

2024-02-06

# Ordinarie domares arbetsförhållanden vid Sveriges tingsrätter och förvaltningsrätter

*En rapport till Sveriges Domareförbund baserad på resultat från  
en enkätstudie om underrättsdomares arbetsförhållanden*

Författare: Juriststudent Emil Johnsson

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Enkätundersökningens resultat</b>	<b>2</b>
<b>2.1</b>	<b>Datapresentation</b>	<b>2</b>
<b>2.2</b>	<b>Deskriptiv statistik</b>	<b>2</b>
<b>2.3</b>	<b>Arbetsförhållanden och yrkesupplevelse</b>	<b>4</b>
2.3.1	Arbetstid	4
2.3.2	Återhämtning, autonomi och flexibilitet	6
2.3.3	Innehållet i arbetsuppgifterna	7
2.3.4	Karriärmöjligheter, yrkesrekommendation och karriäralternativ	8
2.3.5	Skälen till att domare överväger att lämna domaryrket	9
2.3.6	Lönesättning	11
2.3.7	Vilka principer eller kriterier bör gälla för lönesättning av ordinarie domare?	12
2.3.8	Vilka åtgärder bör vidtas för att sänka domarens arbetsbelastning?	14
2.3.9	Vilka åtgärder bör vidtas för att öka domaryrkets attraktivitet?	15
<b>2.4</b>	<b>Arbetsbelastning, resurser och prioriteringar</b>	<b>17</b>
2.4.1	Tid och resurser	17
2.4.2	Arbetsbelastningen och domarens möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter	20
2.4.3	Vilka arbetsmoment eller uppgifter ägnar inte Sveriges domare lika mycket tid som de behöver?	23
2.4.4	Säger domarkåren ifrån om arbetsbelastningen blir för hög?	24
2.4.5	Varför avstår vissa domare från att säga ifrån?	25
2.4.6	Arbetsbelastningens effekter för rättssäkerheten	26
<b>2.5</b>	<b>Resursanvändning och arbetsuppgifter</b>	<b>27</b>
2.5.1	Domarantalets tillräcklighet	27
2.5.2	Behovet av ytterligare stöd för domarens arbete	28
2.5.3	Behov av renodling av domaryrket	29
2.5.4	Vilka hjälpmedel, resurser eller organisationsförändringar önskar Sveriges domare?	30
2.5.5	Vilka arbetsuppgifter utför Sveriges domare som lämpligen kan delegeras till andra yrkesgrupper?	32
<b>3</b>	<b>Bilagor</b>	<b>35</b>
<b>3.1</b>	<b>Bilaga 1, Missivbrev</b>	<b>35</b>
<b>3.2</b>	<b>Bilaga 2, Enkätfrågor</b>	<b>36</b>

# 1 Inledning

Under våren 2023 inleddes ett samarbete mellan Sveriges Domareförbund och mig i syfte att undersöka ordinarie domares arbetsförhållanden vid Sveriges tingsrätter och förvaltningsrätter. Domares arbetsbelastning, som blivit ett allt mer aktuellt ämne i den offentliga debatten, har lett till att många domare beskriver en ohållbar situation med potentiella negativa konsekvenser för både rättsväsendet och den enskilde domaren. Samtidigt lyfts farhågor om att domares arbetssituation i utsträckningen kan påverka den framtida domarförsörjningen på grund av yrkets bristande attraktivitet, som i sin tur riskerar att utgöra ett hot mot rättsstaten. Syftet med enkätundersökningen har mot bakgrund av detta varit att undersöka hur domarkåren upplever sin arbetssituation och dess potentiella effekter för domaren och rättsväsendet.

Enkätundersökningens resultat i denna rapport utgör ett utdrag ur mitt examensarbete. För en fullständig redogörelse för de metodologiska och teoretiska utgångspunkterna, såväl som för diskussion och slutsatser baserade på enkätundersökningens resultat, hänvisas läsaren till mitt examensarbete.<sup>1</sup>

Enkätundersökningen är uppdelad i fyra avsnitt. Det första avsnittet innehåller demografiska frågor om domaren som svarsperson. Det andra och tredje avsnittet innehåller frågor om hur domaren uppfattar sina arbetsförhållanden på ett allmänt plan, för att sedan gå in djupare på dennes arbetsbelastning, tillgängliga resurser samt prioriteringar. Det sista avsnittet behandlar frågor om förbättringsmöjligheter i domstolsväsendet.

---

<sup>1</sup> Examensarbetet finns tillgängligt i fulltext via följande länk:  
<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-520600>

## 2 Enkätundersökningens resultat

### 2.1 Datapresentation

I detta avsnitt presenteras de frågor och svar som har ingått i enkätundersökningen. Först redogörs för frågorna och fördelningen av svar i löpande text, varefter de visualiseras i figurer eller tabeller. Domarna har i den aktuella enkätundersökningen huvudsakligen gett sina synpunkter på olika påståenden genom att besvara en likert-skala. Frågorna har därigenom ställts som påståenden som respondenterna huvudsakligen kunnat välja mellan svarsalternativen ”*stämmer mycket bra, stämmer ganska bra, stämmer varken bra eller dåligt, stämmer ganska dåligt, stämmer mycket dåligt*” Resultaten visar hur respondenterna ställer sig till de olika påståendena, där mer positiva inställningar representeras av svarsalternativen ”*stämmer ganska bra*” och ”*stämmer mycket bra*”, vilka har sammanslagits i texten för att indikera en tendens till instämmande. På samma sätt har de som valt ”*stämmer ganska dåligt*” och ”*stämmer mycket dåligt*” kombinerats för att reflektera en tendens till avvikande eller negativ uppfattning om de ställda påståendena. Respektive figur eller tabell tydliggör den exakta svarsfördelningen avrundade till en decimal. Den fullständiga frågeformuleringen och den ordning i vilken frågorna ställdes följer av *bilaga 2*. Fritextsvaren har sorterats in i tematiska kategorier för att belysa återkommande synpunkter då det, med hänsyn till svarsfrekvensen, inte har varit genomförbart att individuellt återge alla enskilda svar. Detta ger en sammanfattande insikt i de mest framstående uppfattningarna som framkommit bland deltagarna. Nämnvärt är dock att en respondent kan uppge fler uppfattningar i varje fritextsvar, vilket innebär att denne kan vara representerad i flera kategorier i samma fråga.

### 2.2 Deskriptiv statistik

Enkätundersökningen syftade till att samla in data från ordinarie domare vid tingsrätt eller förvaltningsrätt. För att säkerställa att endast målgruppen inkluderades, innehöll undersökningen initiala kontrollfrågor angående respondenternas yrkesstatus och arbetsplats. Av de ursprungliga 583 respondenterna identifierades 35 personer som inte uppfyllde kriterierna. De var antingen inte ordinarie domare, eller inte yrkesverksamma vid tingsrätt eller förvaltningsrätt. Dessa svar togs bort, vilket resulterade i att enkäten

slutligen besvarades av 548 ordinarie domare vid tingsrätt eller förvaltningsrätt. Av dessa arbetade 71,2 procent vid tingsrätter och 28,8 procent vid förvaltningsrätter. När det gäller könsfördelningen var 55,8 procent av de svarande kvinnor och 42,7 procent män, medan en person (0,2%) angav ”annat alternativ” och 1,3 procent att de inte ville ange sitt kön. Åldersmässigt var den största gruppen domare mellan 50–59 år, vilket 42,9 procent av de svarande angav, följt av 32,3 procent som var mellan 40–49 år, 21,4 procent som var 60–69 år, och 3,5 procent som var under 40 år. Antal år i tjänst som ordinarie domare visade att 35,4 procent av de svarande hade tjänstgjort mellan 11–20 år, följt av 24,8 procent som arbetat 6–10 år, 17,0 procent mellan 2–5 år, 9,7 procent över 20 år, och 13,1 procent mindre än 2 år. Avseende domstolens storlek angav 58,6 procent av de svarande att de arbetade vid en stor domstol, 28,5 procent vid en mellanstor domstol och 13,0 procent vid en mindre domstol.<sup>2</sup> I *tabell 1* illustreras en översikt över de demografiska egenskaper hos de respondenter som har deltagit i enkätstudien.

**Tabell 1. Deskriptiv statistik**

Demografisk variabel	Urval: n (%)
<b>Utnämning</b>	
Ordinarie domare	548 (100,0%)
<b>Domstol</b>	
Tingsrätt	390 (71,2%)
Förvaltningsrätt	158 (28,8%)
<b>Kön</b>	
Kvinna	306 (55,8%)
Man	234 (42,7%)
Annat alternativ	1 (0,2%)
Vill ej svara	7 (1,3%)
<b>Ålder</b>	
<40	19 (3,5%)

<sup>2</sup> Se bilaga 2, fråga 6, för klassificeringen av domstolarnas storlek.

40–49	177 (32,3%)
50–59	235 (42,9%)
60–69	117 (21,4%)
<b>Tjänstear</b>	
<2	72 (13,1%)
2–5	93 (17,0%)
6–10	136 (24,8%)
11–20	194 (35,4%)
>20	53 (9,7%)
<b>Domstolens storlek<sup>3</sup></b>	
Stor domstol	321 (58,6%)
Mellanstor domstol	156 (28,5%)
Mindre domstol	71 (13,0%)

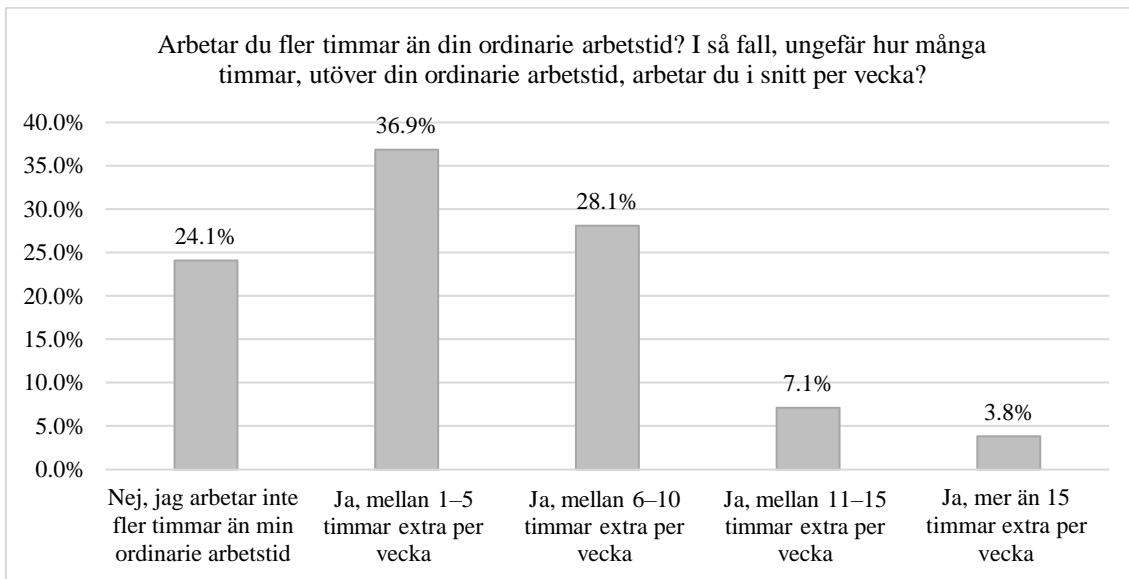
## 2.3 Arbetsförhållanden och yrkesupplevelse

### 2.3.1 Arbetstid

I den första delen av enkätundersökningen ställdes frågor om domarens arbetstid i syfte att undersöka i vilken utsträckning domarkåren arbetar utöver sin ordinarie arbetstid. Av resultatet framgår att 75,9 procent av Sveriges domare arbetar mer än sin ordinarie arbetstid. Den största gruppen om 36,9 procent svarade att de arbetar mellan en och fem timmar extra i veckan, medan den näst största gruppen om 28,1 procent angav att de arbetar mellan sex och tio timmar extra. 7,1 procent av respondenterna har angett att de arbetar mellan elva och 15 timmar extra i veckan, och 3,8 procent att de arbetar mer än 15 timmar extra per vecka. 24,1 procent har svarat att de inte arbetar mer än sin ordinarie arbetstid. Fördelningen illustreras nedan i *figur 1*.

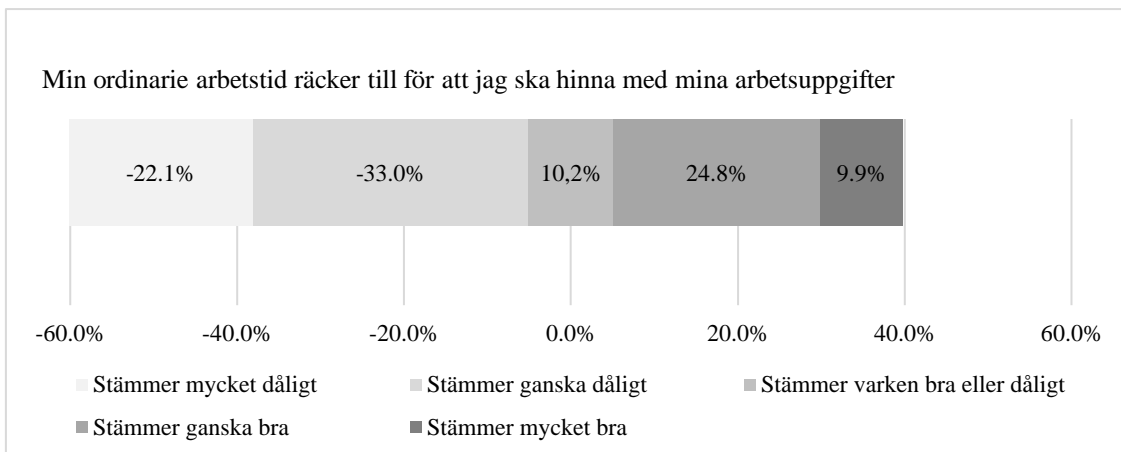
---

<sup>3</sup> Se bilaga 2, fråga 6, för klassificeringen av domstolarnas storlek.



Figur 1, Arbetstid.

På samma tema ställdes en fråga om domaren anser att arbetstiden räcker till för att denne ska hinna med sina arbetsuppgifter. En majoritet om 55,1 procent av respondenterna upplever att deras ordinarie arbetstid inte räcker till för att hinna med arbetsuppgifterna, vilket framgår av de kombinerade svaren för ”stämmer ganska dåligt” och ”stämmer mycket dåligt”. Å andra sidan anser 34,7 procent av domarna att de har tillräckligt med tid, vilket indikeras av svaren ”stämmer ganska bra” och ”stämmer mycket bra”. Svartsfördelningen illustreras i figur 2 nedan.



Figur 2, Arbetstidens tillräcklighet.

