

TUOMAREIDEN KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN

SELVITYS UUDISTUKSEN VAIKUTUKSISTA

JENNIMARI HUOVINEN

30.10.2020

SISÄLLYSLUETTELO

SISÄLLYSLUETTELO.....	2
TIIVISTELMÄ	5
Johdanto, toimeksianto ja selvityksen toteuttaminen	5
Tavoitteet, johtopäätökset ja mahdolliset kehittämiskohteet.....	6
1 JOHDANTO.....	8
1.1 Aluksi	8
1.2 Selvityksen toimeksianto	8
1.3 Selvityksen tarkoitus ja tavoitteet.....	9
1.4 Selvityksen aineisto	9
2 TUOMAREIDEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄN HISTORIAALLINEN KEHITYS.....	11
2.1 Tuomareiden koulutusjärjestelmä Suomessa ja Euroopassa	11
2.2 Tuomareiden koulutusjärjestelmä muutoksessa.....	12
2.2.1 Tuomioistuinlakia edeltäneet muutokset	12
2.2.2 Tuomioistuinlain säätäminen.....	15
2.2.2.1 Tuomioistuinharjoittelun kehittäminen.....	16
2.2.2.2 Tuomarikoulutettavat asessorit.....	19
2.2.2.3 Asessorien koulutusjärjestelmä osana tuomarin uraa.....	19
2.2.2.4 Tuomarinkoulutuslautakunta vastaamaan koulutuksen suunnittelusta	21
2.2.2.5 Asessorin virat ja hakumenettelyt	21
2.2.3 Koulutusjärjestelmän uudistamisen tavoitteet	27
2.3 Tuomioistuinviraston perustamisella tavoitellut vaikutukset.....	28
3 SELVITYKSEN TOTEUTTAMINEN.....	30
3.1 Kyselytutkimuksen toteuttaminen.....	30
3.2 Muu aineisto	31
3.2.1 Keskustelut tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston kanssa	31
3.2.2 Tilastotiedot ja muu kyselyaineisto	32
3.3 Tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen määrärahat.....	32
4 KYSELYPALAUTE	36
4.1 Yleistä kyselytulosten esittämisestä.....	36
4.2 Kysely tuomioistuinlaitoksen johdolle.....	36
4.3 Kysely asessorijärjestelmään hakeneille.....	38
4.4 Kysely tuomioistuinharjoitteluun hakeneille	39
4.5 Kysely koulutuksen suunnitteluun osallistuneille, kouluttajina ja tutoreina/mentoreina toimineille	40

4.6	Kyselyn eri osa-alueita koskevat keskeiset huomiot	43
4.6.1	Koulutuksen suunnittelu	43
4.6.2	Kouluttajana toimiminen ja koulutustilaisuudet	45
4.6.3	Käräjänotaareiden ja asessoreiden hakumenettely	46
4.6.4	Hakijoiden esivalintaperusteet ja pisteytykset.....	49
4.6.4.1	Käräjänotaareiden ansioiden pisteytysperusteet.....	49
4.6.4.2	Assessoreiden esivalintaperusteet.....	51
4.6.5	Assessoreiden esivalintakoe	56
4.6.6	Haastattelu	57
4.6.7	Nimittäminen	60
4.6.8	Perehdytys.....	66
4.6.9	Mentorointi ja tutorointi.....	68
4.6.10	Henkilökohtainen opintosuunnitelma (HOPS) tai muu harjoittelusuunnitelma.....	71
4.6.11	Käräjänotaareiden ja asessoreiden koulutusohjelmat	75
4.6.11.1	Käräjänotaareiden koulutusohjelma.....	75
4.6.11.2	Käräjänotaareiden yhdistelmäharjoittelu	78
4.6.11.3	Assessoreiden koulutusohjelma.....	80
4.6.12	Oppimispäiväkirja ja lopputyö.....	83
4.6.13	Työn sisältö ja työmäärä	84
4.6.14	Työllistymisnäkymät ja tuomarin ura	89
4.6.14.1	Tuomioistuinharjoittelu.....	89
4.6.14.2	Assessoreiden koulutusohjelma.....	93
4.6.15	Uudistuksen vaatima työmäärä tuomioistuimissa	97
4.6.16	Tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittäminen kokonaisuutena.....	98
4.6.16.1	Tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia vuosille 2019–2024	98
4.6.16.2	Tuomioistuinten henkilöstön koulutussuunnitelma 2020	100
4.6.17	Uudistettu koulutusjärjestelmä kokonaisuutena ja uudistuksen vaikutukset	103
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	108
5.1	Yleistä selvityksen tavoitteista ja kyselypalautteen hyödyntämisestä.....	108
5.2	Koulutusjärjestelmän rakenteellinen toimivuus	109
5.3	Koulutuksen sisältö ja laatu	111
5.4	Uudistuksen vaikutukset tuomioistuinten virkarakenteeseen	113
5.5	Uudistuksen vaikutukset tuomarin uran avoimuudelle	115
5.6	Koulutusjärjestelmän kustannustehokkuus.....	117
6	MAHDOLLISET KEHITTÄMISKOHTTEET.....	118
6.1	Käräjänotaareiden ja asessoreiden pisteytysperusteet	118

6.2	Lautakunnan tehtävät ja rooli	120
6.3	Eri viranomaisten välinen työnjako ja roolit	120
6.4	Resurssit.....	121
6.5	Tuomioistuinharjoittelun sisältö	121
7	LOPUKSI	123
8	LIITTEET	125
LIITE 1	Vastausraportti / Kysely tuomioistuinten johdolle tuomareiden koulutusjärjestelmästä	125
LIITE 2	Vastausraportti / Asessorijärjestelmää koskeva kysely hakijoille ja nimitetyille	125
LIITE 3	Vastausraportti / Tuomioistuinharjoittelua koskeva kysely hakijoille ja nimitetyille.....	125
LIITE 4	Vastausraportti / Kysely tuomareiden koulutuksesta tutoreille, kouluttajille ja koulutuksen suunnitteluun osallistuneille	125
LIITE 5	Tuomioistuinviraston ja tuomarinkoulutuslautakunnan kuuleminen 9.10.2020.....	125

TIIVISTELMÄ

Johdanto, toimeksianto ja selvityksen toteuttaminen

Tuomareiden ammatillinen osaaminen on keskeinen oikeusvaltion osatekijä. Lainkäytön korkea laatu edellyttää tuomioistuinten henkilöstöltä vahvaa osaamista. Tuomioistuinten toimintaympäristö muuttuu ja monimutkaistuu jatkuvasti. Lisäksi tuomioistuimissa on meneillään niin sanottu sukupolvenvaihdos, kun kokeneista tuomareista huomattava osa on eläköitynyt tai eläköityy lähivuosina. Nämä seikat edellyttävät, että tuomareiden ja tuomioistuinten muun lainkäyttöhenkilöstön osaamisen kehittämiseen kiinnitetään entistä enemmän huomiota. Osaamisen kehittämiseen panostamalla huolehditaan siitä, että lainkäyttöä voidaan tulevaisuudessakin tuottaa tehokkaasti ja ennen muuta laadukkaasti.

Tuomareiden koulutusta on uudistettu 1.1.2017 voimaan tulleella tuomioistuinlailla sekä siihen liittyvällä lainsäädännöllä mukaan lukien tuomioistuinharjoittelusta annettu laki. Tuomioistuinlakia koskevaan hallituksen esitykseen antamassaan vastauksessaan edunkunta on edellyttänyt, että hallitus seuraa tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia kiinnittäen erityistä huomiota muun muassa uudistuksen aiheuttamiin kustannuksiin, tuomarinkoulutuslautakunnan voimavaroihin, asessorien haku- ja nimitysmenettelyyn sekä uudistuksen vaikutuksiin tuomarin uran avoimuuteen.

Vuoden 2020 alussa toimintansa aloittaneen Tuomioistuinviraston tehtävänä on huolehtia tuomareiden koulutuksen järjestämisestä yhteistyössä tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa.

Oikeusministeriö on joulukuussa 2019 asettanut selvitysmiehen, jonka tehtävänä on arvioida tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia sekä Tuomioistuinviraston vaikutuksia tuomareiden koulutukseen. Selvitykseen voi lisäksi sisältyä ehdotuksia tuomareiden koulutusjärjestelmän edelleen kehittämiseksi. Selvityksen perusteella oikeusministeriön on tarkoitus vastata edellä mainittuun eduskunnan tuomioistuinlain säätämisen yhteydessä asettamaan ponteen.

Selvitys on luonteeltaan lainsäädännön vaikutusten arviointia, jonka kohteena on ollut vuonna 2017 voimaan tulleen tuomioistuinlain vaikutukset tuomareiden koulutusjärjestelmälle. Tuomareiden koulutusjärjestelmän vaikutusten arvioinnissa on hyödynnetty tilastotietoa ja palautekyselyllä saatua aineistoa, jota on arvioitu pääosin laadullisen tutkimuksen keinoin. Selvitystyössä on laadittu neljä eri kyselyä, jotka on osoitettu:

1. kaikkien käräjäoikeuksien, hovioikeuksien, hallinto-oikeuksien sekä markkinaoikeuden ja vakuutusosastojohtajien johdolle,
2. tuomioistuinharjoitteluun vuosina 2017–2019 hakeneille,
3. asessoriksi vuosina 2017–2019 hakeneille sekä
4. tuomareiden ja tuomioistuinlaitoksen muun henkilöstön koulutuksen suunnitteluun vuosina 2017–2020 osallistuneille sekä kouluttajina ja mentoreina/tutoreina toimineille.

Kyselyillä on kerätty tietoa tuomioistuinharjoittelun ja asessorijärjestelmän haku- ja nimitysmenettelyn toimivuudesta, koulutusohjelman sisällöstä, tutoroinnista ja perehdytyksestä. Lisäksi on kartoitettu näkemyksiä koulutusohjelmaan osallistuneiden työmäärästä, työn sisällöstä ja työllistymisnäköistä. Niin ikään on pyritty saamaan tietoa uudistuksen vaikutuksista tuomarin uran avoimuuteen ja tuomioistuinten virkarakenteeseen, kuten myös koulutusjärjestelmän rakenteen sekä koulutustoiminnasta huolehtivien viranomaisen välisen työnjaon toimivuudesta. Koulutustoimintaan osallistuneilta on lisäksi kysytty kokemuksia heidän tehtävistään sekä yhteistyöstä koulutuksesta vastaavien tahojen kanssa. Kyselyt ovat pitäneet sisällään myös tuomareiden koulutusjärjestelmän kokonaisuutta sekä koulutusstrategiaa koskevaa arviointia.

Tavoitteet, johtopäätökset ja mahdolliset kehittämiskohteet

Selvityksen tavoitteena on ollut tuottaa tietoa siitä, vastaako tuomioistuinlailla uudistettu tuomareiden koulutusjärjestelmä sille lakia säädettäessä asettuja tavoitteita. Tavoitteet voidaan tuomioistuinlain säätämiseen johtaneen hallituksen esityksen perusteella tiivistää seuraavasti: **kustannuksiltaan kohtuullinen mahdollisimman monille avoin aiempaa systemaattisempi ja kunkin henkilökohtaisia tarpeita vastaava koulutus, jonka tavoitteena on syventää oikeudellista osaamista ja siten vastata toimintaympäristön muutosten tuomioistuimille asettamiin oikeusturvan laatu- ja tehokkuusvaatimuksiin.**

Arvioinnin kohteena on toimeksiannossa edellytetyllä tavalla olleet erityisesti seuraavat osa-alueet:

1. Järjestelmän rakenteellinen toimivuus
2. Koulutuksen sisältövaatimukset
3. Vaikutukset tuomioistuinten virkarakenteelle
4. Vaikutukset tuomarin uran avoimuudelle
5. Kustannustehokkuus

Uusi koulutusjärjestelmä on ollut voimassa vasta vähän aikaa, mistä syystä sen vaikutuksista on vielä osin ennenaikaista sanoa. Selvityksen perusteella voidaan kuitenkin arvioida, että *koulutusjärjestelmän rakenteeseen* liittyvät tuomioistuinlain tavoitteet ovat toteutuneen varsin hyvin. Koulutusjärjestelmän kokonaisuus on johdonmukainen ja selkeä. Suunnitelmallisuus vaikuttaisi lisääntyneen uusien toimijoiden perustamisen myötä. Itsenäiseen tuomarinkoulutuslautakuntaan perustuva rakenne on toimiva, eikä selkeätä tarvetta sen muuttamiseen ole. Koulutuksesta vastaavia toimijoita on useita. Niiden rooleja yhteistyötä olisi kuitenkin perusteltua vielä selkiyttää.

Selvityksen perusteella koulutus on pääosin *laadukasta ja sisällöltään* vastaa tarpeita. Erityisesti asessoreille järjestettävä koulutus on saanut erittäin hyviä arvioita. Toisaalta tuomioistuinharjoittelu sai kyselyvastauksissa osakseen kritiikkiä, joka koski erityisesti työn sisältöä ja tuomioistuimissa tapahtuvaa perehdytystä. Tuomioistuinharjoittelu on rekrytointikanava ja työnantajakuvan kohottamisen vuoksi sen sisältöä voisi olla perusteltua arvioida kokonaisvaltaisesti. Lisäksi henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitteluun olisi hyödyllistä panostaa kaikissa henkilöstöryhmissä, mihin tähtäävät myös tuomarinkoulutuslautakunnan käynnissä oleva HOKS-pilotti ja koko valtionhallinnolle yhteinen Osaava-hanke.

Tuomioistuinlain tavoite *tuomioistuinten virkarakenteen kehittämisestä* aiempaa tuomaripainotteisemmaksi on toteutunut asessorin virkojen perustamisen myötä. Toisaalta esittelijöiden virkojen määrän vähentäminen on osin johtanut siihen, että tuomarin virkoihin ei ole riittävästi päteviä hakijoita. Asessorin virkojen määrää voisi olla perusteltua lisätä nykyisestä.

Uudistetun järjestelmän *vaikutuksia tuomarin uran avoimuuteen* on vaikea arvioida, sillä toistaiseksi asessoriksi on nimitetty pääosin tuomioistuimissa jo ennestään työskennelleitä esittelijöitä. Toisaalta asessorijärjestelmä mahdollistaa tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisille hakijoille aiempaa selkeämmän polun tuomarin uralle ja siten on helpottanut tuomariksi hakeutumista. Järjestelmän ei siten voida katsoa sulkeneen tuomarin uraa aiempaan nähden.

Uudistus pyrittiin valtiontaloudellisista syistä toteuttamaan *kustannustehokkaasti* ilman merkittäviä lisäkustannuksia. Koulutusjärjestelmästä aiheutuneet kustannukset eivät merkittävästi poikkea lakia valmisteltaessa arvioidusta. Tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen on osoitettu jonkin verran lisää määrärahoja. Siitä huolimatta niiden määrä on tuomioistuinlaitoksen kokonaisbudjetti huomioiden vähäinen. Osaamisen kehittämiseen olisi perusteltua osoittaa nykyistä enemmän voimavaroja,

jotta sillä tavoitellut oikeusturvan laadun ja tehokkuuden korottamiseen tähtäävät tavoitteet voitaisiin saavuttaa paremmin.

Selvityksen perusteella uudistettu tuomareiden koulutusjärjestelmä toimii siis varsin hyvin, eikä tarvetta sen laajamittaiselle muuttamiselle näyttäisi olevan. Joitakin osa-alueita voisi kuitenkin ottaa tarkasteltavaksi ja edelleen kehitettäväksi. Tällaisia *mahdollisia kehittämiskohteita* voisivat olla ainakin seuraavat viisi osa-aluetta:

1. Käräjänotaareiden ja asessoreiden pisteytysperusteet
2. Lautakunnan tehtävät ja rooli
3. Eri viranomaisten välinen työnjako ja roolit
4. Resurssit
5. Tuomioistuinharjoittelun sisältö

Esiin nostetut mahdolliset kehittämiskohteet perustuvat osin selvityksen osana hankittuun kyselypalautteeseen, joka koostuu vastaajien henkilökohtaisista näkemyksistä järjestelmän toimivuudesta. Näin ollen yksin selvityksen perusteella ei voida tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä siitä, miten järjestelmää tulisi kehittää. Mahdolliset uudistustarpeet on arvioitava kokonaisuutena yhteistyössä koulutustoiminnasta vastaavien toimijoiden kanssa. Niiden toteuttaminen edellyttää huolellista harkintaa ja valmistelua. Osa edellyttäisi myös lainsäädäntömuutoksia.

1 JOHDANTO

1.1 Aluksi

Tuomareiden ammatillinen osaaminen on keskeinen oikeusvaltion osatekijä. Lainkäytön korkea laatu edellyttää tuomioistuinten henkilöstöltä vahvaa osaamista. Tuomioistuinten toimintaympäristö muuttuu ja monimutkaistuu jatkuvasti. Lisäksi tuomioistuimissa on meneillään niin sanottu sukupolvenvaihdos, kun kokeneista tuomareista huomattava osa on jäänyt eläkkeelle vuoteen 2020 mennessä. Nämä seikat edellyttävät, että tuomareiden ja tuomioistuinten muun lainkäyttöhenkilöstön osaamisen kehittämiseen kiinnitetään entistä enemmän huomiota. Osaamisen kehittämiseen panostamalla huolehditaan siitä, että lainkäyttöä voidaan tulevaisuudessakin tuottaa tehokkaasti ja ennen muuta laadukkaasti.

Edellä todettu koskee myös tuomioistuinten kansliahenkilöstöä, jolla tulee olemaan keskeinen rooli, kun digitalisaatiokehityksen myötä tuomioistuimissa siirrytään uudenlaisiin työskentelytapoihin ja sähköiseen asiankäsittelyyn. Siirtymä tähän on meneillään, kun yleisissä tuomioistuimissa otetaan osissa käyttöön AIPA-järjestelmä (Syyttäjälaitoksen ja yleisten tuomioistuinten asian- ja dokumentinhallinnan kehittämishanke OM007:00/2015) ja hallintotuomioistuimissa HAIPA-järjestelmä (Hallinto- ja erityistuomioistuinten toiminnanohjaus- ja dokumentinhallintajärjestelmän kehittämishanke, OM004:00/2016) sähköisine asiointiportaaleineen, jonka kautta asiakkaat voivat laittaa asiansa vireille.

Tuomioistuinlaitoksen toimintaympäristön muutokset ovat olleet perusteena tuomareiden koulutuksen kehittämiseksi osana tuomioistuinlain säätämistä. Tällaisia muutoksia ovat muun muassa kansainvälistyminen ja monikulttuuristuminen, jotka molemmat vaikuttavat tuomioistuimissa käsiteltävien asioiden laatuun ja laajuuteen. Muutostarve on otettu huomioon myös oikeusministeriön strategiassa ja esimerkiksi oikeusministeriön hallinnonalan toiminta- ja taloussuunnitelmassa vuosille 2019–2022. Toimintaympäristön muutokset ja niiden merkitys tuomioistuinlaitoksen henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpidolle ja kehittämiseksi on huomioita myös Oikeudenhoidon uudistamisohjelmassa vuosille 2013–2025 (Mietintöjä ja lausuntoja 13/2013), joka on useiden oikeusministeriössä toteutettujen ja vireillä olevien kehittämishankkeiden pohjana.

1.2 Selvityksen toimeksianto

Tuomioistuinten tehtävänä on ratkaista varmasti, luotettavasti, kohtuullisessa ajassa ja kohtuullisin kustannuksin kaikki niiden käsiteltäväksi tulevat asiat. Tuomioistuinten toimintaan vaikuttavat muun muassa perus- ja ihmisoikeuksien sekä EU-oikeuden merkityksen lisääntyminen, sovellettavien oikeuslähteiden monimuotoistuminen ja käsiteltävien asioiden monimutkaistuminen sekä teknologioiden kehittymiseen liittyvät uudet oikeudelliset kysymykset. Yhteiskunnan kansainvälistyminen ja monikulttuuristuminen ovat lisänneet tuomioistuinten asiämääriä ja työmäärää. Toimintaympäristön muutoksiin voidaan vastata muun muassa tuomareiden koulutuksella. Tuomareiden korkea ammatillinen osaamistaso on siten yksi toimivan oikeusvaltion osatekijä.

Tuomareiden koulutusta on uudistettu 1.1.2017 voimaan tulleella tuomioistuinlailla (673/2016) sekä siihen liittyvällä lainsäädännöllä mukaan lukien tuomioistuinharjoittelusta annettu laki (675/2016). Tuomioistuinlakia koskevaan hallituksen esitykseen (HE 7/2016) antamassaan vastauksessaan (EV 99/2016 vp) edunkunta on edellyttänyt, että hallitus seuraa tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia kiinnittäen erityistä huomiota muun muassa uudistuksen aiheuttamiin kustannuksiin, tuomarinkoulutuslautakunnan voimavaroihin, asessorien haku- ja nimitysmenettelyyn sekä uudistuksen vaikutuksiin tuomarin uran avoimuuteen.

Vuoden 2020 alussa toimintansa aloittaneen Tuomioistuinviraston tehtävänä on huolehtia tuomareiden koulutuksen järjestämisestä yhteistyössä tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa.

Oikeusministeriö on joulukuussa 2019 asettanut selvitysmiehen, jonka tehtävänä on arvioida tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia sekä Tuomioistuinviraston vaikutuksia tuomareiden koulutukseen. Selvitykseen voi lisäksi sisältyä ehdotuksia tuomareiden koulutusjärjestelmän edelleen kehittämiseksi. Selvitysmieheksi on nimetty Itä-Uudenmaan käräjäoikeuden hallintojohtaja Jennimari Huovinen.

Selvityksessä on tarkasteltava ainakin tuomareiden koulutuksen nykyistä rakennetta kokonaisuutena, asessorikoulutusta sekä haku- ja nimitysmenettelyä, keskitettyä käräjänotaareiden haku- ja valintamenettelyä sekä koulutusuudistusten vaikutuksia tuomareiden uran avoimuuteen. Selvityksessä on kiinnitettävä erityistä huomiota muun muassa uudistuksen aiheuttamiin kustannuksiin ja tuomarinkoulutuslautakunnan voimavaroihin. Selvityshenkilön on arvioitava kustannuksia ja voimavaroja myös suhteessa uudistuksen tavoitteena olleisiin ja tässä vaiheessa mahdollisesti nähtävissä oleviin hyötyihin.

Järjestelmän rakennetta tarkasteltaessa selvityshenkilön on selvitettävä uudistuksen vaikutuksia tuomioistuinten virkarakenteeseen sekä työnjaon selkeyttä ja toimivuutta tuomarinkoulutuslautakunnan, oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston välillä. Selvityksessä on myös tarkasteltava asessorien ja käräjänotaarien valintamenettelyn toimivuutta ja tuloksellisuutta, koulutuksen sisältöä, työllistymisnäkyviä sekä asessorikoulutuksen vaikutuksia tuomarin uraan.

Lisäksi selvityshenkilö voi tehdä ehdotuksia tuomareiden koulutusjärjestelmän edelleen kehittämiseksi.

1.3 Selvityksen tarkoitus ja tavoitteet

Selvityksen perusteella oikeusministeriön on tarkoitus vastata edellä mainittuun eduskunnan tuomioistuinlain säätämisen yhteydessä asettamaan ponteen. Pönnön mukaan: ”Eduskunta edellyttää, että hallitus seuraa tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia kiinnittäen erityistä huomiota muun muassa uudistuksen aiheuttamiin kustannuksiin, tuomarinkoulutuslautakunnan voimavaroihin, asessorien haku- ja nimitysmenettelyyn ja uudistuksen vaikutuksiin tuomarin uran avoimuuteen ja antaa lakivaliokunnalle asiasta selvityksen sekä vuoden 2020 että vuoden 2023 loppuun mennessä.”

Painopiste selvityksessä on ollut asessoreiden koulutusjärjestelmässä, koska se on ollut suurin yksittäinen tuomioistuinlailla säädetty uudistus. Selvityksessä on kuitenkin pyritty ottamaan kantaa tuomareiden koulutusjärjestelmään kokonaisuutena kattaen koko tuomarin uran aina tuomioistuinharjoittelusta täydennys- ja johtamiskoulutukseen saakka. Huomiota on kiinnitetty myös tuomioistuinlaitoksen muun kuin lainkäyttöhenkilöstön koulutukseen.

Tämän lisäksi on tarkoitus arvioida Tuomioistuinviraston perustamisen vaikutuksia tuomareiden koulutusjärjestelmälle sekä sitä, minkälaiseksi koulutustehtävistä huolehtivien eri viranomaisten välinen toimivallanjako on muodostunut.

1.4 Selvityksen aineisto

Selvitys on luonteeltaan lainsäädännön vaikutusten arviointia, jossa arvioidaan vuonna 2017 voimaan tulleen tuomioistuinlain vaikutuksia tuomareiden koulutusjärjestelmälle. Selvityskohteena ovat siten kyseisen lainsäädännön esityöt sekä lailla perustetun tuomarinkoulutuslautakunnan, oikeusministeriön ja myöhemmin Tuomioistuinviraston koulutustoimintaa koskevat aineistot ja tilastot. Selvityksen

toteuttamiseksi on lisäksi käyty keskusteluja tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston edustajien kanssa. Heitä on myös kuultu selvityksestä ennen sen luovuttamista oikeusministeriölle.

Tuomareiden koulutusjärjestelmän vaikutusten arvioinnissa on hyödynnetty tilastotietoa ja palautekyselyllä saatua aineistoa. Selvityksessä esitetään tietoja uudistuksen taloudellisista vaikutuksista, hakijakunnasta ja määristä, koulutukseen osallistuneista, keskeyttäneistä ja valmistuneista sekä heidän sijoittautumisestaan koulutuksen jälkeen. Tältä osin selvityksessä hyödynnetään oikeusministeriön, Tuomioistuinviraston ja tuomarinkoulutuslautakunnan tilastoja. Aseessorien hakumenettelyä koskevat tiedot perustuvat osin tuomarinkoulutuslautakunnan pitämiin tilastoihin ja aseessorin viranhakijoille ainakin vuonna 2017 osoittamaan palautekyselyyn. Tuomioistuinharjoittelua koskevasta hakumenettelystä on puolestaan laadittu kysely päällikkötuomareille vuonna 2019. Lisäksi selvityksessä on hyödynnetty Nuoret Lakimiehet ry:n kärjänotaarihakijoilla vuonna 2018 teettämää kyselypalautetta. Aineisto on siis joiltakin osin jo olemassa ja on kerätty muiden tahojen toimesta.

Koulutuksen sisällön ja järjestelmän toimivuuden arvioimiseksi selvityksessä analysoidaan palautekyselyllä hankittua tietoa. Hakijoille, koulutettaville, kouluttajille ja tutoreille sekä päällikkötuomareille osoitetuilla kyselyillä on pyritty selvittämään uuden koulutusjärjestelmän toimivuutta ja mahdollisia kehittämistarpeita. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole ollut tehdä laajamittaista kvantitatiivista kyselytutkimusta, vaan sähköisen palautekyselyn turvin selvittää osallistujien ja sidosryhmien näkemyksiä uudistuksesta. Selvitys on siten luonteeltaan laadullista tutkimusta eikä kattavaan tilastolliseen otantaan perustuva kvantitatiivinen esitys.

Osana selvitystä on toteutettu kyselyt, joilla kartoitettiin aseessori- ja kärjänotaarihakijoiden sekä näihin tehtäviin nimitettyjen, koulutustoimintaan osallistuneiden ja päällikkötuomareiden näkemyksiä sekä aseessorijärjestelmän että uudistetun tuomioistuinharjoittelun vaikutuksista.

Selvitystyössä on laadittu neljä eri kyselyä, jotka on osoitettu:

1. kaikkien kärjäoikeuksien, hovioikeuksien, hallinto-oikeuksien sekä markkinaoikeuden ja vakuutusosituksen johdolle,
2. tuomioistuinharjoitteluun vuosina 2017–2019 hakeneille,
3. aseessoriksi vuosina 2017–2019 hakeneille sekä
4. tuomareiden ja tuomioistuinlaitoksen muun henkilöstön koulutuksen suunnitteluun vuosina 2017–2020 osallistuneille sekä kouluttajina ja mentoreina/tutoreina toimineille.

Kyselyillä on kerätty tietoa haku- ja nimitysmenettelyn toimivuudesta, koulutusohjelman sisällöstä, tutoroinnista ja perehdytyksestä. Lisäksi on kartoitettu näkemyksiä koulutusohjelmaan osallistuneiden työmäärästä, työn sisällöstä ja työllistymisnäköymistä. Niin ikään on pyritty saamaan tietoa uudistuksen vaikutuksista tuomarin uran avoimuuteen ja tuomioistuinten virkarakenteeseen, kuten myös koulutusjärjestelmän rakenteen sekä koulutustoiminnasta huolehtivien viranomaisten välisen työnjaon toimivuudesta. Koulutustoimintaan osallistuneilta on lisäksi kysytty kokemuksia heidän tehtävistään sekä yhteistyöstä koulutuksesta vastaavien tahojen kanssa. Kyselyt ovat pitäneet sisällään myös tuomareiden koulutusjärjestelmän kokonaisuutta sekä koulutusstrategiaa koskevaa arviointia. Nämä osiot ovat koskeneet tuomioistuinlaitoksen koko henkilöstölle tarjolla olevaa koulutusta.

Kysymykset ovat olleet eri kohderyhmille pääosin samoja, mutta niitä on muokattu kohderyhmän tausta huomioon ottaen. Laajin kysely osoitettiin tuomioistuinten päällikkötuomareille. Se sisälsi yli 100 kysymystä.

Kyselyt on toteutettu Wepropolilla touko- ja syyskuun 2020 välisenä aikana yhteistyössä tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston kanssa. Kyselyiden toteuttamistapaa on selostettu tarkemmin alla kohdassa 3.1.

2 TUOMAREIDEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄN HISTORIALLINEN KEHITYS

2.1 Tuomareiden koulutusjärjestelmä Suomessa ja Euroopassa

Suomessa ei ole ollut varsinaista tuomarin tehtävään pätevöittävää koulutusta tai erityistä tutkintoa. Tuomariksi pätevoidytään erilaisten urapolkujen kautta. Tavallisesti tuomarin urasta kiinnostuneet suorittavat ensin tuomioistuinharjoittelun ja toimivat tämän jälkeen esittelijänä hovi- tai hallinto-oikeudessa taikka muissa lakimiestehtävissä valtionhallinnossa tai yksityissektorilla. Määräaikaisissa tuomarin virkasuhteissa toimiminen on myös tavallista ennen vakinaiseen tuomarin virkaan nimittämistä. Vakinaiseen tuomarin virkaan vaadittavan kokemuksen määrä vaihtelee varsin paljon maan eri osissa. Eteläisessä Suomessa ja kasvukeskuksissa kilpailu on kovaa ja tuomarin viran saaminen edellyttää, tuomioistuimesta ja tietysti myös virasta riippuen, vuosien tai jopa kymmenien vuosien kokemusta. Muualla Suomessa tuomarin viran voi saada huomattavasti lyhyemmälläkin kokemuksella.

Suomen järjestelmä on poikkeus verrattuna moniin muihin Euroopan maihin. Länsi-Euroopassa on käytössä kaksi pääasiallista tuomareiden rekrytointimallia. Osassa maita, kuten esimerkiksi Norjassa ja Englannissa, varsinaista tuomarikoulutusta ei ole järjestetty, vaan tuomarit nimitetään kokeneiden lakimiesten, usein asianajajien joukosta. Toisen mallin mukaisesti tuomarit rekrytoidaan pääosin erityisen tuomarikoulutuksen suorittaneista henkilöistä. Tällainen erityinen koulutusjärjestelmä on käytössä esimerkiksi Ruotsissa, Saksassa, Espanjassa, Portugalissa ja Ranskassa. Myös yhdistelmiä edellä mainituista järjestelmistä esiintyy. Esimerkiksi Alankomaissa noin puolet tuomareista nimitetään tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta ja puolet tuomarikoulutuksen suorittaneista. Koulutuksen määrä ja laajuus vaihtelevat maakohtaisesti. Toisissa maissa koulutus on pitkäaikaista ja tapahtuu erityisissä oppilaitoksissa, toisissa taas kysymys on harjoittelusta kokeneen tuomarin johdolla ja ohjauksessa. Tällaisissa järjestelmissä korostuu ohjaavan tutor-tuomarin valinnan merkitys: hänen tulee olla paitsi ammattitaitoinen, myös henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan tehtävään soveltuva. Euroopan maiden välisiä eroja on selvitetty oikeusministeriössä muun muassa tuomioistuinlain valmistelun yhteydessä vuonna 2015 (Mietintöjä ja lausuntoja 38/2015). Euroopan unionin jäsenvaltioiden koulutusjärjestelmiin on mahdollista perehtyä tarkemmin myös Euroopan oikeusportaalissa, jossa on esitelty eri maiden tuomioistuinjärjestelmiä (ks. [e-justice –portaali](#)).

Keskeisenä teemana koulutusjärjestelmiä koskevissa eurooppalaisissa suosituksissa on ollut rekrytointi- ja koulutusjärjestelmien riippumattomuus. Esimerkkinä tästä on muun muassa Euroopan neuvoston oikeudellisen yhteistyön komiteassa laadittu suositus [Recommendation CM/Rec(2010)12 of the Committee of Ministers to member states to judges: independence, efficiency and responsibilities], jonka mukaan koulutuksella ei tulisi pyrkiä vaikuttamaan tuomareiden ratkaisukäytäntöön. Koulutuksen organisoinnin, suunnittelun ja toteutuksen tulisi olla sellaisten tuomareiden ammattiyhdistysten tai toimielinten valvonnassa, joiden edustajista tuomarit muodostavat enemmistön.

Suomessa tilanne oli ennen tuomioistuinlain säätämistä ratkaistu siten, että tuomarikoulutuksen painopistealueista ja koulutusteemojen linjauksista vastasivat tuomarikoulutusten tuomaripainotteiset ohjausryhmät. Myös koulutusteemakohtaisissa suunnitteluryhmissä oli tuomareiden vahva edustus. Koulutuksen käytännön järjestämisestä on ennen Tuomioistuinviraston perustamista vastannut tuomioistuinten keskushallinnosta huolehtinut oikeusministeriö. Tämä ei ole ollut täysin ongelmaton tuomioistuinten ja tuomareiden riippumattomuus huomioon ottaen. Tähän on kuitenkin tullut muutos ensin 1.1.2017, jolloin perustettiin oikeusministeriöstä erillinen tuomarinkoulutuslautakunta sekä 1.1.2019, jolloin Tuomioistuinvirasto itsenäisenä keskushallintoviranomaisena aloitti toimintansa.

Pakollista koulutusta on käytetty yhtenä laatuindikaattorina arvioitaessa EU:n jäsenvaltioiden oikeuslaitosten tilaa. Suomi oli pitkään yksi neljästä Euroopan maasta, jossa ei ole pakollista

tuomarikoulutusta. Tämä selviää muun muassa EU:n oikeusalan tulostaulusta (Justice Scoreboard), jolla vertaillaan jäsenmaiden oikeuslaitoksia. Vuosina 2015–2020 julkaistuista tulostauluista ilmenee muun muassa, että Suomessa tuomareille tarjottavasta koulutuksesta johtamisvalmiuksien ja tietoteknisen osaamisen kehittäminen korostuu suhteessa tuomarin perustaitojen ja etiikan koulutukseen. Tätä selittää ainakin osittain uusien asiankäsitelyjärjestelmien kehittäminen ja tuomioistuinten rakenteelliset uudistukset, mitkä ovat uusien työskentelytapojen kouluttamisen lisäksi edellyttäneet myös muutosjohtamisvalmennusta. Huomattavaa myös on, että suomalaisten tuomareiden osallistuminen EU-oikeudelliseen tai toisen jäsenvaltion lainsäädäntöä koskeviin koulutuksiin on vuonna 2014 ollut yli 40 % kaikista tuomareista, kun vuonna 2018 osallistuneita oli alle 5% tuomareista. Uutena koulutuksen muotona vuoden 2018 tiedoissa näkyy viestinnän koulutus, mitä ei tätä ennen Suomessa ole ollut nimenomaisesti tuomareille tarjolla lainkaan. Tämäkin koulutus on tosin koskenut viestintään turvapaikanhakijoiden kanssa. Mediatuomaritoiminnan kehittyminen ei vielä tuolloin ole näkynyt selvityksessä (ks. Euroopan komission [internet sivut](#), joista eri vuosien tulostaulut löytyvät).

Suomeenkin on yritetty luoda systemaattista tuomarinkoulutusjärjestelmää jo vuosia, aina 1990-luvun puolivälistä lähtien. Innoituksena tähän oli vuonna 1993 tapahtunut alioikeusuudistus, joka kirvoitti keskustelua tuomareiden osaamisvaatimuksista. Tästä osoituksena ovat useat työryhmämietinnöt, joissa tuomareiden osaamisen kehittämistä on pyritty edistämään. Näistä ensimmäinen on tuomarinuratoimikunnan antama ehdotus vuonna 1994. Sitä seurasi neljä muuta puhtaasti tuomarin koulutuksen kehittämiseen tähdännyttä esitystä vuosina 2000, 2002, 2004 ja 2006. Näiden lisäksi koulutusjärjestelmän muutostarpeita sivuttiin tuomareiden nimittämismenettelyn uudistamiseen johtaneessa Tuomaritoimikunnan mietinnössä (Tuomareiden asema ja nimittäminen 1998:1) sekä laajemmin mittavassa tuomioistuinlaitoksen kokonaisvaltaiseen kehittämiseen tähdänneessä Tuomioistuinlaitoksen kehittämiskomitean mietinnössä (2003:3). Merkittävä osa komitean esityksistä on päätynyt myös oikeusministeriön vuonna 2013 antamaan oikeudenhoidon uudistamisohjelmaan.

Mikään näistä lukuisista ehdotuksista ei kuitenkaan toteutunut sellaisenaan. Lopulta nykyinen koulutusjärjestelmä toteutettiin osana tuomioistuimia koskevan lainsäädännön kokonaisuudistusta, jonka seurauksena tuomioistuinlaki säädettiin. Uudistusehdotuksia on selostettu tarkemmin jaksossa 2.2.

2.2 Tuomareiden koulutusjärjestelmä muutoksessa

2.2.1 Tuomioistuinlakia edeltäneet muutokset

Ensimmäinen nykyisen kaltaisen koulutusjärjestelmän luomiseen tähdänneistä esityksistä on tehty jo vuonna 1994 (ks. Tuomarit 2000-luvulle; tuomarinuratoimikunnan mietintö 1994:15), jossa on muun muassa hahmoteltu erilaisia tuomarin urapolkuja. Siinä esimerkiksi ehdotettiin, että tuomarin uralle aikovan tulisi suorittaa kahden vuoden mittainen harjoittelu tuomioistuimessa tai osin syyttäjän tai oikeusavustajan tehtävissä ennen tuomarin nimityksen saamista. Myös liikkuvuutta eri lakimiesammateissa pidettiin hyvänä, ja sitä ehdotettiin lisättäväksi.

Tuomaritoimikunnan mietinnössä (Tuomareiden asema ja nimittäminen 1998:1) pohdittiin tuomareiden nimittämismenettelyä ja kelpoisuusvaatimuksia. Toimikunta päätyi ehdottamaan myös, että tuomarinuralle aikoville ja jo virassa oleville tuomareille ryhdytään suunnittelemaan erityistä koulutusta.

Tuomarikoulutustoimikunta puolestaan ehdotti jo vuonna 2000 tuomarinkoulutuslautakunnan perustamista (Pätevöityminen tuomarin ammattiin ja tuomariyhteisön kehitys, mietintö 2000:5). Tuomarienemmistöisen lautakunnan tehtävänä olisi ollut määritellä koulutuksen sisältö ja johtaa sitä huolehtien koulutuksen korkeasta laadusta tuomareiden riippumattomuus turvaten.

Myös konkreettisia ehdotuksia tuomarikoulutusta koskevaksi lainsäädännöksi on valmisteltu useaan eri otteeseen. Ensimmäinen yritys johti hallituksen esityksen muotoon kirjattuun mietintöön (Tuomariksi pätevöityminen 2002:6), jossa ehdotettiin säädettäväksi laki tuomareiden pätevöitymisjärjestelmästä. Järjestelmä olisi pitänyt sisällään kahden vuoden mittaisen harjoittelun, josta osa olisi suoritettu yleisessä tuomioistuimessa, osa hallinto- ja tai erityistuomioistuimessa ja osa muussa oikeudenhoidon tehtävässä. Lisäksi esitettiin perustettavaksi tuomarinkoulutuslautakunta, joka olisi huolehtinut myös tuomareiden täydennyskoulutuksesta.

Tuomareiden koulutusjärjestelmän kehittäminen oli myös laajamittaisen tuomioistuinlaitoksen kehittämiskomitean työlistalla (Mietintö 2003:3). Komitea piti silloista urakehitystä, jossa siirrytään esittelijän tehtävien kautta tuomariksi, toimintaympäristön asettamiin vaatimuksiin nähden puutteellisenä tapana kehittyä hyväksi tuomariksi ja esitti muutoinkin, muun muassa prosessin läpinäkyvyyden vaatimuksiin viitaten, koko esittelijäjärjestelmästä luopumista. Komitea ei kuitenkaan pitänyt edellä mainitussa työryhmämietinnössä esitettyä järjestelmää tarkoituksenmukaisena, vaan katsoi tuomioistuinlaitoksen tarpeita vastaavan paremmin järjestelmän, jossa tuomariksi pätevöidytään uudistetun tuomioistuinharjoittelun, lakimiesuran aikana hankittavan täydennyskoulutuksen ja monipuolisen kokemuksen kautta. Tuomarinkoulutustoimikunnan mietintö sai muutoinkin kritiikkiä osakseen. Kritiikki koski erityisesti järjestelmän sulkeutuneisuutta, koulutuksen pitkää kestoa, koulutusmallin joustamattomuutta, virkarakenteen muutoksia, henkilöstön asemaa ja palkkausta.

Tuomarikoulutuksesta laadittiin kuitenkin vielä erillinen hallituksen esityksen muotoon kirjoitettu mietintö (Tuomarikoulutus 2004:2), jossa esitettiin säädettäväksi laki tuomarikoulutuksesta. Siinäkin ehdotettu koulutusjärjestelmä piti sisällään harjoittelua, joka oli kestoaltaan aiempaa lyhyempi ja vapaammin toteutettavissa kullekin harjoittelijalle laadittavan henkilökohtaisen opintosuunnitelman mukaisesti. Edelleen ehdotettiin myös tuomarinkoulutuslautakunnan perustamista. Lautakunnalle olisi kuulunut myös osaamisen kehittämisen seurantaan varten perustettavan koulutusrekisterin ylläpito. Tämäkin esitys sai osakseen vastustusta eikä edennyt eduskuntaan saakka. Moni lausunnonantajista katsoi, että tuomareiden osaamista tulisi kehittää tuomioistuinlaitoksen kehittämiskomitean esittämin tavoin uudistamalla tuomioistuinharjoittelua ja olemassa olevaa täydennyskoulutusta. Ehdotuksen rahoitusjärjestelyihin suhtauduttiin erityisen kriittisesti. Tuomarinkoulutuslautakunnan ja koulutusrekisterin perustaminen saivat kuitenkin pääosin kannatusta.

Aloitettua työtä jatkettiin oikeusministeriön asettamassa ohjausryhmässä, jonka tehtävänä oli osallistua valmisteltavana olleen tuomarikoulutusjärjestelmän suunnitteluun ja ohjata suunnittelua tuomarikoulutettavien valintajärjestelmän, työssäoppimisen, sen ohjaamisen ja arvioinnin, koulutuksen sisällön ja siinä käytettävien oppimismuotojen kehittämiseksi. Tavoitteena oli valmistella luonnos tuomarikoulutuksen valintajärjestelmäksi, koulutussuunnitelmaksi ja tuomarinkoulutuslautakunnan työjärjestykseksi. Työn tuloksena syntyi kattava ehdotus koulutusjärjestelmäksi sisältäen yksityiskohtaisen ja konkreettisen koulutussuunnitelman. Ehdotetun tuomarikoulutusjärjestelmän keskeisiä osa-alueita olivat kaksivaiheinen, esivalintapisteytykseen ja henkilökohtaiseen haastatteluun perustuva koulutukseen valinta, työssäoppimisjaksot harjoittelupaikoissa ja koulutuksen aikaiset teoriaopinnot sekä koulutettavan ohjaus ja arviointi. Ehdotuksen mukaan kullekin koulutettavalle vahvistetaan henkilökohtainen opintosuunnitelma, joka määräytyisi hänen aikaisemman työkokemuksensa ja opintojensa perusteella (ks. tarkemmin tuomarikoulutusjärjestelmä, työryhmämietintö 2006:11). Tämäkään esitys ei sellaisenaan toteutunut, joskin sitä on osin käytetty pohjana nykyistä koulutusjärjestelmää kehitettäessä.

Vaikka tuomareiden osaamisen kehittämistä koskevat ehdotukset ovat saaneet varsin kovaakin kritiikkiä osakseen, sen perustana oleva tarve lainkäytön laadun ylläpitoon ja korottamiseen tuomareiden ammatillista osaamista kehittämällä on koettu perustelluksi. Tärkeinä arvoina tuomarin pätevöitymisessä

on pidetty riippumattomuuden turvaamista, tuomarinuran avoimuutta, koulutuksen korkeaa laatua ja työssäoppimisen merkitystä.

Tuomarinkoulutuksen kehittämisen eteen on siis tehty viime vuosikymmeninä paljon työtä. Erinäisistä, kuten niukkoihin taloudellisiin resursseihin liittyvistä syistä edellä esitellyt ehdotukset eivät kuitenkaan toteutuneet. Niiden laatimisen aikaan hovi- ja hallinto-oikeuksien toimintaa ja rakennetta oli kehitteillä, mikä on osaltaan voinut vaikuttaa esitysten samaan kriittiseen palautteeseen. Näin siitakin huolimatta, että alioikeusuudistuksen 1993 esiin tuoma tarve tuomareiden osaamisen kehittämiseksi ei ollut poistunut.

Vaikka tuomareiden koulutusjärjestelmää ei 2000-luvun alkupuolella uudistettu kokonaan, tuomioistuinharjoittelu laajennettiin vuonna 2011 hallinto- ja hovioikeuksiin siten, että osa harjoittelijoista suorittaa ensin kuuden kuukauden harjoittelun käräjäoikeudessa ja jatkaa sitten harjoittelua kuuden kuukauden ajan joko hallinto- tai hovioikeudessa. Harjoittelun kokonaispituus on edelleen yksi vuosi ja se suoritetaan yhtäjaksoisesti (ks. Tuomioistuinharjoittelu, työryhmämietintö 2009:5). Uudistus tuli voimaan siten, että 1.3.2012 lukien käräjänotaariksi saattoi hakea kaksi kertaa vuodessa. Osa paikoista oli edellä kuvattuja yhdistelmäharjoittelupaikkoja, joissa jälkimmäinen osa suoritettiin hovi- tai hallinto-oikeudessa. Samalla käräjänotaareiden toimivaltaa tarkistettiin. Muutokset toteutettiin silloisiin tuomioistuinten organisaatiosäädöksiin (käräjäoikeuslaki ja -asetus, hovioikeuslaki ja -asetus sekä hallinto-oikeuslaki ja -asetus), minkä lisäksi annettiin valtioneuvoston asetus tuomioistuinharjoittelusta (1043/2011). Nämä säännökset on sittemmin kumottu vuoden 2017 alusta voimaan tulleella tuomioistuinharjoittelusta annetulla lailla, johon lainsäädäntö on koottu osin muutettuna.

Ensimmäinen konkreettinen askel laissa nimenomaisesti säädetyn tuomarikoulutuksen suuntaan otettiin vihdoin tuomioistuinlain säätämisen myötä vuonna 2017, kun luotiin täysin uudenlainen tuomarin virka; kolmivuotinen koulutusvirka asessori. Samassa yhteydessä aiempien tuomioistuinlinjoittain järjestettyjen koulutuksen ohjausryhmien tilalle perustettiin tuomariennemistöinen tuomarinkoulutuslautakunta, jonka tehtäväksi osoitettiin tuomioistuinlaitoksen henkilöstön koulutuksen kokonaisvaltainen suunnittelu. Lisäksi tuomioistuinlailla säädettiin tuomareille oikeus ja velvollisuus osallistua koulutukseen. Tätäkin uudistusta edelsi varsin pitkä valmistelu, joka alkoi marraskuussa 2011 tuomioistuinlakityöryhmän perustamisella (ks. Uusi Tuomioistuinlaki, Mietintöjä ja lausuntoja 26/2014 sekä sitä seurannut Tuomareiden koulutusjärjestelmän kehittäminen, Mietintöjä ja lausuntoja 38/2015). Uudistuksen toteuttaminen ei ollut nytäkään itsestään selvää, vaan sai joiltakin tahoilta osakseen varsin kovaakin kritiikkiä. Se liittyi erityisesti koulutusjärjestelmästä aiheutuviin kustannuksiin, joiden arvioitiin olevan moninkertaiset hallituksen esityksessä (HE 7/2016 vp) esitettyyn verrattuna. Tätä kritiikkiä esitettiin vielä lain eduskuntakäsittelyssä ja se on osin kirjattuna asiaa käsitelleen lakivaliokunnan mietintöön (LaVM 8/2016 vp).

Lakivaliokunta on edellä mainitussa tuomioistuinlain säätämiseen johtaneesta hallituksen esityksestä antamassaan mietinnössään korostanut tuomareiden koulutuksen kehittämisen olevan periaatteellisesti ja käytännön kannalta tärkeää. Se on pitänyt esimerkiksi yhteiskunnan ja tuomioistuinten toimintaympäristön monimutkaistumisesta ja kansainvälistymisestä johtuvista syistä välttämättömänä, että tuomareiden koulutusta kehitetään entistä laadukkaammaksi. Valiokunnan näkemyksen mukaan tuomareiden koulutuksen kehittäminen on omiaan parantamaan lainkäytön laatua ja tehostamaan tuomioistuinten toimintaa ja siten edistämään oikeusturvan toteutumista. Asian suuri merkitys huomioon ottaen eduskunta edellyttikin, että uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia seurataan. Tämä sama kannanotto on toistettu myös lakivaliokunnan Tuomioistuinviraston perustamista koskevasta lainsäädännöstä (HE 136/2018 vp) antamassaan mietinnössään (LaVM 13/2018 vp), jossa se on edellyttänyt, että jatkossa seurataan myös sitä, miten tuomarinkoulutuslautakunnan organisoiminen ja suhde Tuomioistuinvirastoon on toiminut viraston perustamisen jälkeen.

2.2.2 Tuomioistuinlain säätäminen

Tuomioistuinlaki ja siihen liittyvä lainsäädäntö (674–729/2016) tuli voimaan 1.1.2017. Lain säätämisen pääasiallinen tarkoitus oli koota useissa eri laeissa ja asetuksissa olleet säännökset tuomioistuinten toimivallasta ja tehtävistä, organisaatiosta ja hallinnosta sekä niiden jäsenistä ja muusta henkilöstöstä yhteen lakiin ja siten selkeyttää tuomioistuimia koskevaa lainsäädäntöä. Samalla tuomioistuimia koskevasta asetuksentasoisesta sääntelystä pääosin luovuttiin. Tuomioistuinlailla ei muutettu tuomioistuinlaitoksen rakennetta eikä merkittävästi myöskään tuomioistuinten sisäistä organisaatiota. Lailla tehtiin kuitenkin useita merkittäviä uudistuksia, kuten muutettiin päällikkötuomareiden (pois lukien ylimpien oikeuksien presidenttien) virat määrääjäksi täytettäväksi.

Tuomioistuinlailla uudistettiin myös tuomareiden ja tuomioistuinlaitoksen muun henkilöstön koulutusta luomalla ensinnäkin täysin uudenlainen tuomarin koulutusvirka, jossa toimimiseen sisältyy merkittävässä määrin tuomarina tarvittavan osaamisen kehittämistä ja työssäoppimista. Lain yhtenä keskeisenä tavoitteena olikin kehittää tuomareiden koulutusta nykyistä suunnitelmallisemmaksi ja tavoitteellisemmaksi. Tämä tuli toteuttaa yhtenäisellä koulutusohjelmalla, joka pitää sisällään kaikki tuomarinuralla suuntautumisen eri vaiheet tuomioistuinharjoittelusta aina tuomareiden täydennys- ja johtamiskoulutukseen saakka.

Tuomioistuinlailla tuomareille säädettiin myös velvollisuus ylläpitää ja kehittää laintuntemustaan, oikeudellista osaamistaan ja ammattitaitoaan. Laissa ei säädetä nimenomaista tuntimäärää, joka jokaisen tuomarin tulisi vuosittain käyttää osaamisensa kehittämiseen, vaan velvoite on luoteeltaan yleinen. Tuomioistuimet voivat itse niin halutessaan määritellä koulutusvelvoitteen tarkemmin työjärjestyksissään. Velvoitteella on myös toinen puoli. Tuomarin velvollisuuden vastapainona on valtion ja tuomioistuinten velvollisuus huolehtia siitä, että tuomareilla ja muulla lainkäyttöhenkilöstöllä on tosiasiallinen mahdollisuus osallistua koulutukseen.

Uudistuksen yhteydessä säädettiin myös tuomioistuinharjoittelusta annettu laki, johon on koottu kaikki tuomioistuinharjoittelua koskevat keskeiset säännökset. Tuomioistuinharjoittelun sisältöön ei ehdotettu merkittäviä muutoksia, mutta myös käräjänotaareiden koulutuksen suunnitelmallisuutta pyrittiin lisäämään. Laadukkaalla tuomioistuinharjoittelulla voidaan lisätä tuomarin uran houkuttelevuutta nuorten lakimiesten keskuudessa.

Seuraavaksi kuvataan tarkemmin tuomioistuinlain ja tuomioistuinharjoittelusta annetun lain säätämisen yhteydessä toteutettuja tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen tähdänneitä uudistuksia (ks. tuomioistuinharjoittelusta jakso 2.2.2.1 ja asessorijärjestelmästä jaksot 2.2.2.2–2.2.2.5).

2.2.2.1 Tuomioistuinharjoittelun kehittäminen

Uudella tuomioistuinharjoittelusta annetulla lailla aiemmin useissa eri laeissa ja asetuksissa olleet säännökset koottiin yhteen lakiin. Sääntely vastasi pääosin asiallisesti sitä edeltäneitä kärjäoikeuslain, hovioikeuslain, hallinto-oikeuslain sekä tuomioistuinharjoittelusta annetun valtioneuvoston asetuksen säännöksiä. Koska sääntely koottiin yhteen lakiin, se edellytti myös eräitä rakenteellisia ja teknisiä muutoksia.

Suurimpana muutoksena aiempaan nähden oli se, että kärjänotaareiden valinta- ja hakumenettely sekä nimittäminen keskitettiin tuomarinkoulutuslautakunnalle. Tällä pyrittiin paitsi vähentämään tuomioistuimissa hakumenettelyihin liittyvää päällekkäistä työtä, joka aiheutui esimerkiksi siitä, että samat hakijat hakivat useisiin tuomioistuihin ja heidät saatettiin haastatella useasti hakumenettelyn aikana.

Tuomarinkoulutuslautakunta on kuvannut vuoden 2020 hakumenettelyn seuraavasti:

Kuva: Kärjänotaareiden valintamenettelyn kulku vuonna 2020

Kärjänotaarien valintamenettelyn kulku 2020



31.3.2020

TUOMARINKOULUTUSLAUTAKUNTA

15

Keskitetyllä järjestelmällä pyrittiin myös yhdenmukaistamaan valintakriteereitä.

Tuomarinkoulutuslautakunta on luonut pisteytysjärjestelmän, jolla kaikkia hakijoita voidaan arvioida samoilla perusteilla. Pisteytys perustuu opintomenestykseen, tutkielman arvosanaan, työkokemukseen sekä muuhun pätevytykseen.

Pisteytysperusteet on kirjattu lautakunnan toimintakertomuksen liitteeksi ja olivat vuonna 2018 seuraavat (vuoden 2019 toimintakertomusta ei tätä kirjoitettaessa ollut vielä julkaistu):

Kuva: Käräjänotaareiden valinnassa vuonna 2018 sovelletut pisteytysperusteet

Käräjänotaarien valinnassa sovelletut pisteytysperusteet 2018	
Opintomenestys	
Pakollisten aineopintojen arvosanojen keskiarvo	
◇ 4,00–5,00	5,0 pistettä
◇ 3,50–3,99	4,0 pistettä
◇ 3,00–3,49	2,0 pistettä
Tutkielman arvosana	
◇ L tai 10/10	5,0 pistettä
◇ E tai 9/10	4,0 pistettä
◇ M tai 8/10	2,0 pistettä
Työkokemus	
Oikeustieteen ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeinen työkokemus enintään kolmelta työvuodelta	
◇ kokoaikainen lakimiestehtävä tai muu normien soveltamista sisältänyt kokoaikatyö	0,5 pistettä/puoli vuotta
◇ osa-aikatyö, jossa työaika vähintään 50 % normaalityöajasta, puolet kokoaikatyön pisteistä	
Muu osoitettu oikeudellinen osaaminen	
Muu korkeakoulututkinto enintään 1,0 pistettä	
◇ OTL- tai OTT-tutkinto	1,0 pistettä
◇ LL.M- tai MBA-tutkinto	1,0 pistettä
◇ muu ylempi korkeakoulututkinto kuin OTM-tutkinto	1,0 pistettä
Merkittävä julkaisutoiminta enintään 0,5 pistettä	
◇ oikeustieteellinen monografia	0,5 pistettä
◇ kirjoitus oikeustieteellisessä aikakauslehdessä tai vastaavassa julkaisussa	0,5 pistettä

Tuomarinkoulutuslautakunta osoitti keväällä 2019 käräjäoikeuksien laamaneille kyselyn, jossa selvitettiin heidän näkemyksiään keskitetystä haku- ja valintamenettelystä tuomioistuinharjoitteluun.

Keskeisinä hyvinä puolina vastauksissa tuotiin esiin tasapuolisuus, läpinäkyvyys ja käräjäoikeuksien työ määrän väheneminen.

Järjestelmän huonoina puolina mainittiin peruutusten lisääntyminen, notaarien tason koettu heikentyminen (varovaisuus), harjoittelun suorittaneiden poistuminen paikkakunnalta harjoittelun jälkeen ja ruotsinkielisten notaarien vähyys.

Valtaosa vastaajista vähentäisi opinnoista saatavien pisteiden sekä korottaisi työkokemuksen painoarvoa. Lisäksi kannatettiin haastattelusta annettavien pisteiden voimakkaampaa porrastamista.

Nuoret Lakimiehet Ry toteutti vuonna 2018 eli ensimmäisen uudistetun tuomioistuinharjoittelun hakukierroksen jälkeen hakijoille kyselyn, jossa pyydettiin arvioimaan uutta menettelyä. Palaute oli saman suuntaista kuin edellä kuvattu laamannien vuotta myöhemmin antama.

Valtaosa hakijoita piti hakujärjestelmää sinänsä helppona ja selkeänä. Kritiikkiä sai osakseen valintakriteereiden muuttumisesta tiedottaminen sekä pisteytysperusteet yleisesti. Lähes 60 % vastanneista oli sitä mieltä, että opintomenestyksen painotus valintakriteerinä on aivan liian suuri. Pisteytyksen painotusta tulisi muuttaa antamalla työkokemukselle suurempi painoarvo. Ennen uudistusta valmistuneiden asema nähtiin muita huonommaksi. Suurin osa (53 %) oli kuitenkin sitä mieltä, että mahdollisuudet saada harjoittelupaikka olivat parantuneet aiempaan järjestelyyn verrattuna.

Käräjänotaareiden valintaan kuuluu haastattelu, jonka käräjäoikeudet suorittavat. Lautakunta on laatinut ohjeen ja haastattelulomakkeen, joilla pyritään siihen, että haastattelut suoritettaisiin tuomioistuimesta riippumatta mahdollisimman yhdenmukaisesti.

