



Trøndelag Forskning og Utvikling

Trøndelag R & D Institute

Felles ledelse i tingretter og jordskifteretter

Status og erfaringer 2020

Håkon Sivertsen
Morten Stene

TFoU-arbeidsnotat 2020:128

Tittel : Felles ledelse i tingretter og jordskifteretter.
Status og erfaringer 2020

Forfatter(e) : Håkon Sivertsen, Morten Stene

TFoU-rapport : 2020:128

ISSN : 0809-9642

Prosjektnummer : 3055

Oppdragsgiver : Domstoladministrasjonen

Kontaktperson : Jon Bottheim

Prosjektleder : Håkon Sivertsen

Medarbeider(e) : Morten Stene, Roald Lysø

Dato : September 2020

Status : Offentlig

Utgiver : Trøndelag Forskning og Utvikling AS
Postboks 2501, 7729 STEINKJER
Telefon 74 13 46 60

FORORD

Denne rapporten har som formål å belyse hvordan tingrettene og jordskifterettene som har innført felles ledelse oppfatter ledelses- og organisasjonsmodellen per i dag. Oppdraget er gitt av Domstoladministrasjonen, og skal fungere som underlag for deres behandling i styret.

Kontaktperson i DA har vært Jon Bottheim. Vi takker for godt samarbeid. Håkon Sivertsen, Roald Lysø og Morten Stene har arbeidet med oppdraget i Trøndelag Forskning og Utvikling.

Steinkjer, september 2020

Håkon Sivertsen
prosjektleder

INNHold

	side
FORORD	i
INNHold	ii
TABELLER	iii
SAMMENDRAG	v
1. Innledning	6
1.1 Problemstilling	7
2. Metode	8
3. Resultater	9
3.1 Om respondentene	9
3.2 Saksbehandling	10
3.3 Endring av arbeidsoppgaver	16
3.4 Faglig ledelse	19
3.5 Personalledelse	21
3.6 Fleksibilitet	22
3.7 Kvalitet	24
3.8 Arbeidsmiljø	28
3.9 Fordeler og ulemper	31
3.9.1 Åpne svar på spørsmålet «Hva er de største fordelene med fellesledelse?»	31
3.9.2 Åpne svar på spørsmålet «Hva er de største ulempene med fellesledelse?»	32
4. Oppsummeringer	33
LITTERATURLISTE	37
Vedlegg 1 Spørreskjema	38

TABELLER

Tabell	side
Tabell 3-1: Respondentenes stillingskategorier, n=191	9
Tabell 3-2: Har du arbeidet ved domstolen før felles ledelse ble innført? N=190	9
Tabell 3-3: Hvor lenge har du jobbet i denne domstolen? N=190	10
Tabell 3-4: I hvilken grad har felles ledelse gjort saksbehandlingen mer effektiv? N=186	10
Tabell 3-5: Er saksbehandlingstiden endret som følge av innføring av felles ledelse?	10
Tabell 3-6: Er saksbehandlingstiden endret som følge av innføring av felles ledelse?	11
Tabell 3-7: Årsaker til at saksbehandlingstiden er gått ned. Bredden av besvarelsene er gjengitt.	11
Tabell 3-8: Årsaker til at saksbehandlingstiden er gått opp. Bredde av besvarelsene er gjengitt.	12
Tabell 3-9: Årsaker til at saksbehandlingstid er uendret. Bredde av svarene er gjengitt	12
Tabell 3-10: Fungerer den digitale saksbehandlingsløsningen godt under felles ledelse?	14
Tabell 3-11: Har du forslag til forbedringer til den digitale saksbehandlingen?	14
Tabell 3-12: Har du forslag til forbedringer til den digitale saksbehandlingen?	14
Tabell 3-13: Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Opplever svært liten endring	16
Tabell 3-14: Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Økt effektivitet	16
Tabell 3-15: Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Økt fleksibilitet	17
Tabell 3-16: Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Smalere saksområde	17
Tabell 3-17: Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Mer rutineoppgaver	17
Tabell 3-18: Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Mindre fleksibilitet	18
Tabell 3-19: Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Økt ansvar	18
Tabell 3-20: Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Faglig styrkning	18
Tabell 3-38: Ta stilling til påstandene: - Jeg har fått mulighet til mer spesialisering som en følge av felles ledelse	19
Tabell 3-21: Ta stilling til påstandene: - Jeg har fått et større faglig nettverk som en følge av felles ledelse	19
Tabell 3-22: Ta stilling til påstandene: - Det har blitt bedre oppfølging av de enkelte ansattes behov for faglig ledelse under felles ledelse?	20

Tabell 3-23: Ta stilling til påstandene - Felles ledelse har gitt rom for tydeligere faglig ledelse og støtte	20
Tabell 3-24: Ta stilling til påstandene - Jeg opplever at det arbeides bedre med faglig ledelse etter innføring av felles ledelse	20
Tabell 3-25: Ta stilling til påstandene - Jeg opplever at det arbeides bedre med personalledelse etter innføring av felles ledelse	21
Tabell 3-26: Ta stilling til påstandene: - Det har blitt bedre oppfølging av de enkelte ansattes behov for personalledelse under felles ledelse?	21
Tabell 3-27: I det store og det hele vil jeg si at jeg opplever at personalledelse under felles ledelse er:	21
Tabell 3-28: Er det færre tilfeller av inhabilitet pga innføring av felles ledelse?	22
Tabell 3-29: Påvirker felles ledelse tilgangen på riktig kompetanse i domstolen?	23
Tabell 3-30: Ta stilling til påstandene - Felles ledelse har medført større oppmerksomhet til riktig bruk av kompetanse i domstolen	23
Tabell 3-31: Ta stilling til påstandene: - Det har blitt lettere å rekruttere dommere/dommerfullmektiger under felles ledelse	23
Tabell 3-32: Har felles ledelse påvirket domstolens tilgjengelighet?	24
Tabell 3-33: Har du fått økt reisebelastning som følge av felles ledelse?	24
Tabell 3-34: Domstolens kvalitet kan være påvirket gjennom felles ledelse. På hvilken måte og i hvilken grad mener du dette kommer til uttrykk?	24
Tabell 3-36: Tingrettenes meninger om kvalitet.	25
Tabell 3-43: Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har jeg hatt mer kontakt med min leder	28
Tabell 3-37: Ta stilling til påstandene - Felles ledelse har gitt meg bedre dialog med domstolleder	28
Tabell 3-44: Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har kontakt med ledelsen blitt mer strukturert	29
Tabell 3-40: Ta stilling til påstandene: - Jeg har fått et større faglig nettverk som en følge av felles ledelse	29
Tabell 3-41: Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har jeg en sterkere følelse av tilhørighet i et fellesskap	29
Tabell 3-42: Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har jeg brukt mindre tid på reiser (sett bort fra koronaeffekten)	30
Tabell 3-45: Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har jeg fått flere kolleger jeg kan støtte meg på faglig og sosialt	30
Tabell 3-46: Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har det generelle arbeidsmiljøet ved domstolen blitt forbedret	30
Tabell 3-47: Felles ledelse har medført økt bruk av videomøter?	31

SAMMENDRAG

Rapporten gir en status på hvordan ansatte og ledere i tingretter og jordskifteretter vurderer ulike spørsmål knyttet til felles ledelse i tingretter og jordskifteretter. *Felles ledelse* er en ordning hvor en eller flere tingretter eller jordskifteretter har samme felles leder. En spørreundersøkelse ble sendt ut til ansatte og ledere i domstolene som har felles ledelse og vi fikk inn 191 svar. Undersøkelsen baserer seg på tidligere kunnskap om etablering av felles ledelse, som peker på ulike gevinster og utfordringer med organiseringsformen.

Resultatene er sortert etter sentrale momenter knyttet til felles ledelse, og viser følgende:

Saksbehandlingstid

Langsiktig arbeid med forbedring av rutiner, digitalisering og samkjøring av rutiner har gjort saksbehandlingen mer effektiv, men det kan ikke ene og alene knytte stil felles ledelse.

Endring av arbeidsoppgaver

De fleste ansatte har fortsatt de samme arbeidsoppgavene, mens domstolledere opplever å ha mer varierte arbeidsoppgaver som følge av felles ledelse.

Faglig ledelse

Ansatte opplever å ha økt sitt faglige nettverk, men opplever at domstolleder har fått flere personer å forholde seg til.

Personalledelse

Domstolledere opplever å arbeide bedre med personalledelse, mens ansatte mener det er blitt større avstand til leder.

Fleksibilitet

Flere saksbehandlere og dommere er blitt lettere tilgjengelige slik at saksavvikling kan gjennomføres med økt smidighet og fleksibilitet.

Kvalitet

Samkjøring av saksbehandlingsrutiner, større faglige nettverk, større sosialt miljø og økt fleksibilitet trekkes fram som positive effekter av felles ledelse, og som kan knyttes til en forbedring av den kvaliteten i domstolene. Det er dog mange andre momenter som påvirker kvaliteten på tjenestene i en domstol, for eksempel kompetanse hos personalet.

Arbeidsmiljø

Et større faglig og sosialt nettverk er en effekt av felles ledelse.

Fordeler og ulemper

De største fordelene ligger i økt fleksibilitet og ressursutnyttelse, og ulempene er i hovedsak knytte til leders økte ansvar og mindre tilstedeværelse.

Felles ledelse har satt fart på enkelte forbedringsprosesser i domstolene, og har vært et fundament for å utvikle en større likhet i saksbehandlingen mellom domstolene. Selv om lederne mener de arbeider bedre og mer strukturert med personalledelse, er det krevende å synliggjøre det for de ansatte.

1. INNLEDNING

Trøndelag Forskning og Utvikling (TFOU) har på oppdrag fra Domstolsadministrasjonen (DA) gjennomført en spørreundersøkelse til ansatte i tingretter og jordskifteretter med felles ledelse. Formålet med undersøkelsen var å fremskaffe kunnskap om hvordan ansatte og ledere oppfatter ordningen. Arbeidet er gjort i tidsrommet juli-september 2020.

Felles ledelse er betegnelsen på ordningen med at én domstolleder leder mer enn én domstol. Den felles domstollederen har full lederkompetanse og fullt lederansvar i to eller flere domstoler som er omfattet av ordningen. Med ledelse forstås i denne sammenhengen både fagledelse av saksavviklingen og personalledelse i de berørte domstolene. Domstolene som inngår i en ordning med felles ledelse består som selvstendige enheter. De som arbeider ved domstolene har sitt tilsettingsforhold til domstolen de opprinnelig tilhører. Felles ledelse har ingen konsekvens for rettskretsene og den enkelte domstols jurisdiksjon, og sakstilfanget til den enkelte domstol endres ikke som følge av felles ledelse.

Domstoloven § 33 c andre ledd andre punktum hjemler at det kan opprettes faste dommerstillinger som er felles for flere domstoler. Begrepet "dommerstillinger" er i denne sammenhengen av Domstoladministrasjonen forstått å omfatte både alminnelige dommerembeter og domstollederembeter og omfatter både tingretter og jordskifteretter. Domstoloven § 33 c andre ledd tredje punktum gir DA kompetanse til å gi nærmere bestemmelser om organiseringen av disse felles dommernes tjenester.

Domstoladministrasjonens begrunnelse for hvorfor felles ledelse er etablert peker på at en domstolstruktur med flere små enheter og et tilsvarende høyt antall ledere, medfører betydelige ressurser knyttet til ledelse og administrative funksjoner. Med felles ledelse for to eller flere domstoler forventer de en frigjøring av ressurser på disse områdene ved at færre personer utøver ledelsesfunksjonene. Dette legger til rette for at ressursene i stedet kan benyttes til domstolenes kjernevirksomhet; saksavviklingen.