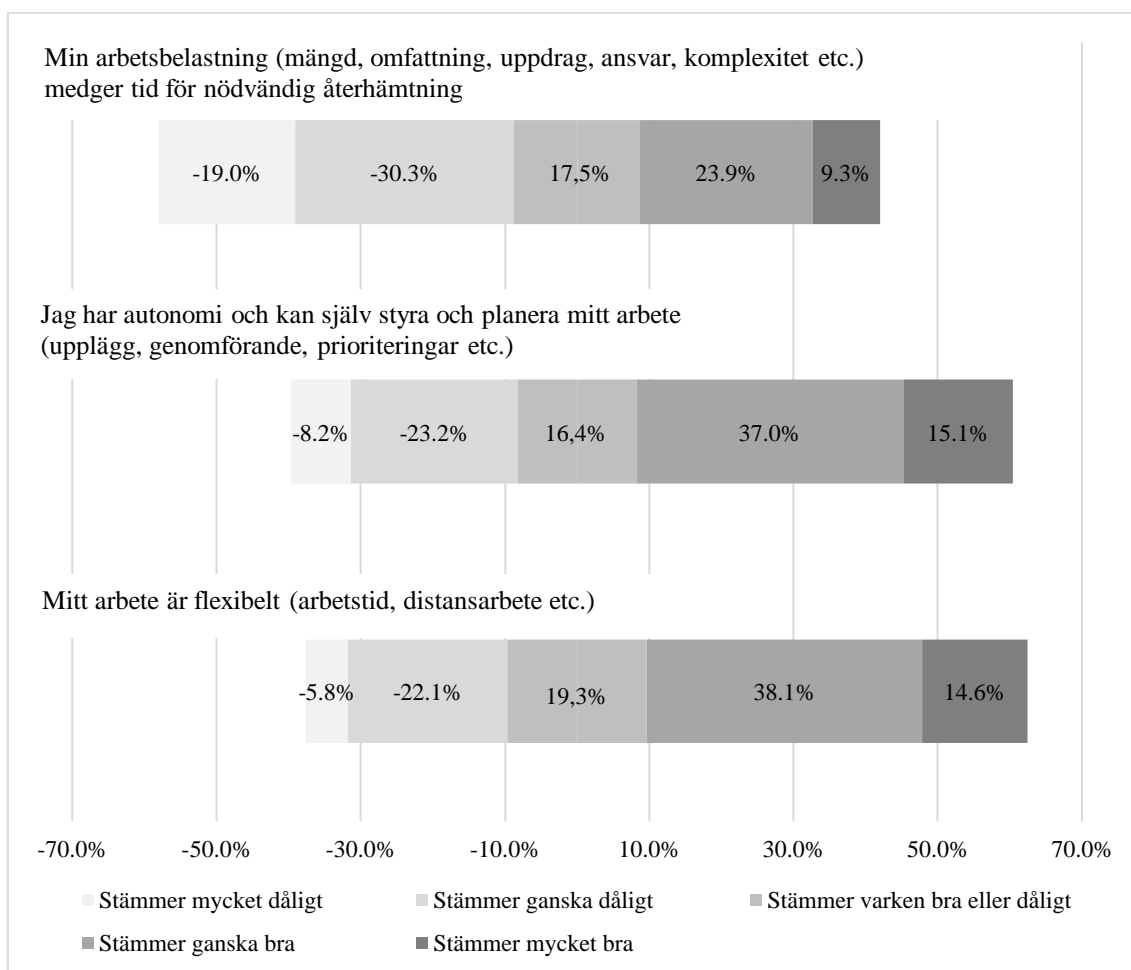
### **2.3.2 Återhämtning, autonomi och flexibilitet**

Det ställdes även frågor om huruvida domarna upplever att deras arbetsbelastning medger tid för återhämtning samt om de har en känsla av autonomi och flexibilitet i sitt arbete. Initialt fick domarna ta ställning till påståendet om att arbetsbelastningen medger tid för nödvändig återhämtning. Nästan en majoritet, 49,3 procent, av respondenterna svarade att påståendet stämde antingen ganska dåligt eller mycket dåligt. Den andel av domare som svarade att arbetsbelastningen medger tid för nödvändig återhämtning uppgick till 33,2 procent.

Nästa fråga undersökte om domaren upplever att denne har autonomi och själv kan styra sitt arbete, vilket en majoritet om 52,1 procent av respondenterna svarade att de har. 31,4 procent av respondenterna svarade det motsatta.

Den tredje frågan undersökte om domaren anser att domaryrket är flexibelt, vilket en majoritet om 52,7 procent av domarna instämde med. 27,9 procent av de svarande har angett att de inte anser att domaryrket är flexibelt. Svarsfördelningen för de tre frågorna illustreras i *figur 3* nedan.





Figur 3, Återhämtning, autonomi, flexibilitet.

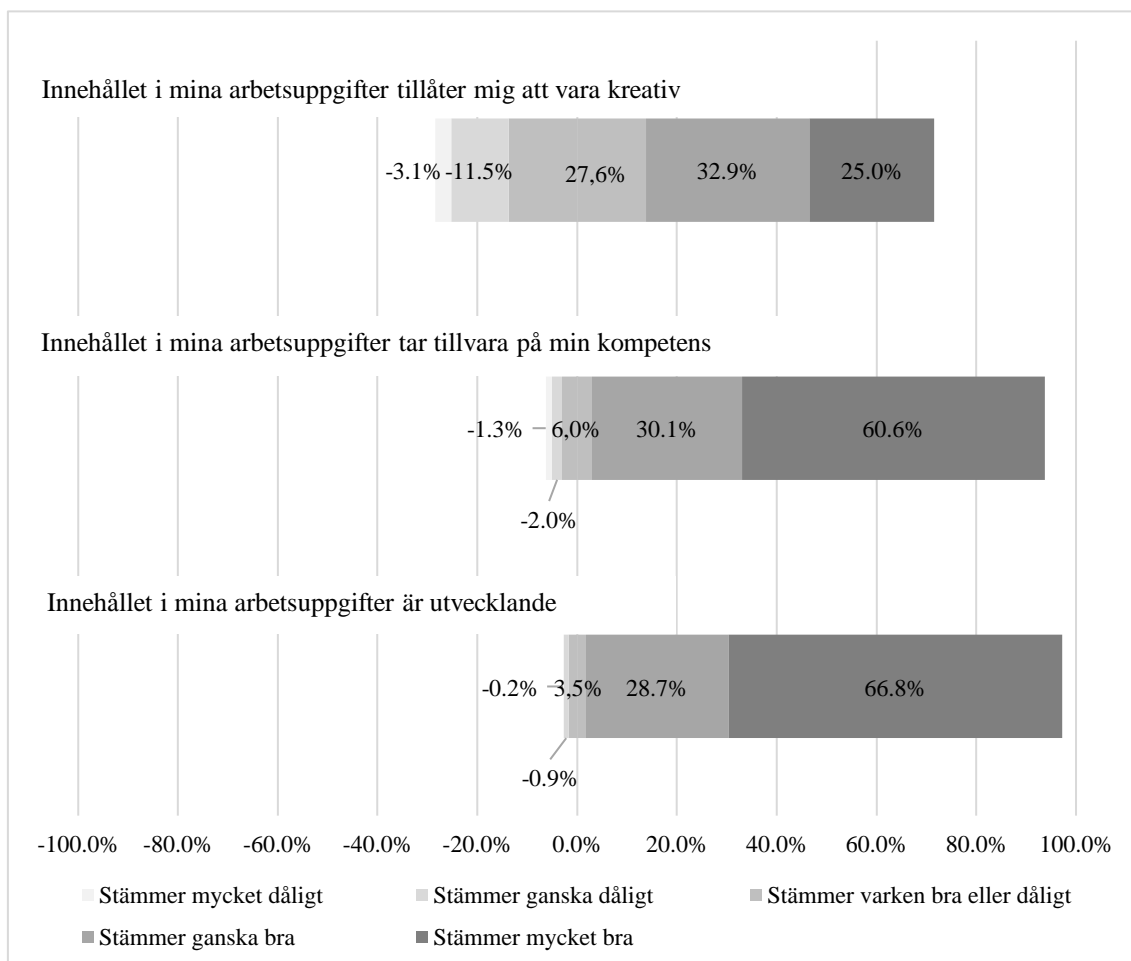
### 2.3.3 Innehållet i arbetsuppgifterna

Därefter ställdes tre frågor som undersökte hur domarkåren ser på innehållet i sina arbetsuppgifter. Den första frågan belyser att en majoritet av domarna, 57,9 procent, anser att innehållet i arbetsuppgifterna tillåter dem att vara kreativa. 25,0 procent av de svarande har angett det stämmer mycket bra, och 32,9 procent att det stämmer ganska bra avseende att yrket är kreativt. En mindre andel, 14,6 procent, har angett det motsatta.

Den andra frågan visar att nästan samtliga respondenter, 90,7 procent, anser att innehållet i deras arbetsuppgifter tillvaratar deras kompetens. Den största gruppen om 60,6 procent bestod av de som svarade att påståendet stämde mycket bra. Endast 3,3 procent av domarna har angett att domaryrket inte tillvaratar deras kompetens.

Den tredje frågan visar återigen att nästan samtliga respondenter, 95,5 procent, har angett att innehållet i arbetsuppgifterna är utvecklande. Den största svarsgruppen bestod

av 66,8 procent som angav att påståendet stämmer mycket bra. Endast 1,1 procent av domarna har angett att arbetsuppgifterna inte är utvecklande. Svarsfördelningen illustreras av figur 4.



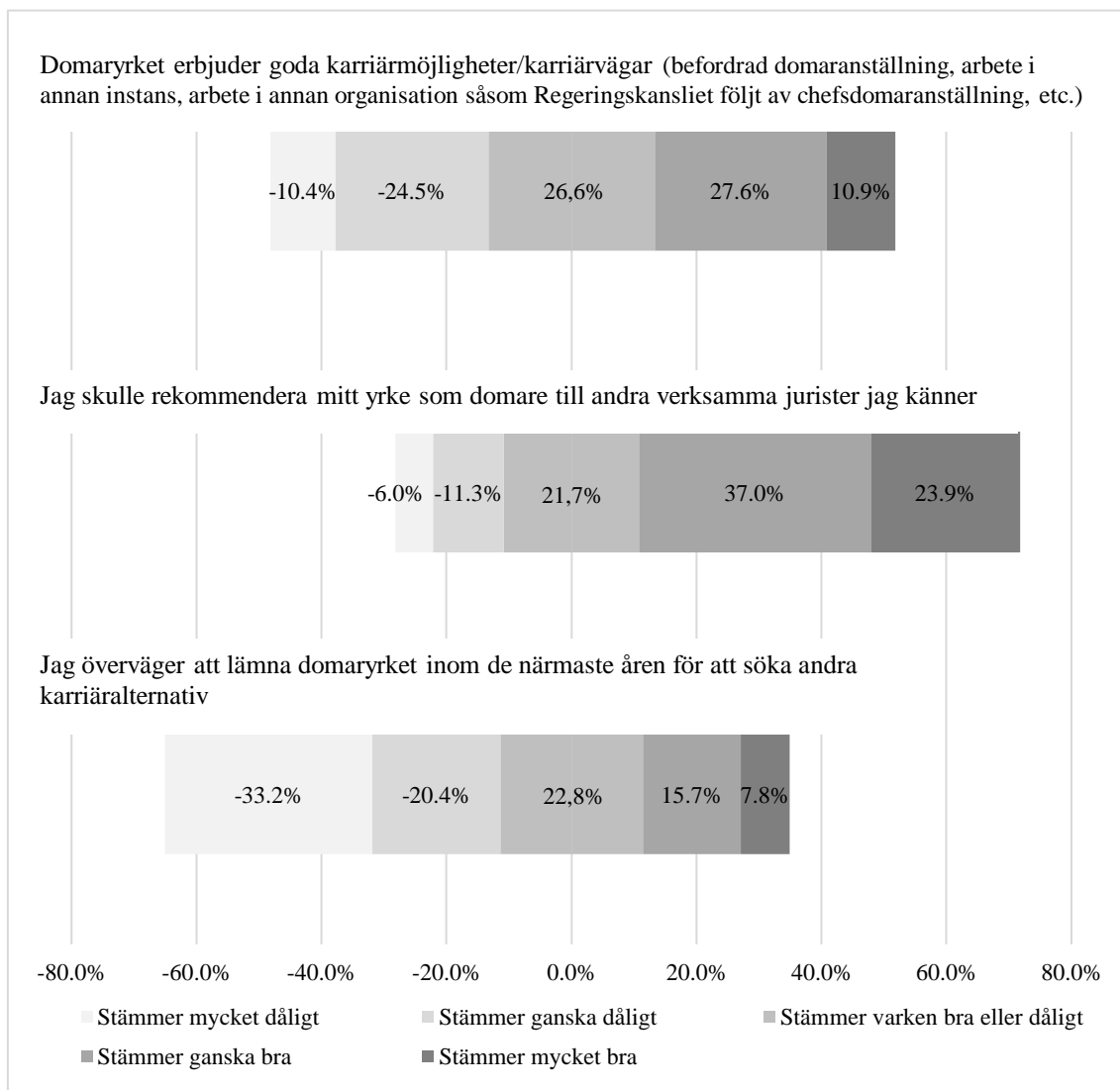
Figur 4, Innehållet i arbetsuppgifterna.

### 2.3.4 Karriärmöjligheter, yrkesrekommendation och karriäralternativ

Därefter följde tre frågor angående domarnas uppfattning om sina karriärmöjligheter inom domstolsväsendet, deras benägenhet att rekommendera domaryrket till andra jurister, samt om de överväger andra karriäralternativ. Den första frågan visar att 38,5 procent av svarspersonerna anser att domaryrket erbjuder goda karriärmöjligheter. En nästan lika stor andel, 34,9 procent av respondenterna, var av motsatt uppfattning.

Nästa fråga visar att en majoritet om 60,9 procent av respondenterna skulle rekommendera sitt yrke till andra verksamma jurister. Endast 17,3 procent uttryckte att de inte skulle rekommendera yrket.

Den tredje frågan belyser att 23,5 procent av svarspersonerna överväger att lämna domaryrket inom de närmaste åren för att söka andra karriäralternativ. En majoritet av de svarande, 53,6 procent, har angett att de inte överväger att lämna yrket. Svarsfördelningen för de tre frågorna illustreras i *figur 5* nedan.