Kuva: Käräjänotaareiden haastattelusta annettavat pisteet vuonna 2018

Haastattelu

Haastattelusta annettiin 0, 1, 2, 3, 4 tai 5 pistettä.

Haastattelusta 0 pistettä saanut hakija ei voinut tulla valituksi.

Tasapistesäännöt

Samaan pistemäärään päätyneiden hakijoiden järjestys määräytyi seuraavasti:

- I) hakukohteen etusijajärjestys
- II) haastattelusta saatu pistemäärä
- III) OTM-tutkielman arvosanasta saatu pistemäärä
- IV) pakollisten aineopintojen arvosanojen keskiarvosta saatu pistemäärä
- V) työkokemuksesta saatu pistemäärä
- VI) arvonta

Haastattelun pisteytystä on saadun palautteen perusteella tarkistettu vuodesta 2018 lukien laventamalla asteikkoa 1–5, kun aiemmin pisteet olivat 1, 3 ja 5. Lisäksi vuodesta 2019 lukien haastattelupisteiden maksimimäärä on 6. Tämän seurauksena myös opintomenestyksen painoarvo valinnassa laski aiemmasta.

Mikäli hakija on haastattelusta saanut nolla pistettä, on arvioitu, että hakijalta puuttuvat riittävät ominaisuudet tuomioistuimessa työskentelyyn. Hakija ei voi tulla tällöin valituksi.

Näissä tilanteissa hakijalle varataan mahdollisuus halutessaan päästä uusintahaastatteluun, jonka toimeenpanee

tuomarinkoulutuslautakunta. Tällaiset tilanteet ovat olleet erittäin harvinaisia.

Lautakunta osoittaa hakijat haastateltaviksi käräjäoikeuksiin pisteytyksen ja hakijoiden ilmoittaman harjoittelupaikkojen etusijajärjestyksen perusteella. On mahdollista, että haastattelun suorittaa eri käräjäoikeus kuin se, mihin hakija lopulta tulee nimitetyksi.

Pisteytysperusteiden välinen painotus on tällä hetkellä seuraava: Opintomenestys 49 % (enintään 10 pistettä), työkokemus 15 % (enintään 3 pistettä), muut osoitettu oikeudellinen osaaminen 7 % (enintään 1,5 pistettä) ja haastattelu 29 % (enintään 6 pistettä). Kokonaispistemäärä on siten enintään 20,5 pistettä. Tuomioistuinharjoitteluun valittujen yhteispisteet ovat vaihdelleet 5,5–16 välillä käräjäoikeudesta riippuen. Keskiarvo on vuonna 2018 ollut 10,3 ja vuonna 2019 11,3, jolloin haastattelusta oli mahdollista saada yksi piste aiempaa enemmän.

Uudistuksella hakumenettelyä tarkennettiin myös siten, että harjoittelupaikat julistetaan haettaviksi vain kerran vuodessa, kun aiemmin näin tehtiin kaksi kertaa vuodessa. Tuomioistuinharjoittelupaikkoja on vuosittain yhteensä noin 135.

Lautakunnalle kuuluu myös tuomioistuinharjoittelun suunnittelu osana koko tuomioistuinlaitoksen koulutuksen suunnittelua.

Tällä hetkellä tuomarinkoulutuslautakunnassa on käynnissä arviointityö, jossa tuomioistuinharjoitteluun liittyviä valintamenettelyn pisteytysperusteita ja myös aikataulua arvioidaan uudelleen. Lisäksi koulutusohjelman sisältö on arvioitavana osana lautakunnan strategian täytäntöönpanoa.

2.2.2.2 *Tuomarikoulutettavat asessorit*

Nykyisin hovioikeuksissa, hallinto-oikeuksissa ja erityistuomioistuimissa voi siis olla niin sanottuja tuomarin koulutusvirkoja eli asessorin virkoja, jotka ovat tuomioistuinharjoittelun ja sen jälkeen hankittua työkokemusta seuraava askel tuomarin urapolulla. Asessorin virka on tuomarin virka, johon liittyy työssä oppimista ja koulutusta. Koulutuksen tavoitteena on syventää asessorin laintuntemusta ja oikeudellista osaamista sekä antaa hänelle hyvät valmiudet itsenäiseen oikeudelliseen ratkaisutoimintaan myös laajoissa ja vaikeissa asioissa. Viran koulutuksellisen luonteen vuoksi asessorin tulee toimikautensa aikana osallistua tuomarikoulutuslautakunnan suunnittelemaan koulutusohjelmaan. Asessorin viroista, tehtävistä ja koulutuksesta säädetään tuomioistuinlain 18 luvussa.

Tuomioistuinlain 18 luvun 2 §:ssä säädetyn mukaisesti asessorin kelpoisuusvaatimukset ovat samat kuin tuomareilla eli ylempi oikeustieteellinen tutkinto, Suomen kansalaisuus, perehtyneisyys viran tehtäväalaaan sekä tarvittavat henkilökohtaiset ominaisuudet. Asessorijärjestelmä on suunnattu jo jonkin aikaa oikeustieteellisen koulutuksen suorittamisen jälkeen työelämässä toimineille. Tästä syystä asessorilta edellytetään lisäksi vähintään kolmen vuoden kokemusta tuomarin, tuomioistuimen esittelijän tai valmistelijan, syyttäjän, asianajajan tai oikeusavustajan tehtävästä taikka muusta sellaisesta lakimiestehtävästä, jonka voidaan katsoa antavan valmiuksia tuomarin tehtävään. Edellytyksenä on lisäksi, että asessoriksi nimitettävä on suorittanut hyväksytysti kokeen, jossa on osoitettava tuomarin tehtävässä toimimista koskevien keskeisten säännösten ja yleisten periaatteiden tuntemus. Muita yli vuodeksi nimitettäviä määräaikaista tuomareita vastaavasti asessorit nimittää korkein oikeus tai korkein hallinto-oikeus.

Asessorin toimivalta on tuomaria vastaava (tuomioistuinlaki 18 luku 3 §). Tuomioistuimen monijäsenisessä ratkaisukokoonpanossa voi kuitenkin olla jäsenenä vain yksi asessori kerrallaan. Asessori ei voi toimia ratkaisukokoonpanon jäsenenä asiassa, joka koskee tuomarin virkarikosta.

Asessori voi toimia tuomioistuimen puheenjohtajana. Tätä on pidettävä perusteltuna koulutuksellisista syistä. Monijäsenisen kokoonpanon puheenjohtajana toimimista joustavoitettiin tuomioistuinlailla myös siten, että puheenjohtajuus ei määräydy virkaiän perusteella vaan tarkoituksenmukaisuussyillä, joita voivat olla esimerkiksi kielelliset tai koulutukselliset syyt. Puheenjohtajana voi siis toimia kuka tahansa kokoonpanon jäsenistä.

2.2.2.3 *Asessorien koulutusjärjestelmä osana tuomarin uraa*

Tuomioistuinlain 18 luvun 4 §:n 1 momentin mukaisesti asessoreiden koulutusohjelman tavoitteena on syventää asessorin laintuntemusta ja oikeudellista osaamista sekä antaa hänelle hyvät valmiudet itsenäiseen oikeudelliseen ratkaisutoimintaan myös laajoissa ja vaikeissa asioissa. Pykälän 2 momentin mukaisesti asessorin on toimikautensa aikana osallistuttava tuomarikoulutuslautakunnan suunnittelemaan koulutusohjelmaan hänelle koulutuspaikassa laaditun henkilökohtaisen opintosuunnitelman mukaisesti.

Tuomarikoulutettavien koulutusohjelmassa on kaikille asessoreille yhteiset aloitusseminaarit ja pakollisia jaksoja, kuten valmennusta tuomarin etiikkaan ja rooliin yhteiskunnassa, tuomion perustelemiseen, näytön arviointiin ja oikeuslähdeoppiin liittyviin ”perustaitoihin”. Asessorit perehdytetään myös vaihtoehtoisten riidanratkaisumenetelmien käyttöön sekä kansainvälisiin kysymyksiin, kuten ihmisoikeustuomioistuimen käytäntöön ja eurooppaoikeuteen. Prosessinjohtokoulutusta järjestetään erikseen hovioikeuksien sekä hallinto- ja erityistuomioistuinten asessoreille.

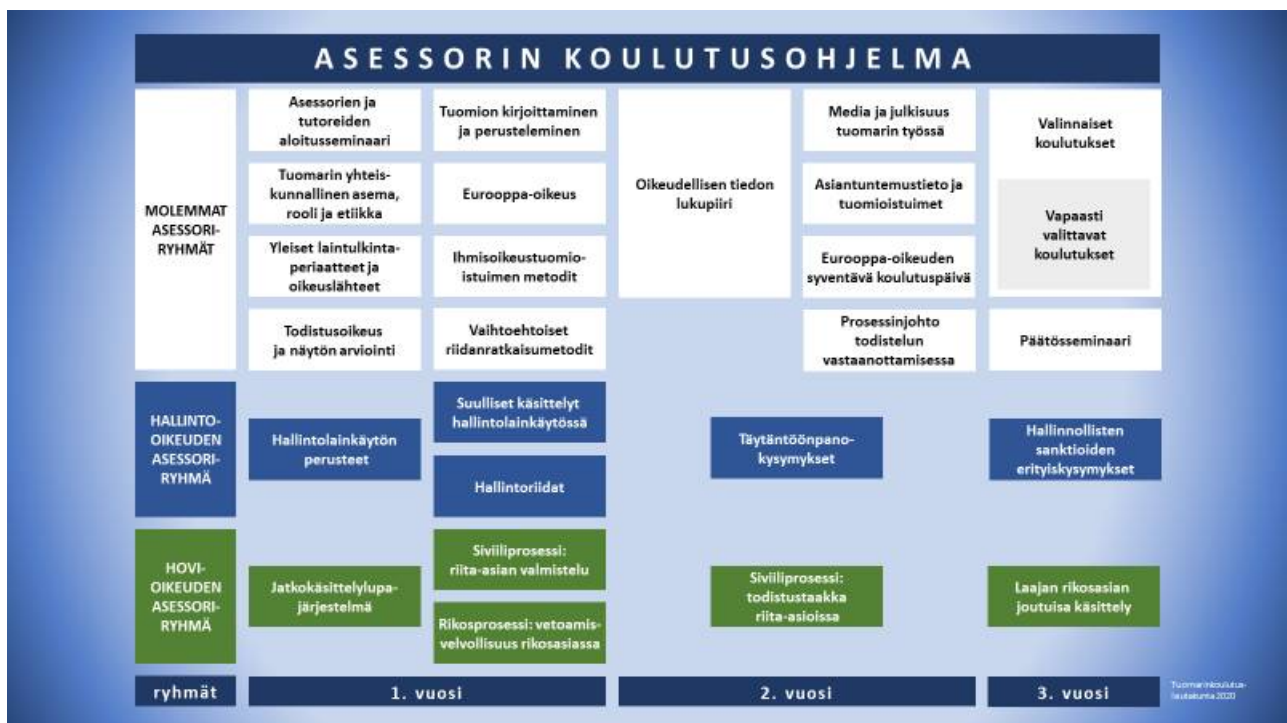
Ohjelman toisena ja kolmantena vuonna valinnaisuus lisääntyy ja asessorit voivat halutessaan hakeutua tuomareiden täydennyskoulutukseen kuuluviin jaksoihin, kuten uusien puheenjohtajien koulutukseen. Pakollisina ohjelmaan kuuluu kuitenkin syventäviä jaksoja esimerkiksi prosessilajien erityiskysymyksistä,

kuten hallintolainkäytön täytäntöönpanokysymykset tai laajan rikosasian käsittely. Ohjelma sisältää jaksoja myös erittäin ajankohtaisista teemoista, kuten koulutusta median kanssa työskentelyyn.

Tuomioistuineläimiä valmisteltaessa koulutusohjelman arvioitiin koostuvan pääosin työssäoppimisesta (70 %) sekä sen lisäksi koulutuksesta (10 %) ja palautteesta ja arvioinnista (20 %). Koulutusohjelma käynnistettiin ensimmäistä kertaa syksyllä 2017. Ensimmäiset 18 asessoria aloittivat kolmivuotisen koulutusohjelmansa 1.9.2017. Heidän koulutusohjelmansa päättyi 31.8.2020. Tuomarinkoulutuslautakunta on 7.10.2020 myöntänyt 15 valmistuneelle tuomarinkoulutetun nimikkeen. Kaikkiaan kolmivuotiseen koulutusohjelmaan on osallistunut noin 50 tuomarinkoulutettavaa.

Koulutusohjelman rakenne on kuvattuna alla. Koko koulutusohjelma on saatavilla tuomarinkoulutuslautakunnan internet-sivuilla (ks. linkki: [Asessoreiden koulutusohjelma](#)).

Kuva: Asessoreiden koulutusohjelman rakenne ja opintojaksot



Ohjelmassa keskeisessä osassa on asessorin henkilökohtainen opintosuunnitelma, jonka tulee pohjautua koulutettavan omaan arvioon osaamisestaan ja koulutustarpeistaan. Lautakunta on kiinnittänyt ohjelmassa erityistä huomiota tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta tulevien asessorien perehdyttämiseen tuomioistuinten käytännön toimintaan, minkä tulisi tapahtua työnantajavirastoissa. Myös virastoissa tapahtuvalla tutoroinnilla on keskeinen merkitys koulutusohjelmassa. Tutortuomarin tehtävänä on ohjata asessorien työssäoppimista ja toimia tämän tukena ja keskustelukumppanina työpaikalla. Tutorointi tarjoaa mahdollisuuden tavoitteelliseen vuorovaikutukseen, joka tukee oppimista ja ammatillista kasvua. Lautakunta tarjoaa perehdytystä myös tutoreiksi nimetyille.

2.2.2.4 Tuomarinkoulutuslautakunta vastaamaan koulutuksen suunnittelusta

Tuomioistuinlailla tuomareiden ja tuomioistuinlaitoksen muun henkilöstön koulutuksen suunnittelusta vastaamaan perustettiin tuomarinkoulutuslautakunta, josta säädetään tuomioistuinlain 21 luvussa. Luvun 2 §:n mukaisesti lautakunnassa on kymmenen jäsentä. Puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja neljä jäsentä ovat vakinaisessa virassa olevia tuomareita, jotka tuomarivalintalautakunta nimeää ilmoittautumisten perusteella. Muina jäseninä on yksi syyttäjä, yksi asianajaja, yksi oikeustieteellistä tutkimusta ja opetusta edustava jäsen sekä yksi Tuomioistuinvirastoa edustava jäsen. Kullakin jäsenellä on henkilökohtainen varajäsen. Lautakunnan tuomarijäsenten tulee edustaa tasapuolisesti eri tuomioistuimia, ja tuomarijäsenistä vähintään yhden on oltava päällikkötuomari (ks. tämän hetkinen kokoonpano lautakunnan [internetsivuilta](#)).

Lautakunnan pääasiallisena tehtävänä on koko tuomarinuran kattavan koulutuksen suunnittelu ja koordinointi yhteistyössä Tuomioistuinviraston ja tuomioistuinten kanssa. Lautakunta huolehtii tuomioistuinharjoitteluun ja tuomarin koulutusvirkoihin liittyvästä hakumenettelystä sekä muista niihin liittyvistä tehtävistä, kuten asessorien esivalinnasta. Se myös valitsee ja nimittää käräjänotaarit tuomioistuihin. Lisäksi lautakunta myöntää varatuomarin ja tuomarinkoulutetun nimikkeet tuomioistuinharjoittelun ja asessorien koulutusohjelman hyväksytysti suorittaneille.

Valtioneuvosto nimitti lautakunnan ensimmäiselle viisivuotiskaudelleen 15.12.2016 ja se aloitti toimintansa 1.1.2017. Lautakunta on ollut erittäin keskeisessä roolissa tuomareiden koulutusuudistuksen toteuttamisessa.

2.2.2.5 Asessorin virat ja hakumenettelyt

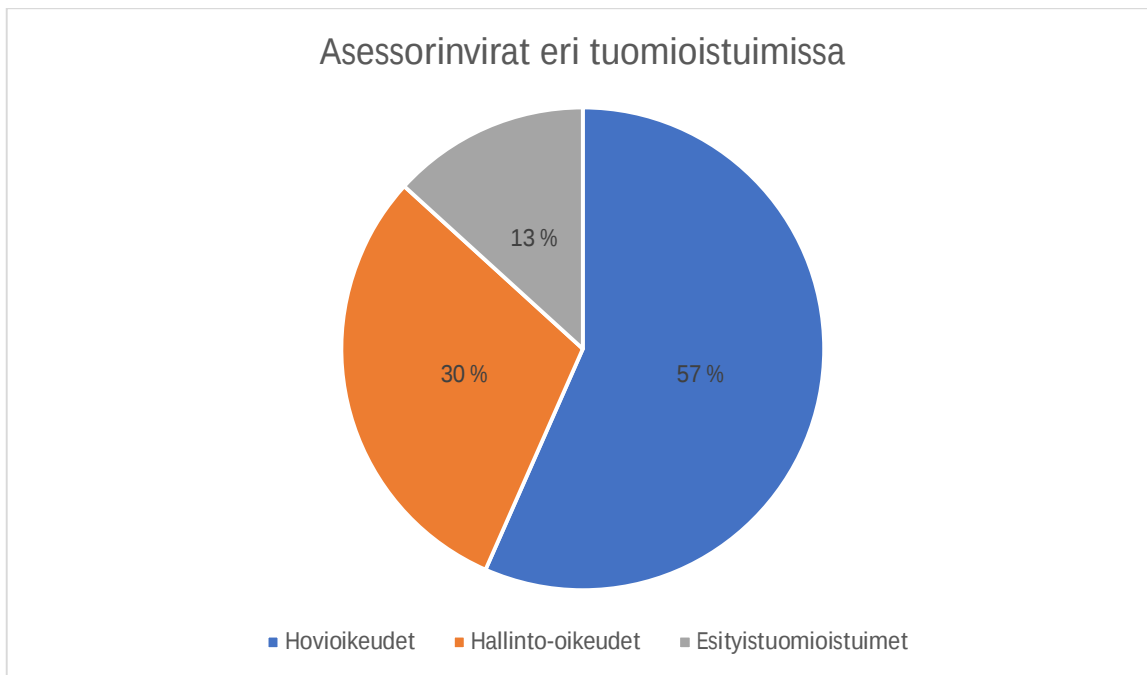
Oikeusministeriön tilaston asessorin virkojen jakautumisesta tuomioistuimittain 2017–2020 mukaan asessorin virkoja on tällä hetkellä yhteensä 54, mikä on hieman yli alun perin tavoitellun (50). Virat jakautuvat seuraavasti: Helsingin hovioikeus 15, vakuutusosasto 7, Turun hovioikeus 6, Itä-Suomen, Rovaniemen ja Vaasan hovioikeudet sekä Helsingin, Hämeenlinnan, Pohjois-Suomen ja Vaasan hallinto-oikeudet kukin 3, Turun hallinto-oikeus 2, Itä-Suomen hallinto-oikeus, Ahvenanmaan hallintotuomioistuin ja markkinaoikeus kukin 1. Työtuomioistuimeen ei ole sijoitettu asessoria.

Alla on taulukko ja kaavio asessorin virkojen jakautumisesta tuomioistuinlajeittain.

Taulukko: Asessorin virat tuomioistuimittain 2020

Asessorin virkojen lukumäärä tuomioistuimittain 2020						
Helsinki HaO	3					
Hämeenlinna HaO	3					
Itä-Suomi HaO	1	Helsinki HO	15			
Pohjois-Suomi HaO	3	Itä-Suomen HO	3			
Turku HaO	2	Rovaniemi HO	3			
Vaasa HaO	3	Turku HO	6	Markkinaoikeus	1	
Ahvenanmaa	1	Vaasa HO	3	Vakuutusosasto	7	
Yhteensä HaO	16	Yhteensä HO	30	Yhteensä erit.ti	8	Yhteensä kaikki
						54

Kaavio: Asessorinvirkojen jakautuminen tuomioistuinlajeittain

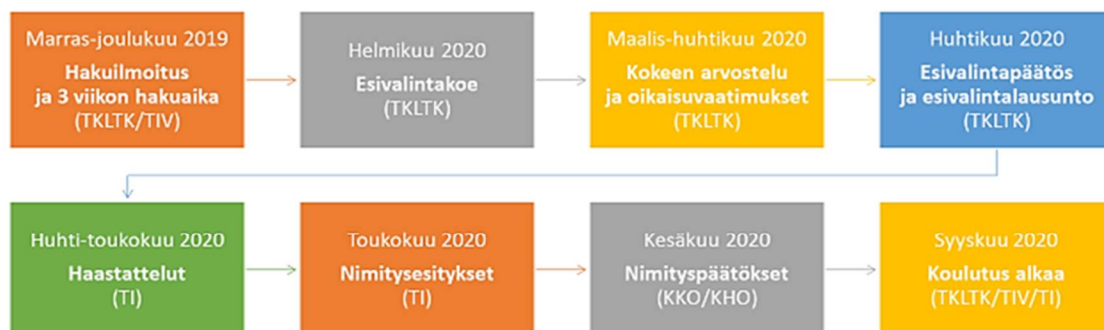


Asessorin hakumenettelystä huolehtii tuomarinkoulutuslautakunta keskitetysti. Nimitystoimivalta on ylimmillä oikeuksilla.

Asessoreiden valintamenettelyn kulku on vuonna 2020 ollut seuraava:

Kuva: Asessoreiden valintamenettelyn kulku vuonna 2020

Asessorien valintamenettelyn kulku 2020



Tuomioistuinlain 18 luvun 2 §:n mukaisesti asessorin on suoritettava esivalintakoe, jossa hakijan tulee osoittaa tuomarin tehtävässä toimimista koskevien keskeisten säännösten ja yleisten periaatteiden tuntemus. Kokeen hyväksytty suoritus on osa viran kelpoisuusvaatimuksia. Koulutuslautakunta julkaisee esivalintakokeen koeaineiston noin kuukautta ennen koetilaisuutta. Se koostuu oikeustieteellisistä artikkeleista ja korkeimman oikeuden ja korkeimman hallinto-oikeuden oikeustapauksista. Materiaali oli pyritty valitsemaan niin, että se pitää sisällään tuomitsemistoiminnan kannalta keskeisiä kysymyksiä.

Ensimmäinen esivalintakoe järjestettiin maaliskuussa 2017. Kokeen laativat yhteistyössä Helsingin, Turun ja Lapin yliopistot. Siinä oli oikeustapaus-, essee- ja monivalintatehtäviä, joihin vastaamiseen varattiin kahden tunnin aika. Kokeen suoritti hyväksytysti 88 hakijaa, mikä oli noin 67 % kaikista kokeeseen osallistuneista hakijoista. Hylätyn koetuloksen saaneista hakijoista viisi teki lautakunnalle tuomioistuinlain 23 luvun 6 §:ssä tarkoitetun koetulosta koskevan oikaisuvaatimuksen. Ne kaikki hylättiin.

Ensimmäinen esivalintakoe karsi osan varsin kokeneistakin tuomioistuinlaitoksen palveluksessa olevista hakijoista. Syynä tähän on voinut olla se, että kaikilla ei ollut riittävästi aikaa tai mahdollisuuksia valmistautua kokeeseen. Kokeen vaativuus ja luonne saattoi tulla osalle hakijoista yllätyksenä.

Tuomarinkoulutuslautakunta selvitti tuolloin hakijoiden näkemyksiä valintakokeesta ja se saikin osakseen varsin voimakastakin kritiikkiä. Kokeen ei katsottu vastaavan siitä etukäteen annettua tietoa, jonka mukaan sen tarkoituksena oli mitata kykyä hahmottaa laajasta aineistosta olennainen oikeudellinen tieto. Arvioitiin muun muassa, että kokeessa menestyminen vaati yksityiskohtien muistamista, mitä ei pidetty merkityksellisenä tuomarin työn kannalta. Kritiikkiä saivat osakseen erityisesti monivalintakysymykset, joiden ei katsottu mittaavan soveltuvuutta tuomarin tehtävään, vaan kykyä opetella asioita ulkoa. Koetta kritisoitiin liiallisesta ”pääsykoemaisuudesta”, eikä sen katsottu vastaavan tarkoitustaan tuomarin työssä vaadittavan osaamisen ja soveltuvuuden selvittämisestä.

Toisaalta moni vastaajista piti soveltavia tehtäviä onnistuneina ja käytännön työssä vaadittavia taitoja paremmin mittaavina. Myös ennakkomateriaalia pidettiin pääosin onnistuneena ja hyödyllisenä. Moni piti sekä kokeeseen valmistautumiseen että koetilanteessa vastaamiseen varattua aikaa liian lyhyenä.

Todettakoon, että vuoden 2018 esivalintakoetta muokattiin saadun palautteen johdosta. Se toteutettiin osittain aineistokokeena, mikä vähensi erityisesti ulkoa opettelun tarvetta. Aiemmin hyväksytty koesuoritus on voimassa myös tulevissa hauissa. Vuonna 2018 kokeen suoritti hyväksytysti 43 hakijaa eli noin 84 % kokeeseen osallistuneista hakijoista. Osa hakijoista oli suorittanut kokeen hyväksytysti jo edellisenä vuonna. Hylätyn koetuloksen saaneista hakijoista yksi teki lautakunnalle koetulosta koskevan oikaisuvaatimuksen, joka hylättiin.

Esivalinnassa hyväksytysti kokeen suorittaneiden hakijoiden opintomenestys, työkokemus ja muu pätevytyminen pisteytetään tuomarinkoulutuslautakunnan keväällä 2017 vahvistamien pisteytysperusteiden mukaisesti.

Pisteytysperusteet ovat lautakunnan toimintakertomuksen liitteenä ja olivat vuonna 2018 seuraavat (vuoden 2019 toimintakertomus ei tätä kirjoitettaessa ollut vielä julkaistu):

Kuva: Asessoreiden esivalinnan pisteytysperusteet vuonna 2018:

Asessorien esivalinnassa sovelletut pisteytysperusteet 2018	
Opintomenestys	
Pakollisten aineopintojen arvosanojen keskiarvo	
◇ 4,00–5,00	6,0 pistettä
◇ 3,50–3,99	4,0 pistettä
◇ 3,00–3,49	2,0 pistettä
Tutkielman arvosana	
◇ L tai 10/10	6,0 pistettä
◇ E tai 9/10	4,0 pistettä
◇ M tai 8/10	2,0 pistettä
Työkokemus	
Oikeustieteen ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeinen työkokemus (ml. auskultointi) enintään kuudelta työvuodelta	
◇ tuomioistuinlain 18 luvun 2 §:ssä nimenomaisesti mainittu kokoaikainen tehtävä (tuomari, tuomioistuimen esittelijä tai valmistelijä, syyttäjä, asianaaja tai oikeusavustaja)	1,0 pistettä/vuosi
◇ muu kokoaikainen lakimiestehtävä	0,5 pistettä/vuosi
◇ osa-aikatyö, jossa työaika vähintään 50 % normaalityöajasta, puolet kokoaikatyön pisteistä	
Muu pätevytyminen	
Muu pätevytyminen enintään 2,0 pistettä	
◇ OTT-tutkinto	1,0 pistettä
◇ OTL- tai LL.M.-tutkinto	0,5 pistettä
◇ muu ylempi korkeakoulututkinto kuin OTM-tutkinto	0,5 pistettä
◇ merkittävä julkaisutoiminta	0,5 pistettä
◇ toisen kotimaisen kielen (muu kuin äidinkieli) erinomainen suullinen ja kirjallinen taito	0,5 pistettä

Myös asessoreiden pisteytysjärjestelmää on kritisoitu. Tuomarinkoulutuslautakunta selvitti asessorihakijoiden näkemyksiä tästäkin vuonna 2017. Kritiikki oli samansuuntaista kuin, mitä tuomioistuinharjoittelijoiden ansioiden pisteytyksestä on esitetty.

Erityisesti palautteessa nousi esiin opintomenestyksen painottuminen valinnassa. Järjestelmän on nähty suosivan ahkeria ja hyviä opiskelijoita, eikä niinkään työelämässä menestyneitä hakijoita. Arvioitiin, että hyvä opintomenestys ei välttämättä riittävästi korreloi tuomarin työssä vaadittavaa käytännön osaamista, kuten esimerkiksi prosessinjohtotaitoja.

Monien kohdalla opinnoista on pitkä aika, joten niiden arvo suhteessa käytännössä osoitettuun osaamiseen on kyseenalaistettu. Kritiikkiä on aiheuttanut myös se, että kaikkea työkokemusta ei huomioida täysimääräisesti. Tämän on nähty asettavan pitkän työkokemuksen ja siten käytännön taidot jo omaavat hakijat muita huonompaan asemaan. Viranhakijapalautteessa kritisoitiin myös vuoden 2017 esivalintakokeen toteutustapaa, mitä on selostettu edellä.

Esivalintaperusteiden eri osa-alueiden painotus on seuraava: opintomenestys 60 % (enintään 12 pistettä), työkokemus 30 % (enintään 6 pistettä), muu pätevytyminen 10 % (enintään 2 pistettä).

Tuomarinkoulutuslautakunta antaa tuomioistuimille lausunnon suorittamastaan esivalinnasta. Tuomioistuimet tekevät nimitysesityksensä ylimmille oikeuksille haastateltuaan hakijoita ja arvioituaan heidän soveltuvuuttaan asessorin tehtävään. Lautakunnan ohjeistuksen mukaan soveltuvuusarvioinnissa voidaan kiinnittää huomiota esimerkiksi hakijoiden henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, osoitettuun asessorina toimimisen kannalta merkitykselliseen erityisosaamiseen, työtehtävissä aiemmin osoitettuun taitoon ja työkokemuksen monipuolisuuteen.

Ensimmäiset asessorin virat julistettiin haettaviksi helmikuussa 2017. Niihin tuli hakuajan päättymiseen mennessä yhteensä 149 hakijaa. Heistä naisia oli 77 % ja miehiä 23 %. Hakijoiden ikäjakaumassa painottui 1980-luvulla syntyneet, joiden osuus kaikista hakijoista oli lähes 70 %. Mukana oli kuitenkin myös varsin

paljon 1970-luvulla syntyneitä (25 %) ja jonkin verran 1960-luvulla syntyneitä (5 %). Hakijoista valtaosa eli (82 %) oli tuomioistuinlaitoksen palveluksessa. Yksityiseltä sektorilta (ml. asianajoala) hakijoita oli 13 %.

Vastaavasti vuonna 2018 hakijoita oli 95 ja vuonna 2019 76. Kuluvana vuonna hakijoita oli 110. Miesten osuus hakijoista on kasvanut hieman: vuonna 2018 27 % ja vuonna 2019 32 % oli miehiä. Vuonna 2018 ikäjakaumassa painottui edelleen 1980-luvulla syntyneet (71 % hakijoista) ja vuonna 2019 heidän osuus oli jo 92 %. Tuomioistuinlaitoksen palveluksessa olevien hakijoiden määrä on vaihdellut jonkin verran ollen vuonna 2018 noin 63 % ja vuonna 2019 75 %. Yksityiseltä sektorilta ja asianajoalalta hakeneiden osuus on hieman laskenut vuosina 2018 ja 2019.

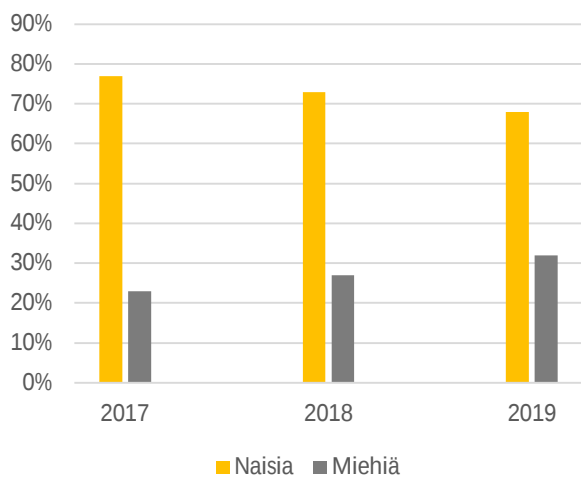
Hovioikeudet, hallinto-oikeudet ja vakuutusosoikeus suorittavat hakijoiden haastattelemisen lautakunnan esivalinnan perusteella. Korkein oikeus ja korkein hallinto-oikeus nimittävät asessorit hovioikeuksien, hallinto-oikeuksien ja vakuutusosoikeuden nimitysesitysten perusteella. Ensimmäiset nimitetyt aloittivat tehtävissään 1.9.2017 ja heidän koulutusohjelmansa on päättynyt kuluvan vuoden elokuussa. Vuonna 2017 nimitetyistä 77 % oli naisia ja 23 % miehiä. Ikäjakauman mukaan nimitetyistä yli puolet on yli 30-vuotiaita eli 80-luvulla syntyneitä. Myös 70-luvulla syntyneiden osuus oli suuri, lähes 40 % nimitetyistä. Nimitetyistä yli 78 % tuomioistuintaustaisia. Asianajajia nimitetyistä oli 11 %, syyttäjiä 5,5 % ja yksityisen sektorin lakimiehiä niin ikään 5,5 %.

Ensimmäinen hakukierros oli kuitenkin poikkeuksellinen siinä mielessä, että hakijoina oli huomattava määrä tuomioistuinten kokeneita esittelijöitä, jotka jo muutoinkin olivat pitkän kokemuksensa perusteella lähellä tuomarin viran saamista. Erot ovatkin kahtena seuraavana vuonna tasoittuneet ja nimitetyiksi tulevat pääosin ne, joilla on vasta joidenkin vuosien kokemus alalta. Vuosien 2018 ja 2019 tilastojen mukaan ikäjakauma on muuttunut lakia valmisteltaessa tavoiteltuun suuntaan ja nimitetyiksi tulevat enenevässä määrin noin 30-vuotiaat. Vuonna 2018 nimitetyistä 69 % on syntynyt 80-luvulla ja 1970-luvulla syntyneitä oli 31 %. Vastaavasti vuonna 2019 92% nimitetyistä oli 1980-luvulla syntyneitä ja 1970-luvulla syntyneitä oli enää 8 %.

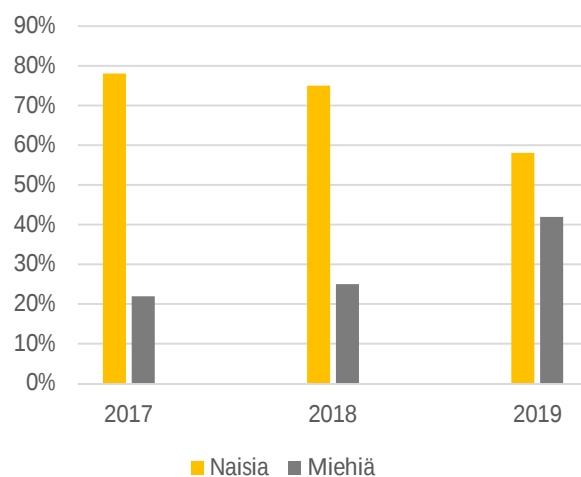
Huomattava on, että tuomioistuinlaitoksesta nimitettyjen osuus on kasvanut ja ollut vuonna 2018 jo 82 % ja vuonna 2019 täydet 100 %. Tämä kehitys ei vastaa lain säätämisen yhteydessä tavoiteltua tuomarin uran avoimuuden lisäämistä. Toisaalta yksittäisen vuoden perusteella ei ole mahdollista tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Syynä tuomioistuintaustaisten korostumiseen valinnoissa voi yksinkertaisesti olla heidän ansionsa, mistä syystä he myös menestyvät haussa. Tulos antaa kuitenkin aiheen seurata tilannetta edelleen ja tarpeen mukaan selvittää sen syitä tarkemmin. Jäljempänä on esitetty vertailevaa tietoa siitä, eroavatko asessorit taustoiltaan tuomarinvalintalautakunnan nimittämistä vakinaisista tuomareista (ks. kohta 5.5).

Seuraavalla sivulla on kuvattuna hakijoiden ja nimitettyjen sukupuolijakauma, ikäjakauma ja työnantaja hakuvaiheessa vuosina 2017–2019.

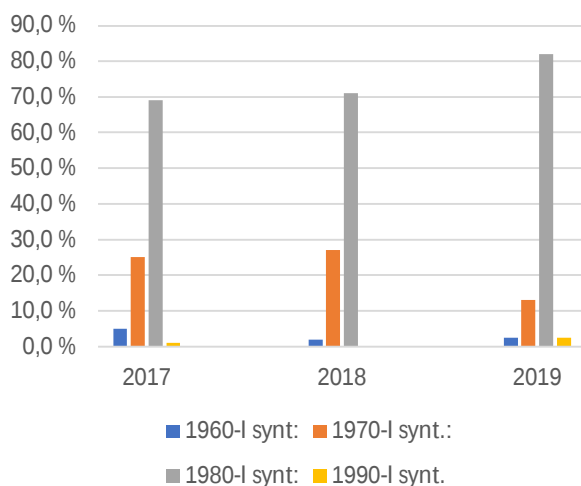
Hakijoiden sukupuolijakauma



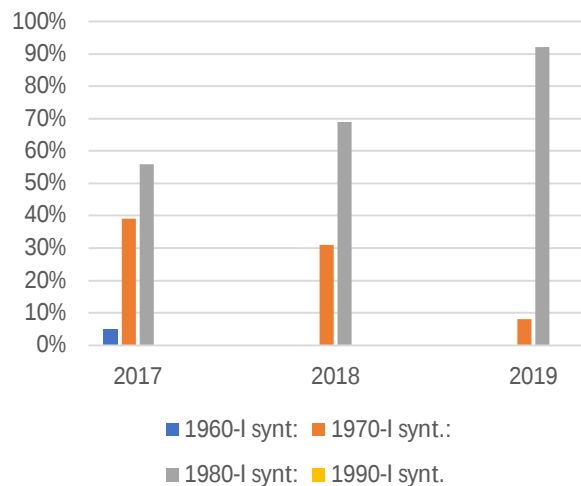
Nimitettyjen sukupuolijakauma



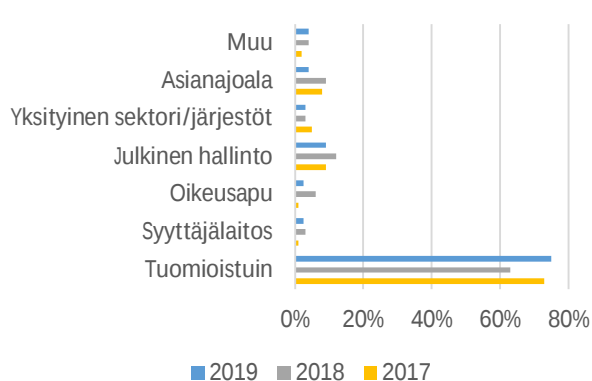
Hakijoiden ikäjakauma



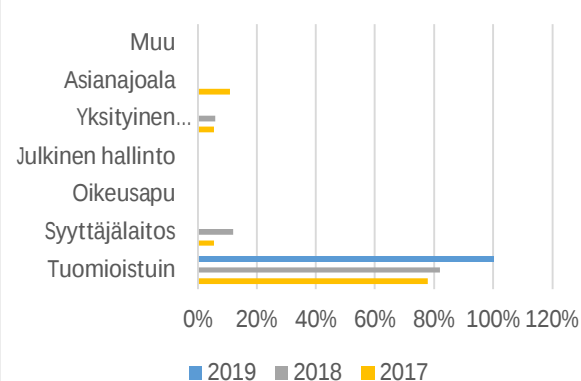
Nimitettyjen ikäjakauma



Hakijoiden työnantaja



Nimitettyjen työnantaja



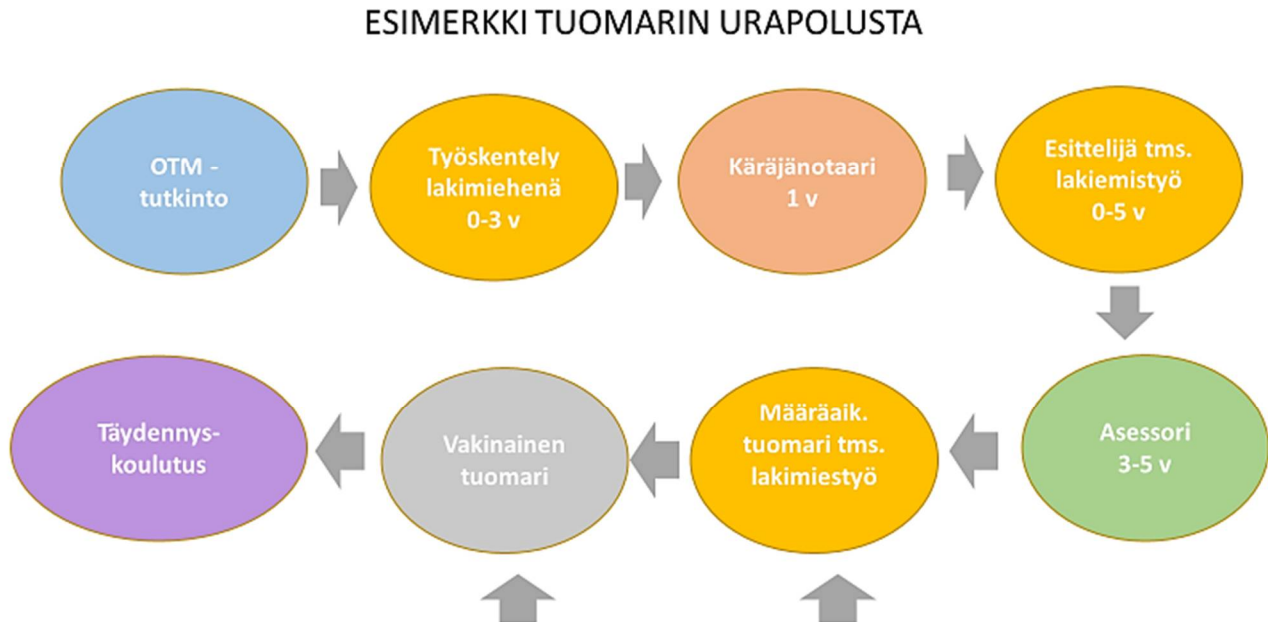
2.2.3 Koulutusjärjestelmän uudistamisen tavoitteet

Kuten edellä on todettu, tuomioistuinlailla pyrittiin kehittämään tuomareiden ja tuomioistuinten muun henkilöstön koulutusta aiempaa suunnitelmallisemmaksi ja tavoitteellisemmaksi. Näin voidaan korottaa lainkäytön laatua ja toteuttaa kansalaisten oikeusturvaa paremmin. Koulutusta kehittämällä pyrittiin varmistumaan myös siitä, että tuomioistuinlaitoksen palvelukseen saadaan jatkossakin rekrytoitua osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöä. Systemaattisen koulutuksen merkityksen on todettu korostuvan entisestään kokeneiden tuomareiden eläköityessä.

Aseessorin virkojen perustamisella ei ainoastaan luotu uutta urapolkua vaan vastattiin osaltaan myös niihin ongelmiin, joita esittelijöiden käytön tuomioistuinten ratkaisukokoonpanossa oli havaittu aiheuttavan. Uusilla viroilla pyrittiin myös kehittämään tuomioistuinten virkarakennetta aiempaa tuomaripainotteisemmaksi, mihin osassa tuomioistuimia oli jo ryhdytty muuttamalla esittelijän virkoja tuomarin viroiksi. Esittelijäjärjestelmän säilyttämistä pidettiin kuitenkin perusteltuna, jotta tuomarin tehtäviin olisi jatkossakin riittävästi päteviä hakijoita.

Uudistusta valmisteltaessa tavoiteltu urapolku tuomariksi voisi olla esimerkiksi seuraavanlainen. Kuvan alaosassa olevat nuolet kuvaavat sitä, että tuomarin tehtäviin voi tulla nimitetyksi myös suoraan pätevöitymällä niihin muissa lakimiestehtävissä kuin työskentelemällä tuomioistuinlaitoksessa. Tuomarin ura on siten avoin tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisille hakijoille sen kaikissa vaiheissa.

Kuva: Esimerkki tuomarin urapolusta uudistetussa järjestelmässä



Tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ylläpitämisen ja kehittämisen merkitys kasvaa jatkuvasti ottaen huomioon tuomioistuinlaitoksen toimintaympäristön monimutkaistuminen ja oikeudenkäyntimenettelyn muutokset. Lainkäytön painopiste on esimerkiksi hovioikeuksien jatkokäsittelylupajärjestelmän myötä siirtynyt entistä enemmän alioikeuksiin. Käräjäoikeuksien lukumäärää vähentämällä on pyritty luomaan rakenteellisesti aiempaa vahvempia käräjäoikeuksia, joissa

toimintaympäristön muutoksiin kyetään vastaamaan pieniä yksiköitä tehokkaammin, laadukkaammin ja oikeusvarmemmin. Vastaavanlainen kehitys on nähtävissä myös hallintolainkäytön puolella, kun korkeimman hallinto-oikeuden valituslupajärjestelmää on laajennettu muutoksenhakujärjestelmää uudistettaessa ja laajennetaan edelleen uuden hallintoprosessilain myötä.

Kehitteillä olevat asiankäsittelyjärjestelmät AIPA ja HAIPA tulevat muuttamaan tuomioistuinten työskentelytapoja. Niiden kehittämisessä ei kysymys ole yksinomaan tietojärjestelmistä vaan myös toiminnan kehittämisestä. Järjestelmien käyttöönotto tulee edellyttämään toimintakulttuurin muutosta tuomioistuimissa. Molemmat tähtäävät siihen, että asiat voitaisiin käsitellä tuomioistuimissa sähköisesti siten, että myös viralliset dokumentit voitaisiin säilyttää yksinomaan sähköisessä muodossa. Hankkeista AIPA on viivästynyt aikataulustaan huomattavasti. Näillä näkymin sille asetetut odotukset eivät tule täysimääräisesti toteutumaan.

Sähköistä oikeudenkäyntiä kehitetään myös muutoin. Osassa tuomioistuimia juttuja istutaan jo nykyisin lähes täysin sähköisesti. Tähän tähdätään myös käräjäoikeusverkoston kehittämishankkeen yhteydessä käynnistetyssä salivarusteluprojektissa. Koronaepidemia on omalta osaltaan vauhdittanut tätä kehitystä ja edistänyt etä- ja videoyhteyksien käyttöä tuomioistuimissa.

Kaikkiin näihin muutoksiin pyritään osin vastaamaan aiempaa laadukkaammalla ja suunnitelmallisemmalla koulutuksella.

2.3 Tuomioistuinviraston perustamisella tavoitellut vaikutukset

Tuomioistuinvirasto on aloittanut toimintansa 1.1.2020. Siitä säädetään tuomioistuinlain 19 a luvussa. Lain mukaan virasto huolehtii tuomioistuinlaitoksen toimintaedellytyksistä sekä tuomioistuinten toiminnan kehittämisestä, suunnittelusta ja tukemisesta. Virastolle siirrettiin oikeusministeriöstä niin sanotut operatiiviset tuomioistuinlaitoksen keskushallintotehtävät. Oikeusministeriö huolehtii edelleenkin tuomioistuinlaitokseen liittyvistä valtioneuvostotason tehtävistä, kuten strategisesta ja taloudellisesta ohjauksesta sekä säädösvalmistelusta.

Itsenäisen tuomioistuinviraston perustamisen on muun ohella nähty edistävän tehokkaamman tuomarikoulutusjärjestelmän luomista. Koulutuksen ja laadun kehittämistä on jo vuosia sitten pidetty uuden keskushallintoviranomaisen keskeisenä tehtävänä. Tuomioistuinviraston perustamista koskevaksi lainsäädännöksi annetun hallituksen esityksen mukaan viraston perustamisen yhtenä keskeisenä tavoitteena on, että se voi oikeusministeriötä syvällisemmin osallistua tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen yhteistyössä tuomarikoulutuslautakunnan ja tuomioistuinten kanssa. Tuomioistuinviraston tehtävänä on huolehtia tuomareiden ja tuomioistuinten muun henkilöstön ammatillisesta koulutuksesta yhteistyössä tuomarikoulutuslautakunnan kanssa. Tuomioistuinvirastolle siirtyivät siten oikeusministeriölle nykyisin kuuluvat tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvät tehtävät.

Viraston perustamista valmisteltaessa päädyttiin siihen, että tuomioistuinlailla toteutettua koulutuslautakuntaan nojaavaa järjestelmää ei ole syytä muuttaa ainakaan heti tuomioistuinviraston perustamisen vuoksi. Asiaan voidaan kuitenkin palata, kun järjestelmän toimivuudesta sekä lautakunnan ja viraston yhteistyöstä on saatu kokemuksia. Edellä jo todetulla tavalla järjestelmän toimivuuden seuranta on edellyttänyt myös lakivaliokunta Tuomioistuinviraston perustamista koskevan lainsäädännön käsittelyn yhteydessä.

Viraston perustamista koskevan lainsäädännön esitöiden mukaan virastolla tulisi olla kokonaisnäkemys koko tuomioistuinlaitoksen kehittämis- ja koulutustarpeista mukaan lukien ICT-koulutus. Erityisesti ICT-koulutuksen huomioon ottaminen on tärkeää, koska tuomioistuinten työ- ja toimintatavat ovat

murroksessa ja tulevat edelleen muuttumaan yhteiskunnallisen digitalisaatiokehityksen myötä merkittävästi.

Uudistuksella ei ole tarkoitus puuttua tuomioistuinten itsensä järjestämään koulutukseen. Tuomioistuinvirasto voi tuomioistuinten järjestämää koulutusta koordinoimalla kuitenkin luoda edellytyksiä nykyistä tehokkaammalle koulutusjärjestelmälle. Tuomioistuinviraston vastuulla on huolehtia siitä, että koulutus on järjestetty valtakunnallisesti laadukkaasti ja tehokkaasti. Koulutusresurssien tehokas hyödyntäminen on viraston vastuulla, joten se voi resursseja kohdentamalla varmistua valtakunnallisuuden toteutumisesta. Paikallinen koulutus ei myöskään saa johtaa erilaiseen oikeuskäytäntöön maan eri osissa. Koulutuksen rahoituksen oikealla kohdentamisella Tuomioistuinvirasto voi siten tukea koulutuksen tehokasta ja tarkoituksenmukaista järjestämistä.

Uudistuksen tarkoituksena on ollut huolehtia myös siitä, että tuomarinkoulutuslautakunnalla on riittävät resurssit. Sekä tuomarivalintalautakunnan että tuomarinkoulutuslautakunnan sihteeristöt toimivat tuomioistuinviraston yhteydessä. Lautakunnat ovat edelleen itsenäisiä ja siten nimittävät itse sihteerinsä ja mahdolliset sivutoimiset esittelijänsä. Tuomioistuinvirasto huolehtii kuitenkin lautakuntien muiden sihteeripalveluiden järjestämisestä ja voi osoittaa henkilöstöään lautakunnan tehtävien, kuten esimerkiksi koulutussuunnittelua, varten. Uuden lainsäädännön perusteella virasto huolehtii myös eräistä tuomareiden ja muiden lainkäyttövirkojen hakumenettelyyn liittyvistä käytännön toimenpiteistä tuomioistuinten ja tuomarivalintalautakunnan tai tuomarinkoulutuslautakunnan ohjeiden mukaisesti. Se huolehtii keskitetysti myös viran hakijoita koskevien ansioyhdistelmien laatimisesta. Tämä koskee niin määräaikaista kuin vakinaisiakin tuomarin virkoja, kuten myös asessorin ja käräjänotaarin virkoja.

Tuomioistuinviraston ensimmäinen toimintavuosi on ollut hyvin poikkeuksellinen koronaepidemian vuoksi. Vielä on osin ennen aikaista sanaa, mikä merkitys tuomioistuinviraston perustamisella on tuomareiden ja tuomioistuinlaitoksen muun henkilöstön koulutukselle. Selvityksessä pyritään kuitenkin tuomaan esiin kehityssuuntia, joita Tuomioistuinviraston perustaminen on mahdollisesti tuonut tullessaan.

3 SELVITYKSEN TOTEUTTAMINEN

3.1 Kyselytutkimuksen toteuttaminen

Osana selvitystä toteutettiin kyselytutkimus, jossa selvitettiin käräjänotaariksi tai asessoriksi hakeneiden, tuomioistuinlaitoksen koulutuksen suunnitteluun osallistuneiden ja kouluttajina tai mentoreina/tutoreina toimineiden sekä tuomioistuinten johdon näkemyksiä koulutusjärjestelmän toimivuudesta.

Selvitys pitää sisällään neljä eri kyselyä, joita ovat:

1. Tuomareiden koulutusjärjestelmää koskeva kysely tuomioistuinten johdolle
2. Asessorijärjestelmää koskeva kysely asessoriksi hakeneille ja nimitetyille
3. Tuomioistuinharjoittelua koskeva kysely käräjänotaariksi hakeneille ja nimitetyille
4. Tuomareiden koulutusjärjestelmää koskeva kysely kouluttajille, mentoreille/tutoreille ja tuomareiden ja tuomioistuinlaitoksen muun henkilöstön koulutuksen suunnitteluun osallistuneille

Kyselyt osoitettiin kaikille tuomioistuinharjoitteluun ja asessoreiksi vuosina 2017–2019 hakeneille sekä tuomareiden ja tuomioistuinlaitoksen muun henkilöstön koulutuksen suunnitteluun osallistuneille, kouluttajina ja mentoreina/tutoreina vuosina 2017–2020 toimineille eli arviolta yhteensä noin 1700 henkilölle. Tämän lisäksi kyselyt osoitettiin kaikille käräjäoikeuksille (20 kpl), hovioikeuksille (5 kpl) ja hallinto-oikeuksille (6 kpl) sekä markkinaoikeudelle ja vakuutusosastolle.

Kyselyt on jaettu aihealueen ja kohderyhmän mukaisesti. Kaksi ensimmäistä kohdistui pääosin vain tiettyyn tuomareiden koulutusjärjestelmän osaan. Kahdessa viimeksi mainitussa näkökulma oli laajempi pitäen sisällään tuomarinkoulutuslautakunnan yhdessä oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston kanssa suunnitteleman ja toteuttaman tuomioistuinlaitoksen koko koulutusohjelman ja sen pohjana olevan strategian.

Kyselyillä kerättiin asessorin tai käräjänotaarin virkoja hakeneilta, koulutusohjelmiin tai niiden suunnitteluun osallistuneilta, kouluttajina ja mentoreina/tutoreina toimineilta sekä tuomioistuinten johdolta tietoa hakumenettelyn toimivuudesta, koulutusohjelman sisällöstä, valinnaisuudesta ja mahdollisuuksista ”räätälöidä” omaan taustaan sopivaksi, tutoroinnista ja perehdytyksestä. Lisäksi kysyttiin näkemyksiä koulutusohjelmaan osallistuneiden työmäärästä, työn sisällöstä ja työllistymisnäkymistä. Niin ikään pyrittiin saamaan tietoa uudistuksen vaikutuksista tuomarin uran avoimuuteen ja tuomioistuinten virkarakenteeseen, kuten myös koulutusjärjestelmän rakenteen sekä tuomarinkoulutuslautakunnan, oikeusministeriön ja Tuomioistuinviraston välisen työnjaon toimivuudesta.

Kyselyjen laajuus vaihteli kohderyhmittäin. Kaikissa kyselyissä oli pyritty varaamaan riittävästi avoimia kysymyksiä, jotta vastaajilla on mahdollisuus esittää huomioitaan mahdollisista kehittämiskohteista. Laajin kysely kohdistettiin tuomioistuinten johdolle. Se piti sisällään yli 100 kysymystä. Kunkin kyselyn rakennetta ja osa-alueita on selostettu tarkemmin alla (ks. kohta 4).

Kyselyt toteutettiin sähköisesti Webropolilla lähettäen vastauspyynnöt kohderyhmän sähköpostiin. Tuomioistuinten johdolle tarkoitettu kysely osoitettiin tuomioistuimille eli toimitettiin käräjäoikeuksien, hovioikeuksien ja hallinto-oikeuksien sekä markkinaoikeuden ja vakuutusosaston virastoposteihin. Kyselyvastaukset pyydettiin anonymisti siten, että vastaajaan sähköpostiosoite ei ole yhdistettävissä vastauksiin. Eri kysymysten vastauksia ei myöskään voi yhdistää toisiinsa, joten yksittäisten vastaajien tunnistaminen vastausten perusteella ei ole mahdollista.

Kysymykset olivat monivalintakysymyksiä, kyllä/ei -kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä.

Monivalintakysymyksissä käytettiin Likertin arviointiasteikkoa 1–5 (Täysin eri mieltä–Jokseenkin eri mieltä–

Ei eri eikä samaa mieltä–Jokseenkin samaa mieltä–Täysin samaa mieltä) sekä vaihtoehtoa En osaa sanoa, jota ei ole laskettu mukaan vastausten keskiarvoon.

3.2 Muu aineisto

3.2.1 Keskustelut tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston kanssa

Selvitystä valmisteltaessa on ennen edellä kerrottujen kyselyjen lähettämistä keskusteltu sekä tuomarinkoulutuslautakunnan että Tuomioistuinviraston kanssa. Molemmilta on pyydetty näkemyksiä suunnitteilla olleisiin kyselyihin ja niiden sisältöön. Samalla on kuultu näiden tuomareiden osaamisen kehittämisestä vastaavien tahojen edustajia selvityksen kohteena olevan uudistuksen toteuttamisesta ja mahdollisista kehittämis ehdotuksista. Esitetyt kannat on otettu huomioon kyselyä ja selvitystä laadittaessa.

Tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa käydyissä keskusteluissa tuotiin esiin se, että hakumenettelyt työllistävät lautakunnan sihteeristöä suuressa määrin. Resurssit ovat tähän nähden aivan liian vähäiset. Harkittavaksi tulisi ottaa, onko lautakuntatyypinen orgaani oikea tällaisista menettelyistä huolehtimiseen. Molemmat hakumenettelyt ovat varsin pitkäkestoisia. Myös koulutusbudjetti on varsin rajallinen. Nykyisellään perehdyttävä koulutus eli tuomioistuinharjoittelu ja asessorien koulutusohjelma vievät siitä yli 30 %. Näistä asessoreiden koulutusohjelma on suunnattu rajatulle ja pienelle osallistujajoukolle, mikä on tuonut esiin paineita avata koulutuksia myös muille. Asessoreilla ei toistaiseksi ole ollut mahdollisuuksia juuri vaikuttaa koulutusohjelman sisältöön siten, että heidän taustansa olisi voitu ottaa koulutusta rakennettaessa huomioon. Toisaalta tämä ei ole välttämättä ollut edes tarpeellista, koska suurin osa asessoreista on tuomioistuintaustaisia. Hakijoiden, päällikkötuomareiden ja sidosryhmien näkemyksiä pisteytysperusteista on kartoitettu lautakunnan toimesta. Käräjänotaareiden pisteytysperusteita onkin muutettu lisäämällä muun muassa haastattelun painoarvoa vuodesta 2019 lukien. Pisteytysperusteiden arviointi on tälläkin hetkellä käynnissä lautakunnassa. Lautakunta on laatinut tuomioistuinlaitokselle yhteisen koulutusstrategian, jonka täytäntöönpanoa varten on loppukevällä 2020 asetettu useita työryhmiä aihealueittain. Esimerkkeinä voidaan mainita tuomioistuinharjoittelun kehittämiseen ja asessorikoulutuksen arviointiin keskittyvät työryhmät.

Tuomioistuinviraston edustajat toivat esiin muun muassa sen, että tuomioistuinharjoittelun sisältö vaihtelee tuomioistuimittain. Tämä on osin ongelmallista, koska tällä hetkellä varatuomarin arvon saa eri puolella Suomea erilaisin perustein. Oikeusministeriön ja nyt Tuomioistuinviraston, tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomioistuinten itsensä tehtävät ja rooli koulutusiasioissa koettiin vielä selkiytymättömiksi, kun virasto on vasta aloittanut toimintansa. Koulutuksen suunnitteluryhmien työssä ja kokoonpanoissa on ollut vaihtelua ja suunnittelutoimintaa tulisi selkiyttää. Osaamisen kehittämisen strategian täytäntöönpano on vasta käynnistynyt, eikä sen vaikutuksista voida vielä tarkemmin sanoa. Tavoitteena on pitkäjänteisempi suunnittelu, joka jakautuu useammalle vuodelle ja ottaa kunkin henkilöstöryhmän tarpeet aiempaa paremmin huomioon. Myös jokaisen työntekijän henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnittelu ollaan ottamassa käyttöön koko valtioneuvoston hallintoa koskevan Osaava-hankkeen ja tuomarinkoulutuslautakunnan käynnistämän HOKS-pilotin avulla.

