp, märker man att de tre personalgrupper som oftast upplever arbetsengagemang är ledningen, specialsakkunniga och de föredragande notarierna. På motsvarande sätt är de tre personalgrupperna som upplever arbetsengagemang mest sällan är domarna, assistenterna och övrig personal, såsom framgår av figur 64.

Figur 64. Genomsnitt av arbetsengagemang enligt personalgrupp


Nedan granskas arbetsengagemang också utöver de procentuella fördelningarna för att man ska kunna få en noggrannare bild av denna centrala positiva erfarenhet av välbefinnande i arbetet.

Av respondenterna upplevde 19 procent högt arbetsengagemang och 23 procent lågt arbetsengagemang.

Av de anställda vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen, Övriga-gruppen och tingsrätterna upplevde en större del än genomsnittet högt arbetsengagemang. Av de anställda vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen upplevde cirka 28 procent högt arbetsengagemang. Av de anställda vid hovrätterna, specialdomstolarna och förvaltningsdomstolarna upplevde fler än genomsnittet lågt arbetsengagemang, vilket framgår av tabell 19.

Tabell 19. Procentuell fördelning av arbetsengagemang enligt domstolsinstans och -linje

	HÖGT %	GANSKA HÖGT %	MÅTTLIGT %	LÅGT %
HD, HFD	27,8	38,1	16,5	17,5
HOVRÄTTERNA	12,6	39,4	20,5	27,6
TINGSRÄTTERNA	20,0	39,1	18,6	22,3
FÖRVALTNINGS- DOMSTOLARNA	17,9	37,5	20,9	23,6
SPECIALDOMSTOLARNA	16,0	37,0	22,2	24,7
ÖVRIGA	22,5	47,5	*	*
ALLA	19,0	38,9	19,1	23,0

Obs! *färre än fem respondenter i någon av grupperna

Vid en personalgruppsanalys upptäcktes att de tre personalgrupperna, där det förekommer flest personer som upplever högt arbetsengagemang, är ledningen, sakkunniga och stämningmännen. Oftast rapporterade sakkunniga, övrig kanslipersonal vid domstolen samt stämningmän låga värden på arbetsengagemang (tabell 20).

I tabellen presenteras endast resultaten av de personalgrupper där minst fem respondenter ingick i alla fyra olika nivågrupperna (t.ex. högt arbetsengagemang). Av de grupper vars resultat inte presenteras i tabellen på grund av de små gruppstorlekarna kan man konstatera att 40,5% av direktörerna, 15,8% av assistenterna, 27,6% av de sakkunniga och 14,3% av de specialsakkunniga upplevde högt arbetsengagemang.

Tabell 20. Procentuell fördelning av arbetsengagemang enligt personalgrupp

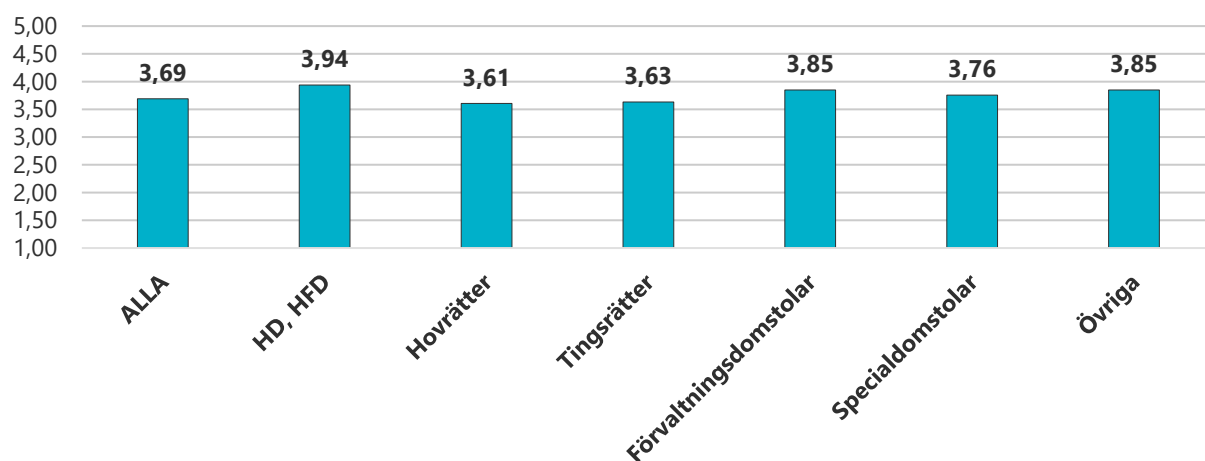
GRUPPER	HÖGT %	GANSKA HÖGT %	MÅTTLIGT %	LÅGT %
DOMARE	14,5	38,8	20,9	25,8
FÖREDRAGANDE	16,0	39,6	26,6	17,8
TINGSSEKRETERARE	20,0	40,6	19,3	20,1
ÖVRIG PERSONAL	22,6	34,6	14,0	28,8
STÄMNINGSMÄN	24,8	36,3	14,2	24,8
TINGSNOTARIER	22,6	34,0	20,8	22,6
ALLA	19,0	38,9	19,1	23,0

4.4.2 Arbetstillfredsställelse

Respondenterna tillfrågades hur nöjda de är med sitt nuvarande arbete och de bedömde detta på en femstegsskala (1 = mycket missnöjd - 5 = mycket nöjd). I genomsnitt var respondenterna tämligen nöjda med sitt arbete (genomsnittet 3,69). **Cirka 69 procent av respondenterna var ganska eller mycket nöjda med sitt arbete.**

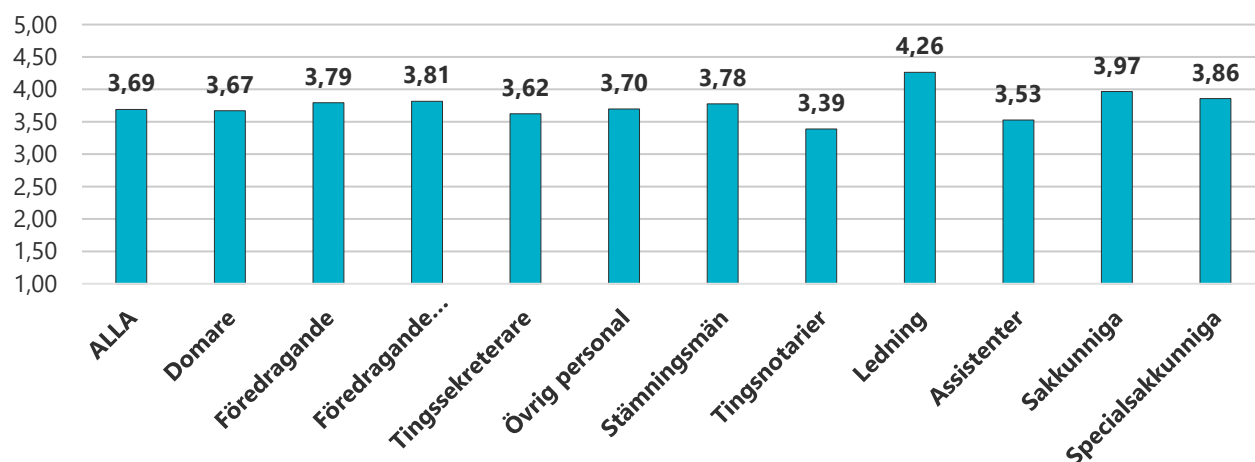
De som arbetar vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen, förvaltningsdomstolarna, Övriga gruppen samt specialdomstolarna bedömde sin arbetstillfredsställelse som högst. Lägre än genomsnittet var den däremot hos personer som arbetade vid hovrätterna och tingsrätterna (figur 65).

Figur 65. Genomsnittet för arbetstillfredsställelse enligt domstolsinstans och -linje



Enligt personalgrupp rapporterar ledningen, de specialsakkunniga och notarierna de högsta värdena. De lägsta värdena fanns däremot hos tingsnotarier, assistenter och tingsnotarier (figur 66).

Figur 66. Genomsnittet för arbetstillfredsställelse enligt personalgrupp



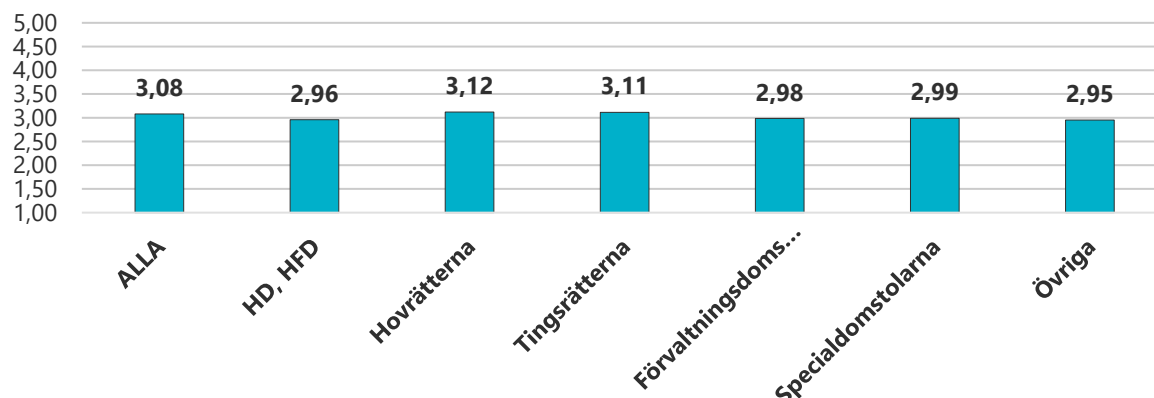
4.4.3 Stress och utmattningssymtom

Omfattningen av den upplevda stressen fastställdes med hjälp av en beskrivning av vad stress innebär (t.ex. spänning, oro) och genom att respondenterna ombads att på skalan 1 (ingen stress alls) – 5 (mycket hög stress) bedöma om stress förekommer nuförtiden.

33 procent av respondenterna uppskattade att de upplevde stor stress och cirka 30 procent upplevde ingen stress alls. Resten av respondenterna (ca 37%) placerar sig i klassen "aningen stress". I genomsnitt upplevde respondenterna aningen stress (genomsnittet 3,08).

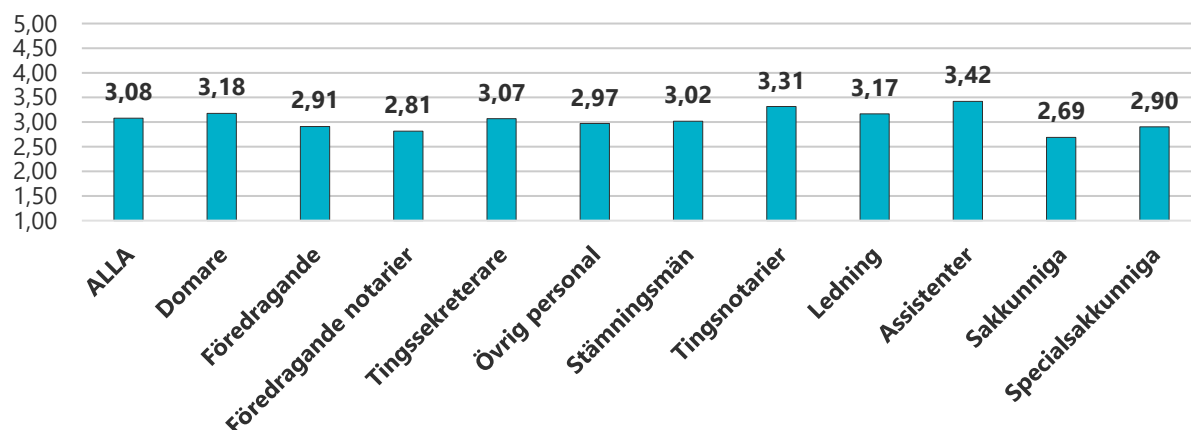
Vid hovrätterna och tingsrätterna upplevde man mer stress än genomsnittet (figur 67). Å sin sida upplevde Övriga-gruppen, högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen, förvaltningsdomstolarna och specialdomstolarna mindre stress än genomsnittet.

Figur 67. Genomsnitt för upplevd stress enligt domstolsinstans och -linje



Bland personalgrupperna bedömde assistenterna, tingsnotarierna samt domarna att deras stress är hög och på motsvarande sätt gav sakkunniga, föredragande notaries och specialsakkunniga lägsta bedömningar (figur 68).

Figur 68. Genomsnitt för upplevd stress enligt personalgrupp



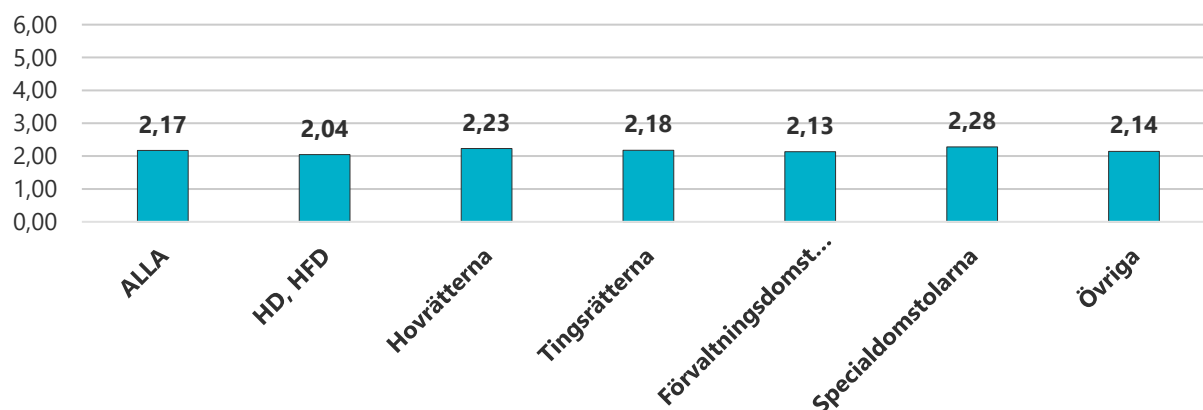
Utmattningssymtom

Mängden utmattningssymtom mättes i enkäten med flera olika påståenden (till exempel Jag känner mig mentalt utmattad i mitt arbete) och respondenterna uppskattade hur ofta de upplever på det sätt som det uppges i påståendena (1 = aldrig – 5 = alltid).

Utmattningen i arbetet granskas i figur 69 som en helhet som består av fyra dimensioner. Medelvärdet för alla respondenter per dimension är kronisk arbetströtthet 2,72, psykisk distansering 2,0, kognitiv dysfunktion 2,34 och emotionell dysfunktion 1,63. Respondenterna upplevde därmed oftast kronisk arbetströtthet.

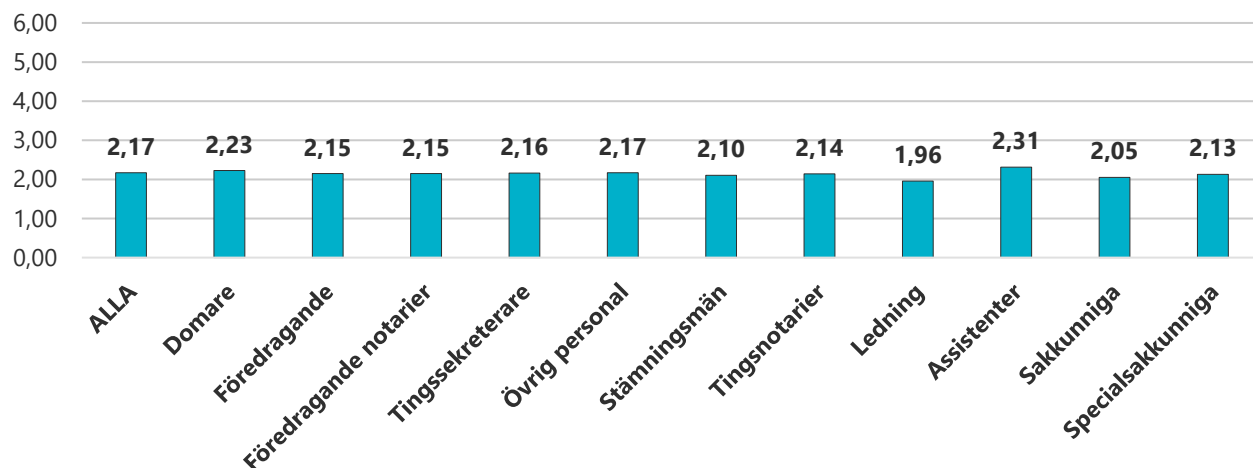
Enligt en medelvärdesanalys upplevde respondenterna i genomsnitt något mer utmattningssymtom än finländska arbetstagare i genomsnitt (genomsnitt 2,17; Hakanen och Kaltiainen, 2022). Oftare än genomsnittet upplevde man utmattningssymtom vid specialdomstolarna, hovrätterna och tingsrätterna (figur 69).

Figur 69. Medeltal av utmattningssymtom enligt domstolsinstans och -linje



Av personalgrupperna upplevde assistenterna och domarna utmattningssymtom i arbetet oftare än genomsnittet. Minst symtom bedömde direktörerna sig ha (figur 70).

Figur 70. Genomsnittliga utmattningssymtom enligt personalgrupp



Nedan granskas dessutom utmattningssymtomen i fråga om procentuella fördelningar för att få en närmare bild av denna centrala negativa erfarenhet av välbefinnande i arbetet. **75 procent av respondenterna upplevde inte utmattning** på basis av svaren, cirka **17 procent** av respondenterna (sammanlagt 325 personer) hade ökad risk för utmattning och **cirka 8 procent av respondenterna** (sammanlagt 157 personer) **hade sannolik utmattning**.

Risken för utmattning i arbetet var lägst i högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen, i förvaltningsdomstolarna och i Övriga-gruppen. På motsvarande sätt var risken för utmattning störst vid hovrätterna, specialdomstolarna och tingsrätterna, dvs. procentuellt sett var antalet respondenter med sannolik utmattning i arbetet störst där (se tabell 21).

Tabell 21. Sannolikheten för risk för utmattning i arbetet enligt domstolsinstans och -linje

	INGEN UT- MATT- NING %	FÖRHÖJD RISK %	SANNO- LIK UT- MATT- NING %
HD, HFD	80,8	*	*
HOVRÄTTERNA	72,4	16,9	10,6
TINGSRÄTTERNA	74,5	17,1	8,4
FÖRVALTNINGS- DOMSTOLARNA	78,1	16,6	5,3
SPECIALDOMSTOLARNA	74,4	*	*
ÖVRIGA	77,5	*	*
ALLA	75,2	16,7	8,1

Obs! *Antalet respondenter i någondera gruppen understiger 10 personer.

Risken för utmattning i arbetet var lägst i ledningen (88 % av dem upplevde inte utmattning i arbetet), i personalgrupperna sakkunniga och föredragande fanns det procentuellt sett flest respondenter som inte

upplevde utmattning i arbetet. På motsvarande sätt var risken för utmattning i arbetet störst bland assistenter, stämningsmän och specialsakkunniga, dvs. i dessa personalgrupper förekom procentuellt sett störst sannolik utmattning i arbetet. I tabell 22 visas endast situationen för de personalgrupper som hade minst tio respondenter i alla tre nivågrupperna.

Tabell 22. Sannolikhet för risk för utmattning i arbetet enligt personalgrupp

	INGEN UTMATTNING %	FÖRHÖJD RISK %	SANNOLIK UTAMTTNING %
DOMARE	73,4	17,7	8,9
FÖREDRAGANDE	79,4	*	*
FÖREDRAGANDE NOTARIER	77,8	*	*
TINGSSEKRETERARE	75,2	16,9	7,9
ÖVRIG PERSONAL	75,5	16,3	8,2
STÄMNINGSMÄN	72,3	16,1	11,6
TINGSNOTARIER	75,9	*	*
LEDNING	88,1	*	*
ASSISTENTER	73,7	*	*
SAKKUNNIGA	82,8	*	*
SPECIALSAKKUNNIGA	66,7	*	*
ALLA	75,2	16,7	8,1

Huom. *Antalet respondenter i någondera gruppen understiger 10 personer

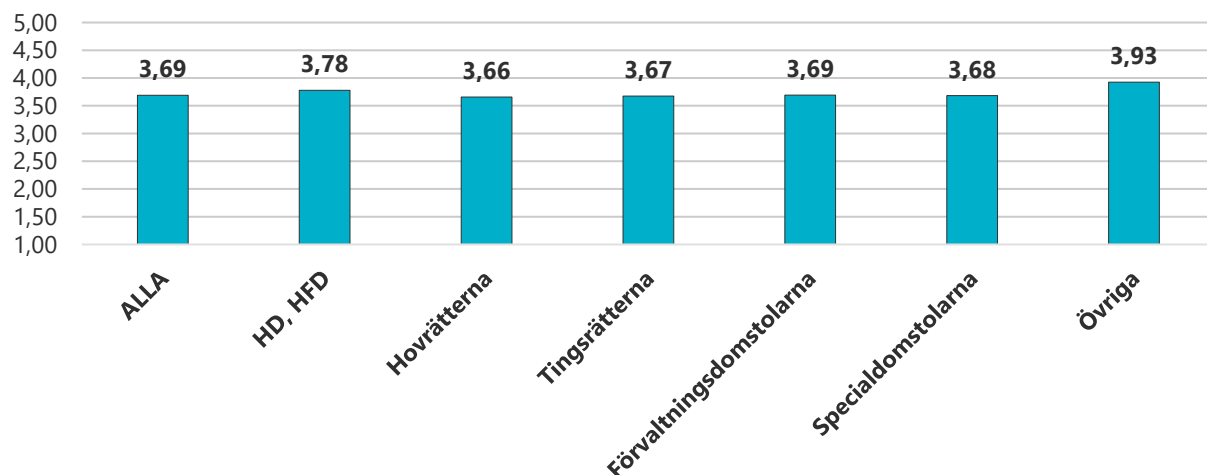
4.4.4 Upplevd hälsa och arbetsförmåga

I enkäten kartlades den upplevda hälsan genom att man frågade om personens hälsotillstånd i jämförelse med jämnåriga. (skala 1 = mycket dålig, 3 = normal, 5 = mycket bra). Den nuvarande arbetsförmågan skulle bedömas på skalan 0–10, där 10 är den bästa möjliga uppskattningen.