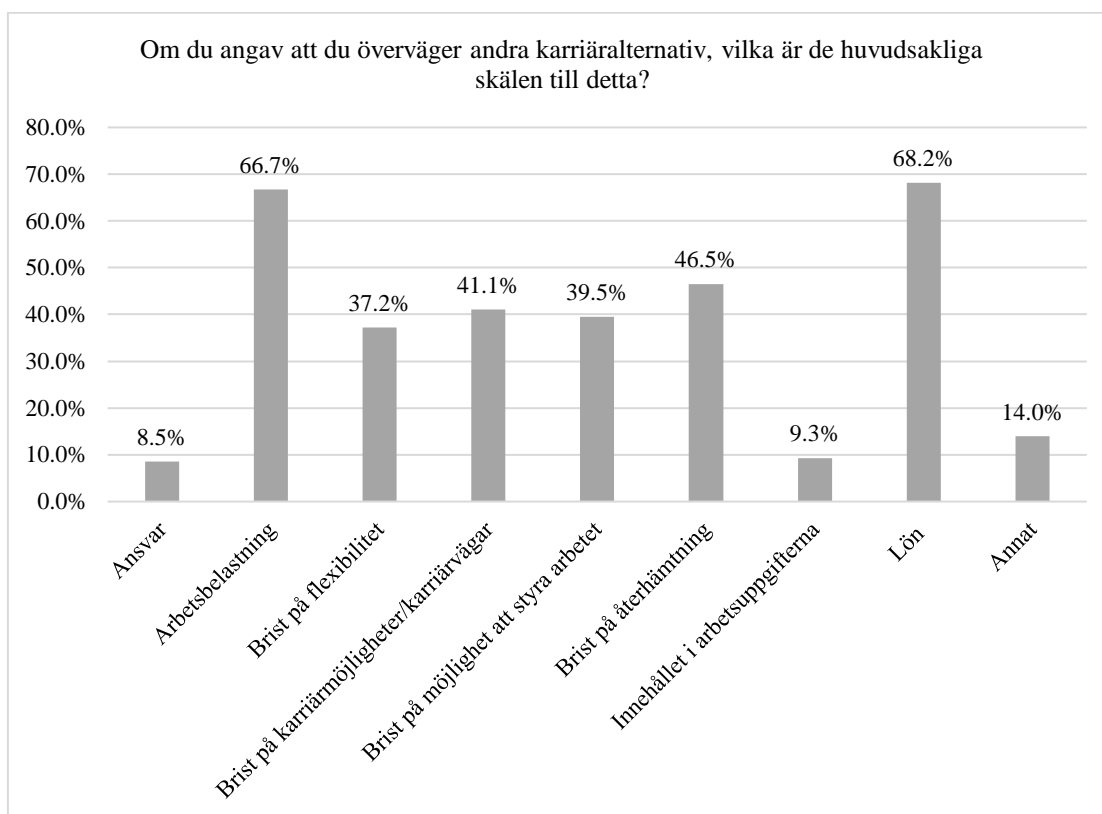
Figur 5, Karriärmöjligheter, yrkesrekommendation och karriäralternativ.

### 2.3.5 Skälen till att domare överväger att lämna domaryrket

I syfte att undersöka vilka faktorer som ligger bakom det faktum att en del av Sveriges domare överväger att lämna domaryrket ställdes en följdfråga om detta. De respondenter som angav antingen "stämmer ganska bra" eller "stämmer mycket bra" på föregående fråga efterfrågades att ange de huvudsakliga skälen för varför de överväger att lämna

domaryrket. Domarna hade huvudsakligen möjlighet att välja svarsalternativ som tidigare behandlats i frågeformuläret, samt alternativet ”annat”, som gav dem möjligheten att ange ett eget svarsalternativ. Respondenterna hade möjlighet att välja fler svarsalternativ, men efterfrågades att välja de huvudsakliga skälen. Frågan resulterade i 427 svar fördelat på 129 respondenter, vilket gav ett genomsnitt på ungefär 3,3 svar per person. Det vanligaste skälet som angavs var lönen, nämnd av 68,2 procent av respondenterna. En jämförbar andel på 66,7 identifierade arbetsbelastningen som ett huvudskäl. En andel om 46,5 procent angav brist på återhämtningsmöjligheter, följt av bristande karriärmöjligheter som noterades av 41,1 procent av de svarande. Brist på möjligheter att styra arbetet valdes av 39,5 procent av respondenterna, följt av brist på flexibilitet som 37,2 procent har svarat. Slutligen angav 9,3 procent att arbetsuppgifternas innehåll utgör ett huvudsakligt skäl, och 8,5 procent noterade ansvaret som arbetet medför.

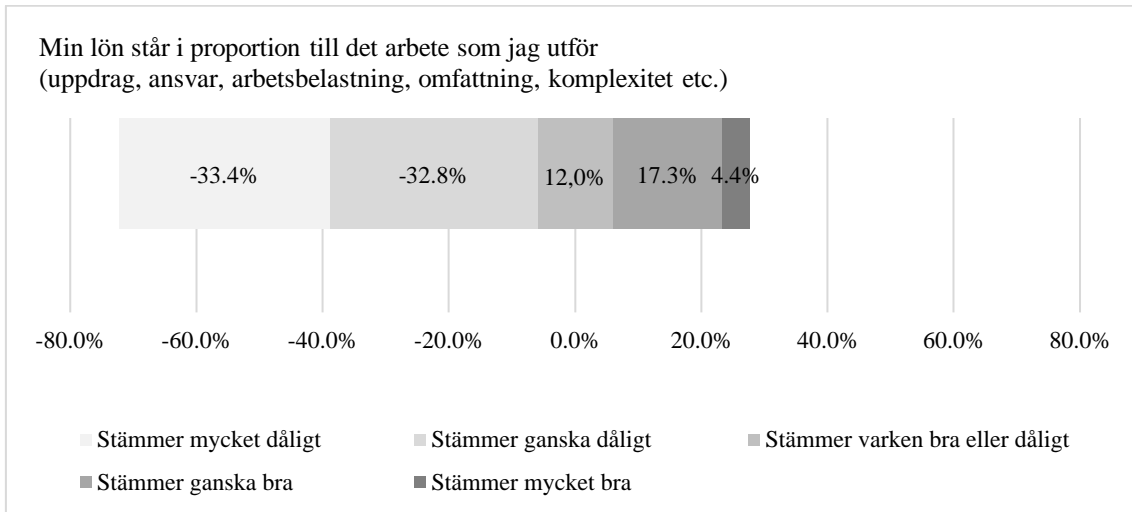
Av de svarande valde 14,0 procent alternativet ”annat” för att specificera unika svarsalternativ. Efter borttagning av fyra svar som inte besvarade frågan, framkom att fyra av domarna angav att de överväger att lämna domaryrket på grund av dåligt ledarskap eller på grund av ledningen på domstolen. Domstolsorganisationen som skäl nämndes av ytterligare fyra domare, varav två specificerade att domstolarnas ålderdomliga arbetssätt utgör den specifika orsaken. Tre svarande överväger att byta yrke på grund av nyfikenhet för nya arbetsmöjligheter, medan ytterligare tre angav arbetsmiljön eller arbetsbelastningen som huvudorsak. Två respondenter har angett IT-infrastrukturen respektive de bristande möjligheterna att arbeta hemifrån. En av de svarande har angett bristande möjligheter att disponera över vilka resurser som denne har tillgång till för att avgöra mål. Slutligen har en av de svarande angett att denne överväger att lämna yrket på grund av etiska/moraliska gränser mot bakgrund av bland annat den genomgripande förändringen på straffrättens område. Svarsfördelningen illustreras i *figur 6* nedan.



Figur 6, Huvudsakliga skäl för övervägande av andra karriäralternativ.

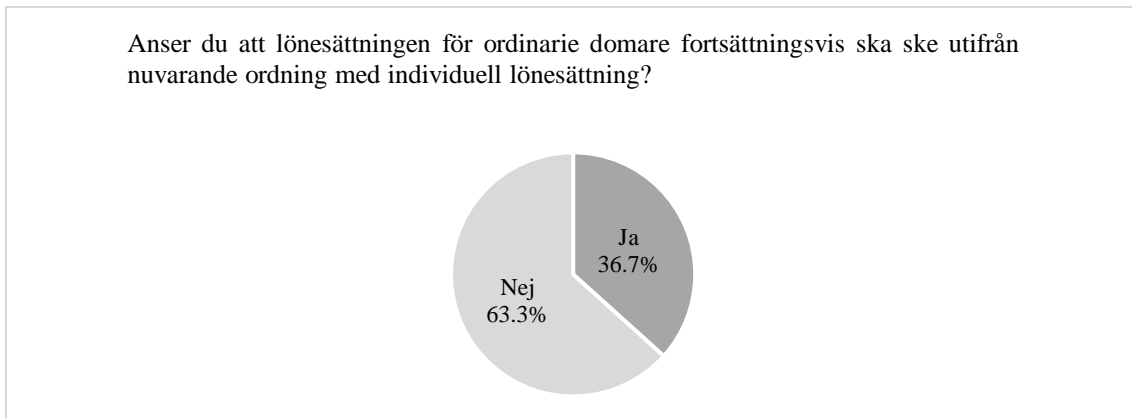
### 2.3.6 Lönesättning

I syfte att undersöka hur Sveriges domare ser på sina nuvarande löner och det nuvarande lönesystemet ställdes frågor om detta. Den första frågan belyser att en majoritet av domarna, 66,2 procent, inte anser att deras lön står i proportion till det arbete de utför. Den största gruppen av respondenter bestod av de som ansåg att påståendet stämde mycket dåligt, vilket 33,4 procent svarade. Den andel som svarade att lönen står i proportion till det arbete som de utför uppgick till 21,7 procent. Svarsfördelningen illustreras i *figur 7* nedan.



Figur 7, Lön i förhållande till utfört arbete.

Därefter ställdes en fråga om respondenten anser att lönesättningen för ordinarie domare fortsättningsvis ska ske utifrån nuvarande ordning med individuell lönesättning. I figur 8 illustreras svarsfördelningen som visar att en majoritet om 63,3 procent av respondenterna inte anser att lönesättningen fortsättningsvis bör ske utifrån den nuvarande ordningen. En minoritet, 36,7 procent, angav den motsatta uppfattningen.



Figur 8, Domarkårens hållning till individuell lönesättning.

### 2.3.7 Vilka principer eller kriterier bör gälla för lönesättning av ordinarie domare?

Det ställdes en följdfråga till de domare som svarade nej på föregående fråga. Frågan som ställdes var ”Om du svarade nej, vilka principer/kriterier anser du bör gälla för lönesättning av ordinarie domare och varför?”. Frågan var valfri, och besvarades genom fritextsvar. Totalt inkom 318 svar. Den största gruppen bestod av 124 respondenter som

besvarade frågan med att *tarifflöner* bör ersätta dagens system. En till stor grupp om 22 respondenter besvarade frågan med att systemet borde ersättas med en fast *lönetrappa*. Ytterligare 124 respondenter besvarade frågan med att den nuvarande ordningen bör ersättas med fasta och objektiva kriterier. Den sistnämnda gruppen använde inte termerna tariff, eller lönetrappa, men efterfrågade i huvudsak samma sak. Det som de tre nämnda grupperna har gemensamt är att de efterfrågar bedömningsgrunder som går att bedöma utifrån objektiva kriterier. Det vanligaste utformningsförslaget till denna lönekonstruktion är att lönen ska sättas efter domarens tjänstetid och därmed dennes erfarenhet. Ett väsentligen mindre förekommande förslag är att lönen bör sättas utefter domarens ålder ensamt eller i kombination med tjänsteår. Somliga respondenter anser att extra uppdrag vid sidan av de ordinarie arbetsuppgifterna ska generera högre lön utefter fasta lönekriterier, som sedan går åter om uppdraget avslutas. Andra respondenter belyser att uppdrag vid sidan av de ordinarie arbetsuppgifterna prioriteras för högt, och därför inte bör generera högre lön. I övrigt är en vanlig uppfattning att arbetsuppgifterna i sig ska vara styrande för lönesättningen. Det som den nämnda gruppen om totalt 270 respondenter har gemensamt är att de vill att domarens lön uteslutande ska sättas efter objektiva kriterier, som avlägsnar godtycklighet i löneförfarandet.

Ytterligare en grupp om 19 respondenter har gett förslag som skiljer sig mot grupperna ovan. Somliga menar att domarens kompetens, arbetsförmåga, skicklighet samt tidigare arbetslivserfarenhet bör påverka lönesättningen. Andra menar att domarens effektivitet, såsom antalet avgjorda mål, bör beaktas vid lönesättningen. Det sistnämnda förespråkas av tre respondenter.

Resterande grupp om 31 respondenter har inte besvarat frågeställningen men har emellertid delat med sig av sina åsikter rörande problematiken med den nuvarande ordningen med individuell lönesättning. Generellt missnöje över den nuvarande lönesättningssystemet förekommer i hög grad. Missnöjet motiveras delvis med att yngre domare med höga ingångslöner kan få marginellt lägre löner än mer erfarna kollegor. En annan aspekt är att lönen sägs skilja sig i hög grad från ort till ort. Många av respondenterna har påpekat att den individuella lönesättningen utgör ett konstitutionellt problem eftersom den kan användas för att utöva påtryckningar på den enskilde domaren. Flertalet respondenter hävdar att de inte tror att någon påtryckning utövas med lönen som

medel. Andra menar att den individuella lönesättningen leder till nepotism och främjar domarkårens följsamhet. En av respondenterna uttrycker sig som följande:

*” [...] Chefer kan också genom lönesättningen påverka en domares arbete. Har själv under årens lopp i min omgivning sett exempel på när den använts för att tysta kritiska röster och även annat.”*

### **2.3.8 Vilka åtgärder bör vidtas för att sänka domarens arbetsbelastning?**

Därefter ställdes frågan om det finns åtgärder eller satsningar som enligt domaren bör vidtas för att sänka dennes arbetsbelastning. Frågan som ställdes var *”Anser du att det finns specifika åtgärder eller satsningar som bör vidtas för att minska din arbetsbelastning som domare? Vänligen beskriv dem”*. Frågan var valfri och genererade 410 fritextsvar. Det vanligaste svaret, som nämdes av 188 respondenter, var att det måste anställas fler domare för att deras arbetsbelastning ska kunna sänkas. En av respondenterna uttrycker sig som följande:

*”Öka antalet domare på alla domstolar så att det finns godare marginaler. I nuläget hinner man bara med prioriterade mål (ungdomar, häktade, häktningsförhandlingar och akuta vårdnadsmål), resten av medborgarnas rätt till en rättegång tillgodoses inte på ett fullgott sätt.”*

Den näst största gruppen om 97 svar konstaterade att mer stöd från andra än domare skulle avhjälpa arbetsbelastningen. I 74 av svaren framgick att det behövs anställas fler jurister vid domstolarna som kan utgöra stöd i deras arbete. Av dessa framgick uttryckligen av 39 av svaren att större mängd juridiskt utbildad personal i form av notarier eller föredragande jurister skulle behöva rekryteras, och av 35 av svaren framgick att redan befintlig beredningsorganisation behöver stärkas eller att en sådan bör inrättas. Av den nämnda gruppen angav 32 respondenter uttryckligen att större stöd från icke-juridisk personal i form av administrativt stöd skulle avhjälpa arbetsbelastningen.