Lisäksi tuomarinkoulutuslautakuntaa ja Tuomioistuinvirastoa on kuultu esittelemällä heille selvityksen luonnosversio ennen sen luovuttamista oikeusministeriölle. Näissä kuulemistilaisuuksissa esiin tuodut huomiot on kirjattu liitteeseen 5.

3.2.2 Tilastotiedot ja muu kyselyaineisto

Selvityksessä esitetään tietoja uudistuksen taloudellisista vaikutuksista, hakijakunnasta ja -määristä, koulutukseen osallistuneista, keskeyttäneistä ja valmistuneista sekä heidän sijoittautumisestaan koulutuksen jälkeen. Tätä varten kerättiin tietoja oikeusministeriön, Tuomioistuinviraston ja tuomarinkoulutuslautakunnan tilastoista. Selvityksessä on hyödynnetty tilastotietoja käräjänotaari- ja asessorihakijoiden ja nimitettyjen lukumääristä ja taustoista (ikä, sukupuolijakauma, työkokemus), koulutuslautakunnan ja tuomioistuinlaitoksen koulutustoiminnan määrärahoista, asessorin virkojen lukumääristä ja jakautumisesta tuomioistuimittain. Osa tiedoista on pyydetty erikseen edellä mainituilta virastoilta, osa on ollut saatavilla ajantasaisissa julkaisuissa, kuten esimerkiksi Tuomarinkoulutuslautakunnan toimintakertomuksissa vuosilta 2017–2018. Lautakunnan vuoden 2019 toimintakertomus ei tätä kirjoitettaessa ollut vielä julkaistu, mistä syystä sitä ei ole voitu hyödyntää selvityksessä. Vuoden 2019 hakijoita ja nimitettyjä koskevat tiedot on saatu lautakunnalta selvitystä varten.

Edellä jo kerrotulla tavalla tuomarinkoulutuslautakunta on vuonna 2017 osoittanut asessorin viranhakijoille palautekyselyn ja vuonna 2019 selvittänyt tuomioistuinten päällikkötuomareiden näkemyksiä tuomioistuinharjoittelusta. Tätä aineistoa on hyödynnetty selvityksessä toteutetun kyselyaineiston lisäksi. Nuoret Lakimiehet ry on vuonna 2018 selvittänyt tuomioistuinharjoitteluun vuonna 2017 hakeneiden arvioita uudistetusta menettelystä. Myös tätä koskeva vastausaineisto on ollut käytettävissä selvitystä laadittaessa.

Erikseen on kyselyjen toteuttamista varten pyydetty niiden kohderyhmien selvittämiseksi Tuomioistuinvirastosta ja tuomarinkoulutuslautakunnasta tiedot vuosina 2017–2019 tuomioistuinharjoitteluun ja asessorien koulutusohjelmaan hakeneista sekä kyseisiin tehtäviin nimitetyistä. Lisäksi pyydettiin tiedot vuosina 2017–2020 tuomareiden ja tuomioistuinlaitoksen muun henkilöstön koulutuksen suunnitteluun osallistuneiden sekä kouluttajina ja mentoreina/tutoreina toimineista. Tämä aineisto tullaan hävittämään selvityksen valmistumisen jälkeen. Osa kyselyistä välitettiin tietosuojasystä tuomarinkoulutuslautakunnasta suoraan vastaanottajille, eikä tietoja ollut tarpeen luovuttaa selvittäjälle.

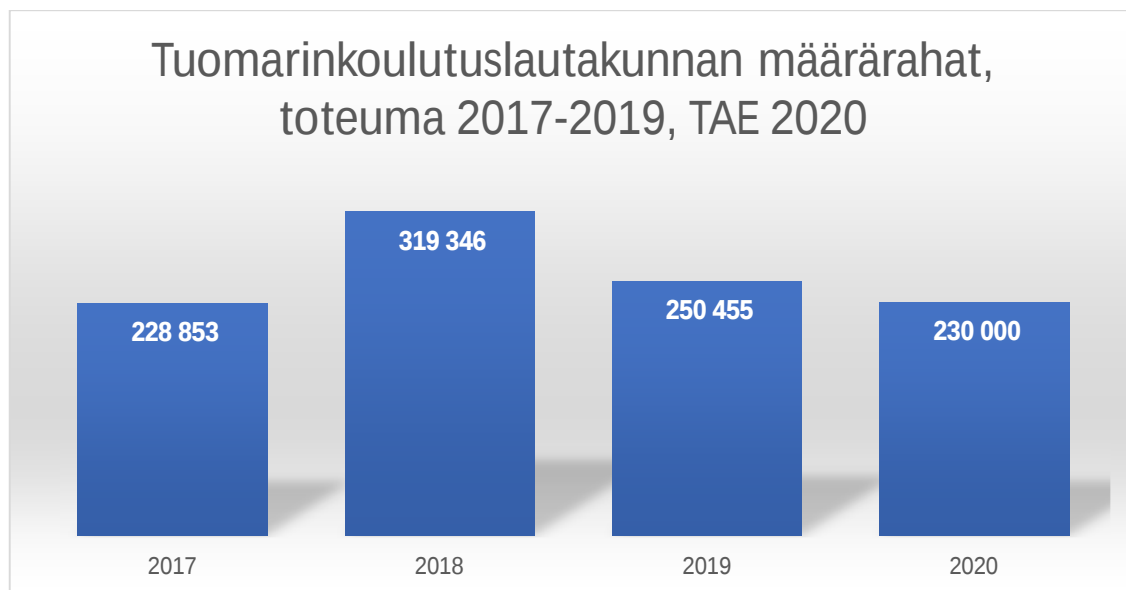
3.3 Tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen määrärahat

Tuomioistuinlakia valmisteltaessa arvioitiin, että koulutuslautakunnan menot olisivat tuomarivalintalautakuntaa vastaavat eli noin 200 000 euroa vuodessa. Tuomioistuinlaitoksen koulutustoiminnan menojen arvioitiin kasvavan silloisesta noin 100 000 euroa vuodessa. Lisäksi uudistus tarkoitti henkilöstömenojen lisääntymistä tuomioistuinten virkarakenteen muuttumisen myötä. Lisäkustannusten määrän arvioitiin olevan yhteensä noin 400 000 euroa vuodessa. Osa tästä voitiin kattaa muilla uudistuksilla aikaan saaduilla säästöillä. Uudistuksen vaatiman lisärahoituksen arvioitiin siten olevan noin 200 000–300 000 euroa vuodessa (ks. HE 7/2016 vp, s. 56).

Oikeusministeriöltä ja Tuomioistuinvirastolta saatujen tilastojen mukaan tuomarinkoulutuslautakunnan toimintamäärärahat vuonna 2017 olivat yhteensä noin 230 000 euroa, vuonna 2018 noin 320 000 euroa ja vuonna 2019 noin 250 000 euroa. Kuluvan vuoden talousarvioesityksen mukaiset määrärahat ovat 230 000 euroa. Kuluista suurin osa on henkilöstökuluja sekä lautakunnan jäsenten ja varajäsenten palkkioita.

Tuomarinkoulutuslautakunnan määrärahat sen neljänä ensimmäisenä toimintavuonna on kuvattu seuraavalla sivulla.

Kuvaaja: Tuomarinkoulutuslautakunnan määrärahat vuosina 2017–2020



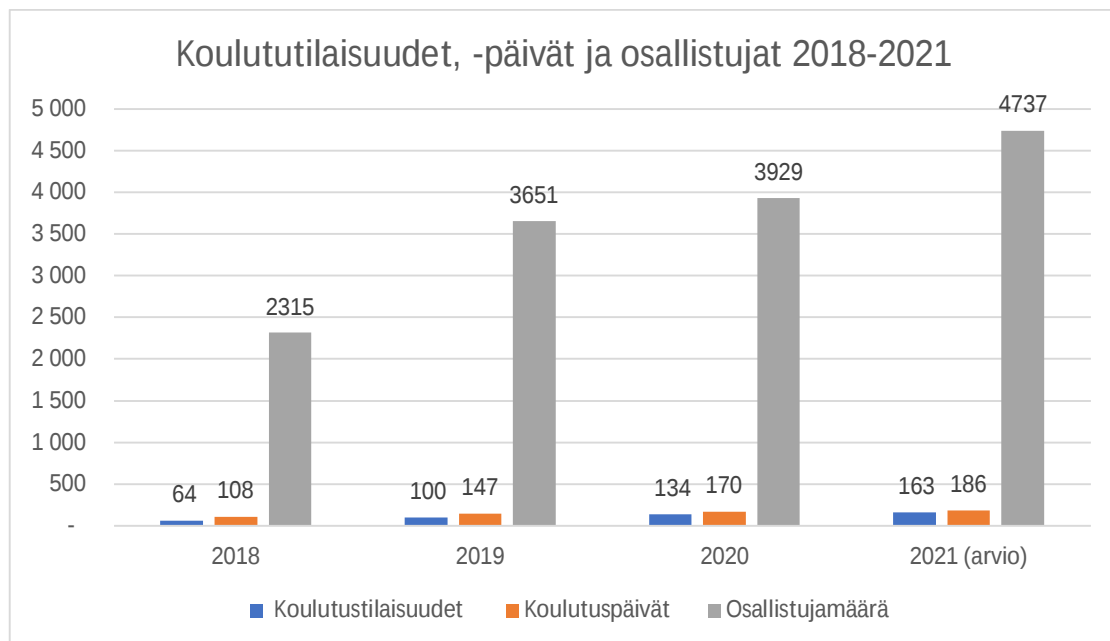
Vuonna 2017 oikeusministeriön koulutusyksikön järjestämän koulutuksen kokonaiskustannukset olivat noin 830 000 euroa, josta tuomioistuimille järjestettävän koulutuksen kustannusten osuus oli noin 75 % eli alle 610 000 euroa. Vastaavasti vuosina 2018 ja 2019 tuomioistuimille järjestettävään koulutuksen määrärahat olivat noin 670 000 euroa vuodessa. Vuodelle 2020 on varattu yhteensä noin 700 000 euroa ja vuodelle 2021 noin 750 000 euroa. Nämä luvut eivät pidä sisällään tietojärjestelmähankkeiden koulutusmäärärahoja, joiden määrä on ollut noin 100 000 euroa vuodessa. Vuonna 2016 eli ennen koulutuslautakunnan perustamista koulutusmenot olivat noin 720 000 euroa sisältäen ilmeisesti myös AIPA-hankkeen koulustoittoiminnan menot, joten luku ei ole täysin vertailukelpoinen muihin nähden. Säännönmukaisesti oikeusministeriön tuomioistuinten koulutukseen käyttämä budjetti oli 2010-luvulla ollut noin 500 000 euroa vuodessa.

Kuvaaja: Tuomioistuinlaitoksen koulutusbudjetti vuosina 2016–2021

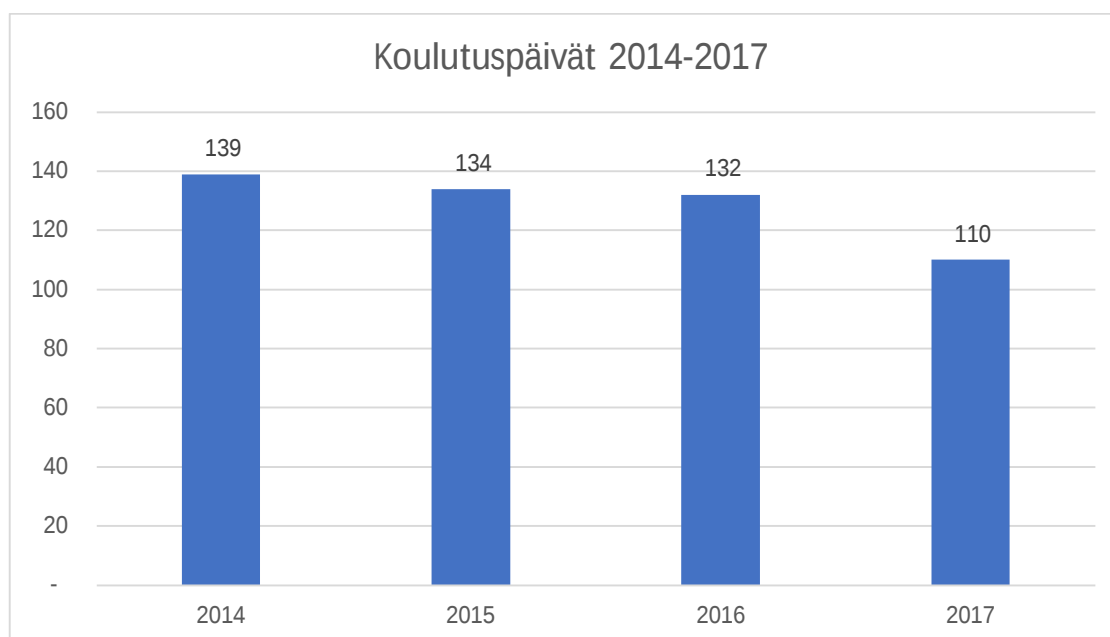


Koulutustilaisuuksien ja -päivien sekä osallistujien määrä on viime vuosina lisääntynyt. Tämä osin selittää myös budjetin kasvua, vaikka osallistujamääriä on voitu kasvattaa esimerkiksi etäosallistumista lisäämällä.

Kuvaaja: Koulutustilaisuudet, koulutuspäivät ja niihin osallistujat vuosina 2018–2021.

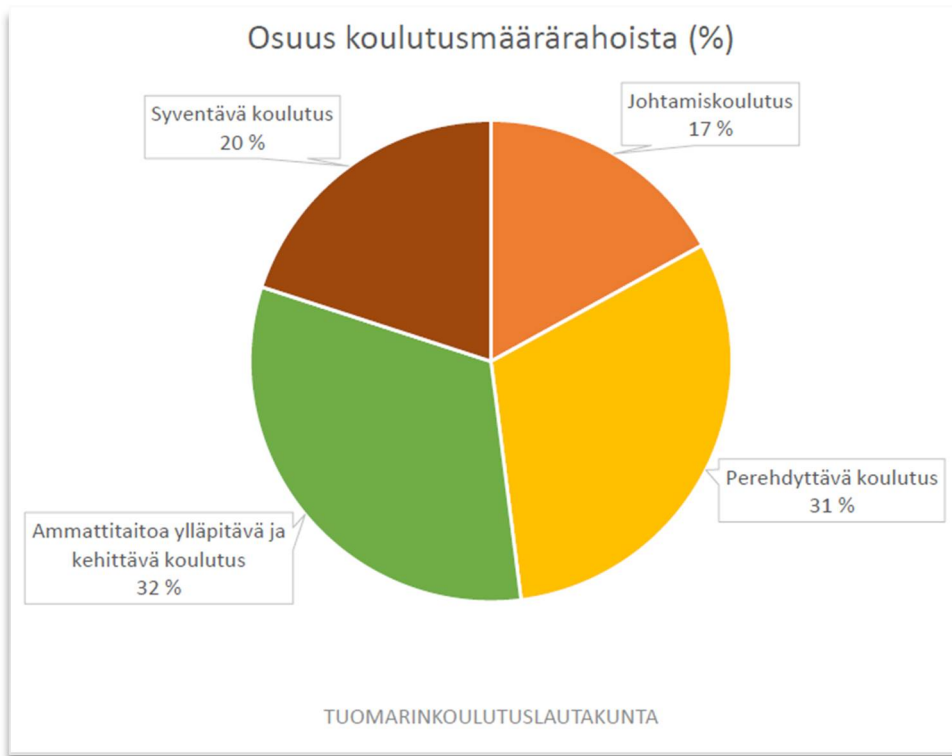


Vertailun vuoksi alla on kuvattu vuosina 2014–2017 toteutuneet koulutuspäivät. Tilastot ovat suuntaa-antavia sillä niistä esimerkiksi puuttuu AIPA-hankkeen tarjoamaan koulutukseen liittyvät päivät, jotka edellä kuvatuissa taulukoissa ovat mukana. Toisaalta niissä on mukana joitakin sellaisia koulutuksia, joita vuoden 2018 jälkeisissä tilastoissa ei enää ole ollut mukana.



Tuomarinkoulutuslautakunnalta saatujen tietojen mukaan lainkäyttöhenkilöstölle kohdennetusta koulutuksesta ammattitaitoa ylläpitävään ja kehittävään koulutukseen on osoitettu 32 %, perehdyttävään koulutukseen sisältäen tuomioistuinharjoittelun ja asessoreiden koulutuksen 31 %, syventävään koulutukseen 20 % ja johtamiskoulutukseen 17 %. Jakauma on kuvattu alla.

Kuvaaja: Koulutusmäärärahojen jakautuminen koulutuslajeittain



4 KYSELYPALAUTE

4.1 Yleistä kyselytulosten esittämisestä

Osana selvitystä laaditut neljä kyselyä toteutettiin samasta teemasta ja ne pitivät sisällään pitkälti samoja kysymyksiä muokattuina kuitenkin kukin kohderyhmä huomioon ottaen. Kyselyt jakautuivat rakenteellisesti eri osa-alueisiin, joita oli yhteensä 17. Niistä suurin osa oli yhteisiä kaikille neljälle kyselylle. Kunkin kyselyn sisältö on kuvattu tarkemmin alla.

Tässä osioissa kuvataan ensin kunkin kyselyn kohderyhmä, rakenne ja vastaajien määrä (ks. kohdat 4.2–4.5). Tämän jälkeen esitetään osa-alueittain eri kyselyistä kootut keskeiset huomiot kiinnittäen erityisesti huomiota avoimissa vastauskentissä esille tuotuihin epäkohtiin ja kehittämisehdotuksiin (ks. kohta 4.6).

Kyselyvastausten numeerisia tietoja kuvataan kaaviolla ja niitä avataan myös sanallisessa tekstissä. Suluissa on merkittynä vastauksiin saatuja keskiarvoja. Liitteinä (ks. Liitteet 1–4) on tarkemmat kyselykohtaiset vastausraportit, joissa on kuvattu numeerisesti ja kaavioina vastaukset niistä kysymyksistä, joihin vastaukset annettiin arviointiasteikolla 1–5 (täysin eri mieltä–täysin samaa mieltä).

Avoimiin kysymyksiin esitetyt huomiot on kirjattu osaksi kutakin osa-aluetta koskevaa sanallista palautetta. Näistä osa on toistunut useissa vastauksissa, mutta osa on vain yksittäisten henkilöiden näkemyksiä. Näitä on kuitenkin tuotu esiin erityisesti, jos niissä on esitetty ideoita koulutusjärjestelmän edelleen kehittämiseksi. Kyselyjen luonteen vuoksi vastaukset eivät anna, eikä niiden ole kyselyn luonteen vuoksi ole ollut tarkoituskaan antaa, tilastollisesti kattavaa kuvausta selvityksen kohteena olevasta teemasta. Kyselyjen tavoitteena on ollut kartoittaa kohderyhmien näkemyksiä uudistetusta koulutusjärjestelmästä ja mahdollisista kehittämiskohteista. Annetuista vastauksista ei siten yksinään voi vetää pitkälle meneviä johtopäätöksiä siitä, miten järjestelmää tulisi kehittää, vaan mahdolliset muutostarpeet on arvioitava erikseen kokonaisuutena.

4.2 Kysely tuomioistuinlaitoksen johdolle

Kysely lähetettiin kaikille käräjäoikeuksille, hovioikeuksille ja hallinto-oikeuksille sekä markkinaoikeudelle ja vakuutus-oikeudelle eli niille tuomioistuimille, joissa on käräjänotaarin ja asessorin virkoja.

Kysely sisälsi taustakysymyksen (tuomioistuin) lisäksi seuraavat osa-alueet:

- 1) Käräjänotaareiden ja asessoreiden hakumenettely
- 2) Hakijoiden esivalintaperusteet ja pisteytykset
- 3) Asessoreiden esivalintakoe
- 4) Haastattelu
- 5) Nimittäminen
- 6) Tutorointi ja perehdytys
- 7) Henkilökohtainen opintosuunnitelma (HOPS) tai muu harjoittelusuunnitelma
- 8) Käräjänotaareiden ja asessoreiden koulutusohjelmat
- 9) Oppimispäiväkirja ja lopputyö
- 10) Työn sisältö ja työmäärä
- 11) Työllistymisnäkyvät ja tuomarin ura
- 12) Uudistuksen vaatima työmäärä tuomioistuimissa
- 13) Tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittäminen kokonaisuutena
- 14) Uudistettu koulutusjärjestelmä kokonaisuutena ja uudistuksen vaikutukset

Kyselyyn vastasi yhteensä 20 tuomioistuinta (vastausprosentti 60): 12 kärjäoikeutta (Etelä-Karjalan, Etelä-Savon, Helsingin, Itä-Uudenmaan, Kainuun, Kanta-Hämeen, Kymenlaakson, Oulun, Pirkanmaan, Pohjois-Karjalan, Pohjois-Savon ja Satakunnan kärjäoikeudet), 3 hovioikeutta (Itä-Suomen, Rovaniemen ja Turun hovioikeudet), 4 hallinto-oikeutta (Hämeenlinnan, Itä-Suomen, Pohjois-Suomen ja Vaasan hallinto-oikeudet) sekä vakuutusosasto. Vastausraportista on havaittavissa, että joihinkin kysymyksiin on annettu 21 vastausta, mikä tarkoittaa, että jonkun vastaajan vastaus on tullut kirjautuneeksi kaksi kertaa. Kyselyn anonyymistä toteuttamistavasta johtuen jälkikäteen ei ole mahdollista selvittää, kenen vastauksista on kysymys, eikä raporttia ole voitu tästä syystä korjata.

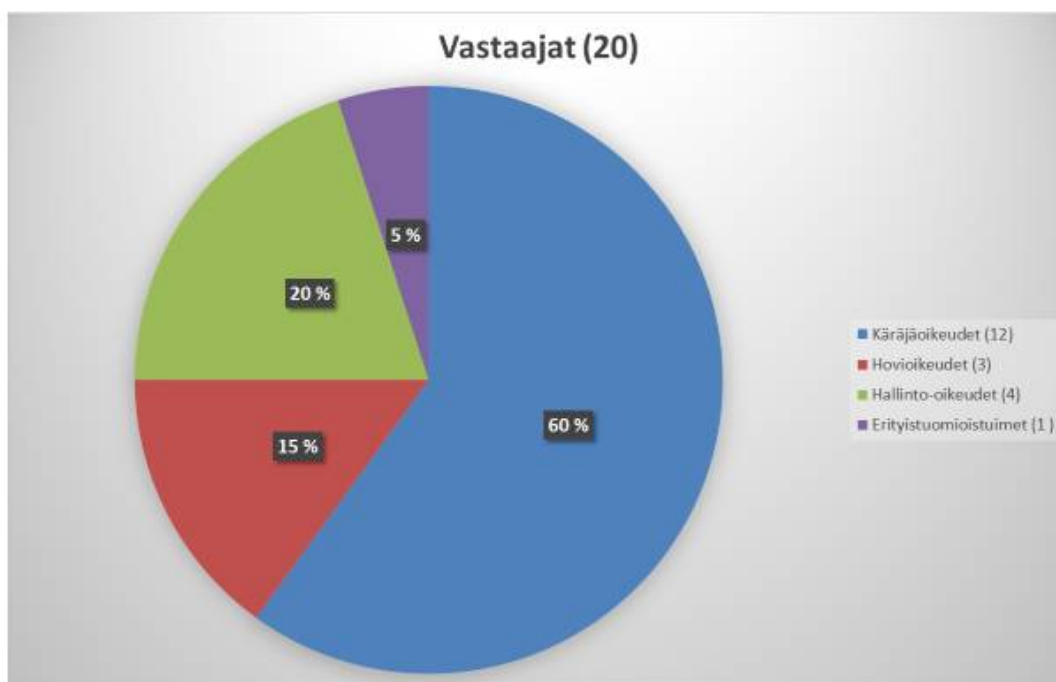
Markkinaoikeus ilmoitti, että ei anna vastausta. Helsingin hovioikeus pyysi mahdollisuutta antaa vastaukset haastattelun muodossa, mihin suostuttiin. Haastattelussa ei käyty systemaattisesti läpi kaikkia kyselyn kysymyksiä, vaan pyrittiin hahmottamaan kokonais kuvaa koulutusjärjestelmän uudistamisen vaikutuksista. Haastattelulla saadut näkemykset eivät näy selvityksen tilastoissa, mutta ne on otettu huomioon sanallisissa arvioinneissa.

Kyselyyn vastanneet tuomioistuimet on kuvattu alla.

Liite 1 taulukko 1

TAUSTAKYSYMYKSET

1. Tuomioistuin
Vastaajien määrä: 20



4.3 Kysely asessorijärjestelmään hakeneille

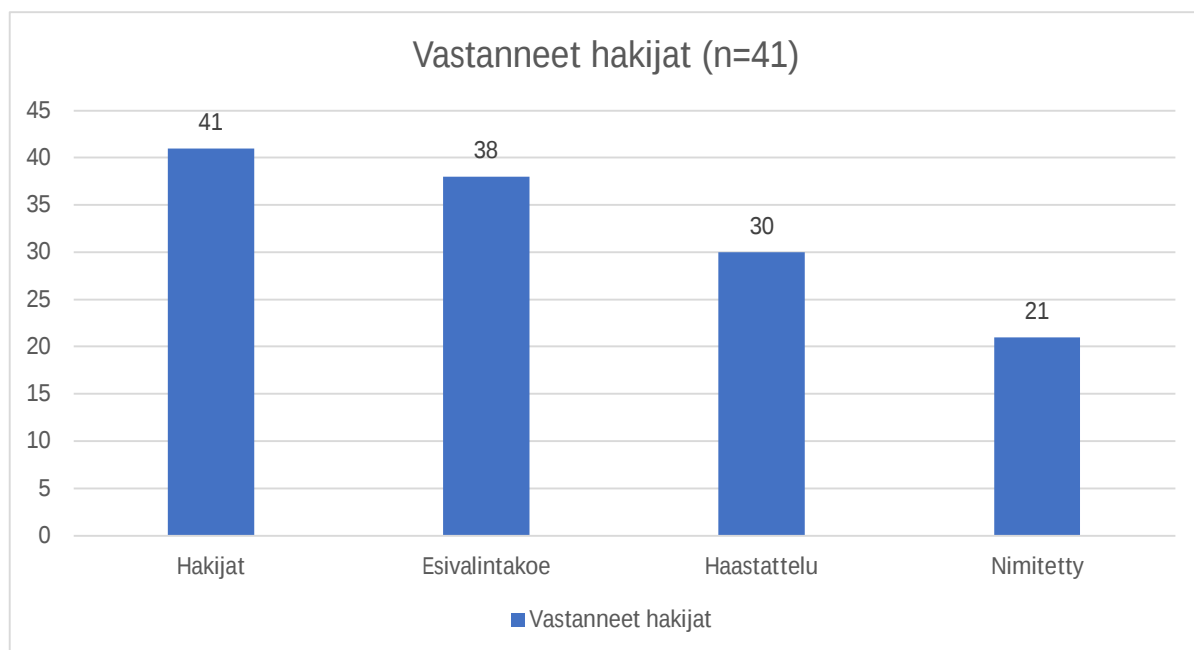
Toinen kysely lähetettiin kaikille asessoriksi ensimmäisenä kolmivuotiskautena 2017–2019 hakeneille ja nimitetyille. Heitä oli yhteensä noin 200. Tarkoituksena oli saada vastauksia hakumenettelystä kaikilta tehtävää hakeneilta sekä koulutusohjelman sisällöstä eri vaiheissa olevilta asessoriksi nimitetyiltä. Kysely oli rakennettu siten, että osaan kysymyksistä pääsi vastaamaan riippuen siitä, kuinka pitkälle hakuprosessissa oli edennyt. Koulutusohjelmaa koskevat kysymykset olivat luonnollisesti osoitettu vain tehtävään valituille. Asessoreilta kysyttiin pääosin vain heitä itseään koskevasta koulutusohjelmasta. Kyselyn lopussa oli kuitenkin yleiset kysymykset, jotka koskivat uudistettua koulutusjärjestelmää kokonaisuutena.

Kysely sisälsi taustakysymysten (ikä, sukupuoli, hakukerrat, valmistumisvuosi, työkokemuksen pituus ja työpaikka hakuhetkellä) lisäksi seuraavat osa-alueet:

- 1) Asessoreiden hakumenettely
- 2) Hakijoiden esivalintaperusteet ja pisteytykset
- 3) Asessoreiden esivalintakoe
- 4) Haastattelu
- 5) Nimittäminen
- 6) Tutorointi ja perehdytys
- 7) Henkilökohtainen opintosuunnitelma (HOPS)
- 8) Asessoreiden koulutusohjelma
- 9) Oppimispäiväkirja ja lopputyö
- 10) Työn sisältö ja työ määrä
- 11) Työllistymisnäkymät ja tuomarin ura
- 12) Uudistettu koulutusjärjestelmä kokonaisuutena ja uudistuksen vaikutukset

Kyselyyn vastasi yhteensä 41 asessoriksi hakenutta (vastausprosentti 20). Vastanneista 92 % oli osallistunut esivalintakokeeseen ja haastatteluun 73 %. Vastanneista nimitettyjä oli noin 53 % eli 21 henkilöä, mikä on noin 40 % kaikista vuosina 2017–2019 asessoriksi nimitetyistä.

Kuvaaja: Kyselyyn vastanneiden asessorihakijoiden, esivalintakokeeseen osallistuneiden, haastateltujen ja nimitettyjen lukumäärät



Vastaajista lähes puolet (46 %) oli hakenut asessoriksi vain kerran. Valtaosa oli valmistunut oikeustieteen maisterin tai sitä edeltäneeseen vastaavaan tutkintoon vuonna 2012 (17 %), mutta myös vuosina 2011 ja 2014 valmistuneita oli useita (15 % kumpanakin). Valmistumisen jälkeistä työkokemusta useimmilla oli 5–10 vuotta (51 % vastanneista). Vastanneista tuomioistuinlaitoksen palveluksessa hakuhetkellä työskenteli 66 %.

Asessorijärjestelmää koskevaan kyselyyn vastanneiden taustakysymyksiä koskevat taulukot ovat liitteenä (Ks. Liite 2 taulukot 1–6).

4.4 Kysely tuomioistuinharjoitteluun hakeneille

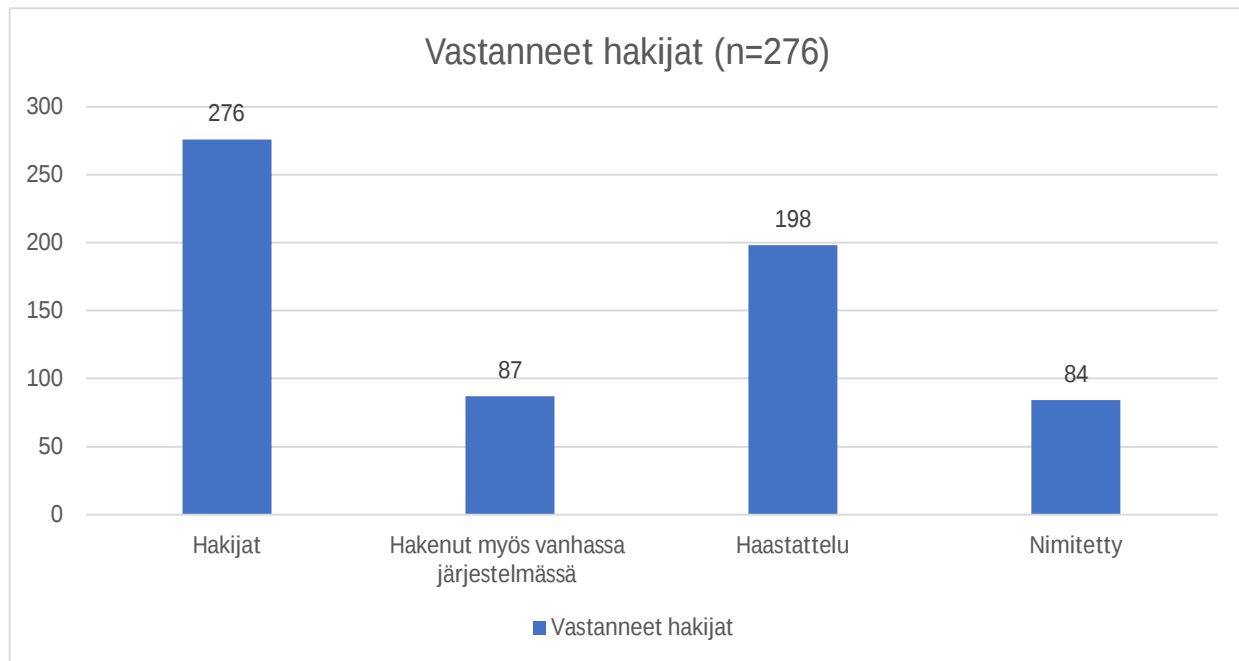
Kolmas kysely lähetettiin kaikille kärjänotaariksi uudistetun tuomioistuinharjoittelun voimassa ollessa vuosina 2017–2019 hakeneille ja nimitetyille. Heitä oli yhteensä noin 950. Tarkoituksena oli saada vastauksia hakumenettelystä kaikilta tehtävää hakeneilta sekä koulutusohjelman sisällöstä tuomioistuinharjoitteluun kyseisenä ajanjaksona osallistuneilta. Asessorikyselyä vastaavasti kysely oli rakennettu siten, että osaan kysymyksistä pääsi vastaamaan riippuen siitä, kuinka pitkälle hakuprosessissa oli edennyt. Koulutusohjelmaa koskevat kysymykset olivat luonnollisesti osoitettu vain tehtävään valituille. Myös kärjänotaareilta kysyttiin pääosin vain tuomioistuinharjoittelusta. Kyselyn lopussa oli kuitenkin yleiset kysymykset, jotka koskivat uudistettua koulutusjärjestelmää kokonaisuutena.

Kyselyn rakenne oli pitkälti asessorikyselyä vastaava keskittyen tuomioistuinharjoitteluun. Se sisälsi taustakysymysten (ikä, sukupuoli, hakukerrat, valmistumisvuosi, työkokemuksen pituus ja työpaikka hakuhetkellä) lisäksi seuraavat osa-alueet:

- 1) Kärjänotaareiden hakumenettely
- 2) Hakijoiden ansioiden pisteytysperusteet
- 3) Haastattelu
- 4) Nimittäminen
- 5) Tutorointi ja perehdytys
- 6) Harjoittelusuunnitelma
- 7) Kärjänotaareiden koulutusohjelma
- 8) Työn sisältö ja työmäärä
- 9) Työllistymisnäkömät ja tuomarin ura
- 10) Uudistettu koulutusjärjestelmä kokonaisuutena ja uudistuksen vaikutukset

Kyselyyn vastasi yhteensä 276 kärjänotaariksi hakenutta (vastausprosentti 28). Vastanneista 32 % oli hakenut kärjänotaariksi myös vanhan järjestelmän aikana. Haastatteluun vastanneista yli 70 % oli kutsuttu haastatteluun. Vastanneista kärjänotaariksi nimitettyjä oli 84 henkilöä, mikä on noin 20 % kaikista vuosina 2017–2019 kärjänoitaariksi nimitetyistä.

Kuvaaja: Kyselyyn vastanneiden käräjänotaarihakijoiden, vanhan järjestelmän aikana hakeneiden, haastateltujen ja nimitettyjen lukumäärät



Moni (40 %) kyselyyn vastanneista oli hakenut tuomioistuinharjoitteluun vain kerran. Valtaosa oli valmistunut oikeustieteen maisterin tutkintoon vuosina 2016 tai 2017 (21 % kumpanakin). Valmistumisen jälkeistä työkokemusta useimmilla oli 1–3 vuotta (40 % vastanneista). Yli puolet hakijoista työskenteli hakuhetkellä muussa tehtävässä kuin tuomioistuimessa, syyttäjänä tai avustajana. Näitä muita tehtäviä olivat muun muassa erinäiset lakimiehen tai asiantuntijan tehtävät valtiolla tai kunnalla. Monen taustana oli myös yliopiston tutkijan sekä yksityisen sektorin tehtävät.

Tuomioistuinharjoittelua koskevaan kyselyyn vastanneiden taustakysymyksiä koskevat taulukot ovat liitteenä (ks. Liite 3 taulukot 1–6).

4.5 Kysely koulutuksen suunnitteluun osallistuneille, kouluttajina ja tutoreina/mentoreina toimineille

Neljäs kysely osoitettiin kaikille niille, jotka ovat vuosina 2017–2020 toimineet tuomareiden tai tuomioistuinlaitoksen muun henkilöstön koulutusohjelmissa tutorina/mentorina tai kouluttajana taikka osallistuneet koulutusten suunnitteluun esimerkiksi suunnitteluryhmän jäsenenä. Mukana olivat myös tuomioistuinlaitoksen digitalisaatioon liittyvissä suunnittelu- ja koulutustehtävissä toimineet (AIPA- ja HAIPA-hankkeiden toteuttama koulutus). Kohderyhmään kuului yhteensä noin 550 henkilöä. Osa vastaanottajista toimii tuomioistuimen päällikkötuomarina eli oli saanut myös tuomioistuinten johdolle osoitetun kyselyn.

Tarkoituksena oli saada koulutustoimintaan osallistuneiden arvioita erityisesti tuomioistuinlaitoksen koulutusohjelman sisällöstä, kouluttamistehtävien vaatimasta työmäärästä ja työn mielekkyydestä. Kysely rakentui siten, että eri rooleja (kouluttaja, suunnittelija, tutor/mentor) koskien oli omat osionsa. Erikseen kysyttiin käräjänotaareiden ja asessorien koulutusohjelmasta. Päällikkötuomareita vastaavasti pyydettiin arvioimaan myös tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittämistä kokonaisuutena sekä sitä koskevaa strategiaa.

Kysely poikkesi muista siten, että siinä selvitettiin vastaajien omakohtaisia kokemuksia koulutustoimintaan osallistumisesta (osa-alueet 1–3). Vastaavia kysymyksiä ei esitetty muissa kyselyissä. Muut kyselyosiot olivat yhteisiä muiden kohderyhmien kanssa.

Kysely sisälsi taustakysymysten (työnantaja ja tehtävä, missä roolissa on osallistunut tuomioistuinlaitoksen koulutusohjelmiin) lisäksi seuraavat osa-alueet:

- 1) Koulutuksen suunnittelu
- 2) Kouluttajana toimiminen ja koulutustilaisuudet
- 3) Mentorointi ja tutorointi
- 4) Perehdytys
- 5) Henkilökohtainen opintosuunnitelma (HOPS) tai muu harjoittelusuunnitelma
- 6) Käräjänotaareiden ja asessoreiden koulutusohjelmat
- 7) Oppimispäiväkirja ja lopputyö
- 8) Työn sisältö ja työmäärä
- 9) Työllistymisnäkymät ja tuomarin ura
- 10) Tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittäminen kokonaisuutena
- 11) Uudistettu koulutusjärjestelmä kokonaisuutena ja uudistuksen vaikutukset

Kyselyyn vastasi yhteensä 92 henkilöä (vastausprosentti 17). Heistä yli 60 % työskentelee tuomioistuimissa. Valtaosa vastaajista toimi tuomarina (45 %) tai päällikkötuomarina (6 %), mutta myös joitakin esittelijöitä tai valmistelijointa, kansliahenkilöstöön kuuluvia ja hallintotehtävissä toimivia vastasi kyselyyn. Joukossa ei ollut yhtään haastemiestä. Muut vastaajat työskentelevät syyttäjälaitoksen, oikeusapupiirin, yliopiston, kunnan, Tuomioistuinviraston tai oikeusministeriön palveluksessa. Vastaajissa oli mukana myös muussa valtionhallinnossa, kuten Maahanmuuttovirastossa tai maanmittauslaitoksessa työskenteleviä sekä asianajajia ja yksityisyrittäjiä.

Kyselyyn vastanneista suurin os (55 %) toimi kouluttajana tuomareiden täydennyskoulutuksessa. Toiseksi eniten vastaajista (30 %) oli toiminut jonkin täydennyskoulutukseen liittyvän suunnitteluryhmän jäsenenä. Osalla oli myös useampia rooleja ja he ovat voineet vastata useampiin kyselyn osioihin. Roolit on kuvattu alla.

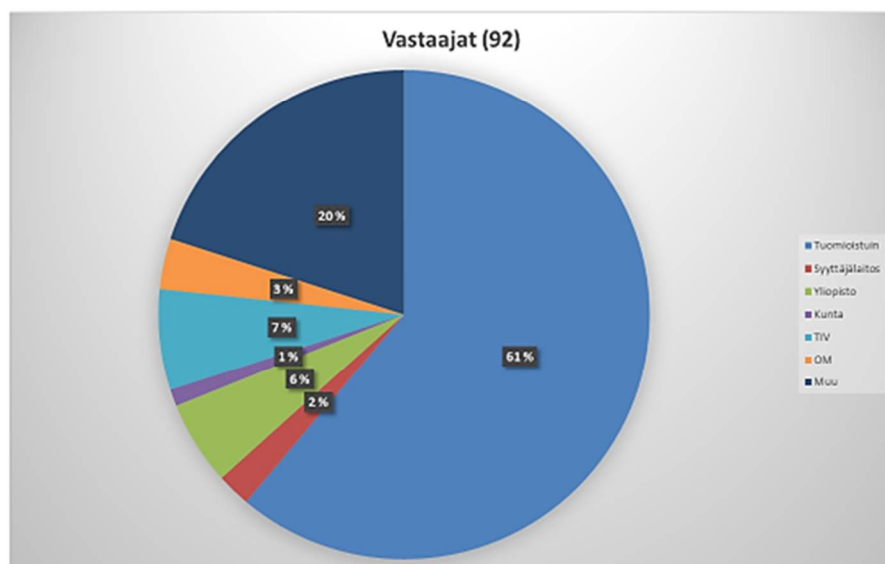
Vastaajien jakauma työnantajittain ja rooleittain on kuvattu seuraavalla sivulla (ks. Liite 4 taulukot 1 ja 3).

Liite 1 taulukko 1

TAUSTAKYSYMYKSET

1. Tuomioistuini tai muu työnantaja

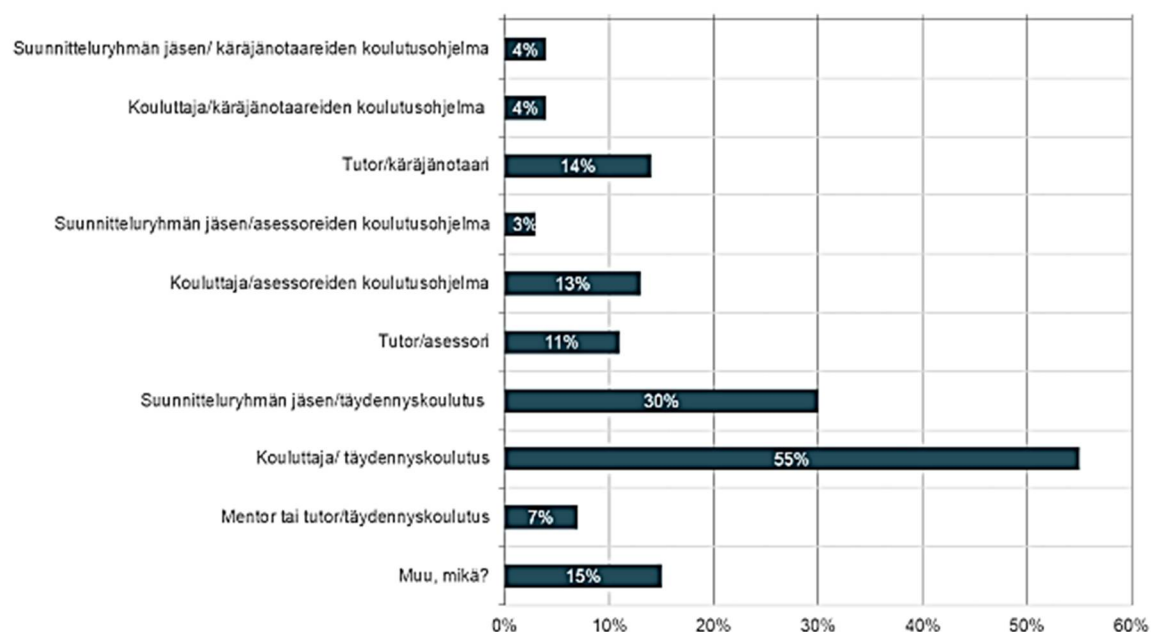
Vastaajien määrä: 92



Liite 4 taulukko 3

3. Olen osallistunut tuomareiden ja tuomioistuinten muun henkilöstön koulutusohjelmiin seuraavassa roolissa (voit valita useampia)

Vastaajien määrä: 92, valittujen vastausten lukumäärä: 145



4.6 Kyselyn eri osa-alueita koskevat keskeiset huomiot

4.6.1 Koulutuksen suunnittelu

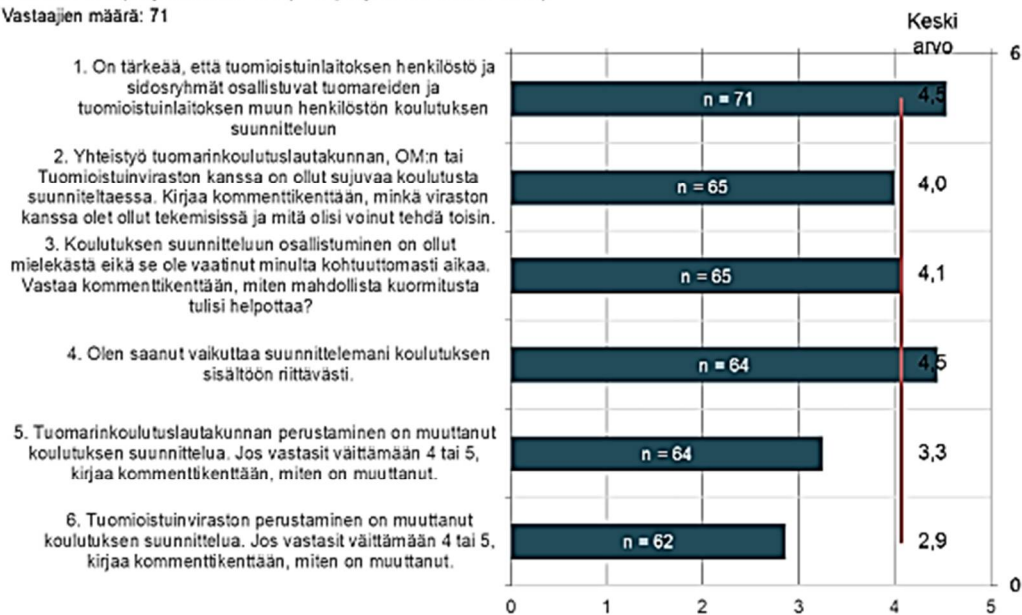
Koulutuksen suunnittelua koskevat kysymykset osoitettiin vain näissä tehtävissä toimineille. Kyselyn näihin kysymyksiin vastasi yhteensä 71 henkilöä. Osin näitä kysymyksiä sivuttiin myös päällikkötuomareille uudistetun koulutusjärjestelmän vaatimaa työmäärää ja vaikutuksia koskevissa osioissa (ks. jäljempänä kohta 4.6.15 ja 4.6.17). Alla on kuvattu koulutuksen suunnitteluun osallistuneiden arvioita.

Liite 4 taulukko 4: Koulutuksen suunnitteluun osallistuneiden arvioita suunnittelusta

KOULUTUKSEN SUUNNITTELU

4. Miten arvioisit tuomareiden ja tuomioistuinlaitoksen muun henkilöstön koulutuksen suunnittelua. Vastaa väittämiin asteikolla 1 (Täysin eri mieltä) - 5 (Täysin samaa mieltä)

Vastaaajien määrä: 71



Koulutuksen suunnitteluun osallistuneet pitivät tärkeänä, että tuomioistuinlaitoksen henkilöstö ja sidosryhmät osallistuvat suunnitteluun (keskiarvo 4,5). He arvioivat, että sidosryhmät tulisi ottaa entistä enemmän mukaan suunnitteluvaiheeseen ja myös koulutuksiin puhujina tai kommentaattoreina. Toisaalta tähän voi liittyä myös koulutuksen objektiivisuutta vaarantavia jännitteitä, jotka on hyvä tiedostaa.

Yhteistyö eri toimijoiden kanssa on toiminut pääasiassa hyvin. Suurin osa vastaajista oli toiminut yhteistyössä oikeusministeriön kanssa eli aikana ennen Tuomioistuinviraston perustamista. Osa arvioi, että vuorovaikutus tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa on ollut vähäistä ja se vaatii kehittämistä. Lautakunnan ajasta valtaosa menee rekrytointeihin, mistä syystä osaamisen kehittämiseen tai koulutuksiin liittyvä vuoropuhelu jää toissijaiseksi. Uusien toimijoiden perustamisen myötä osaamisen kehittämisen koordinaation arvioitiin kuitenkin lisääntyneen ja koulutus luonnollisena osana tuomarin uraa on noussut uudella tavalla esille.

Tuomioistuinviraston perustaminen ei ainakaan vielä ole merkittävästi muuttanut koulutussuunnittelua. Toiminta on siirtynyt oikeusministeriöstä uuteen virastoon. Osa arvioi, että uusien virastojen myötä suunnitteluun on tullut uudenlaista virtaa ja yhteistyö on muuttunut sujuvammaksi, systemaattisemmaksi ja välittömämmäksi. Toisaalta osa taas arvioi, että suunnittelu on hidastunut ja vaikeutunut, koska mukaan on tullut monta eri toimijaa. Ajoittain on vaikea hahmottaa, kuka päättää koulutuksen sisällöstä. Alkanut strategiatyö on uutta ja sen mukanaan tuomat muutokset näkyvät ajan kuluessa todennäköisesti selvemmin. Arvioitiin, että uusien virastojen toiminnan vakiinnuttua koulutuksen vaikuttavuus tulee nousemaan uudelle tasolle. Tuomioistuinviraston perustaminen on vastaajien mukaan lisännyt tarjontaa, laatua ja yhteistyömahdollisuuksia. Tiedonkulkua toivottiin lisättäväksi lautakunnan ja suunnitteluryhmien välille.

Valtaosa vastaajista kokee saaneensa vaikuttaa suunnitteluun riittävästi (keskiarvo 4,5). Monen mielestä on ollut ilo saada osallistua koulutuksen suunnitteluun. Koulutuksen suunnittelu on ammattitaitoista, innostavaa ja inspiroivaa sekä vahvasti tulevaisuuteen katsovaa, moniammatillista ja osallistavaa. Toisaalta osa on pitänyt vaikutusmahdollisuuksia olemattomina ja tehtävänantoa suoraan annettuna.

Vastaajien näkemyksen mukaan suunnitteluryhmien jäsenet ovat olleet ammattitaitoisia ja kokeneita ja he ovat sitoutuneet ryhmän työskentelyyn. Työ suunnitteluryhmissä on ollut avointa ja aktiivista. Pienet suunnitteluyksiköt koetaan tehokkaiksi. Suunnitteluryhmien vastuut ja tehtävät pitäisi kuitenkin määritellä tarkemmin. Niihin valittavien pitäisi olla valmiita myös kouluttajiksi. Suunnitteluryhmän pitäisi pystyä osallistumaan koulutuksen tavoitteiden ja sisällön suunnitteluun enemmän. Tärkeänä pidettiin, että suunnittelussa mukana olevat ovat sisäisesti motivoituneita ja kiinnostuneita asiasta. Koulutustehtävät tulisi huomioida muussa työmäärässä. Hyödylliseksi arvioitiin myös, että jokaisessa koulutuskokonaisuudessa kouluttajat pitäisivät yhteisiä suunnittelupalavereja, jotta jaksosta muodostuu yhtenäinen ja kaikilla on samanlainen käsitys sen sisällöstä ja tavoitteista. Mukana pitäisi olla sekä neutraaleja sisällön asiantuntijoita että pedagogiikan hallitsevia suunnittelijoita.

Kehittämisehdotuksena nostettiin esiin, että tuomioistuinharjoittelun suorittaneilta käräjänotaareilta tulisi järjestelmällisesti ja valtakunnallisesti kerätä näkemyksiä harjoittelun onnistumisesta. Heiltä tulisi myös kysyä harjoittelun alussa odotuksista ja toiveista sekä lopussa siitä, miten harjoittelu vastasi näihin.

Yksittäiset ja luentomaiset koulutuspäivät toimivat vastaajien mukaan hyvin informatiivisessa mielessä, mutta eivät ole oppimisen kannalta tehokkaimpia. Koulutettavien tarpeet tulisi huomioida laajemmin. Moderneja pedagogisia ja oppimista tukevia digitaalisia välineitä tulisi käyttää enemmän.

4.6.2 Kouluttajana toimiminen ja koulutustilaisuudet

Myös kouluttajana toimimista ja koulutustilaisuuksien järjestelyjä koskevat kysymykset kohdistettiin vain näissä tehtävissä toimineille. Näihin kysymyksiin vastasi yhteensä 64 henkilöä. Heidän arvioitaan on kuvattu alla (ks. seuraavalla sivulla Liite 4 taulukko 5).

Valtaosa vastaajista katsoi, että yhteistyö eri virastojen kanssa on ollut sujuvaa (4,4).

Tuomarinkoulutuslautakunnan tuki kouluttajana toimimiseen on ollut vastaajien mukaan vähäisempää kuin oikeusministeriön tai Tuomioistuinviraston koulutusasiantuntijoiden. Toisaalta sen ei ole katsottu kuuluvankaan lautakunnan tehtäviin.

Koulutustilaisuudet ovat olleet pääsääntöisesti hyvin järjestettyjä ja kouluttajana toimiminen mielletään yleisesti mielekkääksi. Avoimen palautteen mukaan koulutustilaisuudet ovat erittäin asiantuntevasti, hyvin ja luotettavasti järjestettyjä. Koulutukset ovat olleet hyvin suunniteltuja ja jokaisen oma rooli on ollut erittäin selkeä. Tilaisuuksissa on ollut ilo olla mukana kouluttamassa. Niissä on myös hyvin huomioitu erilaiset osallistumismahdollisuudet. Toisaalta on ollut tilaisuuksia, joissa aikataulutus ei ole ollut kunnossa, puheenjohtajuus on ollut heikkoa ja sisältö hajanaista.

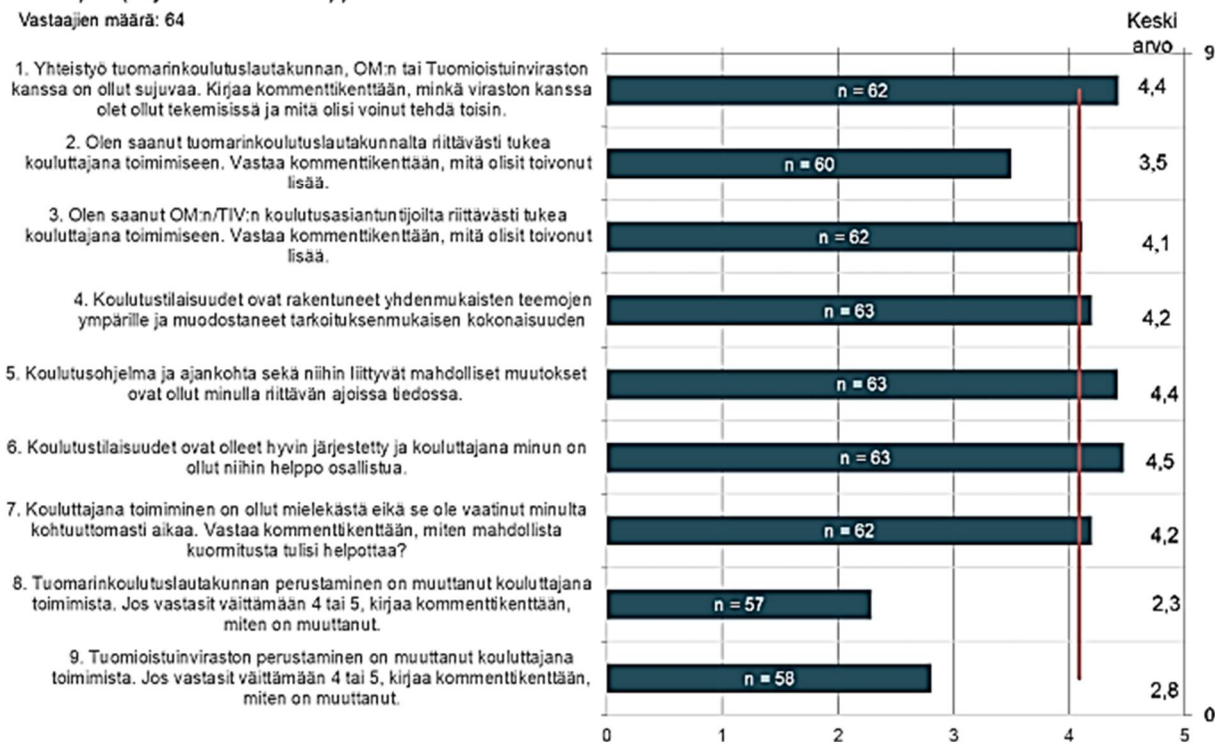
Vastaajien arvioiden mukaan tuomarinkoulutuslautakunnan tai Tuomioistuinviraston perustamisen vaikutukset eivät vielä toistaiseksi ole olleet kovin suuria. Esiin nostettiin kuitenkin se, että kouluttajien kouluttaminen ja sparraus ovat lisääntyneet. Myös kouluttajille tarjottu koulutusvalmennus sai kiitosta. Toisaalta linjaukset koulutusten sisällöstä ovat vaihdelleet jonkin verran, mistä syystä oman koulutusosuuden valmistelu on voinut olla haastavaa.

Liite 4 taulukko 5: Kouluttajana toimineiden arviot koulutustilaisuuksista

KOULUTTAJANA TOIMIMINEN JA KOULUTUSTILAISUUDET

5. Miten arvioisit kouluttajana toimimista ja koulutustilaisuuksia yleisesti. Vastaa väittämiin asteikolla 1 (Täysin eri mieltä) - 5 (Täysin samaa mieltä).)

Vastaajien määrä: 64



Osa kouluttajista toivoi lisää palautetta. He moittivat myös toimimattomia etäyhteyksiä. Aina ei kouluttajalla myöskään ole etukäteen ollut tietoa, että osa osallistujista on etäyhteydellä, vaikka se vaikuttaa esiintymistapaan ja toteutukseen. Kouluttamistehtävä kaikkineen vie aina kouluttajan omaa vapaa-aikaa ja erityisesti valmistelu on osin raskasta, jos pyrkii laatuun. Siitä tulisi maksaa parempi korvaus.

Koulutustilaisuuksien kehittämiseksi ehdotettiin vuorovaikutteisuuden ja ryhmien yhtenäisyyden lisäämistä. Kurssin keskeisten substanssisuunnittelijoiden olisi usein hyvä olla myös kouluttajina itse.

4.6.3 Käräjänotaareiden ja asessoreiden hakumenettely

Osiossa kysyttiin vastaajien näkemyksiä asessoreiden ja käräjänotaareiden sähköisestä hakumenettelystä, joka tapahtuu valtiolle.fi -järjestelmässä. Kysymykset koskivat sähköisen järjestelmän toimivuutta, kielellisten oikeuksien toteutumista hakumenettelyssä sekä kerran vuodessa tapahtuvan haun vaikutuksia rekrytointiin tai hakuinnokkuuteen.