Den upplevda hälsan bedömdes i genomsnitt vara ganska god (ca. 3,59). **Cirka 55% av respondenterna anser att deras hälsa är god eller ganska god.**

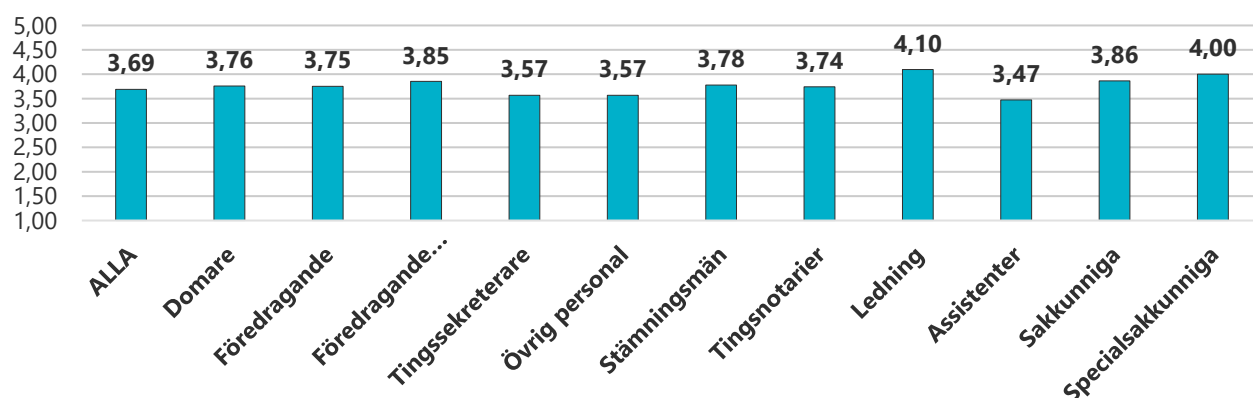
Den upplevda hälsan bedömdes vara den bästa i genomsnitt i gruppen Övriga samt bland dem som arbetar vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen (se figur 71).

Figur 71. Upplevd hälsa enligt domstolsinstans och -linje



Ledningen, specialsakkunniga och föredragande notarier var tre personalgrupper som upplevde att deras hälsa var bäst. På motsvarande sätt gav assistenter, övrig personal samt tingssekreterarna de sämsta bedömningarna (figur 72).

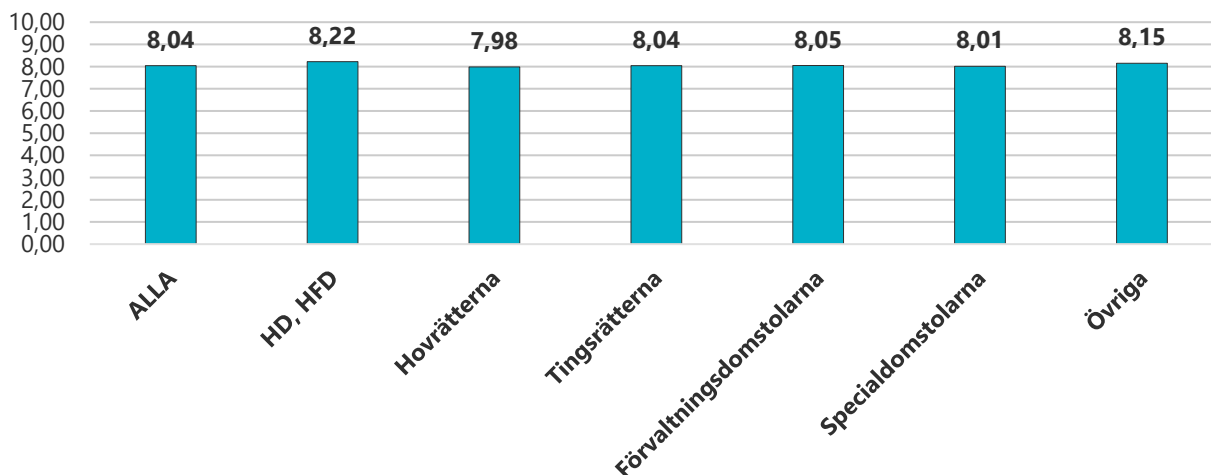
Figur 72. Upplevd hälsa enligt personalgrupp



Arbetsförmåga enligt egen uppskattning

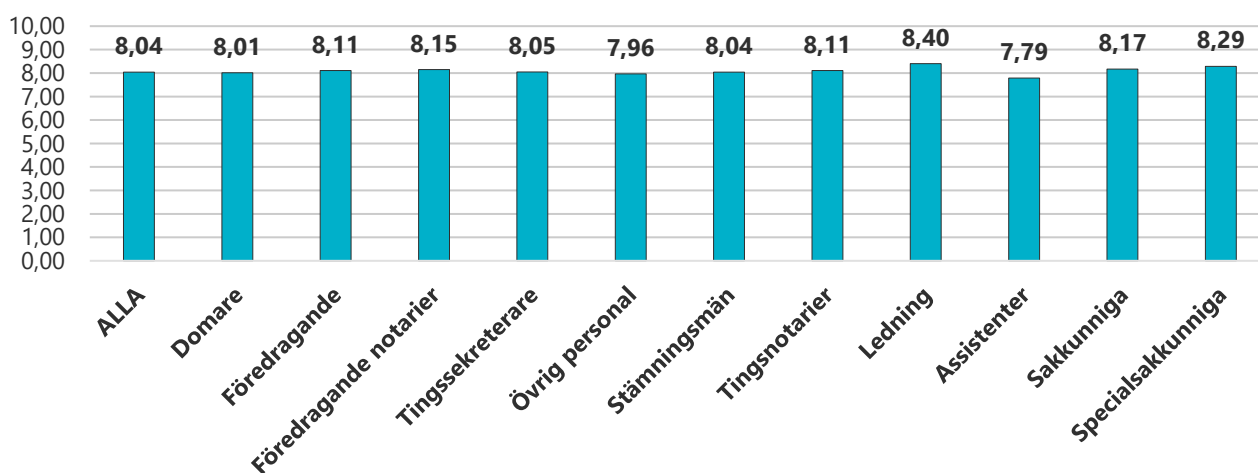
Arbetsförmågan enligt egen uppskattning fick totalvitsordet 8, vilket tyder på en genomsnittlig arbetsförmåga. **39 procent av respondenterna bedömde sin arbetsförmåga som god** (värdena 9-10). Uppskattningar som var högre än genomsnittet gjordes av personer som arbetar vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen, i gruppen Övriga samt vid förvaltningsdomstolarna. Lägre värden än genomsnittet fanns å sin sida i hovrätterna och specialdomstolarna (figur 73).

Figur 73. Arbetsförmåga enligt domstolsinstans och -linje



En analys av den självuppskattade arbetsförmågan enligt personalgrupper visade att direktörer, specialsakkunniga och föredragande notarier hade de högsta uppskattningarna, vilket också framgår av figur 74.

Figur 74. Medeltal av arbetsförmågan enligt personalgrupp



4.4.5 Sammanställning över välbefinnandet i arbetet

De som arbetar vid hovrätterna upplevde mindre arbetsengagemang än genomsnittet samt mer utmattningsymtom och stress än genomsnittet. De som arbetar vid tingsrätterna rapporterade å sin sida mer utmattningsymtom och stress än genomsnittet, men också mer arbetsengagemang. Vid specialdomstolarna upplevde man mindre arbetsengagemang än genomsnittet och mer utmattningsymtom än genomsnittet (tabell 23).

Tabell 23. Sammanställning av välbefinnande i arbetet enligt domstolslinje och -instans

	ARBETSENGAGEMANG	UTMATTNING	STRESS
HD, HFD	4,66	2,04	2,96
HOVRÄTTERNA	4,16	2,23	3,12
TINGSRÄTTERNA	4,42	2,18	3,11
FÖRVALTNINGSDOMSTOLARNA	4,37	2,13	2,98
SPECIALDOMSTOLARNA	4,25	2,28	2,99
ÖVRIGA	4,68	2,14	2,95
ALLA	4,39	2,17	3,08

Domare och assistenter hade mindre arbetsengagemang och mer utmattning och stress än genomsnittet. Övrig kanslipersonal vid domstolarna hade mindre arbetsengagemang än genomsnittet. Tingsnotarierna hade mer stress än genomsnittet – liksom även ledningen (se tabell 24).

Tabell 24. Sammanställning av välbefinnande i arbetet enligt personalgrupp

	ARBETSENGAGEMANG	UTMATTNING	STRESS
DOMARE	4,26	2,23	3,18
FÖREDRAGANDE	4,43	2,15	2,91
FÖREDRAGANDE NOTARIER	4,49	2,15	2,81
TINGSSEKRETERARE	4,47	2,16	3,07
ÖVRIG PERSONAL	4,30	2,17	2,97
STÄMNINGSMÄN	4,42	2,10	3,02
TINGSNOTARIER	4,50	2,14	3,31
LEDNING	5,10	1,96	3,17
ASSISTENTER	4,28	2,31	3,42
SAKKUNNIGA	4,46	2,05	2,69
SPECIALSAKKUNNIGA	4,78	2,13	2,90
ALLA	4,39	2,17	3,08

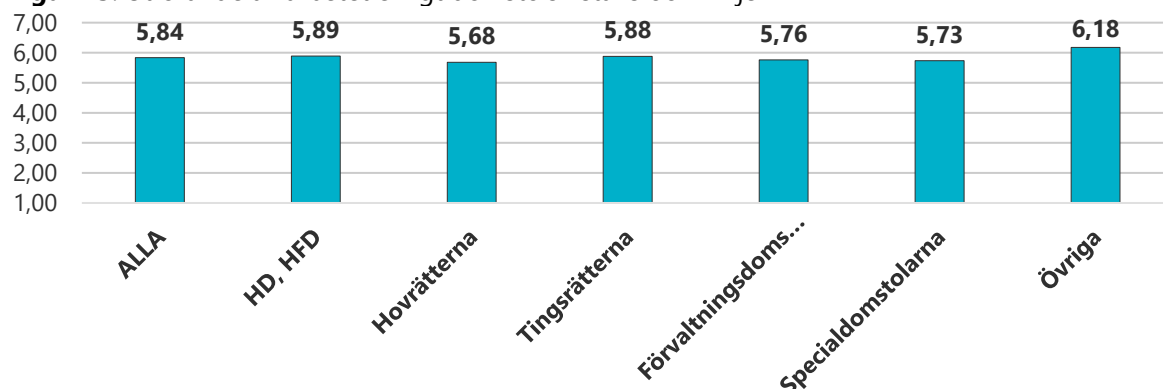
4.5 Utförande av arbetet, engagemang i arbetet samt avgångs- och pensioneringsavsikter

Utförande av arbetet

Utförande av arbetet kartlades i enkäten med tre påståenden (till exempel Jag klarar mig bra med i mitt arbete som helhet genom att utföra arbetet som det ska). Bedömningsskalan varierade från en till sju (1 = helt av annan åsikt, 4 = inte av samma åsikt, men inte av annan åsikt, 7 = helt av samma åsikt). Av påståendena har bildats som en summavariabel för genomsnittet.

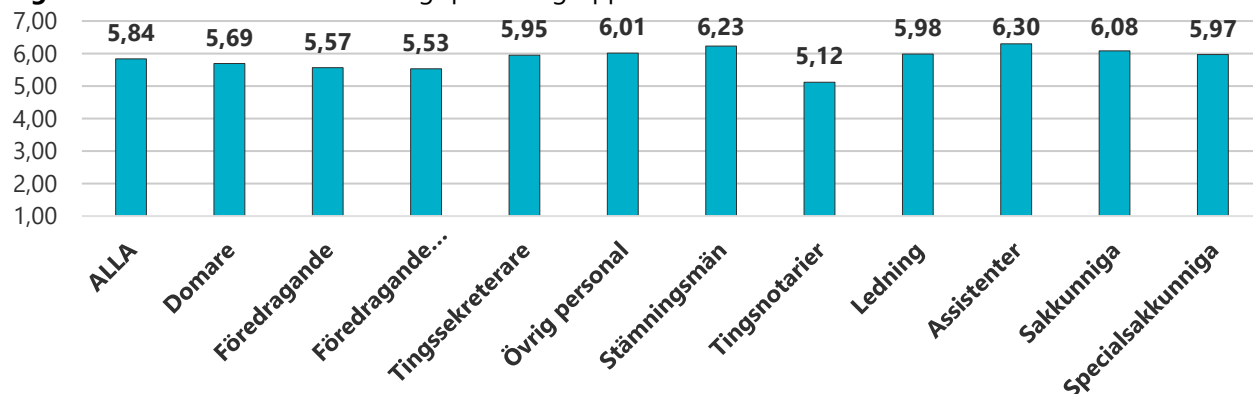
Utförande av arbetet enligt egen uppskattning bedömdes vara bäst och bättre än genomsnittet (genomsnitt 5,84) i Övriga-gruppen, högsta domstolen samt högsta förvaltningsdomstolen och tingsrätterna, såsom visas i figur 75. Att klara sig arbetet bedömdes vara sämst vid hovrätterna. Allmänt taget bedömdes dock det hur man utför arbetet vara bra. **Hela 75 procent av respondenterna upplevde att de utförde sitt arbete bra**, dvs. de hade valt alternativet av samma åsikt eller helt av samma åsikt.

Figur 75. Utförande av arbetet enligt domstolsinstans och -linje



Av personalgrupperna bedömde assistenterna, stämningmännen och sakkunniga sitt utförande av arbetet som det högsta. Det bedömdes klart svagare än för andra av tingsnotarierna (figur 76).

Figur 76. Utförande av arbetet enligt personalgrupp

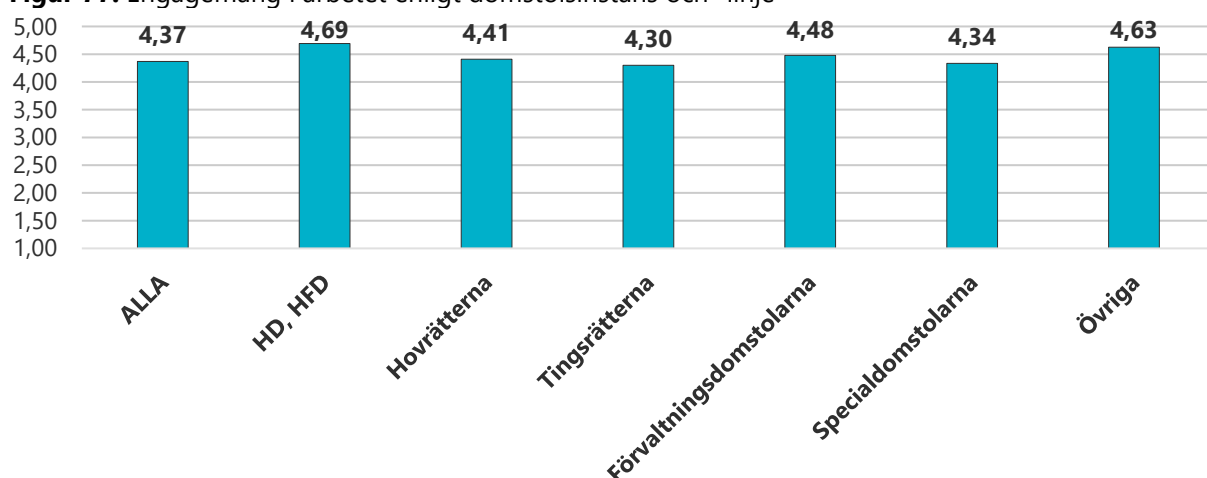


Engagemang i arbetet

Engagemanget i arbetet mättes med två påståenden (till exempel Jag är beredd att satsa på allvar för att främja genomförandet av grunduppgiften för min arbetsplats (skala: 1 = helt av annan åsikt – 5 = helt av samma åsikt). Av påståendena har bildats en summavariabel för genomsnittet.

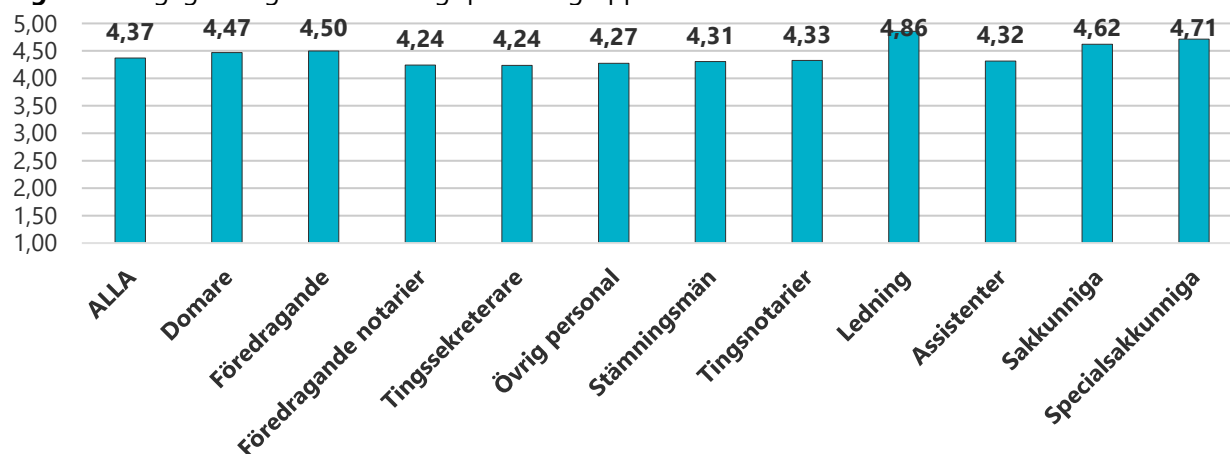
I genomsnitt var respondenterna nästan av samma åsikt med påståendena (genomsnitt 4,37). **Hela 94 procent av respondenterna var starkt engagerade i sitt arbete**, dvs. de som antingen hade valt svarsalternativet nästan (4) eller helt av samma åsikt (5). Engagemanget i arbetet var högt i högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen samt i Övriga-gruppen. Det var å sin sida lägre än genomsnittet vid tingsrätterna och specialdomstolarna (figur 77).

Figur 77. Engagemang i arbetet enligt domstolsinstans och -linje



Engagemanget i arbetet var starkast per personalgrupp betraktat hos ledningen, de specialsakkunniga och de sakkunniga. Minst var det hos de föredragande notarierna och tingsnotarierna (figur 78).

Figur 78. Engagemang i arbetet enligt personalgrupp

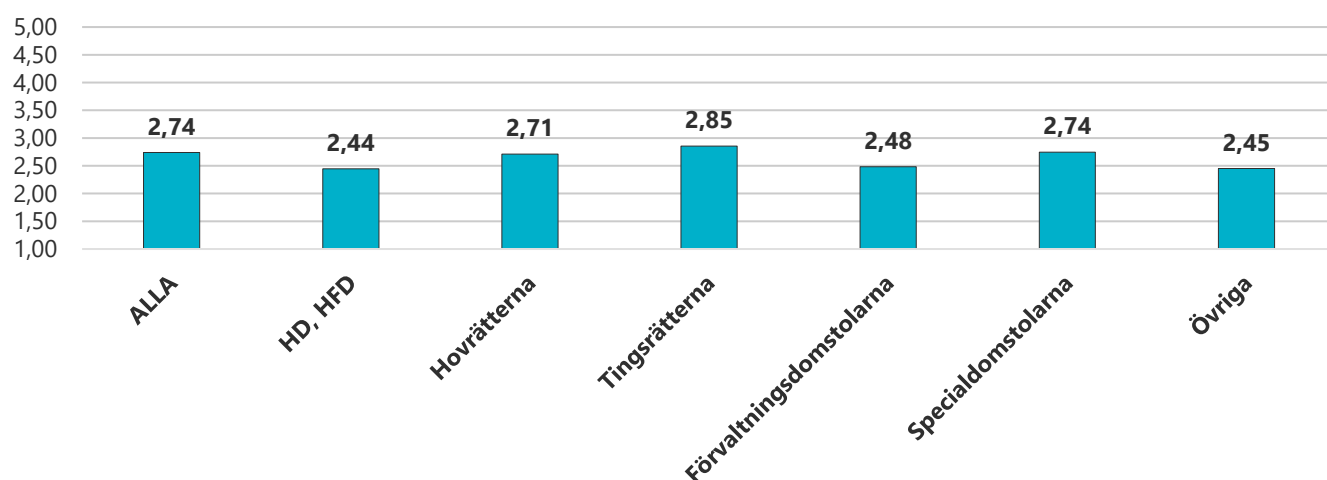


Avgångsavsikter, vilja att flytta utanför domstolsväsendet

Avgångsavsikterna mättes med påståendet: "Jag tänker ofta på att flytta till andra uppgifter utanför domstolsväsendet (1 = helt av annan åsikt – 5 = helt av samma åsikt).