I styresak 18/057 (Framtidig ledelse ved Halden tingrett) bemerker DAs styre at de ser etablering av felles ledelse og felles dommerembeter som et ledd i en gradvis optimalisering av ressursutnyttelsen i domstolene (DA, intranett sept 2020).

Felles ledelse ble først etablert som en prøveordning i 2015 i Nord-Gudbrandsdal og Sør-Gudbrandsdal tingrett, Alstadhaug, Brønnøy og Rana tingrett. Per i dag har følgende domstoler fast felles ledelse:

- Nord-Gudbrandsdal tingrett og Sør-Gudbrandsdal tingrett - 2017
- Alstadhaug tingrett, Brønnøy tingrett og Rana tingrett - 2017
- Aust-Agder jordskifterett og Marnar jordskifterett - 2017
- Glåmdal jordskifterett og Hedemarken og Sør-Østerdal jordskifterett - 2017
- Indre Hordaland jordskifterett og Nord- og Midhordland jordskifterett - 2017

- Indre Sogn jordskifterett og Sunnfjord og Ytre Sogn jordskifterett - 2017
- Nord-Gudbrandsdal jordskifterett og Vestoppland og Sør-Gudbrandsdal jordskifterett - 2017
- Lofoten tingrett og Salten tingrett - 2017
- Fredrikstad tingrett og Halden tingrett - 2018
- Fosen tingrett og Sør-Trøndelag tingrett - 2018
- Nord-Østerdal tingrett og Sør-Østerdal tingrett - 2018
- Haugaland tingrett og Sunnhordland tingrett - 2019
- Alta tingrett og Hammerfest tingrett - 2019
- Ofoten tingrett og Trondenes tingrett - 2019

TFoU har tidligere gjort oppdrag for Domstoladministrasjonen som har resultert i rapportene:

«Utprøving av felles ledelse i tingrettene – ansatte og lederes erfaring med utprøving av felles ledelse», Stene, Sivertsen, Lysø, Ekmann 2016

«Dommerstillingers omdømme blant jurister. En analyse av juristers preferanser fra fremtidig jobb og deres vurdering av dommerstillingenes attraktivitet.» Moe, Sivertsen 2016

«Utprøving av felles ledelse i jordskiftedomstolene – ansattes og lederes erfaringer», Stene, Ekmann 2017

«Evaluering av innføring av ny ankeordning for jordskifteretten», Sivertsen, Løe, Bjerkli 2018.

Undersøkelsen som ble utarbeidet for denne rapporten er basert på tidligere arbeider samt dialog med oppdragsgiver. Sten, Sivertsen, Lysø og Ekmann (2016) og Stene og Ekmann (2017) beskriver erfaringer med utprøving av felles ledelse. Da viste undersøkelsene at det gikk med tid til forankring av endring, harmonisering av rutiner blant de ansatte.

1.1 Problemstilling

Basert på kunnskap fra tidligere undersøkelser om felles ledelse har vi arbeidet ut fra flere problemstillinger for å utarbeide et spørreskjema. Disse er tematisert på faglig ledelse, personalledelse, fleksibilitet, kvalitet og arbeidsmiljø.

- **Saksavviklingstid**

Hvordan påvirkes saksavviklingstiden som følge av felles ledelse?

- **Arbeidsoppgaver**

Hvordan påvirkes arbeidsoppgavene av felles ledelse?

- **Faglig ledelse**

Har domstolene fått en forbedret kapasitet til å utøve faglig ledelse som en følge av felles ledelse?

- **Personalledelse**

Har domstolene fått en forbedret kapasitet til å utøve personalledelse som en følge av felles ledelse?

- **Fleksibilitet i domstolene**

Har domstolene blitt mer fleksibel under felles ledelse?

- **Kvalitet**

Har domstolene forbedret sin tjenester som følge av felles ledelse?

- **Arbeidsmiljø**

Har domstolene opplevd endring i arbeidsmiljøet som følge av felles ledelse?

2. METODE

Spørreundersøkelsen har gått ut per epost til alle tingretter og jordskifteretter som har felles ledelse. Domstoladministrasjonen har bistått med å tilrettelegge epostliste. Undersøkelserverktøyet Enalyzer ble benyttet. Undersøkelsen er meldt til NSD, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste. Både ansatte og ledere har fått skjemaet, og de har fått de samme spørsmålene.

Undersøkelsen ble sendt ut i uke 35, og var tilgjengelig i ti dager. To påminnelse ble sendt ut til de som ikke hadde besvart undersøkelsen etter fem og åtte dager.

Spørreskjemaet hadde 30 spørsmål, men flere av disse hadde et antall underspørsmål slik at antall avkryssinger var ca 50.

3. RESULTATER

Det kom inn 227 svar av 373 mulige, noe som gir en svarprosent på 61. Alle domstoler er representert med minst ett svar i datamaterialet og en tingrett har svar fra 11 respondenter. 44 svar er fra jordskifterettene, dvs en svarprosent på 52 prosent, og 183 fra tingrettene som er en svarprosent på 61. 14 av 15 domstolledere har besvart skjemaet.

12 prosent har statusen *incomplete*, som betyr at de ikke har besvart alle spørsmålene, og kanskje også bare svart på ett eller to spørsmål. Ut fra dette har vi en reell svarprosent på ca 50% av alle inviterte ansatte og ledere av domstolene med felle ledelse. Vi anser dette som et tilstrekkelig grunnlag for å si noe om statusen på ordningen.

Våre kommentarer til tabellene skrives under hver enkelt tabell. N varierer noe fra tabell til tabell, men er i området 160-190 svar. Vi har benyttet domstoltype og stillingskategorier som bakgrunnsvariabler. Stillingskategorien er delt inn i tre kategorier for å forenkle tabellene noe; saksbehandler/ingeniør, dommer/dommerfullmektig og sorenskriver/jordskifterettsleder. For fritekst-besvarelser gjengir vi bredden av besvarelser, det vil si at der to eller flere besvarelser som er svært like gjengis bare en av disse i tabellen.

3.1 Om respondentene

Tabell 3-1: Respondentenes stillingskategorier, n=191

	Frequency	Valid Percent
Saksbehandler/administrativ stilling	90	47,1
Ingeniør	12	6,3
Dommer	54	28,3
Dommerfullmektig	18	9,4
Sorenskriver	10	5,2
Jordskifterettsleder	4	2,1
Annet	3	1,6
Total	191	100,0

Tabell 3-2: Har du arbeidet ved domstolen før felles ledelse ble innført? N=190

Har du arbeidet ved domstolen før felles ledelse ble innført?	Frequency	Valid Percent
Ja	150	78,9
Nei	40	21,1
Total	190	100,0

80 prosent har arbeidet ved domstolen før felles ledelse ble innført. Dvs de fleste har et sammenligningsgrunnlag med tidligere organisering.

Tabell 3-3: *Hvor lenge har du jobbet i denne domstolen? N=190*

Hvor lenge har du jobbet i denne domstolen?	Frequency	Valid Percent
0-1 år	21	11,1
1-3 år	36	18,9
4-10 år	54	28,4
10 år eller mer	77	40,5
Ønsker ikke svare	2	1,1
Total	190	100,0

De fleste respondentene har arbeidet fire år eller mer ved domstolen de nå arbeider i.

3.2 Saksbehandling

Tidligere rapporter viser til at det er arbeidet mye med å lage felles rutiner for saksbehandling i forbindelse med innføring av felles ledelse mellom de involverte domstolene. Vi har spurt spørsmål som skal gi oppdatert status på dette.

Tabell 3-4: *I hvilken grad har felles ledelse gjort saksbehandlingen mer effektiv? N=186*

I hvilken grad har felles ledelse gjort saksbehandlingen mer effektiv?	Stillingsstype			Total
	Saksbehandler/ingeniør	Dommer/dommerfullmektig	Sorenskriver/jordskifte-rettleder	
I svært stor grad	1,0%	4,2%	21,4%	3,8%
I Stor grad	18,0%	9,7%	50,0%	17,2%
Verken eller	34,0%	25,0%	21,4%	29,6%
I liten grad	18,0%	12,5%	7,1%	15,1%
I svært liten grad	19,0%	22,2%		18,8%
Vet ikke/kan ikke svare	10,0%	26,4%		15,6%
Total	100%	100%	100%	100%

Det er noen forskjeller mellom stillingskategoriene på dette spørsmålet. Lederne er i hovedsak enige i påstanden, mens saksbehandlerne og dommerne ikke er like tydelige på dette.

Tabell 3-5: *Er saksbehandlingstiden endret som følge av innføring av felles ledelse?*

Er saksbehandlingstiden endret som følge av innføring av felles ledelse?	Stillingsstype			Total
	Saksbehandler/ingeniør	Dommer/dommerfullmektig	Domstolleder	
Ja, saksbehandlingstiden er gått ned	18,1%	17,2%	78,6%	22,7%
Ja, saksbehandlingstiden er gått opp	10,6%	7,8%		8,7%
Nei, den er uendret	71,3%	75,0%	21,4%	68,6%
Total	100%	100%	100%	100%

Det er ulike oppfatninger om saksbehandlingstiden er gått opp eller ned mellom stillingstypene. Domstollederne mener at den er gått ned, mens dommere og saksbehandlere mener den er uendret.

Tabell 3-6: Er saksbehandlingstiden endret som følge av innføring av felles ledelse?

Er saksbehandlingstiden endret som følge av innføring av felles ledelse?	Domstol		Total
	Jordskifterett	Tingrett	
Ja, saksbehandlingstiden er gått ned	30,6%	20,9%	22,9%
Ja, saksbehandlingstiden er gått opp	2,8%	10,1%	8,6%
Nei, den er uendret	66,7%	69,1%	68,6%
Total	100%	100%	100%

Vi ser at jordskiftedomstolene i noe større grad mener at saksbehandlingstid er gått ned enn i tingrettene. Hovedinntrykket er at saksbehandlingstid er uendret.

Vi spurte et oppfølgingsspørsmål: *Hva mener du er årsaken til dette?* Som viser følgende tekstsvaer.

Tabell 3-7: Årsaker til at saksbehandlingstiden er gått ned. Bredden av besvarelsene er gjengitt.

Årsaker til at saksbehandlingstiden er gått ned
Det er vanskelig å gi et generelt svar på spørsmålet, siden saksbehandlingstiden har endret seg med varierende saksinnang. den har gått opp i den samhandlende domstol som hadde klart minst å gjøre, mens den er stabil i de to andre. Det siste hadde nok ikke vært mulig uten tilførsel av ressurser fra den domstolen som historisk sett har hatt minst å gjøre. Uansett har ordningen banet veg for en fleksibel tilnærming til våre samlede ressurser, noe som åpenbart har en mer effektiv (og bedre) saksavvikling.
Etter mitt syn er det ikke felles ledelse som kan ta æren for kortere saksbehandlingstid. Det har vært et systematisk arbeid som har pågått over lengre tid.
Felles bruk av ressurser både på saksbehandlersiden og dommersiden.
Fokus på å få ned saksbehandlingstid. Kan ikke se at dette har noen sammenheng med felles ledelse.
Har fått en leder som engasjerer seg
Jeg har medarbeidere på begge kontor som er interessert i å løse saker. Avstanden til sakene rundt det andre kontoret er innenfor akseptabel reise vei, slik at det blir ikke en stor belastning å ta saker for det andre kontoret. Jeg styre derfor ressursene litt på kryss og tvers av rettssokne grensene alt etter behovet det enkelte kontoret har og spesielt de mindre sakene som en kan ta innimellom blir løst raskere, ettersom vi har flere som har mulighet til å hoppe på slike saker.
Med felles ledelse har de fleste arbeidstakerne fått en forståelse av fellesskap mellom to domstoler. Det har ført til at ansatte har bidratt overfor den andre domstolen, ved kapasitet- eller kompetanse-utfordringer. Det synes som at fleksibiliteten til å bistå nabodomstolen har økt.
Mer effektiv beramning for straffesaker. Utnyttelse av dommerressurser på tvers.
Mer fleksibilitet med flere dommere å spille på fra de forskjellige domstolene. Dommerne er tilkalte dommere hos hverandre.
Mer fokus på saksavvikling, bedre rutiner, felles opplegg mv.
Ny domstolleder har en annen oppfatning av saksbehandlingstid enn den gamle lederen. Årsaken er dermed personavhengig og kunne derfor har motsatt utfall.
Saksbehandlingen har gått ned. Dette mener jeg er som følge av innføring av rutineendringer vår domstol har jobbet med og innført uavhengig av at vi etter innføringen av rutinene fikk delt ledelse.
Saksbehandlingstiden er i hovedsak knyttet til saksansvarlig (dommer) og i mindre grad domstolleder.
Saksbehandlingstiden i den ene domstolen har gått ned, og den andre domstolen har gått opp. Min "gamle" domstol er blitt noe rammet av innføring av felles ledelse idet jeg ikke er i like stor grad tilgjengelig som operativ dommer i denne domstolen.
Stort fokus fra leders side på saksbehandlingstidene er en årsak. Det finnes samvirkende årsaksfaktorer, blant annet en redusert inngang av straffesaker.
Vanskeleg å seie dette sikkert ut frå dei rapportane som vert generert i saksbehandlingssystemet. Det som er faktum er at restansene er litt redusert til tross for stor saksinnang.