I 62 svar har domarna angett att domaryrket måste renodlas ytterligare. I en mängd svar redovisas hur domare lägger viktig arbetstid på att boka resor, fylla på skrivare, och i övrigt hantera administrativa arbetsuppgifter. Många vittnar om att utvecklingen har gått i fel riktning, och att domaren nu ägnar mer tid åt arbetsuppgifter som tidigare hanterades av annan personal. Följande citat utgör ett av många exempel:



*”Renodla domarrollen! Använd domstolssekreterarna bättre! De ska utföra kvalificerade sekreteraruppgifter betydligt mer självständigt än i dag. Även föredragandena skulle kunna användas mer effektivt för att frigöra tid för domarnas dömande uppgifter, som ingen annan på domstolen kan ta över. På den domstolen om jag arbetar ska varenda liten åtgärd passera en domare. Hela dagen går åt till dessa småsaker. Själva dömande får utföras på fritiden när andra gått hem.”*

I 26 av svaren framgår att den målomsättning som förväntas av domarkåren måste förändras för att domarnas arbetsbelastning ska kunna minska. Bland annat framhålls att regeringens målsättning är orimlig med hänsyn till befintliga resurser. I 25 svar anges att lönerna behöver höjas för att arbetsbelastningen ska kunna avhjälpas. Poängen som lyfts fram är att högre löner leder till att domstolsväsendet kan rekrytera och behålla skickliga domare, jurister och övrig personal. I 24 svar efterfrågas moderna arbetsmetoder såsom IT- och datasystem. Somliga respondenter har kritiserat de nuvarande systemen och hävdat att de är omoderna och tidskrävande. Andra har efterfrågat specifika hjälpmedel, såsom transkriberingsverktyg och AI-baserade system för domförslag.

Många andra perspektiv, som går utöver kategoriseringen ovan har lyfts. Bland annat förespråkar ett fåtal respondenter specialiserade domartjänster, för att uppnå högre effektivitet i domarens arbete. Andra har noterat att chefsdomare bör dra sitt strå till stacken genom att avgöra fler mål och ärenden. Samtidigt har chefsperspektivet lyfts genom att påtala att det är orimligt att förutsätta att chefsdomare ska hinna sköta både chefsuppgifter och dömande arbetsuppgifter.

### **2.3.9 Vilka åtgärder bör vidtas för att öka domaryrkets attraktivitet?**

En fråga ställdes om vilka åtgärder eller satsningar som enligt domaren skulle öka domaryrkets attraktivitet. Frågan som ställdes var *”Anser du att det finns specifika åtgärder eller satsningar som skulle göra domaryrket mer attraktivt? Vänligen beskriv dem”*. Frågan var valfri och genererade 437 fritextsvar som på skilda sätt gav förslag på satsningar som borde vidtas. En övervägande majoritet om 284 av svaren angav att domarlönen bör höjas för att tillförsäkra yrkets attraktivitet. Många av de svarande har angett att lönen måste höjas ordentligt för att på så vis öka domaryrkets status. En poäng som flera respondenter lyfter är att domaren i många fall är den sämst betalda i rättssalen, vilket inte rimmar väl med att denne samtidigt förväntas vara den skickligaste juristen.

Samtidigt framhålls att lönen inte motsvarar den arbetsbelastning och det ansvar som åligger domaren. Många respondenter har uttryckligen noterat att det krävs en märkbar lönehöjning, och att den åtminstone bör stå i paritet med en riksdagsledamots arvode. En poäng som lyfts fram är att en hög lön även ger skydd för domarens självständighet. En av respondenterna formulerar följande som svar på frågan:

*”Högre lön. Allt annat är fluff-fluff. Medarbetare vill ha en konkurrenskraftig lön, givetvis ska statligt anställda inte vara lönedrivande, men lönen måste vara konkurrenskraftigt i förhållande till andra kvalificerade jurister. Det är ett skämt att domaren [många] gånger är den sämst betalda i rättssalen, trots att allt ansvar i slutändan vilar på domaren. Denna agerar också under tjänstefelsansvar, till skillnad från advokater.”*

I 67 av svaren har det angetts att arbetsbelastningen bör sänkas för att öka yrkets attraktivitet. I ytterligare 47 svar anges att resurserna i domstolsväsendet måste öka, så att domaren kan avlastas i sitt arbete och därmed få en bättre arbetsmiljö. De två grupperna har gemensamt att de menar att arbetsbelastningen måste minska. Somliga respondenter hävdar att arbetsbelastningen måste sänkas så att lagstadgade krav på semester, vård av sjukt barn och likande kan uppnås. Andra uppger att belastningen måste sänkas så att de kan tillerkännas återhämtning i sitt arbete. En del av respondenterna anger uttryckligen att arbetsbelastningen måste sänkas för att kunna tillförsäkra rättssäkra och kvalitativa avgöranden. En av respondenterna uttrycker sig som följande:

*”Det krävs framför allt att arbetsbelastningen minskar så att man tillåts göra ett gott och rättssäkert arbete. [...] Jag arbetar nu på förvaltningsrätt, där arbetsbelastningen fortfarande för det mesta är acceptabel, om än på bekostnad av rättssäkerheten och god kvalitet på grund av rådande pinnjakt. Ingen lön i världen skulle kunna få mig att återgå till tingsrätt och den arbetsbelastning som råder där.”*

Av ytterligare 32 svar framhålls att arbetet måste bli mer flexibelt, och i 29 av svaren efterfrågas högre grad av autonomi i arbetet. De respondenter som efterfrågar flexibilitet hänvisar främst till att det bör erbjudas större möjligheter till hemarbete. En del av respondenterna anger också att kulturen bör förändras kring hemarbete, där det idag upplevs som stigmatiserat att jobba hemifrån. De respondenter som efterfrågar autonomi har främst hänvisat till ökade möjligheter att planera och styra arbete genom att bland annat bestämma över sina scheman och förhandlingsdagar.

I 29 av svaren har det angetts att det bör inrättas utökade karriärmöjligheter i domstolsväsendet för att öka yrkets attraktivitet. Främst efterfrågas beförade tjänster som inte innebär att domaren i fråga måste bli chef för att göra karriär inom domstolsväsendet. I flertalet svar hänvisas till att det bör införas liknande system som i Åklagarmyndigheten, där tjänsten ”*senior åklagare*” möjliggör för åklagare att göra karriär samtidigt som de behåller en åklagares arbetsuppgifter.

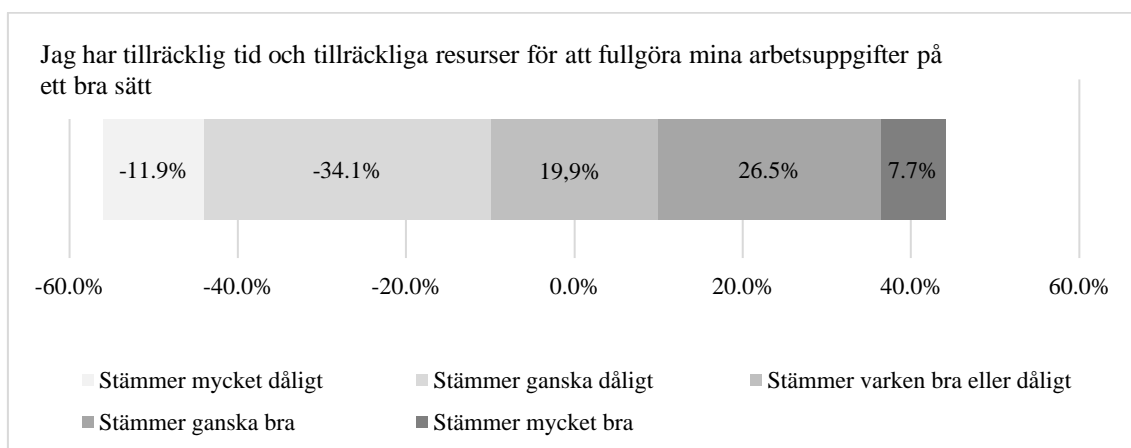
I ytterligare 26 svar anges att renodling av domarrollen, som behandlats ovan, även skulle gynna domaryrkets attraktivitet. 17 av svaren anger att det krävs en bättre arbetsmiljö eller arbetsvillkor och av ytterligare nio svar framgår att balansen mellan privat- och arbetsliv tillsammans med återhämtning är viktig för yrkets attraktivitet.

13 av respondenterna har angett att specialiserade domartjänster skulle gynna attraktiviteten. Elva svar har efterfrågat större möjligheter till fortbildning, och elva respondenter har angett att en reell möjlighet att nyttja sin förtroendearbetstid skulle gynna yrkets attraktivitet.

## **2.4 Arbetsbelastning, resurser och prioriteringar**

### **2.4.1 Tid och resurser**

I syfte att undersöka hur domaren ser på sin tidstillgång och sina resurser i förhållande till arbetsuppgifterna ställdes en fråga om detta. Frågan understryker att 46,0 procent av de svarande domarna inte anser att de har tillräcklig tid och tillräckliga resurser för att fullgöra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt. En mindre grupp om 34,2 procent har angett svarsalternativ som representerar det motsatta. Svarsfördelningen illustreras i *figur 9* nedan.

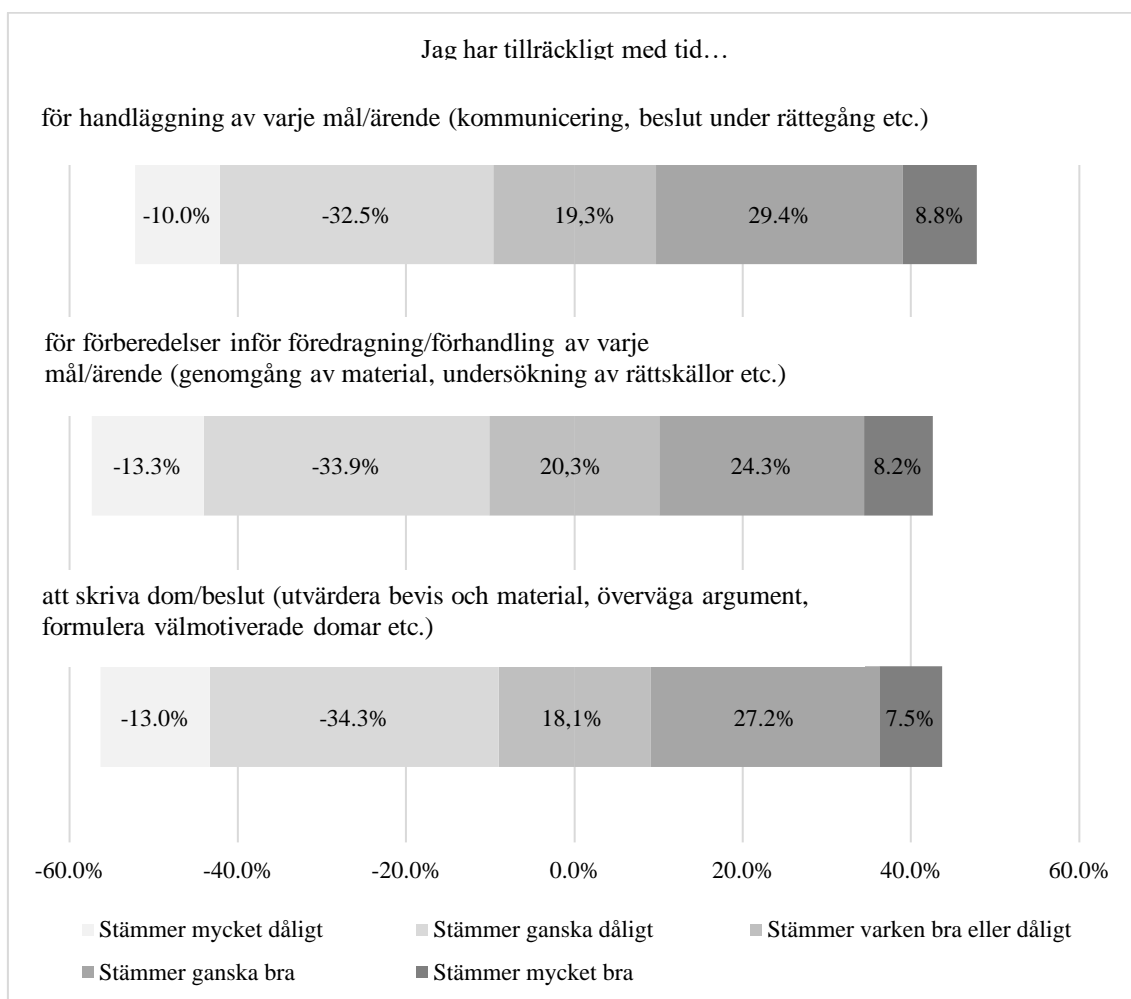


Figur 9, Tid och resurser.

För att undersöka eventuella områden där domarna anser att tidsbrist förekommer och identifiera vilka dessa områden är, ställdes sex frågor om detta. Den första frågan visar att den största gruppen om 42,5 procent av domarna inte anser att de har tillräckligt med tid till handläggning av varje mål eller ärende. Nämnvärt är dock att en nästan lika stor grupp om 38,2 procent av respondenterna anger att de har tillräckligt med tid för ändamålet.

Den andra frågan visar att 47,2 procent av domarna inte anser att de har tillräckligt med tid till förberedelser inför föredragning eller förhandling av varje mål eller ärende. En mindre andel, 32,5 procent, har angett svarsalternativ av motsatt innebörd.

Den tredje frågan belyser att 47,3 procent av domarna inte anser att de har tillräckligt med tid till att skriva dom eller beslut, inklusive att utvärdera bevis och material, överväga argument och formulera välmotiverade domar. 35,7 procent av respondenterna har dock angett att de har tillräckligt med tid för ändamålet. Svarsfördelningen av de tre frågorna illustreras i *figur 10*.