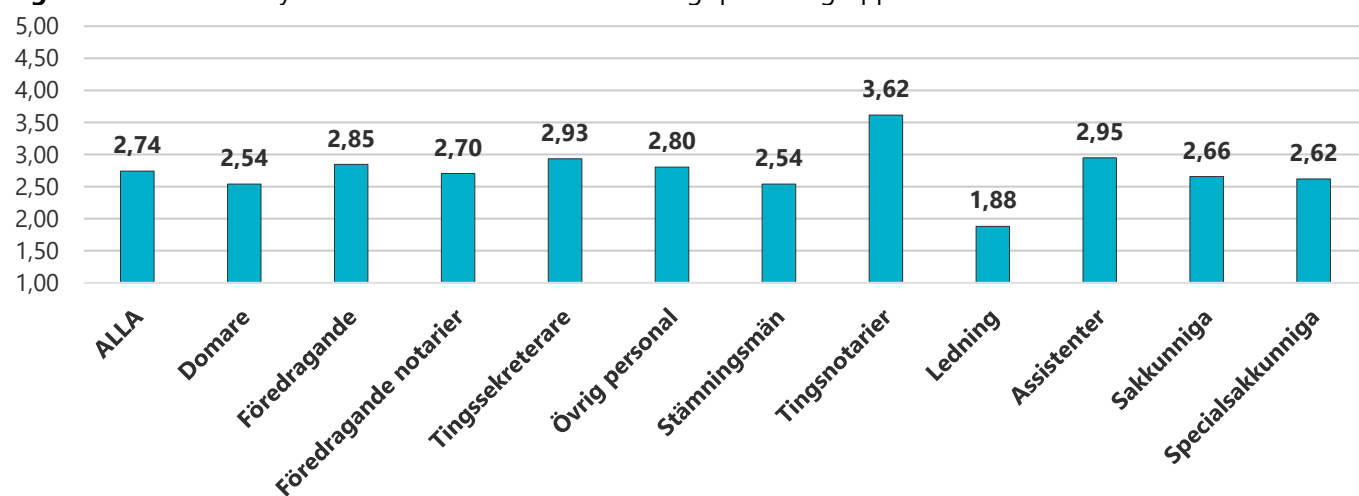
Respondenterna var i genomsnitt inte klart av samma eller av annan åsikt med påståendet "Jag tänker ofta på att flytta till andra uppgifter utanför domstolsväsendet". **23 procent av respondenterna var nästan eller helt av samma åsikt** med detta påstående. De som arbetar vid tingsrätterna funderar dock oftare än andra på att flytta, vilket framgår av figur 79. De som arbetar vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen funderar mest sällan på att flytta (figur 79).

Figur 79. Avsikter att flytta utanför domstolsväsendet enligt domstolsinstans och linje



Det fanns stora skillnader mellan personalgrupperna i avsikterna att flytta. Flyttningsavsikterna var klart minst i ledningen och klart störst bland tingsnotarierna. Särskilt tingsnotarierna (genomsnittet 3,62) funderar ofta på att flytta. Hos assistenter och tingsrättssekreterare fanns också fler flyttningsavsikter än hos andra (figur 80).

Figur 80. Avsikter att flytta utanför domstolsväsendet enligt personalgrupp



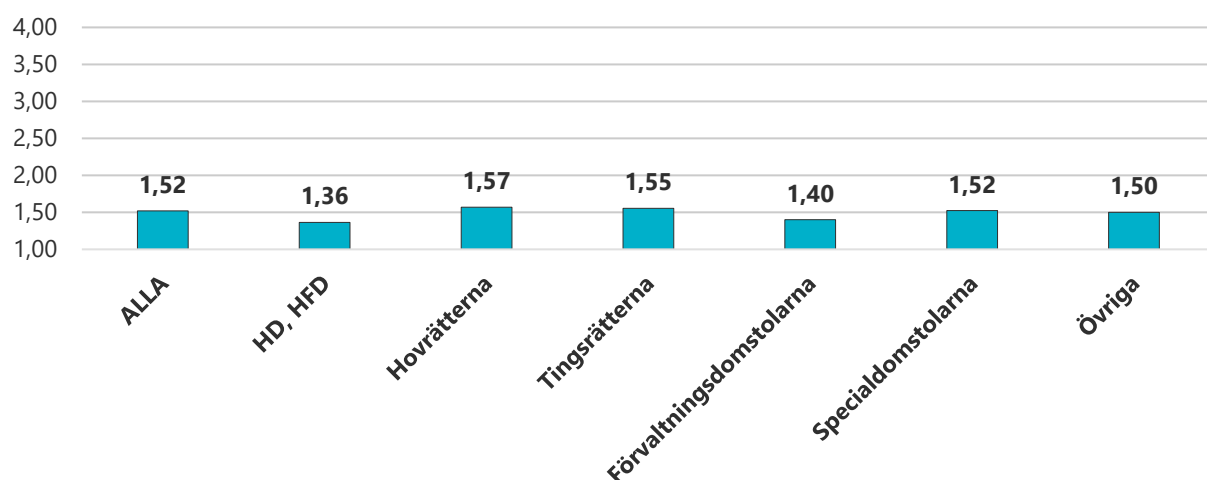
Planer på förtidspensionering

Avgångsavsikterna mättes med påståendet: Har du tänkt på att du skulle kunna gå i pension redan före din personliga ålderspensionsålder? (1 = Jag har inte tänkt – 4 = Jag har lämnat in pensionsansökan).

Medeltalet 1,52 för förtida pensionering visar att respondenterna ibland hade tänkt på att gå i pension före den personliga ålderspensionsåldern. **59 procent av respondenterna hade inte alls tänkt på förtidspensionering.**

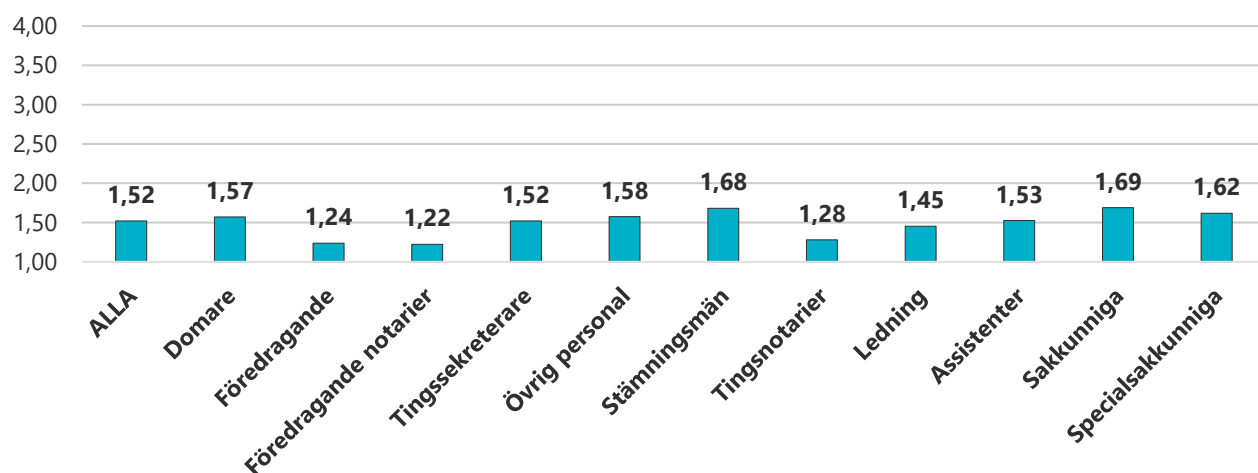
Hos dem som arbetar vid hovrätterna hade det funnits sådana tankar lite oftare än hos andra grupper. Vid förvaltningsdomstolarna å sin sida minst (figur 81).

Figur 81. Planer på förtida pensionering enligt domstolsinstans och -linje



Det fanns något mer avsikter att pensionera sig bland sakkunniga och stämningsmän. Minst sådana avsikter fanns bland det hos tingsnotarierna (figur 82).

Figur 82. Planer på förtida pensionering enligt personalgrupp



4.6 Förhållandet mellan arbete och fritid

4.6.1 Att arbeta när man är sjuk

Att arbeta när man är sjuk, presentism, kartlades med frågan har du arbetat under de senaste 12 månaderna trots att du har känt att du egentligen borde ha varit sjukskriven på grund av ditt hälsotillstånd?, och 16,5 procent av alla respondenter berättade att de inte hade varit sjuka under det senaste året. Av dem som hade varit sjuka hade **20,8 procent arbetat minst en gång som sjuka**, mellan två och fem gånger 40 procent och över fem gånger 18,1 procent av alla respondenter. Endast omkring en femtedel (21,2%) av de som varit sjuka hade enligt egen uppgift inte arbetat som sjuka (tabell 25).

Tabell 25. Att arbeta när man är sjuk enligt domstolsinstans och -linje

INSTANS/LINJE	0 GGR	%	1 GGR	%	2-5 GGR	%	MER ÄN 5 GGR	%
HD, HFD	23	29,9	10	13,0	36	46,8	8	10,4
HOVRÄTTERNA	34	16,8	52	25,7	80	39,6	36	17,8
TINGSRÄTTERNA	196	20,1	202	20,7	389	39,8	190	19,4
FÖRVALTNINGS-DOMSTOLARNA	62	23,6	58	22,1	98	37,3	45	17,1
SPECIAL-DOMSTOLARNA	17	25,8	11	16,7	28	42,4	10	15,2
ÖVRIGA	11	30,6	4	11,1	17	47,2	4	11,1
ALLA	343	21,2	337	20,8	648	40,0	293	18,1

Mer än fem gånger hade cirka 18 procent av alla respondenter arbetat. En del personalgrupper hade arbetat ännu oftare när de varit sjuka. Mer än fem gånger hade cirka 25 procent av de föredragande notarierna, 24 procent av assistenterna och 22 av ledningen samt 20 procent av domarna och 19 procent av tingssekreterarna arbetat.

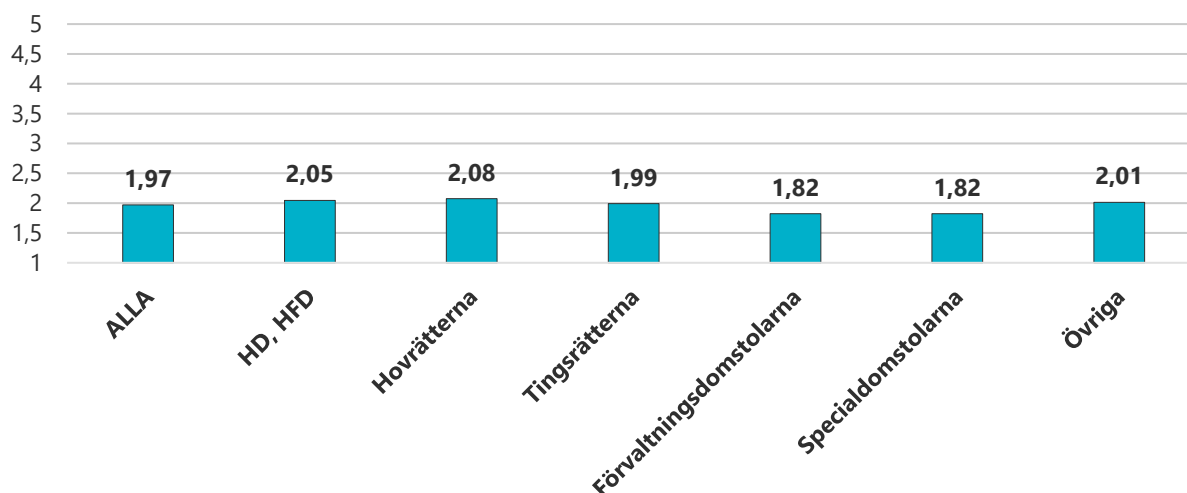
4.6.2 Arbete på fritiden

Arbete på fritiden mättes med två olika påståenden: Jag arbetar på helgerna och Mina arbetsdagar blir för långa. Av dessa påståenden bildades en summavariabel för genomsnittet (skala 1 = nästan aldrig – 5 = nästan alltid).

7 procent av respondenterna svarade nästan alltid. Genomsnittet för svaren var 1,97. I genomsnitt arbetade respondenterna därmed ibland på fritiden.

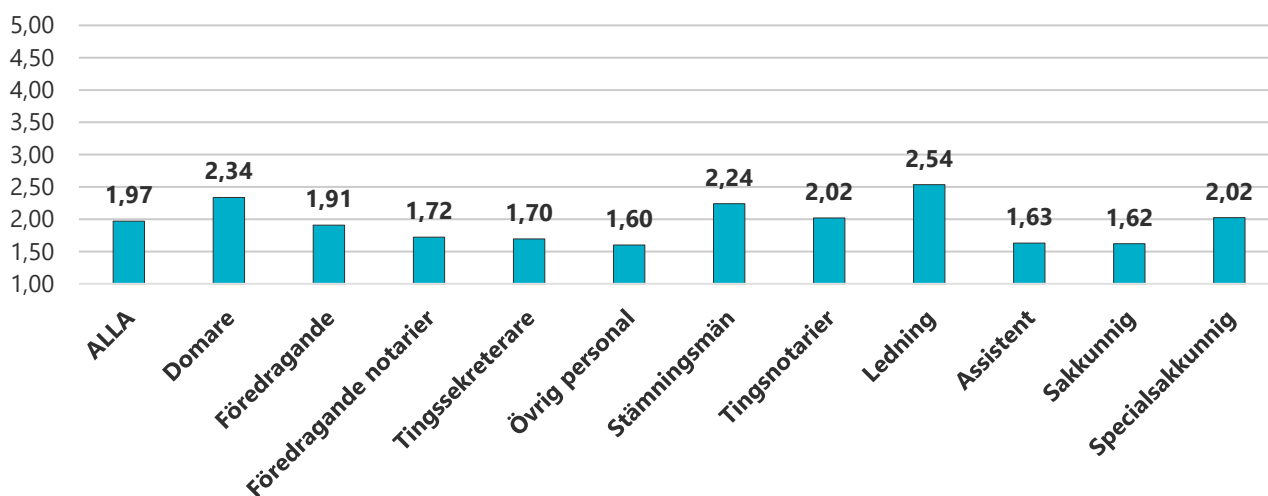
Arbete på fritiden var vanligare än genomsnittet vid hovrätterna, högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen samt i Övriga-gruppen (figur 83).

Figur 83. Arbete på fritiden enligt domstolslinje och -instans



En jämförelse av arbete på fritiden enligt personalgrupp visade att det var vanligast bland ledningen, domare och stämningsmän (figur 84). Arbetstidslösa (genomsnittet 2,23) arbetade oftare på sin fritid än de med bestämd arbetstid (genomsnittet 1,67).

Figur 84. Arbete på fritiden enligt personalgrupp



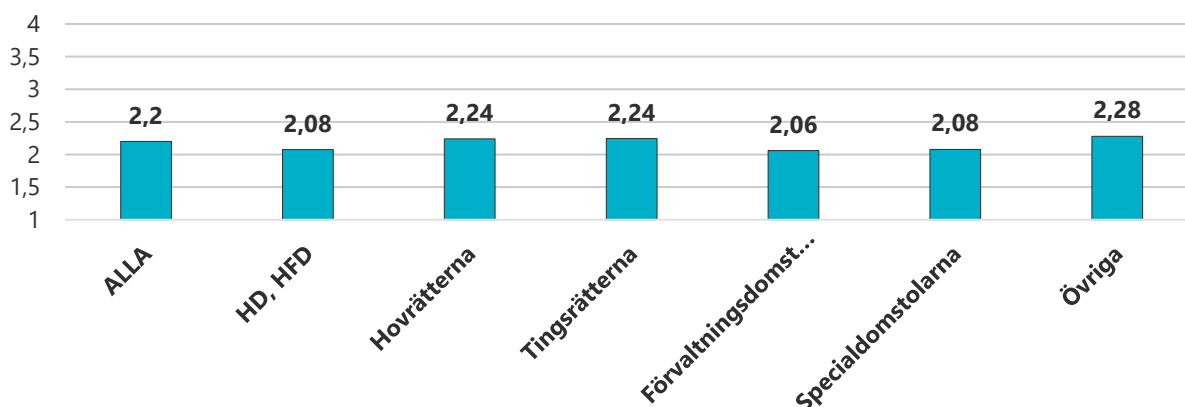
4.6.3 Workaholism

Workaholism, dvs. arbetsberoende, mättes i enkäten med flera olika påståenden (till exempel Det är viktigt för mig att arbeta hårt, men jag njuter inte av vad jag gör) när bedömningsskalan var 1 = aldrig, 2 = ibland, 3 = ofta och 4 = nästan alltid. Av påståendena bildades en summavariabel för genomsnittet.

I genomsnitt upplevde respondenterna ibland workaholism (genomsnittet 2,2). 31 procent av respondenterna upplevde ofta eller nästan alltid arbetsberoende.

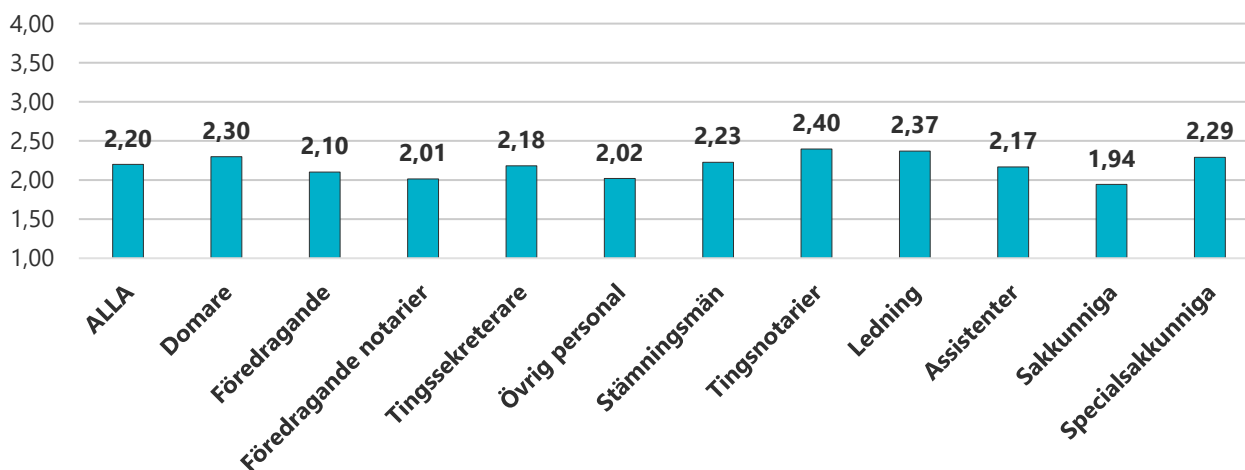
Minst workaholism upplevdes av dem som arbetar vid förvaltningsdomstolarna och mest av dem som arbetar vid tingsrätterna (figur 85).

Figur 85. Workaholism enligt domstolslinje och -instans



Av personalgrupperna upplevde tingsnotarier, ledning och domare oftast workaholism. Minst upplevdes detta av sakkunniga, vilket också visas i figur 86. Arbetstidslösa (genomsnittet 2,26) upplevde ett något större arbetsberoende än de med bestämd arbetstid (genomsnittet 2,13).

Figur 86. Workaholism enligt personalgrupp



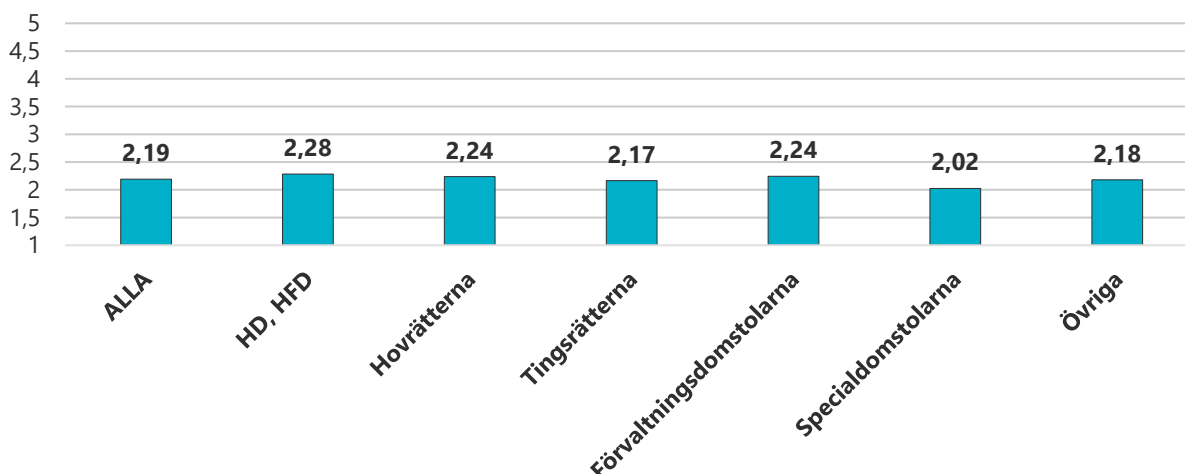
4.6.4 Arbetets inverkan på hemmet

Den positiva återspeglingsen av arbetet på hemmet mättes i enkäten med två påståenden, till exempel "Arbetet hjälper mig också att sköta personliga relationer och praktiska angelägenheter i hemmet" (skala 1 = aldrig – 5 = hela tiden). Av påståendena bildades en summavariabel för genomsnittet.