Vi deler på ressursene der det er behov, både saksbehandlere, ingeniør, rettsmekler og dommer.

Økt fleksibilitet på dommersiden gir bedre kompetanse, kapasitet / fleksibilitet. Dette er fordelene som primært kommer den mindre domstolen til gode.

Tabell 3-8: Årsaker til at saksbehandlingstiden er gått opp. Bredde av besvarelser er gjengitt.

Årsaker til at saksbehandlingstiden er gått opp
Corona epidemi. Saksbehandlingstiden har dog gått ned i den tilknyttede domstolen. I Domstol-leders domstol har saksbehandlingstiden gått opp pga mindre dommerressurser. Felles ledelse tar tid.
Den er mest sannsynlig gått noe opp, dette fordi vår tingrett har bedre kapasitet på dommersiden for tiden og kan avgi hjelp til den tingretten som har mange saker og for tiden mangler en dommer, da får vi kortere saksbehandling i den som mottar dommer enn den som avgir. Ved beramning er det jo en fordel at dommere er ledig, er det berammet saker på dem på den andre domstolen(ene) vil det gå noen flere dager før saken kan berammes og dermed lengre saksbehandlingstid. Men samlet og samfunnsmessig er dette fornuftig, Ved sykdom og utskiftning blant dommere er vi mye mindre utsatt nå enn før.
Det har vært et bevisst valg i noen av domstolene å beramme senere slik at saksbehandlingstiden har gått opp for de som var "best i klassen". Det er et valg. Man kunne kanskje hatt ambisjoner om å løfte alle opp til nivået til de som tidligere var "Best i klassen". Dette kan jo forbedres fremover. Vi ser jo på landsstatistikken at enkelte domstoler klarer å senke saksbehandlingstid ved å bruke tiden bedre og bruke folkene sine godt hver dag.
Domstolleder bruker mer tid på ledelse og mindre tid på saker uten at dette er kompensert for med mer dommerressurser. Dommerkapasiteten ved domstolen er derfor redusert og saksbehandlingstiden blir lengre.
Dårlig forståelse for domstolens rutiner hos ny ledelse.
Konstant mangel på dommer
Mindre kapasitet til saksarbeid
Reisevirksomhet og merarbeid knyttet til å administrere flere domstoler har nok slått negativt ut på saksbehandlingstiden.
Saksbehandlingstiden har gått opp for noen sakstyper mens den har gått ned for andre sakstyper. Når den har gått opp kan årsaken være at min domstol har bidratt til at den har gått ned for annen domstol med felles ledelse.
Sorenskriver får dårligere tid til å ta saker selv
Sorenskriveren har fått større arbeidsbelastning og er ikke alltid fysisk til stede. Det tar derfor lenger tid å få tilbakemelding.

Tabell 3-9: Årsaker til at saksbehandlingstid er uendret. Bredde av svarene er gjengitt

Årsaker til uendret saksbehandlingstid
Bortsett fra på skifte og IKT er det lite samarbeid mellom saksbehandlerne. Dersom det er behov for avlastning pga ferie eller sykdom er det som regel den største domstolen som må trå til. Det viktigste med felles ledelse er at dommerne kan brukes i begge domstoler. Det betyr i hovedsak at den minste domstolen, som har lavest sakstrykk, bistår den andre. Det har medført bedre flyt i saksavviklingen, men ikke redusert saksbehandlingstid i særlig grad. Dette skyldes at den største domstolen har vært underbemannet.

Det er mye nye saker som kommer inn- arbeidsmengden har økt. Men vi jobber raskere med hver sak.

Det er praktisk vanskelig å utnytte dommer/saksbehandlings-ressurser på tvers av domstolene på en fleksibel, effektiv måte - både av geografiske, organisatoriske og økonomiske årsaker.

Det har i svært begrenset grad vært utveksling av dommere, som er en forutsetning for økt effektivitet ved bortfall eller overbelastning.

Domstolen har lite restanser. Endring i ledelse påvirker ikke dommernes evne til å få unna arbeidet.

Etter mitt syn oppnår en største gevinst på saksavvikling når domstoler samarbeider på tvers av rettskretsene, dvs. at det settes inn ressurser "der skoen trykker mest". Dette kan gjøres enten ved felles eller vanlig samarbeid, slik det har vært vanlig å gjøre i jordskiftrettene lenge.

Felles ledelse har ikke hatt noen betydning for saksbehandlingstiden. Saksbehandlingstiden er antakelig gått noe ned som følge av at dagens bemanning jobber raskere enn tidligere bemanning her

Hver domstol måles for seg. Saksbehandlingstiden i den mindre domstol har alltid vært kortere enn i den større domstolen. Så er det naturlige variasjoner fra år til annet. At vi kan benytte dommerressurser på tvers av domstolene gjør til at vi får avvirket noen saker hurtigere, men det har ikke gitt seg særlige utslag på saksbehandlingstiden.

Jeg tror det er den minste domstolen som har opplevd positive effekter av felles ledelse.

Jobben på mitt felt har vært den samme uavhengig i om sorenskriver har jobbet på 1 eller 2 steder. Derimot har arbeidsmotivasjonen gått ned da man hele tiden blir sammenlignet med domstol som har 4 ganger antall ansatte.

Lang reiseavstand mellom embetene - ikke enkelt på kort varsel å overta saker for andre v f.eks. sykdom - kan ikke se at det utgjør noen stor fordel å kunne beramme saker på dommer fra annet embete når reisetid/planlegging/saksforberedelse tas i betraktning - samt ulempen ved at et embete kan være uten dommerbemanning over flere dager fordi dommerne er opptatt ved et embete. Det kan bli litt mye reising til og fra embetene

Mitt inntrykk er at saksbehandlingstiden har gått ned grunnet god ledelse fra 2016, ikke nødvendigvis felles ledelse fra 2019. Det burde vært flere alternativ her - det er mulig at endringer skjer uten at det er koblet opp mot 'felles ledelse' og det må da i tilfelle være like relevante funn for denne undersøkelsen.

saksbehandlingstiden er gått opp pga. covid 19. vi har også for lite saksbehandlere per dags dato. mye sykefravær som gjør at ting blir liggende i perioder da det er mye å gjøre. føler aldri at man er ajour.

Saksbehandlingstiden har gått ned, men det har ikke noe med felles ledelse å gjøre. Ser ikke helt at felles ledelse skal påvirke saksbehandlingstiden i noen grad

Saksbehandlingstiden hos oss har gått ned, men det er emm ikke som følge av innføring av felles ledelse, men derimot arbeid som har ble igangsatt av nåværende sorenskriver (som senere også har blitt leder for en annen domstol) før felles ledelse ble innført, samt redusert inngang av straffesaker.

Vi hadde godt samarbeid før felles ledelse også

Vi jobber som to adskilte domstoler foreløpig.

Vi var effektive også før felles ledelse ble etablert.

Økt reisebelastning som følge av mer reisetid som vanskelig kan effektiviserer bort. Det kan medføre noe mer tid i enkelte saker. Felles ledelse kan nytte ressurser noe mer fleksibelt, noe som kan gi fordeler. Når man ta saker i begge sognene er programvarene utformet slik at man bør logge inn med hver sin profil ved de ulike stedene med felles ledelse man jobber. Dette er en liten sak i utgangspunktet, men det tar tid. Dette medfører også at om man skriver ut noe, pga sikker utskrift, må det logges inn på kopimaskin med to ulike profiler. For den ene profilen må man da fysisk taste kode for å få utskrift. Poenget er at det er små tidstyver flere steder i datasystemene som gjør at ting tar litt mer tid.

Tabell 3-10: *Fungerer den digitale saksbehandlingsløsningen godt under felles ledelse?*

Fungerer den digitale saksbehandlingsløsningen godt under felles ledelse?	Stillingstype			Total
	Saks-behandler/ingeniør	Dommer/ dommer-fullmektig	Domstol-leder	
Ja - svært godt	18,6%	19,7%	42,9%	21,1%
Ja - godt	72,1%	72,1%	57,1%	70,8%
Nei - dårlig	5,8%	8,2%		6,2%
Nei - svært dårlig	3,5%			1,9%
Total	100%	100%	100%	100%

De fleste mener at den digitale saksbehandlingen fungerer godt under felles ledelse. På oppfølgings spørsmål om hva som kan forbedres svare respondentene fra henholdsvis jordskifterettene og tingrettene som følger i tabellene under.

Tabell 3-11: *Har du forslag til forbedringer til den digitale saksbehandlingen?*

Har du forslag til forbedringer til den digitale saksbehandlingen? Jordskifteretter
Berer sterkt preg av å vere gjenbruk frå ordinære domstoler. Ein del mangler og deler som ikkje er tilpassa vårt behov.
Det er ingen grunn til at me skal ha papir lengre i det heile. Ein bør i større grad setja inn ressursar for å få til at all forkynning går digitalt. Dette ville ein hatt stor auke i effektiviteten av.
Det hadde vært greit om begge domstolene kunne komme opp i Lovisa slik at man slipper å logge seg inn på to domstoler.
Det må bli mer sømløst der man slipper å logge seg inn med ulike profiler alt etter som hvilket sted man jobber. Det medfører to mailadresser, to utskriftsprofiler, to ulike profiler til pc m.m.
Digital forkynning, signatur m.m. alt som gjør at en ikke må bruke posten som er treg og ustabil, vil være en forbedring. For at det skal fungere optimalt må kontoret kunne sende og motta forkynning m.m. og ikke at saksbehandler må bruke sin bank id. for å sende/svar m.m. At saksbehandler må bruke personlig bank id, gjør at kontoret ikke har full oversikt når saksbehandlere er på kurs, ferie m.m. og dermed vanskeligere for saksbehandlere ved det andre kontoret og avlaste og ha oversikt ved det andre kontoret.
Felles postmottak kunne trolig vært praktisk
Gjøre det enklere å bruke digipost til de selvprosederende partene
Har jobba her for kort til at eg har fått inntrykk i kva som kan forbeistrast
Kurs
Så lenge alle bruker Lovisa riktig vil saksbehandlingen gå som smurt. Det stemmer ikke alltid. Tror ikke det er påvirket av felles ledelse eller ikke ... (men man måtte svare for å komme videre ...)