Päällikkötuomarit pitivät sähköistä järjestelmää työnantajan näkökulmasta hyvänä (keskiarvo 4,38) ja kielellisten oikeuksien arvioitiin toteutuvan hyvin (4,43). Toisaalta hakuprosessi nähtiin aiempaa byrokrattisempana ja jäykempänä. Kerran vuodessa tapahtuvan haun seurauksena valitut henkilöt vaihtuvat, koska työ- ja perhetilanteet ennättävät muuttua ennen virkasuhteen alkua. Hakumenettely siis kestää liian kauan ja peruutukset aiheuttavat lisätyötä tuomioistuimissa. Myös tiedotusta menettelyn etenemisestä toivottiin lisää.

Hakijat itse pitivät sähköistä menettelyä varsin toimivana (3,8 ja 4,0). Kielellisten oikeuksien arvioitiin toteutuvan hakumenettelyssä erittäin hyvin (4,8 ja 4,9). Väitteeseen uuden järjestelmän vaikutuksista tuomarin uralle pääsyä helpottavana suhtauduttiin varauksella (2,3 ja 2,4). Hakukertojen rajoittuminen kerran vuodessa tapahtuvaksi ei näyttäisi vaikuttavan hakijoiden innokkuuteen hakeutua asessoriksi tai tuomioistuinharjoitteluun (2,3 ja 3,0).

Asessoreista valtaosa oli hakenut Helsingin hovioikeuteen (44 % vastanneista). Hovioikeuspiirin kärjäoikeudet painottuivat myös käräjänotaarihaussa, jossa 60 % hakijoista oli hakenut Helsingin kärjäoikeuteen, 59 % Itä-Uudenmaan kärjäoikeuteen ja 56 % Länsi-Uudenmaan kärjäoikeuteen. Myös muut isompien kaupunkien tuomioistuimet painottuivat hakukohteina (ks. haun kohdentumisesta tarkemmin Liite 3 taulukko 7 ja Liite 4 taulukko 7).

Asessorihakijoiden antamissa avoimissa vastauksissa kommentoitiin erityisesti esivalintaperusteita ja järjestelmän vaikutuksia tuomioistuinlaitoksen palvelukseen päätymiselle. Järjestelmää pidettiin sinänsä objektiivisena, mutta valintaperusteiden painostusta kritisoitiin. Näitä arvioita on kirjattu tarkemmin jäljempänä (ks. kohta 4.6.4.2).

Moni arvioi, että asessorijärjestelmällä ei ole ollut suurta vaikutusta tuomioistuinlaitoksen palvelukseen pääsyle, sillä valtaosa nimitetyistä on tuomioistuintaustaisia. Tuomioistuinten väitettiin haastatteluissa suosivan omia esittelijöitään, eikä ulkopuolisilla tosiasiallisesti ole juuri mahdollisuuksia tulla valituksi, vaikka olisikin menestynyt pisteytyksessä ja esivalintakokeessa. Tuomioistuintaustaisten henkilöiden mahdollisuudet määräaikaisiin tuomarin tehtäviin ovat pääsääntöisesti muutoinkin hyviä. Vastajat odottavat lisäksi, että järjestelmä parantaa mahdollisuuksia tulla valituksi vakituiseen tuomarin virkaan.

Hakumenettelyn rajautuminen kerran vuodessa tapahtuvaksi on asessorihakijoiden mukaan ongelmallista, koska kokeeseen valmistautuminen vie aikaa ja sen ajoittaminen tiettyyn ajankohtaan voi olla haastavaa. Hakijoiden ikäjakauma huomioon ottaen heidän elämäntilanteensa on usein myös muutoin vaativa

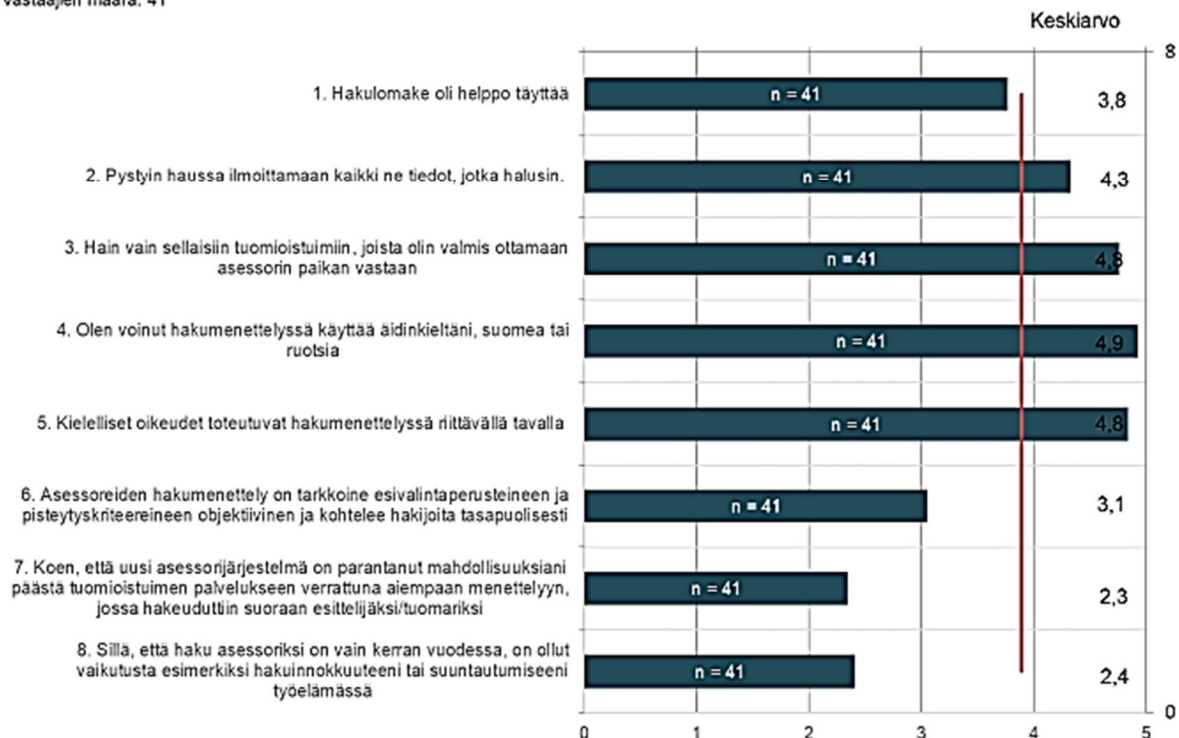
erityisesti työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista ajatellen. Esitettiin muun muassa, että koe olisi syksyllä, jolloin loma-aikaa voisi käyttää siihen valmistautumiseen. Hakuprosessin kesto arvioitiin liian pitkäksi. Myös tiedotusta haun etenemisestä toivottiin lisää.

Alla on kuvattu asessoreiden ja käräjänotaareiden arvioita hakumenettelystä. Päällikkötuomareiden arviot on esitetty liitteessä (ks. Liite 1 taulukot 2–4).

Liite 2 taulukko 8: Asessoreiden arviot hakumenettelystä

8. Miten arvioit hakumenettelyä? Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella

Vastaaajien määrä: 41



Käräjänotaareiden arviot hakumenettelystä olivat vastaavan suuntaisia. Eniten kritiikkiä saivat osakseen pisteytysperusteet, joita koskevia arvioita on kirjattu tarkemmin alla (ks. kohta 4.6.4.1). Useampi vastaajista oli sitä mieltä, että hänellä ei ole uuden järjestelmän puitteissa mahdollisuutta päästä tuomioistuinharjoitteluun, koska pisteytyksessä painotetaan opintomenestystä.

Tuomioistuinharjoittelupaikkoja toivottiin lisää ja ehdotettiin jopa, että osa niistä arvottaisiin. Myös notaariksi hakeneet pitivät hakuprosessin kestoa sekä valinnan ja harjoittelun alkamisen välistä aikaa liian pitkinä. Hakumenettelyn toivottiin olevan useammin, jotta tämä aika ei muodostuisi niin pitkäksi. Toisaalta osa arvioi, että harjoittelu alkoi liian pian valinnan jälkeen.

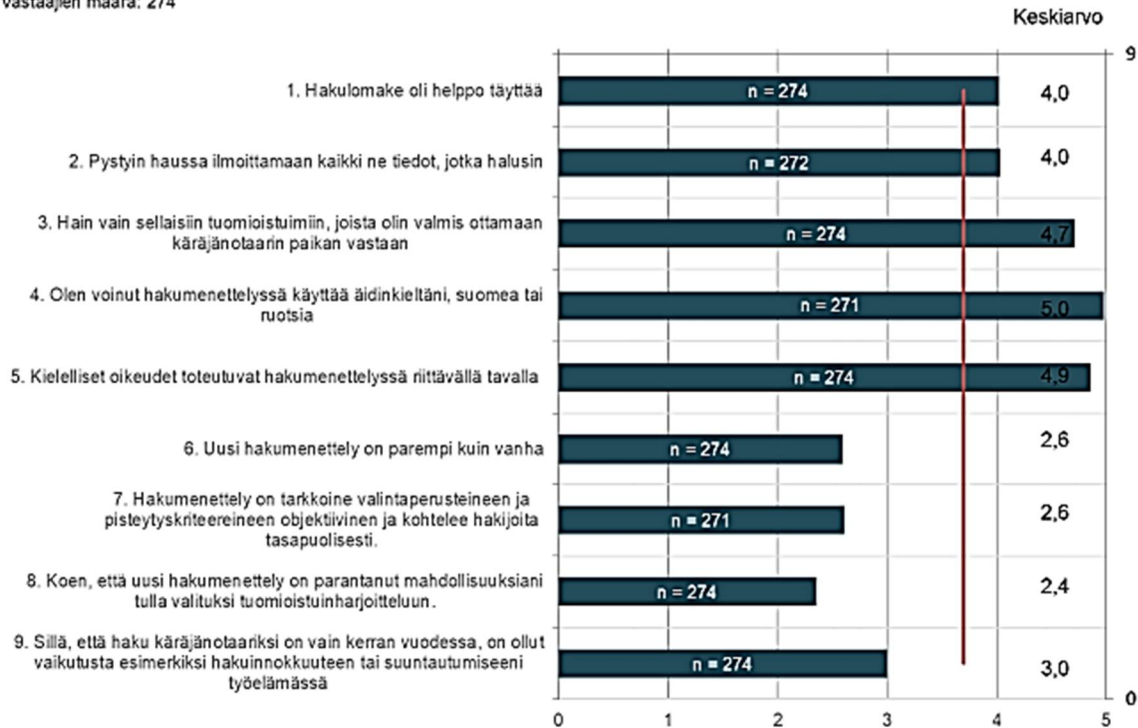
Osa arvioi hakulomakkeen raskaaksi täyttää, vaikka sinänsä sähköinen järjestelmä koettiin pääosin toimivaksi. Haussa olisi harjoittelun sijaintipaikan lisäksi tullut kysyä myös mahdollisia aloittamisajankohtia. Yhdistelmäharjoittelupaikkojen sijaintia ja niihin hakemisen tulisi vastaajien näkemyksen mukaan olla selkeämpää. Järjestelmän väitettiin suosivan äidinkieltään ruotsinkielisiä, jotka pääsevät kielinotaarin

paikkoihin huomattavasti suomenkielisiä alemmilla pisteillä. Haastattelut ovat hakijoiden käsityksen mukaan olleet erilaisia eri käräjäoikeuksissa, vaikka yhdenmukaisuuteen on pyritty.

Liite 3 taulukko 8: Käräjänotaareiden arviot hakumenettelystä

8. Miten arvioisit hakumenettelyä? Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella

Vastaaajien määrä: 274



Niiltä tuomioistuinharjoitteluun hakeneilta, jotka ovat hakeneet myös vuonna 2016 tai aiemmin, pyydettiin arviota uuden ja vanhan järjestelmän paremmuudesta. Vastaajista 32 % oli hakenut myös vanhan järjestelmän aikana. Valtaosa (n. 30 %) vastanneista oli täysin samaa mieltä siitä, että uusi hakumenettely on hakijalle helpompi ja kohtelee hakijoita tasapuolisemmin kuin vanha (ks. tarkemmin Liite 4 taulukot 9–11). Moni kuitenkin kritisoi uutta järjestelmää kaavamaiseksi. Sen arvioitiin perustuvan puhtaasti matemaattiselle pisteytykselle, jonka perusteella kyvykkäimmät eivät välttämättä tule valituiksi. Kiitosta järjestelmä sai siitä, että useampaan paikkaan hakeminen on helpottunut huomattavasti keskitetyn haun myötä.

4.6.4 Hakijoiden esivalintaperusteet ja pisteytykset

Osio sai odotetusti varsin paljon kritiikkiä osakseen. Huomiot olivat hyvin saman suuntaisia molemmista pisteytysjärjestelmistä annetuissa vastauksissa. Sinänsä käräjänotaareiden ja asessoreiden ansioiden pisteytyksessä noudatetut perusteet (opintomenestys, tutkielman arvosana, työkokemus ja muu pätevöityminen) ovat vastaajien mielestä perusteltuja, mutta niiden keskinäistä painotusta tulisi muuttaa. Asessoreiden pisteytys sai selvästi vähemmän kritiikkiä osakseen kuin käräjänotaareiden, vaikka molempia toivottiin kehitettävän nykyisestä. Käräjänotaareiden pisteytyksessä erityisen hankalaksi koettiin se, että ennen uudistusta valmistuneiden mahdollisuudet päästä tuomioistuinharjoitteluun ovat käytännössä erittäin huonot. Luvussa esitetään erikseen arviot käräjänotaareiden pisteytyksestä ja asessoreiden esivalinnasta.

4.6.4.1 Käräjänotaareiden ansioiden pisteytysperusteet

Alla on kuvattuna tuomioistuinten johdon arviot käräjänotaareiden ansioiden pisteytyksestä.

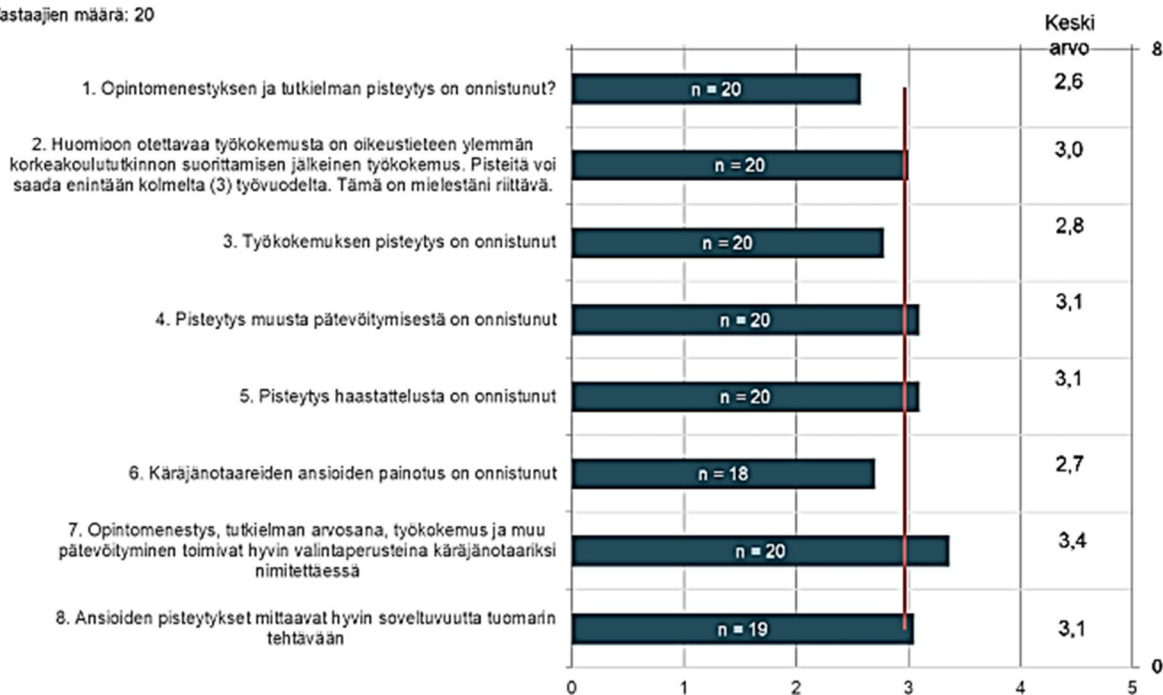
Liite 1 taulukko 5: Päällikkötuomareiden arviot käräjänotaareiden pisteytyksestä

HAKIJOIDEN ESIVALINTAPERUSTEET JA PISTEITYKSET

Käräjänotaarihakijoiden ansioiden pisteytysperusteet

5. Miten arvioisit käräjänotaareiden ansioiden pisteytystä? Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella.

Vastaajien määrä: 20



Tuomioistuimet arvioivat, että käräjänotaareiden valintaperusteet mittaavat sinänsä hyvin kykyä omaksua teoriaa ja soveltaa sitä käytäntöön. Hyvänä pidettiin myös niiden objektiivisuutta verrattuna vanhaan järjestelmään, jossa kotipaikka tai muut tuomarin tehtävässä toimimisen kannalta osin merkityksettömät kriteerit saattoivat vaikuttaa valintaan.

Erityisesti kritisoitiin opintomenestyksen ja tutkielman arvosanan suurta painoarvoa. Arvioitiin, että asteikko suosii liikaa korkeimpia arvosanoja ja alemmistakin arvosanoista tulisi saada pisteitä.

Opintomenestyksen arvioinnin tulisi painottua tuomioistuimissa tarvittaviin oikeudenaloihin eli erityisesti rikos- ja prosessioikeuteen sekä yleiseen siviilioikeuteen. Tämän lisäksi myös valinnaisia aineita tulisi huomioida, koska niissä on voitu syventyä tuomioistuimessa tarvittavaan osaamiseen.

Vastaajien mukaan unohtunut on myös se, että tuomioistuinharjoittelu on rekrytointipolku. Arvosanat eivät välttämättä kerro käytännön osaamisesta, työtehosta, joustavuudesta tai muistakaan tuomarin tärkeistä ominaisuuksista. Ratkaisevaa ovat asenne, motivaatio, sitoutuminen ja työelämätaidot.

Monissa vastauksissa arvioitiin, että valintakriteereiden painoarvoa tulisi muuttaa siten, että haastattelulla ja työkokemuksella olisi nykyistä enemmän painoarvoa. Osa katsoi, että haastattelun tulisi olla ratkaiseva valinnassa. Osa piti tärkeänä, että haastateltava sijoittuu siihen tuomioistuimeen, jossa hänet on haastateltu. Ehdotettiin, että työkokemusta voitaisiin huomioida pidemmältä, esimerkiksi viiden vuoden, ajalta. Myös työkokemuksen laatu ja monipuolisuus tulisi huomioida paremmin. Onnistuneessa rekrytoinnissa aiemmalla työmenestyksellä on huomattavasti enemmän merkitystä kuin pelkästään työkokemuksen pituudella, varsinkin kun työkokemusta huomioidaan vain lyhyeltä ajalta.

Ongelmaksi nähtiin myös se, että ennen uudistusta valmistuneilla on huonot mahdollisuudet päästä tuomioistuinharjoitteluun, koska opintomenestyksellä ei aiemmin ollut suurta merkitystä. Heille tulisi tarjota mahdollisuus korottaa arvosanojaan, kuten vasta valmistuvat voivat. Tällainen mahdollisuus esitettiin toteutettavaksi erillisellä valintakokeella, joka voitaisiin järjestää asessorikokeen yhteydessä. Toisaalta ehdotettiin, että heikompaa opintomenestystä voisi kompensoida hieman pidemmällä työkokemuksella tai ottamalla huomioon myös valinnaisia opintoja.

Käräjänotaarihakijat itse suhtautuivat varsin kriittisesti pisteytysjärjestelmään, vaikka sinänsä hyväksyivät uudistetulla järjestelmällä tavoitellun objektiivisuuden (keskiarvot 2,1–3,3).

Yli puolet vastanneista oli sitä mieltä, että pisteytysperusteita tulisi kehittää. Sinänsä opintomenestys hyväksyttiin valintakriteeriksi ja sen todettiin antavan hyvän pohjan henkilön kyvykkyyden arvioinnille. Opintomenestyksen painotus valinnassa on vastaajien mukaan kuitenkin liian suuri. Haastattelun ja työkokemuksen painoarvoa tulisi lisätä, koska niiden avulla voidaan paremmin selvittää soveltuvuutta tuomarin tehtävään. Arvioitiin, että niiden tulisi muodostaa vähintään puolet pisteytyksen kokonaismäärästä. Edelleen arvioitiin, että opintomenestystä pisteytettäessä tulisi antaa painoarvoa myös syventäville opinnoille. Hankalana pidettiin myös sitä, että yliopistojen arvosteluperusteet ovat erilaiset, mikä asettaa hakijat erilaiseen asemaan riippuen siitä, mistä yliopistosta on valmistunut. Päällikkötuomareita vastaavasti monet kokivat pisteytysjärjestelmän johtavan siihen, että hakijoiden henkilökohtaisia ominaisuuksia tai sopivuutta tuomarin tehtävään ei kyetä riittävästi selvittämään, koska arviointi perustuu pääosin kaavamaiseen opintomenestyksen pisteyttämiseen. Toisaalta vastaajien joukossa oli useita, jotka arvioivat, että eivät olisi vanhan järjestelmän aikana tulleet valituiksi.

Erityisen hankalaksi tuomioistuinharjoitteluun hakeneet arvioivat sen, että ennen uudistuksen voimaantuloa valmistuneet ovat muita huonommassa asemassa, koska eivät käytännössä ole voineet varautua opintomenestyksen suureen merkitykseen hakumenettelyssä. Heillä ei ole enää mahdollisuutta korottaa arvosanojaan, mutta heidän vastavalmistuneita pidempää työkokemusta ei myöskään arvoteta muista poikkeavasti. Moni ehdotti, että tällaisen ”väliinputoja” -ongelman välttämiseksi ennen uudistuksen voimaantuloa valmistuneita arvioitaisiin jonkun siirtymäkauden ajan poikkeavasti siten, että työkokemukselle annettaisiin enemmän painoarvoa. Työkokemusta voisi muutoinkin huomioida nykyistä pidemmältä ajalta, mikä tasapuolistaisi eri taustaisten hakijoiden mahdollisuuksia päästä tuomioistuinharjoitteluun. Myös ennen valmistumista kertynyt oikeudellisen alan työkokemus olisi perusteltua ottaa huomioon. Ehdotettiin valintamenetelmän laajentamista siten, että pisteytyksen lisäksi vaihtoehtona käräjänotaarivalinnassa olisi osallistua valintakokeeseen, joka mittaa oikeudellista osaamista

ja tuomarin tehtävässä vaadittavia taitoja. Ratkaisuksi esitettiin myös kiintiötä niille, joilla ei enää ole mahdollisuutta vaikuttaa arvosanoihinsa.

Käräjänotaarihakijoiden arvioita on kuvattu tarkemmin alla (ks. alla Liite 3 taulukko 12).

Liite 3 taulukko 12: Käräjänotaareiden arviot pisteytysperusteista

HAKIJOIDEN ANSIOIDEN PISTEYTYSPERUSTEET

12. Miten arvioisit käräjänotaareiden ansioiden pisteytystä? Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella.

Vastaajien määrä: 275



Moni piti ongelmallisena myös sitä, että haastattelut suoritetaan käräjäoikeuksissa eri tavoin ja ehdotti, että koulutuslautakunta osallistuisi haastatteluihin varmistaen niiden yhteismitallisuuden. Haastattelun merkitystä voitaisiin lisätä ja siihen tulisi päästä nykyistä alemmilla pisteillä. Hankalana pidettiin myös, että tietoa siitä, millä pisteillä pääsee eri tuomioistuimiin, ei ole saatavilla. Muussa pätevytyksessä tulisi ottaa huomioon esimerkiksi asianajotutkinnon suorittaminen.

Moni kritisoi valintakriteereistä tiedottamista ja toivoi lisää läpinäkyvyyttä ja ymmärrettävyyttä pisteytysjärjestelmään.

4.6.4.2 Aessoreiden esivalintaperusteet

Aessorihakijoiden esivalintaperusteet herättivät vastaavanlaisia huomioita kuin käräjänotaareiden ansioiden pisteytys. Erona kriteereissä on lähinnä se, että asessorivalinnassa huomioon otettavan työkokemuksen määrä on suurempi. Myös opintomenestyksestä ja tutkielmasta saatavat pisteet ovat korkeammat. Muuna pätevytyksenä huomioidaan asessoreilla lisäksi toisen kotimaisen erinomainen kielitaito, koska asessoreiden kielivirkoja ei ole perustettu. Huomattavana erona menettelyssä on se, että asessoreiden esivalinta ei sido tuomioistuimia vaan ne voivat siitä riippumatta itse valita haastattelemansa henkilöt. Käräjänotaarihaussa tuomarinkoulutuslautakunta osoittaa kullekin tuomioistuimelle haastateltavat hakijat ja nimittää notaarit pisteytykseen perustuvassa etusijajärjestyksessä.

Päällikkötuomarit pitivät järjestelmää sinänsä objektiivisena ja arvioitavia seikkoja perusteltuina, mutta valintakriteereiden painotusta kritisoitiin (keskiarvot 2,9–3,8, ks. alla Liite 1 Taulukko 7). Käräjänotaareiden ansioiden pisteytystä vastaavasti tässäkin arvioitiin opintomenetyksen vaikutuksen olevan liian suuri. Opiskelijat eivät ole voineet varautua nykyisen järjestelmän vaatimuksiin, mikä asettaa hakijat eriarvoiseen asemaan valmistumisvuodesta riippuen. Käräjänotaareita vastaavasti arvioitiin myös, että opintomenestyksestä ja tutkielmasta annettavat pisteet rajoittuvat liikaa vain korkeisiin arvosanoihin ja asteikot laskevat liian jyrkästi parhaan pistemäärän jälkeen.

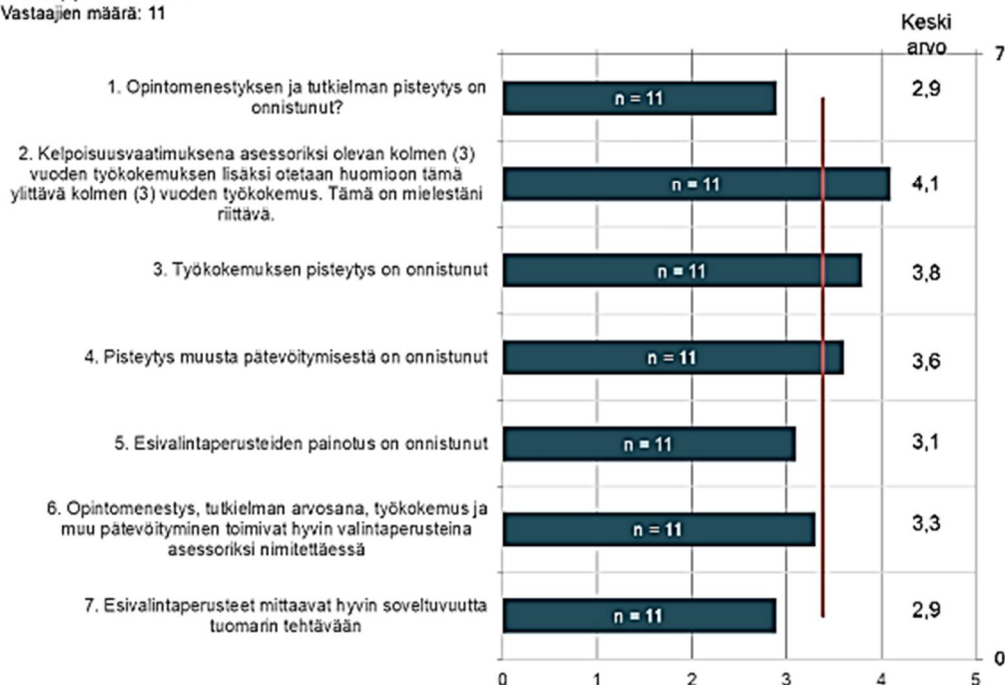
Lisäksi katsottiin, että säännönmukaisesti tuomarinvalinnasta poikkeava arviointi aiheuttaa hämmennystä hakijoissa.

Liite 1 taulukko 7: Päällikkötuomareiden arviot asessoreiden esivalintaperusteista

Asessorihakijoiden esivalintaperusteet

7. Miten arvioisit asessoreiden ansioiden pisteytystä? Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella.

Vastaajien määrä: 11



Päällikkötuomareiden mukaan esivalintaperusteet eivät nykyisellään mittaa sosiaalisia taitoja tai soveltuvuutta tuomariksi. Työkokemuksella, työn sisällöllä ja työssä suoriutumisella pitäisikin olla suurempi merkitys. Myös henkilökohtaisten ominaisuuksien ja tuomariksi sopivuuden painoarvoa tulisi lisätä. Edelleen katsottiin, että hakijoiden monipuolisuuden varmistamiseksi voisi olla tarpeen huomioida työkokemusta pidemmältä ajalta. Myös kielitaidosta ja julkaisutoiminasta tulisi saada enemmän pisteitä.

Tärkeänä pidettiin, että haastattelu on ratkaiseva. Hankalaksi nähtiin se, että esivalinta saattaa karsia hyviä hakijoita pois ennen haastattelua. Tasapuolisuus valinnassa ja toisaalta viraston tarpeet toteutuisivat tilanteessa, jossa parhaat haastateltavat valitaan objektiivisten kriteereiden perusteella ja haastattelun perusteella kukin virasto voisi itse näiden joukosta valita parhaan ja sopivimman henkilön. Toisaalta esiin

nostettiin myös kysymys siitä, onko esivalinta välttämätön asessorihaussa huomioon ottaen erityisesti sen tuomarinkoulutuslautakunnalta vaatima suuri työmäärä.

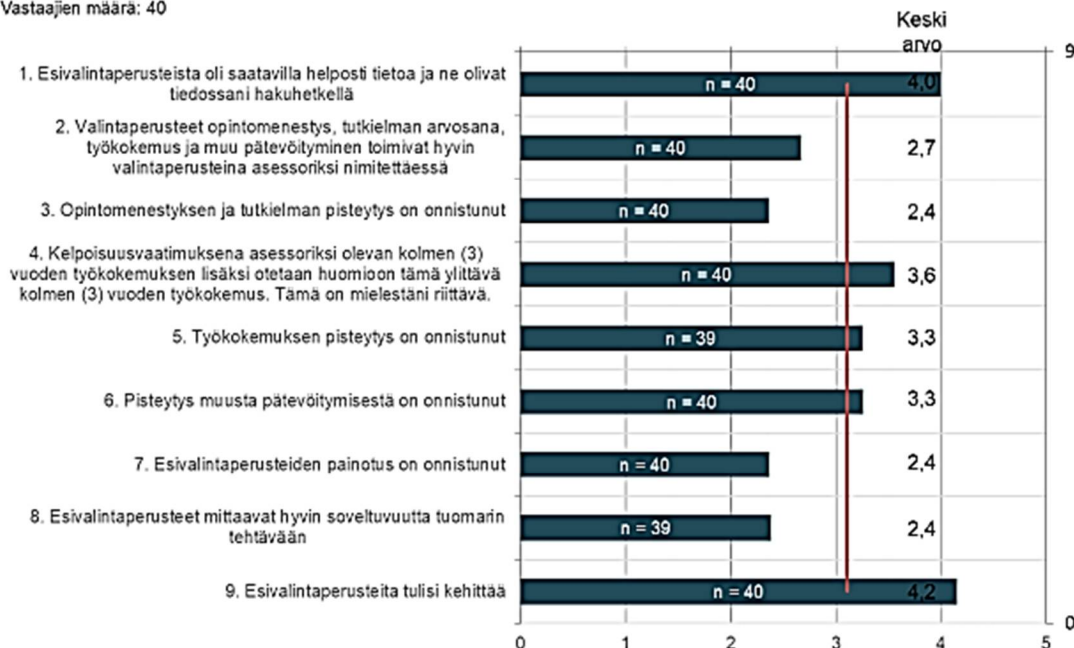
Asessorihakijat suhtautuivat päällikkötuomareita kriittisemmin pisteytysjärjestelmän tasapuolisuuteen (keskiarvojen vaihtelu 2,4–3,6, ks. alla Liite 2 taulukko 9). Vastaajat arvioivat rakenteen olevan sinällään hyvä ja ottavan riittävän laajasti huomioon erilaisia tekijöitä (esivalintakoe, työkokemus, opintomenestys ja muut ansiot). Kyselyyn vastanneista kuitenkin lähes 70 % oli samaa mieltä siitä, että pisteytystä tulisi kehittää. Nykyinen järjestelmä ei mittaa kykyä kohdata erilaisia ihmisiä tai soveltaa teoriaa käytäntöön. Valintaperusteet johtavat vastaajien näkemyksen mukaan tuomarikunnan yksipuolistumiseen, koska ne eivät tuota asessoreiksi riittävästi eri taustaisia henkilöitä.

Liite 2 taulukko 9: Asessoreiden arviot esivalintaperusteista

ESIVALINTAPERUSTEET JA PISTEITYKSET

9. Miten arvioisit asessoreiden esivalintaperusteiden pisteytystä? Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella.

Vastaajien määrä: 40



Erityisesti toivottiin pisteytyksen eri osa-alueiden painotusten tarkistamista. Valtaosa oli sitä mieltä, että opintomenestyksellä on liian suuri merkitys valinnassa. Epäoikeudenmukaiseksi koettiin erityisesti se, että asessoriksi hakevat eivät ole opiskellessaan voineet tietää ja ottaa huomioon, että arvosanoilla tulee olemaan suuri merkitys tuomarin tehtäviin hakeuduttaessa. Siirtymäaika ei ole säädetty, joten vaikutus kestää useita vuosia, koska asessoriksi voi hakeutua vasta vähintään kolmen perustutkintoon valmistumisen jälkeisen työskentelyvuoden jälkeen. Epäjohtonmukaiseksi koettiin erityisesti se, että pisteitä kertyy perusopinnoista eli lähinnä kolmen ensimmäisen vuoden opinnoista, joiden suorittamisesta on monella hyvin pitkä aika asessoriksi hakeutuessaan. Niiden ei myöskään arvioitu kuvaavan parhaiten tuomarin työssä tarvittavia taitoja, vaan arvoa tulisi antaa myös valinnaisille syventäville opinnoille. Näissä suoriutumisen arvioitiin ilmentävän paremmin motivoituneisuutta ja perehtyneisyyttä alaan. Toisaalta

ehdotettiin, että parhaimman kuvan antaisi kaikkien opintojen keskiarvo. Opintomenestyksen ja tutkielman arvosanat eivät vastaajien mukaan ole vertailukelpoisia yliopistojen välillä tai välttämättä sisäisestikään, vaan riippuvat arvostelijasta.

Noin puolet asessoreista oli sitä mieltä, että työkokemukselle tulisi antaa enemmän painoarvoa. Sitä tulisi myös huomioida nykyistä pidemmältä ajalta esimerkiksi kymmeneen valmistumisen jälkeiseen työkokemusvuoteen asti. Tämä tasaisi eroja hakijoiden välillä. Työkokemusta voitaisiin myös painottaa siten, että oikeudenkäyntimenettelyyn parhaiten valmiuksia antavista tehtävistä saisi enemmän pisteitä.

Päällikkötuomareista poiketen asessorit arvioivat, että tuomioistuimet voisivat olla nykyistä sidotumpia esivalintaan. Nykyisellään järjestelmä on turhan suljettu, kun valituiksi tulee pääasiassa tuomioistuimissa jo työskenteleviä riippumatta heidän esivalintapisteistään. Toisaalta esitettiin, että haastattelulle ja siinä saadulle selvitykselle henkilökohtaisista ominaisuuksista ja työskentelytaidoista tulisi antaa nykyistä enemmän merkitystä. Haastattelun voisi myös pisteyttää.

Muussa pätevytyksessä toivottiin otettavan huomioon myös sellainen valmistumisen jälkeinen täydennyskouluttautuminen, joka voi hyödyttää tuomarin työssä. Koska tuomareilta toivotaan nykyisin erikoistumista, tietyn oikeudenalan erikoisosaamisesta voisi saada pisteitä. Nämä ovat vastaajien mukaan asioita, jotka tuomarinimityksissä yleensä huomioidaan, mutta jäävät asessorivalinnassa merkityksettömiksi.

Myös tiedotusta esivalintaperusteista toivottiin lisää. Hyvä olisi myös avoimesti kertoa, mikä niiden merkitys haun kokonaisuuden kannalta on. Tällä hetkellä pisteytyksen merkitys jää vähäiseksi ainakin tuomioistuinlaitoksen sisäisten hakijoiden kohdalla.

Päällikkötuomareilta kysyttiin myös yleisiä huomioita käräjänotaareiden ja asessorien valintaperusteista ja -menettelystä (ks. seuraavalla sivulla Liite 1 taulukko 9).

Päällikkötuomarit arvioivat, että uuden järjestelmän käyttöönotossa olisi tullut olla useamman vuoden siirtymäaika, jotta opiskelijat olisivat sen sisäistäneet. Uusi järjestelmä on kaavamainen eikä takaa onnistunutta rekrytointia. Käytetyt perusteet tasapäistävät valintoja eivätkä ne ota huomioon hakijoiden erilaisia vahvuuksia. Valintamenettelyn tavoitteena tulisi olla se, että löydetään tehtävään sopivimmat, kiinnostuneimmat ja kykenevimät henkilöt, joilla voi olla erilaisia ominaisuuksia ja taitoja. Tasapuolisuuden tavoite ei palvele tuomioistuinlaitoksen omia tulevaisuuden tarpeita.

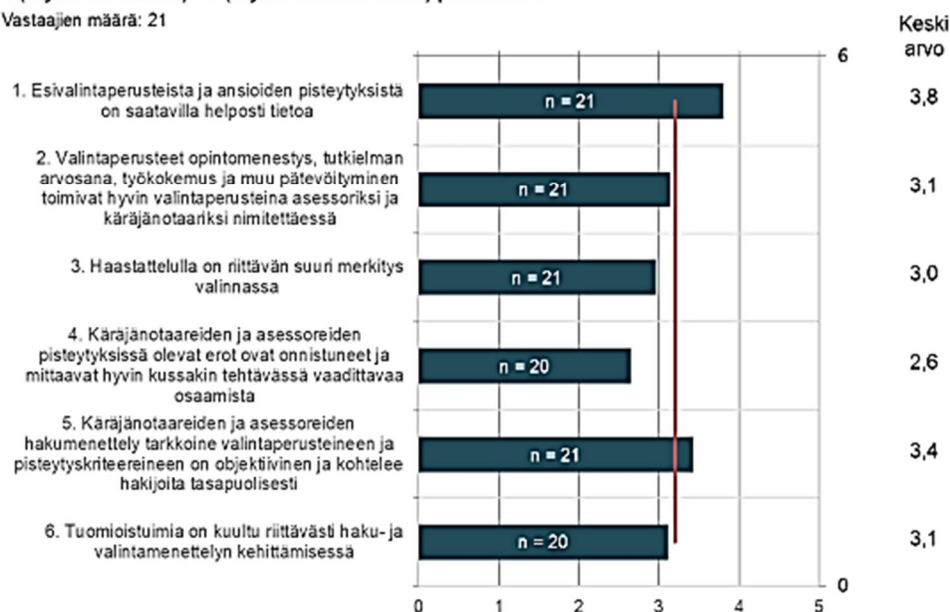
Myös tuomioistuinten mahdollisuuksiin vaikuttaa menettelyyn oltiin jossain määrin tyytymättömiä. Vastausten mukaan tuomioistuimia on jonkin verran kuultu, mutta esille tuotuja kehittämissuhteita ei ole huomioitu riittävästi. Esitettiin myös, että lopullisen valinnan myös käräjänotaariksi tekisivät tuomioistuimet itse, vaikka haku järjestettäisiin keskitetysti. Myös soveltuvuusarviointien käyttöönottoa ehdotettiin. Näin voitaisiin mitata paitsi henkilökohtaisia ominaisuuksia myös työssä jaksamista ja työtehoa.

Liite 1 taulukko 9: Päällikkötuomareiden arviot valintamenettelyistä

Käräjänotaareiden ja asessoreiden valintaa koskevat yhteiset kysymykset

9. Miten arvioisit käräjänotaareiden ja asessoreiden valintaperusteita ja -menettelyä yleisesti. Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella

Vastaajien määrä: 21



4.6.5 Aessoreiden esivalintakoe

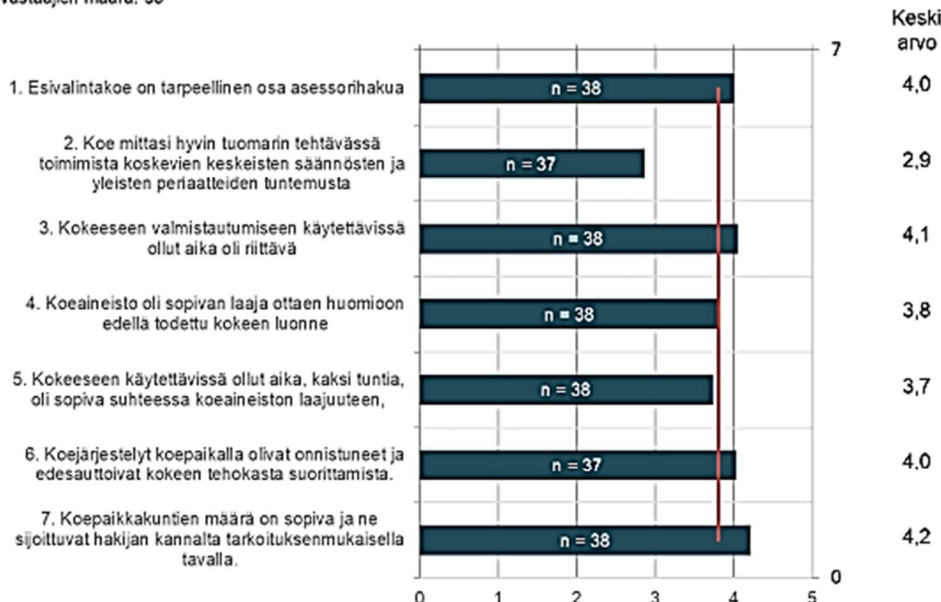
Aessoreiden esivalintakoe sai osakseen varsin hyvää palautetta. Tuomioistuinten johto arvioi kokeen tarpeelliseksi osaksi hakumenettelyä. Sen arvioitiin kehittyneen myönteisesti ensimmäisen osin epäonnistuneen kokeen jälkeen. Myös koejärjestelyjä pidettiin hyvinä. Kokeen arvioitiin myös mittaavan hyvin tuomarin tehtävässä toimimisen edellyttämää osaamista. Kokeeseen valmistautumisen ei arvioitu aiheuttavan merkittävästi haittaa tuomioistuimissa työskentelevien hakijoiden varsinaiselle työlle. Kokeelle annetut arviot vaihtelivat väittämittäin 3,8 ja 4,5 välillä (Ks. tuomioistuinten arvioista tarkemmin Liite 1 taulukko 10).

Kyselyyn vastanneista asessorihakijoista 93 % oli osallistunut esivalintakokeeseen. Alla on kuvattu asessoreiden arviot esivalintakokeesta (ks. esivalintakokeesta myös Liite 2 taulukot 10–12 ja 14).

Liite 2 taulukko 13: Aessoreiden arviot esivalintakokeesta

13. Miten arvioisit esivalintakoetta? Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella.

Vastaajien määrä: 38



Esivalintakoe sai myös asessoreilta varsin hyvää palautetta lukuun ottamatta kysymystä siitä, miten koe mittasi tuomarin tehtävässä tarvittavien säännösten ja periaatteiden tuntemusta, jossa keskiarvo oli vain 2,9. Osa syynä tähän voi olla se, että vastaajista yli puolet (58 %) oli osallistunut kokeeseen vuonna 2017, jolloin koe oli erityyppinen kuin nykyisin ja sisälsi huomattavan määrän monivalintakysymyksiä. Edellä kerrotulla tavalla koetta on tämän jälkeen muutettu vastaamaan soveltavammaksi ja tuomarin tehtävässä vaadittavaa osaamista paremmin mittaavaksi.

Koe nähtiin tarpeelliseksi osaksi hakumenettelyä ja siihen valmistautuminen pidettiin mielekkäänä (yli 75 % oli tätä mieltä). Kokeeseen valmistautumiseen varattua aikaa ei sinänsä koettu liian vähäiseksi, mutta avoimissa vastauksissa kokeeseen opiskelun kuvattiin olevan haastavaa työn ohella. Kokeen laajuuden

arvioitiin karsivan potentiaalisia hakijoita. Ennalta luettavan aineiston sijaan ehdotettiin aineistotehtävän lisäämistä itse kokeeseen. Tuomarinkoulutuslautakunta onkin jo kehittänyt koetta tähän suuntaan.

Vastanneista 95 % ilmoitti läpäisseensä kokeen. Koejärjestelyt saivat niin ikään hyviä arvioita (4,0).

4.6.6 Haastattelu

Kaikki tuomioistuinten johdolle osoitettuun kyselyyn vastanneet olisivat osallistuneet kärjänotaareiden tai asessoreiden haastattelemiseen. Heistä 95 % vastasi, että heidän haastattelemiaan henkilöitä on tullut nimitetyksi kyseiseen tuomioistuimeen. Lisäksi 67 % vastasi, että myös muussa tuomioistuimessa haastateltuja henkilöitä on ollut nimitetyksi hänen tuomioistuimeensa. Suurin osa vastaajista ei pitänyt tätä ongelmallisena, vaan päällikkötuomarit totesivat luottavasa kollegan arvostelukykyyn. Tärkeänä pidettiin kuitenkin, että haastattelut tehdään lautakunnan antaman ohjeistuksen mukaisesti.

Toisaalta rekrytointia pidettiin tuomioistuimen ydintehtävänä ja pidettiin parempana, että jokainen valitsisi itse työntekijänsä. Arvioitiin myös, että muualla haastateltujen motivaatio harjoittelun suorittamiseen kyseisessä tuomioistuimessa voi olla alempi kuin niiden, jotka nimenomaisesti ovat halunneet haastattelupaikkakunnan kärjäoikeuteen. Hankalaksi koettiin myös se, että kärjänotaareiksi valittujen toimenkuva ja menettelytavat ovat poikenneet siitä, mitä haastattelussa oli toisessa tuomioistuimessa kuvattu.

Tuomarinkoulutuslautakunnan kärjänotaarihaastatteluja varten laatima haastattelulomake ja ohjeistus arvioitiin pääosin hyviksi. Vastaajista 58 % ilmoitti noudattaneensa sitä ja 37 % vain osittain. Lomakkeen todettiin olevan hyvä lähtökohta, mutta esimerkiksi paikallinen näkemys, haastateltava henkilö ja toisen kotimaisen kielen taidon arviointi ovat edellyttäneet lisäkysymyksiä. Haastattelulomakkeen käyttö ei ole tarkoituksenmukaista myöskään silloin, kun haastatellaan samaa hakijaa uudelleen seuraavana vuonna. Osa arvioi, että kysymykset ovat osin jätettyä eivätkä luontevasti sovi erilaisille haastattelijoilta. Kysymyksiä tulisi vastaajien mukaan aika ajoin uusia. Hankalana pidettiin myös, että haastattelu vie paljon resursseja, mutta sillä on lopulta vain pieni merkitys lopputuloksen kannalta. Katso päällikkötuomareiden arvioista tarkemmin oheisen vastauraportin kuvaajat (Liite 1 taulukot 11–16).

Kyselyyn vastanneista kärjänotaarihakijoista 72 % oli kutsuttu haastatteluun. Suurin osa heistä oli haastateltu pääkaupunkiseudun tai muiden suurien kaupunkien kärjäoikeuksissa. Lisäksi osa vastanneista oli vuonna 2017 haastateltu tuomarinkoulutuslautakunnan toimesta, joka suoritti tuolloin haastattelut Pirkanmaan kärjäoikeuden puolesta. Vastanneista alle puolet (44 %) oli nimitetty siihen kärjäoikeuteen, jossa oli haastateltu. Moni vastanneista oli ollut useampana vuotena haastattelussa ja eri tuomioistuimissa. Avoimissa vastauksissa haastattelutilanteita kuvattiin hyvin eri tavoin. Pääasiallinen palaute oli positiivinen ja tilaisuudet oli koettu miellyttäväksi (keskiarvot vaihtelivat 3,7 ja 4,1 välillä). Harmillisena pidettiin sitä, että haastattelu on eri kärjäoikeudessa kuin, mihin tulee nimitetyksi. Näin hakijan sopivuutta työyhteisöön on mahdotonta varmistaa.

Haastatteluun osallistuneet pitivät haastattelussa esitettyjä kysymyksiä selkeinä ja olennaisina tuomioistuinharjoittelun kannalta. Osa kuitenkin kritisoi sitä, että kaikissa haastatteluissa ei ole noudatettu koulutuslautakunnan runkoa. Jotkut myös pitivät kysymyksiä kaavamaisina, joten ne eivät välttämättä juurikaan erottele hakijoita toisistaan. Vastaajat olivat pääosin sitä mieltä, että he olivat voineet tuoda haastattelussa esiin omia vahvuuksiaan ja muita tärkeiksi kokemiaan asioita. Toisaalta osa toivoi lisää vapaampia kysymyksiä, joilla kunkin henkilökohtaisia vahvuuksia voisi selvittää nykyistä laajemmin. Saadut pisteet olivat haastateltujen mielestä pääosin oikeassa suhteessa omaan suoriutumiseen.

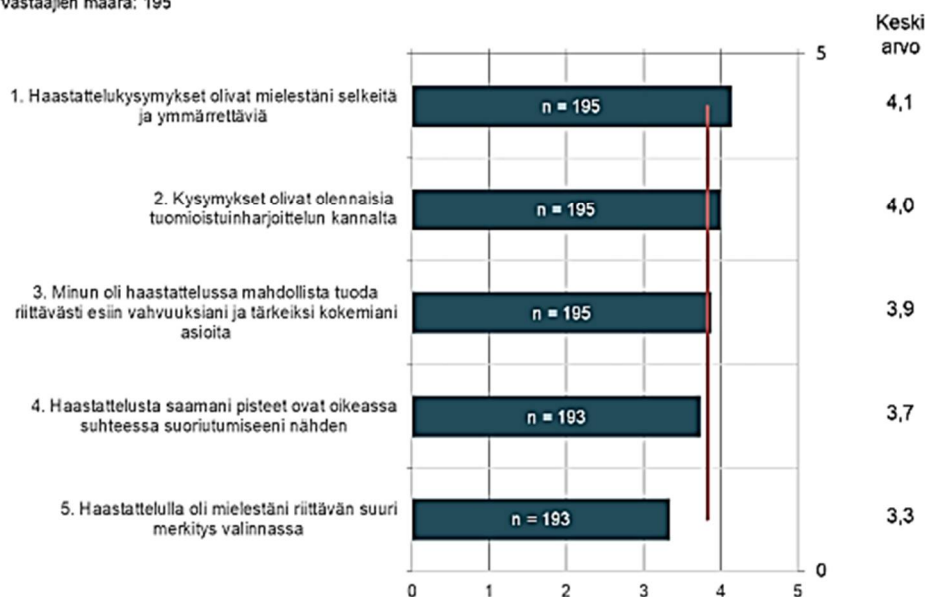
Haastattelun merkitys valinnassa jakoi eniten mielipiteitä (3,3). Jo edellä pisteytysperusteita koskevassa kohdassa todetulla tavalla moni toivoi, että haastattelulla olisi nykyistä suurempi merkitys. Näin siitakin huolimatta, että pisteytysperusteita on jo muutettu. Vaikka haastattelusta saisi täydet pisteet ja siten laamannin näkemyksen mukaan olisi erittäin sopiva tuomioistuinharjoitteluun, voi paikka jäädä muista pisteytysperusteista johtuen saamatta. Haastatteluun osallistuminen koettiin myös turhauttavaksi, koska usein ennakolta on tiedossa, että paikkaa ei voi saada, vaikka haastattelussa menestyisikin. Toisaalta osa epäili haastattelusta annettavien pisteiden objektiivisuutta ja totesi sen antavan tuomioistuimille epäasiallisen tavan vaikuttaa pisteytyksiin. Myös se, että kysymykset ovat olleet erilaisia tuomioistuimesta riippuen, koettiin epätasapuoliseksi hakijoita kohtaan. Haastattelusta saatavien pisteiden määräytymisestä kaivattiin lisää tietoa.

Käräjänotaareiden arviot on kuvattu alla. Muut haastattelua koskevat kuvaajat ovat liitteenä (ks. Liite 3 taulukot 13–15).

Liite 3 taulukko 16: Käräjänotaareiden arviot haastattelusta

16. Miten arvoisit haastattelua. Vastaa väittämiin asteikolla 1 (Täysin eri mieltä) - 5 (Täysin samaa mieltä)

Vastaaajien määrä: 195



Asessorikyselyyn vastanneista yli 80 % kutsuttiin haastatteluun tai haastattelu ei ollut tarpeen, koska henkilö oli tuomioistuimelle jo entuudestaan tuttu. Haastatelluista 74 % nimitettiin siihen tuomioistuimeen, jossa oli haastateltu. Suurin osa vastanneista oli haastateltu Helsingin hovioikeudessa. Haastatelluista 70 % tuli nimitetyksi asessoriksi.

Asessorien haastattelua koskeva kysymys oli suppeampi kuin edellä on kuvattu käräjänotaareiden haastattelusta. Tämä johtuu siitä, että tuomioistuimet suorittavat asessorien haastattelut vapaasti ilman lautakunnan antamaa ohjeistusta. Tuomioistuimet myös itse päättävät, mikä merkitys

esivalintapisteytyksellä on valinnassa. Nimitysesitykset tuomioistuimet tekevät itsenäisesti korkeimmalle oikeudelle tai korkeimmalle hallinto-oikeudelle.

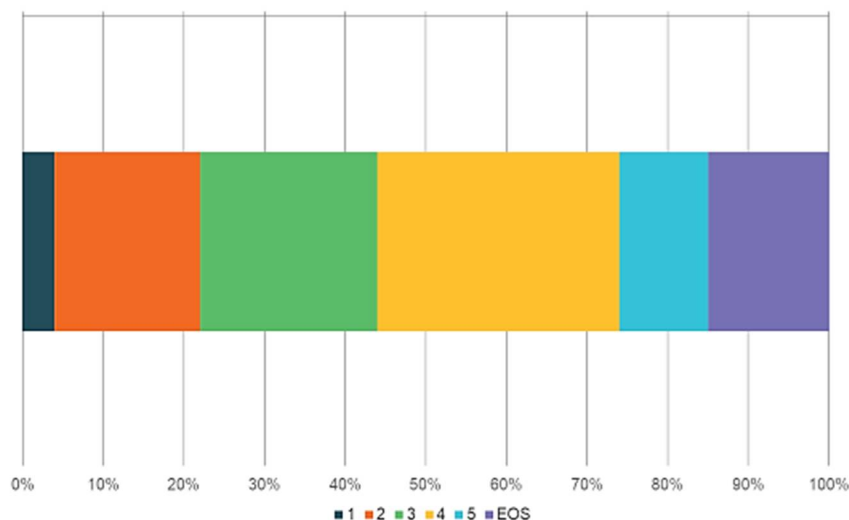
Aessoreista 40 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että haastattelulla oli suuri merkitys valinnassa. Avoimien kommenttien perusteella hakijoilla oli hyvin erilaisia kokemuksia haastattelusta. Osa piti haastattelua erittäin hyvänä ja siinä testattiin soveltuvuutta tuomarin työhön. Osa puolestaan piti haastattelua lähinnä muodollisuutena eikä nähnyt sillä olleen vaikutusta valintaan. Kaikkia tuomioistuimessa jo työskenteleviä ei oltu haastateltu, koska sitä oli pidetty tarpeettomana. Osa taas oli ollut useamman tuomioistuimen haastattelussa riippuen siitä, mihin oli hakeunut.

Alla on kuvattu asessorien näkemyksiä haastattelun merkityksestä valinnassa. Muut haastattelua koskevat tilastot ovat liitteenä (ks. Liite 2 taulukot 15–17 ja 19).

Liite 2 taulukko 18: Asessoreiden arviot haastattelun merkityksestä valintaprosessissa

18. Haastattelulla oli mielestäni suuri merkitys valinnassa

Vastaaajien määrä: 27



	1	2	3	4	5	EOS		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Täysin eri mieltä	1	5	6	8	3	4	Täysin samaa mieltä	27	3,3	3
	3,7%	18,52%	22,22%	29,63%	11,11%	14,82%				
Yhteensä	1	5	6	8	3	4		27	3,3	3

4.6.7 Nimittäminen

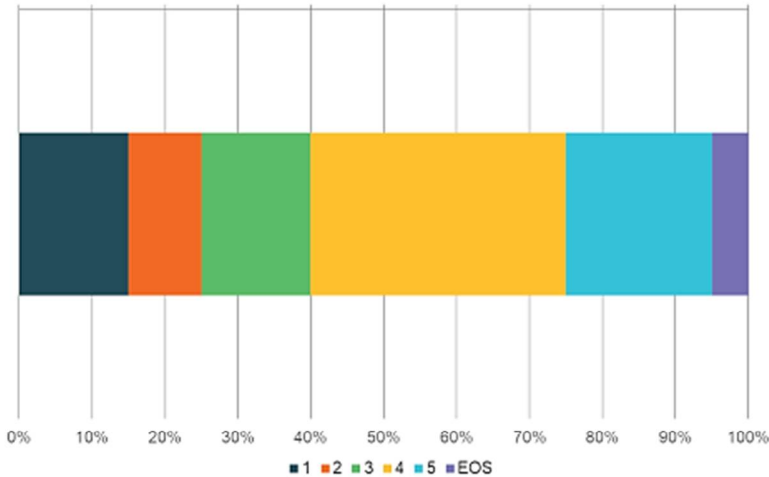
Käräjänotaareiden nimittämistoimivallan keskittäminen tuomarinkoulutuslautakunnalle jakoi päällikkötuomareiden mielipiteitä jonkin verran (keskiarvot 3,37 ja 3,42, ks. alla Liite 1 taulukot 17 ja 18).

Liite 1 taulukot 17 ja 18: Päällikkötuomareiden arviot käräjänotaareiden nimitysmenettelystä

NIMITTÄMINEN

17. Käräjänotaareiden nimittämisen osoittaminen tuomarinkoulutuslautakunnalle on ollut onnistunut ratkaisu

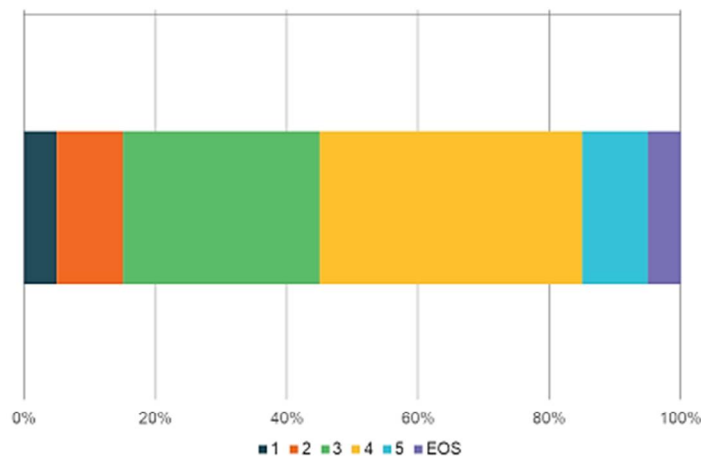
Vastaaajien määrä: 20



	1	2	3	4	5	EOS		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Täysin eri mieltä	3	2	3	7	4	1	Täysin samaa mieltä	20	3,37	4
	15%	10%	15%	35%	20%	5%				
Yhteensä	3	2	3	7	4	1		20	3,37	4

18. Työnantajatuomioistuinten ja tuomarinkoulutuslautakunnan välinen toimivallanjako käräjänotaareiden nimittämisessä on selkeä ja tarkoituksenmukainen

Vastaaajien määrä: 20



	1	2	3	4	5	EOS		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Täysin eri mieltä	1	2	6	8	2	1	Täysin samaa mieltä	20	3,42	4
	5%	10%	30%	40%	10%	5%				
Yhteensä	1	2	6	8	2	1		20	3,42	4

Päällikkötuomareiden keskuudessa hyvänä pidettiin sitä, että uudistus on valintaperusteinen ja nimittämisjärjestelyineen aiempaa neutraalimpi. Se on tuottanut yhtenäiset valintakriteerit sekä vähentänyt rekrytoinnin aiheuttamaa työmäärää tuomioistuimissa. Toisaalta järjestelmää pidettiin byrokrattisena ja kankeana. Katsottiin, että nimittämismenettelyn tulisi olla käräjäoikeuksilla itsellään.