11 procent av respondenterna upplevde att arbetet återspeglas positivt på hemmet till en stor del av tiden eller hela tiden. I genomsnitt upplevde man sällan en sådan positiv återspeglingsen (genomsnittet 2,19):

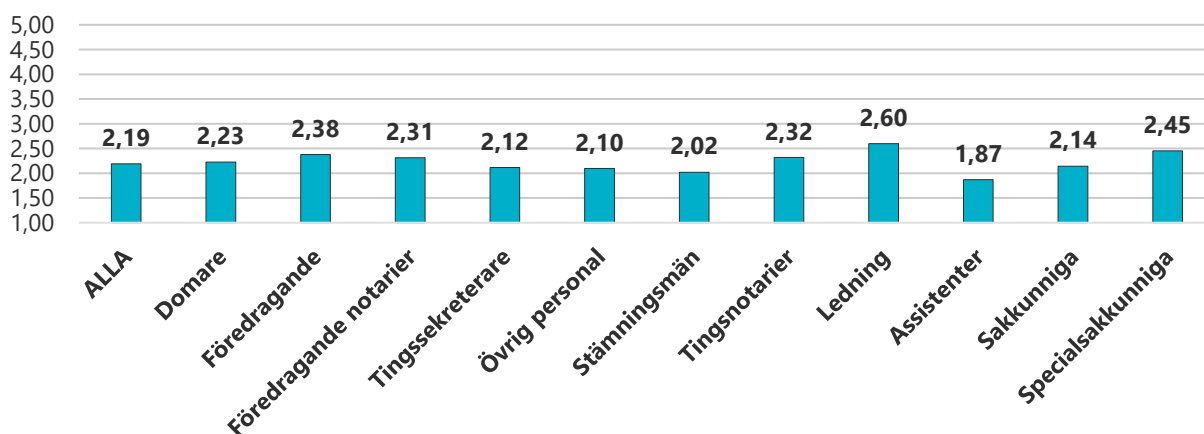
Den positiva återspeglingsen av arbetet på hemmet upplevdes oftast av dem som arbetar vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen och minst av dem som arbetar vid specialdomstolar (figur 87).

Figur 87: Upplevd positiv inverkan av arbetsärenden på hemmet enligt domstolslinje och -instans



Ledningen och specialsakkunniga upplevde oftast positiv återspeglingsen. Å andra sidan upplevde assistenterna och stämningsmän detta mest sällan (figur 88). Arbetstidslösa (genomsnittet 2,25) upplevde oftare att arbetet återspeglades positivt på hemmet än de som har bestämda arbetstider (genomsnittet 2,11).

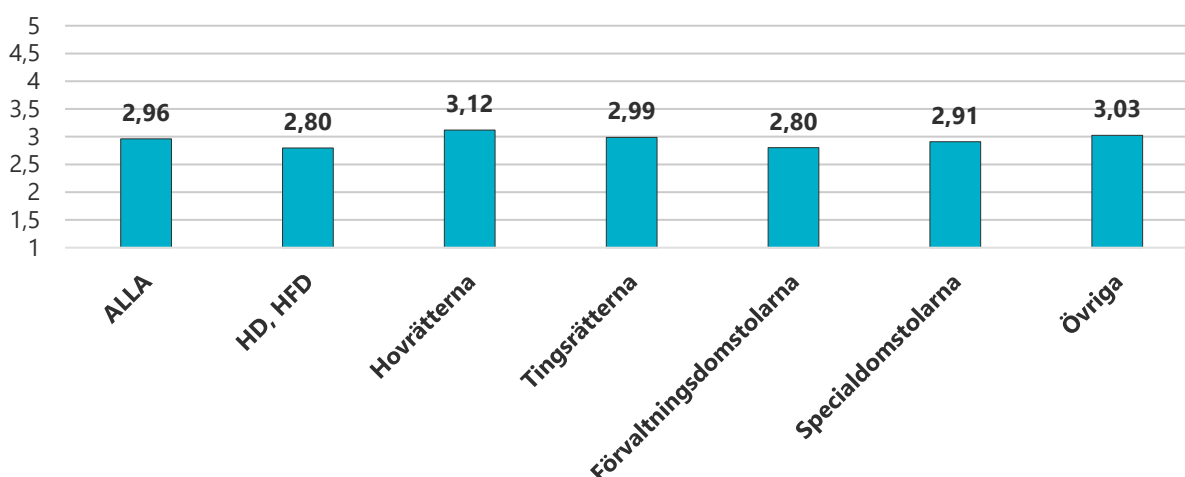
Figur 88: Upplevd positiv inverkan av arbetsärenden på hemmet enligt personalgrupp



Den negativa återspeglingsen av arbetet på hemmet mättes med två påståenden: Mitt arbete tar krafter av mig som jag annars skulle kunna rikta till hemmet, och Mitt arbete gör mig för trött för att jag skulle kunna sköta mina hushållssysslor ordentligt. Av dessa bildades en summavariabel för genomsnittet (skala 1 = aldrig – 5 = hela tiden).

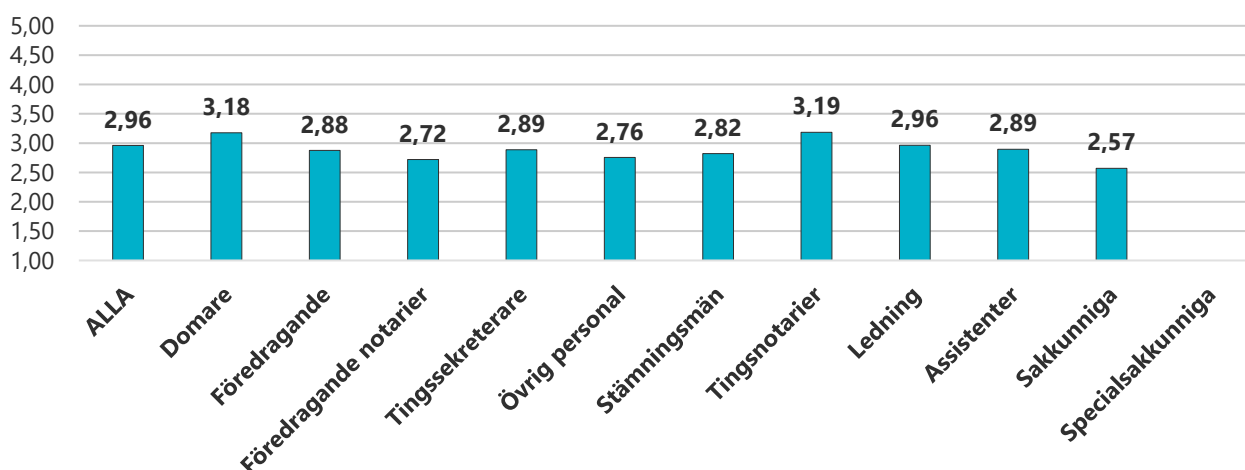
Av alla respondenter upplevde cirka 32 procent en negativ inverkan under en stor del av tiden eller hela tiden. Genomsnittet för alla respondenter var 2,96, dvs. i genomsnitt upplevde respondenterna ibland negativ inverkan. Den negativa återspeglingsen av arbetet på hemmet upplevdes oftare än genomsnittet vid hovrätterna och i Övriga-gruppen (figur 89).

Figur 89. Arbetets negativa inverkan på hemmet enligt domstolslinje och -instans



Tingsnotarier och domare upplevde oftare än genomsnittet att arbetet återspeglas negativt på hemmet. Mest sällan upplevde sakkunniga detta (figur 90). Arbetstidslösa (genomsnittet 3,07) upplevde oftare att arbetet inverkar negativt på hemmet än de som har bestämda arbetstider (genomsnittet 2,84).

Figur 90. Arbetets negativa inverkan på hemmet enligt personalgrupp

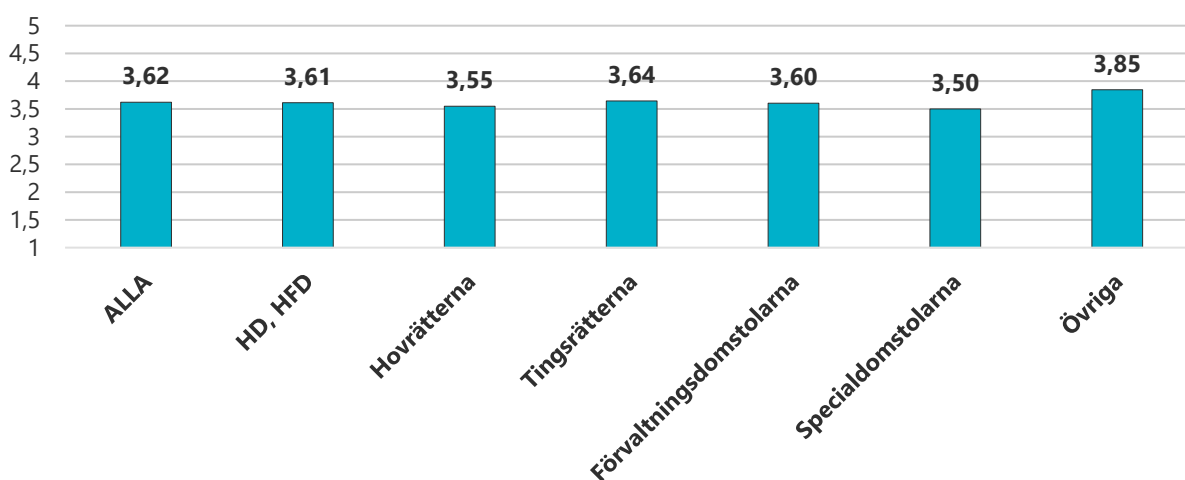


4.6.5 Hemmets inverkan på arbetet

Hemmets positiva återspeglings på arbetet mättes i enkäten till exempel genom påståendet: "Mitt liv hemma hjälper mig att slappna av och förbereda mig för nästa arbetsdag" (skala 1 = aldrig – 5 = hela tiden).

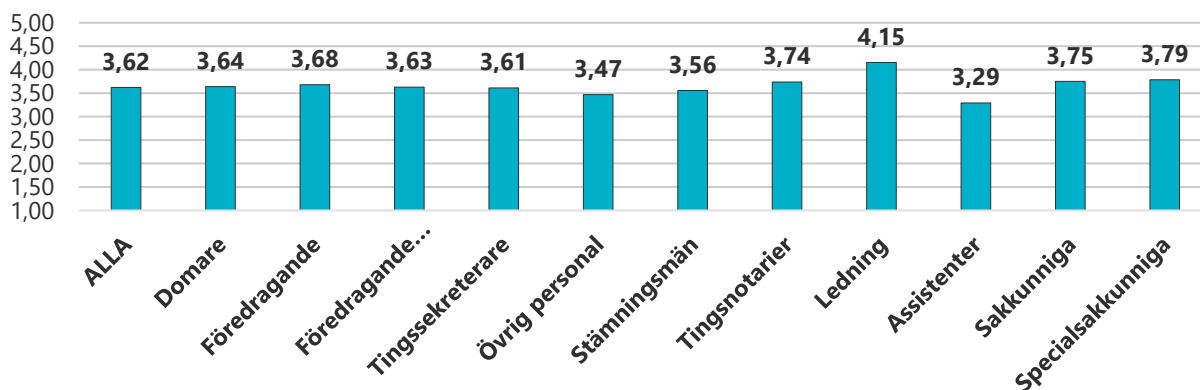
Omkring **67 procent av respondenterna upplevde att hemrelaterade frågor har en positiv inverkan på arbetet** en stor del av tiden eller hela tiden. Oftare än genomsnittet (ca 3,62) upplevdes hemrelaterade frågor ha en positiv effekt på arbetet bland dem som arbetar i gruppen Övriga och vid tingsrätterna. De som arbetar vid specialdomstolarna upplevde en svagare positiv återspeglings (figur 91).

Figur 91. Upplevd positiv inverkan av hemrelaterade frågor på arbetet enligt domstolslinje och -instans



Ledningen, specialsakkunniga och sakkunniga upplevde oftast att hemmet hade en positiv inverkan på arbetet. Assistenterna upplevde detta klart mer sällan än andra (figur 92). Arbetstidslösa (ca 3,66) upplevde oftare än de som har bestämda arbetstider (genomsnittet 3,57) att hemrelaterade frågor återspeglas positivt på arbetet.

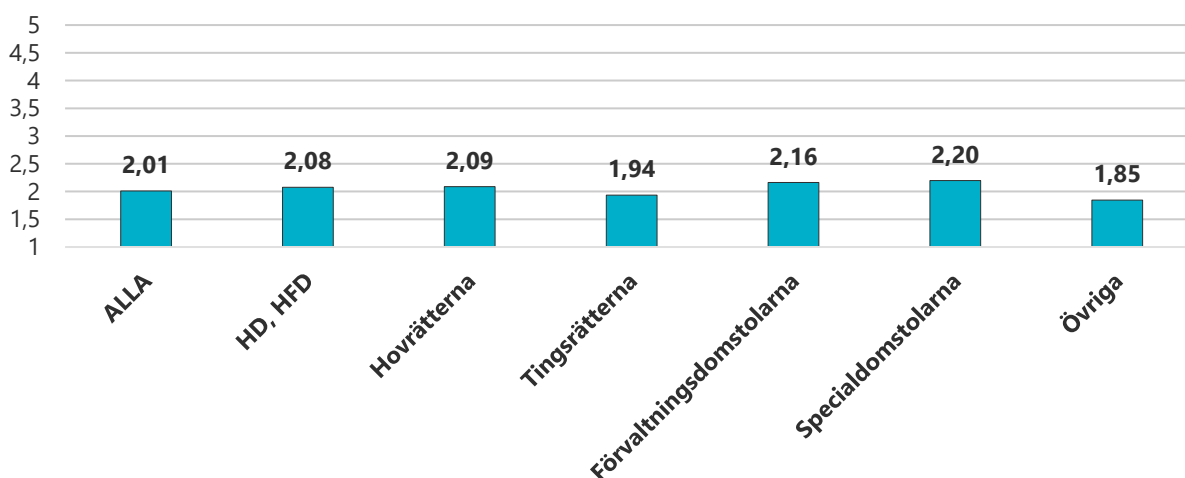
Figur 92. Upplevd positiv inverkan av hemrelaterade frågor på arbetet enligt personalgrupp



I enkäten mättes hemmets negativa återspeglings på arbetet med två olika påståenden: Hemrelaterade frågor tär på krafter som jag annars skulle kunna använda på arbetet, och Personliga eller familjerelaterade bekymmer hindrar mig från att koncentrera mig på arbete. Av dessa påståenden bildades en summavariabel för genomsnittet (1 = aldrig – 5 = hela tiden).

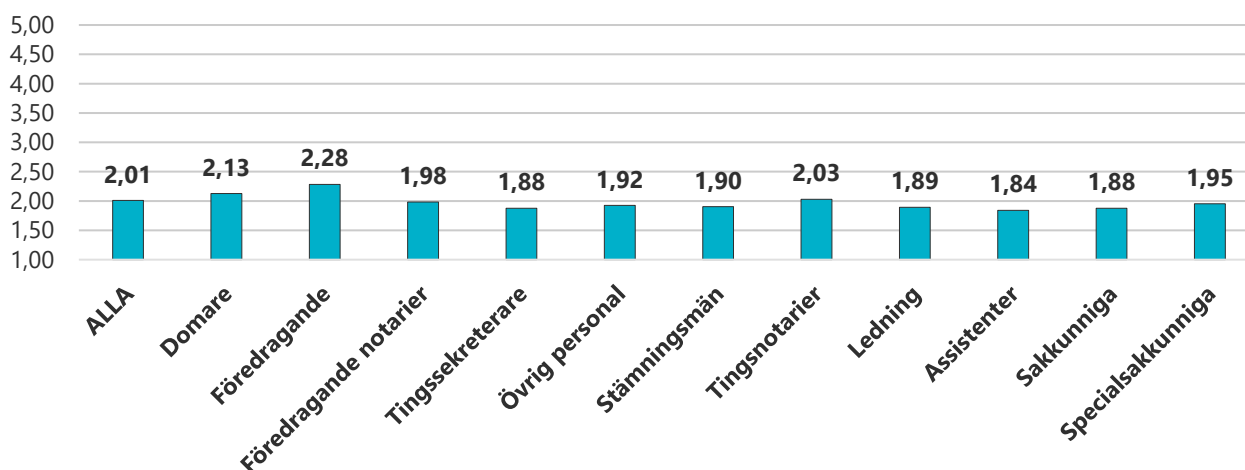
Av alla respondenter upplevde **cirka 5 procent att hemrelaterade frågor avspeglas negativt i sitt eget arbete** under en stor del av tiden eller hela tiden. Genomsnittet för alla respondenter var 2,01, dvs. i genomsnitt upplevde respondenterna att hemrelaterade frågor sällan avspeglas negativt i arbetet (figur 93).

Figur 93: Upplevd negativ inverkan av hemrelaterade frågor på arbetet enligt domstolslinje och -instans



Föredragande, domare och tingsnotarier upplevde negativa effekter oftare än genomsnittet (figur 94). De med bestämda arbetstider (genomsnittet 1,89) upplevde mindre negativa återspeglings av hemrelaterade frågor på arbetet än arbetstidslösa (genomsnittet 2,11).

Figur 94: Upplevd negativ inverkan av hemrelaterade frågor på arbetet enligt personalgrupp



4.7 Krav och resurser i arbetet i förhållande till välbefinnandet i arbetet

Ovan beskrevs den upplevda nivån på olika krav och resurser i arbetet samt, betraktat med olika indikatorer, nivån på välbefinnandet i arbetet, såsom arbetsengagemang och utmattning, enligt domstolslinje och -instans samt enligt personalgrupp. Nedan granskar vi med hjälp av en statistisk s.k. dominansanalys **vilka faktorer som har den relativt starkaste kopplingen till utmattning och arbetsengagemang inom hela domstolsväsendet.**

Förklaringar till utmattning i arbetet

Alla de faktorer som ingick i analysen var kopplade till välbefinnandet i arbetet, men angelägenhetsordningen mellan dem varierade. Det kan finnas ett fåtal krav eller resurser (t.ex. hemmets negativa inverkan på arbetet), men det kan ha stor betydelse för välbefinnandet och likaså kan något inslag i arbetet vara mycket vanligt, men det är inte särskilt viktigt för välbefinnandet. Därför är det viktigt att även beakta kopplingarna mellan faktorerna, inte bara deras nivåer.

Som framgår av tabell 26 för att fastställa de relativa huvudfaktorerna för utmattning valde vi ut sju olika typer av arbetskrav för analysen: utifrån korrelationsgranskningarna finns det två centrala resurser i arbetet, dvs. rättvis praxis och domstolsarbetets särskilda resurser (introduktion, samarbete och arbetarskydd) samt hemförhållandenas negativa inverkan på arbetet. Hur varje krav eller resurs i arbetet mättes i enkäten framgår av det underkapitel som behandlar varje krav eller resurs i arbetet. Till exempel kraven på lärande i arbetet beskrivs i underavsnitt 4.2.3.

De tre drag i arbetet som hade starkast samband med utmattning och som hade nästan lika starkt samband sinsemellan var rollkonflikter i arbetet, krav på lärande i arbetet och rättvisa i arbetet av vilka det sistnämnda har ett omvänt samband med utmattning. De förklarade 15,9–18,0% av alla variationer i utmattningen som den statistiska modellen förklarar. Den fjärde viktigaste egenskapen i arbetet var den kvantitativa arbetsbelastningen (brådska, tidspress). Den femte viktigaste faktorn var hemförhållandenas negativa inverkan på arbetet vilken tillskrevs en relativ förklaringsandel på 10,3%. Å andra sidan var arbetande på fritiden bara den åttonde viktigaste faktorn av de tio granskade och dess förklaringsandel var mycket liten (4,4%) (se tabell 26).

Tabell 26. Den relativa betydelsen av sju krav i arbete, två resurser i arbetet och hemförhållandenas negativa inverkan på arbetet när det gäller utmattning i arbetet.

KRAV/RESURS	ANGELÄGEN- HETSORDNING	RELATIV FÖRKLA- RINGSANDEL (%)
ROLLKONFLIKTER I ARBETET	1.	18,0 %
KRAV PÅ LÄRANDE I ARBETET	2.	17,7 %
RÄTTVIS PRAXIS	3.	15,9 %
ARBETETS KVANTITATIVA BELASTNING	4.	12,5 %
HEMMETS NEGATIVA INVERKAN PÅ ARBETET	5.	10,3 %
BYRÅKRATIKRAV	6.	9,4 %
DOMSTOLSARBETETS SÄRSKILDA RESURSER	7.	7,4 %
ARBETANDE PÅ FRITIDEN	8.	4,4 %
DOMSTOLSARBETETS SÄRSKILDA KRAV	9.	2,8 %
KRAV PÅ BESLUTSFATTANDE I ARBETET	10.	1,6 %
SAMMANLAGT		100 % (R² = 43,7 %)

Förklaringar för arbetsengagemang

Förutom utmattning jämförde vi de relativt viktigaste faktorerna för arbetsengagemang. Eftersom arbetsengagemang bäst förutses av olika resurser i arbetet, valde vi ut sju resurser i arbetet och å andra sidan arbetande på fritiden samt arbetets positiva inverkan på hemmet och hemmets positiva inverkan på arbetet (se tabell 27).

Förvånansvärt nog **var den relativa starkaste orsaken till arbetsengagemang den positiva inverkan som hemförhållandena hade på arbetet. Nästan lika stor betydelse hade det att man kunde se resultaten av det egna arbetet, rättvis praxis och utvecklande arbete**, dvs. arbetets variation och mångsidighet och möjligheten att utvecklas i det. Näst mest betydelsefulla var upplevelse av gemenskap i arbetet och arbetets positiva inverkan på hemmet och privatlivet. Tjänande ledarskap kan främja många av de nämnda resurserna i arbetet, men det var relativt sett bara den åttonde viktigaste källan till arbetsengagemang. Minst betydelsefulla för arbetsengagemang var att arbetet var självständigt och att arbetet sträckte sig till fritiden (en faktor som eventuellt minskar arbetsengagemang).