Tabell 3-12: *Har du forslag til forbedringer til den digitale saksbehandlingen?*

Har du forslag til forbedringer til den digitale saksbehandlingen? Tingretter
-gjøre det lett og oversktilig å få tilgang til kursmateriell/tilgang til opptak fra kurs, slik at alle som trenger det, men som ikke var på kurs, får mulighet til å slå opp og få siste nytt/gode faglige påfyll/klargjøringer. -Diverse forbedringer av Lovisa. Har ikke listen her nå.
Alle sakstyper - inkl. konkurs og tvang - bør så snart som mulig komme i Aktørportalen. Videre bør påtalemyndigheten så fort som mulig få tilgang.
Begge domstoler er blitt fulldigitale etter innføring av felles ledelse. Vi har ikke lenger saksmapper i noen saker.
Bli inkludert .
De domstoler som har felles ledelse bør ha tilgang til hverandres saker og berammelser i Lovisa.
Den digitale saksbehandlingen fungerer som før, felles ledelse har ingen betydning.
Den digitale saksbehandlingen som jeg utfører i min jobb har ingen sammenheng med hvorvidt sorenskriver jobber på 1 eller 2 arbeidsteder.Jeg ser dog at sorenskriver mangler teknisk

kunnskap for å kunne være selvgående på tekniske løsninger uten å beslaglegge saksbehandler kapasitet for å koble opp/ ned på digitale møter.

Den digitale saksbehandlingsløsningen fungerer godt, men dette er en trend som startet i 2017 med overgang til heldigitale saksbehandlingssystemer. Utover dette sitter jeg ikke med digital kompetanse til å foreslå konkrete systemforbedringer, men dersom det kan komme på plass systemer som åpner for digital utveksling av dokumenter mellom domstolen og f.eks barneverntjenester, så hadde dette vært til stor hjelp for saksbehandlingstiden.

Den fungerer svært godt, men føler at den digitale saksbehandlingsløsningen ikke har noe med felles ledelse å gjøre. Få alle saksområder inn på Aktørportalen.

Den teknologiske barrieren mellom domstolene i ordningen bør brytes ned. Det bør ikke være en Lovisa-portal for hver domstol.

Det er behov for bedre flyt i Lovisa i de ulike sakstypene. Meldingsknappen i Lovisa er bra. Det hadde vært enda bedre hvis man kan velge å journalføre meldingen uten å måtte gjøre dette manuelt.

Det kan bli lettere å veksle mellom domstolene du er logget inn på i Lovisa.

Det må vel bli at vi får tilgang til hverandres domstol/saker og kan bidra med hjelpebehov på tvers av hverandre.

Digital saksbehandling og korleis den fungerer, kan eg ikkje sjå at har noko med felles ledelse å gjere. Det fungerer godt med digital saksbehandling, men det hadde det også kunna gjort utan felles ledelse.

Digitalisering av flere saker, feks TVA-saker.

Felles "Lovisa" for alle domstolene i felles ledelse. Fortsette arbeidet med digitaliseringen.

Fortsatt spesielt mye manuelt arbeid på papir med skifte- og tvangssalgssaker. Også mange henvendelser på telefon og e-post på disse to områdene. Så på disse to områdene har vi nok spart endel ressurser ved en digitalisering.

Felles Lovisa og opprustning av rettssalene slik at vi enklere og på en bedre måte kan gjennomføre rettsmøter med parter/aktører sittende i salene ved de andre domstolene. Jeg tror man da kunne tatt ut betydelige effekter raskt.

For å få bedre brukervennlighet for domstoler med felles ledelse så bør tilgangen til saker i "den/de andre" domstolene man jobber være i samme bilde som i egen, slik at man ikke trenger å åpne Lovisa flere ganger for å ha tilgang til alle saker man jobber med. Man opparbeider seg gjerne et "erfaringsarkiv", og da er det unødig tidkrevende å måtte åpne flere Lovisaer for å komme inn på en sak i den andre domstolen.

Fungerer godt, men kan ikke se at det er pga felles ledelse.

Her valgte jeg Nei-dårlig bare for å gi et svar. Spørsmålet er vanskelig å forstå. Hva ligger i den digitale saksbehandlingsløsningen? Er det Lovisa det tenkes på? Er det muligheten for videomøter? Er det elektronisk signatur? Hvis det er Lovisa man i første omgang tenker på påvirkes ikke tilgangen til denne under delt ledelse. Domstoler med delt ledelse deler ikke Lovisaplattform og kollegaer på samme måte som ved ev sammenslåing av tingretter i felles lokaler med en ledergruppe.

Mitt klare forslag er at man lærer og evaluerer det man nå har erfart og får de ekstraordinære og nye måtene å jobb på inn i faste former gjennom lov- og forskriftendringer.

skifte og konkurs er ikke digital saksbehandlingsløsning enda.....

Vi har et økt behov for utstyr i rettssalene til digital saksbehandling - har ikke videokonferanseutstyr i alle saler - og datasystemet for felles visning osv er i enkelte saler ustabil

Vi har ikke tilgang til hverandres domstoler, så det er ingen endring for oss.

3.3 Endring av arbeidsoppgaver

Følgende spørsmål prøver å avdekke om i hvilken grad felles ledelse har endret på arbeidsoppgavene til de ansatte.

Tabell 3-13: *Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Opplever svært liten endring*

Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Opplever svært liten endring	Stillingstype			Total
	Saks- behandler/ ingeniør	Dommer/ dommer- fullmektig	Domstol- leder	
Stemmer svært godt	22,7%	14,3%	7,1%	18,2%
Stemmer godt	28,4%	19,0%	14,3%	23,6%
Verken eller	25,0%	25,4%		23,0%
Stemmer dårlig	14,8%	14,3%	21,4%	15,2%
Stemmer svært dårlig	1,1%	3,2%	57,1%	6,7%
Vet ikke	8,0%	23,8%		13,3%
Total	100%	100%	100%	100%

Tabell 3-13 viser at det er sorenskrivere og jordskifterettsledere som er mest uenige i denne påstanden, dvs at det er denne gruppen som opplever mest endring i arbeidsoppgaver i forbindelse med felles ledelse.

Tabell 3-14: *Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Økt effektivitet*

Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Økt effektivitet	Stillingstype			Total
	Saks- behandler/ ingeniør	Dommer/ dommer- fullmektig	Domstol- leder	
Stemmer svært godt		1,6%	21,4%	2,4%
Stemmer godt	20,5%	6,3%	42,9%	17,0%
Verken eller	47,7%	36,5%	21,4%	41,2%
Stemmer dårlig	10,2%	17,5%	7,1%	12,7%
Stemmer svært dårlig	15,9%	14,3%		13,9%
Vet ikke	5,7%	23,8%	7,1%	12,7%
Total	100%	100%	100%	100%

Lederne opplever at felles ledelse har medført økt effektivitet i sine arbeidsoppgaver. En av fem saksbehandlere/ingeniører mener det samme, mens det for dommerne ikke har tilsvarende effekt.

Tabell 3-15: Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Økt fleksibilitet

Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Økt fleksibilitet	Stillingstype			Total
	Saks-behandler/ingeniør	Dommer/dommer-fullmektig	Domstol-leder	
Stemmer svært godt	3,4%	6,3%	28,6%	6,7%
Stemmer godt	25,0%	20,6%	57,1%	26,1%
Verken eller	38,6%	30,2%	7,1%	32,7%
Stemmer dårlig	12,5%	11,1%	7,1%	11,5%
Stemmer svært dårlig	13,6%	12,7%		12,1%
Vet ikke	6,8%	19,0%		10,9%
Total	100%	100%	100%	100%

Tabell 3-15 viser at det er stor enighet blant lederne om at de opplever økt fleksibilitet, men også omtrent en firedel av de øvrige mener de har økt sin fleksibilitet.

Tabell 3-16: Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Smalere saksområde

Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Smalere saksområde	Stillingstype			Total
	Saks-behandler/ingeniør	Dommer/dommer-fullmektig	Domstol-leder	
Stemmer svært godt			7,1%	0,6%
Stemmer godt	5,7%	1,6%		3,6%
Verken eller	35,2%	33,3%	14,3%	32,7%
Stemmer dårlig	13,6%	12,7%	35,7%	15,2%
Stemmer svært dårlig	38,6%	31,7%	42,9%	36,4%
Vet ikke	6,8%	20,6%		11,5%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Svært få mener at felles ledelse har medført et smalere saksområde i arbeidsoppgavene.

Tabell 3-17: Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Mer rutineoppgaver

Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Mer rutineoppgaver	Stillingstype			Total
	Saks-behandler/ingeniør	Dommer/dommer-fullmektig	Domstol-leder	
Stemmer svært godt		1,6%		0,6%
Stemmer godt	9,1%	3,2%	28,6%	8,5%
Verken eller	52,3%	39,7%	7,1%	43,6%
Stemmer dårlig	8,0%	9,5%	21,4%	9,7%
Stemmer svært dårlig	23,9%	27,0%	42,9%	26,7%
Vet ikke	6,8%	19,0%		10,9%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Svært få av de ansatte mener de har fått flere rutineoppgaver som følge av felles ledelse, mens noen av domstollederne hevder at de har det.

Tabell 3-18: Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Mindre fleksibilitet

Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Mindre fleksibilitet	Stillingstype			Total
	Saks- behandler/ ingeniør	Dommer/ dommer- fullmektig	Domstol- leder	
Stemmer svært godt	1,1%			0,6%
Stemmer godt	9,1%	9,5%	7,1%	9,1%
Verken eller	44,3%	31,7%	14,3%	37,0%
Stemmer dårlig	20,5%	14,3%	21,4%	18,2%
Stemmer svært dårlig	17,0%	23,8%	50,0%	22,4%
Vet ikke	8,0%	20,6%	7,1%	12,7%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Svært få mener det er blitt mindre fleksibilitet i arbeidsoppgavene.

Tabell 3-19: Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Økt ansvar

Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Økt ansvar	Stillingstype			Total
	Saks- behandler/ ingeniør	Dommer/ dommer- fullmektig	Domstol- leder	
Stemmer svært godt	4,5%	7,9%	64,3%	10,9%
Stemmer godt	19,3%	4,8%	21,4%	13,9%
Verken eller	51,1%	44,4%	14,3%	45,5%
Stemmer dårlig	5,7%	9,5%		6,7%
Stemmer svært dårlig	13,6%	14,3%		12,7%
Vet ikke	5,7%	19,0%		10,3%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

De fleste lederne opplever å ha fått økt ansvar i forbindelse med felles ledelse, og likeså en av fem saksbehandlere mener dette.

Tabell 3-20: Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Faglig styrkning

Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? - Faglig styrkning	Stillingstype			Total
	Saks- behandler/ ingeniør	Dommer/ dommer- fullmektig	Domstol- leder	
Stemmer svært godt	4,5%	6,3%	14,3%	6,1%
Stemmer godt	19,3%	12,7%	64,3%	20,6%
Verken eller	51,1%	36,5%	21,4%	43,0%
Stemmer dårlig	8,0%	4,8%		6,1%
Stemmer svært dårlig	8,0%	19,0%		11,5%
Vet ikke	9,1%	20,6%		12,7%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Lederne opplever en faglig styrkning som følge av felles ledelse. Saksbehandlere og dommere gjør også det i noe mindre grad.

Tabell 3-21: *Ta stilling til påstandene: - Jeg har fått mulighet til mer spesialisering som en følge av felles ledelse*

Ta stilling til påstandene: - Jeg har fått mulighet til mer spesialisering som en følge av felles ledelse	Stillingstype			Total
	Saks- behandler/ ingeniør	Dommer/ dommer- fullmektig	Domstol- leder	
Stemmer svært godt	1,1%	1,6%	7,1%	1,9%
Stemmer godt	3,4%		21,4%	3,7%
Verken eller	51,7%	42,6%	50,0%	48,1%
Stemmer dårlig	9,2%	9,8%	7,1%	9,3%
Stemmer svært dårlig	28,7%	26,2%	7,1%	25,9%
Vet ikke/kan ikke svare	5,7%	19,7%	7,1%	11,1%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Kun lederne oppgir å ha fått mulighet til mer spesialisering som følge av felles ledelse.