Uuden järjestelmän arvioitiin johtaneen siihen, että nimitetyiksi tulleiden kokemustausta poikkeaa laadultaan aikaisemmasta. Tämän arvioitiin vaikuttaneen siihen, että käräjänotaareiden suoriutuminen harjoittelusta on heikentynyt jonkin verran. Notaareiden osaaminen ja työteho arvioitiin aiemmasta poikkeavaksi, eivätkä valitut ole välttämättä ominaisuuksiltaan tuomarin tehtäviin sopivimpia tai myöskään halukkaita jatkamaan tuomarin uralla. He ovat myös tarvinneet enemmän perehdytystä.

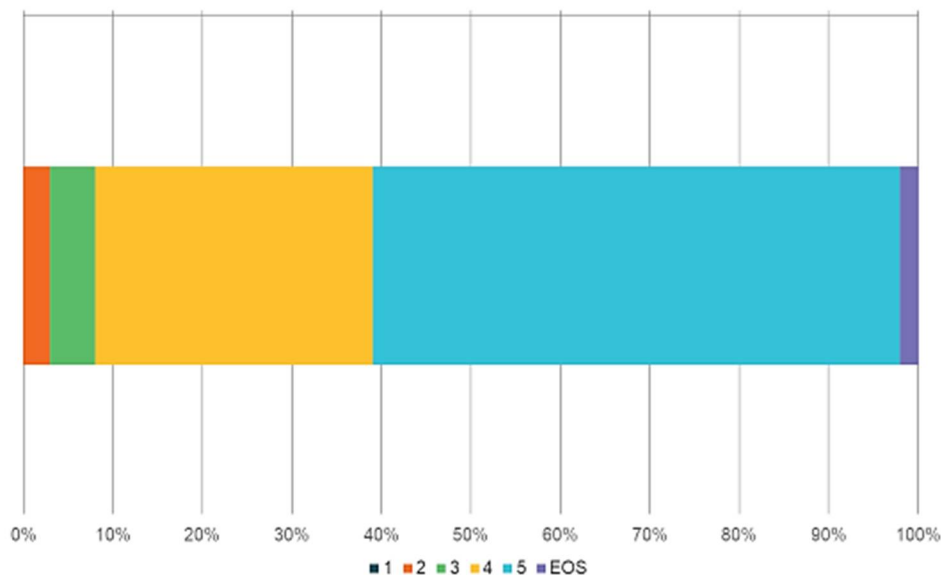
Päällikkötuomareiden mukaan notaareiden sijoittautumistoiveita voisi lisäksi harkita rajattavaksi 3–4 käräjäoikeuteen, jolloin heidän tulisi miettiä nykyistä tarkemmin, missä ovat harjoittelun halukkaita suorittamaan. Tämä voisi vähentää peruutusten määrää. Toimivallanjako tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomioistuinten välillä on herättänyt myös virkamiesoikeudellisia kysymyksiä, kuten virkasuhteen päättämiseen liittyvät kysymykset tilanteessa, jossa käräjänotaarin suoriutuminen tehtävistään on kyseenalainen.

Käräjänotaarit olivat nimittämismenettelyyn päällikkötuomareita tyytyväisempiä. Käräjänotaareiden nimittämistä koskevat arviot on kuvattu alla ja lisäksi tarkemmin liitteessä (ks. Liite 3, taulukot 17–19 ja 22).

Liite 3 taulukot 20 ja 21: Käräjänotaareiden arviot nimitysmenettelystä ja siitä tiedottamisesta

20. Nimitysmenettely oli selkeä ja tiesin, että nimittävä taho on tuomarinkoulutuslautakunta

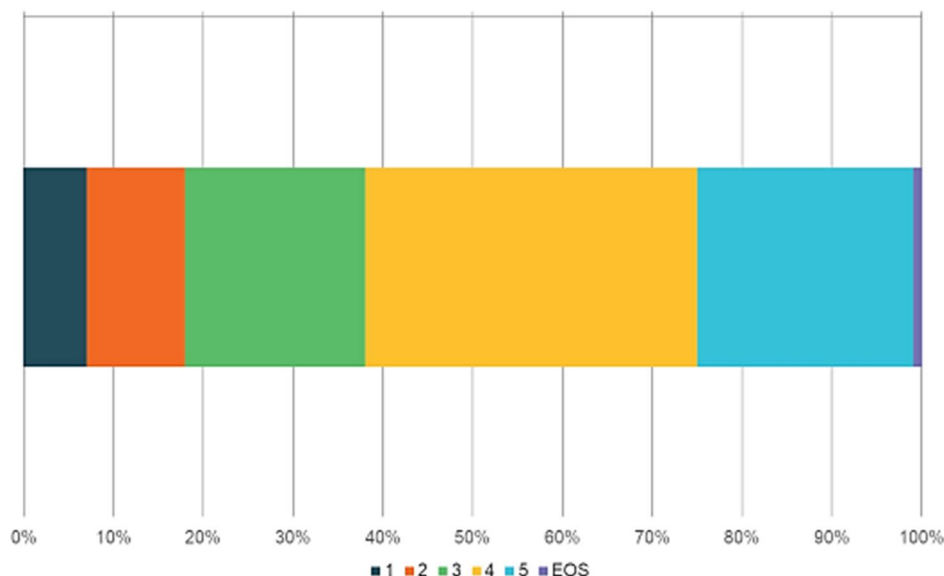
Vastaaajien määrä: 134



	1	2	3	4	5	EOS		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Täysin eri mieltä	0	4	7	42	79	2	Täysin samaa mieltä	134	4,48	5
	0%	2,99%	5,22%	31,34%	58,96%	1,49%				
Yhteensä	0	4	7	42	79	2		134	4,48	5

21. Minut pidettiin riittävästi tietoisena valintaprosessin etenemisestä

Vastaaajien määrä: 134



	1	2	3	4	5	EOS		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Täysin eri mieltä	9	15	27	49	32	2	Täysin samaa mieltä	134	3,61	4
	6,72%	11,19%	20,15%	36,57%	23,88%	1,49%				
Yhteensä	9	15	27	49	32	2		134	3,61	4

Kyselyyn vastanneista hakijoista 68 % oli tullut nimitetyksi käräjänotaariksi. Suurin osa oli nimitetty vuonna 2018 (34 %) ja 2019 (30 %) eli monen harjoittelu on jo päättynyt tai ainakin loppusuoralla. Suurin osa vastanneista oli nimitetty Itä-Uudenmaan (15 %) ja Helsingin (13 %) kärjäoikeuksiin. Valtaosa vastanneista piti nimityksenettelyä selkeänä ja tiesi nimittävän tahon olevan tuomarinkoulutuslautakunta (keskiarvo 4,48). Yli puolet katsoi saaneensa riittävästi tietoa valintaprosessin etenemisestä (3,61), vaikka avoimissa vastauksissa moni toivoi säännöllisempää tiedottamista.

Myös esimerkiksi tuomarinvakuutuksen antamisesta ja sen ajankohdasta toivottiin lisää tiedotusta nimityksen varmistuttua. Nimitysprosessi koetaan liian pitkäksi. Moni toivoi myös tarkempaa tiedotusta siitä, mihin toimipaikkoihin käräjänotaarit tullaan monipaikkaisissa kärjäoikeuksissa sijoittamaan. Yli 60 % vastanneista oli saanut mielestään vaikuttaa harjoittelun aloittamisajankohtaan tarvittavassa määrin (3,78). Moni toivoi kuitenkin, että mahdollisia aloitusaikoja kysyttäisiin jo hakuvaiheessa. Eri kärjäoikeuksissa on vastaajien mukaan myös erilaisia käytäntöjä siitä, miten aloitusajankohdat jaetaan, vaikka moni tuntuu noudattavan pisteytyksen mukaista etusijajärjestystä, mikä koettiin oikeudenmukaiseksi.

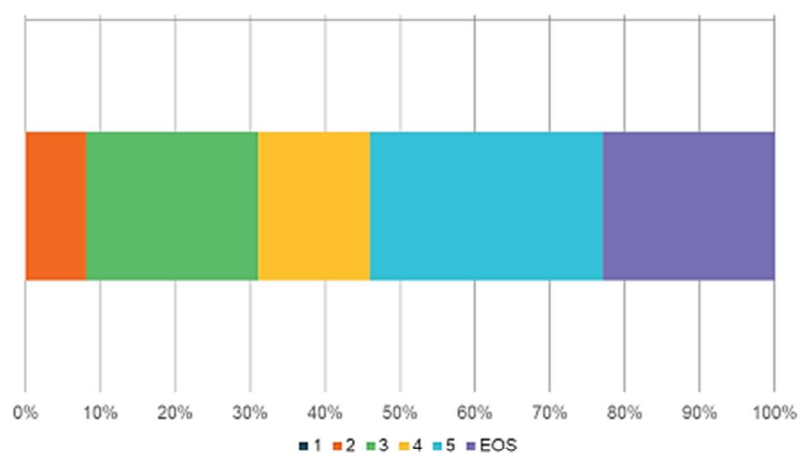
Päällikkötuomarit olivat *asessoreiden nimittämismenettelyyn* huomattavasti tyytyväisempiä kuin käräjänotaareiden. Myös tyytyväisyys tietoisuuteen valintaprosessin etenemisestä oli varsin suuri. Tämä ei sinänsä yllätä, koska tuomioistuimille itselleen on jätetty huomattavan suuri vaikutusvalta asessorivalinnoissa, joissa prosessi vastaa säännönmukaista määräaikaisen tuomarin nimittämistä.

Päällikkötuomareiden arviot on kuvattu alla (ks. Liite 1 taulukot 19 ja 20).

Liite 1 taulukot 19 ja 20: Pääliiketoimareiden arviot asessoreiden nimitysmenettelystä

19. Asessoreiden nimitysmenettely on selkeä ja työnantajatuomioistuinten, ylimpien tuomioistuinten ja tuomarinkoulutuslautakunnan välinen toimivallanjako on selkeä ja tarkoituksenmukainen

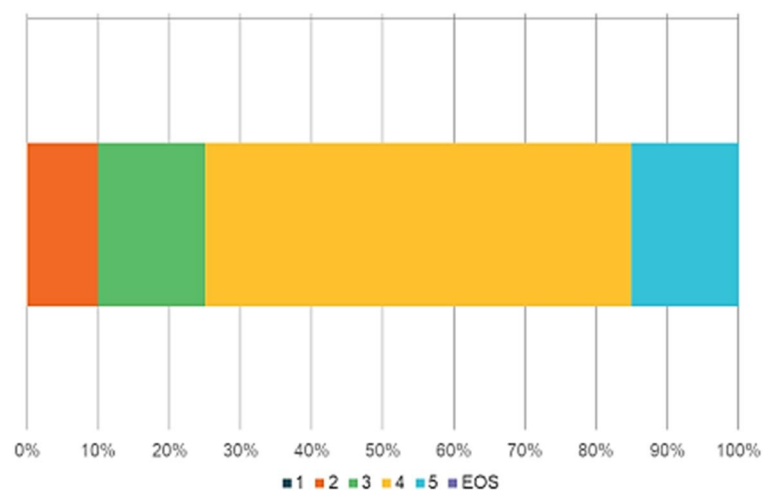
Vastaaajien määrä: 13



	1	2	3	4	5	EOS		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Täysin eri mieltä	0	1	3	2	4	3	Täysin samaa mieltä	13	3,9	4
	0%	7,69%	23,08%	15,38%	30,77%	23,08%				
Yhteensä	0	1	3	2	4	3		13	3,9	4

20. Minut pidettiin riittävästi tietoisena valintaprosessin etenemisestä

Vastaaajien määrä: 20



	1	2	3	4	5	EOS		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Täysin eri mieltä	0	2	3	12	3	0	Täysin samaa mieltä	20	3,8	4
	0%	10%	15%	60%	15%	0%				
Yhteensä	0	2	3	12	3	0		20	3,8	4

Myös asessorit olivat pääosin tyytyväisiä nimitysmenettelyyn. Kyselyyn vastasi 21 asessoriksi nimitettyä eli noin 40 % kaikista asessoreista. Heistä suurin osa on nimitetty vuonna 2018 (43%). Suurin osa vastanneista työskentelee Helsingin (28 %) ja Turun hovioikeuksissa (24 %), joissa onkin eniten asessorin virkoja.

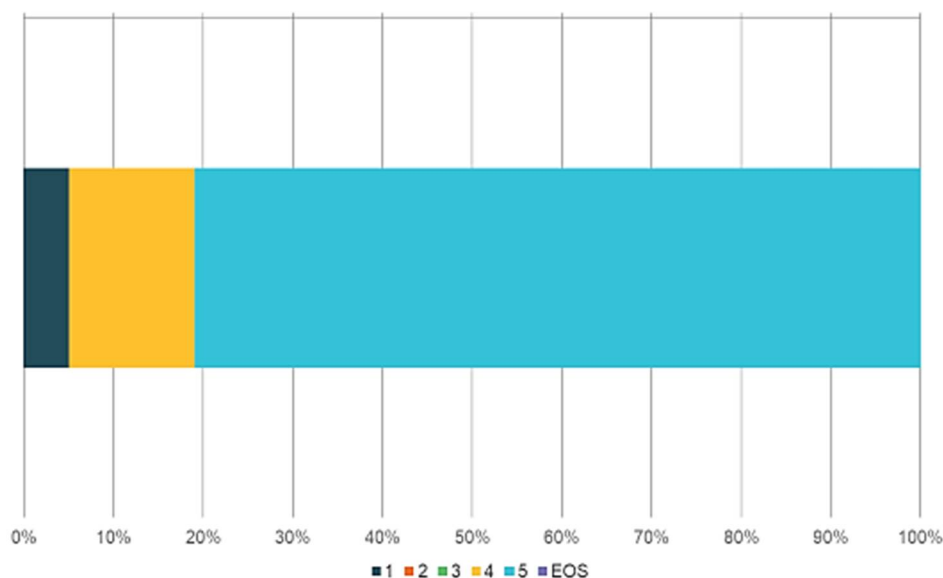
Asessoreista yli 80 % piti nimittämismenettelyä selkeänä (keskiarvo 4,67). Valtaosa oli saanut riittävästi tietoa valintaprosessin etenemisestä (keskiarvo 4,2). Käräjänotaareita vastaavasti moni toivoi kuitenkin nopeampaa tiedotusta valinnoista. Nykyisin valinnat menevät liian pitkälle kesään, kun koulutusohjelma alkaa syksyllä.

Alla on kuvattuna asessoreiden arvioita nimitysmenettelystä (ks Liite 2 taulukot 22 ja 23).

Liite 2 taulukot 22 ja 23: Asessoreiden arviot nimitysmenettelystä ja siitä tiedottamisesta

22. Nimitysmenettely oli selkeä ja tiesin, että nimittävä taho on KKO tai KHO

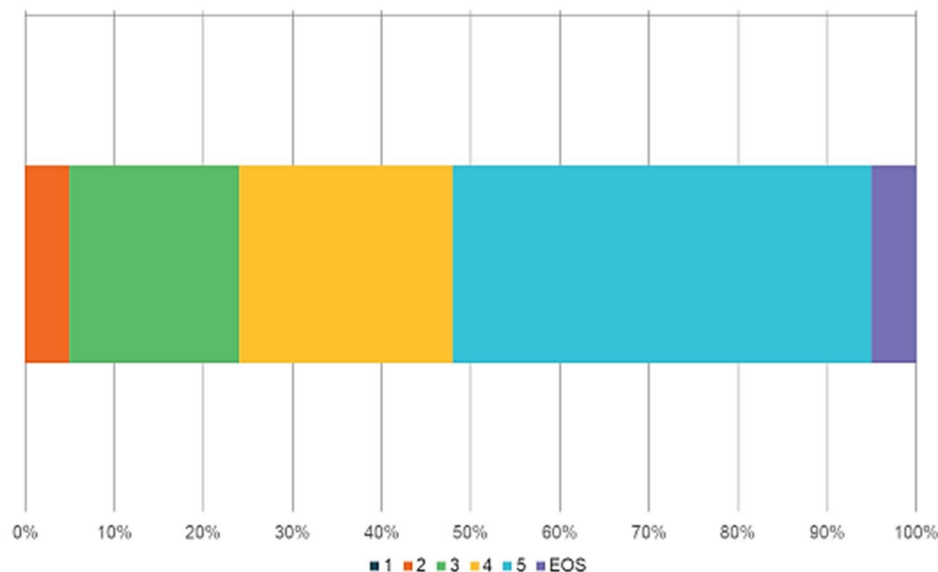
Vastaajien määrä: 21



	1	2	3	4	5	EOS		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Täysin eri mieltä	1	0	0	3	17	0	Täysin samaa mieltä	21	4,67	5
	4,76%	0%	0%	14,29%	80,95%	0%				
Yhteensä	1	0	0	3	17	0		21	4,67	5

23. Minut pidettiin riittävästi tietoisena valintaprosessin etenemisestä

Vastaajien määrä: 21



	1	2	3	4	5	EOS		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Täysin eri mieltä	0	1	4	5	10	1	Täysin samaa mieltä	21	4,2	4,5
	0%	4,76%	19,05%	23,81%	47,62%	4,76%				
Yhteensä	0	1	4	5	10	1		21	4,2	4,5

Vastaajilta kysyttiin myös *koulutusohjelmien aloituksen siirroista, keskeytyksistä ja päättämistä kesken kauden*. Päällikkötuomareista moni vastasi, että nimitettyjen käräjänotaareiden tai asessoreiden työskentelyn aloittamisajankohtaa on jouduttu siirtämään tai koulutusohjelma keskeyttämään tilapäisesti. Syynä on pääsääntöisesti aina perhevapaa. Tuomioistuinten tiedossa on kaksi tapausta, joissa tuomioistuinharjoittelu tai asessoreiden koulutusohjelma on päätetty kesken toimikauden kokonaan. Näissä kyse on ollut nimitetyn omasta aloitteesta tapahtuneesta irtisanoutumisesta. Tuomioistuinten näkemyksen mukaan aloitusten siirrot ja keskeytykset eivät ole merkittävästi haitanneet tuomioistuimen toimintaa. Ne toki aiheuttavat paljon ylimääräistä työtä työn uudelleenjärjestelyinä. Sijaisten saaminen on ollut suhteellisen vaivatonta.

Kyselyyn vastanneiden käräjänotaareiden ja asessoreiden vastaukset tukevat edellä todettua. Muutamat kyselyyn vastanneista ovat joutuneet siirtämään tai keskeyttämään koulutusohjelman perhevapaaan vuoksi. Käräjänotaarikyselyyn vastanneista yksi oli joutunut päättämään harjoittelun toiseen työpaikkaan työllistymisen vuoksi (ks. tarkemmin Liite 1 taulukot 21–23, Liite 2 taulukot 24–26 ja Liite 3 taulukot 23–25).

4.6.8 Perehdytys

Kyselyyn vastanneista tuomioistuimista 95 %:ssa on kärjänotaareiden ja/tai asessoreiden perehdytysohjelma (Liite 1 taulukko 24). Myös koulutustoimintaan osallistuneista 84 % vastasi, että hänen työnantajatuomioistuimessaan on perehdytysohjelma edellä mainittuja tehtäviä varten (Liite 4 taulukko 7).

Käytännöt perehdytyksestä vaihtelevat tuomioistuimittain. Kärjänotaarit osallistuvat valtakunnalliseen koulutusohjelmaan, minkä lisäksi osassa tuomioistuimia on erikseen laadittu heille harjoittelusuunnitelma. Osassa tuomioistuimia he osallistuvat lisäksi kaikille uusille työntekijöille suunnattuun perehdytykseen. Kärjänotaareiden perehdyttämisestä huolehtivat pääsääntöisesti tutortuomarit, eri oikeudenalojen vastuutuomarit, tehtävään nimetyt haastemiehet ja kärjäsihteerit sekä vanhemmat kärjänotaarit. Myös tuomioistuimen hallinto osallistuu perehdytykseen. Käytännössä perehdytys tapahtuu perehtymällä tuomioistuimen eri toimintoihin esimerkiksi toimimalla niissä jonkin aikaa.

Päällikkötuomarit toivat vastauksissaan esiin resurssinäkökulman. Kattavaan ja säännölliseen perehdytykseen ei ole aikaa, kun resurssit ovat niukat. Tuomioistuimissa on useita oman toimen ohella suoritettavia erityistehtäviä (perehdytys- ja koulutustehtävät, tutorointi, tietosuojavastaavan tehtävät, ICT-yhdyshenkilön tehtävät, arkistovastaavan tehtävät, työsuojelutehtävät, vastuutuomareiden ja -sihteerien tehtävät), joista ei makseta riittävää lisäkorvausta ja joita ei kuitenkaan voida ottaa läheskään täysipainoisesti työn vähennyksenä huomioon. Tällaisiin tehtäviin ei löydy tekijöitä, vaikka niihin panostaminen todennäköisesti tehostaisi tuomioistuinten toimintaa.

Koulutustoimintaan osallistuneiden mukaan suuressa osassa tuomioistuimia on myös muita perehdytysohjelmia (ks. Liite 4 taulukko 10). Tällaisia ovat uusille työntekijöille laaditut perehdytysoppaat, joita on monessa tuomioistuimessa. Tämän lisäksi on eri henkilöstöryhmille laadittuja perehdytysoppaita, joissa käydään läpi kunkin tehtävän perusteet. Myös eri asiaryhmiä varten on laadittu ohjeistuksia.

Yhdenmukaisuutta perehdyttämiseen kuitenkin toivottiin ja esitettiin keskushallinnon toimesta laadittavaksi yhteinen ja yleinen tuomioistuinlaitoksen perehdytysopas. Myös kärjänotaareiden perehdytykseen ja tutorointiin toivottiin yhtenäisempää linjaa. Näin notaareiden työpanosta voitaisiin nykyistä enemmän ohjata sihteeritehtävien sijaan ratkaisutoimintaan. Perehdytykseen panostamalla voidaan kehittää työn laatua ja nostaa tehokkuutta. Tämä taas mitä suurimmalla todennäköisyydellä johtaa entistä laadukkaampaan oikeusturvaan. Myöskään kärjänotaareiden omien arvioiden mukaan perehdytyksen määrä tuomioistuimissa ei ole riittävä tehtävän luonne huomioon ottaen. Kärjänotaareista puolet (51 %) arvioi, että hänen saamansa perehdytys oli liian vähäistä (Ks. alla ja Liite 3 taulukko 26).

Kuten edellä päällikkötuomareiden vastauksista käy ilmi, perehdytys on hyvin erilaista eri tuomioistuimissa. Kärjänotaareiden vastausten perusteella perehdytysvastuu on monissa tuomioistuimissa pääosin vanhemmilla notaareilla. Muulta henkilöstöltä voi vastaajien mukaan kysyä neuvoa, mutta systemaattista perehdytysohjelmaa ei kaikissa tuomioistuimissa ole.

Valtakunnallinen koulutus koetaan notaareiden vastausten perusteella kohtuullisen hyväksi, mutta kunkin tuomioistuimen tapoihin ja käytäntöihin toivottiin parempaa ohjausta. Myös notaarit olivat kiinnittäneet huomiota tuomioistuinten henkilöstön kiireeseen ja toivoivat, että notaareiden ohjeistamiseen riittäisi enemmän resursseja. Näin heidän työskentelynsä pääsisi nopeammin käyntiin ja hyödyttäisi tuomioistuinta enemmän. Myös kokemustausta olisi hyvä ottaa huomioon perehdytystä suunniteltaessa.

Myös perehdytyksen osalta asessoreiden arviot olivat kärjänotaareita huomattavasti korkeammat. Kyselyyn vastanneista asessoreista 86 % katsoi, että hänet on riittävällä tavalla perehdytetty tehtäväänsä ja tuomioistuimen toimintaan. Suurin osa vastanneista on tuomioistuimen entisiä esittelijöitä, joten heidän oman arvionsa mukaan tarve varsinaiselle perehdytykselle on ollut vähäistä.

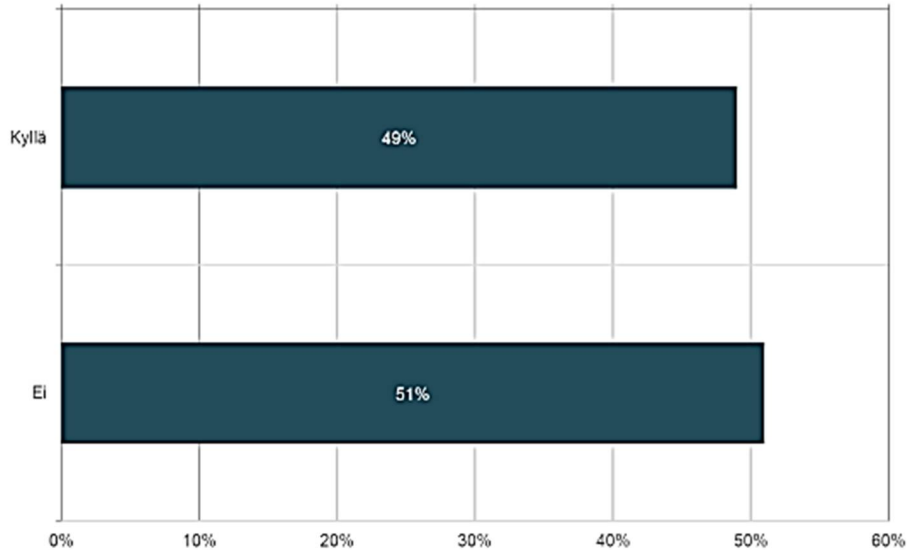
Alla on kuvattu käräjänotaareiden ja asessoreiden arviot perehdytyksestä ja sen riittävyydestä (ks. Liite 3 taulukko 26 ja Liite 2 taulukko 27).

Liite 3 taulukko 26: Käräjänotaareiden arviot perehdytyksestä

TUTOROINTI JA PEREHDYTYS

26. Minut on riittävällä tavalla perehdytetty tehtävääni ja tuomioistuimen toimintaan

Vastaaajien määrä: 130

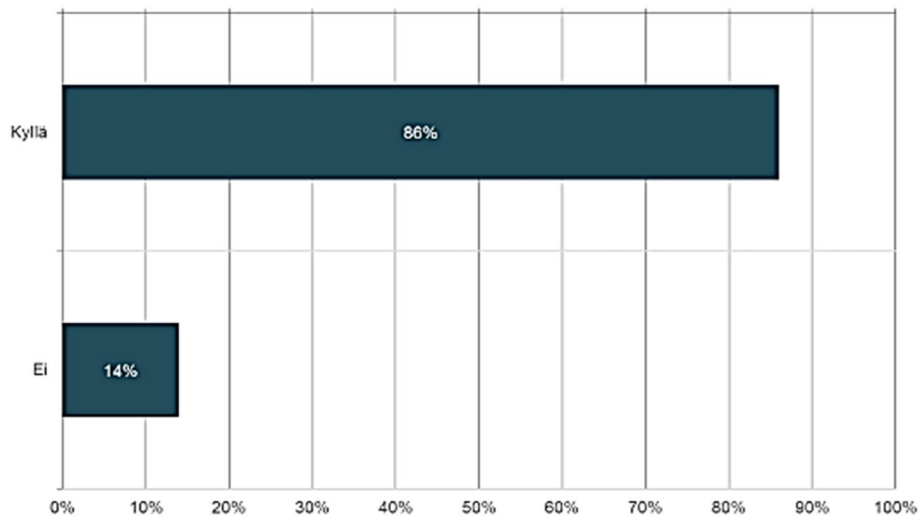


Liite 2 taulukko 27: Asessoreiden arviot perehdytyksestä

TUTOROINTI JA PEREHDYS

27. Minut on riittävällä tavalla perehdytetty tehtävääni ja tuomioistuimen toimintaan

Vastaaajien määrä: 21



4.6.9 Mentorointi ja tutorointi

Kaikissa kyselyyn vastanneissa tuomioistuimissa on nimettynä tutortuomari, joka toimii käräjänotaarin tai asessorin lähitukena. Tutorointitehtävä on yleensä kiertävä ja siinä toimiminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Tutorilla voi olla useampia ohjattavia samanaikaisesti. Käytännössä ohjaus tapahtuu oman toimen ohella. Se vie paljon aikaa, koska alkuun ohjaus tapahtuu niin sanottuna vierihoidon.

Vastanneista päällikkötuomareista valtaosa arvioi tutoroinnista olevan hyötyä käräjänotaareille ja asessoreille sekä tukevan heidän oppimistaan ja ammatillista kehittymistään (ks. Liite 1 taulukot 25–26). Tuomioistuinten koulutustoimintaan osallistuneet näkivät asian samoin (ks. Liite 4 taulukot 8–9).

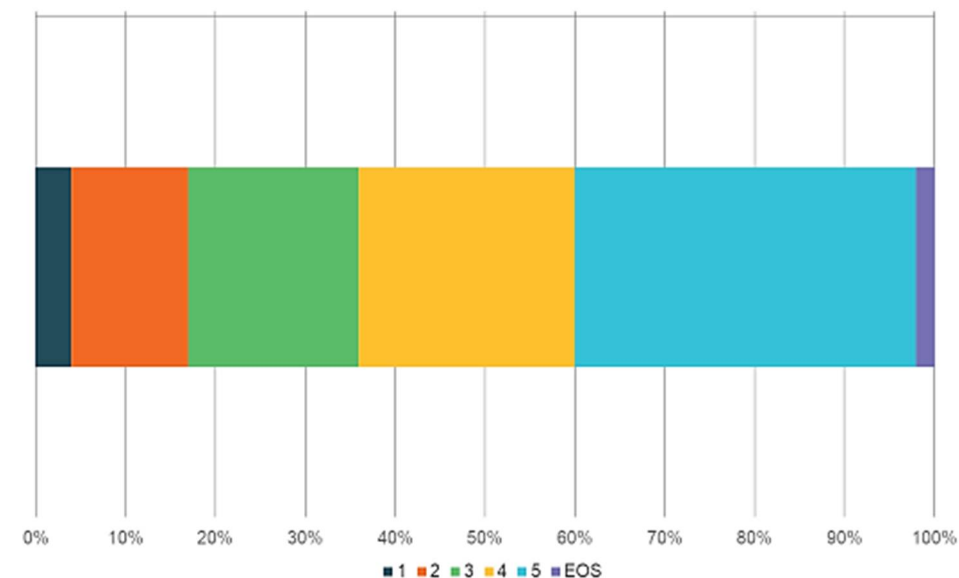
Vastanneista käräjänotaareista 98 %:lle oli nimetty tutortuomari. Tutorointi koettiin pääosin hyödylliseksi ja työskentelyä tukevaksi (keskiarvo 3,81). Avoimissa vastauksissa tutorit saivat pääosin kiitosta ja keskustelut heidän kanssaan koettiin arvokkaiksi.

Käräjänotaareiden mukaan tutorointi tapahtuu pääosin epämuodollisin keskusteluin ja juttujen läpikäymisellä. Tämän ei kuitenkaan katsottu korvaavan puutteellista perehdytystä yleisiin asioihin. Vastausten perusteella tutortoiminnan laatu ja laajuus vaihtelevat, eikä sitä ei ole kaikissa tuomioistuimissa ohjeistettu riittävästi. Osassa tuomioistuimissa notaarilla voi olla useampia tutoreita, kuten esimerkiksi eri tuomarit rikos- ja siviiliasioissa. Toisaalta osa koki tutoroinnin liian vähäiseksi ja kaipasi syvällisempää ohjeistusta ja neuvontaa. Tutoreille toivottiinkin lisää aikaa tehtävänsä suorittamiseen. Tutoroinnin tulisi myös olla vapaaehtoista, jotta se hyödyttäisi kaikkia riittäväällä tavalla.

Liite 3 taulukko 28: Käräjänotaareiden arviot tutoroinnista

28. Koen, että tutoroinnista on ollut minulle hyötyä ja se tukee oppimistani ja ammatillista kehittymistäni

Vastaaajien määrä: 127



	1	2	3	4	5	EOS		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Täysin eri mieltä	5	16	24	31	48	3	Täysin samaa mieltä	127	3,81	4
	3,94%	12,6%	18,9%	24,41%	37,79%	2,36%				
Yhteensä	5	16	24	31	48	3		127	3,81	4

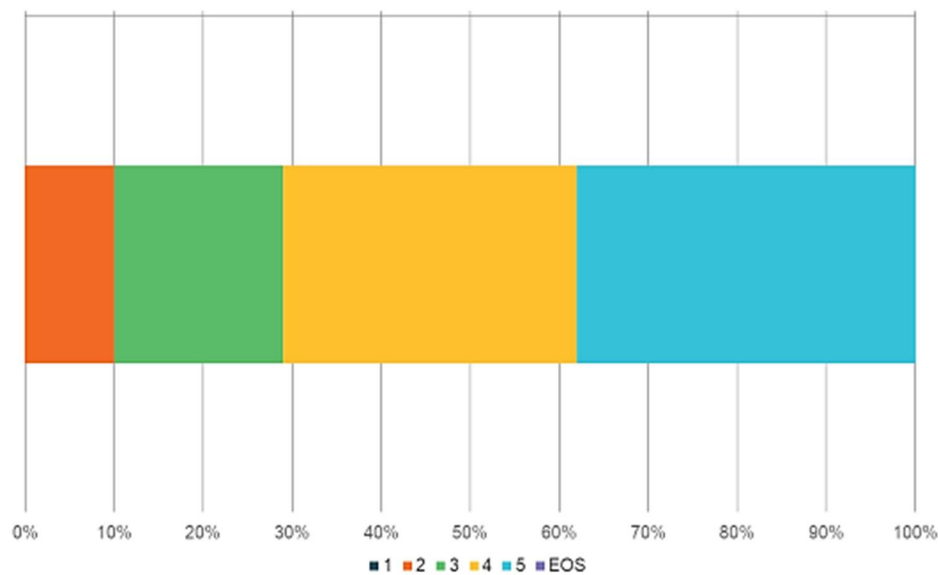
Kaikille kyselyyn vastanneille asessoreille on nimetty tutortuomari. Yli 70 % koki tutoroinnin hyödylliseksi sekä ammatillista oppimista ja kehittymistä tukevaksi.

Avointen vastausten perusteella tutorointi on tapahtunut pääosin vapaamuotoisin keskusteluin työssä esiin nousseista kysymyksistä. Kynnys neuvojen kysymiseen on ollut matala. Toisaalta osa oli sitä mieltä, että tutorointi oli aluksi vähäistä ja hankalaa, koska ohjeita ei ollut, mutta myöhemmin sen määrä on lisääntynyt. Moni on kokenut tutoroinnin tärkeäksi ja arvokkaaksi oman työn ja kehittymisen kannalta.

Liite 2 taulukko 29: Aessoreiden arviot tutoroinnista

29. Koen, että tutoroinnista on ollut minulle hyötyä ja se tukee oppimistani ja ammatillista kehittymistäni

Vastaaajien määrä: 21



	1	2	3	4	5	EOS		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Täysin eri mieltä	0	2	4	7	8	0	Täysin samaa mieltä	21	4	4
	0%	9,52%	19,05%	33,33%	38,1%	0%				
Yhteensä	0	2	4	7	8	0		21	4	4

Käräjänotaareiden tutoreiden koulutus on kyselyyn vastanneiden päällikkötuomareiden mukaan tapahtunut pääasiassa käytännön työn kautta eikä järjestelmällistä koulutusta ole ollut tarjolla. Aessoreiden tutoreiden koulutus on tuotettu keskushallinnon toimesta, eikä tuomioistuimissa ole ollut tarvetta tarjota erillistä koulutusta näihin tehtäviin. Vain osassa tuomioistuimia tutortehtävissä toimiville on annettu jonkin verran helpotusta säännönmukaisessa juttujaossa ja työmäärässä.

Tuomioistuinlaitoksen koulutustoimintaan osallistuneille osoitetussa kyselyssä selvitettiin tutorina ja mentorina toimineiden kokemuksia. Suurin osa vastanneista toimi käräjänotaareiden tai asessoreiden tutoreina. Mukana oli myös uusien esimiesten valmennuksessa ja oikeusministeriön ja sittemmin Tuomioistuinviraston järjestämässä mentorointiohjelmassa mukana olleita.

Tehtävissä toimineiden avoimiin kysymyksiin antamien vastausten perusteella tuomioistuinten tuki heille on ollut liian vähäistä. Moni kokee, että tutorointi vie liikaa aikaa muilta työtehtäviltä, eikä niihin ole saatu helpotusta. Tutorina toimimiseen tulisi voida panostaa nykyistä enemmän. Myös tutorit ovat havainneet,

että notaarit eivät ole yhtä itseohjautuvia ja ammattitaitoisia kuin aiemmin, vaan vaativat valtavasti ohjausta myös perusasioissa.

Tutorointia ja mentorointia pidetään näissä tehtävissä toimineiden vastausten perusteella hyvänä perehdyttämistapana, mutta sen pitäisi olla ohjatumpaa, järjestelmällisempää ja yhdenmukaisempaa. Tällöin se voisi kuulua uusien henkilöiden perehdytykseen ammattiryhmästä riippumatta. Se voitaisiin kytkeä myös osaksi täydennyskoulutusta ja työhyvinvointitoimintaa.

Vastanneiden kokemusten mukaan tutorointi tai mentorointi koetaan mielekkääksi ja siitä on saanut virikkeitä myös omaan työhön ja sen itsearviointiin. Ajatustenvaihto eri taustaisten ja eri uravaiheessa olevien kollegoiden kanssa koetaan rikastuttavaksi.

Koulutus tehtävään koetaan kuitenkin liian vähäiseksi. Tutoreille annetut ohjeet tai järjestetyt koulutukset eivät ole olleet riittäviä, vaan moni toivoisi systemaattisempaa valmennusta. Kaivataan vielä enemmän konkreettisia esimerkkejä ja ohjausta tutorin tehtävään, koska se edellyttää myös muita kuin juristilta vaadittavia taitoja. Tuomarinkoulutuslautakunnan ohjeet ovat yleiset. Niiden lisäksi tulisi olla tuomioistuinkohtaiset selkeät ohjeet, jossa määriteltäisiin tarkemmin, mitä tutorilta edellytetään. Tehtävä ei välttämättä ole ollut erityisen kuormittava, mutta puutteet omissa taidoissa ovat turhauttaneet.

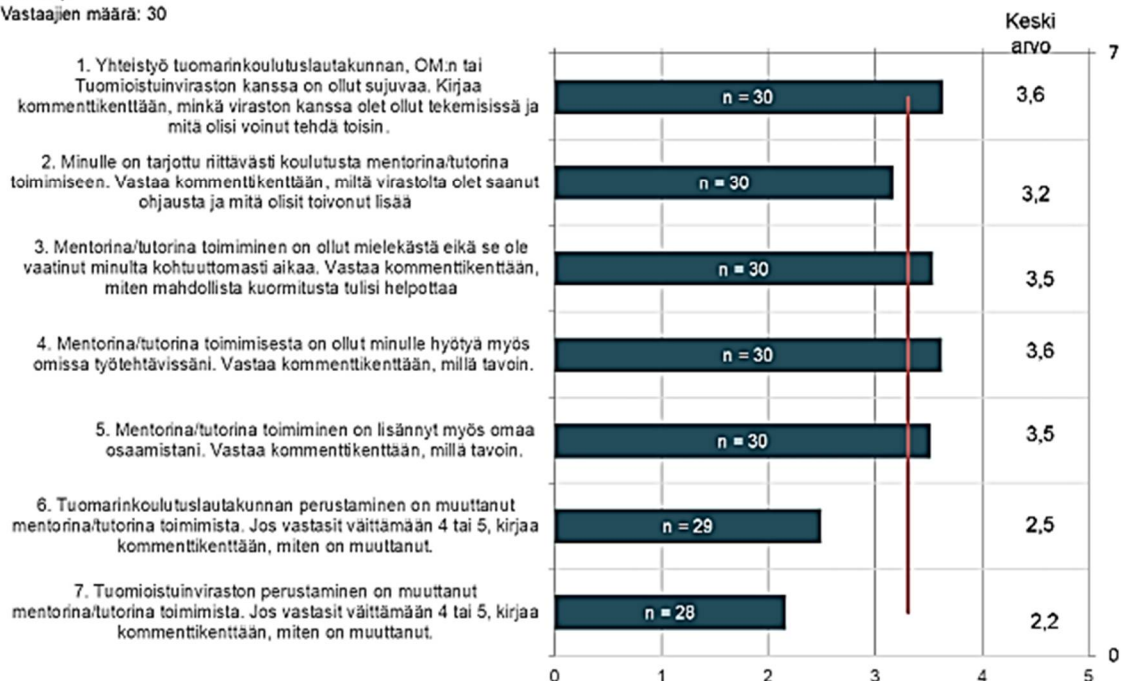
Alla on kuvattuna tutorina ja mentorina toimineiden arvioita tehtävistään (Liite 4 taulukko 6).

Liite 4 taulukko 6: Tutorina tai mentorina toimineiden arvioita kyseisessä tehtävässä toimimisesta

MENTOROINTI JA TUTOROINTI

6. Miten arvioisit mentorina/tutorina toimimista. Vastaa väittämiin asteikolla 1 (Täysin eri mieltä) - 5 (Täysin samaa mieltä).

Vastajien määrä: 30



Kyselyissä kysyttiin myös kärjänotaarin ja asessorin *työsuorituksen arvioinnista*. Käytännöt tässä vaihtelevat tuomioistuimissa paljon. Osassa tuomioistuimia työsuorituksen arviointi kuuluu vastuutuomarille, esimiehelle, osaston johtajalle tai päällikkötuomarille, kun taas osassa vastuu siitä on tutorilla. Asessorien työsuoritusta arvioidaan myös lainkäyttökokoonpanoissa, joissa asessori on toiminut jäsenenä. Osassa tuomioistuimia kärjänotaareille järjestetään kehityskeskustelu ja/tai alku- ja loppukeskustelut. Vastauksissa pidettiin tärkeänä, että kärjänotaareiden ja asessoreiden työsuoritusten arviointi olisi valtakunnallisesti vertailukelpoinen.

Kärjänotaareista 60 % vastasi, että hänen työsuoritustaan ei ole arvioitu. Ne, joiden suoritus oli arvioitu, totesivat, että sen on tehnyt tutor, osastonjohtaja tai päällikkötuomari.

Asessoreista valtaosan (65 %) työsuoritus on arvioitu. Avointen vastausten perusteella arviointia tehdään tältäkin osin eri tuomioistuimissa eri tavoin ja eri tahojen toimesta. Osassa arvioinnin suorittaa tutor, osassa esimies, osastonjohto tai päällikkötuomari taikka tutor ja esimiehet yhdessä. Joissakin arviointia on tehty osastolla tai kokoonpanoissa vapaamuotoisesti.

4.6.10 Henkilökohtainen opintosuunnitelma (HOPS) tai muu harjoittelusuunnitelma

Valtaosassa tuomioistuimia laaditaan henkilökohtaisia opintosuunnitelmia tai muita harjoittelusuunnitelmia kärjänotaareille ja asessoreille. Kärjänotaareiden suunnitelmat ovat yleensä yhteisiä tiettyinä vuonna harjoittelun suorittaville tai samassa niin sanotussa saapumiserässä aloittaville. Asessorit pääsääntöisesti laativat HOPS:n itse tuomarinkoulutuslautakunnan ohjeiden mukaisesti yhteistyössä tutorin kanssa ja tuomioistuimen johto hyväksyy sen. Asessoreilta saatujen kommenttien perusteella päällikkötuomarit ja koulutustoimintaan osallistuneet arvioivat, että HOPS:n laatiminen on koettu jossain määrin työlääksi ja hankalaksi, eikä sen merkitystä ole hahmotettu.

Tuomioistuimissa suunnitelmien laatiminen koetaan hyödylliseksi. Koska ne ovat tuomioistuimen kaikille kärjänotaareille yleensä yhteisiä, ei kunkin henkilökohtaisia tarpeita kyetä ottamaan huomioon. Nimitettyjen aiempi työkokemus, erikoistuminen ja muu tausta on siten voitu ottaa huomioon vain osittain. Tämä koskee kuitenkin pääasiassa asessoreja. Tuomarinkoulutuslautakunnalta toivotaan seikkaperäisempää ohjeistusta, jotta eri puolilla maata tuomioistuinharjoittelunsa suorittavat olisivat keskenään tasavertaisessa asemassa.

Kärjäoikeuksien johdon ja tuomioistuinlaitoksen koulutustoimintaan osallistuneiden näkemykset ovat kuvattuna liitteissä (Ks. Liite 1 taulukot 27–29 ja Liite 4 taulukot 11–13).

Kärjänotaareista 94 %:lle on laadittu harjoittelusuunnitelma ja asessoreista 86 %:lle henkilökohtainen opintosuunnitelma (HOPS).

Kärjänotaarit pitävät suunnitelmien laatimista jossain määrin hyödyllisenä (keskiarvo 3,29). Kärjänotaareiden suunnitelmat ovat pääosin saman vuoden harjoittelijoille yhteisiä. Osassa tuomioistuimissa ne ovat olleet vähäisellä käytöllä, vaikka sellainen olisi ollut laadittuna.

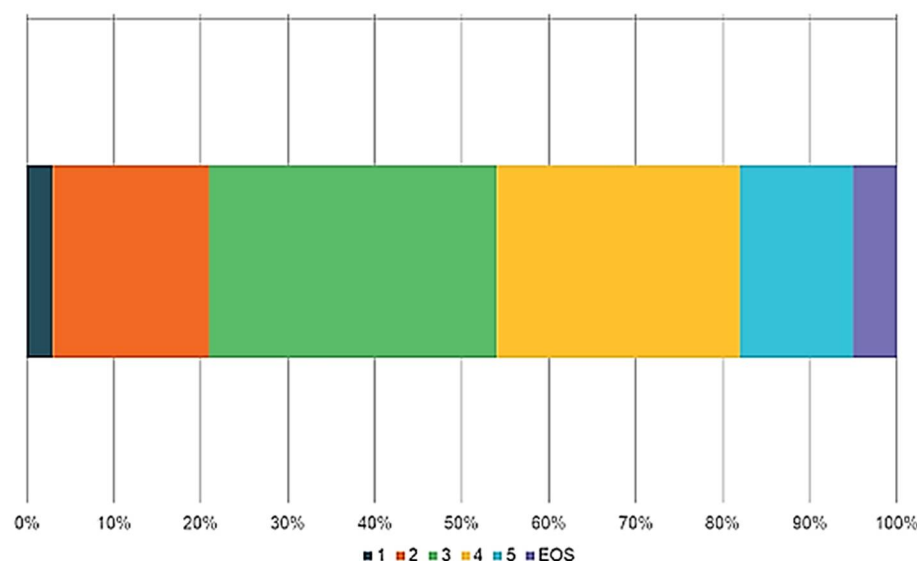
Asessorit puolestaan eivät pidä suunnitelmia yhtä tärkeinä (keskiarvo 2,28). Avointen vastausten perusteella HOPS:n laatimiseen saatu ohjeistus on ollut liian vähäistä ja sen tarkoitus on jäänyt jossain määrin epäselväksi.

Seuraavalla sivulla on kuvattu kärjänotaareiden ja asessoreiden näkemyksiä suunnitelman hyödyllisyydestä (ks. Liite 3 taulukko 32 ja Liite 2 taulukko 32).

Liite 3 taulukko 32: Käräjänotaareiden arviot harjoittelusuunnitelmasta

32. Suunnitelma on hyödyllinen ja tukee tuomioistuinharjoittelun suorittamista

Vastaaajien määrä: 119

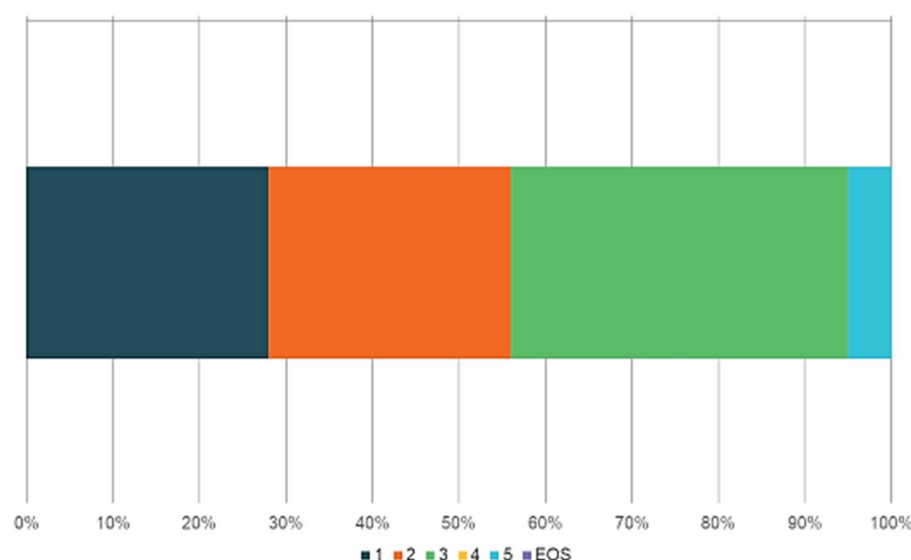


	1	2	3	4	5	EOS		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Täysin eri mieltä	4	22	39	33	15	6	Täysin samaa mieltä	119	3,29	3
	3,36%	18,49%	32,77%	27,73%	12,61%	5,04%				
Yhteensä	4	22	39	33	15	6		119	3,29	3

Liite 2 taulukko 32: Aessorien arviot henkilökohtaisesta opintosuunnitelmasta

32. Suunnitelman laatiminen on hyödyllistä ja tuomarinkoulutuslautakunta on antanut siihen riittävät ohjeistukset

Vastaaajien määrä: 18



	1	2	3	4	5	EOS		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Täysin eri mieltä	5	5	7	0	1	0	Täysin samaa mieltä	18	2,28	2
	27,78%	27,78%	38,89%	0%	5,55%	0%				
Yhteensä	5	5	7	0	1	0		18	2,28	2

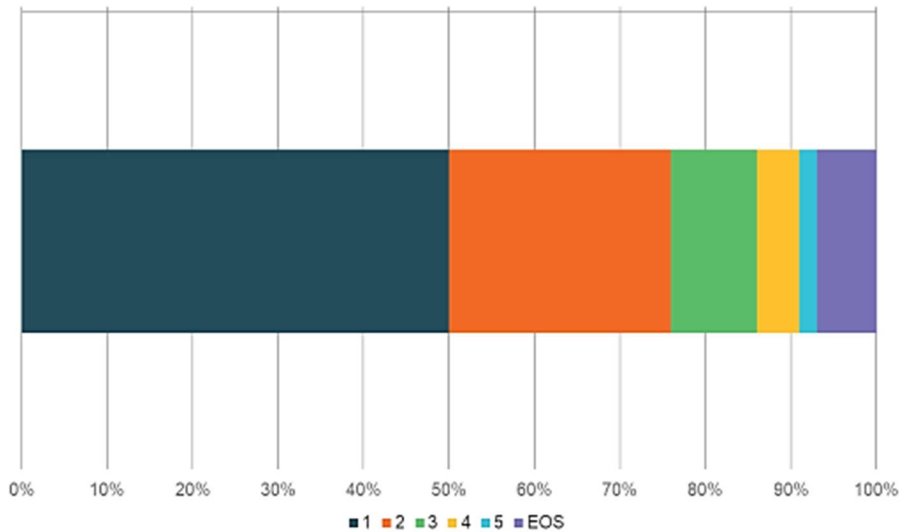
Käräjänotaareiden aiempaa työkokemusta, erikoistumista tai muuta taustaa ei juuri ole otettu huomioon suunnitelmassa (keskiarvo 1,74). Sama koskee asessoreita (keskiarvo 2,65).

Alla on kuvattu arviot mahdollisuuksista ottaa suunnitelmassa huomioon oma kokemustausta ja erikoistuminen (ks. Liite 3 taulukko 33 ja liite 2 taulukko 33).

Liite 3 taulukko 33: Käräjänotaareiden arviot aiemman kokemuksen huomioimisesta

33. Aiempi työkokemukseni, erikoistumiseni ja muu taustani on voitu riittävällä tavalla ottaa huomioon suunnitelmaa laadittaessa

Vastaaajien määrä: 119

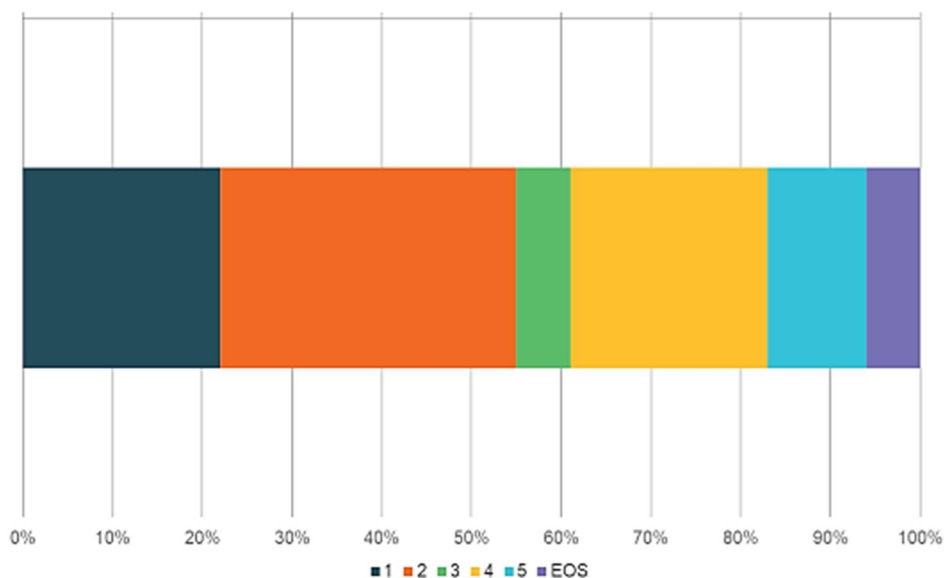


	1	2	3	4	5	EOS		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Täysin eri mieltä	59	31	12	6	2	9	Täysin samaa mieltä	119	1,74	1
	49,58%	26,05%	10,09%	5,04%	1,68%	7,56%				
Yhteensä	59	31	12	6	2	9		119	1,74	1

Liite 2 taulukko 33: Aessorien arviot aiemman kokemuksen huomioimisesta

33. Aiempi työkokemukseni, erikoistumiseni ja muu taustani on voitu riittäväällä tavalla ottaa huomioon HOPSia laadittaessa

Vastaajien määrä: 18



	1	2	3	4	5	EOS		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Täysin eri mieltä	4	6	1	4	2	1	Täysin samaa mieltä	18	2,65	2
	22,22%	33,33%	5,56%	22,22%	11,11%	5,56%				
Yhteensä	4	6	1	4	2	1		18	2,65	2

4.6.11 Käräjänotaareiden ja asessoreiden koulutusohjelmat

4.6.11.1 Käräjänotaareiden koulutusohjelma

Kyselyyn vastanneista tuomioistuinlaitoksen johtoon kuuluvista 75 % ilmoitti tutustuneensa valtakunnalliseen tuomioistuinharjoittelun koulutusohjelmakirjaan.

Sen arvioitiin antavan selkeän kuvan tuomioistuinharjoittelusta ja sen tavoitteista (keskiarvo 4,07). Koulutusohjelma arvioitiin hyödylliseksi ja kattavaksi. Myös toteuttamistapaa pidettiin hyvänä. Koulutusten määrä suhteessa työmäärään ja kielellisten oikeuksien toteutuminen saivat päällikkötuomareilta heikoimmat keskiarvot (3,7 ja 3,6). Muut keskiarvot koulutusohjelman sisältöä koskevissa väittämissä vaihtelivat 3,8 ja 4,2 välillä.

Päällikkötuomareiden arvioita on kuvattu tarkemmin alla: Liite 1 taulukko 34 (ks. myös muut asiaa koskevat kuvaajat Liite 1 taulukot 32 ja 33).

Liite 1 taulukko 34: Päällikkötuomareiden arviot käräjänotaareiden koulutusohjelmasta

34. Miten arvioisit käräjänotaareiden koulutusohjelmaa? Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella.

Vastaaajien määrä: 20



Tuomioistuinlaitoksen koulutustoimintaan osallistuneista koulutusohjelmaan oli tutustunut selvästi päälliköitä vähemmän (48 %). Heidän arvionsa olivat hyvin pitkälti saman suuntaisia kuin tuomioistuimen johdolla (keskiarvot olivat välillä 2,7–4,3). Koulutustoimintaan osallistuneet suhtautuivat kriittisimmin opintojaksojen avaamiseen muille kuin käräjänotaareille (2,7). Kielellisten oikeuksien toteutuminen sai myös heiltä muita väittämiä matalamman arvon (3,6)

Koulutustoimintaan osallistuneiden arviot on kuvattu alla: Liite 4 taulukko 18 (ks. myös muut kuvaajat Liite 4 taulukot 16 ja 17).

Liite 4 taulukko 18: Koulutustoimintaan osallistuneiden arviot käräjänotaareiden koulutusohjelmasta

18. Miten arvioisit käräjänotaareiden koulutusohjelmaa? Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella.

Vastaaajien määrä: 22



Kaikkien kolmen eri kyselyyn vastanneiden avoimissa vastauksissa esiin tuomat huomiot olivat saman suuntaisia. Päällikkötuomarit kertoivat, että heidän notaareilta videokoulutuksista saamansa palaute on ollut osin kielteistä. Videoiden seuraaminen on ollut jossain määrin puuduttavaa. Osa niistä on tarpeettoman pitkiä ja menee sisällöllisesti osin notaarikoulustarpeen ulkopuolelle. Lähiopetuspäivät puolestaan ovat saaneet runsaasti kehuja. Videokoulutus ei korvaa keskustelua, mistä syystä lähiopetusjakso voisi olla pidempi tai niitä voisi olla useampia.

Käräjänotaareiden itsensä antama palaute tukee näitä havaintoja. Videot koettiin raskaiksi ja osin huonosti laadituiksi, kun taas lähiopetus sai kiitosta. Koulutuksen määrää koettiin jossain määrin liialliseksi käräjänotaareiden suuri työ määrä huomioon ottaen. Osa myönsi, että videoita ei ehdi katsoa. Toisaalta arvioitiin, että notaareiden työ määrä vaihtelee huomattavasti käräjäoikeudesta riippuen. Kouluttajat saivat hyvää palautetta, mutta koulutusmenetelmiä voisi vielä kehittää keskustellevampaan ja osallistavampaan suuntaan. Käräjänotaarit toivoivat tuomioistuimilta jämäkämpää otetta koulutusohjelman läpiviemiseen ja panostusta tuomioistuinharjoittelijoiden perehdytykseen.

Kyselyyn vastanneista käräjänotaareista 40 % oli aloittanut tuomioistuinharjoittelun vuonna 2018 ja 37 % vuonna 2019. Yksikään harjoitteluun osallistuneista ei ollut aloittanut vuonna 2017.

Lähes 70 % oli tutustunut Moodlen valtakunnalliseen koulutusohjelmakirjaan. Tässäkin käräjänotaarit itse suhtautuivat ohjelmaan tuomioistuinten palveluksessa olevia kriittisemmin (keskiarvot vaihtelivat pääosin 3,1–4,3). Tuomioistuinten johdosta ja koulutustoimintaan osallistuneista poiketen käräjänotaarit itse arvioivat kielellisten oikeuksien toteutuvan ohjelmassa erittäin hyvin (keskiarvot 4,8). Sen sijaan koulutusohjelma ei saanut selkeydestä kovin korkeita arvioita (3,4).