Tabell 27. Den relativa betydelsen av sju resurser i arbetet, arbetsdagar som drar ut på tiden och den positiva inverkan av arbetet på hemmet och den positiva inverkan av hemmet på arbetet för arbetsengagemang

RESURS	ANGELÄGEN- HETSORDNING	RELATIV FÖRKLA- RINGSANDEL (%)
HEMMETS POSITIVA INVERKAN PÅ ARBETET	1.	17,7 %
ATT KUNNA SE ARBETETS RESULTAT	2.	15,5 %
RÄTTVIS PRAXIS	3.	14,7 %
UTVECKLANDE ARBETE	4.	14,4 %
ARBETETS POSITIVA INVERKAN PÅ HEMMET	5.	10,2 %
GEMENSKAP I ARBETET	6.	9,4 %
DOMSTOLSARBETETS SÄRSKILDA RESURSER	7.	6,8 %
TJÄNANDE LEDARSKAP	8.	5,6 %
ARBETETS SJÄLVSTÄNDIGHET	9.	3,5 %
ARBETANDE PÅ FRITIDEN	10.	2,1 %
SAMMANLAGT		100 % ($R^2 = 32,1$ %)

4.8 Förändringar i resurserna och kraven i arbetet samt i välbefinnandet i arbetet

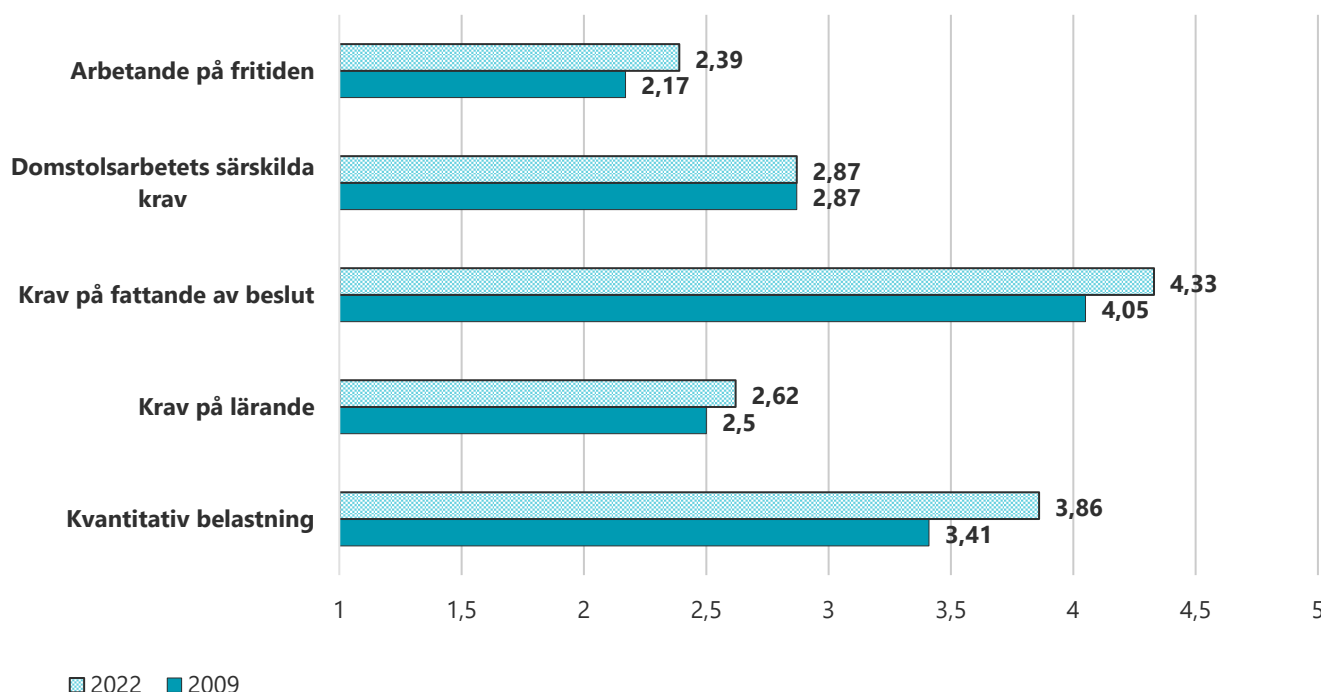
Av dem som deltog i Arbetshälsoinstitutets undersökning gällande domare och föredragande vid allmänna domstolar 2009 (Perhoniemi och Hakanen, 2010) deltog också 136 i denna undersökning och de samtyckte till att svaren i de båda undersökningarna kombineras. Enkäterna innehöll många gemensamma frågor och indikatorer, så vi kunde jämföra förändringarna i arbetsförhållandena och välbefinnandet i arbetet under de 13 åren. Här följer bara svaren från dem som svarade båda gångerna. Under 2009 arbetade de som domare och föredragande. Det är bra att notera att deras arbetsbeskrivningar och uppgifter kan ha förändrats avsevärt sedan 2009, vilket är bra att beakta när resultaten tolkas.

Ändringar i kraven och resurserna i arbetet

År 2009 hade respondenterna arbetat 41,6 timmar i veckan. Veckoarbetstiden hade ökat något 13 år senare, eftersom de nu arbetade i genomsnitt 42,4 timmar i veckan.

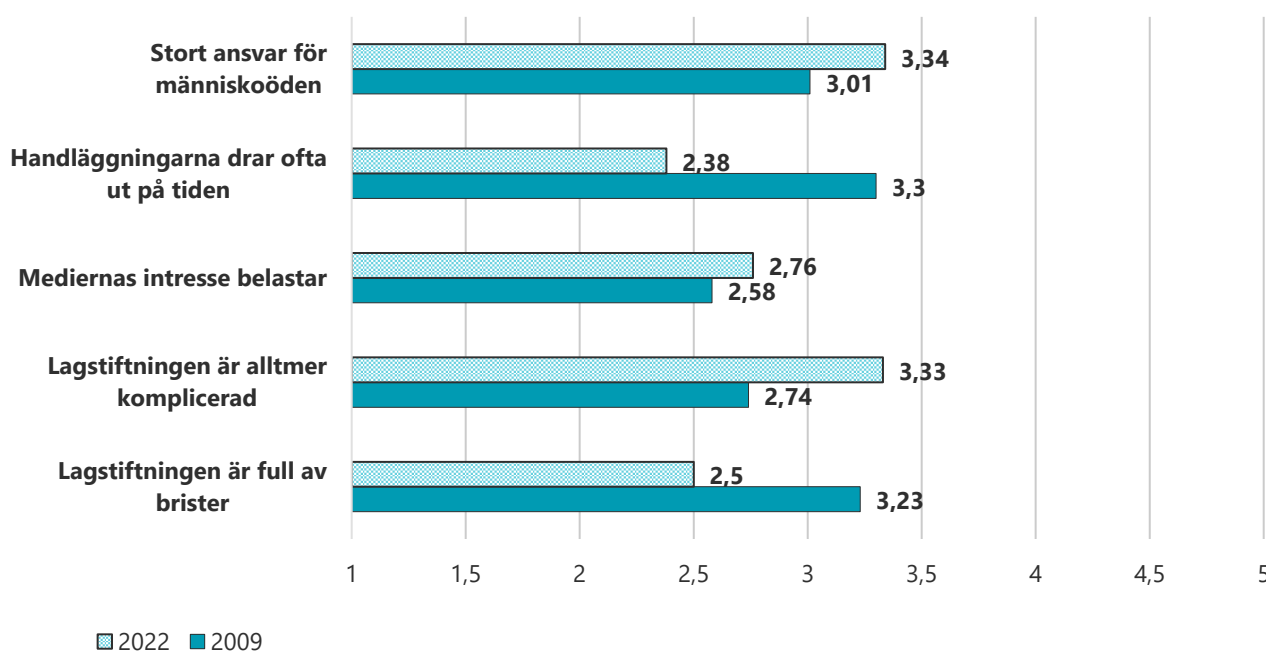
Ändringarna i bedömningarna av arbetskraven presenteras i figur 95. Om man tittar på dem kan man konstatera att arbetsbelastningen (orimlig arbetsmängd, tidspress) har ökat mest under 13 år. Också de krav på beslutsfattande som arbetet förutsätter, kraven på lärande och arbetandet på fritiden var nu vanligare än 2009.

Figur 95. Arbetskraven år 2009 och år 2022 (n = 136)



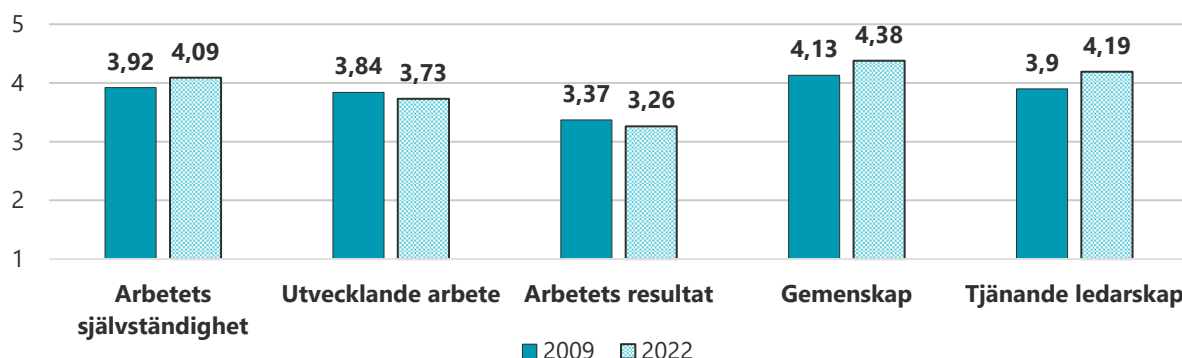
I domstolsarbetets särskilda krav fanns det också stora skillnader i bedömningarna mellan de två tidpunkterna. I bedömningarna för 2022 inställdes sammanträden/förhandlingar betydligt mer allmänt och lagstiftningen upplevdes vara mer komplicerad än tidigare. Också ansvaret för människooden och den belastning som medieintresset medför var vanligare än 2009. Å andra sidan ansågs det mer sällan än tidigare att det finns brister i lagstiftningen eller att behandlingen skulle dra ut på tiden. Utifrån resultaten har det alltså skett ganska tydliga förändringar i arbetet, av vilka en del har underlättat och en del har ökat arbetsbelastningen för dem som 2009 var domare eller föredragande och som 2022 fortfarande arbetar i olika roller inom domstolsväsendet (figur 96).

Figur 96. Domstolsarbetets särskilda krav år 2009 och år 2022 (n = 136)



Av arbetsresurserna hade den mest positiva förändringen skett i fråga om rättvis praxis och tjänande ledarskap. Även gemenskap och arbetets självständighet hade utvecklats i en positiv riktning. Däremot hade upplevelsen av att kunna se resultaten av arbetet (man ser sina egna resultat och de positiva konsekvenserna av sitt arbete) och utvecklande arbete (mångsidiga uppgifter, möjligheten att vara kreativ och utveckla sina förmågor) minskat något under uppföljningstiden (figur 97). Två av de tre resurserna på arbetets uppgiftsnivå (upplevelse av arbetets resultat och utvecklande arbete) hade alltså försvagats. Däremot var förändringarna i de sociala resurserna (gemenskap, ledarskap) positiva. Detta kan betraktas som en särskilt positiv omständighet under den senare enkäten med beaktande av coronatidens utmaningar.

Figur 97. Resurser i arbetet för samma respondenter vid allmänna domstolar 2009 och 2022 (n = 136).



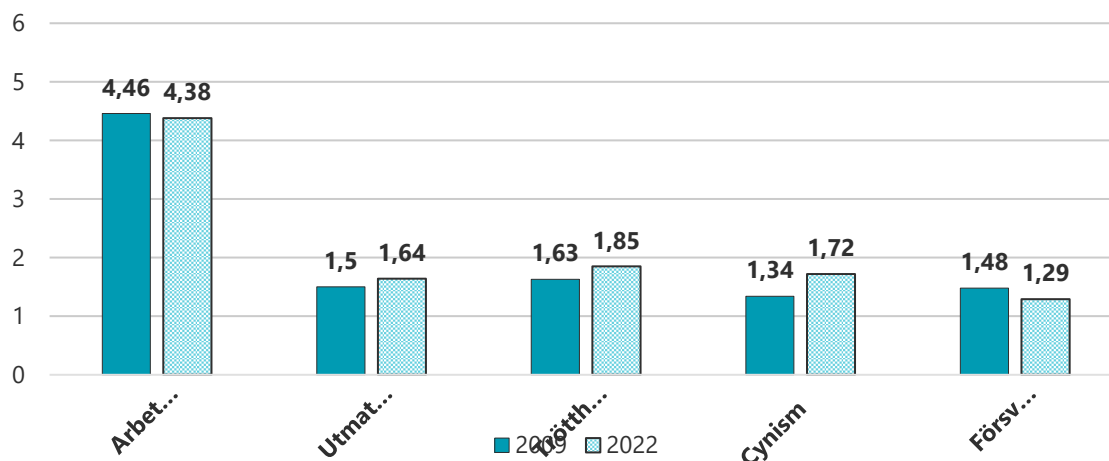
Förändringar i välbefinnandet i arbetet

Trots både positiva och negativa förändringar i arbetsmiljön betonades negativa förändringar i välbefinnandet. Under loppet av 13 år hade arbetsengagemanget minskat något, medan utmattningen ökat något för dem som deltog i uppföljningen (figur 98).

I 2009 års enkät undersöktes utmattning med hjälp av en metod som tidigare användes mycket (MBI; Maslach Burnout Inventory). I denna enkät kartlades också utmattningssymtomen hos dem som också svarade 2009 med två olika metoder (MBI och BAT, Burnout Assessment Tool) och hos dem som svarade för första gången med endast den nyare metoden (BAT). Det bör noteras att följande resultat inte är jämförbara med resultaten i kapitlet om välbefinnande (4.4) i denna rapport för alla respondenter, eftersom de har samlats in utifrån olika indikatorer.

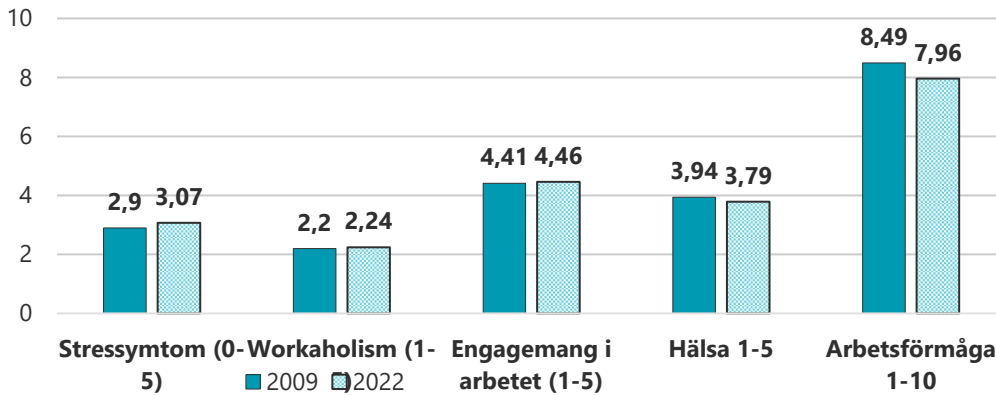
Om man granskar tre symtom på utmattning i arbetet separat ser man en klar positiv utveckling i fråga om ökad yrkesmässig självkänsla: minskad yrkesmässig självkänsla upplevdes sällan. Detta kan man förstå som ökad erfarenhet och kompetens i krävande arbete under årens lopp. Det är oroväckande att de två viktigaste dimensionerna av utmattning i arbetet, kronisk trötthet i nivå med utmattning och cynism i fråga om det egna arbetet har ökat markant.

Figur 98. Arbetsengagemang samt utmattning och dess tre dimensioner 2009 och 2022 (n = 136).



Om man granskar andra indikatorer för välbefinnande och hälsa kan man konstatera att stressymtom och workaholism nu är något vanligare än 2009. Upplevd hälsa och arbetsförmåga enligt egen uppskattning bedöms däremot vara lägre än tidigare. Engagemanget i arbetet har stärkts något (figur 99).

Figur 99. Jämförelse mellan 2009 och 2022 i fråga om flera olika upplevelser av välbefinnande



4.9 Utmaningar och utvecklingsförslag i de öppna svaren

Sammanlagt 562 respondenter, dvs. omkring 29 procent av alla respondenter, skrev en kommentar på frågan: *"Finns det ytterligare något viktigt i ditt arbete, som det inte ställdes någon fråga om ovan?" Eller har Du några förslag för att förbättra arbetet, arbetsklimatet eller människors välbefinnande på din arbetsplats?"* Samma frågor framfördes för respondenterna även år 2009.

De flesta av dem som lämnade in en kommentar, cirka 66 procent (N = 370), arbetade vid tingsrätten, cirka 13 procent vid förvaltningsdomstolen och cirka 12 procent vid hovrätten. Av respondenterna som kommenterat arbetade cirka 35 procent som domare (n = 196), 31 procent som föredragande (n = 175) och 11 procent som övrig kanslipersonal vid domstolarna. Resten representerade andra personalgrupper. Cirka 72 procent av respondenterna var kvinnor (n = 402). Det finns alltså flest kommentarer av kvinnor som arbetar som domare och föredragande vid tingsrätterna, vilket är bra att beakta när resultaten tolkas.

I regel var kommentarerna negativa, dvs. i dem redogjordes närmare för vad som stör eller belastar det egna arbetet. En mindre del av kommentarerna var utvecklingsförslag och en ännu mindre del positiva bedömningar av det egna arbetet. I några svar kommenterades enkäten.

Svaren analyserades innehållsmässigt så att kommentarer och delar av kommentarer med samma innehåll sammanfördes i samma huvudkategorier och underkategorier. Målet var att begränsa det omfattande materialet och dess innehåll så att huvudinnehållet i materialet tydligt förmedlas. Kommentarer har valts ut för att konkretisera temats kärnfrågor. Ett svar kunde innehålla innehåll ur mer än en kategori. Till exempel kunde samma respondent beskriva vad som särskilt belastar i arbetet och sedan hur situationen kan lösas samt hur hen upplevde enkäten. Många kategorier hänger samman begreppsmässigt och i vardagen. Till exempel jämlikhet kan hänföra sig till hur chefen hjälper till att hantera och fördela en stor arbetsbörda eller hur omsättningen av personalen kan öka arbetsbördan för dem som introducerar nyanställda i deras arbete och därigenom få dem att känna att lönen inte motsvarar den nuvarande arbetsmängden.

I många fall gällde kommentarerna arbetsmängd som upplevdes var för stor, ledning, otillräckliga (personal)resurser, rättvisa och likabehandling samt löner, vilket framgår av tabell 28. En kvantitativ granskning av kommentarerna bör betraktas som riktgivande.

Tabell 28. Teman som identifierats i de öppna svaren och antalet kommentarer som representerar dem

TEMA	KOMMENTARER (ST)	% AV KOMMENTARERNA
ARBETSMÄNGD OCH HUR KRÄVANDE ARBETET ÄR	184	18,1
LEDARSKAP	160	15,8
RESURSER	126	12,4
RÄTTVISA OCH LIKABEHANDLING	106	10,5
LÖN	103	10,2
PERSONALOMSÄTTNING OCH VISTIDSANSTÄLLNINGAR	81	8,0
SOCIALA RELATIONER OCH GEMENSKAP	73	7,2
INFORMATIONSSYSTEM OCH VERKTYG	56	5,5
DISTANSARBETE	52	5,1
LOKALER DÄR MAN ARBETAR	23	2,3
ÖVRIGA TEMAN	50	4,9
SAMMANLAGT	1014	100,0

De kommentarer som gavs 2009 (n = 240) gällde oftast knappa personalresurser och ansenlig arbetsbörda på grund av att resurser saknades (36 st./15 %) samt ledarskap dvs. ledningens distans, bristande yrkesskicklighet och orättvisa (31 st./13 %). Övriga teman som fick över tio kommentarer var belastning i anslutning till visstidsanställningar (12 st./5 %), ojämn och ojämlik fördelning av arbetet, brist på gemenskap (12 st./5%) samt brist på respons och handledning i arbetet (12 st./5 %).

Jämfört med 2009 var innehållet i kommentarerna ganska likartat. Eftersom klassificeringen inte var identisk är jämförelserna mycket riktigivande. Bristen på personalresurser och den stora arbetsbördan upplevdes som ett problem 2022 oftare än 2009: år 2009 gällde 15 procent av svaren brist på resurser och arbetsmängd, medan cirka 31 procent av svaren år 2022 behandlade dessa teman (Temana Arbetsmängd och arbetskrav och Resurser). Lönen upplevdes negativ 2009 av ca 4 procent och år 2022 av ca 10 procent av respondenterna. Visstidsanställningarna var en aktuell fråga under bägge åren, men den stora personalomsättningen år 2022 var ett klart mer centralt tema i kommentarerna. Datatekniska/informationstekniska brister nämndes endast tre gånger 2009, och år 2022 upplevdes i materialet betydligt oftare problem med informationssystem.

4.9.1 Kommentarer om arbetsmängden

När det gäller arbetsmängden betonades i kommentarerna ofta att det finns för mycket arbete, vilket i praktiken innebär att arbetet inte hinner utföras ordentligt eller inom ramen för den s.k. normala arbetstiden. Arbetet är också kvalitativt krävande och kräver stark koncentration och att man sätter sig in i det, vilket framgår av följande kommentarer:

Arbetsmängden, den mycket omfattande och mångsidiga arbetsbeskrivningen, ärendenas komplexitet, betoningen på felfrihet och de ständiga förändringarna är orimligt betungande. Det går inte att koncentrera sig på de mest krävande arbetsuppgifterna tillräckligt och de kan inte utföras så bra som man vill. Det är också en belastning för atmosfären.