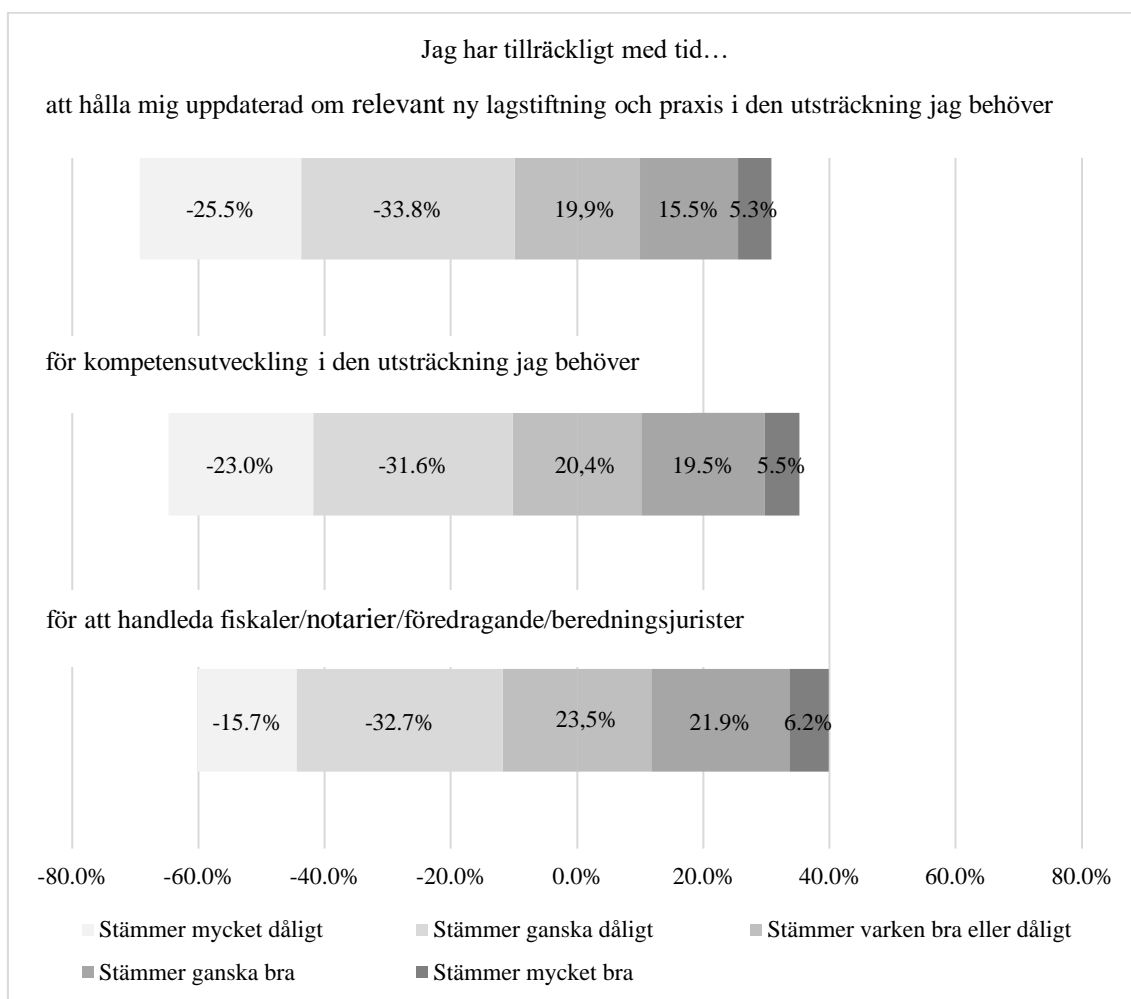


Figur 10, Tidsresurser i förhållande till domarens arbetsuppgifter (1/2).

Det ställdes ytterligare tre frågor om i vilken utsträckning domaren anser att denne har tillräckligt med tid för sina arbetsuppgifter. Den fjärde frågan avslöjar att en majoritet av domarna, 59,3 procent, upplever att de inte har tillräckligt med tid för att upprätthålla en kontinuerlig uppdatering av relevant ny lagstiftning och praxis i den utsträckning de anser sig behöva. Den andel som var av motsatt uppfattning uppgick till 20,8 procent.

Den femte frågan visar att 54,6 procent av domarna inte anser att de har tillräckligt med tid för kompetensutveckling i den utsträckning som de behöver. Den andel som anser att de har tillräckligt med tid för ändamålet uppgick till 25,0 procent.

Den sjätte och sista frågan visar att 48,4 procent av respondenterna inte anser att de har tillräckligt med tid för att handleda fiskaler, notarier, föredragande, eller beredningsjurister. Den grupp som var av motsatt uppfattning uppgick till 28,1 procent. Svarsfördelningen illustreras i figur 11.



Figur 11, Tidsresurser i förhållande till domarens arbetsuppgifter (2/2).

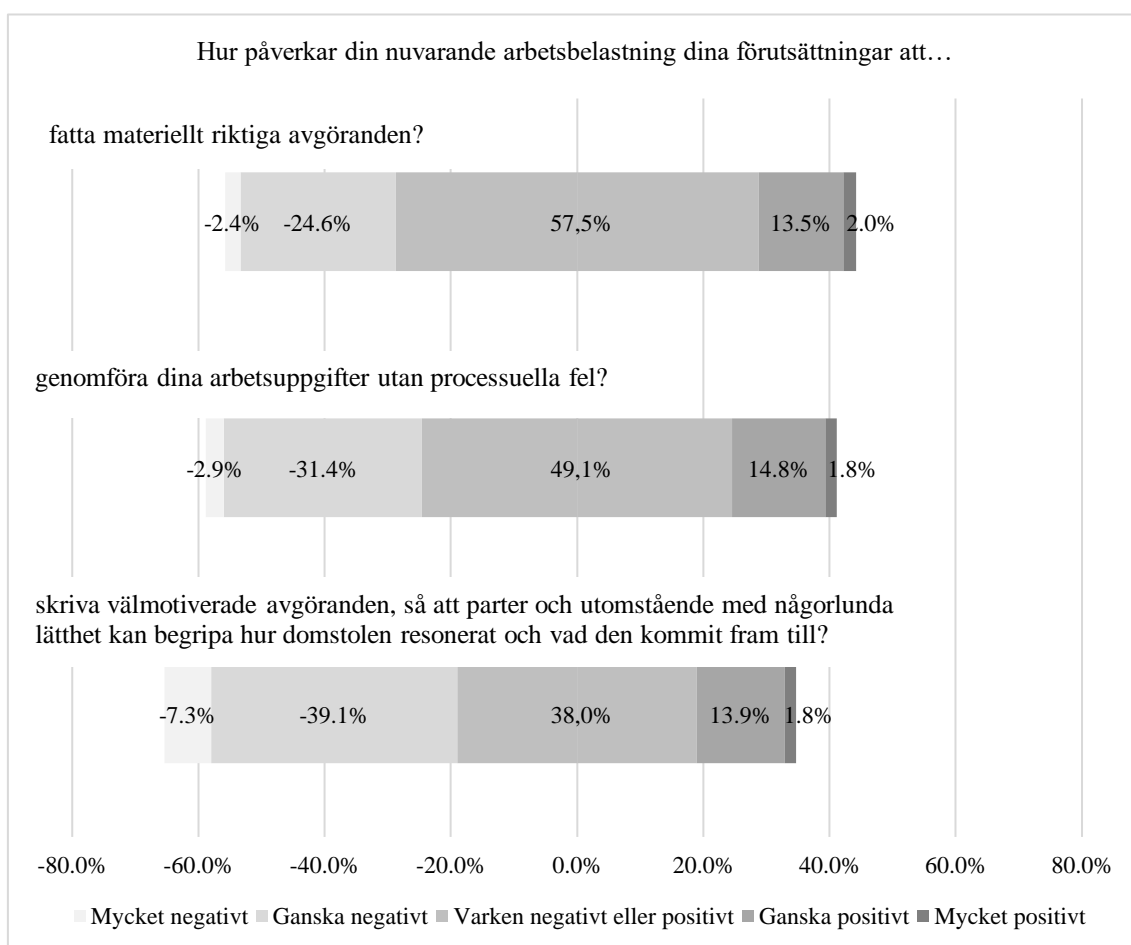
## 2.4.2 Arbetsbelastningen och domarens möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter

I syfte att undersöka hur domarens förutsättningar att utföra sitt arbete påverkas av arbetsbelastningen ställdes fem frågor om detta. Den första frågan efterfrågade hur domarens nuvarande arbetsbelastning påverkar dennes förutsättningar att fatta materiellt riktiga avgöranden. Den största andelen av respondenterna om 57,5 procent svarade att arbetsbelastningen varken påverkar deras förutsättningar positivt eller negativt. Därefter har 27,0 procent av dem svarat att arbetsbelastningen påverkar deras förutsättningar att fatta materiellt riktiga beslut negativt, och 15,5 procent att deras förutsättningar påverkas positivt.

Den andra frågan som ställdes var hur domarens nuvarande arbetsbelastning påverkar dennes förutsättningar att genomföra sina arbetsuppgifter utan processuella fel. På frågan

svarade återigen den största andelen om 49,1 procent det neutrala svaret. 34,3 procent svarade att arbetsbelastningen har en negativ påverkan på deras förutsättningar, och 16,6 procent angav att arbetsbelastningen har en positiv påverkan.

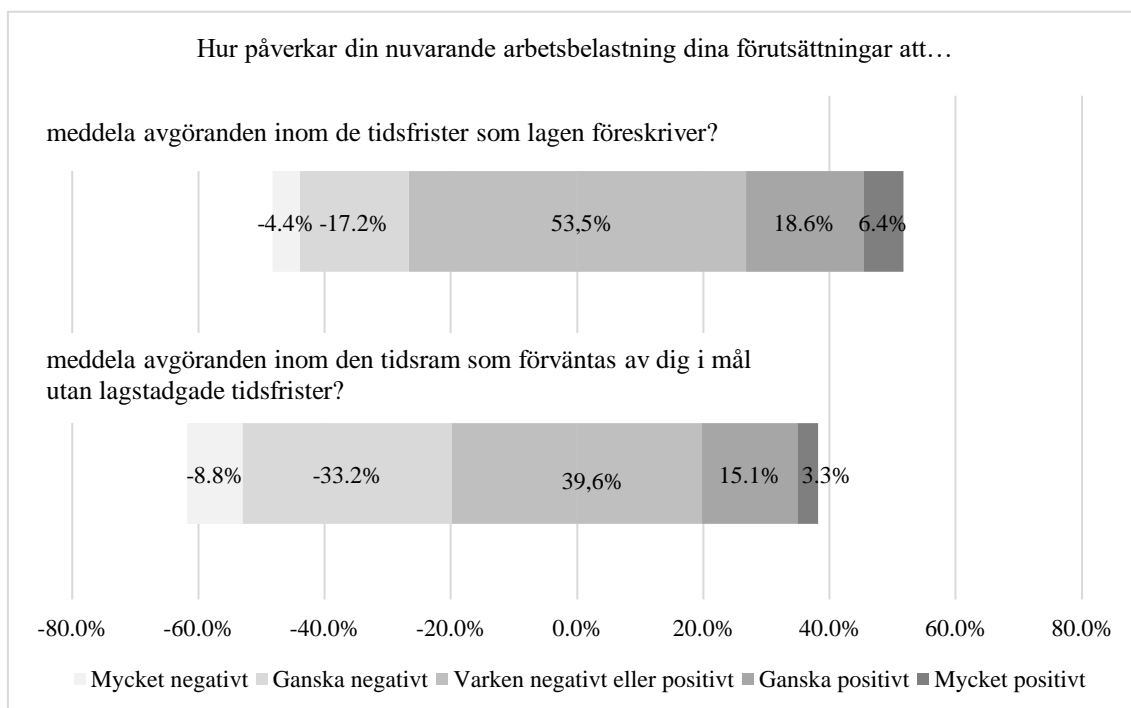
Den tredje frågan som ställdes var hur domarens nuvarande arbetsbelastning påverkar dennes förutsättningar att skriva välmotiverade avgöranden, så att parter och utomstående med någorlunda lätthet kan begripa hur domstolen har resonerat och vad den kommit fram till. Den största gruppen av respondenter, 39,1 procent, angav att arbetsbelastningen påverkar deras förutsättningar ganska negativt, och en mindre grupp om 7,3 procent angav att det påverkar dem mycket negativt. Sammantaget ansåg alltså 46,4 procent av de svarande att arbetsbelastningen påverkar deras förutsättningar att skriva välmotiverade avgöranden negativt. 38,0 procent av respondenterna angav det neutrala alternativet följt av 15,7 procent som svarade att arbetsbelastningen påverkar dem ganska positivt eller mycket positivt. Svarsfördelningen illustreras i *figur 12* nedan.



Figur 12, Arbetsbelastningens eventuella påverkan på domarens arbetsförutsättningar (1/2).

Den fjärde frågan som ställdes efterfrågade hur domarens nuvarande arbetsbelastning påverkar dennes förutsättningar att meddela avgöranden inom de tidsfrister som lagen föreskriver. En majoritet om 53,5 procent av dem angav att det varken påverkar dem positivt eller negativt. Den näst största gruppen om 25,0 procent svarade att arbetsbelastningen har en positiv effekt. Den minsta andelen respondenter om 21,6 procent svarade att arbetsbelastningen har en negativ effekt för deras möjligheter att meddela avgöranden inom de lagstadgade tidsfristerna.

Den femte och sista frågan som ställdes undersökte hur domarens nuvarande arbetsbelastningen påverkar dennes förutsättningar att meddela avgöranden inom den tidsram som förväntas av dem i mål utan lagstadgade tidsfrister. 42,0 procent av de svarande angav att arbetsbelastningen har en negativ påverkan på deras förutsättningar att meddela avgöranden inom de tidsramar som förväntas av dem. En mindre grupp om 18,4 procent av de svarande angav att deras arbetsbelastning påverkar dem ganska positivt eller mycket positivt. Återigen svarade en stor andel av respondenterna, 39,6 procent, att arbetsbelastningen varken påverkar dem negativt eller positivt. *Figur 13* illustrerar svarsfördelningen nedan.





Figur 13, Arbetsbelastningens eventuella påverkan på domarens arbetsförutsättningar (2/2).

### 2.4.3 Vilka arbetsmoment eller uppgifter ägnar inte Sveriges domare lika mycket tid som de behöver?

I syfte att undersöka vilka arbetsmoment som domaren inte kan ägna lika mycket tid och fokus som denne skulle önska ställdes en fråga om detta. Frågan som ställdes var ”*Finns det specifika arbetsmoment eller uppgifter som du känner att du inte kan ägna lika mycket tid eller fokus åt som du behöver? Vilka i så fall?*”. Frågan besvarades av 312 domare. Det vanligaste förekommande svaret var att domaren skulle önska mer tid eller fokus åt domsskrivning, något som framgick av 97 av svaren. Många av respondenterna framhåller att efterarbete i form av domsskrivning många gånger måste ske utanför arbetstid. Detta innebär att många av dem uppger att de tillägnar sina kvällar, nätter och helger till att skriva domar och beslut. En respondent anger följande:

*”[...] Flera gånger har jag suttit och skrivit dom till långt in på morgontimmarna för att sedan, efter i bästa fall tre timmars sömn, fortsätta jobba för att hinna meddela dom i tid.”*

En del av respondenterna tydliggör att detta faktum påverkar deras fritid samt familjeliv snarare än kvaliteten i deras arbete. Andra hävdar att den rådande tidsbristen i förhållande till domsskrivningen innebär att domstolens avgöranden inte motiveras i den grad som domaren skulle önska, vilket går utöver de enskilda parterna. En av domarna har svarat som följande:

*”Särskilt domsskrivning, domarna kan bli mycket korta trots att parterna skulle förtjäna en mer detaljerad förklaring av domstolens ställningstagande. En kollega formulerar sig på följande sätt: 'Jag kommer ihåg en tid när man kunde skriva domar på tjänstetid.'”*

En kategori av svar består av de som önskar mer tid till förberedande arbete. I 64 svar framgår att domaren inte ägnar lika mycket tid eller fokus som de skulle behöva åt förberedande arbete i bred bemärkelse. I ytterligare 28 svar framgår att domaren önskar ägna mer tid åt inläsning inför förhandling, och i 27 svar en önskan om mer tid till rättsutredningar. Därtill framgår av ytterligare 20 svar att domaren önskar ägna mer tid eller fokus åt beredning, och i 13 svar anges handläggning av mål. I ytterligare 13 av svaren framgår att domaren inte ägnar lika mycket tid eller fokus åt rättslig analys och överväganden som denne behöver.