3.4 Faglig ledelse

Ledelsesoppgavene har vi delt inn i faglig ledelse og personalledelse. Rollene vil nok gli over i hverandre i praksis, men vi har ikke definert dette i spørsmålene våre. Spørsmål som kan relateres til faglig ledelse viser generelt ulikheter mellom sorenskrivere og jordskiftretsledere og de øvrige ansatte.

Generelt er det en stor andel som benytter «verken eller»-kategorien i disse spørsmålene, og en stor andel dommere benytter «vet ikke»-kategorien.

Tabell 3-22: *Ta stilling til påstandene: - Jeg har fått et større faglig nettverk som en følge av felles ledelse*

Ta stilling til påstandene: - Jeg har fått et større faglig nettverk som en følge av felles ledelse	Stillingstype			Total
	Saks- behandler/ ingeniør	Dommer/ dommer- fullmektig	Domstol- leder	
Stemmer svært godt	5,7%	13,1%	28,6%	10,5%
Stemmer godt	35,6%	19,7%	35,7%	29,6%
Verken eller	40,2%	34,4%	21,4%	36,4%
Stemmer dårlig	4,6%	11,5%	7,1%	7,4%
Stemmer svært dårlig	10,3%	11,5%		9,9%
Vet ikke/kan ikke svare	3,4%	9,8%	7,1%	6,2%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Tabellen over viser at totalt 40 prosent mener de har fått et større faglig nettverk som følge av felles ledelse.

Tabell 3-23: Ta stilling til påstandene: - Det har blitt bedre oppfølging av de enkelte ansattes behov for faglig ledelse under felles ledelse?

Ta stilling til påstandene: - Det har blitt bedre oppfølging av de enkelte ansattes behov for faglig ledelse under felles ledelse?	Stillingstype			Total
	Saks-behandler/ingeniør	Dommer/dommer-fullmektig	Domstol-leder	
Stemmer svært godt	3,5%	1,6%	14,3%	3,8%
Stemmer godt	9,4%		21,4%	6,9%
Verken eller	38,8%	39,3%	21,4%	37,5%
Stemmer dårlig	17,6%	19,7%		16,9%
Stemmer svært dårlig	16,5%	14,8%		14,4%
Vet ikke	14,1%	24,6%	42,9%	20,6%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

De ansatte er tydelige på at det ikke har blitt bedre oppfølging av de ansattes behov for faglig ledelse under felles ledelse. Lederne er noe mer positive til denne påstanden.

Tabell 3-24: Ta stilling til påstandene - Felles ledelse har gitt rom for tydeligere faglig ledelse og støtte

Ta stilling til påstandene - Felles ledelse har gitt rom for tydeligere faglig ledelse og støtte	Stillingstype			Total
	Saks-behandler/ingeniør	Dommer/dommer-fullmektig	Domstol-leder	
Stemmer svært godt	2,3%	1,6%	21,4%	3,7%
Stemmer godt	12,8%	6,6%	42,9%	13,0%
Verken eller	40,7%	32,8%	14,3%	35,4%
Stemmer dårlig	19,8%	16,4%		16,8%
Stemmer svært dårlig	12,8%	19,7%		14,3%
vet ikke/kan ikke svare	11,6%	23,0%	21,4%	16,8%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Lederne mener de har fått rom til å drive med tydeligere faglig ledelse og støtte.

Tabell 3-25: Ta stilling til påstandene - Jeg opplever at det arbeides bedre med faglig ledelse etter innføring av felles ledelse

Ta stilling til påstandene - Jeg opplever at det arbeides bedre med faglig ledelse etter innføring av felles ledelse	Stillingstype			Total
	Saks-behandler/ingeniør	Dommer/dommer-fullmektig	Domstol-leder	
Stemmer svært godt	3,5%	1,6%	28,6%	5,0%
Stemmer godt	14,0%	14,8%	35,7%	16,1%
Verken eller	45,3%	29,5%	7,1%	36,0%
Stemmer dårlig	11,6%	18,0%		13,0%
Stemmer svært dårlig	10,5%	14,8%		11,2%
vet ikke/kan ikke svare	15,1%	21,3%	28,6%	18,6%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

De ansatte er delt i om det arbeides bedre med faglig ledelse, og en stor del svarer verken eller på spørsmålet.

3.5 Personalledelse

Tabell 3-26: *Ta stilling til påstandene - Jeg opplever at det arbeides bedre med personalledelse etter innføring av felles ledelse*

Ta stilling til påstandene - Jeg opplever at det arbeides bedre med personalledelse etter innføring av felles ledelse	Stillingstype			Total
	Saks- behandler/ ingeniør	Dommer/ dommer- fullmektig	Domstol- leder	
Stemmer svært godt	3,5%	3,3%	28,6%	5,6%
Stemmer godt	15,1%	11,5%	21,4%	14,3%
Verken eller	37,2%	29,5%	21,4%	32,9%
Stemmer dårlig	16,3%	18,0%		15,5%
Stemmer svært dårlig	14,0%	16,4%		13,7%
Vet ikke/kan ikke svare	14,0%	21,3%	28,6%	18,0%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Domstollederne mener det arbeides bedre med personalledelse etter innføring av felles ledelse. De ansatte er noe mer delt, og med vekt på at de er uenige i påstanden.

Tabell 3-27: *Ta stilling til påstandene: - Det har blitt bedre oppfølging av de enkelte ansattes behov for personalledelse under felles ledelse?*

Ta stilling til påstandene: - Det har blitt bedre oppfølging av de enkelte ansattes behov for personalledelse under felles ledelse?	Stillingstype			Total
	Saks- behandler/ ingeniør	Dommer/ dommer- fullmektig	Domstol- leder	
Stemmer svært godt	2,4%	1,6%	21,4%	3,8%
Stemmer godt	9,4%	3,3%	14,3%	7,5%
Verken eller	37,6%	26,2%	21,4%	31,9%
Stemmer dårlig	21,2%	27,9%		21,9%
Stemmer svært dårlig	15,3%	16,4%		14,4%
Vet ikke	14,1%	24,6%	42,9%	20,6%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Domstollederne mener også at det er blitt bedre oppfølging av de enkelte ansattes behov for personalledelse. De ansatte er i stor grad uenige i denne påstanden.

Tabell 3-28: *I det store og det hele vil jeg si at jeg opplever at personalledelse under felles ledelse er:*

I det store og det hele vil jeg si at jeg opplever at personalledelse under felles ledelse er:	Stillingstype			Total
	Saks- behandler/ ingeniør	Dommer/ dommer- fullmektig	Domstol- leder	
Blitt mye bedre	7,0%	1,6%	28,6%	6,8%
Blitt noe bedre	12,8%	13,1%	28,6%	14,3%
Er uendret	45,3%	24,6%	7,1%	34,2%
Blitt noe dårligere	17,4%	24,6%		18,6%
Blitt mye dårligere	5,8%	9,8%		6,8%
Vet ikke/ønsker ikke svare	11,6%	26,2%	35,7%	19,3%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

De fleste domstollederne er enige i at personalledelse er forbedret under felles ledelse, mens de ansatte er tydelig delt. En stor andel svarer verken eller på dette spørsmålet.

3.6 Fleksibilitet

Tabell 3-29: Er det færre tilfeller av inhabilitet pga innføring av felles ledelse?

Er det færre tilfeller av inhabilitet pga innføring av felles ledelse?	Stillingstype			Total
	Saks- behandler/ ingeniør	Dommer/ dommer- fullmektig	Domstol- leder	
Ja, i stor grad	1,1%		35,7%	3,6%
Ja, til en viss grad	14,8%	15,9%	21,4%	15,8%
Nei	43,2%	46,0%	21,4%	42,4%
Vet ikke	38,6%	28,6%	7,1%	32,1%
Kommentar	2,3%	9,5%	14,3%	6,1%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Halvparten av domstollederne mener det er blitt færre tilfeller av inhabilitet pga innføring av felles ledelse. De ansatte er ikke like tydelige på dette, mange svarer nei, eller vet ikke. Jordskifterettens kommentarer på dette spørsmålet er:

Eg trur ikkje det er færre tilfeller av inhabilitet, men det er lettare å bytta dommar når det vert spørsmål om habilitet.

Har i realiteten få tilfeller av inhabilitet. Men det gjev auka moglegheit til å unngå å koma i den situasjonen.

Når leder er inhabil innebefatter det at flere blir inhabile. Og saken kan ikke behandles innenfor disse to domstolene som tidligere har avhjulpet hverandre i slike tilfeller.

Tingrettene kommenterer slik:

Den ene domstolen har flere som er inhabil og hvor de andre domstolene må inn å bistå mer

Det er blitt lettere å løse spørsmål om inhabilitet fordi det er flere dommere som er krysskonstituert som raskt kan ta over hvis det skulle bli et spørsmål. Vi har alltid løst inhabilitet, men det har noen ganger tatt tid fordi dommer fra annet embete måtte hentes inn etter en noe omstendelig prosedyre.

Det er ikke færre tilfeller av inhabilitet, men det er enklere å finne ny dommer.

Det har ingen påvirkning på tilfellene av inhabilitet, men som følge av at det er enklere å samarbeide om dommerressursene er det mulig å unngå at saker må overføres til sideordnet domstol.

Tilfellene er de samme, men kan jo være lettere å løse ved at man spør leder om en annen dommer i den andre domstolen kan overta saken.

Tabell 3-30: Påvirker felles ledelse tilgangen på riktig kompetanse i domstolen?

Påvirker felles ledelse tilgangen på riktig kompetanse i domstolen?	Stillingstype			Total
	Saks-behandler/ingeniør	Dommer/dommerfullmektig	Domstol-leder	
Ja, den har blitt bedre med felles ledelse	19,5%	18,0%	64,3%	22,8%
Nei, den er som tidligere	58,6%	52,5%	28,6%	53,7%
Nei, det har blitt vanskeligere å få tak i riktig kompetanse	2,3%	4,9%		3,1%
Vet ikke/kan ikke svare	19,5%	24,6%	7,1%	20,4%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Det er noe ulike meninger om tilgang på riktig kompetanse, hvor lederne i større grad mener felles ledelse påvirker tilgangen på riktig kompetanse, og de mener den er blitt bedre.

Tabell 3-31: Ta stilling til påstandene - Felles ledelse har medført større oppmerksomhet til riktig bruk av kompetanse i domstolen

Ta stilling til påstandene - Felles ledelse har medført større oppmerksomhet til riktig bruk av kompetanse i domstolen	Stillingstype			Total
	Saks-behandler/ingeniør	Dommer/dommerfullmektig	Domstol-leder	
Stemmer svært godt	3,5%	3,3%	28,6%	5,6%
Stemmer godt	17,4%	9,8%	50,0%	17,4%
Verken eller	48,8%	37,7%	14,3%	41,6%
Stemmer dårlig	7,0%	11,5%		8,1%
Stemmer svært dårlig	8,1%	13,1%		9,3%
Vet ikke/kan ikke svare	15,1%	24,6%	7,1%	18,0%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Domstollederne mener i hovedsak at felles ledelse har medført større oppmerksomhet til riktig bruk av kompetanse i domstolen.