Det finns för mycket arbete, för få anställda. Det är stressande att ständigt släcka eldsvådor och utföra arbeten under press. Det finns inte tillräckligt med tid för att förbereda mål och ofta måste man skriva domar på fritiden.

Dessutom ser husets högsta ledning (för att inte tala om DV) inte hur mycket arbete de anställda utför. Det finns enormt mycket arbete, många hinner inte återhämta sig från arbetet under helgen. Den mycket stora arbetsmängden leder till att arbetet inte utförs ordentligt, att man gör ett hafsigt arbete så att man kan ta sig an nästa arbetsuppgift som också blir ett hafsverk...

I kommentarerna förknippades den för stora arbetsmängden starkt med bristen på personalresurser och den ständiga personalomsättningen, vilket ökar till exempel introduktionsarbetet och därigenom arbetsmängden samt minskar arbetets kontrollerbarhet. Också olika vikariat och inhopningar ökade enligt kommentarerna arbetsmängden ytterligare och till exempel funderade man över att ta semester eller delta i utbildning, eftersom de bidrog till anhopning av de egna arbetsuppgifterna. Alltför stor arbetsbörda upplevdes ha en negativ inverkan på gemenskapen, särskilt om arbetsbördan upplevdes vara ojämnt fördelad mellan olika personer.

När det gäller arbetsmängden ansågs den viktigaste utvecklingsåtgärden i kommentarerna vara en snabb ökning av personalresurserna, en minskning av personalomsättningen samt en jämnare fördelning av arbetsbördan. Dessa ansågs till stor del ligga hos den högsta ledningen (t.ex. ökade personalresurser) och den närmaste ledningen (t.ex. uppföljning av arbetsmängden och arbetsfördelning).

4.9.2 Kommentarer om ledarskap

I kommentarerna om ledarskap beskrevs ofta både sådant ledarskap som upplevts vara negativt, men också förslag till förbättring av ledarskapet lades fram. De viktigaste bristerna i ledarskapet ansågs vara chefs distans, avsaknad av åtgärder i fråga om problem (t.ex. utmaningar i fråga om välbefinnande, mobbning, ojämlikhet, oskälig arbetsmängd), ringa respons och uppskattning samt ojämlik behandling. (t.ex. mellan olika arbetstagare eller grupper av arbetstagare). Man önskade olika saker av den högre ledningen och den närmaste ledningen, vilket framgår av följande.

Man hoppades att den högsta ledningen i högre grad skulle främja tillgången till resurser för domstolsväsendet, vilket skulle innebära både en ökning av antalet anställda och en höjning av lönenivån, vilket framgår av följande kommentar.

Cheferna, särskilt den högsta ledningen, borde anstränga sig mer, mer långsiktigt och mer trovärdigt för att komma till rätta med den ständigt ökande underresurseringen under flera år (om inte årtionden) och inte bara på olika sätt skuldbelägga personalen för problem och på sätt och vis undvika sitt eget ansvar genom att rycka på axlarna och flytta ansvaren nedåt, eller till och med förneka att det finns problem.

Man hoppades att den närmaste ledningen skulle interagera och uppskatta människorna mer, behandla dem jämlikt och vänligt och försöka fördela arbetet rättvist och snabbt ta itu med de problem som uppstår. Ett sätt att utveckla ledarskapet ansågs vara ledarutbildning och rekrytering också utanför domstolsväsendet.

Man borde lyssna mer på var och en mer aktivt i vardagen och följa upp arbetsbelastningen och att arbetet fördelas jämnt. Cheferna bör vara lyhörda för att ingripa i frågorna ovan och koncentrera sig på att förbättra arbetsklimatet.

4.9.3 Kommentarer om resurserna

Kommentarerna om resurserna var nästan alltid inriktade på personalbrist: det finns inte tillräckligt många anställda som arbetar och de som man lyckas rekrytera behöver introduktion som kräver en insats av personalen. Det upplevdes också som en utmaning att de nya arbetstagarna inte nödvändigtvis stannar i arbetsgemenskapen för en längre tid och att omsättningen således är stor. Bristen på resurser ansågs leda till en för stor arbetsmängd och därmed till en försämring av arbetets kvalitet och till att man mår dåligt på arbetsplatsen.

Resursbristen är det största problemet. Det finns enormt mycket arbete, men det är fortfarande osäkert om finansiering kommer att beviljas ens för korta visstidsanställningar som skulle kunna avhjälpa resursproblemen.

"Jag önskar att det skulle finnas fler anställda som skulle utföra viktiga uppgifter inom domstolsväsendet. Arbetet i sig självt är mycket intressant och givande, men för mycket är för mycket. Förhoppningsvis kommer basfinansieringen av domstolsväsendet att höjas avsevärt för att medborgarna skulle få sina avgöranden snabbare än nuförtiden och för att de som avgör viktiga mål och ärenden skulle klara sig bra i sitt arbete."

Vi behöver klart mer resurser, det vill säga fler domare och sekreterare - -.

Välbefinnandet skulle förbättras i mitt eget arbete om rätt antal personer hade anställts för att sköta den befintliga arbetsmängden.

För närvarande verkar det som om det enda som kan vara till hjälp är ytterligare personal och att personalen borde stanna i flera år. Denna ständiga ström av nya arbetstagare är ohållbar.

Vi skulle verkligen behöva mer resurser och fler anställda. Jag vågar påstå att människor, åtminstone genom bättre löner, skulle förbli engagerade i arbetet och att de som befinner sig på arbetsplatsen inte ständigt skulle behöva bära bördan för introduktionen. Jag är rädd att man inte kommer att ingripa förrän det är alldeles för sent. Vi har arbetat för länge med yttersta ansträngningsnivå.

När det gäller resurserna hoppades man att särskilt den högsta ledningen skulle anstränga sig snabbt för att få mer basfinansiering, fler anställda och även förändringar i lönenivån.

4.9.4 Kommentarer om rättvisa och likabehandling

Ojämligheten syntes på flera olika sätt i kommentarerna. För det första lyftes det fram att den hierarkiska organisationen stöder upplevelsen av ojämlikhet mellan olika personalgrupper och bör övervinnas för att förbättra de sociala relationerna. För det andra framhölls i kommentarerna upplevelsena av att resurserna inte fördelas rättvist till exempel på olika nivåer inom domstolsväsendet. Till exempel upplevdes personalresurserna vara ojämnt fördelade mellan avdelningar. I kommentarerna ansåg man att den viktigaste utmaningen är att den stora arbetsbördan inte fördelas jämnt mellan olika avdelningar, mellan dem som får samma lön eller mellan dem som utför samma arbete. Också den stora personalomsättningen ökar arbetsbördan och kan därigenom ge upphov till upplevelse av orättvisa: det är ojämnt och orättvist att ständigt introducera och hoppa in för andra på grund av olika frånvaron, om det inte är jämnt fördelat mellan olika personer. I följande kommentarer betonas just de aspekter som gäller en jämn fördelning av arbetsmängden.

Arbetet och arbetsbördan samt arbetsuppgifterna fördelas inte jämnt: till exempel fördelningen av mål är inte jämn och beaktar inte olika arbetsrytm bland dem som gör olika kategorier av mål och ämbetsverkets övriga arbete beaktas inte alls i arbetsmängden utöver rättskipningsarbetet.

Jämnare fördelning av arbetsmängden och granskning av med vilken insats de personer som räknas till avdelningens personalstyrka de facto deltar i arbetsfördelningen.

I vissa kommentarer framhölls också hur visstidsanställda upplever att de är i en ojämlig ställning i förhållande till fast anställda: det känns till exempel som om det egna arbetet inte uppskattas på samma sätt och att visstidsanställningen ökar känslan av osäkerhet och därigenom belastningen. I några kommentarer upplevdes närledningen ojämlig i fråga om s.k. favoritssystem som ansågs försvåra till exempel en jämlik karriärutveckling. Kvinnornas karriärutveckling upplevdes i några kommentarer svårare än männens.

De viktigaste sätten att främja och stödja ett jämlikt och rättvist bemötande inom domstolsväsendet var att sänka hierarkin och öka växelverkan mellan olika personalgrupper, att lyssna på och möta alla på lika villkor och framför allt att fördela arbetsuppgifterna och arbetsmängden jämnare, vilket framgår av följande kommentarer.

Löntagare med samma lön bör ha lika många och lika arbetsuppgifter, dvs. en rättvis arbetsfördelning är av största vikt för orken.

Man bör lyssna på var och en mer aktivt i vardagen och följa upp arbetsbelastningen och att den fördelas jämnt.

Likabehandlingen bör ökas. Den högsta ledningen bör ingripa så att arbetet och arbetsmängden fördelas jämnare. Hierarkin bör minskas och jämlik växelverkan ökas.

Samspelet mellan olika personalgrupper bör ökas. Alla intresserade bör bjudas in till olika evenemang och workshoppar.

I kommentarerna betonades också att det skulle vara bra om man vid ojämnt bemötande kunde kontakta en person vid DV för att få stöd utanför den egna arbetsgemenskapen.

4.9.5 Kommentarer om lön

Om lön skrevs både ur ett så kallat eget perspektiv, dvs. missnöje med den egna lönen, men lönen betraktades mycket ofta i ett vidare perspektiv ur hela organisationens synvinkel. Enligt några kommentarer ansågs att lön som upplevdes som dålig påverkar till exempel också hur arbetet utförs, vilket betonas i följande citat:

Många undrar varför man borde ge allt av sig själv till arbetet när man inte ens får ordentlig ersättning för det. Dålig lön gör människor likgiltiga, och inställningen blir "att man inte kan få bra resultat billigt, och man behöver inte göra det

ordentligt när ersättningen är vad den är". Personalomsättningen är en stor belastande faktor i domstolarna, kvaliteten på domstolarnas verksamhet kommer i framtiden att påverkas av personalomsättning som beror på det att lönen är för låg.

Lönen upplevdes vara för låg på flera olika sätt. För det första ansågs låg lön i kommentarerna försvåra rekryteringen av särskilt tingssekreterare domare och även domarnas engagemang i arbetet. Det var typiskt att ställa lönen i relation till arbetsmängden och arbetets komplexitet, varvid den nuvarande lönen inte ansågs motsvara de egna "ansträngningarna", dvs. de kvantitativa och kvalitativa kraven i det egna arbetet. Man ansåg också att lönen var så låg att man inte kunde leva, vilket innebar att lönen inte utgjorde tillräcklig utkomst. Lönen upplevdes också vara för låg jämfört med andra som utför samma arbete vid samma eller olika domstolsorgan, vilket innebar man upplevde att en annan person kunde få samma lön genom att utföra klart mindre arbete och/eller mindre krävande arbete. Lönenivån jämfördes också med statens övriga uppgifter och med det egna yrket i ett vidare perspektiv. Man upplevde också att ett problem är lönesystemets karaktär och att lönen inte utvecklas. I följande kommentarer bedöms lönen ur olika synvinklar:

Tingssekreterarens lön är alldeles för dålig jämfört med hur ansvarsfullt och utmanande arbetet är och hur arbete det finns. Gör nu äntligen något åt tingssekreterarnas löner innan all kunnig personal till andra statliga arbetsplatser med bättre lön.

Den dåliga lönen inom yrket i kombination med den förkrossande arbetsmängden lockar inte särskilt unga jurister till domstolstjänst, utan driver dem snarare till andra arbetsplatser.

I andra statliga arbeten där ansvaret ligger på samma nivå som hos oss är lönen betydligt högre.

Det nuvarande lönesystemet gynnar lägre Y-löneklasser på min arbetsplats.

Definitionerna av arbetsuppgifterna enligt lönesystemet är föråldrade och motsvarar inte det arbete som för närvarande utförs vid domstolarna. Svårighetsklassificeringen är också helt felaktig.

Lönesystemet erbjuder kanslipersonalen inte utvecklingsmöjligheter på något annat sätt än genom de bedömningar av den personliga prestationen som görs i samband med utvecklingssamtalen, varför det krävs arbetsår för att lönen ska höjas.

Utvecklande av lönen sågs närmast som den högsta ledningens uppgift. En central individuell önskan var att höja tingssekreterarnas löner för att minska omsättningen. Dessutom önskade man att lönesystemets karaktär och att den allmänna lönenivån skulle förbättras.

4.9.6 Kommentarer om personalomsättning

Personalomsättningen försvårar enligt kommentarerna hanteringen av arbetet och ökar arbetsmängden ytterligare. Enligt kommentarerna orsakas personalomsättningen i synnerhet av den låga lönenivån både allmänt och i kombination med obalansen mellan lön och arbetsmängd, vilket framhålls i följande kommentarer.

Tingssekreterarnas löner släpar betydligt efter i löneutvecklingen. Arbetet kräver sakkunskap och det är krävande och ansvarsfullt. Som utbildningsnivå krävs relativt ofta lägre högskoleexamen. Lönen motsvarar inte arbetskraven. På andra håll inom statsförvaltningen betalas dessutom klart högre lön för likvärdigt arbete. Detta leder till att tingssekreterarna byter arbetsplats och att kompetensen försvinner. Dessutom belastar introduktionen av nya ersättande sekreterare ytterligare.

Dålig lön och ständiga visstidsanställningar är definitivt orsaken till att omsättningen är som störst i den här branschen, vilket i hög grad belastar kollegerna och naturligtvis även cheferna."

Också visstidsavtal minskar på basis av kommentarerna engagemang i arbetet för dem som är visstidsanställda, belastar och ökar omsättningen, vilket lyfts fram i följande kommentarer.

Visstidsanställningar och att leva i ständig osäkerhet belastar verkligen mycket och tar energi från de egentliga arbetsuppgifterna - -. På grund av tjänsteförhållandet för viss tid borde man dessutom hela tiden utföra arbetet så bra och högklassigt som möjligt, om man önskar få en ordinarie tjänst någon gång.

Orken i arbetet påverkas av visstidsanställdas ovisshet om hur arbetet ska fortsätta. Om de visstidsanställda inte får någon fortsättning, påverkar detta arbetsbelastningen.

Det är svårt att ordna arbetet och slutföra ärendena när man är visstidsanställd, när det egna jobbet står på spel med några månaders mellanrum och det inte finns någon information om fortsättningen. Det påverkar också motivationen, hur entusiastisk man än är över sitt arbete, när man flexar i fråga om sin egen tid och sina hobbyer för arbetets skull och det verkar inte alls spela någon roll.

Personalomsättningen inverkar enligt kommentarerna i stor utsträckning på arbetet för andra än kommande och avgående arbetstagare. Därför överförs arbetsuppgifter oväntat från en person till en annan, vilket försvårar skötseln av arbetet och belastar när man måste ta över någon annans arbete utöver sitt eget. Det tar mycket tid att introducera nya arbetstagare, binder resurser och är i sin tur bort från annat arbete.

Den kontinuerliga oändliga brådskan, antalet avbrott, de ständiga vikariaten, de oväntade inhopplingarna och de nya arbetsuppgifterna tar alla krafter.

Den ständiga resursbristen är mycket betungande. Man reagerar inte tillräckligt snabbt på personalomsättningen och detta ökar också belastningen. Personalen flyttas också från ett team till ett annat utan att man beaktar personernas kompetensbakgrund.

Administrationen tar inte hänsyn till att antalet anställda är för lågt. -- Man lämnar anställningen av nya arbetstagare alltid till sista minuten, och de visstidsanställda får veta att deras anställning förlängs bara några dagar innan visstidsanställningen upphör, vilket sätter press på hela arbetsgemenskapen.

Utvecklingsförslagen i samband med personalomsättningen har i stor utsträckning att göra med att öka antalet anställda, förbättra lönerna och minska antalet visstidsanställningar. I svaren betonades också behovet av särskilt stöd och särskild utbildning för introduktion, vilket framgår av följande kommentarer.

Långvariga tjänsteförhållanden är till nytta för alla, den ständiga personalomsättningen leder alltid till introduktion av nya. Även de nya arbetstagarna borde inse att det finns många personer som sköter introduktionen och att de kan växla beroende på arbetssituationen, vi har inte någon som bara kan ta hand om introduktion.

Jag skulle önska att DV skulle ordna en utbildning om hur man introducerar människor i arbete, dvs. utbildar personal för att introducera nya arbetstagare i arbete. - Introduktion är varken enkelt eller lätt och jag skulle önska att man anordnade utbildning för detta ändamål och att man i högre grad skulle beakta hur detta lyckas även på chefsnivå.

4.9.7 Kommentarer om gemenskap

I kommentarerna om de sociala relationerna och gemenskapen på arbetsplatsen betonades först och främst vikten av goda och konstruktiva sociala relationer. Det var en typisk sak som nämndes som välfungerande. I dessa kommentarer betonades jämlik öppen växelverkan, att lyssna på alla, att acceptera och uppskatta olikheter och att vara vänlig, som i nästa kommentar.

Det betyder mycket att det finns ett arbetsklimat där man stöder kollegerna, ett arbetsklimat där alla får vara sig själva och interaktionen är vänlig, öppen och sådan där alla uppskattas.

En utmaning för genomförandet av denna typ av konstruktiv växelverkan ansågs vara brådskan och belastningen på grund av den stora arbetsmängden. De ansågs försämrade växelverkans kvalitet. På basis av kommentarerna kan den stora arbetsmängden också ha bidragit till att ett arbetspar inte kan delta i pararbete, även om det är önskvärt. Följande kommentarer belyser dessa frågor.

Den allmänna uppfattningen är att alla är överbelastade och översysselsatta. När människor är överbelastade, verkar de spända, även om de inte menar det. Det försvagar den allmänna stämningen. Det är fel slags "stämning av att jobba".

Stämningmännen borde ha tid att arbeta tillsammans med sitt arbetspar i fältuppgifter/vid kundbesök. Ibland är det svårt att få någon med sig när man ska besöka en farlig person

I kommentarerna lyftes bland annat ojämlik behandling av arbetstagare på högre och lägre lönenivåer fram som ett hot mot gemenskapen. Arbetstagare med lägre lönenivå upplevde till exempel att deras åsikter inte hördes på samma sätt som andra eller att man till exempel inte alltid hälsar på dem. I ett fåtal kommentarer nämndes också att man vaktar andra, talar bakom ryggen, det finns hot om våld från kunder samt mobbning, och även att man inte har ingripit i mobbning. Distansarbete upplevdes ha minskat samhörigheten och den sociala växelverkan. Även den ojämna arbetsfördelningen upplevdes skapa splittring mellan olika avdelningar och grupper och försvåra deras samarbete.

Det arroganta och förnedrande beteendet hos ämbetsverkets högre tjänstemän försämrar välbefinnandet i arbetet. Det saknas också gott uppförande, t.ex. att man hälsar och tar hänsyn till andra personer, åtminstone vid vårt ämbetsverk.

Coronabegränsningarna har fjärrmat och tårt på arbetsgemenskapen

För att förbättra samhörigheten och de sociala relationerna föreslogs en rad olika sätt att å ena sidan interagera och å andra sidan stödja samhörigheten mellan olika avdelningar och personalgrupper. För växelverkan önskade man ofta vänlighet, uppskattning och så kallat grundläggande uppförande, som i följande kommentarer.

Arbetstagare borde respektera andra arbetstagare och hantera eventuella konflikter på ett vänligt och konstruktivt sätt, inte genom att skrika eller rasa på någon annan.

Uppskattning av de andras arbete och det egna arbetet. Gott uppförande. Gemensam syn att vi som ämbetsverk gör gemensamma arbeten, att vi inte pekar ut dem som gör misstag. Tack och förlåt.

Med tanke på samhörigheten ansågs det viktigt att främja informationsgången från förvaltningen till avdelningarna, men också det ömsesidiga samarbetet, interaktionen och förståelsen mellan olika avdelningar och personalgrupper. Att arbeta tillsammans ansågs främja samarbetet och erfarenheten av att höra till arbetsgemenskapen. I flera kommentarer ansåg man att det utöver distansarbete skulle behövas olika sociala möten för att främja samhörigheten.

Det kunde vara bra att då och då gå igenom principerna för trygga platser på arbetsplatsen. Att de repeteras ibland bidrar till att man kan anamma, vad som krävs för att skapa ett gott arbetsklimat.

Vår arbetsgemenskap bör öka förståelsen för det arbete som olika personalgrupper utför.

Jag skulle också vilja se mer samarbete och saker man gör tillsammans mellan de olika avdelningarna. Även den ojämna fördelningen av arbete skapar splittring mellan olika avdelningar.

Coronatiden tog bort alla så kallade dagar då man gör saker tillsammans och all gemenskap. Avdelningen behöver mer gemenskap och gemensamma dagar samt öppet samråd med alla grupper av arbetstagare.

4.9.8 Kommentarer om informationssystem

Enligt kommentarerna upplevdes informationssystemen snarare öka och försvåra arbetet än underlätta arbetet. Detta kopplades bl.a. till att systemen är halvfärdiga och att de inte på ett genuint sätt stöder

arbetsprocessen. Dessutom störde informationssystemens otillförlitlighet arbetet och rör om till exempel tidtabellerna. Enligt kommentarerna upplevde en del att de var ensamma med den ofungerande tekniken och fick inte tillräcklig support i realtid om problem uppstod. Det upplevdes också som en belastning att lära sig nya system mitt i brådskan, vilket framgår av följande kommentarer.

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

IT-systemen (RITU, AIPA) tjänar inte mitt arbete eller mig som användare, utan hämmar tvärtom det och ger mig gråa hår. Det är otroligt att systemet inte går att ändra så att lösningen är laglig. I huvudförhandlingen borde man få koncentrera sig endast på de närvarande parterna och på vad som framställs på deras vägnar, men nu går krafterna ofta till att ständigt följa tekniken, om den fungerar som den ska.