I 56 av svaren har domaren svarat att denne skulle behöva ägna mer tid eller fokus åt handledning. De flesta respondenterna har angett handledning i bred bemärkelse, och i övrigt har återkoppling och handledning av notarier nämnts flest gånger. Även fiskaler samt föredragande- eller beredningsjurister omnämns i svaren.

54 respondenter har uppgett att de inte tillägnar lika mycket tid eller fokus åt att bevaka gällande rätt inom relevanta rättsområden. Många domare önskar större möjligheter att bevaka såväl ny praxis som ny lagstiftning. Något som nämns av flera respondenter är att de inte har tid att studera gällande rätt annat än i anslutning till avgöranden. En av dem formulerar sig som följande:

*”Vi förutsätts känna till innehållet i lag och rättsfall. När ska vi förkovra oss i detta? Tyvärr studeras rättsfall i anslutning till mål. Studier sker på fritid, eftersom många av oss är intresserade och gillar yrket. [...]”*

På samma tema framhåller 49 respondenter att de önskar ägna mer tid eller fokus åt kompetensutveckling och fortbildning. Likt ovan framhåller flertalet domare att kompetensutveckling får ske på fritiden, samt att kompetensutvecklingen prioriteras ner när arbetsbelastningen ökar.

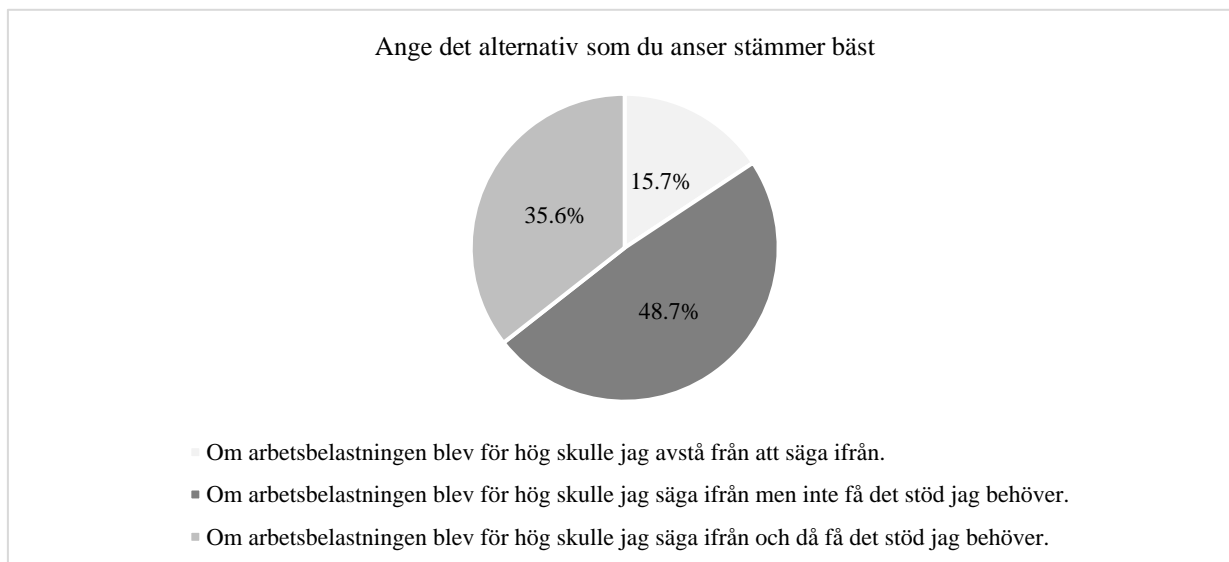
I 17 av svaren framhåller respondenterna att allt i domarens arbete bör tillägnas mer tid eller fokus. Gruppen pekar på att det inte går att fastställa särskilda faktorer som de önskar ägna mer tid, utan att samtliga delar av dennes arbete påverkas i samma utsträckning.

Slutligen bör det sägas något om chefsperspektivet. I sex av svaren har respondenterna angett att chefs- och ledarskapsfrågor inte ägnas lika mycket tid eller fokus som domaren skulle önska. Samtidigt belyser en chefsdomare att denne inte har tid till dömande, vilket skapar irritation bland domarekollegor.

#### **2.4.4 Säger domarkåren ifrån om arbetsbelastningen blir för hög?**

I syfte att undersöka om domarkåren skulle säga ifrån om arbetsbelastningen blev för hög samt efterforska dess förtroende för domstolens stödmekanismer ställdes en fråga om detta. Frågan uppmanade domaren att välja ett av tre möjliga svarsalternativ som bäst överensstämde med dennes åsikt. Resultatet visar att 48,7 procent av domarna skulle säga ifrån om arbetsbelastningen blev för hög, men att de inte har förtroende för att de då skulle

få det stöd som de behöver. 35,6 procent av de svarande angav att de skulle säga ifrån om arbetsbelastningen blev för hög, och har förtroende för att de då skulle få det stöd som de behöver. Den minsta gruppen bestod av 15,7 procent av de svarande som angav att de inte skulle säga ifrån om arbetsbelastningen blev för hög. Svarsfördelningen illustreras i figur 14 nedan.



Figur 14, Domarkårens inställning till arbetsbelastning och tillgång till stöd.

#### 2.4.5 Varför avstår vissa domare från att säga ifrån?

En följdfråga ställdes till den grupp som svarade att de skulle avstå från att säga ifrån om arbetsbelastningen blev för hög. Frågan som ställdes var ”Vänligen ange vad skälet är för att du skulle avstå från att säga ifrån”. Frågan genererade 71 svar som i huvudsak kan ordnas in i fyra olika kategorier. Den största kategorin består inledningsvis av 30 respondenter som har angett att de inte hade sagt ifrån eftersom det ända inte skulle avhjälpa den höga arbetsbelastningen. I gruppen har ett flertal respondenter angett att de har sagt ifrån tidigare utan att det hjälpt, och att de därför inte kommer att säga till igen. Till kategorin hör ytterligare 20 respondenter, som angett att samtliga kollegor på arbetsplatsen har lika stor arbetsbörda, och att det därmed inte finns resurser att allokera arbete till.

En andra kategori består av sju respondenter som angett att de inte hade sagt ifrån med hänsyn till rädsla för repressalier. Det framhålls särskilt att det finns en rädsla att det

skulle påverka domarens lön, samt att det riskerar att påverka framtida referenser negativt vilket kan påverka domarens karriärmöjligheter. En av respondenterna nämner följande:

*”Skulle avstå från att säga ifrån eftersom det skulle påverka min lön och mina vitsord negativt.”*

En tredje kategori består av fem respondenter som angett att det antingen inte finns acceptans för sådan typ av kritik på domstolen, eller att det skulle innebära att domaren i fråga visar sig svag eller oförmögen i förhållande till domstolschefen och kollegor.

Den fjärde kategorin består av fem respondenter anger svar som visar att de har en stark plikt känsla och lojalitet till yrket som går före eventuell kritik gällande arbetsbelastningen. En av respondenterna förklarar det som att *”[...] man får bita ihop”*.

#### **2.4.6 Arbetsbelastningens effekter för rättssäkerheten**

En öppen fråga ställdes som löd *”har du något att tilläga om din arbetsbelastning?”* som möjliggjorde för respondenterna att utveckla sina resonemang eller lyfta sådant som inte behandlats av frågorna. Med hänsyn till de skilda svaren har det inte gått att kategorisera svaren som på tidigare frågor och fokus har därför lagts på de svar som på olika sätt har fokuserat på rättssäkerheten i domstolsförfarandet. Ett fåtal respondenter belyser att arbetsbelastningen i huvudsak är bra, och flera av dem understryker att det förvisso uppstår arbetstoppar, men som efterföljs av lugnare perioder. En respondent uttrycker sig som följande:

*”Vid min tingsrätt upplever jag att de flesta har en bra arbetssituation, även om det såklart kan bli arbetstoppar ibland, men överlag är läget bra.”*

Ytterligare en grupp av respondenter hävdar att arbetsbelastningen är för hög, men klargör att det inte påverkar rättssäkerheten i avgörandena. I stället är det domarens privat- och familjeliv som påverkas. Två respondenter uttrycker sig som följande:

*”Jag arbetar för mycket men det går inte ut över kvaliteten på mina domar eller tidsfrister. Jag uppehåller detta just för att jag jobbar över så mycket. Om jag skulle arbeta 'vanlig arbetstid' skulle det gå ut över kvalitet och tidsfrister.”*

*”Jag kan fullgöra alla mina arbetsuppgifter i tid på ett bra och rättssäkert sätt men det kräver att jag regelmässigt behöver arbeta 11-15 timmar extra per vecka (se ovan), vilket jag också gör utan någon som helst kompensation härför (i pengar eller ledighet).”*

Slutligen finns en grupp respondenter som belyser problemet med att arbetsbelastningen på olika sätt påverkar kvaliteten och effektiviteten avgörandena på olika sätt. En del av respondenterna hänvisar till att privatlivet inte möjliggör för dem att arbeta så mycket som skulle behövas. En av dem uttrycker sig som följande:

*”Jag arbetar ca 40-45 timmar i veckan men det är för att min livssituation ser ut på ett sätt som gör att jag inte kan arbeta mer [...]. Jag är istället ofta väldigt stressad på jobbet och känner att jag inte hinner med det jag ska göra med den kvalitet jag önskar.”*

Flera respondenter framhåller att det är effektivitet snarare än kvalitet som eftersträvas på domstolen. Det lyfts särskilt upp att effektivitetssträvanden riskerar att gå utöver just kvaliteten i dömandet, särskilt om domaren inte har möjlighet att lägga ner det övertidsarbete som krävs. Fyra respondenter uttrycker sig som följande:

*”[...] Vi blir ständigt uppmuntrade att kompromissa vad gäller kvalitet för att inte balanserna ska öka. Det har länge fungerat eftersom vi medarbetare varit oerhört lojala och upprätthållit kvaliteten genom obetalt övertidsarbete. [...] De som nu är domare har ofta också ett ansvar för familj och önskar inte leva bara för arbetet på det sätt många gjorde tidigare. Detsamma gäller notarierna. Den yrkeskategorin har tidigare gett domarna stöd genom obetalt övertidsarbete, men de är helt rätt mindre villiga att göra så nu. [...]”*

*”Det är mycket fokus på kvantitet och just nu råder en uttalad målsättning att avgöra så många mål som möjligt. Det påverkar kvalitet och medför risk för fel.”*

*”Hur arbetsbelastningen uppfattas beror till ganska stor del på chefernas inställning - den påverkas mycket negativt när deras fokus främst ligger på avverkning och balanser snarare än på kvalitet.”*

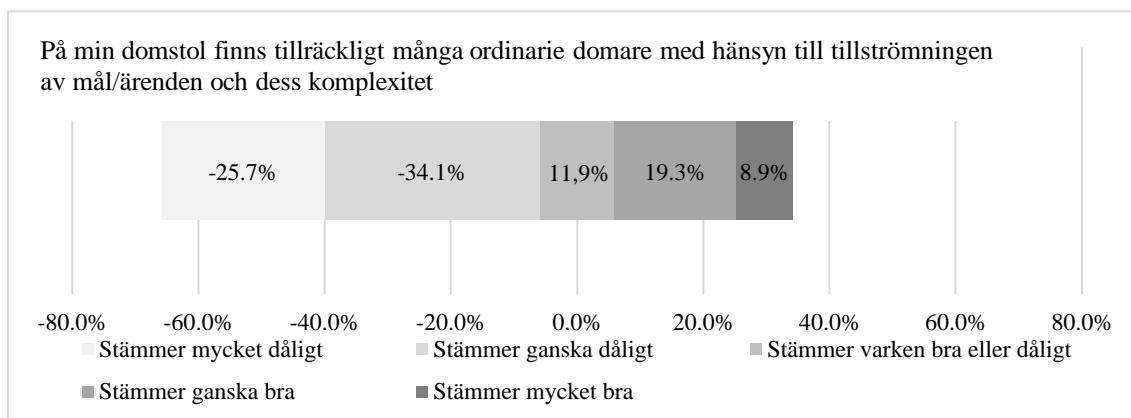
*”[...] Min bedömning är att domare avgör ett mycket stort antal mål och ärenden, fler än vad som är rimligt att hinna med god kvalitet på normal arbetstid.”*

## **2.5 Resursanvändning och arbetsuppgifter**

### **2.5.1 Domarantalets tillräcklighet**

Det ställdes frågor i syfte att utvärdera domarnas uppfattningar om tillgänglighet av ordinarie domare på domstolen samt tillgången till nödvändiga hjälpmedel och domstolspersonal som gör det möjligt för domarna att fokusera på arbetsuppgifter som kräver deras kompetens. Den första frågan belyser att en majoritet om 59,8 procent av

domarna inte anser att det finns tillräckligt många domare på domstolen med hänsyn till tillströmningen av mål eller ärenden och dess komplexitet. 28,2 procent av respondenterna svarade det motsatta. Svarsfördelningen illustreras i *figur 15* nedan.



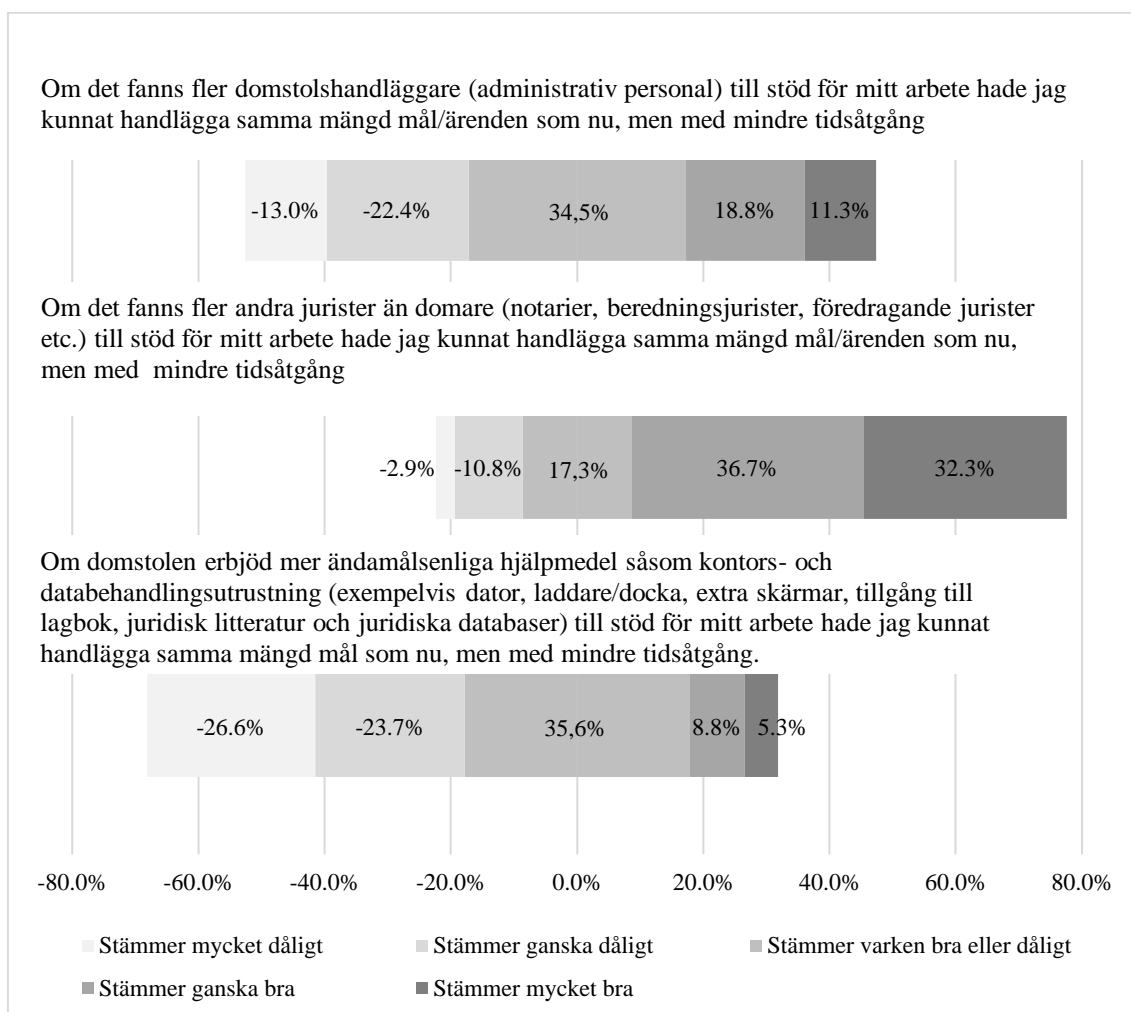
*Figur 15, Domarantalets tillräcklighet i förhållande till tillströmningen och komplexiteten av mål och ärenden.*

### **2.5.2 Behovet av ytterligare stöd för domarens arbete**

Därefter ställdes tre frågor för att undersöka vilka resursförändringar som skulle kunna göra det möjligt för domaren att handlägga samma mängd mål eller ärenden som tidigare, men med mindre tidsåtgång. Den första frågan illustrerar att 35,4 procent av respondenterna inte anser att deras arbete hade tagit mindre tid i anspråk om de hade fler domstolshandläggare till stöd för sitt arbete. En nästan lika stor andel av domarna, 30,1 procent, angav det motsatta.