Alla on kuvattu käräjänotaareiden arviot koulutusohjelmasta (ks. myös tarkemmin Liite 3 taulukot 35 ja 36).

Liite 3 taulukko 37: Käräjänotaareiden arviot koulutusohjelmasta

37. Miten arvioisit käräjänotaareiden koulutusohjelmaa? Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin ei mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella

Vastaaajien määrä: 129



Päällikkötuomarit pitivät tärkeänä, että koulutusmateriaalin laatuun panostetaan. Huomautettiin, että hallintoprosessista ei ollut laajasti materiaalia. Toisaalta osa piti hallinto-oikeuden esittelijän roolia koskevaa esittelyvideota liian pitkänä ja se tulisi uudistaa. Myös käräjänotaarit itse toivoivat laadukkaampaa materiaalia. Lähiopetusta ehdotettiin järjestettäväksi osin etäyhteyksin esimerkiksi Skypellä. Videoiden sijaan toivottiin käytännönläheistä ja relevanttia koulutusta ja perehdyttämistä esimerkiksi työtapoihin ja istunto toimintaan. Myös prosessinjohtamiseen liittyvää koulutusta toivottiin lisää. Ehdotettiin myös koulutusklinityyppisiä webinaareja, joissa käytäisiin läpi työssä esiin nousseita ongelmakysymyksiä.

Tuomioistuinten vastauksissa tärkeimmiksi koulutusjaksoiksi nostettiin prosessikoulutus ja prosessinjohto, tuomarin rooli ja etiikka, tuomioistuimen asema ja tehtävät, oikeudet ja velvollisuudet, hyvän hallinnon ja asiakaspalvelun periaatteet sekä tuomioiden kirjoittaminen ja perusteleminen. Hallinto-oikeuden kannalta esiin nostettiin myös tarve perehtyä hallintoprosessiin ja hallinto-oikeuden yhteiskunnallisen tehtävän

ymmärtäminen. Hovioikeudessa tärkeää puolestaan olisi osallistuminen mahdollisimman monenlaisten juttujen valmisteluun niin kirjallisessa kuin suullisessakin käsittelyssä. Käräjänotaarit puolestaan pitivät tärkeinä erityisesti prosessuaalista osaamista ja prosessinjohtotaitoja.

Moni piti mahdollisena hyödyntää koulutusjaksoja muiden kuin käräjänotaareiden osaamisen kehittämisessä. Sisältöjä voisi tarjota ja joissain tuomioistuimissa oli jo tarjottukin, esimerkiksi substanssikoulutuksena kärjäsihteereille, aloitteleville tuomareille ja esittelijöille. Verkkokoulutukset ovat teknisesti mahdollista antaa kaikkien hyödynnettäväksi.

Tuomioistuimissa arvioitiin myös, että koulutusohjelman ajoitusta voisi parantaa, koska nykyisellään lähiopetusjakso tulee joillekin liian myöhään ja toisille taas liian aikaisin suhteessa uusien toimivaltuuksien saamiseen. Notaareiden viestintätaitoihin olisi myös hyvä panostaa.

Päällikkötuomarit olivat sitä mieltä, että virastoissa tapahtuvaa perehdytystä tulisi lisätä. Notaareiden työn sisältöä ehdotettiin kehitettäväksi siten, että he osallistuisivat nykyistä enemmän asioiden valmisteluun ja käsittelyyn tuomareiden apuna. Heitä tulisi olla riittävä määrä tuomioistuimissa, jotta he voisivat toimia tuomareiden työparina ja apuna vaikeiden ja laajojen asioiden käsittelyssä. Pääasiassa riidattomien asioiden ja lievien rikosasioiden käsittely ei anna oikeaa kuvaa tuomarin työstä eikä myöskään kehitä ammattitaitoa.

Käräjänotaarit itse nostivat esiin aivan samoja kehittämiskohteita. Erityisesti toivottiin enemmän työskentelyä tuomarin kanssa laajemmissa ja vaikeammissa riita- ja rikosasioissa.

4.6.11.2 Käräjänotaareiden yhdistelmäharjoittelu

Vastaajilta pyydettiin kokemuksia myös niin sanotusta yhdistelmäharjoittelusta, jossa harjoittelun ensimmäiset kuusi kuukautta suoritetaan kärjäoikeudessa ja jälkimmäiset kuusi hovi- tai hallinto-oikeudessa.

Valtaosa tuomioistuinten ja koulutustoimintaan osallistuneista piti järjestelyä hyvänä eikä sen järjestämisestä koettu aiheutuneen merkittävästi lisävaivaa tuomioistuimissa. Toisaalta arvioitiin, että puoli vuotta on liian lyhyt aika perehtyä kärjäoikeudessa tuomarin tehtäviin. Sinänsä järjestelyt hovi- ja hallinto-oikeuksien kanssa koetaan toimiviksi.

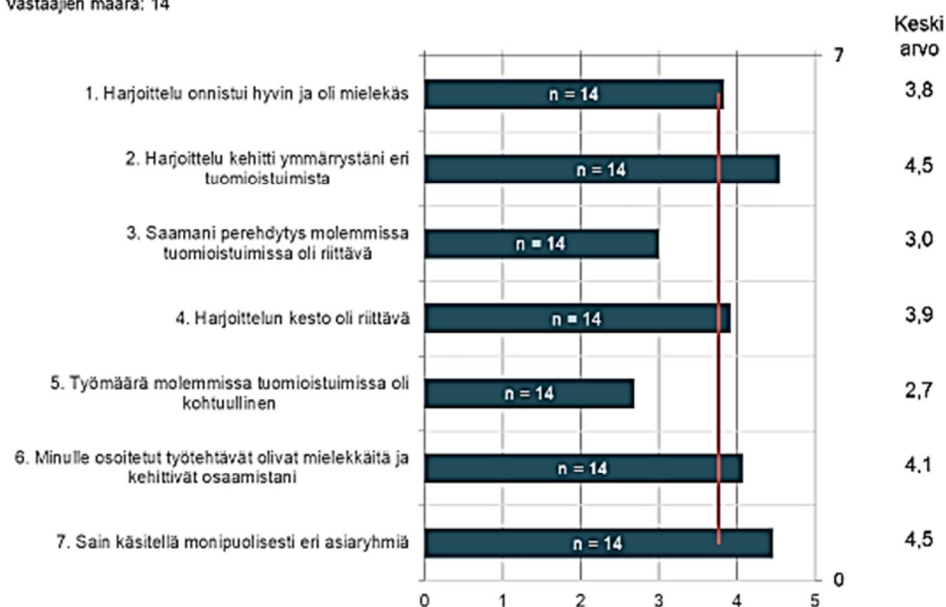
Myös käräjänotaareiden kokemukset yhdistelmäharjoittelusta ovat olleet pääosin hyviä. Työmäärä koettiin kuitenkin liialliseksi. Avointen vastausten perusteella tämä koski erityisesti kärjäoikeuksissa suoritettavaa harjoittelua. Moni totesi istuntojen alkavan liian varhain (3. harjoittelukuukauden alussa), kun muilla notaareilla ne alkavat kaksi kuukautta myöhemmin. Myös osa käräjänotaareista kommentoi puolen vuoden kärjäoikeusjakson olevan liian lyhyt. Kyselyyn vastanneista vain 11 % eli 14 henkilöä oli osallistunut yhdistelmäharjoitteluun.

Seuraavalla sivulla on kuvattuna heidän arvionsa yhdistelmäharjoittelusta. Muut aihetta koskevat kaaviot ovat liitteinä (ks. Liite 1 taulukot 30–31, Liite 3 taulukot 38–39 ja Liite 4 taulukot 14–15).

Liite 3 Taulukko 39: Käräjänotaareiden arviot yhdistelmäharjoittelusta

39. Miten arvioisit yhdistelmäharjoittelua? Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin ei mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella

Vastaajien määrä: 14



4.6.11.3 Aessoreiden koulutusohjelma

Tuomioistuinten johdosta 82 % vastasi tutustuneensa asessoreiden koulutusohjelman opinto-oppaaseen. Koulutustoimintaan osallistuneista näin oli tehnyt 52 %. Valtaosa piti opinto-opasta hyvänä ja arvioi sen antavan selkeän kuvan asessoreiden koulutusohjelmasta ja sen tavoitteista.

Opinto-oppaasta annetut keskiarvot olivat varsin korkeita: päällikkötuomarit antoivat sitä koskeviin väittämiin keskiarvoja välillä 3,9 ja 4,8 ja koulutustoimintaan osallistuneet välillä 3,2 ja 4,5. Heikoimpia arvosanoja molemmilta vastaajaryhmiltä sai mahdollisuus räätälöidä koulutusohjelmaa kunkin koulutettavan taustaan sopivaksi (3,9 ja 3,4). Tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa käydyn edellä kirjatun keskustelun perusteella tällaista mahdollisuutta ei ole käytännössä vielä ollut edes tarjolla.

Päällikkötuomareiden arvioita on kuvattu alla (ks. Liite 1 taulukko 37 sekä liitteenä olevat taulukot Liite 1 taulukot 35 ja 36). Koulutustoimintaan osallistuneiden arviot ovat luettavissa seuraavalla sivulla (ks. Liite 4 taulukko 21 sekä liitteenä olevat kuvaajat Liite 4 taulukot 19 ja 20).

Liite 1 taulukko 37: Päällikkötuomareiden arviot asessoreiden koulutusohjelmasta

37. Miten arvioisit asessoreiden koulutusohjelmaa? Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella.

Vastaaajien määrä: 11



Tuomioistuimet toivoivat koulutusohjelman sisältöön lisää vapaavalintaisia kursseja. Koulutuksen arvioitiin painottuvan jossain määrin liikaa yleisten tuomioistuinten tarpeisiin ja eri tuomioistuinlinjojen ryhmille toivottiin lisää omaa koulutusta. Lisäksi arvioitiin, että uusien puheenjohtajien koulutus tulee liian myöhään ja se tulisi siirtää koulutusohjelman ensimmäiselle vuodelle. Hallintoriitoja koskeva koulutus puolestaan voisi olla myöhemmin kuin ensimmäisenä vuonna. Myös joitakin muita muutoksia koulutusten järjestykseen voisi harkita. Yksittäisten koulutuspäivien sijaan voisi harkita päivien niputtamista yhteen.

Myös kansainvälistä osaamista ja sovittelukoulutusta tulisi sisällyttää ohjelmaan nykyistä enemmän. Huomiota tulisi kiinnittää myös siihen, miten opinnot otetaan huomioon asessoreiden työmäärässä. Asessoreille tulisi jäädä riittävästi aikaa koulutukselle, mikä on tuomioistuinten vastuulla huolehtia. Nykyisellään tässä on vastaajien mukaan virastokohtaisia eroja.

Liite 4 taulukko 21: Koulutustoimintaan osallistuneiden arviot asessoreiden koulutusohjelmasta

21. Miten arvioisit asessoreiden koulutusohjelmaa? Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella.

Vastaajien määrä: 18



Tärkeimmiksi koulutusteemoiksi tuomioistuimissa arvioitiin vastaavia kuin käräjänotaareidenkin kohdalla eli prosessuaalinen osaaminen ja prosessinjohtotaito, tuomarin etiikka ja rooli, tuomion kirjoittaminen ja perusteleminen, todistusoikeus ja näytön arviointi sekä eri asiaryhmien substanssikysymykset. Myös yhteistyö- ja tiedonhankintataitoja korostettiin. Asessorit olivat vastauksissaan samoilla linjoilla.

Kyselyyn vastanneet asessorit jakautuivat varsin tasaisesti koulutusohjelmassa aloittamisvuotta ajatellen: vuonna 2017 aloittaneita oli 29 % sekä vuonna 2018 ja 2019 aloittaneita kumpanakin 33 %. Kuluvana vuonna aloittaneita oli 5 %. Vastanneista 43 % ilmoitti suorittavansa kolmatta vuotta koulutusohjelmassa.

Asessoreista yksikään ei ollut vastannut koulutusohjelmaan tutustumista koskeviin kysymyksiin, mikä viittaa siihen, että kysely on tältä osin ollut teknisesti virheellinen. Tästä syystä tätä koskevat kuvaajat 36 ja 37 on jätetty pois liitteenä olevasta vastausraportista (Liite 2). Asessorit olivat kuitenkin arvioineet koulutusohjelmaa ja se sai korkeat arviot (keskiarvot 4,1–4,9) ohjelman räätälöintiä koskevaa kysymystä (3,4) lukuun ottamatta. Edellä jo todetulla tavalla tällaista mahdollisuutta ei toistaiseksi ole ollut. Kysymys ohjelman avaamisesta muille henkilöstöryhmille ei saanut asessoreiden keskuudessa kannatusta (1,4, ks. tarkemmin alla).

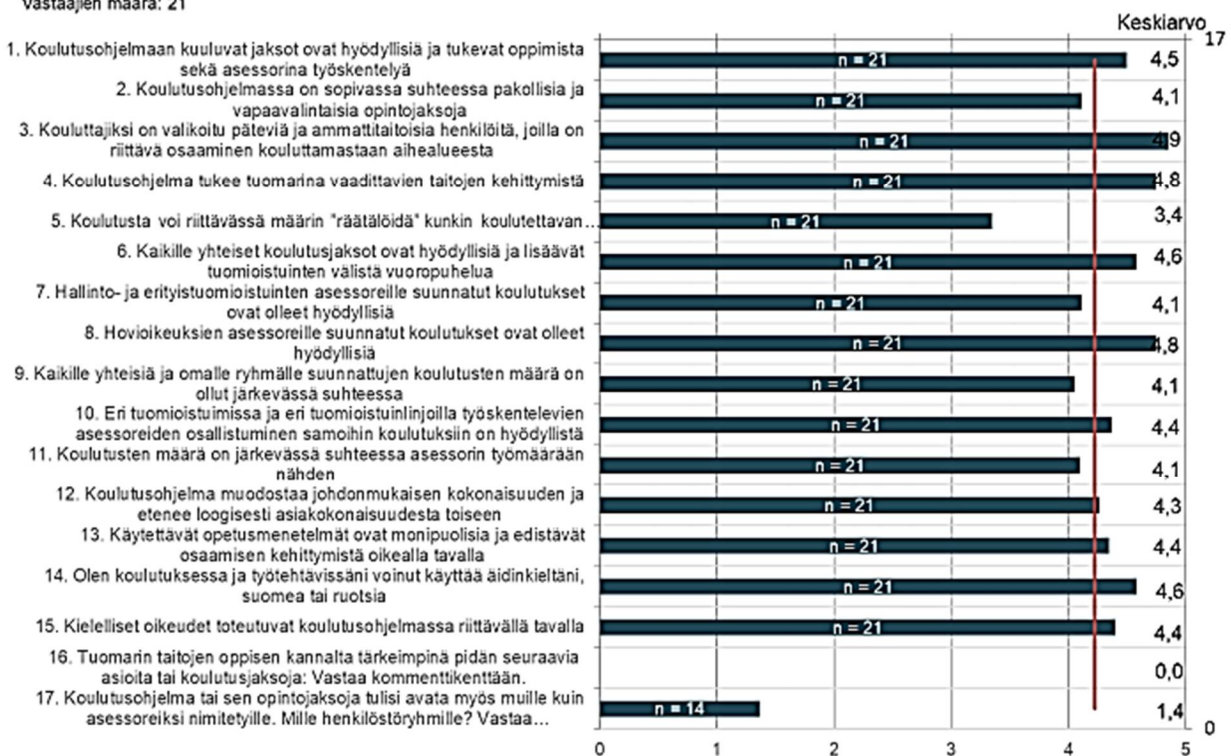
Aessoreiden sanallisissa arvioissa kiitosta sai erityisesti koulutusohjelman sisältö ja pienryhmiin perustuva toteutustapa. Asessoritkin toivoivat lisää vapaavalintaisuutta. Toisaalta tunnistettiin ongelmaksi se, että sopivia koulutusteemoja on varsin vähän tarjolla. Prosessinjohtokoulutusta toivottiin lisää ja aikaisemmassa vaiheessa. Toivottiin, että asessoreille varattaisiin paikkoja uusien puheenjohtajien kurssilta. Koulutuksen arvioitiin painottuvan yleisille tuomioistuimille. Kouluttajat saivat kiitosta, mutta toisaalta toivottiin myös lisää tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisia kouluttajia erityisesti hallinto-oikeuksille suunnattuun koulutukseen. Osa piti koulutusten määrää liiallisena työmäärän asettamat vaatimukset huomioon ottaen.

Alla on kuvattu asessoreiden arviot koulutusohjelmasta (Liite 2 taulukko 38, ks. myös muut aihetta koskevat kuvaajat liitteenä Liite 2 taulukot 34 ja 35).

Liite 2 taulukko 38: Asessoreiden arviot koulutusohjelmasta

38. Miten arvioisit asessoreiden koulutusohjelmaa? Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin ei mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella

Vastaaajien määrä: 21



Koulutusjaksojen muille henkilöstöryhmille avaamista koskeva kysymys jakoi vastaajien mielipiteitä. Tätä pidettiin mahdollisena erityisesti päällikkötuomareiden (4,7) ja jossain määrin myös koulutustoimintaan osallistuneiden keskuudessa (3,3). Arvioitiin, että asessoreille toteutettua korkeatasoista opetusta olisi hyödyllistä jakaa myös esimerkiksi hovioikeuden ja hallinto-oikeuden esittelijöille, uusille tuomareille ja erityisesti tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta tuleville. Kouluttajat ovat alansa substanssin syväosaajia. Tällainen kouluttajapanos suhteutettuna pieneen osanottajamäärään ei ole kustannustehokasta.

Harkittavaksi voisi vastaajien mukaan ottaa myös sen, voidaanko jokin kokonaisuus suorittaa lähiopetuksen sijaan monimuotoisemmin tai digitaalisesti, jolloin mukaan saisi laajemman joukon osallistujia. Toisaalta todettiin, että asessorikoulutus perustuu pitkälti vuorovaikutukseen ja tutun yhteisön kokemusten jakamiseen eikä perinteiseen luento-opetukseen. Myös ryhmäkoon arvioitiin kasvavan liian suureksi

vähentäen vuorovaikutteisuutta. Koulutuksen avaamisen sijaan samoja teemoja pitäisi hyödyntää yleisissä koulutuksissa. Koulutusten avaamisen pelättiin vähentävän hakuinnostusta asessoriksi.

Asessorit itse suhtautuvat erittäin kriittisesti koulutusohjelman avaamiseen muille henkilöstöryhmille (1,4). Osa piti epäoikeudenmukaisena sitä, että koulutuksia avattaisiin muille, kun asessorit ovat nimenomaisesti hakeutuneet koulutukseen ja sitoutuneet siihen kolmeksi vuodeksi. Toisaalta koulutuksia pidettiin hyödyllisinä myös esittelijöille ja uusille tuomareille. Ymmärrettiin, että on olemassa tarve hyödyntää laadukasta koulutusta myös muille. Tästä huolimatta pidettiin tärkeänä, että koulutus osoitetaan nimenomaan niille, jotka ovat asessoriksi hakeutuneet ja päässeet. Erityisesti peräänkuulutettiin asessoreiden pienryhmien säilyttämistä. Asessorikoulutuksen arvokkaimmaksi anniksi kuvattiin tuttua koulutusporukkaa, jossa vapaamuotoinen keskustelu on ollut mahdollista. Tämä rikkoutuisi, jos samoissa koulutuksissa olisi "ulkopuolisia". Toisaalta mahdolliseksi arvioitiin, että samoja teemoja käsitteleviä koulutuksia voisi siis järjestää myös muille tuomareille ja esittelijöille, mutta eri koulutuspäivinä. Luento-osuuksia voisi avata muille osallistujille esimerkiksi webinaarina.

4.6.12 Oppimispäiväkirja ja lopputyö

Kyselyyn vastanneet päällikkötuomarit pitivät asessoreiden koulutusohjelmaan sisältyvää oppimispäiväkirjaa ja lopputyönä laadittavaa portfolioa hyödyllisinä (keskiarvo 4,67, ks. Liite 1 taulukko 38). Alemmaksi merkityksen arvioivat koulutustoimintaan osallistuneet (keskiarvo 3,86, ks. Liite 4 taulukko 22). Asessoreista 95 % oli laatinut oppimispäiväkirjan, mutta he eivät pitäneet sitä kovin hyödyllisenä (keskiarvo 2,5, ks. oppimispäiväkirjasta ja portfolioista Liite 2 taulukot 39–42).

Ensimmäisten tuomarikoulutettavien kolmen vuoden jakso on vasta päättynyt elokuussa 2020 eli kyselyn toteuttamisen aikoihin. Kyselyyn vastanneista asessoreista vain 33 % oli laatinut lopputyön. Oppimispäiväkirjoja tai portfolioita ei siten ole vielä juurikaan päästy hyödyntämään. Tuomioistuimissa oppimispäiväkirja arvioitiin tärkeäksi osaksi asessoreiden oppimispolkua. Päällikkötuomareiden arvioiden mukaan yksittäiset koulutuspäivät jäivät herkästi irrallisiksi, ellei niitä sidota käytännön työhön. Oppimispäiväkirja ja tutorointi ovat hyviä keinoja tähän. Myös oman oppimisen ja kehittymisen tukena oppimispäiväkirja on hyvä väline. Oppimispäiväkirjan pitäminen koetaan kuitenkin haastavaksi, koska ohjeistus on kovin ylimalkaista. Sen sisältövaatimukset ovat vain suuntaa-antavia ja niiden hahmottaminen on ollut vaikeaa.

Myös asessorit itse jäivät kaipaamaan oppimispäiväkirjan tekemiseen tarkempaa ohjeistusta. Se on myös jäänyt osin virkatehtävien varjoon ajan puutteen vuoksi. Asessorit ehdottivatkin, että oppimispäiväkirjan sijasta käyttöön voisi ottaa vuosittaiset arvioinnit kuluneesta vuodesta, osaamisen kehittymisestä ja tulevista kehittämiskohteista.

Portfolion laatineet asessorit (7 henkilöä) kertoivat sen olevan yhteenveto koulutuksista ja niissä laaditusta tehtävistä. Se pitää sisällään koulutuksen aikana tehtyjä ennakkotehtäviä, esimerkkituomion analyysineen sekä osaamisen reflektion. Portfoliota ei arvioida, vaan esimerkiksi valittu tuomio esitellään ja osaamisesta laaditaan lyhyt puheenvuoro päätösseminaariin. Sanallisissa arvioinneissa osa koki sen tarpeelliseksi ja hyödylliseksi välineeksi arvioida omaa edistymistään. Toiset näkivät sen lähinnä muodollisuutena koulutusohjelman päättämiseksi.

Tuomioistuimet pitävät tarpeellisena hyödyntää koulutusohjelmassa syntyviä aineistoja myös muussa koulutustoiminnassa. Valmistuva asessori voi esimerkiksi pitää aiheeseen liittyvän esitelmän. Mahdollisuuksien mukaan materiaalia voitaisiin käyttää esimerkiksi esittelijöiden osaamisen kehittämisessä.

4.6.13 Työn sisältö ja työmäärä

Eri kyselyihin vastanneiden näkemykset kärjäjänotaareiden ja asessoreiden työn sisällöstä ja työmäärästä vaihtelivat jonkin verran. Päällikkötuomareiden väittämille antamat keskiarvot olivat keskimäärin korkeampia (vaihteluväli 3,8–4,6) kuin tuomioistuinelaitoksen koulutustoimintaan osallistuneiden (vaihteluväli 3,1–4,2).

Kärjäjänotaarit suhtautuivat työn sisältöön ja työmäärään esitettyihin väittämiin kriittisimmin (keskiarvot 2,0–4,2). Asessorit olivat pääosin tyytyväisiä työnsä sisältöön ja työmäärään. Heidän arvionsa olivat lähempänä päällikkötuomareita ja koulutustoimintaan osallistuneita (keskiarvot 3,8–4,9).

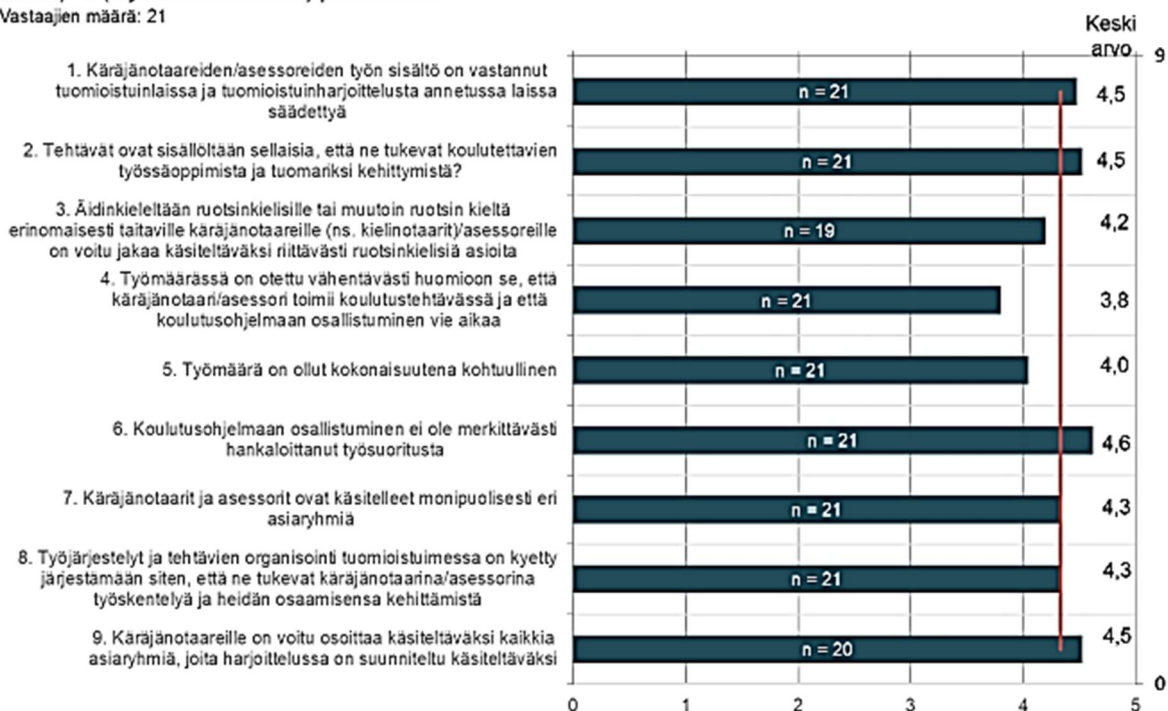
Vertailun vuoksi alla tuomioistuinten johdolle osoitetun kyselyn keskiarvot (Liite 1 taulukko 40) ja koulutustoimintaan osallistuneiden vastaukset (Liite 4 taulukko 24).

Liite 1 Taulukko 40: Päällikkötuomareiden arviot kärjäjänotaareiden ja asessoreiden työn sisällöstä

TYÖN SISÄLTÖ JA TYÖMÄÄRÄ

40. Miten arvioisit kärjäjänotaareiden ja asessoreiden työn sisältöä ja työmäärää. Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella.

Vastaaajien määrä: 21

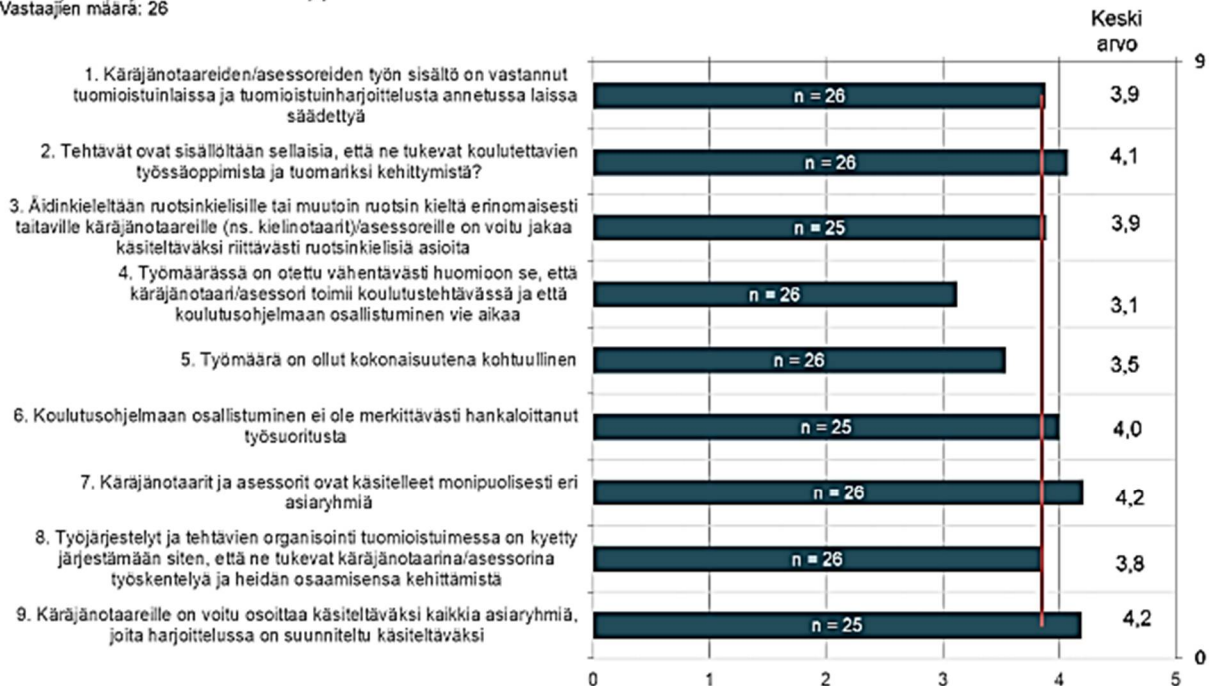


Liite 4 taulukko 24: Koulutustoimintaan osallistuneiden arviot kärjänotaareiden ja asessoreiden työn sisällöstä ja määrästä

TYÖN SISÄLTÖ JA TYÖMÄÄRÄ

24. Miten arvioisit kärjänotaareiden ja asessoreiden työn sisältöä ja työmäärää. Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella.

Vastaajien määrä: 26



Kaikkien saatujen vastausten perusteella työmäärässä on vain osittain voitu ottaa vähentävästi huomioon koulutustehtävässä toimiminen. Päällikkötuomarit ovat pitäneet työmäärää kohtuullisempna kuin muut vastaajat. Erityisesti kärjänotaarit olivat tyytymättömiä työmäärään ja katsoivat, että siinä ei ole huomioitu koulutustehtävässä toimimista (2,0) ja se on muutoinkin liiallinen (2,5). Myös työjärjestelyihin tuomioistuimissa oltiin kärjänotaareiden keskuudessa tyytymättömiä (2,9).

Kielellisten oikeuksien on arvioitu toteutuvan tuomioistuinharjoittelussa ja asessoreiden koulutusohjelmassa hyvin siten, että heille on voitu jakaa ratkaistavaksi äidinkieltensä mukaisia asioita ja he ovat työssään päässeet käyttämään omaa äidinkieltään (keskiarvot eri vastaajilla vaihtelivat (3,9–4,9)).

Kärjänotaareiden työn sisällön osalta päällikkötuomarit arvioivat, että joitakin kärjänotaareiden käsiteltäväksi kuuluvia asioita on liian vähän ja toisaalta taas notaareita on liian vähän summaaristen asioiden suuri määrä huomioon ottaen. Notaareiden sihteeripalveluihin ei ole riittävästi resursseja, mikä vähentää mahdollisuutta syventää notaarien osaamista. Notaarien tehtäviä tulisi kohdentaa paremmin tuomarin töihin ja notaari voisi isommissa jutuissa toimia tuomarin apurina. Nykyisellä ohjelmalla ja notaareille kohdennettavissa olevilla sihteeriresursseilla tällainen ei ole mahdollista. Työn sisältö myös poikkeaa eri tuomioistuimissa merkittävästi toisistaan. Hallinto-oikeudessa ongelmallisena pidettiin sitä, että kärjänotaari ei pysty puolen vuoden aikana työskentelemään kuin korkeintaan kahdessa pääasiaryhmässä.

Käräjänotaareiden työtehtävien tai toimivallan muuttamiseen ei tuomioistuimissa nähty suuressa määrin tarvetta, koska koulutuksellinen tarkoitusperä toteutuu hyvin. Toisaalta osa piti toimivallan edelleen kehittämistä välttämättömänä, koska käräjänotaarien ratkaisutoimivalta on vuosien mittaan kaventunut ja toisaalta eräät sellaiset asiaryhmät, joita notaarit ovat perinteisesti käsitelleet ovat poistuneet tai asiamäärät niissä vähentyneet. Tällöin suuntana voisi olla koulutuksellisuuden korostaminen työvoimaresurssina toimimisen sijasta.

Käräjänotaarit itse pitivät asiaryhmäjakoa oikeasuuntaisena, mutta kritisoivat mekaanisten ja sihteeritöiden paljoutta. He toivoivat enemmän lainkäyttöön liittyviä tehtäviä ja tuomarin apuna toimimista. Heille kuuluvien riidattomien summaaristen asioiden määrä on osin liiallinen, koska niiden koulutuksellinen merkitys jää vähäiseksi. Käräjänotaarit toivoivat myös osin laajempaa toimivaltaa erityisesti loppuvaiheessa, jotta suurin osa harjoittelusta ei menisi yksinkertaisten massa-asioiden kaavamaiseen ratkaisemiseen. Aikaa tulisi jäädä myös erilaisten istuntojen seuraamiseen.

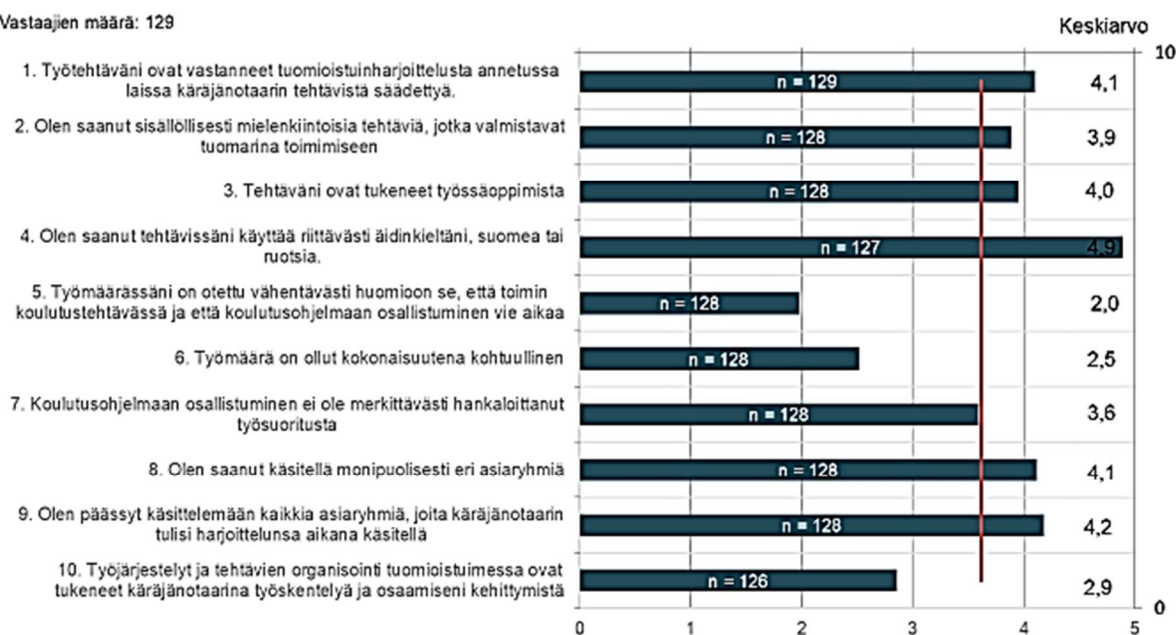
Käräjänotaareiden ja asessoreiden arvioita työnsä sisällöstä ja työmäärästä on kuvattu alla (ks. Liite 3 taulukko 40 ja Liite 2 taulukko 43).

Liite 3 taulukko 40: Käräjänotaareiden arviot työn sisällöstä ja määrästä

TYÖN SISÄLTÖ JA TYÖMÄÄRÄ

40. Miten arvioisit käräjänotaarin työn sisältöä ja työmäärää. Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella

Vastaajien määrä: 129

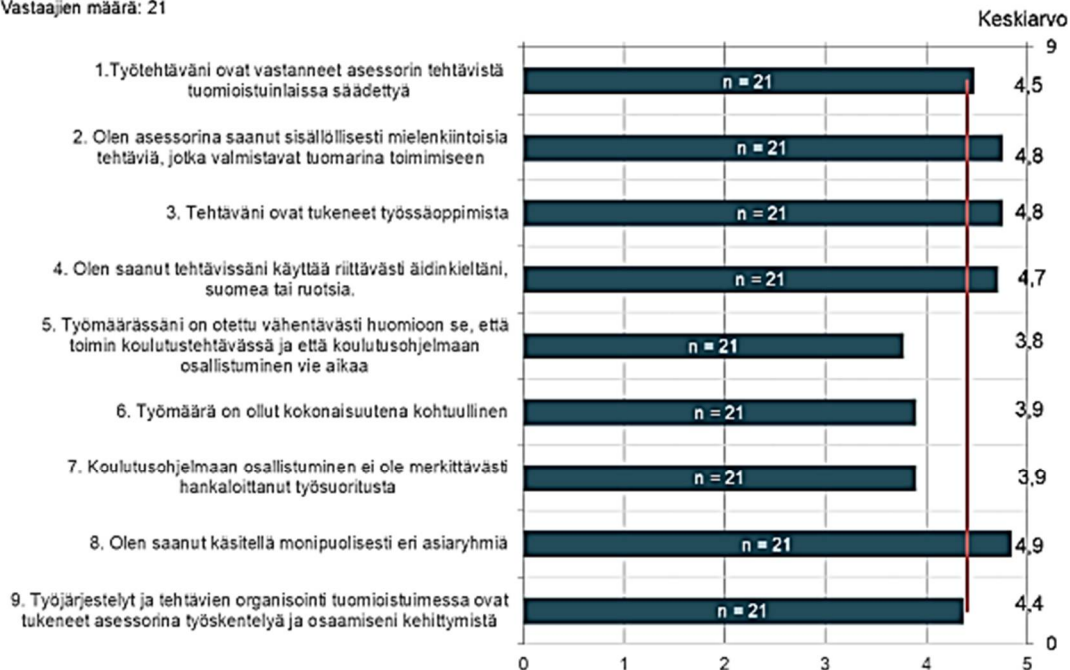


Liite 2 taulukko 43: Aessoreiden arviot työn sisällöstä ja määrästä

TYÖN SISÄLTÖ JA TYÖMÄÄRÄ

43. Miten arvioisit asessorin työn sisältöä ja työmäärää. Vastaa väittämiin asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella

Vastaajien määrä: 21



Monet päällikkötuomarit ja tutorina toimivat arvioivat kärjänotaareiden työmäärän olevan ainakin ajoittain liian suuri. Toisaalta työmäärää ei pidetty liiallisena, jos harjoittelijoille tarjotaan riittävä perehdytys ja tuki. Yksilöllisemmät kunkin tarpeisiin räätälöidyt harjoittelujaksot tulisi olla mahdollisia. Kärjänotaareiden arvioiden mukaan tällaista ei kuitenkaan tuomioistuimissa ole juuri tarjolla. Asioihin perehtymiseen ei heidän mukaansa jäänyt aikaa, ellei töitä tehnyt iltaisin tai viikonloppuisin. Koulutusohjelman suorittamiselle ei ole varattu aikaa, vaikka sinänsä videokoulutuksia saa suorittaa työajalla. Palkkaus ei ole oikeassa suhteessa työmäärään tai työn vaativuuteen nähden. Tuomioistuimissa työ on huonosti organisoitu ja sen järjesteleminen on notaarin omalla vastuulla. Jutturyhmiä on pyritty jaottelemaan vuoden eri vaiheisiin, mutta tämä ei käytännössä toteudu. Työmäärä on niin suuri, että kaikkia jutturyhmiä käsitellään samanaikaisesti eikä mihinkään ehdi perehtyä kunnolla. Koulutusohjelman tulisi edetä vaihteittain siten, että haltuun otetaan eri asiaryhmiä esimerkiksi 2–3 kuukauden sykleissä.

Valtaosa päällikkötuomareista (83 %) ei pitänyt tarpeellisena määritellä kärjänotaareille valtakunnallisesti yhdenmukainen vähimmäistyömäärä tai asiaryhmäkohtaisia ratkaisumääriä. Vastaavilla linjoilla olivat myös koulutustoimintaan osallistuneet, joskin heistä 39 % piti tällaisten rajojen määrittelemistä perusteltuna. Toisaalta esitettiin myös kannanottoja, joiden mukaan harjoittelusuunnitelmissa olisi oltava ainakin ohjeelliset ja mielellään sitovat asiämäärät kaikissa jutturyhmissä. Myös erilaisia ratkaisumääriä ehdotettiin. Tehtävän todettiin kuitenkin olevan vaikea, koska kaikkia asiaryhmiä ei käsitellä kaikissa tuomioistuimissa.

Kärjänotaareita kysymys jakoi eniten: heistä 47 % kannatti valtakunnallista ratkaisumäärärajaa ja 53 % ei pitänyt tätä tarpeellisena. Sanallisten kommenttien perusteella tärkeänä pidettiin sitä, että työnkuva ja työmäärä muodostuisi mahdollisimman samanlaiseksi riippumatta siitä, missä tuomioistuimissa

harjoittelunsa suorittaa. Myös oppimiselle ja asioihin perehtymiselle tulisi jäädä aikaa, jotta tehtävän koulutuksellinen luonne toteutuu. Käräjäoikeudessa jaettu työmäärä ja tuomarinkoulutuslautakunnan koulutustavoite eivät tällä hetkellä kohtaa.

Aessoreiden työn sisältö ja työmäärä sai vastaajilta huomattavasti kärjänotaareita parempia arvioita. Päällikkötuomarit totesivat asessoreiden työskentelevän monipuolisesti eri asiaryhmissä. Työn pitäisikin olla mahdollisimman lähellä virkatuomarin työtä. Sitä tulisi olla riittävästi ja kaikista asiaryhmistä.

Aessorit itse totesivat olleensa pääosin tyytyväisiä työnsä sisältöön, mutta osa toivoi lisää tuomarin työtä vastaavia tehtäviä. Aessorit olivat pääosin sitä mieltä, että koulutusohjelmassa toimiminen on otettu riittävällä tavalla huomioon työmäärässä. Juttujako on ollut säännönmukaista vähäisempi, mutta osa on kuitenkin vastannut joutuneensa käyttämään vapaa-aikaansa koulutustehtävien suorittamiseen. Aikaa koulutuksiin valmistautumiselle ei ole riittävästi työtilanteesta johtuen. Ennakkotehtävät ja niiden vaatima aika tulisi olla tiedossa riittävän ajoissa, jotta niihin voidaan varautua työsuunnittelussa. Työmäärä ja vaativuus ei ole linjassa palkkauksen kanssa.

Vastaajilta kysyttiin myös, ovatko kärjänotaarit saaneet toimia monijäsenisessä lautakuntakokoonpanossa ja osallistua monijäseniseen kokoonpanoon. Vastaavasti kysyttiin, ovatko asessorit saaneet toimia kokoonpanon puheenjohtajana, mitä voidaan pitää tärkeänä oppimiskokemuksena. Valtaosa vastaajista totesi näin olevan. Kertojen määrää pidettiin kuitenkin liian vähäisenä erityisesti kärjänotaareilla.

Aessorien ja kärjänotaareiden työn sisältöä ja työmäärää koskevat muut kuvaajat ovat liitteenä (ks. Liite 1 taulukot 41–43, Liite 2 taulukot 44–45, Liite 3 taulukot 41–43 ja Liite 4 taulukot 25–27).

4.6.14 Työllistymisnäkymät ja tuomarin ura

Kaikissa kyselyissä pyydettiin vastaajien näkemyksiä siitä, mitä vaikutuksia uudistetulla tuomioistuinharjoittelulla ja/tai asessorien koulutusohjelmalla on ollut tuomarin uran avoimuuteen ja koulutuksen käyneiden työllistymismahdollisuuksiin. Heiltä pyydettiin myös arvioita siitä, miten todennäköisesti koulutetut jäävät tai palaavat tuomioistuinlaitoksen palvelukseen.

Yleisesti varatuomareiden ja asessoreiden asemaa työmarkkinoilla pidettiin hyvänä ja jopa parempana kuin muiden yhtä pitkän kokemuksen omaavien tuomioistuinlakimiesten (keskiarvot vaihtelivat 4,06–4,8). Päällikkötuomarit arvostavat näiden koulutusohjelmien suorittamista tuomareita ja esittelijöitä rekrytoitaessa (keskiarvo 4,6). Tuomioistuinharjoittelun suorittamista pidetään päällikkötuomareiden keskuudessa välttämättömänä koulutuksena tuomarin tehtäviin kärjäoikeudessa.

Alla on kuvattu keskeisiä huomioita koulutusjärjestelmän uudistamisen vaikutuksista tuomarin uraan ja työllistymiseen. Osiota koskevia vastauksia on kuvattu tarkemmin alla ja liitteenä olevissa vastausraporteissa (ks. Liite 1 Taulukot 44–48, Liite 2 taulukko 46, Liite 3 taulukko 44, Liite 4 taulukot 28–30).

4.6.14.1 Tuomioistuinharjoittelu

Päällikkötuomarit ja koulutustehtävissä toimivat suhtautuivat varsin kriittisesti väittämään siitä, että uudistettu tuomioistuinharjoittelu olisi lisännyt tuomarin uran avoimuutta. Avoimien vastauksien perusteella on havaittavissa, että kysymys jakoi vastaajien mielipiteitä. Päällikkötuomarit ja tuomioistuinlaitoksen koulutustoimintaan osallistuneet arvioivat, että muutosta hakijakunnassa ei juurikaan ole ollut havaittavissa aiempaan verrattuna (keskiarvot 2,8), vaan tuomioistuinharjoitteluun on aiemminkin haettu varsin vaihtelevalla kokemustaustalla. Osa arvioi, että tuomioistuinlaitoksen lakimiestehtävissä on havaittu muutosta siten, että hakeudutaan perinteisten sektoreiden yli työskentelemään. Tätä pidettiin virkistävänä ja uudistetun tuomioistuinharjoittelun arvioitiin olevan yksi tähän innoittanut muutos. Arvioitiin myös, että notaarit ovat selkeämmin kiinnostuneita ja motivoituneita nimenomaan tuomarin uralle suuntautumisesta. Aiemmin tuomioistuinharjoittelu nähtiin enemmän niin sanottuna pakollisena välivaiheena.

Toisaalta osa vastaajista arvioi, että uudistus on johtanut päinvastaiseen lopputulokseen kuin, mitä on tavoiteltu. Uudistettujen valintakriteereiden arvioitiin rajoittavan tuomarin uralle suuntautumista, koska ne painottavat hyvää opintomenestystä. Valintajärjestelmän kaavamaisuus, jossa painavat ratkaisevasti ei-harkinnanvaraiset seikat, johtaa siihen, että harjoittelijaksi tulevien taustalla ei ole valinnassa lainkaan merkitystä. Muodollisen pisteytyksen vuoksi monia hyviä tulevia tuomareita voi jäädä tuomarinuran ulkopuolelle. Havaittavissa on myös, että tuomioistuinharjoitteluun tullaan entistä enemmän suoraan yliopistosta, mikä näkyy osin työelämän osaamisen puutteena. Ehdotettiin, että myös notaareiden valinnassa edellytyksenä tulisi olla 2–3 vuoden valmistumisen jälkeinen työkokemus.

Tuomioistuinharjoittelun jälkeen työllistytään pääsääntöisesti hovioikeuteen tai hallinto-oikeuteen esittelijäksi. Joissakin kärjäoikeuksissa tarjotaan lyhyitä tuomarin sijaisuuksia heti harjoittelun päättymisen jälkeen. Osa harjoittelijoista palaa aiempiin työpaikkoihinsa, kuten syyttäjälaitokseen tai asianajotoimistoihin. Moni kuitenkin arvioi, että tuomioistuinharjoittelun suorittaneet palaavat vielä tuomioistuinlaitoksen palvelukseen. Toisaalta palkkaustason arvioitiin rajoittavan halukkuutta palata.

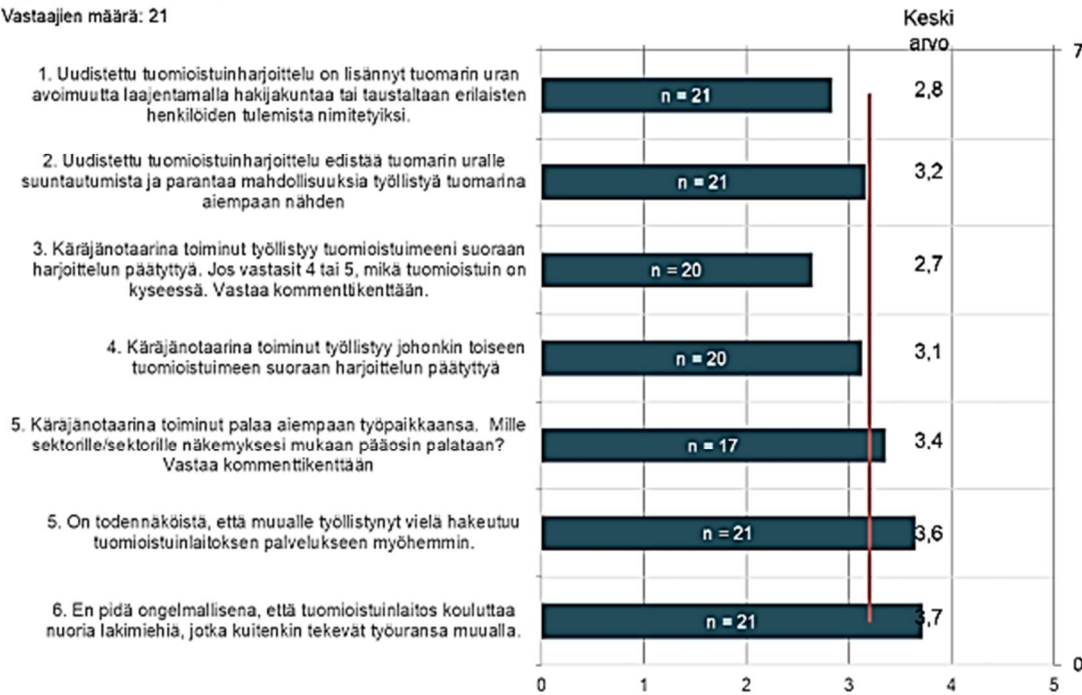
Alla kuvattuna päällikkötuomareiden arviot tuomioistuinharjoittelua koskien (ks. Liite 1 taulukko 44).

Liite 1 taulukko 44: Päälikkötuomareiden arviot tuomioistuinharjoittelun vaikutuksista tuomarin uraan ja työllistymiseen

TYÖLLISTYMISNÄKYMÄT JA TUOMARIN URA

44. Miten arvioisit uudistetun tuomioistuinharjoittelun vaikutuksia tuomarin uran avoimuuteen ja varatuomareiden työllistymismahdollisuuksia tuomioistuinharjoittelun jälkeen. Vastaa asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella seuraaviin väittämiin

Vastaajien määrä: 21



Vastaajat eivät pääosin pitäneet ongelmallisena sitä, että tuomioistuinlaitos kouluttaa nuoria juristeja, jotka eivät kuitenkaan jää sen palvelukseen. Tuomioistuinharjoittelun nähtiin palvelevan koko yhteiskuntaa ja lisäävän luottamuksen syntymistä oikeuslaitokseen ja yhteisymmärrystä muiden oikeudenhoidon ammattilaisten kanssa. Pidettiin tuomioistuinlaitoksen etuna, että esimerkiksi asianajajat ja syyttäjät ovat suorittaneet tuomioistuinharjoittelun niin sanottuna peruskoulutuksena.

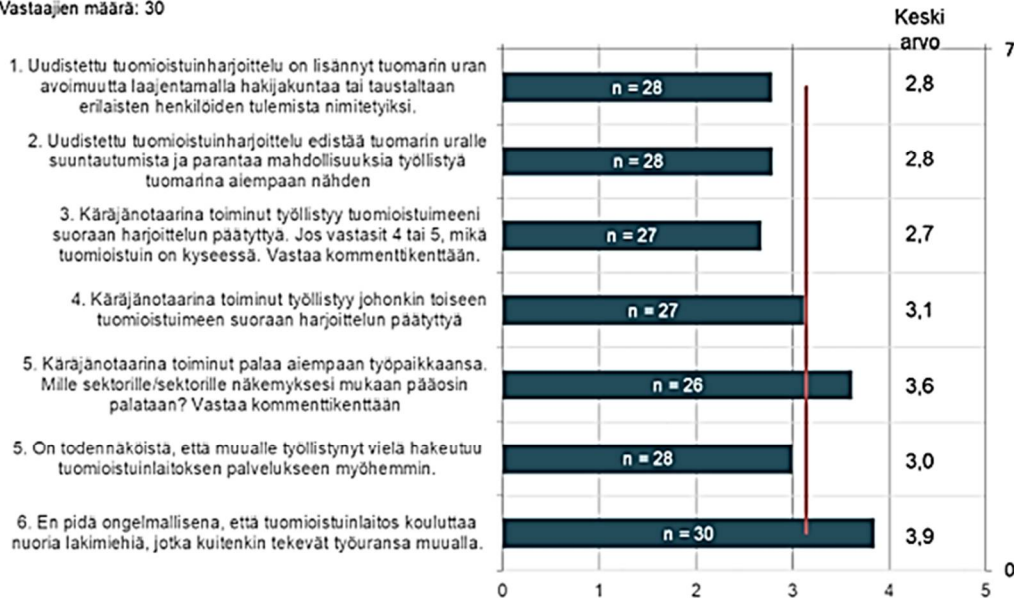
Toisaalta arvioitiin, että notaareiksi pitäisi saada valikoitua nimenomaan ne henkilöt, jotka näkevät tulevaisuutensa tuomioistuinlaitoksessa. Toissijaisesti olisi hyödyllistä kouluttaa syyttäjiä ja asianajajia, erityisesti jos he jäävät harjoittamaan ammattiaan samalle paikkakunnalle. Sen sijaan henkilöiden kouluttaminen yksinomaan asianajotoimistojen tarpeisiin on joidenkin vastaajien mukaan hukkaan heitettyä. Ongelmallisena pidettiin sitä, että perehdytys vaatii paljon voimavaroja, eikä sitä huomioida mitenkään työmäärässä. Tämä työ menee hukkaan, jos koulutetut eivät sijoitu tuomioistuimeen tai sen kanssa työskenteleviin organisaatioihin. Hankalana pidettiin myös sitä, että koulutuspaikkojen vähäisyyden vuoksi tuomioistuinharjoittelua eivät pääse suorittamaan ne henkilöt, jotka olisivat todella kiinnostuneita tuomioistuinurasta. Ongelmallisena pidettiin myös sitä, että koulutettavat henkilöt ovat aiempaa useammin täysin eri paikkakunnalta kuin heidän harjoittelupaikkansa, jolloin heidän koulutuksestaan ei saada hyötyä tuomioistuimeen myöskään heidän työllistyessään.

Alla on kuvattu tuomioistuinlaitoksen koulutustoimintaan osallistuneiden arvioita tuomioistuinharjoittelun vaikutuksista tuomarin uraan ja työllistymiseen (ks. Liite 4, taulukko 28).

Liite 4 taulukko 28: Koulutustoimintaan osallistuneiden arviot tuomioistuinharjoittelun vaikutuksista tuomarin uraan ja työllistymiseen

TYÖLLISTYMISSÄKYMÄT JA TUOMARIN URA

28. Miten arvioisit uudistetun tuomioistuinharjoittelun vaikutuksia tuomarin uran avoimuuteen ja varatuomareiden työllistymismahdollisuuksia tuomioistuinharjoittelun jälkeen. Vastaa asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella seuraaviin väittämiin
Vastaaajien määrä: 30



Käräjänotaarien arviot uudistetun järjestelmän vaikutuksista tuomarin uran avoimuudelle (3,5) ja tuomarin uralle suuntautumiselle (3,7) olivat päällikkötuomareita korkeammat, vaikka moni edellä kritisoi pisteytyksen suosivan tietyn tyyppisiä hakijoita. Lisäksi useat vastasivat palaavansa siihen työpaikkaan, jossa oli ennen tuomioistuinharjoittelua (3,5). Valitettavan moni kirjoitti sanallisissa kommentteissa syyksi epämiellyttävän tuomioistuinharjoittelukokemuksen, joka on vähentänyt halukkuutta jatkaa hakeutumista tuomioistuinuralle. Toisaalta moni arvioi, että harjoittelun sisällöstä johtuen kuva tuomioistuintyöstä on todennäköisesti muodostunut ainakin osin vääränlaiseksi. Myös alhainen palkkaus ja pitkät ja epävarmat määräaikaissuokset nostettiin useammassa vastauksessa syyksi olla hakeutumatta tuomioistuinuralle.

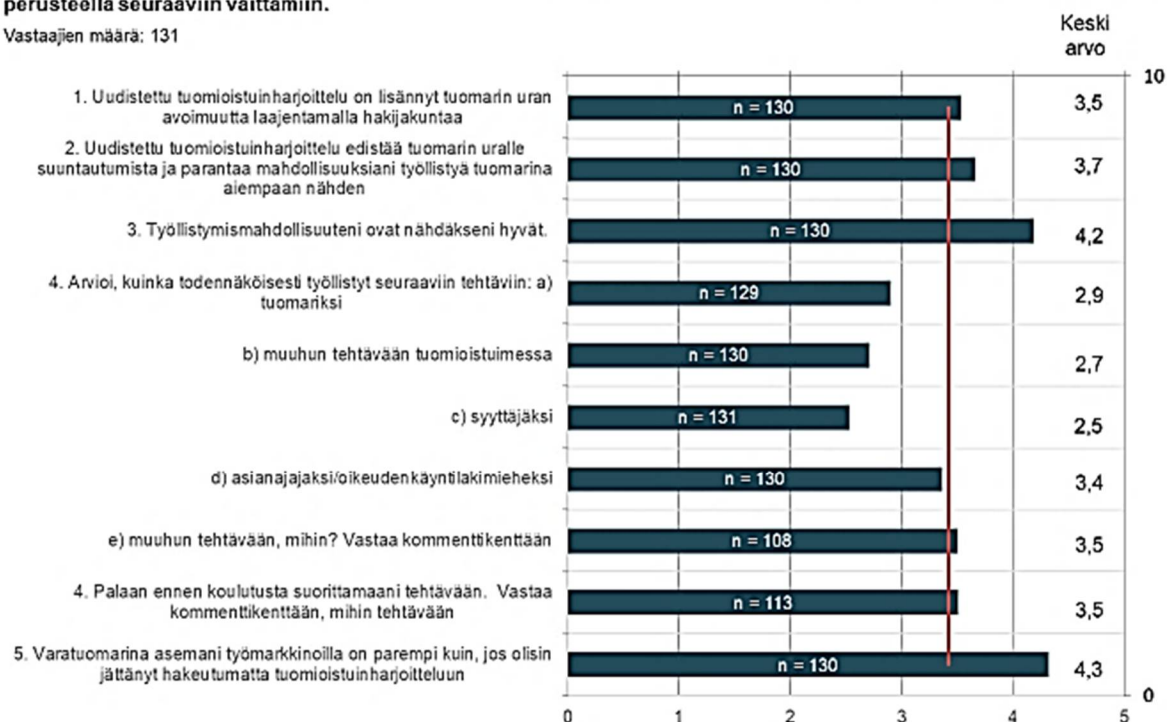
Asema työmarkkinoilla koettiin paremmaksi kuin ilman tuomioistuinharjoittelua (4,3) eli sinänsä järjestelmä koetaan tarpeelliseksi. Pääosin sillä on kuitenkin merkitystä vain tuomioistuinuralle tai esimerkiksi syyttäjäksi aikoville. Myös asianajotehtävissä toimivalle harjoittelu nähtiin tarpeelliseksi. Tuomioistuinten arvostuksen notaareita kohtaan toivottiin kasvavan, koska tuomioistuinharjoittelu kuitenkin edelleen nähdään välttämättömänä portaana ainakin tuomarin ja syyttäjän tehtävään tähtääville. Järjestelmä ja sitä seuraavat tuomarin uran portaat määrääkseen esittelijänä ja tuomarina eivät nykyisellään anna kovin hyvää kuvaa tuomioistuinlaitoksessa työskentelystä ja valtion työnantajapolitiikasta.