Antalet datorprogram som används är ALLDELES för stort och ökar hela tiden. Hela arbetstiden går åt till att försöka öppna eller komma åt något program, söka efter lösenord eller lära sig ny programvara. Då gör man jobbet på kvällen och på helgerna när tiden inte räcker.

Informationssystemen är chockerande dåliga. Människor lämnas att kämpa med helt eländiga system som till och med lurar till att fatta felaktiga beslut. Man kan inte lita på något, utan man måste dubbelkolla allt flera gånger.

Misslyckade tekniska reformer utgör en rättsskyddsrisk för både kunder och arbetstagare. Avsikten att främja övergången till digitalt förfarande är bra, men detta sker inte i praktiken. De nya digitala systemen är ofullständiga och fungerar inte eller fungerar inte tillförlitligt. Detta fördröjer behandlingen och kräver mycket av IKT-experternas arbetsinsats. Domaren kan inte koncentrera sig på sitt huvudsakliga arbete, det vill säga att avgöra mål och ärenden, utan en stor del av tiden måste ägnas åt att trixa med systemen därför att det finns fel i dem eller de är bristfälliga.

Som utvecklingsförslag i anslutning till informationssystemen lyftes det fram till exempel att arbetstagarna i större utsträckning skulle kunna delta i förändringarna i informationssystemen och att det skulle finnas bättre och snabbare tillgång till stöd för inläring och användning.

Vid reformer t.ex. i fråga om AIPA skulle man lyssna mer på önskemål och förslag från gräsrotsnivån. Lyssna på de personer och deras åsikter som i regel använder t.ex. nya program i sitt arbete varje dag.

Ofungerande/dåligt fungerande/långsamma apparater och maskiner orsakar extra belastning. Vi har just fått nya datorer, men de har visat sig vara långsamma. Systemen fungerar inte som de ska (AIPA), vilket leder till mycket extra arbete och frustration. Den senaste är att Internet Explorer inte fungerar på flera webbplatser som rättsväsendets behöver. Skulle till exempel domstolsväsendets hemsida och dess länkar kunna finnas direkt på en webbläsare där de skulle fungera?

Få ordning på IKT-sakerna och hjälp med dem genast när det behövs.

Också det nya ärendehanteringssystemet belastar. Det fungerar dåligt och är komplicerat att använda, så det tar också onödigt lång tid. Jag skulle vilja att arbetsgivaren skulle ha kurage att se till att man kan koncentrera sig på det väsentliga i arbetet.

4.9.9 Kommentarer om distansarbete

I kommentarerna beskrevs distansarbetet i regel ha underlättat möjligheterna att kombinera arbete och annat liv, arbetandet, hanteringen av arbetsbelastningen samt ökat den allmänna flexibiliteten. I flera kommentarer önskades det att ett flexibelt distansarbete i stor utsträckning skulle kunna gälla alla personalgrupper, om arbetsuppgifterna bara möjliggör det samt att distansarbetet skulle fortsätta och bli en del av det normala arbetssättet. Flexibelt distansarbete ansågs också öka organisationens attraktionskraft och därigenom också engagemanget i arbetet, vilket framgår av följande kommentarer.

Jag skulle vilja ha mycket större flexibilitet när det gäller distansarbete för att göra det lättare att förena arbete och familjeliv och för att motverka långa arbetsresor. Jag anser att flexibilitet inom alla aspekter av arbetet och förtroende för arbetstagarna skulle förbättra arbetstagarnas ork och hindra att personer flyttar till andra arbetsuppgifter.

Det vore värdefullt att öka möjligheterna till distansarbete, särskilt för dem som har längre arbetsresor.

Distansarbete har varit en räddning när det gäller orken samt samordningen av arbetet och hemmet. Huset borde fortsätta med detta så mycket som vars och ens arbetsuppgifter tillåter det även efter det att begränsningarna hävts.

Vi borde låta arbetstagaren välja platsen för utförande av arbete (distansarbete eller närarbete) när arbetsuppgifterna inte kräver närvaro på arbetsplatsen.

Man såg också utmaningar och bekymmer i samband med distansarbete. Distansarbete ansågs till exempel försvaga samhörigheten och samarbetet. Minskad spridning och överföring av olika typer av information och kompetens sågs också som ett hot i samband med distansarbete, vilket kan ha en negativ inverkan på arbetstagarnas yrkesmässiga tillväxt och utveckling.

Distansarbete försvagar arbetsplatsens gemenskap. De som distansarbetar låter i praktiken en del av sina arbetsuppgifter utföras av dem som befinner sig på arbetsplatsen. I domstolarna sköts till exempel oförutsedda sammanträden (t.ex. någon som ska hämtas blir gripen) alltid av dem som befinner sig på arbetsplatsen.

Jag tror inte att det man kommer att återgå från nuvarande distansarbetet till det gamla kontorsarbetet. I det avseendet är jag mest oroad över unga föredragandes eller domares möjligheter att växa till kompetenta och självständiga domare när det inte finns något normalt diskussionsstöd och någon normal modell

Att distansarbetet har blivit det nya normala har minskat inläringen från andra, överföringen av tyst information och möten, som jag anser är mycket viktiga för den yrkesmässiga utvecklingen. Jag anser att detta på lång sikt kommer att minska kompetensen, samhörighetskänslan och välbefinnandet. Det finns inte längre information om avgöranden som meddelats på avdelningen när man inte träffar arbetskamrater, och det finns en högre tröskel för att kontakta andra när man inte känner dem.

På lång sikt är nackdelen med distansarbete att det sociala umgänget med arbetskamrater minskar när man inte ses ansikte mot ansikte. Människor som arbetar på distans kan bli eremiter och inte längre våga komma och prata eller fråga om olika saker som gäller arbetet. Att diskutera ansikte mot ansikte är bättre än att chatta via e-post eller Skype.

Ett annat problem med distansarbete ansågs vara att ledningen inte nödvändigtvis stöder distansarbete utan är skeptisk till det. Detta kan ge upphov till att man känner skuld när man arbetar på distans, även om det i princip är tillåtet. Verktygen för distansarbete i hemmet är inte nödvändigtvis i skick och det finns inte tillräckligt stöd för att fixa detta.

Som utvecklingsförslag i anslutning till distansarbete föreslogs satsningar på gemenskap, där ett sätt ansågs vara att utföra närvaroarbeta och öka antalet möten ansikte mot ansikte.

Coronan har försvagat känslan av och engagemanget för att höra till arbetsgemenskapen. Ingen vill återgå till 100 procent närarbete, men det skulle vara trevligt att till exempel var 3:e månad ha en möjlighet/ett gemensamt möte där man träffar andra i huset och särskilt nya arbetstagare.

De sociala möjligheterna bör ökas och samhörigheten förbättras, eftersom man under så lång tid har vistats långt ifrån varandra på distans.

4.9.10 Kommentarer om arbetslokaler

I kommentarerna om arbetsutrymmena betonades de utmaningar som arbetet i gemensamma rum och kontorslandskap innebär, dvs. koncentrationssvårigheter, belastning och deras negativa återverkningar på arbetseffekten och arbetets kvalitet. En annan utmaning ansågs vara bristen på lämpliga lokaler för chefsarbete.

Även på basis av personlig erfarenhet försämrar arbete i flerfunktionslokaler eller öppna utrymmen väsentligt arbetseffektiviteten och exponerar arbetet för fel på ett sätt som skulle vara helt ohållbart i rättskipningsarbetet.

Att arbeta i kontorslandskap tar på krafterna och man måste koncentrera sig hårt när man är på plats, eftersom det blir många avbrott i koncentrationen. Arbetet i kontorslandskap stressar nästan alla våra anställda!

Som utvecklingsförslag föreslogs det att man återvänder till sina egna rum eller att man å andra sidan inte frångår egna rum, om detta ännu inte har gjorts.

Det är mycket viktigt att erbjuda egna rum till dem som vill besöka arbetsplatsen, eftersom domarens arbete kräver koncentration och störningarna försvårar det. Jag anser att det vore lämpligt att erbjuda de anställda till exempel te och kaffe och eventuellt något slags snacks i kafferummet, eller större lunchrabatter på arbetsplatsens närrestauranger etc., som skulle locka människor till platsen i stället för att de skulle stanna hemma.

Förbättringsförslag: Rätt slags arbetslokaler! Stora flerpersonsrum hämmar koncentrationen och det finns inget lugnt utrymme för chefsarbete/diskussioner utan att man är tvungen att söka separat efter ett sådant.

I några kommentarer framhölls problemen med inomhusluften och bristerna i arbetslokalerna. Arbetsutrustningen i salarna, såsom skärmar och stolar, kanske inte stöder arbetet optimalt, vilket beskrivs i följande kommentarer.

Undersökningen av inomhusluften bör genomföras på ett heltäckande sätt, eftersom personalen uppvisar symtom. Dålig inomhusluft gör det svårare att klara av arbetet och att återhämta sig från det. De renoveringar som nu görs har inte spelat någon roll, inomhusluften har inte förbättrats.

Arbetsredskapen vid t.ex. sessioner är ofta dåliga, skärmarna fungerar inte osv.

ergonomin i arbetslokalerna och salarna ska vara i ordning (t.ex. elbord och bra stolar för alla), eftersom det finns mycket sittande i arbetet. Det skulle också vara bra att sätta upp fotstöd i salarna, och sedan kunde de användas av dem som anser sig behöva dem.

En del av respondenterna ville också ha stöd för distansarbete hemma och ergonomisk arbetsplats hemma.

Jag skulle kunna lyfta fram även verktygen under den här distanstiden. Vi har nu placerats på distansarbete i ungefär två år utan ordentliga arbetsplatser. Samtidigt verkar det som om det åtminstone ryktas att framtidens arbete kanske är att det inte finns någon plats för alla på kontoret på grund av det ökande distansarbetet. Detta inverkar negativt på välbefinnandet i arbetet och den fysiska hälsan. Arbetstagaren ska ha en ordentlig arbetsplats och utrustning, inklusive ergonomi.

4.9.11 Övriga kommentarer

I övriga kommentarer kunde man urskilja kommentarer som gällde välbefinnandeförmåner, utbildningar/kompetensutveckling, resultatkrav, handledning av arbetet, arbetstid samt enkäten. Det fanns färre än 10 kommentarer per ämne och behandlas därför här tillsammans.

I fråga om välbefinnandeförmåner önskade man gemensamma evenemang, särskilda friskvårdsdagar samt till exempel massageförmån, helt gratis motionsförmån och elcyklar samt en timmes arbetstid för motion.

I anslutning till utbildningarna och kompetensutvecklingen kommenterades bl.a. att den utbildning som för närvarande erbjuds inte tjänar det egna arbetet och att det bör finnas utbildning i att ge respons för alla. I anslutning till kompetensutvecklingen betonades bl.a. stärkandet av ledningen av kompetensen, utvecklandet av arbetet samt i anslutning till personalrotation att den skulle förbli frivillig.

Det är naturligtvis viktigt att lära sig nytt och personrotation är också viktigt, men man FÅR INTE TVINGA ARBETSTAGARE till nya arbetsuppgifter/personrotation. Det skulle nog finnas rotation bland frivilliga, men hos oss

tingas alla att lära sig något nytt och detta har orsakat oerhörd stress, brådska och sjukfrånvaro för arbetstagarna på grund av utmattning.

Jag skulle vilja ha mer ledning av kompetens. I samband med utvecklingssamtalen skulle det vara bra om man tillsammans med chefen kunde skapa en kompetenskarta där man definierar svart på vitt, var man utvecklas, vilket område som redan är starkt och vad som behöver stärkas ytterligare.

Vi måste få mera kurser, instruktioner och manualer på svenska! Vi måste också få alla våra system/program på svenska! Som det är nu så har vi flera system/program som bara är på finska vilket leder till att vi som inte kan finska måste sitta och gissa vad vi ska göra.

Resultatorienteringen och de (kvantitativa) resultatmålen enligt arbetsuppgiften kritiserades i några kommentarer. Resultatorienteringen ansågs inte vara lämplig för domstolsväsendet och att det på sätt och vis är fel mätare för arbetet.

En värdekonflikt mellan mig och arbetsgivaren orsakas av press på att arbeta för mycket och av att kompetensen endast bedöms utifrån antalet avgöranden och inte utifrån kvaliteten.

I några kommentarer efterlystes arbetshandledning och avlastningsdiskussioner som stöd för det egna arbetet, för att utmanande situationer kunde behandlas med en sakkunnig. I de enskilda kommentarerna nämndes också önskemålet om att arbetstiden skulle följas upp och tvärtom att övervakning av arbetstiden endast är onödigt extra arbete för dem som inte har arbetstid.

I samband med enkäten kommenterades för det första att temat är viktigt och bra att temat undersöks. De viktigaste bristerna ansågs vara att ledarskapet bedömdes endast på närledningsnivå och att lönesättningen inte beaktades särskilt mycket. Man ansåg också att frågorna om att förena arbete och familjeliv inte var lämpliga för ensamstående.

Den högsta ledningens inverkan på arbetet beaktades inte på något sätt i enkäten, trots att den har en mycket stor betydelse vid chefsämbetsverk. Hos oss planeras och beslutas praktiska saker av husets högsta ledning, som inte har någon egen, daglig syn till exempel på hur sessionssalarna fungerar.

Hur ska jag till exempel veta om personen i fråga tar risker?

Lönen för tingsdomarens arbete är mycket låg jämfört med andra juristuppgifter hos staten eller inom privata sektorn. Detta är den största orsaken till missnöje med arbetsgivare och arbetet. Det får också en att känna att arbetet inte uppskattas. Det är märkligt att det inte fanns några frågor om detta ämne i denna enkät, även om det för mig är den viktigaste orsaken till att orken och motivationen minskar.

I denna undersökning har man inte tagit hänsyn till att många bor ensamma. I frågebatteriet är familjen utgångspunkten och det är svårt att svara på frågorna om man inte har familj.

Liknande enkäter görs upprepade gånger (kanske krävs det enligt protokollet?), men resultaten av svaren leder aldrig till förändrade eller förbättrade arbetsförhållanden.

4.9.12 Sammanfattning av de öppna svaren

I de öppna svaren betonas tydligt bristen på resurser och uttryckligen personalresurser, som förekommer som ett eget tema som ofta nämns i svaren, men det är starkt kopplat till flera andra teman. För det första anses bristen på personalresurser, dvs. för få anställda, vara den främsta orsaken till den för stora arbetsmängden som nämns i materialet. För det andra förväntas den högsta ledningen framför allt vidta åtgärder för att öka resurserna och fördela resurserna jämnt mellan olika ämbetsverk och avdelningar, medan den närmaste ledningen bland annat förväntas lägga större vikt vid hanteringen av överbelastning på grund av personalbrist och att arbetsmängden fördelas jämnt mellan olika personer. De otillräckliga resurserna

kopplas också till visstidsanställningar och till lönen som uppskattas vara låg, vilket i sin tur anses öka personalomsättningen och därigenom också arbetsbelastningen bl.a. på grund av kontinuerlig introduktion av nya arbetstagare. Sociala relationer och gemenskap ses som något som stöder välbefinnandet i arbetet och arbetet, och man ansåg att detta hotas bl.a. av ojämn arbetsbelastning och ojämnt bemötande/ojämlik växelverkan. Man önskar att gemenskapen och samarbetet mellan olika personalgrupper och avdelningar skulle ökas. Bristfälliga och osäkra informationssystem anses snarare försvåra än underlätta arbetet. Tekniskt stöd och deltagande i teknologival önskas. Distansarbete har i regel ansetts vara ett bra sätt att hantera den stora arbetsmängden och kombinationen av arbete och annat liv. Man önskar att det flexibla distansarbetet fortsätter även om man ser att ett hot är brist på gemenskap och på delning av kompetens. När det gäller arbetslokaler är man oroad över minskningen av de egna arbetsrummen, problemen med inomhusluften och bristfälliga verktyg, till exempel i sessionssalarna. Det behövs fler utrymmen som stöder koncentration på arbete och chefsarbete samt bättre arbetsredskap både hemma och på arbetsplatsen.

5. Slutsatser och rekommendationer

Syftet med denna beställningsundersökning, som Domstolsverket beställt av Arbetshälsainstitutet, var att på bred front kartlägga det upplevda läget i fråga om arbete och välbefinnande i arbetet inom domstolsväsendet i Finland. Materialet bestod av 1949 arbetstagares svar på en elektronisk enkät som genomfördes våren 2022. En del av respondenterna svarade också 2009, och för deras del analyserades också de förändringar som upplevts (se avsnitt 4.8). De viktigaste slutsatserna och rekommendationerna för att förbättra arbetet och välbefinnandet i arbetet presenteras nedan utifrån de resultat som presenterats ovan.

Centrala iakttagelser i anslutning till arbetstiden

En central iakttagelse i fråga om arbetstiden är att det hela tiden utförs mer arbete varje vecka än ämbetsverkstiden i båda arbetstidsgrupperna. Den genomsnittliga veckoarbetstiden var längst vid hovrätterna. Av personalgrupperna arbetade i genomsnitt över 42 timmar i veckan ledningen, tingsnotarierna och domarna. Ungefär hälften av respondenterna var av samma åsikt om att det inte finns tillräckligt med tid för att slutföra arbetet och att det är svårt att jämnar ut arbetstimmarna inom rimlig tid. Upplevelsen varierade mellan domstolslinje och -instans. Till exempel upplevde man vid tingsrätterna oftast att det inte finns tillräckligt med tid. Av personalgrupperna upplevde tingsnotarierna oftast tidsbrist. Utjämnningen av arbetstimmarna var å sin sida besvärligt särskilt för respondenterna vid högsta domstolen och högsta förvaltningsdomstolen samt sakkunniga. Arbetstidslösa arbetade mer än de med bestämd arbetstid. (kapitel 4.1)

Distansarbete har utförts i mycket olika omfattning beroende på domstolslinje eller -instans samt personalgrupp. Man vill fortsätta distansarbetet, men oftast i kombination med s.k. närvaro-/närarbete, varvid man ofta talar om hybridarbete. Cirka 77% av respondenterna hoppades att de i framtiden skulle utföra hybridarbete (kapitel 4.1). I de öppna svaren betonades att distansarbete kan användas som ett sätt att hantera arbetsbelastningen och även oro över hur distansarbete kan undergräva gemenskapen, vilket är bra att beakta (kapitel 4.9). Liknande iakttagelser har också gjorts i andra studier.

Rekommendationer om arbetstid:

- Säkerställa att arbetsuppgifterna och arbetstiden står i linje med varandra – arbetet bör kunna utföras inom ramen för arbetstiden
- Utreda de viktigaste faktorer som försvårar utförandet av arbetet inom ramen för arbetstiden och vad nytt som kan göras för att lösa situationen utöver genom att stärka resurserna
- Utveckla metoderna för hybridarbete så att också samhörigheten är tryggad och att lokalerna är lämpliga

Centrala iakttagelser i anslutning till arbetskraven

En samlad analys av de sex allmänna arbetskraven (avsnitt 4.3.9) visade att de högsta värdena gavs vid krav på fattande av beslut, arbetets kvantitativa belastning och krav på lärande. Dessutom kunde man observera att man särskilt vid hovrätterna och tingsrätterna upplevde att flera krav var mer betungande än hos genomsnittet. Dessutom tycktes arbetskraven öka särskilt för domare och tingsnotarier. Utöver det hur höga man upplevde att kraven är analyserades vilka krav som är centrala just med tanke på välbefinnandet i arbetet. Detta är viktigt, eftersom det faktum att en faktor får höga eller låga bedömningar inte nödvändigtvis har något direkt samband med dess betydelse för välbefinnandet i arbetet.

Arbetskraven hade förväntat samband med respondenternas utmattningssymtom: de som hade fler krav i sitt arbete upplevde också oftare utmattningssymtom (kapitel 4.7). Starkast samband med utmattning för alla

respondenter hade rollkonflikter i arbetet, krav på lärande och upplevd rättvisa. Den upplevda rättvisan hade samband med mindre utmattning i arbetet, andra med högre utmattning i arbetet. Andra krav som ingick i modellen förklarade också utmattningen i arbetet.

Vad innebär dessa resultat i praktiken? När en arbetstagare upplever en rollkonflikt, upplever hen att det finns motstridiga förväntningar på hen som gör det svårt för hen att utföra arbetet, att hen måste utföra uppgifter som hen borde utföra på något annat sätt och/eller som enligt hen borde skötas av någon annan. När en arbetstagare upplever krav på lärande, tycker hen ofta att arbetsuppgifterna är för svåra, att hen skulle behöva mer utbildning för sitt arbete och att hen måste tillägna sig alltför många nya saker i sitt arbete. Rättvis praxis beskriver å sin sida om konflikter löses på ett rättvist sätt, om väl utfört arbete uppskattas och om arbetet fördelas rättvist.

Eftersom dessa tre faktorer har den starkaste kopplingen till utmattning hos alla respondenter, är det sannolikt att utvecklingen av dem skulle kunna påverka graden av utmattning i domstolarna. Man måste därför fundera över hur man i praktiken kan minska motstridiga förväntningar och hur man kan stödja att man "klarar sig" med dem? Hur kan arbetsfördelningen göras mer meningsfull? Hur kan man garantera tillräcklig utbildning och ett meningsfullt sätt att tillägna sig nya saker? Och hur kan man stödja en konstruktiv konfliktlösning och en rättvis arbetsfördelning? Dessutom är det viktigt att beakta också andra centrala arbetskrav samt att jämkna dem. Eftersom arbetstagarna är de bästa experterna på sitt eget arbete är det bra att involvera dem i arbetet med att skapa mål som syftar till att minska arbetskraven och till att skapa lämpliga utvecklingsmetoder så att de också har möjlighet och motivation att ändra sitt arbete.