Tabell 3-32: Ta stilling til påstandene: - Det har blitt lettere å rekruttere dommere/dommerfullmektiger under felles ledelse

Ta stilling til påstandene: - Det har blitt lettere å rekruttere dommere/dommerfullmektiger under felles ledelse	Domstol		Total
	Jordskifterett	Tingrett	
Stemmer svært godt		3,9%	3,1%
Stemmer godt	2,9%	6,3%	5,5%
Verken eller	42,9%	32,8%	35,0%
Stemmer dårlig	8,6%	7,8%	8,0%
Stemmer svært dårlig	11,4%	5,5%	6,7%
Vet ikke	34,3%	43,8%	41,7%
Total	100 %	100 %	100 %

På spørsmålet om det er blitt lettere å rekruttere dommere/dommerfullmektige svarer tre firedeler vet ikke eller verken eller.

Tabell 3-33: Har felles ledelse påvirket domstolens tilgjengelighet?

Har felles ledelse påvirket domstolens tilgjengelighet?	Stillingstype			Total
	Saks-behandler/ingeniør	Dommer/dommer-fullmektig	Domstol-leder	
Ja, den er forbedret	12,6%	8,2%	57,1%	14,8%
Den er som tidligere	64,4%	62,3%	35,7%	61,1%
Den er blitt dårligere	10,3%	4,9%		7,4%
Vet ikke/kan ikke svare	12,6%	24,6%	7,1%	16,7%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

De fleste av de spurte mener domstolens tilgjengelighet er som tidligere.

Tabell 3-34: Har du fått økt reisebelastning som følge av felles ledelse?

Har du fått økt reisebelastning som følge av felles ledelse? (Se bort fra koronaeffekten)	Stillingstype			Total
	Saks-behandler/ingeniør	Dommer/dommer-fullmektig	Domstol-leder	
Ja, jeg reiser mye mer	3,4%	14,8%	71,4%	13,6%
Ja, jeg reiser litt mer	14,9%	31,1%	14,3%	21,0%
Nei, uendret	57,5%	49,2%	7,1%	50,0%
Nei, jeg reiser noe mindre			7,1%	0,6%
Ikke relevant for min stilling	24,1%	4,9%		14,8%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Svarene viser at domstolledere reiser mye mer, dommere reiser noe mer. Tre firedeler av saksbehandlere opplever ingen endring på dette, eller det er ikke relevant for deres stilling.

3.7 Kvalitet

Vi stilte spørsmålet *Domstolens kvalitet kan være påvirket gjennom felles ledelse. På hvilken måte og i hvilken grad mener du dette kommer til uttrykk?*

Jordskifterettene mener om kvalitet følger i tabellene. Tabellen viser bredden av besvarelser.

Tabell 3-35: Domstolens kvalitet kan være påvirket gjennom felles ledelse. På hvilken måte og i hvilken grad mener du dette kommer til uttrykk?

Jordskifterettene	Saksbehandlere/ingeniører
Vi har flere vi kjenner som vi kan be om hjelp hos. Rutinene blir mer like og man kan innføre beste praksis	
Bedre kvalitet pga mer enhetlig behandling av sakene	
Kvaliteten tror eg i liten grad er påvirka, kanskje litt på grunn av faglege diskusjonar med fleire.	
Jeg tenker at felles ledelse har knyttet oss som jobber her sterkere sammen med det andre kontoret. Vi har samlinger sammen og jobber mye på tvers av kontoret. Dette er lederen sin fortjeneste.	
(...)De som ligger lengst unna har lang reiseveg. Det er også langt å reise for å ta unna saker lengst nord i fylket, noe som fører til mer kostbar saksbehandling. Kvaliteten på arbeidet er likevel like bra som om den andre domstolen skulle vært bemannet.	
Vi har blitt flere på vårt kontor - større arbeidsmiljø på godt og vondt. Flere, og lengre, kontormøter. Men i en større enhet kreves gode rutiner og samspill mellom gruppene og kolleger.	
vet ikke	

Mer lik behandling mellom to domstoler som ligger i nærheten av hverandre skaper tillit blant parter. Å ha en leder som er god til å lede, og ikke bare en flink dommer, er også viktig. Det er definitivt en myte at en som er god i jussen nødvendigvis er god til å lede en domstol (eller to). Overføring av saker mellom de to kontorene er enklere, dermed blir det ikke stor forskjell i ventetid.

Flere å spille på: skulle jo gi bedre kvalitet, men usikker på om det har hatt målbare effekter.

Felles rutiner for administrative spørsmål. Større fagmiljø er klart positivt i forhold til de spørsmål som skal løses i domstolen.

I den fagelege diskusjonen er det etter felles leing om lag dobbelt så mange stemmer med i diskusjonen. Det at me har eit større fagleg miljø gjer at kvaliteten aukar. Eg er overbevist om at det kjem til uttrykk i avgjerdene ved domstolane. Me lærer av kvarandre. Dette fordrar ein domstolleiar som aktivt går inn for deling av kunnskap.

Enklere å få til erfaringsutveksling mellom ulike domstoler. Med felles ledelse blir det færre personer som skal bruke tid på opplæring i ledelse. Den enkelte leder får mer ledererfaring, ledelse blir profesjonalisert. Flere dommere som ikke burde bruke tid på ledelse, blir luket vekk. Større aksept for å også bistå nabokontor ved behov.

Domstolens kvalitet kan måles på mange måter. Saksbehandlingstid Den er forbedret. Jeg synes det er vanskelig å måle kvalitet på avgjørelsens innhold.

Det kan enkelte ganger oppfattes som at det blir et A- og B-lag. Der ene kontoret er favorisert foran det andre. Det er ikke målbart, men det kan føles som at uansett hvor god jobb man gjør så blir det ikke lagt merke til på samme måte fordi det er på feil sted.

Det gjev eit godt grunnlag for kompetansearbeid. Det har ført til høg kompetanse eksempelvis innan rettsmekling og av det gjev partane raskare og rimelegare behandling av sakene. Det gjev betre utnytting av våre personalressursar. Spesielt ingeniørane har vore gjennom ei omstilling. Dette gjeld og saksbehandlarane til ei viss grad.

Jeg har flere dommere, ingeniører og saksbehandlere som jeg kan sammenligne. Dette har ikke nødvendigvis med felles ledelse, men antallet som jobber "sammen". Ettersom vi har godt fellesskap mellom lederne i dømet, påvirkes kvaliteten mer gjennom det fellesskapet, en fellesledelse gjør noe med kvaliteten.

I saksarbeidet får vi brukt fagkompetanse som elles berre ville blitt brukt i den eine domstolen i begge.

Dommer /dommerfullmektig

Domstolledere

Tabell 3-36: Tingrettenes meninger om kvalitet.

Tingrette

Felles ledelse har ført til en del nye grep. Det er f.eks innført et felles dommermøte, der dommere forbereder og diskuterer saker/avklarar spørsmål som løses best etter diskusjoner. Dette er ikke betinget av felles ledelse, men dette grepet ble tatt. Felles dommermøter ev. felles saksbehandlermøter er et samarbeidstiltak som lett kan gjennomføres mellom samarbeidende domstoler. Det har ført til at dommere har mange å diskutere med og det virker som at terskelen for fagprater er blitt lavere. møter på video sparer tid, men felles fysiske møter er også bra for arbeidsmiljøene. Men om dette slår ut i en merkbar/målbart høyere kvalitet i avgjørelsene vet jeg ikke. Så vidt jeg kan se er det ikke flere omgjørrelser i lagmannsretten før innføring av felles ledelse. Vi har jobbet godt, både før og etter innføring. Det som derimot kan påvirke inntrykk av kvalitet, overfor publikum, er negativ, generell omtale av tiltaket felles ledelse fra domstolledere, ansatte i domstoladministrasjonen m.m i mediasaker. Det er ikke media som skaper dette inntrykket. Det er de som uttaler seg. Og når det går på generelle kommentarer om felles ledelse. Ikke hvordan felles ledelse utøves i det enkelte embetet der det eventuelt kan være problemer.

Bedre ressursutnyttelse og flere å spille på faglig sett. Større fagmiljø har sannsynligvis bidratt til bedre faglig kvalitet. Uro og forstyrrelser rundt etablering av felles ledelse, og spesielt struktursaken, har sannsynligvis påvirket kvaliteten og samarbeidsklimaet i negativ retning.

Jeg vil tro dette kommer til uttrykk ved de avgjørelser som tas, brev som går ut, svar som gis på telefon, ingen kø på tlf. de får svar raskt. Aktørportalbrukere er jo avhengig av saksbehandlere som er oppe og går faglig og vant til å håndtere endringer. Felle ledelse har medført at vi tidlig digital med sal rigget for digitale rettsmøter/ hovedforhandling. Vi fikk videoutstyr som muliggjør samarbeid mellom saksbehandlere og dommere i tingrettene, felles møter, aktører/advokater/bostyrer/ Namsfogden og vitner kan delta på video, dette flere år før vi fikk videomøter nå i vinter under Koronatiden. Ganske mange har spart seg reiseutgifter og tapt arbeidsfortjeneste. Samfunnsmessig er dette bra.

Saksbeh/ingeniør

Ny domstolleder hevder at små embeter ikke ivaretar rettsikkerheten like godt som en stor tingrett. Jeg deler ikke dette synspunktet. Kvaliteten er i svært stor grad personavhengig - uavhengig av størrelse. Kvaliteten på arbeidet har ikke blitt bedre som følge av felles ledelse.

Kvalitet er mye. Vi ha mer effektiv saksbehandlingstid, men dette kan også gå ut over kvaliteten. Kvaliteten er kun økt på emner som "gjennomføring av hovedforhandling" og enkelte saker som får status avsluttet tidligere enn før.

Jeg kan ikke se at det har hatt betydning for kvaliteten, og har heller ikke opplevd at publikum har kommet med slike tilbakemeldinger. Jeg kan heller ikke se at det er endring i antall avgjørelser som blir anket, og heller ikke at det er endring i antall saker hvor lagmannsretten kommer til et annet resultat enn tingretten.

Domstolleder er mindre tilgjengelig på arbeidsplassen og har større arbeidspress. Tilhørigheten til arbeidsplassen og samholdet svekkes.

Innføring av felles rutiner gjør at domstolen fremstår på en mer helhetlig måte, noe som er positivt. Felles ledelse har også bidratt til mindre tilstedeværelse av ledelsen, noe som skaper usikkerhet og i enkelt tilfeller negative effekter.

Ved felles ledelse må en sorenskriver påregne å bruke tiden sin på samme oppgaver/møter i de ulike domstoler vedkommende er leder for. Samtidig vil fysisk tilstedeværelse være mindre i de ulike domstoler. Dette oppfatter jeg som uheldig. Domstolene i dag preges av en hektisk hverdag og da synes det rart at man ønsker ressurser brukt på denne måten. Jeg kan være enig i at delt ledelse kan være noe mer hensiktsmessig derom det gjelder 2 små domstoler. Ikke i str.orden 25-30 ansatte og større.

Mer like rutiner for domstolene

Kvaliteten er per nå ikke påvirket av felles ledelse.

Utveksling av erfaring ved embetene.

Mener ikke kvaliteten er påvirket.

Det er liten gevinst å hente ved våre domstoler med felles leder når det gjelder saksavvikling. Vi kan ikke benytte ressurser fra begge steder ved behov. Det at leder ikke er til stede gjør at det kan etablere seg særegenheter og følelsen av lite styring. Større domstoler bør ikke ha felles leder.

Det at vi har felles ledelse gjør at sorenskriver jobber nå bare 2 dager her ved domstolen, istedet for 5 dager som var før felles ledelse. Før felles ledelse kunne vi beramme saker på sorenskriver, nå kan vi ikke det. (for når saken skal opp blir den omberammet på annen dommer likevel- så ingen grunn til beramning i første omgang).Leder er her mindre og jobber mindre med saker på kontoret. Er også mindre mentalt tilstede, har mer å gjøre, og føles å være mer opptatt og mindre tilgjengelig for spørsmål. I min mening dårlig løsning for vår tingrett.