Liite 3 taulukko 44: Käräjänotaareiden arviot tuomioistuinharjoittelun vaikutuksista tuomarin uraan ja työllistymiseen

TYÖLLISTYMNÄKYMÄT JA TUOMARIN URA

44. Miten arvioisit uudistetun tuomioistuinharjoittelun vaikutuksia tuomarin uran avoimuuteen ja työllistymismahdollisuuksiasi koulutusohjelman jälkeen. Vastaa asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella seuraaviin väittämiin.

Vastaa-ien määrä: 131



4.6.14.2 Aessoreiden koulutusohjelma

Vastaajat arvioivat uuden asessorijärjestelmän vaikutuksia tuomarin uran avoimuuteen ja tuomarikoulutettujen työllistymismahdollisuuksia myönteisemmin kuin tuomioistuinharjoittelun. Päällikkötuomareiden arviot olivat jossain määrin varovaisempia kuin tuomioistuinlaitoksen koulutustoimintaan osallistuneiden.

Aessoriksi on toistaiseksi pääosin nimitetty tuomioistuinlaitoksen sisältä (ks. myös asiaa koskevat tilastot edellä kohdassa 2.2.2.5). Sisäiset hakijat ovat jo aiemmin suuntautuneet tuomarin uralle, eikä järjestelmän vaikutuksia tuomarin uran avoimuudelle ole helppo arvioida.

Alla on päällikkötuomareiden arvioita kuvattuna (ks. Liite 1 taulukko 45). Koulutustoimintaan osallistuneiden arviot ovat kuvattuna seuraavalla sivulla (ks. Liite 4 Taulukko 29).

Liite 1 taulukko 45: Päällikkötuomareiden arviot asessorijärjestelmän vaikutuksista tuomarin uraan ja työllistymiseen

45. Miten arvioisit asessorijärjestelmän vaikutuksia tuomarin uran avoimuuteen ja tuomarikoulutettujen asessorien työllistymismahdollisuuksia koulutusohjelman jälkeen. Vastaa asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella seuraaviin väittämiin.

Vastaajien määrä: 10



Koulutustoiminnassa mukana olleet pitivät päällikkötuomareita ongelmallisempina sitä, että asessorikoulutuksen käyneet työllistyisivät ohjelman jälkeen muualle kuin tuomioistuinlaitoksen palvelukseen. Aessoreiden muualle hakeutuminen nähtiin ongelmallisemmaksi kuin käräjänotaareiden. Tätä pidettiin koulutukseen ja perehdytykseen osoitettujen resurssien hukkaamisena. Aessoreihin on satsattu merkittävästi voimavaroja, joten heitä tulisi kyetä jatkossa myös hyödyntämään tuomioistuinlaitoksessa. Toisaalta todettiin asessoreiden perehdytyksen poikkeavan käräjänotaareiden

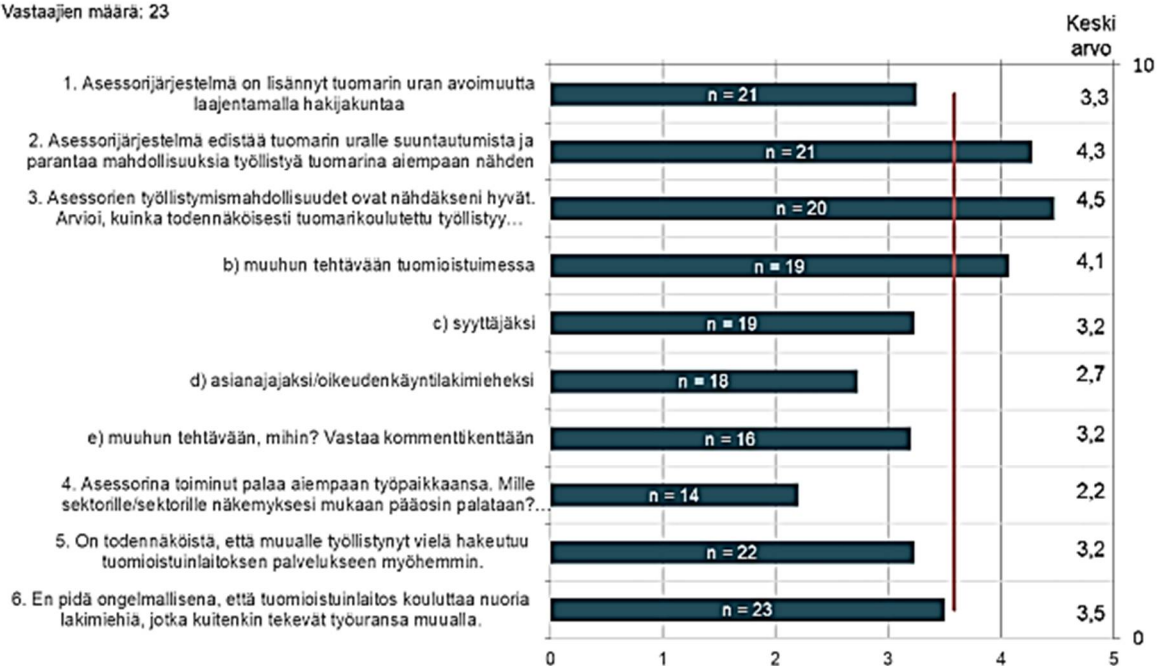
perehdytyksestä siinä, että se pitää sisällään enemmän pohdiskelevia keskusteluja, joilla on iso merkitys myös tutorin oman ammatillisen osaamisen kannalta.

Aessoreiden työllistymisnäkyvät arvioitiin korkeiksi. Koulutukseen valikoidut ovat haluttua työvoimaa ja suurimman osan asessoreista ottaisi todennäköisesti kuka tahansa töihin. Voidaan sanoa, että tällä hetkellä asessorit eivät suuressa määrin työllisty oikeuslaitoksen ulkopuolelle vaan heidät viedään käytännössä "käsistä". Arvioitiin, että asessoreja on järjestelmän tavoitteisiin nähden selvästi liian vähän. Nykyisillä asessorimäärillä ei pystytä paikkaamaan tuomareiden eläköitymisestä johtuvaa työvoiman tarvetta. Osaavaa työvoimaa ei ole enää riittävästi tarjolla, koska hovioikeuden esittelijöiden määrää on vähennetty asessorijärjestelmän myötä. Vastaajien mukaan asessorien koulutusohjelman vaikutuksesta työllistymiseen on tässä vaiheessa vielä mahdotonta sanoa. Toisaalta kouluttautuminen pitäisi ottaa huomioon ansiona, toisaalta tällainen koulutusohjelma ei saa johtaa siihen, että pätevien hakijoiden rekrytointi tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta vähenisi.

Liite 4 taulukko 29: Koulutustoimintaan osallistuneiden arviot asessorijärjestelmän vaikutuksista tuomarin uraan ja työllistymiseen

29. Miten arvioisit asessorijärjestelmän vaikutuksia tuomarin uran avoimuuteen ja tuomarikoulutettujen asessorien työllistymismahdollisuuksia koulutusohjelman jälkeen. Vastaa asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella seuraaviin väittämiin.

Vastaajien määrä: 23



Asessorien näkemysten mukaan järjestelmä on lisännyt tuomarin uran avoimuutta jonkin verran (3,1), vaikka tässäkin esivalintapisteytys suosii tiettyntyyppisiä hakijoita. Toisaalta asessorin virkoihin ei juuri ole nimitetty tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta, mikä todennäköisesti vähentää muiden sektoreiden työntekijöiden hakuinnokkuutta jatkossa.

Aessorit itse pitivät työllistymismahdollisuuksiaan hyvinä (4,3), vaikka heidänkin näkemystensä mukaan järjestelmän vaikutuksista tuomarin uralla etenemiseen on vielä liian aikaista sanoa. Todettiin, että jos koulutusohjelman suorittamiselle ei anneta riittävää painoarvoa tuomarin virkojen täyttämässä, sen tarkoituksenmukaisuus on kyseenalainen. Aessoriksi valituksi tuleminen kovassa kilpailussa sekä koulutusohjelmasta hyvin suoriutuminen pitäisi näkyä myös urakehityksessä. Tuomareiden nimitysperusteissa tulisi aiempaa paremmin ottaa huomioon henkilökohtaiset ominaisuudet ja osaaminen yksinomaan virkaikään perustuvan arvioinnin sijaan.

Alla on kuvattu asessoreiden arviot tuomarin urasta ja työllistymisnäköymistä (ks. Liite 2 taulukko 46).

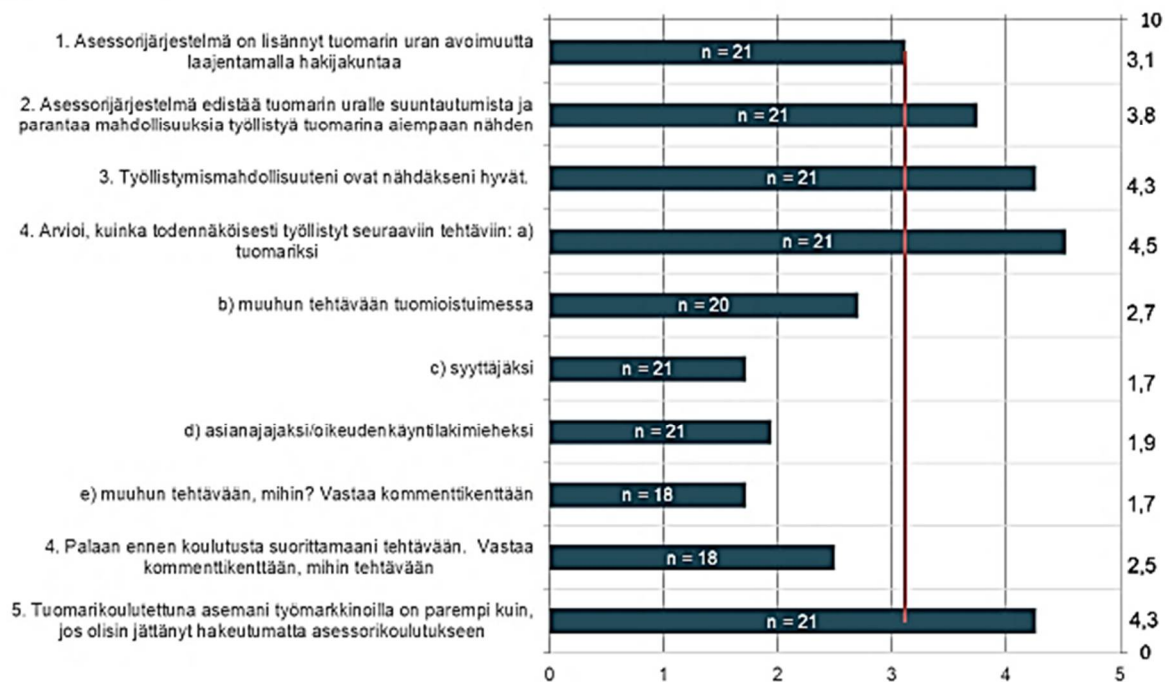
Liite 2 taulukko 46: Aessoreiden arviot asessorijärjestelmän vaikutuksista tuomarin uraan ja työllistymiseen

TYÖLLISTYMNÄKYMÄT JA TUOMARIN URA

46. Miten arvioisit asessorijärjestelmän vaikutuksia tuomarin uran avoimuuteen ja työllistymismahdollisuuksiasi koulutusohjelman jälkeen. Vastaa asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella seuraaviin väittämiin.

Vastaajien määrä: 21

Keskisarvo



Tuomioistuinlain mukaisesti koulutusohjelman viimeinen vuosi on mahdollista suorittaa muussa tuomarin tehtävässä tai esittelijänä korkeimmassa oikeudessa tai korkeimmassa hallinto-oikeudessa. Päällikkötuomareilta ja asessoreilta kysyttiin, kuinka moni on käyttänyt tai aikoo käyttää tätä mahdollisuutta.

Päällikkötuomareiden vastausten perusteella toistaiseksi vain muutama asessori on suorittanut viimeisen harjoitteluvuotensa käräjäoikeudessa, hallinto-oikeudessa tai erityistuomioistuimessa. Vastausten perusteella yhtään asessoria ei ole toistaiseksi toiminut viimeisenä koulutusvuotenaan esittelijänä korkeimmassa oikeudessa tai korkeimmassa hallinto-oikeudessa.

Nykyjärjestelmän puitteissa asessorin on haettava tuomarin taikka ylimmän oikeuden esittelijän virkaa tai määräaikaista virkasuhdetta säännönmukaisessa nimittämismenettelyssä. Järjestelyn arvioitiin lisäävän tuomioistuimen työmäärää uusine rekrytoineineen ja resurssineuvotteluineen Tuomioistuinviraston kanssa. Tämä vaatisi nykyistä vakiintuneemmat toimintamallit. Toisaalta todettiin, että korvaavat resurssit on saatu vaivatta.

Aessoreista 71 % ilmoitti suorittavansa tai aikovansa suorittaa koulutusohjelman viimeisen vuoden kärkeoikeudessa tai ylimmässä tuomioistuimessa. Tehtäviin jo nimitetyillä ei ole ollut vaikeaa saada paikkaa. Osa vastasi aikomuksen perusteella eli paikka ei vielä ollut varma tai hakeminen ajankohtainen. Osa toivoikin "kiintiöitä" asessoreille siten, että ohjelman kolmanneksi vuodeksi voisi nykyistä helpommin siirtyä kärjaoikeuteen, korkeimpaan oikeuteen tai korkeimpaan hallinto-oikeuteen.

4.6.15 Uudistuksen vaatima työmäärä tuomioistuimissa

Päällikkötuomareilta kysyttiin lisäksi uudistetun koulutusjärjestelmän vaatimasta työmäärästä tuomioistuimissa (koulutuksen suunnitteluun ja tutorointiin osallistuminen). Edelleen pyydettiin arvioita siitä, onko koulutuspaikkojen määrä riittävä ja miten koulutusohjelmia tulisi kehittää erityisesti tuomioistuinten resurssoinnin näkökulmasta.

Koulutusohjelmiin osallistuneiden työpanos nähtiin pääosin riittäväksi. Yleisesti tuomioistuinten työmäärä koetaan liialliseksi ja resurssit siihen nähden vähäisiksi. Käräjänotaareiden määrää ei haluta lisätä ainakaan ammattitaitoisen kansliahenkilöstön tai tuomareiden kustannuksella. Sinänsä käräjänotaarin palkkauksesta aiheutuvat kustannukset ovat pienet. Käräjänotaareiden koulutuksen kannalta olisi päällikkötuomareiden mukaan tärkeää, että he voisivat nykyistä enemmän osallistua yhdessä käräjätuomareiden kanssa vaativampien juttujen käsittelyyn ja valmisteluun. Koulutuksellisesti ei ole järkevää, että käräjänotaarit käsittelevät vain riidattomia tai vähäisiä asioita. Käräjänotaareille tulisi myös osoittaa sihteerityövoimaa, jotta heidän osaamisensa saataisiin suunnattua nykyistä paremmin varsinaiseen ratkaisutoimintaan.

Aessoreiden määrää sen sijaan voitaisiin lisätä uudistusta valmisteltaessa esitetyllä tavalla vähentämällä vastaavasti esittelijämäärää. Arvioitiin, että asessorien määrää voitaisiin lisätä esimerkiksi 50 % nykyisestä. Lisäksi tuomioistuimille tulisi osoittaa ylimääräisiä resursseja rekrytoida viimeisen vuoden asessorikoulutuksessa olevia tuomarin tehtäviin, vaikka muutoin vapaita tehtäviä ei olisi.

Tutoroinnin ja ohjaamisen tarve on uudistuksen myötä selvästi lisääntynyt. Tähän tarvittaisiin lisää resursseja.

Liite 1 taulukko 49: Päällikkötuomareiden arviot uudistetun koulutusjärjestelmän vaatimasta työmäärästä tuomioistuimissa

UUDISTUKSEN VAATIMA TYÖMÄÄRÄ TUOMIOISTUIMISSA

49. Miten arvioisit tuomioistuinharjoitteluun tai asessoreiden koulutusohjelmaan osallistumiseen, tutorointiin ja koulutuksen suunnitteluun käytettyjä resursseja? Vastaa asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella seuraaviin väittämiin

Vastaaajien määrä: 21



4.6.16 Tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittäminen kokonaisuutena

Tuomioistuinlaitoksen johdolta ja koulutustoimintaan eri rooleissa osallistuneilta pyydettiin arvioita tuomarinkoulutuslautakunnan yhdessä oikeusministeriön ja sittemmin Tuomioistuinviraston kanssa toteuttamasta koulutuksesta kokonaisuutena. Kysymykset jakautuivat tuomarinkoulutuslautakunnan vuosille 2019–2024 laatimaa strategiaa ja tuomioistuinten henkilöstön koulutussuunnitelmaa 2020 koskeviin kysymyksiin. Vastaukset saattoi antaa myös, jos oli tutustunut johonkin aiemman vuoden koulutussuunnitelmaan.

Erikseen kysyttiin tuomioistuinlailla uudistetusta koulutusjärjestelmästä ja sen vaikutuksista. Nämä kysymykset osoitettiin myös asessoreille ja käräjänotaareille. Niitä koskevat arviot on kirjattu jäljempänä (ks. kohta 4.6.17).

4.6.16.1 Tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittämisen strategia vuosille 2019–2024

Päällikkötuomareista 100 % ja koulutustoimintaan osallistuneista 54 % vastasi tutustuneensa tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittämisen strategiaan. Valtaosa heistä arvioi strategian antavan selkeän kuvan tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen tavoitteista ja keinoista niiden saavuttamiseksi (keskiarvot 3,84 ja 3,89, ks. Liite 1 taulukot 50–51 ja Liite 4 taulukot 31–32).

Strategia sai kautta linjan hyviä arvioita. Molemmilla kohderyhmillä strategiaa koskevista väittämistä annetut arviot vaihtelivat neljän molemmin puolin. Vastanneet yhtyivät vahvasti esitettyyn väittämään siitä, että henkilöstön osaamisen kehittäminen ja ylläpito ovat keskeinen osa tuomioistuinlaitoksen toiminnan kehittämistä.

Strategiatyön todettiin olevan vasta aluillaan ja hakevan muotoaan. Tästä syystä strategian jalkauttaminen on vielä kesken. Siitä huolimatta strategiaa pidettiin hyvänä ja siinä määritellyt arvot: riippumattomuus, oikeudenmukaisuus, tuloksellisuus ja oikeusvarmuus saivat kannatusta. Myös strategiassa osaamisen kehittämiselle määritellyt tavoitteet ja niitä toteuttavat keinot arvioitiin pääosin hyviksi. Työmäärän arvioitiin kuitenkin rajoittavan mahdollisuuksia toteuttaa näitä käytännössä. Myös koulutuspaikkojen rajallisuus nähtiin esteeksi strategian toteutumiselle.

Avoimissa vastauksissa kritisoitiin eniten sitä, että tuomioistuinten mahdollisuudet osallistua strategian laatimiseen ovat olleet vähäiset. Kritiikkiä sai osakseen myös se, että strategia ohittaa Tuomioistuinviraston osallisuuden tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Tuomarinkoulutuslautakunnan ei yksinään tulisi päättää strategiasta vaan toivottiin asiakaslähtöisempää lähestymistapaa. Arvioitiin, että jotta aidosti voidaan vastata kentän tarpeisiin, tulisi suunnittelutyöhön ottaa mukaan ne, joita strategiatyö käytännössä koskettaa. Vuorovaikutuksen Tuomioistuinviraston, tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomioistuinten tarpeiden välillä tulisi olla jatkuvaa.

Kritiikkiä sai osakseen myös se, että strategia keskittyy nimestään huolimatta pääosin vain tuomareiden osaamisen kehittämiseen. Tuomioistuinten esittelijöitä sekä kanslia- ja hallintohenkilökuntaa ei ole juuri huomioitu strategiassa. Kehitysehdotuksina esitettiinkin tuomioistuinten, tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston yhteistyön lisäämistä sekä strategisessa suunnittelussa että käytännön koulutustarpeiden kartoittamisessa. Myös ulkopuolisen asiantuntijoiden hyödyntämistä suositeltiin.

Alla on kuvattuna päällikkötuomareiden ja koulutustoimintaan osallistuneiden arviot tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittämisen strategiasta (ks. Liite 1 taulukko 52 ja Liite 4 taulukko 33).

Liite 1 taulukko 52: Pääliiketoimareiden arviot koulutusstrategiasta

52. Miten arvioisit strategiaa? Vastaa asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella seuraaviin väittämiin.

Vastaaajien määrä: 19

Keskiarvo

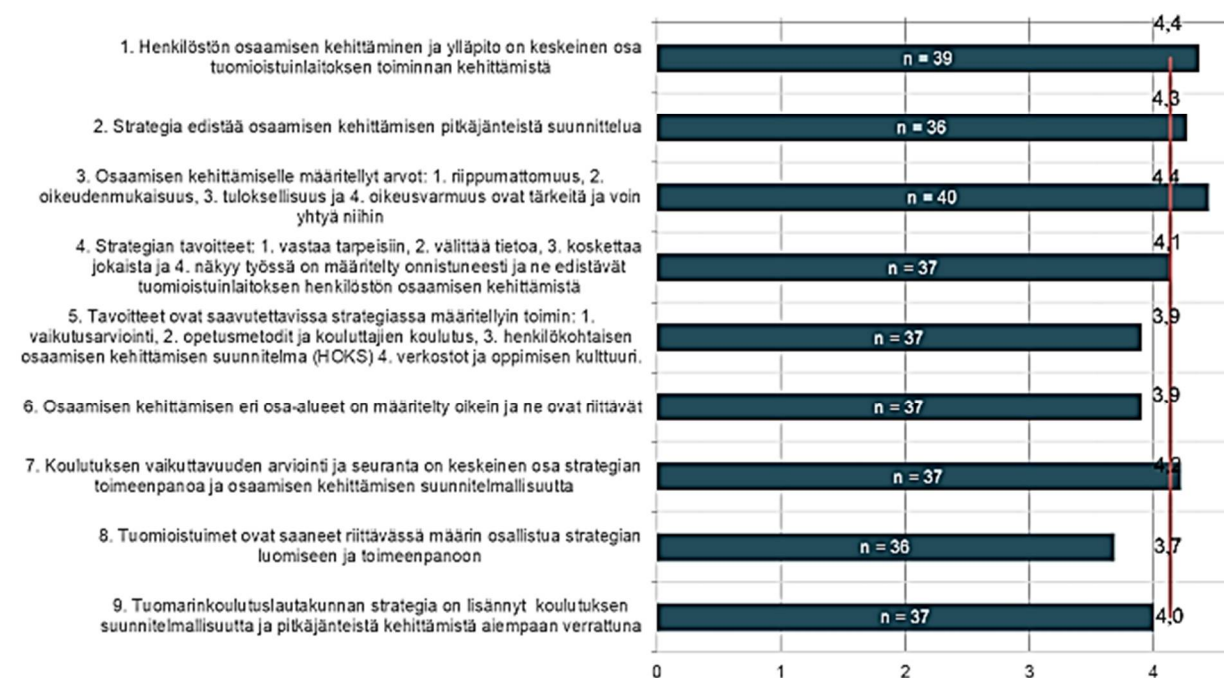


Liite 4 taulukko 33: Koulutustoimintaan osallistuneiden arviot koulutusstrategiasta

33. Miten arvioisit strategiaa? Vastaa asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella seuraaviin väittämiin.

Vastaaajien määrä: 41

Keski arvo



4.6.16.2 Tuomioistuinten henkilöstön koulutussuunnitelma 2020

Päällikkötuomareista 95 % ja tuomioistuinlaitoksen koulutustoimintaan osallistuneista 72 % vastasi tutustuneensa tuomioistuinten henkilöstön koulutussuunnitelmaan vuodelle 2020 tai vastaavaan aiempien vuosien suunnitelmaan. Strategiaa vastaavasti koulutussuunnitelman arvioitiin antavan selkeän kuvan tuomioistuinlaitoksen henkilöstön koulutusteemoista (keskiarvot 4,1 ja 4,11, ks. Liite 1 taulukot 53–54 ja Liite 4 taulukot 34–35).

Avoimissa vastauksissa koulutukseen toivottiin lisää resursseja ja aikaa osallistua. Koulutukseen käytössä olevien resurssin vähyys rajaa ratkaisevasti tarjonnan riittävyyttä. Tämä johtaa myös siihen, että vuositasolla koulutusta ei ole tarpeeksi. Useissa kommentteissa koulutuspaikkaa toivottiin lisää. Koulutuspaikkojen riittävyys saikin arvioissa heikoimmat keskiarvot (3,1 ja 2,8). Myös asennemuutosta kaivattiin eli tuomareilta avoimempaa suhtautumista osaamisensa kehittämiseen.

Koulutusohjelma arvioitiin monipuoliseksi tuomareiden ja johdon näkökulmasta. Johtamiskoulutusta toivottiin myös johtotehtäviin tähtääville eli ennen varsinaisiin esimiestehtäviin siirtymistä. Esimies- ja johtamisvalmennusta tulisi olla tarjolla kaikille henkilöstöryhmille.

Kansliahenkilöstön ja haastemiesten koulutusta tulisi olla huomattavasti enemmän ja monipuolisemmin. Huomautettiin, että koulutustarjonnan vähäisyys voi herättää virheellisiä mielikuvia siitä, että näitä henkilöstöryhmiä ei arvosteta vastaavalla tavalla kuin tuomareita, vaikka he ovat tärkeä osa tuomioistuinten toimintaa. Koulutus on myös osa työhyvinvointia sekä osoittaa työnantajan arvostusta työntekijöitä kohtaan ja auttaa näin ollen myös jaksamisessa.

Kehittämisehdotuksina toivottiin enemmän selkeitä koulutuspolkuja eri oikeudenalalla erikoistumiseen. Toisaalta kaivattiin enemmän säännönmukaista peruskoulutusta tuomareille, mitä varten asessorikoulutuksen voisi avata myös muille tuomareille. Asessorikoulutukseen panostaminen nähtiin osin liiallisena ja lisäävän eriarvoisuutta tuomareiden keskuudessa. Myös oikeudenalakohtaista koulutusta ja sovittelukoulutusta toivottiin lisää. Erityistuomioistuinten substanssiin liittyvää koulutusta on tarjolla liian vähän ja esimerkiksi vakuutus oikeudessa tarpeellisesta lääketieteellisestä koulutuksesta voisi olla hyötyä myös muiden tuomioistuinten tuomareille. Lakimuutoksista toivottiin nykyistä enemmän täsmäkoulutusta uudistusten voimaan tullessa. Yhteistyötä Valtakunnansyyttäjän toimiston kanssa toivottiin lisää siten, että tuomarit voisivat osallistua syyttäjille suunnattuun erikoisrikoskoulutukseen.

Pidettiin hyvänä, että suunnittelua toteutetaan pidemmälle aikavälille. Suunnitelmaa tulee kuitenkin seurata ja tarkastella säännöllisesti, jotta se vastaa kulloiseenkin tarpeeseen.

Koulutusmenetelmät nähtiin pääosin hyvinä, mutta esimerkiksi laajempia teemoja voisi toteuttaa moduuleina, joissa yhdistettäisiin verkkopedagogiikkaa (videot, Moodle, webinaarit) ja muuta monimuoto-opiskelua. Henkilökohtaista palautetta ja oman työn arviointia toivottiin lisättäväksi osaksi koulutussisältöjä.

Koulutustarpeita on vastaajien mielestä selvitetty koko ajan aktiivisesti, mutta niihin vastaaminen ei kaikilta osin ole ollut mahdollista ilmeisesti resursseista johtuvista syistä. Yhteistyö Tuomioistuinviraston kanssa on vasta alussa, mutta se toimii toistaiseksi hyvin. Osaamisen kehittämisen tiimi sai kiitosta korkeasta ammattitaidostaan ja modernista otteestaan. Hämmennystä herätti se, että tuomarinkoulutuslautakunta ja Tuomioistuinvirasto toteuttavat koulutusta yhdessä, mutta ovat molemmat tehneet oman asiakirjansa, joissa ei viitata toisiinsa.

Koulutusten ajankohdat tulisi tietää aikaisemmin, jotta niihin pystyisi tosiasiasa osallistumaan. Koulutuksiin ilmoittautumiseen käytettävä HRM-järjestelmä sai osakseen kritiikkiä. Järjestelmä ei vastaajien arvioiden mukaan ole kovin nykyaikainen. Koulutuksia on todella vaikeaa löytää HRM:stä, jos ajankohta ei

ole tiedossa. Edelleen toivottiin, että koulutuksista ilmoitettaisiin erikseen eikä listauksina, jotta tieto välittyisi kohderyhmälle paremmin eikä ilmoittautuminen unohdu.

Päällikkötuomareiden ja koulutustoimintaan osallistuneiden arvioita kuvattuna alla (ks. Liite 1 taulukko 55 ja Liite 4 taulukko 36).

Liite 1 taulukko 55: Päällikkötuomareiden arviot koulutusohjelmasta

55. Miten arvioisit tuomioistuinten henkilöstön koulutusohjelmaa kokonaisuutena? Vastaa asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella seuraaviin väittämiin.

Vastaaajien määrä: 21



Liite 4 taulukko 36: Koulutustoimintaan osallistuneiden arviot koulutusohjelmasta

36. Miten arvioisit tuomioistuinten henkilöstön koulutusohjelmaa kokonaisuutena? Vastaa asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella seuraaviin väittämiin.

Vastaaajien määrä: 36



4.6.17 Uudistettu koulutusjärjestelmä kokonaisuutena ja uudistuksen vaikutukset

Kaikkia neljän kyselyn kohderyhmiä pyydettiin arvioimaan uudistettua tuomioistuinharjoittelua ja asessorijärjestelmää kokonaisuutena.

Päällikkötuomareiden keskuudessa koulutusjärjestelmää pidettiin kokonaisuutena johdonmukaisena ja selkeänä. Tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston perustamista pidettiin hyvinä ratkaisuin. Tuomioistuinten vaikutusmahdollisuuksia toivottiin lisää, kuten edellä on tarkemmin jo esitetty. Heikoimmat arviot saivat määrärahojen riittävyys (3,2), tosiasialliset mahdollisuudet osallistua koulutuksiin (3,3) sekä koulutuksen riittävyys (3,2). Päällikkötuomarit peräänkuuluttivatkin lisää määrärahoja osaamisen kehittämiseen. Heidän mukaansa resurssit ovat tuomioistuimissa niin tiukalla, että kehittämisohjelmiin osallistuminen tuntuu lisätyöltä, vaikka kaikki ymmärtävät tarpeen. Virastot tarvitsevat siis lisää resursseja, jotta voivat samanaikaisesti suoriutua töistään ja kouluttaa henkilöstöään.

Päällikkötuomareiden arviot on kuvattu alla (ks. Liite 1 taulukko 56).

Liite 1 taulukko 56: Päällikkötuomareiden arviot uudistetusta koulutusjärjestelmästä kokonaisuutena



Koulutustoimintaan osallistuneiden arviot olivat saman suuntaisia. Heikoimmat arvosanat saivat koulutustoiminnan resurssien riittävyys (keskiarvo 2,9) ja tosiasialliset mahdollisuudet osallistua koulutukseen (keskiarvo 2,7). Nykyisellään moni käyttää vapaa-aikaansa, jotta voi osallistua koulutuksiin ja silti suoriutua työtehtävistään.

Tuomarinkoulutuslautakunnan arvioitiin olevan selkeä parannus aikaisempaan nähden (keskiarvo 4,2). Osaamisen kehittäminen on järjestelmällisempää ja kokonaisvaltaista. Suurin muutos liittyy vastaajien näkemyksen mukaan käräjänotaareihin ja asessoreihin. Perehdytys ja koulutus tuomioistuinnan alkuvaiheissa on nyt suunnitelmallista ja laadukasta. Tuomarinkoulutuslautakunnan olemassaolo nähtiin myös profiilikysymyksenä ja itseisarvona. On iso asia, että koulutus teemana ylipäättään on entistä enemmän esillä.

Vastaajien arvioita on kuvattu tarkemmin alla (ks. Liite 4 taulukko 37).

Liite 4 taulukko 37: Koulutustoimintaan osallistuneiden arviot uudistetusta koulutusjärjestelmästä kokonaisuutena

UUDISTETTU KOULUTUSJÄRJESTELMÄ KOKONAISUUTENA JA UUDISTUKSEN VAIKUTUKSET

37. Miten arvioisit uudistettua koulutusjärjestelmää kokonaisuutena? Vastaa asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella seuraaviin väittämiin
Vastaajien määrä: 59



Kohderyhmiltä kysyttiin myös arvioita tuomarinkoulutuslautakunnan Tuomioistuinviraston perustamisen vaikutuksista sekä pyydettiin näkemyksiä siitä, millainen näiden virastojen ja oikeusministeriön yhteistyön ja roolien tulisi olla osaamisen kehittämisessä. Päällikkötuomarit ja koulutustoimintaan osallistuneet arvioivat lautakunnan perustamisen tuoneen mukanaan keskitetymmän otteen. Nyt tuomarit johtavat työtä aiempaa selkeämmin. Myös koulutusohjelma palvelee tuomioistuimia rakenteeltaan ja sisällöltään paremmin. Toiminta on entistä dynamisempää ja fokusoidumpaa. Myös tiedottamista koulutukseen liittyvistä asioista on tullut lisää. Tuomioistuinviraston vaikutuksista ei vielä kuitenkaan voida sanoa. Oikeusministeriössä hyvin tehty työ on jatkunut tehtävien siirryttyä Tuomioistuinvirastolle.

Päällikkötuomareista 75 % piti virastojen rooleja selkeinä. Toisaalta työnjaon selkeys koulutussasioissa ei saanut kovin korkeita arvioita (keskiarvo 3,3). Osaamisen kehittämiseen osallistuneiden keskuudessa

virastojen työnjakoa ja roolitusta pidettiin osin epäselvänä (keskiarvo 3,2). Vastanneista 62 % piti rooleja epäselvinä. Roolijaon täsmennyksen todettiin vaativan yhteistä keskustelua. Vastaajilta pyydettiin myös ehdotuksia roolijaoksi. Useammissa vastauksissa hahmoteltiin seuraavanlaista roolitusta:

- Ministeriölle kuuluu rahoitus ja hallinnonalan ylätason strategiset linjaukset. Näiden perusteella tuomarinkoulutuslautakunta linjaa strategiset painopisteet ja sisällöt, joihin koulutussuunnitelmassa keskitytään.
- Lautakunta laatii strategian ja suunnittelee koulutuksen sisällölliset kokonaisuudet sekä rakenteet.
- Tuomioistuinvirasto osoittaa riittävän (=nykyistä enemmän) rahoituksen koulutukseen, kerää tietoa, kokoaa tuomioistuinten henkilöstön tarpeet, osallistuu suunnitteluun ja tuottaa koulutukset strategian mukaisesti
- Tuomioistuinten henkilöstöstä tulevat kouluttajat, tutorit/mentorit ja suunnitteluryhmän jäsenet. Myös ulkopuolisia kouluttajia tarvitaan.

Uudistuksen vaikutuksia rekrytointiin ja tuomioistuinten virkarakenteeseen on vastaajien mukaan vielä ennenaikaista arvioida. Asessorikoulutus on luonnollisesti jossain määrin vaikuttanut hovi-, hallinto- ja erityistuomioistuinten virkarakenteeseen lisäämällä jäsenten ja vähentämällä esittelijöiden määrää. Asessorikoulutus on luonut mahdollisuudet kyvykkäille lakimiehille päästä nopeammin etenemään tuomioistuinuralla. Virkarakenteeseen on tullut uusia virkoja ja nimitysmenettelyjä, jotka jossain määrin aiheuttavat lisätyötä ja töiden järjestelyjä tuomioistuimissa. Budjettitaloudellisesti hankalaa on myös, että asessorin tehtävästä virkavapaalla olevat lasketaan resurssiksi, vaikka tosiasiaa heille ei voida palkata sijaista, koska asessoripaikat täytetään vain kerran vuodessa. Korvaava resurssi on sinänsä mahdollista saada muuhun tehtävään (määräaikainen esittelijä tai tuomari). Asessoreihin on suhtauduttu tuomioistuimissa hyvin, eikä haasteita eri henkilöstöryhmien välillä ole ollut havaittavissa.

Muina uudistusten vaikutuksina nostettiin esiin se, että yleinen koulutukseen panostaminen näkyy lisääntyvinä oppimispolkuina ja koulutustilaisuuksina. Koulutuksen merkitys osana tuomarin uralle pääsyä ja siinä kehittymistä on tullut vahvemmin näkyväksi. Arvioitiin, että asessorien koulutusjärjestelmä ei voi olla heijastumatta tulevaisuuden tuomarien aloitustasoon. Myös tuomarien jatkokoulutuksen järkevöittäminen tulee parantamaan ratkaisutoiminnan yleistaso.

Kehittämisehdotuksina tuotiin luonnollisesti esiin lisämäärärahojen tarve. Tuomioistuinten oma koulutustoiminta tulisi organisoida entistä vahvemmaksi ja kussakin tuomioistuimessa tulisi olla päätoiminen koulutusvastaava. Tuomioistuimet tulisi ottaa laajemmin mukaan suunnitteluun. Asessorikoulutus arvioitiin hyväksi askeleeksi tuomarikoulutuksen järjestämisessä. Tuomarinkoulutuslautakunta nähtiin kuitenkin liian raskaaksi järjestelmäksi asessori- ja notaarivalintamenettelyjä pyörittämään. Lautakunnan pitäisi voida keskittyä strategisiin linjauksiin ja täydennyskoulutuksen suunnitteluun, eikä käyttää aikaansa kaavamaiseen valintamenettelyyn. Ehdotettiin, että valintamenettely hoidettaisiin Tuomioistuinvirastosta käsin. Toisaalta ehdotettiin, että Tuomioistuinvirasto ja tuomarinkoulutuslautakunta yhdistettäisiin.

Koulutussisältöjen osalta toivottiin lisää striimattuja etäkoulutuksia, jolloin osallistujamääriä voitaisiin kasvattaa. Koulutuspaikkojen vähäisyyteen ratkaisuna ehdotettiin myös asessorikoulutuksen avaamista muille henkilöstöryhmille. Tuomioistuinuran ulkopuolelta tuomariksi nimitettävien tulisi voida osallistua asessoreille järjestettävään koulutukseen. Myös esittelijöitä voitaisiin kouluttaa asessorikoulutuksella. Edelleen toivottiin henkilökohtaisempaa otetta ja urasuunnittelua osaksi kouluttautumista.

Vastaajien arvioiden mukaan esimiestyöhön tulee kiinnittää erityistä huomiota. Koulutuspolut tulee suunnitella virastoissa esimiesten kanssa eikä niin, että koulutuksiin hakeudutaan itsenäisesti. Koulutusvalinnat tulisi tapahtua näiden suunnitelmien mukaisesti. Koulutus tulisi nähdä kiinteänä osana työtä. Myös koulutustarpeita tulisi kartoittaa enemmän. Kouluttajien kouluttamiseen ja heidän

henkilökohtaisiin pedagogisiin soveltuvuuksiin olisi kiinnitettävä enemmän huomiota. Edelleen kaivattiin systemaattisen vastuutuomarijärjestelmän kehittämistä, mistä Tuomioistuinviraston tulisi ottaa aktiivinen ote. Tämän myötä perustettaisiin valtakunnallisia työryhmiä, joiden suunnittelemaa koulutusta tarjottaisiin verkostoissa.

Myös kärjänotaarit ja asessorit antoivat koulutusjärjestelmälle kokonaisuutena osin varsin korkeitakin arvioita: kärjänotaareiden vastauksissa keskiarvojen vaihteluväli oli 2,7–4,6 ja asessoreiden 3,0–4,8 (ks. alla Liite 3 taulukko 45 ja Liite 2 taulukko 47). Molemmilla alimmat arvot koskivat työmäärää ja sitä, miten se mahdollistaa koulutuksiin osallistumisen sekä koulutuspaikkojen ja määrärahojen riittävyyttä (2,7–3,3).

Koulutusjärjestelmä urapolkuineen nähtiin sinänsä selkeäksi. Asessoripaikkoja esitettiin lisättäväksi ja sijoitettavaksi enemmän myös alioikeuksiin. Tuomioistuinharjoittelua ja perehdytystä toivottiin yhdenmukaistettavaksi. Nyt sisältö vaihtelee merkittävästi riippuen siitä, missä kärjäoikeudessa notaari työskentelee. Toivottiin, että tuomioistuinharjoittelu lakimiehiä yleissivistävänä koulutuksena säilytettäisiin avoimena kaikille eikä profiloitaisi vain tuomioistuinuralle haluaville.

Asessorit toivoivat varhaisempaa ilmoittamista koulutuksista, koska istunnot sovitaan hyvin pitkälle etukäteen. Koulutuksiin myös pääsee todella huonosti, koska paikkoja on liian vähän. Koulutustilaisuuksia tulisi avata suuremmalle kuulijakunnalle.

Tuomarinkoulutuslautakunnan perustaminen nähtiin positiivisena kehityssuuntana (4,1 ja 3,9). Myös Koulutustoimintaan osallistuvien eri tahojen roolit näyttäytyivät myös koulutusvirkoihin nimitetyille jossain määrin epäselvinä (2,6 ja 3,1). Avoimissa vastauksissa työnjako ja roolitus arvioitiin puutteellisiksi ja niitä esitettiin selkiytettäväksi.

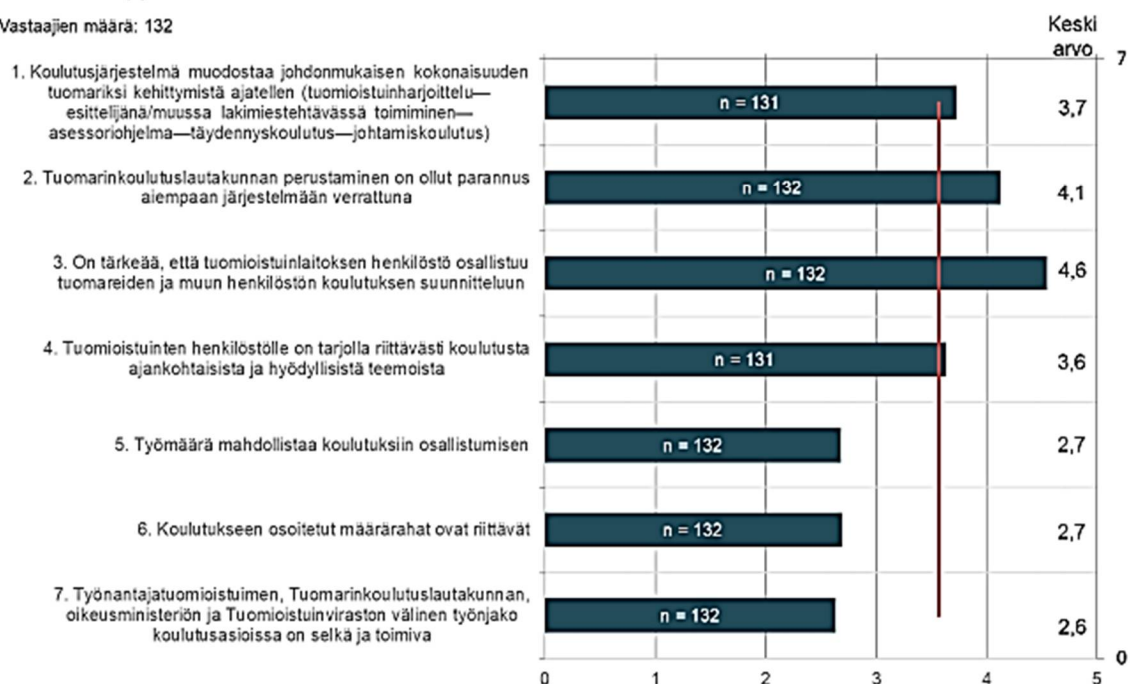
Seuraavalla sivulla on kuvattuna kärjänotaareiden ja asessoreiden arviot tuomareiden koulutusjärjestelmästä kokonaisuutena (ks. Liite 3 taulukko 45 ja liite 2 taulukko 47).

Liite 3 taulukko 45: Käräjänotaarien arviot uudistetusta koulutusjärjestelmästä kokonaisuutena

TUOMAREIDEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ KOKONAISUUDESSA

45. Miten arvioisit uudistettua koulutusjärjestelmää kokonaisuutena? Vastaa asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella seuraaviin väittämiin.

Vastaaajien määrä: 132

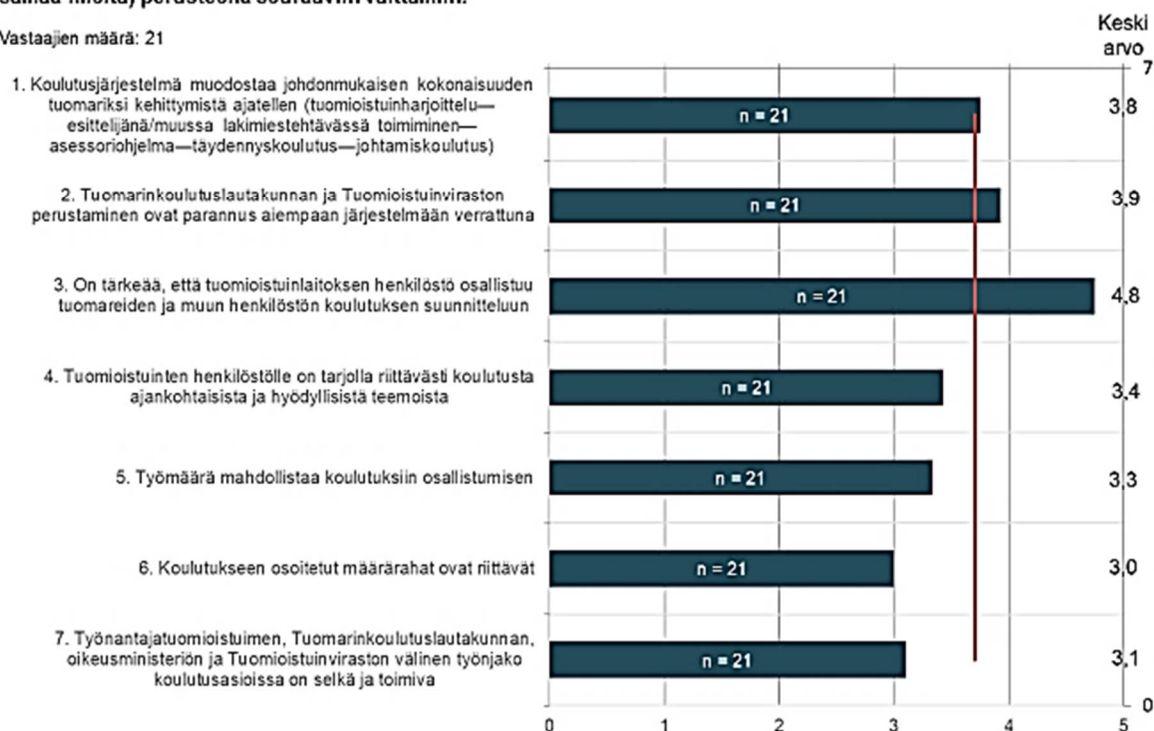


Liite 2 taulukko 47: Aessoreiden arviot uudistetusta koulutusjärjestelmästä kokonaisuutena

TUOMAREIDEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ KOKONAISUUTENA

47. Miten arvioisit uudistettua koulutusjärjestelmää kokonaisuutena? Vastaa asteikon 1 (täysin eri mieltä) - 5 (täysin samaa mieltä) perusteella seuraaviin väittämiin.

Vastaaajien määrä: 21



5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Yleistä selvityksen tavoitteista ja kyselypalautteen hyödyntämisestä

Tämän selvityksen tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, vastaako tuomioistuinlailla uudistettu tuomareiden koulutusjärjestelmä sille lakia säädettäessä asettuja tavoitteita. Tavoitteet voidaan tuomioistuinlain säätämiseen johtaneen hallituksen esityksen perusteella tiivistää seuraavasti: **kustannuksiltaan kohtuullinen mahdollisimman monille avoin aiempaa systemaattisempi ja kunkin henkilökohtaisia tarpeita vastaava koulutus, jonka tavoitteena on syventää oikeudellista osaamista ja siten vastata toimintaympäristön muutosten tuomioistuimille asettamiin oikeusturvan laatu- ja tehokkuusvaatimuksiin.**

Arvioinnin kohteeksi on toimeksiannossa asetettu erityisesti järjestelmän rakenteellinen toimivuus, koulutuksen sisältövaatimukset, vaikutukset tuomioistuinten virkarakenteelle ja tuomarin uran avoimuudelle sekä kustannustehokkuus. Näitä selvitettiin osin myös kyselytutkimuksella. Eri osa-alueet linkittyvät voimakkaasti toisiinsa ja tavoitteiden toteutumista koskevat arviot ovat osin päällekkäisiä. Arvioin näiden kaikkien tavoitteiden toteutumista jäljempänä (ks. kohdat 5.1–5.5). Tätä ennen on kuitenkin nostettava esiin muutama keskeinen huomio selvitystä varten kerätystä palautteesta.

Kyselyjä laadittaessa oli tiedossa, että kaikkia kohderyhmiin kuuluvia ei todennäköisesti tulla käytettävissä olevin yhteystiedoin saavuttamaan. Kuten edellä on jo todettu, kyselyjen tarkoituksena ei ollut saada tilastollisesti kattavaa otantaa, vaan kartoittaa kohderyhmiltä erilaisia näkemyksiä koulutusjärjestelmän toimivuudesta ja mahdollisista uudistamistarpeista. Kyse on siten ollut ensisijaisesti laadullisesta tutkimuksesta, jossa analysoidaan kyselyvastauksissa esiin tuotua palautetta.

Osana selvitystä toteutettavat kyselyt olivat varsin laajoja ja pitivät sisällään monta osa-aluetta. Kyselytutkimukselle tyypilliseen tapaan vastaajat panostivat eniten kyselyn alussa esitettyihin kysymyksiin. Niissä annettiin sanallista palautetta myös asioista, joita koskevat kysymykset tulivat esille vasta myöhemmin kyselyssä. Tästä syystä avoimiin kenttiin annettu palaute on pyritty keräämään selvitykseen aihealueittain riippumatta siitä, mihin kyselyn kohtaan palaute oli kirjattu.

Kyselyjen toteuttaminen edellytti kohderyhmien yhteystietojen saamista tuomarinkoulutuslautakunnalta ja Tuomioistuinvirastosta. Tietopyyntöön vastauksen saaminen vei odotettua kauemmin aikaa, mistä syystä osa kyselyistä ajoittui varsin epäsuotuisasti kesälomakaudelle. Vastausaikaa jatkettiin syyskuulle, mutta selvityksen aikataulusta johtuvista syistä sitä ei voitu tästä enää pidentää.

Kyselyjen laajuus ja ajankohta on osin voinut vaikuttaa vastausprosenttiin. Eri kyselyjen vastausprosentit vaihtelivat suuresti. Tuomioistuimista 60 % vastasi kyselyyn (kohderyhmään kuuluneista 33 tuomioistuimesta 20 antoi vastauksen). Aessorihakijoita vuosina 2017–2019 on ollut yhteensä noin 200 ja vastaajia oli 41 eli 20 % kaikista hakijoista. Aessoreiksi nimitetyistä kyselyyn vastasi 21, mikä on noin 40 % kaikista asessoreista. Tuomioistuinharjoitteluun hakeneita on vuosina 2017–2019 ollut noin 950 ja vastauksia saatiin 276 henkilöltä eli hieman alle 30 %:lta kaikista hakijoista. Käräjänotaariksi nimitettyjä kyselyyn vastasi 197 henkilöä. Tuomioistuinharjoittelupaikkoja kolmen vuoden aikana käräjäoikeuksissa on ollut hieman yli 400, joten vastausprosentti on tältä osin ollut noin 48 %. Koulutustoimintaan eri rooleissa osallistuneita vuosina 2017–2020 oli yhteensä noin 550. Vastaukset saatiin 92 henkilöltä eli vain noin 17 %:lta. Koulutustoimintaan osallistuneille suunnatussa kyselyssä vastaajajoukko on pääosin koostunut niistä henkilöistä, jotka säännöllisesti tai toistuvasti osallistuvat tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen. Moni (61 %) heistä työskenteli tuomioistuinlaitoksen palveluksessa.

Selvityksen tarkoituksena ei ole osoittaa nykyisen järjestelmän puutteita tai vikoja vaan löytää ne kohdat, joita voisi mahdollisesti ottaa tarkastelun kohteeksi ja tarpeen mukaan kehittää edelleen. Palautekyselyn vastausaineisto on laaja, yhteensä yli 1000 sivua. Kaikkea palautetta ei ole ollut mahdollista tai tarkoituksenmukaista esittää selvityksessä, vaan siihen on poimittu selvityksen tarkoituksen kannalta keskeiset huomiot. Erityisesti on pyritty kiinnittämään huomiota niihin kohtiin, jotka ovat toistuneet vastauksissa tai jotka muun selvityksineiston perusteella ovat nousseet esille. Kunkin kysymyksen vastaajajoukon koosta riippuen avoimissa vastauksissa esiin tuodut näkemykset saattavat siten toistua monien kommentteissa, tai joiltakin osin olla yksittäisten henkilöiden näkemyksiä. Niitä on kuitenkin nostettu esiin ideoina, joita voidaan ottaa arvioitavaksi järjestelmää edelleen kehitettäessä.

Selvityksen luonteesta johtuen kyselypalautteessa esitetyistä huomioista ei yksinään voida vetää pitkälle meneviä johtopäätöksiä siitä, miten järjestelmää tulisi kehittää. Mahdolliset uudistustarpeet on arvioitava kokonaisuutena yhteistyössä koulutustoiminnasta vastaavien toimijoiden kanssa ja niitä on valmisteltava huolella.

5.2 Koulutusjärjestelmän rakenteellinen toimivuus

Tuomioistuinlain tavoitteena oli kehittää tuomareiden ja tuomioistuinten muun henkilöstön koulutusta aiempaa suunnitelmallisemmaksi ja tavoitteellisemmaksi. Tällä pyrittiin huolehtimaan lainkäytön laadukkuudesta ja siten oikeusturvan tehokkaasta toteuttamisesta. Tavoitteen saavuttamiseksi keskeistä oli tuomarienemmistöisen tuomarinkoulutuslautakunnan perustaminen.

Tuomioistuinviraston perustamisen yhtenä tavoitteena puolestaan oli edistää tuomioistuinlailla säädetyn tehokkaan tuomarinkoulutusjärjestelmän luomista. Tarkoituksena oli, että Tuomioistuinvirasto voisi oikeusministeriötä syvällisemmin osallistua tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen yhteistyössä tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomioistuinten kanssa. Tuomarinkoulutuslautakuntaan pohjautuvaa järjestelmää ei katsottu tarpeelliseksi purkaa.

Koulutusjärjestelmän rakenteeseen liittyvät tuomioistuinlain tavoitteet näyttäisivät toteutuneen varsin hyvin. Tehdyn selvityksen perusteella koulutusjärjestelmän rakenteeseen liittyvät havainnot voidaan tiivistää seuraavasti:

Koulutusjärjestelmän rakenne

- Koulutusjärjestelmän kokonaisuus on johdonmukainen ja selkeä. Suunnitelmallisuus on lisääntynyt uusien toimijoiden perustamisen myötä.
- Itsenäiseen tuomarinkoulutuslautakuntaan perustuva rakenne on toimiva, mutta edellyttää koulutuksesta vastaavien toimijoiden roolien ja yhteistyön selkiyttämistä.
- Tuomarin urapolku tuomioistuimessa on selkeä. Tuomarin ura on silti avoin ja tuomariksi voi pätevöityä myös muissa kuin tuomioistuintehtävissä.
- Määräaikaisuudet ja palkkaus saattavat vaikuttaa heikentävästi työnantajakuvaan ja tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisten hakijoiden halukkuuteen hakeutua tuomioistuinuralle.

Korkeatasoista koulutusta on jo pitkään pidetty tärkeänä tuomioistuintoiminnan laadun takaajana ja ylläpitäjänä. Tuomioistuinten toiminnan laadun määrittelyä ja mittaamista on kuitenkin pidetty vaikeana. Tuomioistuintoiminnan laadun ominaispiirteiksi on koulutustoiminnan uudistamiseen tähdänneissä aiemmissa kehittämishankkeissa (ks. edellä 2.2.1) mainittu tuloshakuisuus, asiakaslähtöisyys ja yhteiskunnallinen vastuu. Laadukkaaseen tuomioistuintoimintaan kuuluvat myös hyvä johtaminen ja kehittyneet prosessit sekä henkilöstön kehittäminen ja osallistaminen osana johtamista. Keskeisenä toiminnassa ovat myös sidosryhmäyhteistyö sekä jatkuva oppiminen, parantaminen ja innovatiivisuus.

Tällaiset tavoitteet ovat olleet keskeisiä myös tuomioistuinlailla säädettyä koulutusjärjestelmää valmisteltaessa. Kyselypalautteen perusteella nykyinen tuomarienemmistöisen lautakunnan vahvaan rooliin perustuva koulutuksen suunnittelujärjestelmä on otettu tuomioistuimissa pääosin hyvin vastaan. Koulutuslautakunnan avulla tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen on saatu sen kaipaamaa pitkäjänteisyyttä ja suunnitelmallisuutta. Koulutuslautakunta on ollut olemassa vasta vähän aikaa. Vielä on osin aikaista sanoa, mitkä sen vaikutukset koulutustoiminnalle ovat olleet. Tästä huolimatta selvityksen perusteella on nähtävissä, että sen perustaminen on järkevöittänyt koulutuksen suunnittelua. Se on myös koonnut aiemmin tuomioistuinlinjoittain järjestetyn suunnittelun yhteen ja siten lisännyt tuomioistuinten ja myös keskeisten sidosryhmien välistä vuoropuhelua koulutussasioissa. Lautakuntamalli on jossain määrin raskas, mutta tuomarienemmistöön perustuvan rakenteen avulla voidaan kuitenkin huolehtia siitä, että tuomioistuinten riippumattomuus turvataan myös osaamisen kehittämisessä. Tuomarinkoulutuslautakuntaan pohjautuva koulutusjärjestelmä näyttäisi olevan rakenteellisesti toimiva, eikä tarvetta sen muuttamiseen siten ole.

Tuomioistuinlain mukaan tuomioistuinlaitoksen koulutuksesta huolehtii tuomarinkoulutuslautakunta yhteistyössä Tuomioistuinviraston kanssa. Lisäksi tuomioistuimet järjestävät itse sisäistä koulutusta ja myös yhteistä koulutusta esimerkiksi alueittain. Käräjäoikeuksissa on rakenneuudistuksen myötä ryhdytty suunnittelemaan aiempaa tiiviimpää valtakunnallista lainkäyttöyhteistyötä, jonka tavoitteena on kehittää tuomareiden osaamista ja lisätä oikeuskäytännön yhtenäisyyttä. Esimerkiksi laamannit ovat perustaneet koko maan laajuisen yhteistyöverkoston, jossa selvitetään valtakunnallisia osaamisen kehittämistarpeita. Sen on suunniteltu toimivan yhteistyössä Tuomioistuinviraston ja tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa.