Den andra frågan som ställdes visar att en majoritet om 69,0 procent av domarna anser att de hade kunnat handlägga samma mängd mål eller ärenden med mindre tidsåtgång om det fanns fler andra jurister än domare till stöd för deras arbete. 13,7 procent av respondenterna svarade det motsatta.

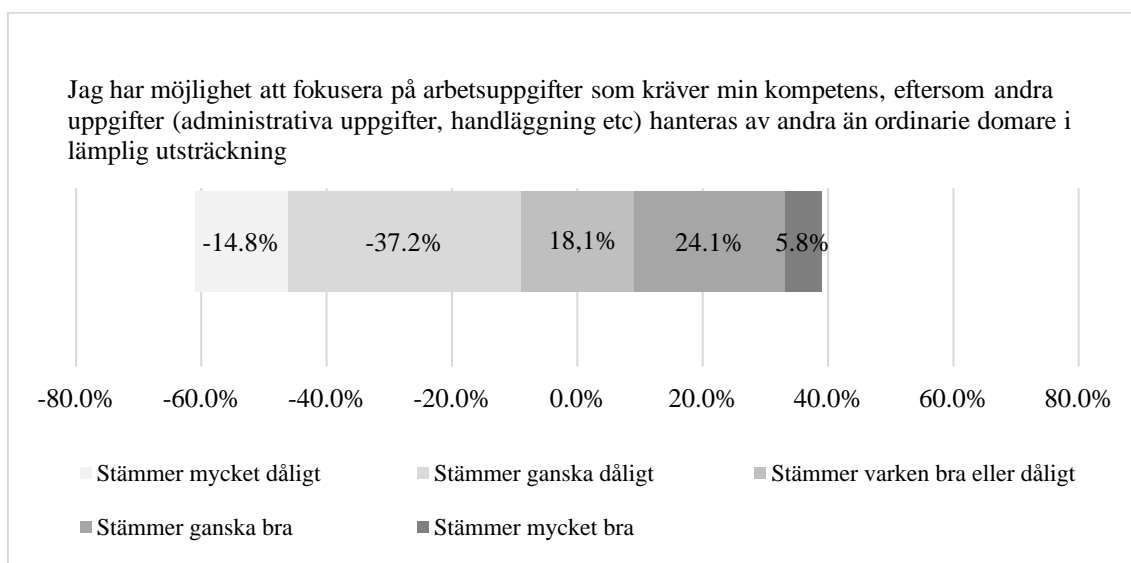
Enligt den tredje frågan anser 50,3 procent av respondenterna att mer ändamålsenliga hjälpmedel inte skulle minska tiden för att handlägga samma mängd mål eller ärenden. I motsats till detta hävdade 14,1 procent att sådana hjälpmedel hade hjälpt deras arbete. Svarsfördelningen för de tre frågorna illustreras i *figur 16* nedan.



Figur 16, Behovet av stödfunktioner för domarens arbete.

### 2.5.3 Behov av renodling av domaryrket

En fråga undersökte i vilken utsträckning domaren har möjlighet att fokusera på arbetsuppgifter som kräver dennes kompetens. Svartsfördelningen visar att 52,0 procent av respondenterna inte anser att de har möjlighet att fokusera på arbetsuppgifter som kräver deras kompetens eftersom andra uppgifter inte hanteras av andra än ordinarie domare i lämplig utsträckning. De som var av motsatt uppfattning uppgick till 29,9 procent. Svartsfördelningen illustreras i *figur 17* nedan.



Figur 17, Graden av renodling i domaryrket.

## 2.5.4 Vilka hjälpmedel, resurser eller organisationsförändringar önskar Sveriges domare?

En fråga ställdes i syfte att undersöka vilka satsningar inom domstolsväsendet som kan vidtas för att underlätta domarens arbete. Frågan som ställdes var ”Vänligen beskriv eventuella hjälpmedel, resurser eller organisationsförändringar som behövs för att du som domare skulle kunna handlägga samma mängd mål/ärenden som nu, men med mindre tidsåtgång”. Frågan var valfri och besvarades av 267 domare i form av fritextsvar.

Det mest framträdande svaret bland domarna var behovet av utökat stöd från andra personalgrupper vid domstolen. Särskilt framhölls behovet av en förbättrad beredningsorganisation, vilket 54 respondenter betonade. Ytterligare stöd från notarier var något som 31 respondenter lyfte fram, medan 24 svar önskade mer hjälp från handläggare och ytterligare 23 från föredragande jurister. Dessutom underströk ett tiotal respondenter behovet av personalökningar över alla personalgrupper. De förändringar som efterfrågas kan delas in i två huvudsakliga teman. För det första framhålls betydelsen av att stödpersonalen är tillräcklig till antalet. När det finns för få anställda till stöd för domarens arbete riskerar det att uppstå flaskhals-effekter som innebär att domaren måste överta arbetsuppgifter som annars hade kunnat hanteras av andra personalgrupper. En större personalstyrka inom nämnda arbetsgrupper innebär enligt flera respondenter en mer balanserad arbetsfördelning, vilket skapar mer effektiva förutsättningar för domaren.



För det andra framhålls att kompetensen hos yrkesgrupperna är en grundförutsättning för att de ska vara behjälpliga över huvud taget. Ett flertal domare framhåller att beredningsjurister, föredragande, notarier och handläggare inte besitter den kompetens som krävs för arbetsuppgifterna. Detta leder till att domare utför arbetsuppgifter som annars hade kunnat delegeras till andra yrkesgrupper. Därför är det enligt respondenterna viktigt att skickliga individer anställs, samt att dessa erbjuds kontinuerlig utbildning och professionell utveckling. Flera respondenter har framhållit att det är viktigt att behålla den skickligaste personalen, varför lönehöjning är viktigt även för dessa personalgrupper. En respondent uttrycker sig som följande:

*”[...] [det] behövs betydligt mer kvalificerad och utbildad personal, både bland föredragande jurister och domstolssekreterare, samt administrativ personal som sköter administrativa göromål. I vår domstol är flera föredragande jurister inte utbildade jurister. Och domstolssekreterarna har inte alltid ens en gymnasieutbildning. De går aldrig eller i varje fall extremt sällan några kurser som anordnas av DV eller någon annan. Ofta finns det grundläggande inkompetens i fråga om vad en domstol är och gör och vad domstolen har för vidare samhälllig betydelse för t.ex. demokrati, etc. [...].*

Ett vanligt förekommande svar var därtill att domaren efterfrågade bättre anpassat tekniskt stöd, vilket framgick i 58 av svaren. Det vanligaste var att respondenterna efterfrågade förbättrade eller helt nya tekniska system för målhantering som kan stödja deras dagliga arbete. Ett flertal domare lyfte särskilt fram systemet Vera som föråldrat och dåligt anpassat för det digitala arbetet. Ett praktiskt exempel är att en respondent anger att det är svårt att hänga med när nya handlingar inkommer eller då tidsfrister håller på att förfalla. Även Diba (digitalt brottsmålsavgörande) kritiserades av en mängd respondenter som framhåller att systemets utformning och funktion är bristande. Flera respondenter framhåller att arbetet med brottnålsdomar har försvarats genom införandet av Diba, och efterfrågar i huvudsak ett mer ändamålsenligt system, eller en återgång till Vera. Ett flertal praktiska tekniska hjälpmedel efterfrågas av domarna. Bland annat efterfrågas bättre kapacitet i datorer, tjänstetelefoner samt resurser för hemarbete i form av skärmar och tangentbord. Det efterfrågas därtill bättre fungerande teknik samt fler skärmar i rättssalarna. Andra hjälpmedel som nämns är bland annat digitala signeringsmöjligheter och tillgång till rättsdatabaser såsom JP Infonet. Ett fåtal

respondenter har även önskat AI-baserade system som kan ge korrekturläsa och ge förslag domar.

Därutöver framhäver respondenterna återigen behovet av att öka antalet domare, en åsikt som återges i 40 av enkätsvaren. Denna synpunkt speglar i huvudsak det som tidigare har nämnts, där en ökad arbetsbelastning vid domstolarna lyfts fram som en central utmaning. Slutligen har ett tiotal respondenter angett att en specialiserad domarroll eller mer specialiserade jurister på domstolarna skulle medföra effektivitetsvinster för domstolarna. Ett tiotal respondenter har därtill framhållit vikten av en mer renodlad domarroll enligt det som nämnts tidigare. En handfull respondenter har angett att det gamla rotelsystemet bör återinföras, och ytterligare en handfull har önskat mindre hanledningsansvar. Avslutningsvis kan det nämnas att tre respondenter framhållit att deras arbete varit mindre tidskrävande om de haft tillgång till adekvata fysiska bibliotek eller fysiska lagböcker.

### **2.5.5 Vilka arbetsuppgifter utför Sveriges domare som lämpligen kan delegeras till andra yrkesgrupper?**

I syfte att kartlägga eventuella uppgifter som Sveriges domare för närvarande utför men som lämpligen kan delegeras till andra personalgrupper ställdes en valfri fråga om detta. Frågan som ställdes var *”Om du anser att du för närvarande hanterar uppgifter som lämpligen kan delegeras till andra än ordinarie domare, vänligen specificera vilka dessa uppgifter är”*. Det inkom 292 fritextsvar som kan delas in i fyra huvudsakliga kategorier.

Den första kategorin består av domare som anser att de hanterar beredningsuppgifter som lämpligen kan delegeras till andra än ordinarie domare. Totalt sett har 109 respondenter på skilda sätt önskat ökad delegation av beredningsuppgifter som egentligen borde tillkomma andra yrkesgrupper inom domstolarna, men utan att närmare precisera vilka uppgifter som respondenterna avser. 32 av domarna i kategorin har önskat ökat stöd genom att andra juridiska roller tar ett större ansvar för upprättandet av förslag till domar och beslut. De föreslår att notarier eller beredningsjurister kan vara mer inblandade i framställningen av enklare beslut och domar, vilket skulle avlasta domarna. Det understryks att detta inte bara skulle effektivisera processen utan även tjäna som ett värdefullt utbildningsmoment för den understödjande personalen. Genom att delegera dessa förberedande åtgärder skulle domarna kunna koncentrera sig på mer komplexa

aspekter av rättskipningen. Ytterligare åtta av respondenterna har framhåvt att de önskar mer stöd i form av genomförande av rättsutredningar. Vissa respondenter framhåller att de ofta måste omarbeta förslag som de får eftersom dessa inte alltid håller den kvalitet som krävs, vilket leder till en ohållbar arbetsbelastning. De uttrycker att när förslagen är välgrundade och noggrant förberedda, kan domarna effektivisera sitt arbete genom att endast behöva göra mindre justeringar i stället för att börja om från början.

Den andra kategorin består av 81 svar från domare som anser att de utför handläggningsuppgifter som lämpligen kan delegeras till andra yrkesgrupper. I 25 av svaren framgår att domaren anser att kommunikering av mål är en sådan uppgift som kan delegeras. I ytterligare 14 av svaren önskar respondenterna att andra personalgrupper kan ta över uppgifter som att besvara frågor rörande delgivning, hantera delgivningsproblem, och utföra rutinmässiga delgivningar såsom kungörelsedelgivningar. Ytterligare 11 svar anger att andra än domare lämpligen bör upprätta huvudförhandlingsplaner eller i övrigt planera utsättning av mål.

Den tredje kategorin består av 55 svar från domare som i huvudsak anser att de utför rena administrativa uppgifter som bör delegeras vidare. Ett flertal respondenter anger särskilt administrativa uppgifter såsom bokning av resor, hantering av reseräkningar och annan ekonomisk administration. Specifikt uttrycks en önskan om att lämna ifrån sig arbete med systemet Vera, där domarna idag sägs hanterar uppdateringar och registreringar som tidigare utfördes av kanslipersonal. Flera respondenter önskar även stöd i form av pappersutskrifter, påfyllning av skrivare samt utplockning av diskmaskinerna på arbetsplatsen.

Den fjärde kategorin består av 53 respondenter som efterfrågar stöd med att hantera olika typer av beslut för att effektivisera sin arbetsprocess. Huvudsakligen anger gruppen att olika typer av beslut bör delegeras till kvalificerad personal i högre utsträckning än idag. Av dessa föreslår tolv respondenter att andra än ordinarie domare bör hantera begäran om utlämnande av allmänna handlingar. Detta sägs vara ett tidskrävande hinder i domarens arbete. Ytterligare tolv svar efterfrågar ökad delegation av beslut under målsberedning och beslut i enklare mål. Åtta respondenter föreslår att förelägganden om offentlig försvarare, målsägandebiträde samt särskild företrädare för barn är sådant som lämpligen skulle kunna delegeras vidare till andra yrkesgrupper. Slutligen har sex domare

föreslagit att äktenskapsmål bör avgöras av andra än ordinarie domare, tre svar har föreslagit att beslut om tredskodom bör delegeras, och lika många har angett att förenklade tvistemål kan avgöras av andra än ordinarie domare.