Mängden av dessa centrala arbetskrav varierade mellan ämbetsverken och personalgrupperna, vilket är bra att beakta. Rollkonflikter upplevdes oftare än genomsnittet i den s.k. Övriga-gruppen, som består av respondenter som företräder Domstolsverket samt domarförslags- och utbildningsnämnden samt de som arbetar vid hovrätterna och tingsrätterna. Av personalgrupperna upplevde assistenterna, de specialsakkunniga, tingsnotarierna, stämningmännen och domarna dem mer än genomsnittet. Kraven på lärande bedömdes vara högre än genomsnittet vid hovrätterna och tingsrätterna. Av personalgrupperna bedömdes de vara högre än genomsnittet av tingsnotarier, domare, föredragande notarier och tingssekreterare. Det är möjligt att just dessa personalgrupper skulle ha störst behov och att de på motsvarande sätt skulle ha störst nytta av att minska rollkonflikterna. De som arbetar vid tingsrätterna bedömde mer sällan än andra att rättvis praxis förverkligas. Assistenterna, tingssekreterarna och stämningmännen upplevde mer sällan än andra att rättvis praxis förverkligades i deras arbete. Med tanke på utvecklingen är det dock viktigt att arbetstagarna själva kan påverka vad som ska utvecklas och hur.

Av domstolsarbetets särskilda krav betonades bland annat upplevelsorna av mångfunktionalitet och av för stor fördelning av arbetstiden. Utförandet av många arbetsuppgifter samtidigt var mest typiskt i Övriga-gruppen och vid tingsrätterna samt för ledningen och specialsakkunniga. Arbetstiden upplevdes å sin sida vara fördelad mellan alltför många arbetsuppgifter oftast vid hovrätterna och tingsrätterna. Därtill upplevde tingsnotarier, ledning och assistenter oftast detta.

Rekommendationer om arbetskraven utifrån enkätmaterialiet:

Sträva efter att göra arbetskraven mer rimliga, t.ex.

- att förtydliga målen och förväntningarna i arbetet
- kompetensen i arbetet stöds genom utbildning och rådgivning samt genom introduktion
- satsa på en rättvis arbetsfördelning och rättvis ledning
- se till att informationssystemen tas i bruk/ används och stöds på ett smidigt sätt
- inte uppmuntra till arbetande på fritiden
- också jämkning av domstolarnas särskilda krav beaktas (kapitel 4.2.8)
- sträva att skapa sådana sätt och situationer i arbetet som stöder koncentration

De öppna svaren gav kompletterande information om de arbetskrav som respondenterna upplever (kapitel 4.9). I dessa kommentarer kommenterades oftast samma saker som i enkäten i övrigt, dvs. t.ex. arbetsmängd och hur krävande arbetet är, ledning, resurser och rättvis behandling samt lön. I dem betonades bristen på resurser och personalresurser som ett centralt problem, vilket är tydligt kopplat till den för stora arbetsmängden. Man upplever att det finns för mycket arbete i förhållande till antalet anställda. Bristen på resurser och personalresurser kartlades inte direkt genom påståenden i enkäten, men den arbetsmängd som upplevts vara för stor framgick tydligt av svaren. Dessa resultat stöder alltså varandra. Rättvisa och jämlikhet, dvs. rättvis praxis, betonades också i båda materialen i allmänhet och också i samband med lönen.

Rekommendationer för att minska arbetskraven utifrån de öppna svaren

Utifrån de öppna svaren har personalen många olika idéer och tankar om hur arbetet och därigenom också välbefinnandet i arbetet kan utvecklas. Utvecklingsförslagen verkar vara relevanta med beaktande av påståendena i enkäten: till exempel bedömdes arbetet vara kvantitativt betungande och det föreslogs också lösningar i fråga om arbetsmängden och den därtill tydligt kopplade bristen på personalresurser.

- Ökande av personalresurserna
- Skapa bättre engagemang hos personalen
- En jämnare, jämlikare fördelning av arbetsbördan samt uppföljning av arbetsmängden
- stärka det interaktiva, rättvisa och uppskattande närledarskapet till exempel genom utbildning samt genom att stödja chefernas arbete
- Säkerställande av rättvisa i processer och praxis, t.ex. utnämningar
- Lägre hierarki och samverkan och samarbete mellan personalgrupperna
- Utveckling av lönesystemet och ökad transparens
- Minskning av avtal för viss tid bl.a. för att öka engagemanget
- Särskilt stöd för introduktionshandledare och i allmänhet utvecklande av introduktionen
- Stärka samhörigheten, samarbetet, stödja uppskattande växelverkan
- Deltagande i förändringar av informationssystemen och tillgång till stöd för användarna
- Fortsatt flexibelt distansarbete, dock med beaktande av samhörigheten och verktyg

Centrala iakttagelser som gäller resurser i arbetet

En närmare granskning av de sex viktigaste övergripande resurserna i arbetet (avsnitt 4.3.9) visade att de högsta värdena gavs för tjänande ledarskap och gemenskap. Den upplevda mängden resurser i arbetet varierade såväl enligt domstolslinje och -instans som enligt personalgrupp. Till exempel fanns det vid specialdomstolarna och hovrätterna oftare färre resurser i arbetet än genomsnittet. Dessutom tycktes de mindre resurserna i arbetet koncentreras till tingssekreterare och assistenter. Det är därför möjligt att särskilt dessa grupper skulle kunna dra nytta av stärkandet av resurserna.

Resurserna i arbetet hade förväntat samband med välbefinnandet i arbetet, dvs. arbetsengagemang (kapitel 4.7). Enligt dominansanalysen gick den starkaste kopplingen till arbetsengagemang att finna i hemförhållandenas positiva inverkan på arbetet, att kunna se det egna arbetets resultat och betydelse och rättvis praxis samt utvecklande arbete. Detta är alltså faktorer som det är särskilt värt att satsa på om man vill öka arbetsengagemanget.

Vad innebär dessa faktorer i praktiken? Den positiva effekten av hemrelaterade frågor, återspeglingsen, på arbetet innebär i detta sammanhang bland annat att hemmet stöder avslappning, återhämtning och förberedelser inför nästa dags arbete. Att kunna se resultaten av sitt eget arbete innebär att man är medveten om hur väl man har lyckats i sitt arbete, ser arbetets vidare betydelse och de positiva konsekvenserna av sitt arbete. Rättvis praxis beskriver å sin sida om konflikter löses på ett rättvist sätt, om väl

utfört arbete uppskattas och om arbetet fördelas rättvist. Utvecklande arbete beskriver i sin tur att man i arbetet kan använda kreativitet, göra olika saker och utveckla sina egna förmågor.

Eftersom dessa fyra faktorer har den starkaste kopplingen till arbetsengagemang hos alla respondenter, är det troligt att trygghet och ytterligare förstärkning av dem på olika sätt kan stödja och leda till ökat arbetsengagemang. Därför är det bra att fundera över hur man i praktiken kan stärka responsen om hur man klarar av sitt eget arbete och om arbetets betydelse, hur man vidareutvecklar rättvis praxis och hur arbetsuppgifterna utformas så att man kan utvecklas i dem och använda sina färdigheter på ett mångsidigt sätt. Det är också viktigt att beakta andra resurser i arbetet och att stärka dem. Att utveckla arbetet så att det innehåller fler mer sådana resurser i arbetet som stöder välbefinnandet i arbetet kräver i allmänhet att de utvecklas starkt tillsammans. I praktiken ställer arbetstagarna själva upp konkreta mål för att öka sitt välbefinnande i arbetet och strävar tillsammans efter att uppnå målen.

Antalet sådana centrala resursfaktorer varierade mellan ämbetsverken och personalgrupperna, vilket är bra att beakta. De som arbetar vid specialdomstolar och hovrätterna upplevde mest sällan positiv återspeglning av hemmet på arbetet. Bland personalgrupperna upplevde assistenterna och annan kanslipersonal inom domstolsväsendet minst detta. Att kunna se det egna arbetets resultat och betydelse bedömdes vara svagare än genomsnittet vid tingsrätterna, hovrätterna och specialdomstolarna. Av personalgrupperna gav tingsnotarierna, tingssekreterarna och övrig kanslipersonal inom domstolsväsendet de lägsta bedömningarna av att kunna se resultaten och betydelsen av arbetet. De som arbetar vid tingsrätterna bedömde att rättvis praxis förverkligas mer sällan än hos andra. Assistenterna, tingssekreterarna och stämningsmännen upplevde mest sällan av alla att rättvis praxis förverkligas i deras arbete. Arbetet upplevdes mer sällan vara utvecklande vid specialdomstolar och hovrätterna än genomsnittet. Av personalgrupperna upplevde föredragande notaries, assistenter, tingssekreterare, kanslipersonal och föredragande att deras arbete var mindre utvecklande än genomsnittet. Särskilt de föredragande notariernas och assistenternas bedömningar var klart lägre än de övriga.

Av domstolens särskilda resurser var bedömningarna av introduktion svagast i den s.k. Övriga-gruppen (DV och domarutbildnings- och förslagsnämnden) samt vid tingsrätterna. Bedömningarna av handledning och rådgivning var å sin sida lägst vid hovrätterna och i övriga-gruppen samt hos assistenter och tingsnotaries.

Rekommendationer på grundval av dessa resultat:

- att stödja möjligheterna att kombinera arbete och annat liv
- ge rikligt med respons om hur arbetet har lyckats
- fastställa mål av lämplig storlek för arbetet så att man kan uppnå dem och se resultatet av sitt arbete,
- visar uppskattning för andras arbete
- agera rättvist och schysst
- satsar på introduktion samt handledning och rådgivning i allmänhet samt stöder dem som introducerar, handleder och ger råd till andra
- också stärkandet av domstolarnas särskilda resurser beaktas (kapitel 4.3.8)

Centrala iakttagelser om välbefinnandet i arbetet

Cirka 8 procent av respondenterna hade sannolik utmattning i arbetet och 17 procent ökad risk för utmattning i arbetet (avsnitt 4.4.3). I den finländska arbetsbefolkningen förekom sannolik utmattning hos cirka 7 procent, och den ökade risken för utmattning gällde 16,5 procent av arbetsbefolkningen, dvs. något mindre än hos respondenterna i denna undersökning (Hakanen och Kaltiainen, 2022). Utmattningssymtom upplevdes oftare än genomsnittet (genomsnittet är högre än genomsnittet för alla respondenter) vid specialdomstolar, hovrätterna och tingsrätterna. Av personalgrupperna rapporterar assistenter och domare utbrändhet i arbetet oftare än genomsnittet. Med tanke på att minska utmattningen i arbetet är det viktigt

att koncentrera sig på att jämka arbetskraven och att stärka resurserna i arbetet, vilka redan har behandlats ovan.

Av respondenterna upplevde 19 procent högt arbetsengagemang och cirka 39 procent ganska högt. 23 procent av respondenterna upplevde lågt arbetsengagemang (kapitel 4.4.1). Arbetsengagemang är ungefär lika vanligt som i det finländska referensmaterialet för över hundra tusen finländare, av vilka 23 procent upplever högt arbetsengagemang, 39 procent upplever ganska högt och 24 procent upplever lågt arbetsengagemang (Hakanen och Kaltiainen, 2020). Man upplevde mindre arbetsengagemang vid hovrätterna, specialdomstolarna och förvaltningsdomstolarna än genomsnittet. Domare, assistenter och övrig kanslipersonal vid domstolen upplevde mindre arbetsengagemang än genomsnittet. För att öka arbetsengagemanget är det viktigt att koncentrera sig på att stärka de resurser i arbetet som beskrivits ovan.

När man tittade på förekomsten av arbetsengagemang, utmattningssymtom och stress enligt domstolslinje och -instans, observerades en viss ackumulering (kapitel 4.4.5). Till exempel vid hovrätterna upplevdes mindre arbetsengagemang än genomsnittet, mer utmattningssymtom och stress än genomsnittet. Både domare och assistenter hade lägre arbetsengagemang än genomsnittet, men mer utmattningssymtom och stress än genomsnittet.

Centrala skillnader och likheter mellan resultaten år 2009 och år 2022

Respondenterna, som svarade både 2009 och 2022, hade nu lägre arbetsengagemang och mer utmattningssymtom nu än tidigare. Av utmattningssymtomen ökade särskilt tröttheten i klass med utmattning och den cyniska inställningen till det egna arbetet. Yrkesmässig självkänsla var å sin sida nu bättre än tidigare, säkerligen på grund av ökad kompetens (kapitel 4.8).

På en högre nivå än tidigare var rättvis praxis, tjänande ledarskap, självständighet i arbetet och gemenskap bland dem som svarat båda gångerna. I dem hade det alltså skett en positiv utveckling. En negativ utveckling, dvs. en minskning i resurserna, hade å sin sida skett inte bara i fråga om arbetets utveckling utan också i fråga om hur väl man kan se de positiva konsekvenserna och betydelsen av sitt arbete. Också arbetskraven hade ökat. Särskilt den kvantitativa belastningen av arbetet upplevdes ha ökat. En lång karriär i krävande arbete och många förändringar kräver särskild uppmärksamhet för att detta ska vara möjligt så att man är frisk och arbetsför osv.

Även de öppna svaren jämfördes grovt mellan olika insamlingsomgångarna (kapitel 4.9). Innehållet i kommentarerna var i stort sett likartat. Bristen på personalresurser och den stora arbetsmängden upplevdes nu klart oftare än 2009. Lönen upplevdes vara negativ 2009 av ca 4 procent och 2022 av ca 10 procent av respondenterna. Visstidsanställningarna sysselsatte tankarna under bägge åren, men den stora personalomsättningen år 2022 var ett klart mer centralt tema i kommentarerna. År 2022 beskrevs problem med informationssystem klart oftare i materialet.

Sätt som nämnts i de öppna svaren för att utveckla arbetsmiljön och öka välbefinnandet i arbetet

Utifrån de öppna svaren har personalen många olika idéer och tankar om hur arbetet och därigenom också välbefinnandet i arbetet kan utvecklas. Utvecklingsförslagen verkar vara relevanta med beaktande av resultaten av påståendena i enkäten: till exempel bedömdes arbetet vara kvantitativt betungande och det föreslogs också lösningar i fråga om arbetsmängden och den därtill tydligt kopplade bristen på personalresurser.

- Ökande av personalresurserna
- Förbättra engagemangen hos personalen
- En jämnare, jämlik fördelning av arbetsbördan samt uppföljning av arbetsmängden
- Att stärka det interaktiva och rättvisa ledarskapet till exempel genom utbildning
- Säkerställande av rättvisa i processer och praxis, t.ex. utnämningar
- Lägre hierarki och samverkan och samarbete mellan personalgrupperna
- Utveckling av lönesystemet och ökad transparens
- Minskning av avtal för viss tid bl.a. för att öka arbetstagarnas engagemang
- Särskilt stöd för introduktionshandledare och i allmänhet utvecklande av introduktionen
- Stärka samhörigheten, samarbetet, stödja uppskattande växelverkan
- Deltagande i förändringar i informationssystemen och tillgång till stöd för användarna
- Fortsatt flexibelt distansarbete, dock med beaktande av samhörigheten och verktyg
- Utveckling av arbetslokaler och verktygen så att de stöder arbetet.

Utveckling utifrån resultaten

Ovan presenteras olika typer av rekommendationer om saker som kan utvecklas. Nedan diskuteras lite hurdan utvecklingen kan vara. För det första framhävs den kvantitativa belastningen starkt i materialet. Den verkar återspeglas på många saker, till exempel kvaliteten på växelverkan eller arbetstiden. Det är därför viktigt att analysera orsakerna till den för stora arbetsmängden och att även involvera hela personalen i arbetet med att lösa detta problem, utöver att säkra och stärka resurserna. En träffande fördelning av resurserna och utveckling av arbetsprocesserna tillsammans kan främja situationen åtminstone i någon mån. Eftersom personalen är den bästa experten på sitt eget arbete, är det skäl att starkt involvera deras synpunkter i utvecklingen utifrån resultaten. Utgångspunkten för en lyckad utveckling av arbetet är ledningens och chefernas stöd samt hela personalens engagemang för utvecklingen. Utvecklingen av arbetet och välbefinnandet i arbetet stöds bl.a. av att utvecklingen lämpar sig för organisationen, att arbetstagarna deltar starkt och att den närmaste ledningen stöder utvecklingen samt de ändringar som följer på den. Vid utvecklandet är det bra att beakta att personalen delvis är belastad och att det är svårt att hitta arbetstid för utvecklandet, så utvecklandet ska integreras på ett smidigt sätt i den övriga verksamheten och inriktas på så effektfulla och centrala frågor som möjligt. I materialet betonas rättvisa i organisationen som en viktig och uppskattad fråga. Det är därför viktigt att den framtida utvecklingen av arbetet och processerna uppfattas som rättvis och schysst. Det kan till exempel vara rättvist att alla kan delta på ett jämlikt sätt i utvecklingen. Det är viktigt att följa personalens erfarenheter av den upplevda rättvisan i utvecklingen. Informationssystemen förändrar sätten att arbeta, och därför är det möjligt att just utvecklingen av arbetet, arbetsprocesserna och arbetsfaserna kan vara ett viktigt utvecklingsobjekt.

Digitaliseringen av arbetet och flexibelt distansarbete, hybridarbete, framträdde som nya utmaningar och möjligheter i dessa tider. Det är därför bra att beakta dessa frågor i utvecklingen av arbetet och arbetsprocesserna och i allmänhet i vardagen. För att stödja domstolsväsendets arbete har man tagit i bruk och håller på att ta i bruk olika digitala teknologier som man redan även har förberett sig på att ta i bruk. De förändrar, som nämnts ovan, arbetsprocesserna, men i början, när användningen inte är bekant och smidig, kan de också medföra ytterligare påfrestningar. Det är därför skäl att satsa på ett fungerande närstöd samt på utbildning där användaren får handledning och stöd i användningen av det nya programmet eller systemet uttryckligen ur sitt eget arbetsperspektiv – inte enbart ur ett tekniskt perspektiv. Det lönar sig att gå igenom de ytterligare fördelar som tekniken medför för arbetsprocessen för att göra det lättare att öka arbetstagarnas motivation att använda systemen. Att lära sig tillsammans med en person som utför ett liknande arbete kan till exempel vara till nytta och göra det meningsfullare. Det är bra att reservera separat tid för ibruktage av ny teknik, särskilt när den har en betydande inverkan på arbetsprocesserna. Det skulle vara bra om användarna själva kunde påverka när och hur de börjar använda ny teknik, till exempel med tanke på sin egen arbetssituation.

Distansarbete upplevdes i materialet göra arbetet flexibelt och att det främjar orken i arbetet. Vi rekommenderar därför att man tillsammans med arbetstagarna funderar över och planerar hurdana arbetssätt som bäst stöder både uppnåendet av målen för organisationen och arbetet och arbetstagarnas välbefinnande i arbetet.

Lönen lyftes fram som något som väckte diskussion i de öppna svaren. Vi rekommenderar därför att löneprocessen ses över, att transparensen i den stärks och att resultaten av denna informeras öppet. Det är viktigt att löneprocessen också följer rättvisepinciperna för förfarandena (t.ex. konsekvens, opartiskhet, informationens noggrannhet).

Källor

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Domstolsverkets webbsida: <https://tuomioistuinvirasto.fi/sv/index/ajankohtaista/avbrottsstatistik.html>

Bilagor

Bilaga 1. Antal respondenter och svarsprocent per domstolslinje och -instans

DOMSTOLSVÄSENDET	<i>Respondenter</i>	<i>Svars%</i>
Högsta domstolen	39	53
Hovrätterna	254	56
Tingsrätterna	1171	58
Högsta förvaltningsdomstolen	60	52
Förvaltningsdomstolarna	303	53
Marknadsdomstolen	22	59
Arbetsdomstolen	6	67
Försäkringsdomstolen	54	48
DV, domarförslags- och domarutbildningsnämnderna	40	58
Alla respondenter	1949	56
HOVRÄTTERNA	n	%
Helsingfors hovrätt	117	66
Östra Finlands hovrätt	26	39
Rovaniemi hovrätt	25	45
Vasa hovrätt	23	38
Åbo hovrätt	54	55
TINGSRÄTTERNA	n	%
Ålands tingsrätt och Ålands förvaltningsdomstol	12	86
Södra Karelens tingsrätt	27	63
Södra Österbottens tingsrätt	21	41
Södra Savolax tingsrätt	34	76
Helsingfors tingsrätt	182	49
Östra Nylands tingsrätt	132	58
Kajanalands tingsrätt	18	75
Egentliga Tavastlands tingsrätt	24	49
Mellersta Finlands tingsrätt	49	54
Kymmenedalens tingsrätt	37	42
Lapplands tingsrätt	41	55
Västra Nylands tingsrätt	68	49
Uleåborgs tingsrätt	101	68
Birkalands tingsrätt	110	66
Österbottens tingsrätt	72	81
Norra Karelens tingsrätt	30	70
Norra Savolax tingsrätt	54	64
Päijänne-Tavastlands tingsrätt	35	54
Satakunta tingsrätt	28	47
Egentliga Finlands tingsrätt	76	47
FÖRVALTNINGSDOMSTOLARNA	n	%
Helsingfors förvaltningsdomstol	96	50
Tavastehus förvaltningsdomstol	48	69
Östra Finlands förvaltningsdomstol	37	49
Norra Finlands förvaltningsdomstol	26	42
Åbo förvaltningsdomstol	38	56
Vasa förvaltningsdomstol	52	53