Eri toimijoiden kenttä on varsin laaja ja niiden väliset vastuut ja roolit näyttäytyvät vielä jossain määrin jäsentymättöminä. Sekä Tuomioistuinvirasto että tuomarinkoulutuslautakunta ovat todenneet yhteistyön olevan vasta muotoutumassa ja toimenpiteet sen kehittämiseksi sekä eri toimijoiden roolien selkiyttämiseksi ovat käynnissä. Saadun palautteen perusteella tässä yhteydessä arvioitavaksi olisi perusteltua ottaa myös mahdolliset yhteistyömuodot tuomioistuinten kanssa.

Tuomioistuinvirasto on ollut olemassa vasta alle vuoden. Sen perustamisen vaikutuksista tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmälle on vaikea vielä sanoa. Palautteen perusteella näyttää kuitenkin siltä, että Tuomioistuinviraston rooli koulutustoiminnassa on ollut ministeriötä jossain määrin vahvempi. Tähän havaintoon on tosin voinut vaikuttaa se, että vuonna 2020 koulutukseen käytettävissä ollut määräraha on ollut aiempia vuosia jonkin verran suurempi.

Koulutusjärjestelmän rahoitus tulee oikeusministeriöltä Tuomioistuinvirastolle osana koko tuomioistuinlaitoksen budjettia. Tuomarinkoulutuslautakunta on tuonut esiin, että tähän liittyy tiettyjä koulutuksen suunnitteluun liittyviä haasteita, kun rahoitus tulee lautakunnalle ennalta annettuna eikä siten perustu tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisen tosiasiallisiin tarpeisiin. Asetelma on hankala myös tuomioistuinlaitoksen riippumattomuus huomioon ottaen. Osaamisen kehittämiseen osoitetut määrärahat ja myös siihen tarvittavat henkilöstöresurssit näyttäytyvät verrattain vähäisinä, vaikka tuomioistuinlaitoksen henkilöstön korkea ammattitaito on keskeinen osa laadukkaan oikeusturvan toteuttamista. Järjestelmän kustannuksia on arvioitu tarkemmin alla (ks. kohta 5.6).

Tuomioistuinlailla toteutettu tuomareiden koulutukseen liittyvä suurin uudistus oli asessorijärjestelmä. Se on saanut osakseen hyvää palautetta. Ensimmäinen esivalintakoe oli jossain määrin epäonnistunut, mutta korjausliikkeitä on tehty. Uudistettu tuomioistuinharjoittelun hakumenettely on objektiivinen ja toimiva. Se on vähentänyt tuomioistuinten työtä, vaikka nimittämisen menettelyn keskittämistä lautakunnalle on jossain määrin kritisoitu. Eniten kritiikkiä ovat saaneet osakseen kumpaankin koulutusvirkaan liittyvät ansioiden pisteytysperusteet. Näitä koskevia huomioita on kirjattu tarkemmin alla (ks. kohta 5.5).

Edellä kuvatun kyselypalautteen perusteella nykyinen tuomarin urapolku tuomioistuinharjoittelusta esittelijän tai muiden vastaavien lakiemistehtävien kautta asessoriksi ja tämän jälkeen tuomarin virkasuhteisiin ja lopulta vakinaiseen virkaan näyttäytyy varsin selkeänä ja ymmärrettävänä. Se ei kuitenkaan muodosta varsinaista tuomarikoulua, kuten osassa Euroopan maissa. Tuomariksi voi edelleen hakeutua myös ilman tällaista tuomioistuinlaitoksen sisäistä ”koulutuspolkua”, mikä mahdollisuus haluttiin tuomioistuinlailla säilyttää. Tuomarin uran avoimuutta koskevan tavoitteen arviointi on jäljempänä (ks. kohta 5.5).

Kyselypalautteen perusteella tuomarinuran houkuttelevuutta erityisesti tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisten hakijoiden silmissä vaikuttaisi jossain määrin heikentävän määräaikaishuuksiin liittyvä epävarmuus ja koulutusvirkojen alhainen palkkaus. Nämä tekijät eivät myöskään kohota tuomioistuinlaitoksen työnantajakuva. Kriitikki ei ole kohdistunut niinkään itse koulutusvirkojen määräaikaishuuteen, vaan muiden tehtävien, kuten esittelijöiden ja vakinaista tuomarin virkaa usein edeltävien määräaikaisten tuomarin tehtävien lyhyeen keston ja epävarmuuteen. Määräaikaiset virkasuhteet eivät johdu itse koulutusjärjestelmästä, vaan liittyvät ennemminkin tuomioistuinlaitoksen ja koko valtionhallinnon rakenteisiin. Määräaikaishuudet pohjautuvat osin tuomioistuinlaitoksen rahoituksen vuosittaiseen vaihteluun ja lisäresursseihin, mutta osin kyse on myös vakinaisiin virkoihin liittyvistä sijaisuusketjuista. Näiden tai palkkaustason arviointi eivät kuulu selvityksen toimeksiantoon, joten asia jätetään tässä vain maininnan varaan. Asiaan on kuitenkin syytä kiinnittää huomiota, koska sillä voi olla merkitystä tuomioistuinten mahdollisuuksiin rekrytoida päteviä ja myös taustaltaan monipuolisia tuomareita.

5.3 Koulutuksen sisältö ja laatu

Edellä jo todetulla tavalla koulutusjärjestelmän tavoitteena oli tuottaa koulutusta aiempaa suunnitelmallisemmin ja pitkäjänteisemmin sekä niin, että koulutettavan henkilökohtaiset tarpeet otetaan huomioon entistä paremmin. Lisäksi tavoitteena oli varmistua siitä, että tuomioistuimiin saadaan jatkossakin rekrytoitua riittävästi päteviä tuomareita. Tämä oli määrä toteuttaa kehittämällä koulutusta. Laadukkaan ja suunnitelmallisen koulutuksen nähtiin lisäävän halukkuutta hakeutua tuomarin uralle. Tässä kehityksessä keskeisenä oli rekrytointikanavana toimivien tuomioistuinharjoittelun ja asessorijärjestelmän lisäksi myös koulutusjärjestelmä kokonaisuutena ja sen tuomioistuinluoma työnantajakuva.

Kyselypalautteen perusteella koulutuksen sisältöön ja laatuun liittyvät tuomioistuinlain tavoitteet ovat toteutuneet pääosin hyvin. Erityisesti asessorikoulutus on saanut erittäin hyviä arvioita. Tuomioistuinharjoittelu sai palautteissa kuitenkin osakseen kritiikkiä ja sen sisältöä toivottiin kehitettävän.

Tehdyn selvityksen perusteella koulutuksen sisältöön ja laatuun liittyvät keskeiset huomiot ovat seuraavat:

Koulutuksen sisältö ja laatu

- Koulutus on pääosin laadukasta ja sisällöltään vastaa tarpeita.
- Henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitteluun olisi hyödyllistä panostaa kaikissa henkilöstöryhmissä.
- Tuomioistuinharjoittelu on rekrytointikanava ja työnantajakuvan kohottamisen vuoksi sen sisältöä voisi olla perusteltua arvioida kokonaisvaltaisesti.
- Myös kouluttajia, tutoreita ja perehdyttäjiä tulisi kouluttaa; tehtävien luonne edellyttää riittävää ohjausta niihin.

Tuomioistuinlaitoksen koulutusohjelman sisältöön ja laatuun ollaan pääosin tyytyväisiä. Vastausten perusteella koulutuksen suunnitelmallisuus on jonkin verran lisääntynyt uudistuksen myötä, vaikka laatuun oltiin tyytyväisiä jo uudistusta ennenkin. Palautteissa tuotiin esiin joitakin sisällöllisiä yksityiskohtia ja koulutustarpeita, joita on kuvattu edellä (ks. erityisesti kohta 4.6.16.2).

Vastaajien kritiikki kohdistui koulutuksen sisällön sijaan koulutuspaikkojen määrään ja siihen, että koulutustarjonta keskittyy liiaksi lainkäyttöhenkilöstöön. Muun kuin lainkäyttöhenkilöstön koulutustarjontaa on pyritty laajentamaan ja osallistujamääriä kasvattamaan tekniikkaa hyödyntäen. Tuomioistuinviraston ja tuomarinkoulutuslautakunnan näkemyksen mukaan väite koulutuspaikkojen vähyydestä ei täysin pidä paikkaansa. Koulutuspaikkojen vähyys ei ole viime vuosina ollut ongelma, vaan järjestetyt koulutukset muutamia kaikkein suosituimpia lukuun ottamatta eivät ole täyttyneet. Tätä tukevat myös tukevat tilastot koulutustilaisuuksien ja osallistujamäärien kehityksestä viime vuosina (ks. jakso 3.3). Sen sijaan suuresta työmäärästä johtuen ajan löytäminen koulutukseen osallistumiselle voi olla haastavaa. Kyselyvastausten perusteella tätä hankaloittaa myös se, että koulutuksista tiedotetaan liian myöhään.

Tuomioistuinlain mukaan tuomarilla on velvollisuus osallistua koulutukseen. Tämän vastapainona on valtion ja tuomioistuinten velvollisuus huolehtia siitä, että tuomareilla ja muulla lainkäyttöhenkilöstöllä on tosiasiallinen mahdollisuus osallistua koulutukseen. Palautteen perusteella nämä tuomioistuinlain tavoitteet henkilöstön mahdollisuuksista osallistua koulutukseen eivät välttämättä täysin toteudu käytännössä. Tämä on osin resurssikysymys, jota on käsitelty tarkemmin alla (ks. kohta 5.6).

Aessoreiden koulutusohjelma on saanut erinomaista palautetta. Koulutusohjelman monipuolisuus onkin konkreettinen esimerkki siitä, että sen avulla on tuomioistuinlain tavoitteiden mukaisesti tehty koulutuksesta aiempaa systemaattisempaa ja suunnitelmallisempaa. Se on myös osoitus tuomioistuinlinjojen välisen yhteistyön lisääntymisestä. Ohjelma pitää sisällään uudenlaista ajattelua ja menetelmiä, joita ei aiemmin ole ainakaan vastaavassa määrin ollut käytössä tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämisessä. Kaikille yhteisten jaksojen lisäksi se tarjoaa eri sektoreiden tuomareiden tarvitsemää erityisasiantuntemusta ja myös mahdollisuuksia erikoistua. Suunnitteilla on lisäksi ollut jaksoja, jotka olisivat yhteisiä koulutusohjelman eri vaiheissa oleville asessoreille. Keskeisenä elementtinä asessorien koulutusjärjestelmässä on henkilökohtainen opintosuunnitelma, jossa kartoitetaan osaamistaso ja laaditaan sen mukainen kehityssuunnitelma. Tutortuomarit ovat tärkeässä roolissa tuomarikoulutettavien ohjaamisessa ja tukemisessa. Merkityksettömänä ei voida pitää myöskään esimiesten ja päällikkötuomareiden tehtävää kyvykkyysien havaitsemisessa erikoistumista silmällä pitäen. Lain tavoitteiden mukaisesti kunkin koulutettavan tausta tulisi kuitenkin voida ottaa nykyistä paremmin huomioon koulutuksen sisällössä. Toisaalta valtaosa ensimmäisen kolmivuotiskauden aikana asessoriksi nimitetyistä on työskennellyt tuomioistuinlaitoksessa, joten koulutusohjelman räätälöintiin ei heidän kohdallaan ole ollut suuressa määrin tarvetta.

Ajatus henkilökohtaisesta kehityssuunnitelmasta sai osakseen positiivisia arvioita kyselyvastauksissa. Palautteen perusteella henkilökohtaista opinto- tai kehityssuunnitelmaa olisi perusteltua hyödyntää nykyistä laajemmin kaikissa henkilöstöryhmissä ja kaikissa uravaiheissa oleville. Tätä kohti ollaan myös menossa, sillä tuomarinkoulutuslautakunnan strategian kehittämisen yhtenä teemana on henkilökohtainen kehityssuunnitelma (ns. HOKS-pilotti). Käyttöön on tulossa myös koko valtionhallinnolle yhteinen Osaava-järjestelmä, joka tukee jokaisen työntekijän henkilökohtaista kehittymistä ja edistää säännöllistä osaamistarpeiden arviointia sitoen sen esimerkiksi vuosittain käytäviin kehityskeskusteluihin. Järjestelmä on tarkoitus ottaa käyttöön vuoden 2021 aikana.

Tuomioistuinharjoittelusta annetun lain tavoitteena oli lisätä käräjänotaareiden koulutuksen suunnitelmallisuutta. Laadukkaalla tuomioistuinharjoittelulla katsottiin voitavan lisätä tuomarin uran houkuttelevuutta nuorten lakimiesten keskuudessa. Palautteen perusteella tämä tavoite ei näyttäisi

ainakaan kaikilta osin toteutuvan. Vaikka käräjänotaarit pitivät valtakunnallista koulutusohjelmaa pääosin toimivana, tuomioistuimissa tapahtuva harjoittelun sisältö sai osakseen osin varsin kriittistäkin palautetta ja sitä toivottiin yhtenäistettäväksi valtakunnallisesti. Myös tuomioistuimissa tapahtuva perehdytys kaipaasi vastaajien mukaan jäntevöittämistä.

Tuomioistuinharjoittelua on uudistettu viime vuosina, mutta samalla käräjänotaareiden toimivaltaa on kavennettu. Sisältö vaihtelee tuomioistuimittain, ja myös mahdollisuudet panostaa perehdytykseen ja käräjänotaareiden ohjaamiseen eroavat. Tämäkin on osin resurssikysymys. Selvityksen perusteella näyttäisi siltä, että tuomioistuinharjoittelun sisältöä voisi olla perusteltua arvioida kokonaisvaltaisesti. Toimivaltuuksien muuttaminen edellyttäisi tietysti lainsäädäntömuutoksia, mutta käräjäoikeuksissa tehtävän työn sisältöön voidaan vaikuttaa jossain määrin myös muutoin.

Osaamisen kehittämisessä keskeisessä asemassa ovat osaavat kouluttajat, tutorit ja perehdyttäjät. Palautteen perusteella myös heitä tulisi kouluttaa ja tukea nykyistä enemmän. Tehtävät ovat luonteeltaan sellaisia, että ne eivät sovellu kaikille tai ainakin niihin tulee saada riittävästi ohjausta. Pelkkä substanssiosaaminen ei välttämättä riitä, vaan tarvitaan halua kehittää itseään ja muita. Tähän osaamisen kehittämisen osa-alueeseen olisi tarpeen panostaa aiempaa enemmän. Osin näin on tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston mukaan jo tehtykin.

5.4 Uudistuksen vaikutukset tuomioistuinten virkarakenteeseen

Tuomioistuinlain säätämisen tavoitteena oli kehittää tuomioistuinten virkarakennetta aiempaa tuomaripainotteisemmaksi muuttamalla esittelijän virkoja asessorin viroiksi. Samalla pyrittiin korjaamaan eräitä tuomarin perustuslailliseen asemaan liittyviä ongelmia, jotka liittyivät esittelijän käyttämiseen tuomioistuimen ratkaisukokoonpanon jäsenenä. Nämä tavoitteet ovat selvitysaineiston perusteella toteutuneet. Toisaalta esittelijöiden määrän vähentäminen on ainakin osittain johtanut siihen, että alioikeuksien tuomarin tehtäviin ei ole riittävästi päteviä ehdokkaita.

Tuomioistuinten virkarakenteeseen liittyvät havainnot ovat tiivistettävissä seuraavasti:

Tuomioistuinten virkarakenne

- Tuomaripainotteisuus on lisääntynyt asessorin virkojen myötä ja esittelijöiden määrää on vähennetty. Muilta osin vaikutukset ovat toistaiseksi olleet vähäiset.
- Koulutusjärjestelmä on rekrytointikanava: asessorin virkoja tai vaihtoehtoisesti esittelijöitä tulisi olla enemmän, jotta tuomarin virkoihin on riittävästi päteviä hakijoita.
- Harkittavaksi voisi ottaa, tulisiko tuomioistuimissa olla pysyvästi paikkoja, joihin asessorit voisivat siirtyä suorittamaan viimeisen harjoitteluvuotensa.

Uudistettu koulutusjärjestelmä on ollut voimassa vasta noin kolme vuotta. Ensimmäiset asessorit ovat valmistuneet elokuussa 2020. Asessorin virkoja on nyt yhteensä 54. Esittelijöiden määrää on vähennetty, vaikka ei aivan vastaavassa määrin kuin asessorin virkoja on perustettu. Tuomioistuinlain säätämiseen johtaneen hallituksen esityksen mukaan vuonna 2015 esittelijöiden määrä hovi- ja hallinto-oikeuksissa, vakuutus-oikeudessa ja markkinaoikeudessa oli yhteensä 268. Vuonna 2020 vastaava määrä on Tuomioistuinviraston tilastojen mukaan 207. Vakinaisia esittelijän virkoja näistä on 195.

Esittelijöiden määrä on siis vähentynyt uudistuksen jälkeen. Henkilötyövuosikehitystä kuvaavien tilastojen (ks. Toiminto ja hallinto 2020:4 [Tuomioistuinten työtilastoja vuodelta 2019](#), s. 69) mukaan edellä mainituissa tuomioistuimissa, joissa asessorijärjestelmä on käytössä, oli ennen asessorijärjestelmän voimaan tuloa vuonna 2016 esittelijöitä yhteensä 244 ja vuonna 2019 enää 203 henkilötyövuotta.

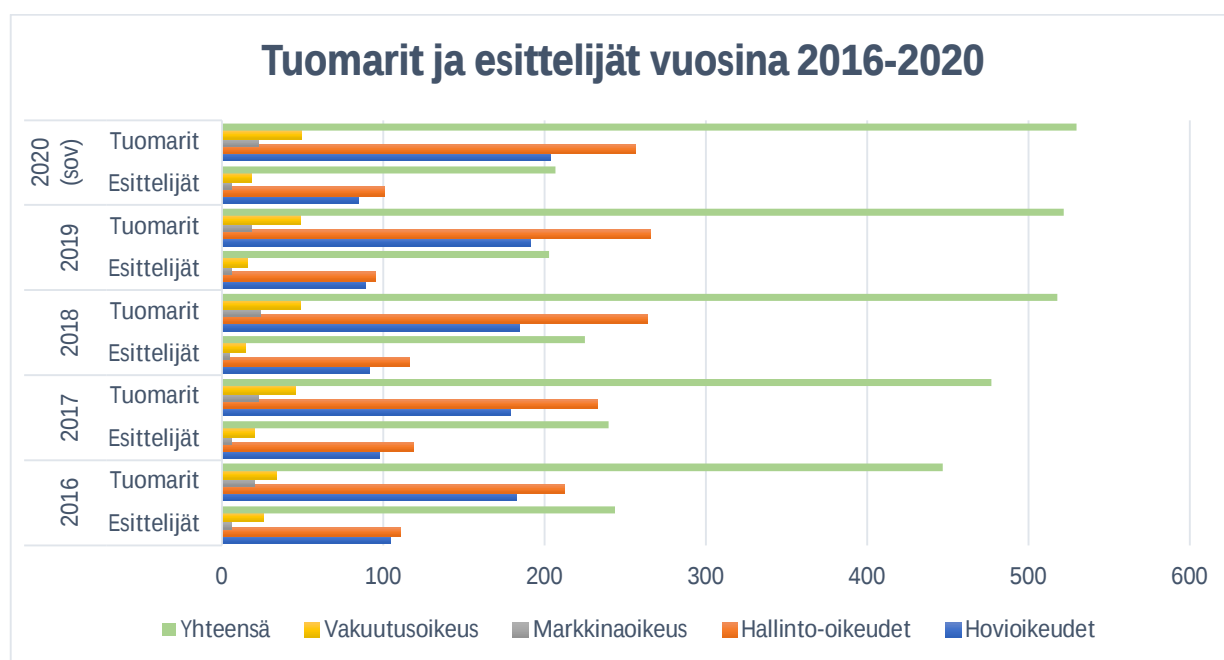
Vastaavasti tuomareiden määrä on lisääntynyt siten, että vuonna 2016 tuomareita oli yhteensä 447 ja vuonna 2019 522. Vuonna 2020 tulosneuvotteluissa sovitun mukaisesti esittelijöihin sitoutuu yhteensä 207 ja tuomareihin 530 henkilötyövuotta.

Tarkemmat luvut on kuvattu alla taulukossa ja sitä koskevassa kuvaajassa.

Taulukko: Esittelijöihin ja tuomareihin asessorijärjestelmän tuomioistuimissa vuosina 2016–2020 sitoutuneen henkilötyövuodet. Vuosien 2016–2019 luvut ovat tilinpäätöksessä toteutuneita ja vuoden 2020 luvut tulosneuvotteluissa sovitut. Asessorit sisältyvät tuomareita koskeviin lukuihin 2017–2020.

	2016		2017		2018		2019		2020	
	Esittelijät	Tuomarit	Esittelijät	Tuomarit	Esittelijät	Tuomarit	Esittelijät	Tuomarit	Esittelijät	Tuomarit
Hovioikeudet	104	182	97	178	91	184	88	191	84	203
Hallinto-oikeudet	110	212	118	232	116	263	95	265	100	256
Markkinaoikeus	5	20	5	22	4	23	5	18	5	22
Vakuutusosoikeus	25	33	20	45	14	48	15	48	18	49
Yhteensä	244	447	240	477	225	518	203	522	207	530

Kuvaaja: Esittelijöihin ja tuomareihin asessorijärjestelmän tuomioistuimissa vuosina 2016–2020 sitoutuneen henkilötyövuodet



Lukujen perusteella tuomaripainotteisuus on tavoitellun mukaisesti lisääntynyt. Asessorinjärjestelmällä on selkeästi ollut osuutensa tässä, vaikka osa lisääntymisestä selittyy myös muilla syillä, kuten esimerkiksi hallinto-oikeuksissa turvapaikka-asioihin osoitetuilla lisäresursseilla.

Muutoin vaikutukset tuomioistuinten virkarakenteeseen ovat olleet vähäiset. Esittelijäjärjestelmä on edelleen säilytetty, kuten uudistusta valmisteltaessa oli tarkoitus. Esittelijöitä ei käsitykseni mukaan myöskään enää käytetä ratkaisukokoonpanon jäsenenä, kuten ennen uudistusta esimerkiksi hovioikeuksissa ja vakuutusosoikeudessa tehtiin.

Aessoreja valmistuu koulutusohjelmasta vuosittain alle 20. Tänä vuonna valmistui ensimmäisen kolmivuotiskauden tuomarinkoulutetut asessorit ja heitä oli yhteensä 15. Tämä ei pääkaupunkiseudulla ja muissa suurissa kaupungeissa riitä täyttämään tuomaritarvetta. Toisaalta asessorijärjestelmän laajuus on eri puolilla maata erilainen. Osassa maata tuomarinvirkoihin on huomattavasti vähemmän hakijoita. Asessorit saattavat tulla nimitetyiksi vakinaisiin virkoihin myös kesken koulutusohjelman. Tämä ei ole ollut järjestelmän tarkoitus. Saadun palautteen perusteella asessorinvirkojen määrää voisi olla perusteltua lisätä tuntuvasti, jotta tuomareiksi olisi riittävästi tarjontaa. Virkojen määrää lisäämällä asessorijärjestelmästä voisi pidemmällä aikavälillä muodostua nykyistä selvemmin ”tuomarikoulu”, kun se toistaiseksi on ollut pienelle joukolle toteutettu erinomainen koulutusohjelma. Virkojen lukumäärän lisääminen saattaisi pidemmällä aikavälillä johtaa myös siihen, että asessoriksi tulisi nimitetyksi nykyistä laajemmin myös tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta. Toisaalta esittelijän tehtävä on myös tuomioistuinlakia valmisteltaessa nähty tärkeäksi portaaksi tuomarinuralla, eikä siitä olisi syytä luopua kokonaan.

Asessorit ovat siis olleet haluttua työvoimaa. Heillä on lain mukaan mahdollisuus suorittaa viimeinen vuosi tuomioistuimessa tuomarinvirkavaihtoehtoisesti esittelijänä korkeimmassa oikeudessa tai korkeimmassa hallinto-oikeudessa. Ainakin käräjäoikeudet ovat toivoneet nykyistä joustavampaa mahdollisuutta palkata asessoreja tuomareiksi. Toisaalta vastaavaa järjestelyä ei liene mahdollista ulottaa hallintotuomioistuihin, joissa tuomioistuinlinja on kaksipuolinen. Selvityksen perusteella harkittavaksi olisi kuitenkin perusteltua ottaa, voisiko tuomioistuimissa olla tietty määrä paikkoja, joihin asessorit voisivat siirtyä suoritettuaan koulutusohjelman kaksi ensimmäistä vuotta. Tämä edellyttäisi tuomioistuinlain muuttamista ja siten huolellista valmistelua vaikutusarviointineen.

5.5 Uudistuksen vaikutukset tuomarinviran avoimuudelle

Tuomioistuinlain yhtenä tavoitteena oli huolehtia siitä, että koulutusjärjestelmä ei sulje tuomarinviraa vaan päinvastoin mahdollistaa tuomariksi hakeutumisen entistä laajemmin myös tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta. Kuten edellä on jo todettu, tarkoituksena oli varmistaa, että tuomariksi on jatkossakin tarjolla riittävästi päteviä hakijoita.

Järjestelmän vaikutuksia tuomarinviran avoimuuteen on vaikea arvioida, sillä toistaiseksi asessoriksi on nimitetty pääosin tuomioistuimissa jo ennestään työskennelleitä esittelijöitä. Toisaalta taas tuomioistuinharjoittelun uudistettujen valintakriteereiden on kyselypalautteessa väitetty johtaneen siihen, että nimitetyiksi tulevat ovat taustaltaan erilaisia kuin ennen uudistusta.

Tuomarinviran avoimuuteen liittyvät havainnot voidaan tiivistää seuraavasti:

Tuomarinviran avoimuus

- Pääosin asessoriksi on nimitetty tuomioistuinlaitoksen sisältä eli vaikutukset tuomarinviran avoimuuteen eivät käytännössä ole olleet merkittäviä.
- Valintakriteereiden pisteytyksen tarkastelu voisi olla perusteltua, jotta tuomariksi saadaan jatkossakin rekrytoitua riittävästi päteviä ja taustaltaan monipuolisia lakimiehiä.

Asessoriksi nimitetään pääosin tuomioistuinlaitoksen sisältä. Tämän on kyselypalautteessa väitetty johtuvan muun muassa siitä, että tuomioistuimet tekevät itse nimitysesityksensä ja suosivat omia esittelijöitään. Toisaalta kyse voi yksinkertaisesti olla siitä, että tuomioistuinten esittelijät ovat olleet muita hakijoita kokeneempia ja siten tulleet myös valituiksi asessoriksi. Tämä ei sinänsä ole osoitus siitä, että järjestelmä sulkisi tuomarinviraa. Päinvastoin asessorijärjestelmän on nähty muodostavan tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisille hakijoille aiempaa selkeämmän polun tuomarinviralle.

Vertailun vuoksi todettakoon, että asessoriksi nimitetyissä on joinakin viime vuosina ollut enemmän tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta tulevia kuin tuomarin vakinaisiin virkoihin nimitetyissä. Tuomarivalintalautakunnan toimintakertomuksesta vuodelta 2017 ilmenee, että tuomarin virkoihin vuonna 2017 hakeneista 81 % ja nimitetyiksi esitetyistä 93 % oli tuomioistuintaustaisia. Vastaavasti vuonna 2018 vakinaista tuomarin virkaa hakeneista 83 % ja vuonna 2019 76 % työskenteli tuomioistuimessa. Vuonna 2018 tuomarin virkoihin nimitetyiksi esitetyistä 95 % ja vuonna 2019 92 % oli tuomioistuintaustaisia. Edellä jo esitettyjen asessoreja koskevien lukujen perusteella vaikuttaa siltä, että asessoriksi hakee ja vuotta 2019 lukuun ottamatta, jolloin kaikki nimitetyt olivat tuomioistuintaustaisia, myös nimitetään jonkin verran vakinaisia tuomareita enemmän tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta (eri vuosina asessorihakijoista 63–82 % ja nimitetyistä 78–100% on ollut tuomioistuintaustaisia (ks. tarkemmin kohta 2.2.2.5).

Kyselypalautteessa sekä käräjänotaareiden että asessoreiden ansioiden pisteytysjärjestelmät ovat saaneet kritiikkiä ja niiden on väitetty sulkevan tuomarin uraa tietyn tyypisiltä hakijoilta. Järjestelmä on selkeine kriteereineen objektiivinen ja kaikille samanlainen. Ei siis voi sanoa, että järjestelmä olisi sulkenut tuomarin uraa, mutta se on saattanut muuttaa niitä perusteita, joita tuomarin uralle pääsemiseksi edellytetään. Tämä ei sinänsä ole ollut uudistuksen tavoite. Järjestelmän tulisi edelleen mahdollistaa tuomarin tehtäviin osaamiseltaan ja henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan mahdollisimman sopivien henkilöiden löytämisen.

Pisteytyksen merkitys näyttäytyy erilaiselta tuomioistuinharjoittelussa ja asessorijärjestelmässä. Molemmissa järjestelmissä haastateltavat osoitetaan pisteytyksen perusteella. Erona on kuitenkin se, että tuomioistuimet valitsevat itse haastateltavat asessorit. Lautakunta puolestaan osoittaa käräjänotaarit tuomioistuimille haastateltavaksi esivalintapisteytyksen perusteella.

Tuomarinkoulutuslautakunta on jo aiemmin arvioinut käräjänotaareiden pisteytystä ja arvioi sitä tälläkin hetkellä. Kyselypalautteen perusteella näyttää siltä, että tätä työtä on perusteltua jatkaa. Harkinnan arvoista on, voisiko valintakriteereitä edelleen tarkistaa tai kehittää menettelyä muutoin. Tärkeää olisi arvioida, ovatko pisteytykset sellaiset, että näiden rekrytointikanavien kautta valikoituu riittävästi henkilöitä, jotka suunnittelevat tuomarin uraa ja haluavat siten myös jatkaa tuomioistuinlaitoksen palveluksessa. Yleisesti hyväksytty lähtökohta on, että tuomioistuinharjoittelu on luonteeltaan myös yleiskoulutus, jonka suorittaminen on eduksi myös muille kuin tuomioistuinuralle aikoville lakimiehille.

Tuomioistuinlaitoksen tuomaritarpeen täyttäminen myös tulevaisuudessa edellyttäneekin kuitenkin, että ainakin osa sen suorittaneista hakeutuu tuomarin uralle joko heti harjoittelun jälkeen tai myöhemmin työurallaan. Nykyjärjestelmän haasteena voidaan nähdä se, että esittelijöiden määrän vähentämisen myötä paikkoja, joihin varatuomarin arvon saavuttaneet voisivat työllistyä heti tuomioistuinharjoittelun jälkeen, on tuomioistuimissa aiempaa vähemmän. Tämä huomioon ottaen oletettavaa on, että tulevaisuudessa myös asessoriksi tulisi nimitettyä nykyistä enemmän myös tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisia hakijoita, jotka ovat hankkineet tuomarin tehtäviin pätevöittävää kokemusta muissa tuomioistuimen lakimiestehtävissä.

5.6 Koulutusjärjestelmän kustannustehokkuus

Tuomioistuinlain yhtenä tavoitteena voidaan pitää myös koulutusjärjestelmän kustannustehokkuutta, koska uudistus pyrittiin valtiontaloudellisista syistä toteuttamaan ilman merkittäviä lisäkustannuksia.

Uudistetun järjestelmän kustannuksiin liittyvät havainnot voidaan tiivistää seuraavasti:

Kustannustehokkuus

- Koulutusjärjestelmän aiheuttamat kustannukset eivät suuresti poikkea siitä, mitä lakia valmisteltaessa arvioitiin.
- Koulutustoimintaan osoitetut määrärahat ovat pienet tuomioistuinlaitoksen kokonaisbudjetti huomioon ottaen.
- Tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämiseen olisi perusteltua panostaa osoittamalla siihen lisää määrärahoja; näin siitä saataisiin enemmän hyötyä ja oikeusturvaa voitaisiin tuottaa entistä laadukkaammin ja tehokkaammin.

Tuomarinkoulutuslautakunnan toimintamenomäärärahat vuosina 2017–2019 ovat vaihdelleet 230 000 ja 320 000 välillä. Vuotta 2018 lukuun ottamatta kulut ovat olleet tuomioistuinlakia valmisteltaessa arvioidulla tasolla (n. 200 000 €/vuosi). Tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittämiselle varattu budjetti on puolestaan ollut hieman alle 700 000 euroa vuosittain, mikä on jonkin verran enemmän kuin tuomioistuinlakia valmisteltaessa arvioitiin (ks. tarkemmin jakso 3.3). Toisaalta myös tuotettujen koulutusten määrä on lisääntynyt, joten osa määrärahojen kasvusta selittynee sillä. Koulutusmenot muodostavat murto-osan (alle 0,5 %) koko tuomioistuinlaitoksen määrärahoista (vuonna 2020 noin 290 miljoonaa euroa). Kulut ovat siten kohtuulliset niillä saavutettavaan hyötyyn nähden.

Tuomioistuinten menoista noin 75 % on henkilöstökuluja. Henkilöstö on tuomioistuimen voimavara. Osaamisen kehittämiseen panostaminen todennäköisesti kehittää toimintatapoja eli parantaa tehokkuutta ja lisää työhyvinvointia, mikä vähentää poissaoloja. Palautteissa esiin tuodulla tavalla tuomioistuinten vähäiset resurssit mahdollistavat voimavarojen ohjaamisen osaamisen kehittämiseen osin heikosti. Ne riittävät tuomioistuinten ”perustyöhön” eli lakisääteisten tehtävien hoitamiseen, mutta henkilöstöllä ei ole riittävästi aikaa osallistua koulutuksiin taikka toimia kouluttajana tai tutorina. Tuomioistuinten tulisi voida nykyistä enemmän panostaa sisäiseen perehdytykseen ja henkilöstön ohjaamiseen.

Edellä jo todetulla tavalla tuomioistuinlain keskeisenä tavoitteena on ollut kehittää tuomioistuinlaitoksen koulutusta siten, että tuomareiden ja myös tuomioistuinlaitoksen muun henkilöstön osaamista voidaan ylläpitää ja kehittää edelleen. Korkea ammattitaito johtaa laadukkaaseen lainkäyttöön ja on siten keskeinen osa oikeusturvaa. Selvityksen perusteella näyttää siltä, että tuomioistuimilla tulisi olla mahdollisuuksia osoittaa voimavaroja osaamisen kehittämiseen nykyistä enemmän.

6 MAHDOLLISET KEHITTÄMISKOHTEET

Selvityksen perusteella uudistettu tuomareiden koulutusjärjestelmä toimii siis varsin hyvin, eikä tarvetta sen laajamittaiselle muuttamiselle ole. Joitakin osa-alueita voisi kuitenkin ottaa tarkasteltavaksi ja edelleen kehitettäväksi. Selvityksen aineistosta mahdollisina kehittämiskohteina nousevat esiin seuraavat viisi osa-aluetta, joita on osin avattu jo edellä johtopäätöksiä koskevassa kohdassa:

1. Käräjänotaareiden ja asessoreiden pisteytysperusteet
2. Lautakunnan tehtävät ja rooli
3. Eri viranomaisten välinen työnjako ja roolit
4. Resurssit
5. Tuomioistuinharjoittelun sisältö

Esiin nostetut mahdolliset kehittämiskohteet perustuvat osin selvityksen osana hankittuun kyselypalautteeseen, joka koostuu vastaajien henkilökohtaisista näkemyksistä järjestelmän toimivuudesta. Näin ollen yksin selvityksen perusteella ei voida tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä siitä, miten järjestelmää tulisi kehittää. Mahdolliset uudistustarpeet on arvioitava kokonaisuutena yhteistyössä koulutustoiminnasta vastaavien toimijoiden kanssa. Niiden toteuttaminen edellyttää huolellista harkintaa ja valmistelua. Osa edellyttäisi myös lainsäädäntömuutoksia.

Alla on esitelty tarkemmin kuhunkin osa-alueeseen liittyviä huomioita ja mahdollisia kehittämisvaihtoehtoja.

6.1 Käräjänotaareiden ja asessoreiden pisteytysperusteet

Kuten edellä on todettu, tuomarinkoulutuslautakunta arvioi käräjänotaareiden ansioiden pisteytysperusteita ja niiden mahdollisia kehittämistarpeita. Niitä on jo kehitetty aiemmin saadun palautteen perusteella. Vastaavaa keskustelua on käyty myös Ruotsissa, mutta toistaiseksi muutoksia ei ole tehty (ks. Domstolsverketin raportti: [En reformerad notarientagning 18.10.2019 Diari nr 1579–2018](#)).

Molempien koulutusvirkojen valintamenettelyn pisteytysjärjestelmät painottavat opintomenestystä, mikä on kiistatta objektiivinen tapa vertailla hakijoita. Kyselypalautteissa on tuotu esiin huoli siitä, että pisteytysperusteet tasapäistävät hakijoita liikaa ja niiden perustella valituiksi tulee osin henkilöitä, joiden soveltuvuutta tuomariksi ei ole selvitetty riittävästi. Soveltuvuusarviointi on tarkoitus tehdä haastattelussa ja käräjänotaareiden pisteytystä on jo muutettu lisäämällä haastattelun painoarvoa. Haastateltavat saavat tuomarinkoulutuslautakunnan tilastojen perusteella erittäin hyviä pisteitä: vuosina 2019 ja 2020 noin 50 % haastatelluista on saanut pisteen 4 (asteikolla 0–6). Heidän on siis arvioitu soveltuvan tuomioistuintyöskentelyyn hyvin. Vain yksi hakija on saanut nolla pistettä. Yhden pisteen saaneiden osuus on molempina vuosina ollut 2 % ja kaksi pistettä saaneiden 6 % (vuonna 2019) ja 8 % (vuonna 2020).

Pisteytyksellä on suurempi merkitys notaarivalinnoissa, koska asessorien nimittämismenettelyssä lautakunnan pisteytys on osa esivalintaa ja tuomioistuimet itse valitsevat haastateltavat ja nimitettäväksi esitettävät. Käräjänotaarivalinnoissa haastatteluun ohjataan suoraan pisteytyksen perusteella. Haastateltavia on vuosittain ollut noin 250 eli kaksinkertainen määrä harjoittelupaikkoihin nähden. Hakijoita vuosittain on puolestaan noin 350–400. Valtaosa (60 %) heistä siis haastatellaan.

Selvityksessä kerätyn palautteen perusteella näyttää siltä, että pisteytyksen eri osa-alueiden keskinäistä painotusta olisi perusteltua arvioida osana tuomarinkoulutuslautakunnan jo käynnissä olevaa työtä. Palautteissa esiin nostettu mahdollisuus huomioida työkokemusta pidemmältä ajalta voisi tasapainottaa eri aikoina valmistuneiden hakijoiden eroja. Toisaalta pisteytysperusteiden olisi objektiivisuuden nimissä oltava

mahdollisimman samanlaiset kaikille. Myös haastattelun merkitys on noussut palautteissa esiin. Koska haastattelut vaativat tuomioistuimilta varsin paljon aikaa, voisi perusteltua olla, että niillä olisi nykyistä enemmän painoarvoa kärjänotaareiden valinnassa. Haastattelun painoarvoa on tosin jo lisätty (nyt 29 % kokonaispisteistä), joten sen korottamismahdollisuudet lienevät varsin rajalliset.

Palautteissa on tuotu esiin, että uusi järjestelmä olisi johtanut siihen, että tuomioistuinharjoitteluun tulee valituksi hyvin erilaisia henkilöitä kuin aiemmin kärjäoikeuksien valitsemana. Tämä ei sinänsä ole ollut uudistuksen tarkoitus, vaan sillä oli tavoitteena muuttaa valinta objektiivisemmaksi. Tasapuolinen pisteytys toki nyt onkin, mutta saadun palautteen perusteella valituksi näyttäisi tulevan aiempaa enemmän henkilöitä, jotka eivät ole soveltuvia tuomariksi tai joilla ei ole aikomuksena jatkaa tuomarin uralla. Vastaajien mukaan valintamenettely saattaa sulkea pois potentiaalisia tuomareita, joiden ansiot ovat työssä karttuneessa osaamisessa eikä opinnoissa. Tilastollista tietoa tästä ei ole ollut esittää, joten harkittavaksi jää, mikä merkitys sanalliselle palautteelle on perusteltua antaa. Kysyttäessä kärjänotaareista moni on vastannut palaavansa tuomioistuinharjoittelun jälkeen sitä edeltäneeseen tehtävään, joka ei pääsääntöisesti ole ollut tuomioistuimessa. Tämä ei tietenkään kerro siitä, kuinka moni heistä palaa tuomioistuimeen myöhemmin työurallaan. Sanallisessa palautteessa annettujen vastausten perusteella moni kuitenkin piti epätodennäköisenä, että palaisi tuomioistuinlaitokseen. Syitä tähän oli monia, eikä niistäkään voida vetää pitkälle meneviä johtopäätöksiä siitä, että uudessa järjestelmässä valituksi tulisi urasuunnitelmiltaan erilaisia henkilöitä. Tämä ei kuitenkaan mielestäni poista tarvetta arvioida valintaperusteita uudelleen ja harkita niiden kehittämismahdollisuuksia.

Asia on siis monitahoinen, eikä helppoa ratkaisua ole. Palautteissa on tuotu esiin erilaisia ehdotuksia painotuksen kehittämiseksi. Näiden perusteella harkittavaksi olisi perusteltua ottaa, voisiko pisteytysperusteiden välistä painotusta muuttaa esimerkiksi siten, että työkokemuksen ja haastattelun merkitys olisi suurempi (esimerkiksi yhteensä 50 %). Vaihtoehtona voisi olla myös tasata eri pisteytysperusteiden painoarvoja siten, että opintomenestyksen, työkokemuksen ja haastattelun kunkin painoarvo olisi 30 % ja muun pätevytyksen 10 %. Palautteissa tuotiin esiin myös malli, jossa kunkin neljän osa-alueen painoarvo olisi tasaisesti 25 %. Tällöin valituksi voisi tulla nykyistä laajemmalla taustalla olevia henkilöitä.

Pisteytyksiä kehitettäessä harkittavaksi voisi ottaa myös sen, voisiko valintamenettelyssä olla useampia eri reittejä kärjänotaariksi. Näinhän esimerkiksi on yliopistohauissa nykyisin. Olisiko mahdollista, että puolet kärjänotaareista valitaan arvosanoin ja puolet työkokemuksen perusteella? Entä voisiko olla, että osa valitaan pisteiden perusteella ja osa valintakokeen kautta. Kokeen järjestämisen ei tarvitsisi olla yhtä raskas kuin asessoreille, vaan se voitaisiin järjestää esimerkiksi teknisiä välineitä hyödyntäen.

Edellä todettu koskee tietenkin vain kärjänotaareiden hakumenettelyä, koska asessoreilla esivalintakoe jo on olemassa. Palautteen perusteella myös asessoreiden esivalintaperusteiden painotuksia voisi olla perusteltua tarkistaa esimerkiksi lisäämällä työkokemuksen painotusta opintomenestyksen kustannuksella. Lisäksi pisteytykseen hyväksyttäviä opintoja voisi harkita laajennettavaksi syventäviin opintoihin, erityisesti, jos ne ovat olleet tuomioistuintyötä tukevia.

Palautteissa esiin nousi myös asessoreiden esivalintapisteytyksen tarpeellisuus. Edellä jo mainitulla tavalla esivalinta ei sido tuomioistuimia. Hakijoiden pisteyttäminen on työlästä, mutta merkitys valinnassa jää ilmeisesti ainakin osin varsin vähäiseksi. Toisaalta esivalintapisteytystä on palautteen perusteella ainakin osassa tuomioistuimia hyödynnetty nimenomaan tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta hakevien arvioinnissa ja haastateltaviksi valinnassa. Tästä näkökulmasta järjestelmä näyttäytyy tarpeellisenä ja myös tuomarin uran avoimuutta ylläpitävänä. Harkittavaksi voisi kuitenkin ottaa, onko tarkoituksenmukaista, että lautakunta käyttää näihin niin paljon aikaa ja resursseja. Olisiko työtä joltakin osin mahdollista siirtää Tuomioistuinvirastolle tai voitaisiinko lautakunnalle osoittaa sitä varten lisää resursseja?

6.2 Lautakunnan tehtävät ja rooli

Lautakunnan työstä suurin osa menee valintamenettelyistä huolehtimiseen. Lautakuntamuotoinen elin vaikuttaa olevan liian raskas tällaisten pyörittämiseen. Menettelyiden vaatiman työn määrää ei ole osattu arvioida näin suureksi lakia valmisteltaessa.

Eri toimijoiden välisiä rooleja voisi harkita kehitettäväksi siihen suuntaan, että Tuomioistuinvirasto huolehtisi ainakin osin valintamenettelyjen järjestämisestä. Sille kuuluu jo nyt tuomareiden rekrytointiin liittyviä valmistelevia tehtäviä. Päätösvalta käräjänotaari- ja asessorivalinnoissa tulisi kuitenkin edelleen säilyä lautakunnalla. Tästä syytä erityistä huomiota tehtävien siirtoa arvioitaessa tulisi kiinnittää tuomarinkoulutuslautakunnan itsensä opintasuoritusten pisteytyksessä suorittamaan harkintaan, jota ei voida siirtää Tuomioistuinvirastolle.

Käräjänotaareiden nimittämisvallan palauttaminen tuomioistuimille ei selvityksen perusteella näyttäydä vartenotettavana vaihtoehtona, vaan tuomioistuinten vaikutusvaltaa valinnoissa tulisi mahdollisuuksien mukaan lisätä muilla keinoin.

6.3 Eri viranomaisten välinen työnjako ja roolit

Kuten edellä johtopäätöksissä on todettu, tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston yhteistyö ja roolit ovat osin selkiytymättömiä. Lautakunnan tulisi nykyistä enemmän voida keskittyä osaamisen kehittämisen strategiseen suunnitteluun. Tämän lautakunnan edustajat ovat myös itse nostaneet esille heidän kanssaan käydyissä keskusteluissa. Tuomioistuinviraston asiantuntijat olisi syytä kytkeä suunnitteluun aiempaa vahvemmin mukaan. Tämä tosin toteutunee osin yksinomaan jo sillä, että Tuomioistuinvirastolla on nykyisin edustaja lautakunnassa, joka tulee kehittämisosaston osaamisen kehittämisen tiimistä.

Palautteen perusteella myös tuomioistuinten vaikutusvaltaa esimerkiksi koulutusstrategian valmistelussa voisi olla perusteltua lisätä. Vaikka tuomarinkoulutuslautakunta on tuomarienemmistöinen ja siten edustaa tuomioistuimia, kyselypalautteissa toivottiin nykyistä enemmän vuorovaikutusta tuomioistuinten ja koulustoitominnasta vastaavien toimijoiden kanssa. Tämäkin osin toteutunee jo sillä, että strategiatyöhön on keväällä 2020 perustettu useita työryhmiä, joissa on vahva tuomioistuinlaitoksen edustus. Toisaalta voisi olla perusteltua kuulla esimerkiksi tuomioistuinten johtoa strategiasta ennen sen vahvistamista. Osallistamalla tuomioistuimia tähän työhön voisi olla mahdollista saada lisää näkyvyyttä lautakunnan strategisille tavoitteille ja siten jalkauttaa niitä osaksi tuomioistuinten päivittäistä työskentelyä.

Palautteessa todetuina tavoin viranomaisten väliset roolit lienevät muutoin kohtuullisen selvät: Tuomioistuinviraston tehtävänä on suunnitella ja toteuttaa koulutus lautakunnan laatiman strategian mukaisesti. Oikeusministeriön rooli on osoittaa toiminnalle rahoitus ja siten mahdollistaa osaamisen kehittäminen ohjaamalla siihen riittävästi resursseja yhdessä Tuomioistuinviraston kanssa. Tuomioistuinten henkilöstö osallistuu koulutuksen suunnitteluun ja kouluttajina toimimiseen.

Tuomioistuinviraston toimintaa edelleen organisoitaessa olisi perusteltua kiinnittää huomiota myös siihen, että koulutuksen ohjausjärjestelmä ei muodostu kankeaksi. Yhteistyön viraston johtokunnan, koulutuslautakunnan ja koulutuksen toteuttamisesta vastaavien Tuomioistuinviraston virkamiesten välillä tulisi olla joustavaa. Suunniteltavaksi tulisi ottaa myös se, missä määrin tuomioistuimet tuottavat koulutusta itsenäisesti. Lain esitöiden mukaisesti Tuomioistuinvirastolla tulisi olla tässä koordinoiva rooli, jotta osaamisen kehittämiseen käytettävissä olevat resursseja voidaan hyödyntää tehokkaasti ja koko tuomioistuinlaitoksen tarpeita mahdollisimman hyvin palvellen.

6.4 Resurssit

Osaamisen kehittämiseen osoitettavissa olevat resurssit ovat niukat. Henkilöstön osaamisen kehittämiseen osoitetut panokset johtavat suurella todennäköisyydellä asiantuntijuuden ja työnhyvinvoinnin lisääntymiseen. Tämä taas parantavat tehokkuutta ja tuloksellisuutta. Resurssien järkevällä kohdentamisella voidaan siten saada aikaiseksi hyötyjä. Osaamisen kehittämiseen panostamalla voidaan huolehtia lainkäytön laadusta ja oikeusturvan tehokkuudesta.

Palautteiden perusteella resursseja tarvitaan lisää niin koulutustoimintaan kuin tuomioistuimiinkin, jotta niiden henkilöstöllä olisi nykyistä paremmat mahdollisuudet osallistua koulutuksiin ja myös niiden suunnitteluun ja toteuttamiseen. Tuomioistuinten tulisi voida satsata sisäiseen koulutukseen ja osoittaa siihen henkilöstöresursseja ja määrärahoja nykyistä enemmän. Koulutustoiminnassa mukana oleville olisi perusteltua osoittaa työmäärän kevennyksiä, jotta suunnittelu- ja koulutustoimintaan sekä tutorointiin ja mentorointiin jää riittävästi aikaa.

Osana lautakunnan strategiatyötä arvioidaan jo kouluttajina toimivien koulutustarpeita. Vastaavaa ohjausta olisi hyvä saada myös perehdyttäjinä ja tutoreina toimiville. Aessoreiden tutoreille annettua valmennusta voitaisiin laajentaa, jolloin toiminta tehostuisi ja tehtäviin osoitetut henkilöstövoimavarat saataisiin nykyistä paremmin käyttöön.

6.5 Tuomioistuinharjoittelun sisältö

Tuomioistuinharjoittelun sisältö ja käräjänotaareiden työtehtävät ja työmäärä vaihtelevat käräjäoikeuksittain. Käräjänotaarikyselyyn vastanneista osa esitti varsin kovaa kritiikkiä erityisesti työn sisältöä ja tuomioistuimissa saamaansa perehdytystä kohtaan. Moni koki, että käräjänotaareita ei tuomioistuimissa arvosteta, vaan heitä käytetään ”halpatyövoimana” ratkaisemaan massa-asioita ja huolehtimaan sihteeritöistä. Harjoittelun koulutuksellinen luonne jää sivuun eikä tuomarinkoulutuslautakunnan sille asettamat tavoitteet välttämättä toteudu. Palautteen perusteella näyttää siltä, että järjestelmää tulisi kehittää. Toimiihan tuomioistuinharjoittelu ikään kuin mainoksena ja houkuttimena potentiaalisille tuleville tuomareille. Nyt vaikuttaa siltä, että tuomioistuinlaitos ei ole täysimääräisesti onnistunut mainonnassaan.

Asetelma ei ole aivan yksinkertainen. Tuomioistuimet ovat riippumattomia ja päättävät itse töidensä järjestämisestä. Työnantajina ne ovat vastuussa henkilöstönsä perehdytyksestä ja vastaavat siitä itsenäisesti. Toisaalta tuomarinkoulutuslautakunnalla on vastuu koulutusohjelmasta kokonaisuutena ja se voi antaa tuomioistuimille ohjeita sen toteuttamisessa. Lautakunnan strategiatyössä on asetettu täytäntöönpanoa varten työryhmiä, joissa mietitään muun muassa käräjänotaareiden koulutusohjelman uudistamistarpeita mukaan lukien koulutusmateriaalin päivittäminen. Pohdittavana on myös tuomioistuinharjoittelun luoma työnantajakuva ja sen kehittäminen. Tuomioistuinten erilaisuudesta johtuen harjoittelun sisältö ei kuitenkaan voine muodostua täysin samanlaiseksi. Yhtenäistämistä olisi kuitenkin syytä harkita ottaen huomioon käräjänotaareiden tehtävien laajentaminen yksinomaan rutiininomaisista töistä juridisesti haastavampiin ja esimerkiksi myös tuomareiden apuna toimimiseen.

Mahdollisuuksien mukaan tulisi pyrkiä ottamaan huomioon myös, että käräjänotaarit toimivat koulutusvirassa. Työmäärä tulisi mitoittaa siten, että se mahdollistaa asioihin riittävän perehtymisen ja koulutusmateriaaleihin tutustumisen. Toisaalta työssä oppiminen on tuomioistuinharjoittelun keskeinen osa, mitä ei tule unohtaa. Mikäli tuomioistuimet kykenisivät panostamaan käräjänotaareiden perehdytykseen ja ohjaamiseen nykyistä enemmän, se todennäköisesti vähentäisi jatkuvaa tarvetta neuvonnalle ja saattaisi myös lisätä notaareiden työtehoa. Tämä ei kuitenkaan liene mahdollista toteuttaa yksin lautakunnan strategiatyönä, vaan se vaatisi tuomioistuimilta yhteistyötä ja sitoutumista.

Tuomarinkoulutuslautakunnan itsensä toteamalla tavalla tuomioistuinaharjoittelua koskevan arvioinnin tulisi olla kokonaisvaltaista ja se voisi ulottua koskemaan tuomioistuinten lisäksi mahdollisesti myös muita oikeushallinnon toimijoita. Tällaiset muutokset edellyttävät tietenkin huolellista valmistelua ja lainsäädäntömuutoksia.

7 LOPUKSI

Tuomareiden osaamisen kehittäminen on tuomioistuinlain myötä noussut aivan uudella tavalla osaksi tuomioistuinten jokapäiväistä työtä. Sitä myös kehitetään suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti.

Kokonaisuutena arvioiden tuomareiden koulutuksen uudistamisen suurimpana etuna onkin ollut, että tuomarinkoulutuslautakunnan myötä aiemmasta tuomioistuinlinjoittain jakautuneesta suunnittelusta on siirrytty arvioimaan koulutustarpeita yhteisesti koko tuomioistuinlaitosta silmällä pitäen.

Tuomioistuimittain tai tuomioistuinlinjoittain ”urautumista” on jo tuomioistuinlakityöryhmää edeltäneessä valmistelussa pidetty ongelmallisena tuomarin kokemuksen ja ammattitaidon kehittymisen kannalta.

Koulutusta on haluttu järjestää enemmän yhteisesti koko tuomarikunnalle tuomioistuinlinjasta ja instanssista riippumatta.

Tuomarinkoulutuslautakunnan perustaminen on jo yksinomaan sen kokoonpanon johdosta lisännyt tuomioistuinlinjojen ja hallinnonalan eri toimijoiden välistä vuoropuhelua. Tämä ei kuitenkaan ole johtanut siihen, että tuomioistuinten ja niissä vaadittavan osaamisen eroja ei huomioitaisi. Päinvastoin asessoreiden koulutusohjelma on osoitus siitä, että tuomareiden osaamisen kehittämisessä kuljetaan kohti erilaisten urapolkujen muodostumista. On olemassa tietty kaikille tuomareille yhteinen perusosaamisen taso, tuomioistuinten erilaisuudesta johtuva eriytetty aineellisoikeudellinen ja prosessioikeudellinen osaaminen sekä syventävinä opintoina tarjottava mahdollisuus erikoistua. Näihin kaikkiin osa-alueisiin on panostettu tuomarinkoulutuslautakunnan työssä.

Kaiken kaikkiaan asessorijärjestelmän luominen on ollut oikea askel kohti suunnitelmallisempaa tuomarikoulutusta. Ensimmäistä kertaa voidaan sanoa, että meillä on selkeä urapolku tuomariksi. Tämä ei kuitenkaan sulje pois mahdollisuutta pätevyitä tuomariksi muulla tavalla. Uudistuksen myötä olemme myös siirtyneet lähemmäs eurooppalaisia kollegoitamme säilyttäen kuitenkin tuomarinkoulutuksen organisoinnilta vaadittavan itsenäisyyden.

Viimeisimpänä suuntauksena kehitystyössä on jokaiselle työntekijälle henkilökohtaisesti laadittava kehityssuunnitelma, josta ilmenee vallitseva osaamistaso ja sen kehittämiseen liittyvät tavoitteet. Suunnitelma voidaan sitoa osaksi henkilöstön kanssa käytäviä kehityskeskusteluja ja sen on tarkoitus toimia myös pidemmän aikavälin henkilökohtaisten koulutustarpeiden arvioinnissa. Tällaisten suunnitelmien kartoittaminen ja kerääminen tuomioistuimissa edesauttaisi todennäköisesti myös koulutustoiminnasta vastaavien viranomaisten työtä, koska se helpottaisi tarpeita vastaavan koulutuksen tuottamista tuomioistuinlaitoksen henkilöstölle.

Edellä jo todetulla tavoin tuomioistuinlain tuomareiden koulutuksen kehittämiseen liittyvät tavoitteet koulutuksen suunnitelmallisuuden ja pitkäjänteisyyden lisäämisestä näyttävät toteutuvan varsin hyvin uudistetun koulutusjärjestelmän sekä tuomarikoulutuslautakunnan ja sittemmin Tuomioistuinviraston perustamisen myötä. Työ on vasta alussa, mutta uudistuksella tavoiteltuja vaikutuksia on jo nähtävissä. Järjestelmä on ainakin toistaiseksi ollut myös varsin kustannustehokas. Voimavaroja tarvittaisiin kuitenkin lisää, jotta osaamisen kehittämiseen tehdyistä panostuksista voitaisiin saada kaikki hyöty irti.

Toisaalta asessorijärjestelmän vaikutukset tuomarin uran avoimuudelle eivät ainakaan toistaiseksi ole olleet merkittäviä. Valintamenettely ei kuitenkaan näytä sulkevan pääsyä tuomariksi; valintaperusteet ovat objektiiviset ja samat kaikille. Asessorijärjestelmä mahdollistaa tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisille aiempaa selkeämmän, pitkäjänteisemmän ja koulutukseen sidotun polun hakeutua tuomarin uralle. Tuomioistuinlaitoksen tulevaisuuden tarpeiden huomioiminen saattaa kuitenkin edellyttää, että erityisesti valintaperusteita tarkastellaan vielä kriittisesti.

Kaiken edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, että kehitettävää on edelleen. Suunta näyttäisi kuitenkin olevan oikea ja tästä on hyvä jatkaa tuomioistuinten, tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomioistuinlaitoksen keskushallinnosta vastaavien viranomaisten yhteistyöllä. Tuomioistuinviraston perustaminen ja sen myötä osaamisen kehittämiseen toivottavasti kohdennettavat lisävoimavarat edelleen edistävät tuomareiden osaamisen kehittämistä. Näin voidaan säilyttää lainkäytön korkea laatu ja huolehtia oikeusturvan tehokkaasta toteutumisesta myös tulevaisuudessa.

8 LIITTEET

- LIITE 1 Vastausraportti / Kysely tuomioistuinten johdolle tuomareiden koulutusjärjestelmästä
- LIITE 2 Vastausraportti / Asessorijärjestelmää koskeva kysely hakijoille ja nimitetyille
- LIITE 3 Vastausraportti / Tuomioistuinharjoittelua koskeva kysely hakijoille ja nimitetyille
- LIITE 4 Vastausraportti / Kysely tuomareiden koulutuksesta tutoreille, kouluttajille ja koulutuksen suunnitteluun osallistuneille
- LIITE 5 Tuomioistuinviraston ja tuomarinkoulutuslautakunnan kuuleminen 9.10.2020