Vid sidan av de fyra kategorierna finns en grupp om ca 15 respondenterna som uttrycker frustration över behovet av att ständigt dubbelkolla och korrigera arbete utförs av andra personalgrupper inom domstolen. Respondenterna påpekar att mycket av deras tid går åt till att kontrollera att administrativa och beredande åtgärder har genomförts korrekt.

## 3 Bilagor

### 3.1 Bilaga 1, Missivbrev

Bäste domare!

Denna enkätundersökning genomförs som ett samarbete mellan Sveriges domareförbund och mig, Emil Johnsson, som för närvarande författar examensarbete i juridik vid Uppsala universitet. Domares arbetsbelastning, som blivit ett allt mer aktuellt ämne i den offentliga debatten, har lett till att många domare beskriver en ohållbar arbetssituation med potentiella negativa konsekvenser för både rättsväsendet och för den enskilde domaren. Samtidigt lyfts farhågor om att domares arbetssituation i utsträckningen kan påverka den framtida domarförsörjningen på grund av yrkets bristande attraktivitet, som i sin tur riskerar att utgöra ett hot mot rättsstaten. Syftet med enkäten är därför att undersöka hur du som ordinarie domare vid tingsrätt eller förvaltningsrätt upplever din arbetssituation och dess potentiella effekter.

Medan studien utgör en del av mitt examensarbete, är förhoppningen att den med domareförbundets hjälp kan bidra till djupare förståelse om domares arbetssituation som sträcker sig utanför den akademiska sfären. Ditt deltagande är därför av yttersta vikt, så att undersökningen speglar verkligheten på det sätt som ämnet förtjänar.

Enkätundersökningen är helt anonym, vilket innebär att varken jag eller någon annan kommer att veta vem som svarat vad på frågorna. All data som samlas in lagras säkert och kommer endast finnas tillgänglig för mig. Microsoft garanterar därtill att tjänsten ”Forms” uppfyller efterlevnadskraven som följer av GDPR.

Enkäten tar ca 10 minuter att besvara och är uppdelad i fyra avsnitt. Det första avsnittet innehåller allmänna frågor om dig som svarsperson. Det andra och tredje avsnittet ställer frågor om hur du uppfattar dina arbetsförhållanden på ett allmänt plan, för att sedan gå in djupare på din arbetsbelastning, tillgängliga resurser samt prioriteringar i arbetet. Det sista avsnittet ställer frågor om förbättringsmöjligheter i domstolsväsendet.

Om du har frågor om undersökningen är du välkommen att kontakta mig, vardagar 8–17, telefon: [REDACTED], e-post: [REDACTED]@student.uu.se

Tack för din medverkan!

Uppsala i oktober 2023

Emil Johnsson

Juridikstuderande

## 3.2 Bilaga 2, Enkätfrågor

### Introduktionsfrågor

1. Denna studie riktar sig till ordinarie domare. Är du ordinarie domare?

- Ja
- Nej

2. Denna studie riktar sig till ordinarie domare som arbetar vid tingsrätt eller förvaltningsrätt. Var arbetar du? \*<sup>4</sup>

- Tingsrätt
- Förvaltningsrätt
- Varken tingsrätt eller förvaltningsrätt utgör min arbetsplats

3. Vilket kön tillhör du? \*

- Kvinna
- Man
- Annat alternativ
- Vill ej svara

4. I vilken åldersgrupp ingår du? \*

- Yngre än 40 år
- 40–49 år
- 50–59 år
- 60–69 år

5. Hur länge har du arbetat som ordinarie domare? \*

---

<sup>4</sup> Asteriskerna indikerar att frågan är obligatorisk att svara på. Frågor utan asterisker är valfria att besvara.

- Mindre än 2 år
- 2–5 år
- 6–10 år
- 11–20 år
- Mer än 20 år

6. Hur stor är domstolen där du arbetar?<sup>5</sup> \*

**Stora domstolar:** Attunda tingsrätt, Förvaltningsrätten i Göteborg, Förvaltningsrätten i Malmö, Förvaltningsrätten i Stockholm, Göteborgs tingsrätt, Helsingborgs tingsrätt, Malmö tingsrätt, Nacka tingsrätt, Solna tingsrätt, Stockholms tingsrätt, Södertörns tingsrätt, Vänersborgs tingsrätt, Västmanlands tingsrätt, Växjö tingsrätt.

**Mellanstora domstolar:** Falu tingsrätt, Förvaltningsrätten i Falun, Förvaltningsrätten i Härnösand, Förvaltningsrätten i Jönköping, Förvaltningsrätten i Karlstad, Förvaltningsrätten i Linköping, Förvaltningsrätten i Luleå, Förvaltningsrätten i Uppsala, Förvaltningsrätten i Växjö, Gävle tingsrätt, Jönköpings tingsrätt, Kalmar tingsrätt, Linköpings tingsrätt, Luleå tingsrätt, Lunds tingsrätt, Uppsala tingsrätt, Norrköpings tingsrätt, Skaraborgs tingsrätt, Sundsvalls tingsrätt, Umeå tingsrätt, Värmlands tingsrätt, Ångermanlands tingsrätt, Örebro tingsrätt, Östersunds tingsrätt.

**Mindre domstolar:** Alingsås tingsrätt, Blekinge tingsrätt, Borås tingsrätt, Eksjö tingsrätt, Eskilstuna tingsrätt, Förvaltningsrätten i Umeå, Gotlands tingsrätt, Gällivare tingsrätt, Halmstad tingsrätt, Haparanda tingsrätt, Hälsinglands tingsrätt, Hässleholms tingsrätt, Kristianstads tingsrätt, Lycksele tingsrätt, Mora tingsrätt, Norrtälje tingsrätt, Nyköping tingsrätt, Skellefteå tingsrätt, Södertälje tingsrätt, Uddevalla tingsrätt, Varbergs tingsrätt, Ystads tingsrätt.

- Stor domstol
- Mellanstor domstol
- Liten domstol

### Arbetsförhållanden och yrkesupplevelse

7. Arbetar du fler timmar än din ordinarie arbetstid? I så fall, ungefär hur många timmar, utöver din ordinarie arbetstid, arbetar du i snitt per vecka? \*

- Nej, jag arbetar inte fler timmar än min ordinarie arbetstid
- Ja, mellan 1–5 timmar extra per vecka
- Ja, mellan 6–10 timmar extra per vecka
- Ja, mellan 11–15 timmar extra per vecka
- Ja, mer än 15 timmar extra per vecka

---

<sup>5</sup> Klassificeringen av domstolarnas storlek följer av Domstolsverkets interna indelning för domstolschefsgруппerna (DC), som träffas tre gånger årligen för att diskutera frågor och få information från Domstolsverket. Indelningen är gjord efter domstolarnas storlek och geografiska förutsättningar.

8. Min ordinarie arbetstid räcker till för att jag ska hinna med mina arbetsuppgifter. \*

- Stämmer mycket bra
- Stämmer ganska bra
- Stämmer varken bra eller dåligt
- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer mycket dåligt

9. Min arbetsbelastning (mängd, omfattning, uppdrag, ansvar, komplexitet etc.) medger tid för nödvändig återhämtning. \*

- Stämmer mycket bra
- Stämmer ganska bra
- Stämmer varken bra eller dåligt
- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer mycket dåligt

10. Jag har autonomi och kan själv styra och planera mitt arbete (upplägg, genomförande, prioriteringar etc.). \*

- Stämmer mycket bra
- Stämmer ganska bra
- Stämmer varken bra eller dåligt
- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer mycket dåligt

11. Mitt arbete är flexibelt (arbetstid, distansarbete etc.). \*

- Stämmer mycket bra
- Stämmer ganska bra
- Stämmer varken bra eller dåligt
- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer mycket dåligt

12. Innehållet i mina arbetsuppgifter... \*



	Stämmer mycket bra	Stämmer ganska bra	Stämmer varken bra eller dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer mycket dåligt
Är utvecklande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tar tillvara på min kompetens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tillåter mig att vara kreativ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Domaryrket erbjuder goda karriärmöjligheter/karriärvägar (befordrad domaranställning, arbete i annan instans, arbete i annan organisation såsom Regeringskansliet följt av chefsdomaranställning, etc.) \*

- Stämmer mycket bra
- Stämmer ganska bra
- Stämmer varken bra eller dåligt
- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer mycket dåligt

14. Min lön står i proportion till det arbete som jag utför (uppdrag, ansvar, arbetsbelastning, omfattning, komplexitet etc.). \*

- Stämmer mycket bra
- Stämmer ganska bra
- Stämmer varken bra eller dåligt
- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer mycket dåligt

15. Anser du att lönesättningen för ordinarie domare fortsättningsvis ska ske utifrån nuvarande ordning med individuell lönesättning? \*

- Ja
- Nej

16. Om du svarade nej, vilka principer/kriterier anser du bör gälla för lönesättning av ordinarie domare och varför?

[Fritext]
-----------

17. Jag skulle rekommendera mitt yrke som domare till andra verksamma jurister jag känner. \*

- Stämmer mycket bra
- Stämmer ganska bra
- Stämmer varken bra eller dåligt
- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer mycket dåligt

18. Jag överväger att lämna domaryrket inom de närmaste åren för att söka andra karriäralternativ. \*

- Stämmer mycket bra
- Stämmer ganska bra
- Stämmer varken bra eller dåligt
- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer mycket dåligt

19. Om du angav att du överväger andra karriäralternativ, vilka är de huvudsakliga skälen till detta? [Fler alternativ valbara] \*

- Ansvar
- Arbetsbelastning
- Brist på flexibilitet
- Brist på karriärmöjligheter/karriärvägar
- Brist på möjlighet att styra arbetet
- Brist på återhämtning
- Innehållet i arbetsuppgifterna
- Lön
- Annat [ange]

20. Anser du att det finns specifika åtgärder eller satsningar som bör vidtas för att minska din arbetsbelastning som domare? Vänligen beskriv dem.

[Fritext]

21. Anser du att det finns specifika åtgärder eller satsningar som skulle göra domaryrket mer attraktivt? Vänligen beskriv dem.

[Fritext]

**Arbetsbelastning, resurser och prioriteringar**

22. Jag har tillräcklig tid och tillräckliga resurser för att fullgöra mina arbetsuppgifter på ett bra sätt. \*

- Stämmer mycket bra
- Stämmer ganska bra
- Stämmer varken bra eller dåligt
- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer mycket dåligt

23. Jag har tillräckligt med tid... \*

	Stämmer mycket bra	Stämmer ganska bra	Stämmer varken bra eller dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer mycket dåligt
för handläggning av varje mål/ ärende (kommunicering, beslut under rättegång etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
för förberedelser inför föredragning/ förhandling av varje mål/ärende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(genomgång av material, undersökning av rättskällor etc.).					
att skriva dom/beslut (utvärdera bevis och material, överväga argument, formulera välmotiverade domar etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
att hålla mig uppdaterad om relevant ny lagstiftning och praxis i den utsträckning jag behöver.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
för kompetensutveckling i den utsträckning jag behöver.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
för att handleda fiskaler/notarier/föredragande/beredningsjurister	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Hur påverkar din nuvarande arbetsbelastning dina förutsättningar att... \*

	Mycket negativt	Ganska negativt	Varken negativt eller positivt	Ganska positivt	Mycket positivt
fatta materiellt riktiga avgöranden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
genomföra dina arbetsuppgifter utan processuella fel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
skriva välmotiverade avgöranden, så att parter och utomstående med någorlunda lätthet kan begripa hur domstolen resonerat och vad den kommit fram till?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

meddela avgöranden inom de tidsfrister som lagen föreskriver?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
att meddela avgöranden inom den tidsram som förväntas av dig i mål utan lagstadgade tidsfrister?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. Finns det specifika arbetsmoment eller uppgifter som du känner att du inte kan ägna lika mycket tid eller fokus åt som du behöver? Vilka i så fall?

[Fritext]

26. Ange det alternativ som du anser stämmer bäst. \*

- Om arbetsbelastningen blev för hög skulle jag säga ifrån och då få det stöd jag behöver.
- Om arbetsbelastningen blev för hög skulle jag säga ifrån men inte få det stöd jag behöver.
- Om arbetsbelastningen blev för hög skulle jag avstå från att säga ifrån.

27. Vänligen ange vad skälet är för att du skulle avstå från att säga ifrån.<sup>6</sup>

[Fritext]

28. Har du något att tillägga om din arbetsbelastning?

[Fritext]

### Resursanvändning och arbetsuppgifter

---

<sup>6</sup> Följdfråga endast synlig för de som svarat "Om arbetsbelastningen blev för hög skulle jag avstå från att säga ifrån" på fråga 26.

29. På min domstol finns tillräckligt många ordinarie domare med hänsyn till tillströmningen av mål/ärenden och dess komplexitet. \*

- Stämmer mycket bra
- Stämmer ganska bra
- Stämmer varken bra eller dåligt
- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer mycket dåligt

30. Om det fanns fler domstolshandläggare (administrativ personal) till stöd för mitt arbete hade jag kunnat handlägga samma mängd mål/ ärenden som nu, men med mindre tidsåtgång. \*

- Stämmer mycket bra
- Stämmer ganska bra
- Stämmer varken bra eller dåligt
- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer mycket dåligt

31. Om det fanns fler andra jurister än domare (notarier, beredningsjurister, föredragande jurister etc.) till stöd för mitt arbete hade jag kunnat handlägga samma mängd mål/ärenden som nu, men med mindre tidsåtgång. \*

- Stämmer mycket bra
- Stämmer ganska bra
- Stämmer varken bra eller dåligt
- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer mycket dåligt

32. Om domstolen erbjöd mer ändamålsenliga hjälpmedel såsom kontors- och databehandlingsutrustning (exempelvis dator, laddare/docka, extra skärmar, tillgång till lagbok, juridisk litteratur och juridiska databaser) till stöd för mitt arbete hade jag kunnat handlägga samma mängd mål som nu, men med mindre tidsåtgång. \*

- Stämmer mycket bra
- Stämmer ganska bra
- Stämmer varken bra eller dåligt

- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer mycket dåligt

33. Jag har möjlighet att fokusera på arbetsuppgifter som kräver min kompetens, eftersom andra uppgifter (administrativa uppgifter, handläggning etc) hanteras av andra än ordinarie domare i lämplig utsträckning. \*

- Stämmer mycket bra
- Stämmer ganska bra
- Stämmer varken bra eller dåligt
- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer mycket dåligt

34. Om du anser att du för närvarande hanterar uppgifter som lämpligen kan delegeras till andra än ordinarie domare, vänligen specificera vilka dessa uppgifter är. [Fritext]

[Fritext]

35. Vänligen beskriv eventuella hjälpmedel, resurser eller organisationsförändringar som behövs för att du som domare skulle kunna handlägga samma mängd mål/ärenden som nu, men med mindre tidsåtgång.

[Fritext]

36. Finns det något som du vill tillägga avseende ditt arbete som domare och de frågor som behandlats i denna enkät? Vänligen använd detta utrymme för att ytterligare reflektioner, förslag eller kommentarer.

[Fritext]