Domstolen kvalitet er blitt dårligere, fordi ledelsen har fått større ansvar

For min del merker jeg at domstolens kvalitet er påvirket positivt, da arbeidsmiljøet har blitt mye bedre etter at vi fikk ny og felles leder.

Eg vil sei kvaliteten på arbeidet er uforandra, vi har like god kvalitet på arbeidet vårt før som no. Ved innføring av felles ledelse vil eg sei at kvaliteten på ledelsen er blitt dårlegare, då ledar er mindre til stades, hos oss er vil det sei at leiinga er mindre tilstades.Då sorenskrivar no kan velge kontorstad til dei som vert tilsett vil det i nokre tilfeller gjere til at vi har færre dommarar til stades på dagleg basis. Dette vil vidare føre til høgare kostnader knytta til desse tilsette som skal får kompensert med kjøregodtgjersle og diett kvar dag. Denne dommarressursen vil heller ikkje vera tilgjengeleg hos oss andre dagar enn dei dagane der er beramma sakar på den. Dette gjer vidare til at det er færre dommarar ein kan få hjelp frå eller spør om noko. Dette blir ineffektivt.

Som dommer er det en klar styrke å være del av et kollegium av 10 dømmende årsverk i stedet for 2 som tilfelle ville vært uten felles ledelse. Jeg vil anta at det fortsatt er mye å hente på tettere arbeid på tvers av de ulike domstolene for saksbehandlerne slik at man får ytterligere dedikert saksbehandlere til enkelte fagområder og at disse jobber på tvers av domstolene. Felles Lovisa bør på plass så snart som mulig.

Drar veksler på hverandres kompetanse.

Jeg kan ikke se at domstolens kvalitet er påvirket av felles ledelse.

Kvalitet handler også om moderne arbeidsmetoder, dvs. hvorvidt vi er digitale. Det er en vesentlig bedring etter felles ledelse. Å ha flere dommerkolleger vil selvsagt kunne øke kvaliteten

fordi man da har flere å drøfte generelle faglige problemstillinger med. Imidlertid har vi ikke noe særlig kontakt på tvers av domstolene som har samme ledelse. Kontakten er med ledelsen, men ikke så mye med de andre. Er faktisk usikker på om ledelsen ønsker utstrakt kontakt dommerne i mellom på tvers av domstolene. Kan selvsagt ha andre årsaker..

Felles dommermøter og kontormøter styrker den faglige kvaliteten.

Ved å ha flere dommeren å diskutere med hever en nivået og det er lettere å få en felles praksis
Større oppmerksomhet om fleksibel utnyttelse av personalstyrken.

Det er i alle fall en fordel ved felles ledelse at terskelen for å ringe til den andre domstolen for faglig bistand er lavere. Ellers handler nok kvalitet i domstolen først og fremst om personene som jobber der og hvilke kvalifikasjoner disse har. Det aller viktigste må jo derfor være å gjøre domstolen - også små domstoler - til en attraktiv arbeidsplass der flinke folk har lyst til å jobbe. Jeg reagerer derfor på uttalelser i media om at små domstoler har dårligere faglig kvalitet enn store. Jeg kan ikke se at det er noen holdepunkter for dette, og det har heller ikke grunnlag i Domstolkommisjonens rapport. (Der ble det gjort en undersøkelse om ankefrekvens, som klart nok ikke kan si noe om faglig kvalitet. En undersøkelse av antall opphevelser i høyere instans kunne kanskje sagt noe om faglig kvalitet, men det ble ikke foretatt.)

Jeg mener ikke kvaliteten har blitt påvirket av innføring av felles ledelse. Dommerjobben ved tingretten er ikke et kollegialt anliggende.

Felles ledelse har så langt ikke betydd noe for kvaliteten. Ny sorenskriver har en annen måte å lede på, men at ledelsen er felles har ikke ført til noen positiv endring av domstolens kvalitet. Hver og en dommer sørger for kvalitet. Vi ser sjelden sorenskriver og om felles ledelse har hatt noen betydning for kvaliteten må det i så fall være negativt da vi har mistet en erfaren dommer som samtalepart i det daglig.

Jeg mener kvaliteten er bra. Det er flott å kunne forholde seg til dommerne også i de andre domstolene og dra faglige veksler på hverandre og være et større faglig miljø. Det er også positivt for det sosiale at man er et større miljø som samarbeider.

Felles Innebærer for langt flere domstoler at sorenskriveren må bruke mye tid på ledelses/administrative-oppgaver og har mindre tid til dommeroppgaver. Dette innebærer at flere tunge saker må fordeles på tingrettsdommerne og dommerfullmektiger og at sorenskriverne i mindre grad er tilgjengelig og hands on.

Jeg har vanskelig for å se hvordan domstolens kvalitet kan påvirkes gjennom felles ledelse av to eller flere domstoler i seg selv, utover den kvalitet som uansett kan sikres gjennom den nødvendige ledelse av den enkelte domstol internt. Tvert om kan felles ledelse av domstoler gjøre det vanskeligere å sikre kvalitet - især hvor de geografiske avstandene mellom domstolene er store, sakstilfanget ulikt i antall og type og dommere og medarbeidere også arbeider på hver sin kant. Det må være krevende for leder å være tilgjengelig i begge domstoler og samtidig ivareta dommergjerning, personal og andre lederoppgaver. Min erfaring er at felles ledelse utgjør en daglig stressfaktor for lederen, dommerne og medarbeiderne

Dette er et spørsmål som er helt avhengig av hvilke domstoler det er snakk om, hvem leder er og hvem medarbeiderne er. Etter mitt syn skaper felles ledelse noe mer byråkrati. Det er videre en ulempe at leder er mye tilgjengelig. Det handler ikke om den enkelte leders kvaliteter, men en leder kan ikke være to steder samtidig.

Ved et tett samarbeid mellom tre enheter bygger vi på hverandres kompetanse. Bare i kraft av dette er vår kvalitet økt betraktelig. 1+1+1 blir mye mer enn 3. Vi deler våre nedturer like så lett som våre oppturer. "ingenting er som å lære av andres feil", kan en flåsete si det.

Bedre felles rutiner, økt kompetanse, bredere faglig kompetanse - økt profesjonalisering.

Aktører og publikum møter felles praksis i begge domstoler

Jeg tenker at felles ledelse og samordning av ressursene og medfører bedre mulighet til å følge opp løpende rettsutvikling og opplæring samt det å sette av tid til dette. Vi oppnår og at det er flere å spille på mht. det å drøfte problemstillinger og å lære av hverandre.

Vi lærer av hverandre - tar det beste fra hver sin domstol.

Muligheten for moderat spesialisering av saksfelter øker kvaliteten. I tillegg kan den mindre domstolen nå bl. a. tilby rettsmekling, noe den kun unntaksvis gjorde før. I tillegg blir kompetansemiljøet bredere og sterkere, bl. a. for utarbeidelse av felles rutinebeskrivelser, faglige

diskusjoner m.v. som er viktig for den daglige virksomheten. Et større miljø er av særlig stor betydning for kvaliteten i den mindre domstolen, og kan også være nyttig for den større.

3.8 Arbeidsmiljø

Tabell 3-37: *Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har jeg hatt mer kontakt med min leder*

Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har jeg hatt mer kontakt med min leder	Stillingstype			Total
	Saks- behandler/ ingeniør	Dommer/ dommer- fullmektig	Domstol- leder	
Stemmer svært godt	1,2%	1,6%		1,3%
Stemmer godt	3,5%	3,3%	7,1%	3,8%
Verken eller	35,3%	26,2%	14,3%	30,0%
Stemmer dårlig	30,6%	26,2%		26,3%
Stemmer svært dårlig	25,9%	23,0%		22,5%
Vet ikke/kan ikke svare	3,5%	19,7%	78,6%	16,3%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Omtrent halvparten oppgir at påstanden om at de har mer kontakt med sin leder stemmer dårlig eller svært dårlig., og en tredel oppgir verken eller. Svært få oppgir at de har fått bedre kontakt med sin leder.

Tabell 3-38: *Ta stilling til påstandene - Felles ledelse har gitt meg bedre dialog med domstolleder*

Ta stilling til påstandene - Felles ledelse har gitt meg bedre dialog med Domstol-leder	Stillingstype			Total
	Saks- behandler/ ingeniør	Dommer/ dommer- fullmektig	Domstol- leder	
Stemmer svært godt	2,3%	1,6%	7,1%	2,5%
Stemmer godt	9,3%	3,3%		6,2%
Verken eller	40,7%	27,9%	14,3%	33,5%
Stemmer dårlig	23,3%	29,5%		23,6%
Stemmer svært dårlig	20,9%	19,7%		18,6%
vet ikke/kan ikke svare	3,5%	18,0%	78,6%	15,5%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

De fleste ansatte er tydelige på at dialogen med domstollederen ikke er blitt bedre som følge av felles ledelse. Vi må se bort fra svarene fra lederne på dette spørsmålet. Bare 11 prosent av saksbehandlere og ingeniører mener dialogen er blitt bedre som følge av felles ledelse. Merk at dette ikke sier noe om at dialogen verken var bra eller dårlig før, men at felles ledelse ikke er oppfattet som årsak til forbedring av dialogen.

Tabell 3-39: Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har kontakt med ledelsen blitt mer strukturert

Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har kontakt med ledelsen blitt mer strukturert	Stillingstype			Total
	Saks-behandler/ingeniør	Dommer/dommer-fullmektig	Domstol-leder	
Stemmer svært godt	1,2%	1,6%	7,1%	1,9%
Stemmer godt	16,5%	8,2%	7,1%	12,5%
Verken eller	45,9%	32,8%	7,1%	37,5%
Stemmer dårlig	16,5%	18,0%		15,6%
Stemmer svært dårlig	15,3%	16,4%		14,4%
Vet ikke/kan ikke svare	4,7%	23,0%	78,6%	18,1%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Omtrent en tredel oppgir at det stemmer dårlig eller svært dårlig at kontakten med ledelse er blitt mer strukturert.

Tabell 3-40: Ta stilling til påstandene: - Jeg har fått et større faglig nettverk som en følge av felles ledelse

Ta stilling til påstandene: - Jeg har fått et større faglig nettverk som en følge av felles ledelse	Stillingstype			Total
	Saks-behandler/ingeniør	Dommer/dommer-fullmektig	Domstol-leder	
Stemmer svært godt	5,7%	13,1%	28,6%	10,5%
Stemmer godt	35,6%	19,7%	35,7%	29,6%
Verken eller	40,2%	34,4%	21,4%	36,4%
Stemmer dårlig	4,6%	11,5%	7,1%	7,4%
Stemmer svært dårlig	10,3%	11,5%		9,9%
Vet ikke/kan ikke svare	3,4%	9,8%	7,1%	6,2%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Totalt 40 prosent mener å ha fått et større faglig nettverk som følge av felles ledelse.

Tabell 3-41: Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har jeg en sterkere følelse av tilhørighet i et fellesskap

Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har jeg en sterkere følelse av tilhørighet i et fellesskap	Stillingstype			Total
	Saks-behandler/ingeniør	Dommer/dommer-fullmektig	Domstol-leder	
Stemmer svært godt	5,9%	3,3%	21,4%	6,3%
Stemmer godt	14,1%	18,0%	50,0%	18,8%
Verken eller	48,2%	36,1%	7,1%	40,0%
Stemmer dårlig	15,3%	14,8%		13,8%
Stemmer svært dårlig	11,8%	11,5%		10,6%
Vet ikke/kan ikke svare	4,7%	16,4%	21,4%	10,6%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Domstollederne oppgir at de har en sterkere følelse av tilhørighet i et fellesskap, de ansatte er delt på dette spørsmålet.

Tabell 3-42: *Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har jeg brukt mindre tid på reiser (sett bort fra koronaeffekten)*

Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har jeg brukt mindre tid på reiser (sett bort fra koronaeffekten)	Stillingstype			Total
	Saks- behandler/ ingeniør	Dommer/ dommer- fullmektig	Domstol- leder	
Stemmer godt	2,4%			1,3%
Verken eller	56,5%	34,4%	14,3%	44,4%
Stemmer dårlig	15,3%	29,5%	14,3%	20,6%
Stemmer svært dårlig	12,9%	19,7%	50,0%	18,8%
Vet ikke/kan ikke svare	12,9%	16,4%	21,4%	15,0%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Det er i praksis ingen som oppgir at de har mindre resing som følge av felles ledelse.

Tabell 3-43: *Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har jeg fått flere kolleger jeg kan støtte meg på faglig og sosialt*

Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har jeg fått flere kolleger jeg kan støtte meg på faglig og sosialt	Stillingstype			Total
	Saks- behandler/ ingeniør	Dommer/ dommer- fullmektig	Domstol- leder	
Stemmer svært godt	7,1%	9,8%	50,0%	11,9%
Stemmer godt	38,8%	18,0%	21,4%	29,4%
Verken eller	34,1%	36,1%	14,3%	33,1%
Stemmer dårlig	10,6%	11,5%		10,0%
Stemmer svært dårlig	7,1%	9,8%		7,5%
Vet ikke/kan ikke svare	2,4%	14,8%	14,3%	8,1%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Nesten halvparten av saksbehandlere/ingeniører oppgir at de har fått flere kolleger de kan støtte seg på faglig og sosialt, og omtrent en tredel av dommerne oppgir det samme.

Tabell 3-44: *Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har det generelle arbeidsmiljøet ved domstolen blitt forbedret*

Ta stilling til påstander om arbeidsmiljø. Etter innføring av felles ledelse: - Har det generelle arbeidsmiljøet ved domstolen blitt forbedret	Stillingstype			Total
	Saks- behandler/ ingeniør	Dommer/ dommer- fullmektig	Domstol- leder	
Stemmer svært godt	5,9%	1,6%	28,6%	6,3%
Stemmer godt	8,2%	3,3%	21,4%	7,5%
Verken eller	50,6%	52,5%	28,6%	49,4%
Stemmer dårlig	15,3%	13,1%		13,1%
Stemmer svært dårlig	15,3%	11,5%		12,5%
Vet ikke/kan ikke svare	4,7%	18,0%	21,4%	11,3%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Domstollederne er tydeligere på at det generelle arbeidsmiljøet er forbedret ved felles ledelse, de ansatte tar ikke tydelig stilling til dette.

Tabell 3-45: Felles ledelse har medført økt bruk av videomøter?

Felles ledelse har medført økt bruk av videomøter? (se bort fra koronaperioden)	Domstol		Total
	Jordskifterett	Tingrett	
Ja, vi bruker det daglig		3,1%	2,4%
Ja, vi bruker det noen ganger per uke	11,4%	17,1%	15,9%
Ja, vi bruker det av og til	45,7%	63,6%	59,8%
Nei, vi har ikke tatt i bruk videomøter	34,3%	12,4%	17,1%
) Annet	8,6%	3,9%	4,9%
Total	100 %	100 %	100 %

En tredel av respondentene fra jordskifterettene oppgir at de ikke har tatt i bruk videomøter. De fleste oppgir at de brukes av og til.

3.9 Fordeler og ulemper

3.9.1 Åpne svar på spørsmålet «Hva er de største fordelene med fellesledelse?»

Majoriteten av de 115 svarene om fordeler dreier seg om mer fleksibilitet, større fagmiljø og bedre utnyttelse av kompetanse/ressursene – og på den måte bedre tjenester.

Flere påpeker også fordeler med at mer blir felles og likt mellom domstolene. Noen understreker at dette krever ledelse, kanskje «mer» ledelse – spesielt personalledelse - enn tidligere.

16 prosent av respondentene artikulere ingen fordeler med felles ledelse. Av disse er det relativt flere saksbehandlere/administrativ ansatte.

Sitater:

Betre ressursutnytting. Godt grunnlag for kompetansebygging. Meir robuste domstoler.

[...] Det må stilles store krav til god ledelse [...]

-jobbe i et fellesskap der det er lett å be ansatte i nabodomstol. Lettere enn før fordi vi nå er under samme fellesparaply. -det er innført nye gode tiltak som felles dommermøter, felles saksbehandlarmøter, felles markeringer (julebord, etc) nye diskusjonsfora som tilfører alle noe.-rutineprosjektet har vært bra for å begrunne "beste praksis", diskusjoner som har bedret arbeidsmiljø, forankret arbeidsganger, letter innkjøring av nye ansatte, gir mer oversikt også for de som har jobbet her lenge.

3.9.2 Åpne svar på spørsmålet «Hva er de største ulempene med fellesledelse?»

De to gjennomgående ulempene som framheves fra 122 besvarelser er fravær av leders fysiske tilstedeværelse og mer reising.

Ulempene med mindre fysisk tilstedeværelse er særlig knyttet til personalledelsen og «detaljer og uregelmessigheter» i det daglige. Opplevd ulike fysisk tilstedeværelse tolkes delvis som forskjeller i viktighet mellom domstolene. Endrede tilstedeværelse gir til dels opplevelser av nye roller og endret belastning for de øvrige ansatte.

Sitater

Det kan skape følelse av å være et A og B lag, der lederen har størst tilhørighet til A, der han oppholder seg mest.

Etter mitt skjønn er fordelene med felles ledelse klart større enn ulempene. Samtidig ser jeg at det går med en del timer til reise, samtidig som tilstedeværelsen for leder blir dårligere. Dette rammer sjølsagt i størst grad den fjernledete domstolen.

Den opplevde tilgjengeligheten til sorenskriveren er svært redusert når han er så lite på kontoret. Av samme grunn oppleves det som at han har fått mye mindre tid til å lede embetet, både faglig og personalmessig. [...]

4. OPPSUMMERINGER

Spørreundersøkelsen skulle innhente status på hvordan ansatte og ledere ved jordskifterettene og tingrettene med felles ledelse vurderer ulike aspekter ved organiseringen. Vi tok utgangspunkt i noen inndelinger av dette basert på tidligere undersøkelser, som viser at de involverte trekker fram faglig ledelse, personalledelse, rutiner ved saksbehandlinger, reisetid, fleksibilitet og kvalitet som sentrale aspekter som i større eller mindre grad blir påvirket av hvordan man organiserer ledelsen av enhetene. Vi har også tatt hensyn til Domstoladministrasjonens begrunnelser for å ta i bruk felles ledelse.

Ut fra dette ble det i dette oppdraget benyttet noen problemstillinger som spørreundersøkelsen søker å få svar på. Vi går gjennom disse og gir våre vurderinger basert på de resultatene som er lagt fram.

Saksavviklingstid

Hvordan påvirkes saksavviklingstiden som følge av felles ledelse?

Domstollederne mener at saksbehandlingen har blitt mer effektiv, saksbehandlingstid har gått ned og at den digitale saksbehandlingen fungerer godt. Saksbehandlere/ingeniører mener i mindre grad at felles ledelse har endret saksbehandlingstid og -effektivitet. Nesten samtlige av saksbehandlere og dommere mener at den digitale saksbehandlingen fungerer godt.

De som mener at saksbehandlingstiden er gått ned peker på følgende årsaker til dette; større fleksibilitet i dommerressursene, bedre utnyttelse av saksbehandlerressurser, samt effektene av forbedringsarbeid knytte til rutiner som har pågått over tid.

De som peker på at saksbehandlingstid er gått opp knytter dette til knapphet på dommerressurs, særlig da sorenskrivers reduserte tilstedeværelse.

For de som mener saksbehandlingstiden er uendret er det begrunnet med at felles ledelse ikke har noen innvirkning på saksbehandlingen.

Når vi ber om forslag for å forbedre den digitale saksbehandlingen er det mange som peker på at det bør arbeides med å etablere sømløse pålogginger mellom de ulike domstolene man arbeider med. Noen peker også på opprusting av rettsalene.

Arbeidsoppgaver

Hvordan påvirkes arbeidsoppgavene av felles ledelse?

Saksbehandlere, ingeniører, dommere og dommerfullmektiger opplever liten endring i sine arbeidsoppgaver som følge av felles ledelse. De opplever i liten grad økt effektivisering, i noen grad økt fleksibilitet, mindre rutineoppgaver og uendret mengde ansvar. En av fire mener de har fått en faglig styrkning.

Dommere og dommerfullmektiger svar i stor grad verken eller vet ikke på mange av spørsmålene om endring av arbeidsoppgaver, men en av fire oppgir at de opplever en økt fleksibilitet.

Domstollederne er nok dem som er tydeligst på at felles ledelse har medført endringer for deres arbeidsoppgaver. De fleste oppgir at de har økt effektivitet og fleksibilitet, et bredere saksområde, økt ansvar og faglig styrkning.

Faglig ledelse

Har domstolene fått en forbedret kapasitet til å utøve faglig ledelse som en følge av felles ledelse?

Både saksbehandlere, dommere og ledere oppgir å ha fått et større faglig nettverk som en følge av felles ledelse.

De ansatte (sorenskrivere, ingeniører, dommere og dommerfullmektiger) er derimot uenige i påstandene om at det har blitt bedre oppfølging av ansattes behov for faglig ledelse under felles ledelse, om at det er rom for tydeligere faglig ledelse og støtte og at det arbeides bedre med faglig ledelse og støtte. Domstollederne svarer omvendt på disse påstandene – altså at de mener forholdene for faglig ledelse er blitt bedre.

Med andre ord oppgir de ansatte at de har fått større faglig nettverk, men at de ikke opplever at det arbeides for og med faglig ledelse.

Personalledelse

Har domstolene fått en forbedret kapasitet til å utøve personalledelse som en følge av felles ledelse?

De ansatte er ikke tydelige på at personalledelse er blitt bedre under felles ledelse. Omtrent 40 prosent mener verken eller på denne tematikken. I ulike tekstsvaer i undersøkelsen fremkommer det at lederne er mindre til stede på hver domstol, og med det har mindre anledning til å ta uplanlagte henvendelser og delta i det sosiale kontorfellesskapet. Domstollederne er relativt tydelige på at det arbeides bedre med personalledelse, men samtidig avslører de i tekstsvaer at de har flere ansatte å forholde seg til.

Fleksibilitet i domstolene

Har domstolene blitt mer fleksibel under felles ledelse?

Mange tekstsvaer viser til en noe større fleksibel ressursbruk, både av dommere og saksbehandlere. ca en tredel viser til at de opplever økt fleksibilitet i sine arbeidsoppgaver. Når det gjelder inhabilitet sier 40 prosent at det ikke er færre tilfeller av dette, mens ca 20 prosent sier det er færre tilfeller. Kommentarene er tydelige på at det er lettere å unngå inhabilitet med felles ledelse ved å finne ny dommer. Dersom domstolleder er inhabil blir for øvrig begge domstoler inhabile.

Domstolledere mener det er blitt lettere tilgang på riktig kompetanse med felles ledelse, og at det har blitt større oppmerksomhet til riktig bruk av kompetanse i

domstolen. Det er ikke hold i dataene for å si at rekruttering av nye dommere er påvirket av felles ledelse.

Det store flertallet mener at domstolen tilgjengelighet er som før, men de fleste domstolledere mener den er forbedret.

Reisebelastningen er økt noe for ansatte, og betydelig for domstollederne.

Kvalitet -

Har domstolene forbedret sin tjenester som følge av felles ledelse?

Kvalitet er ikke definert eller avgrenset i undersøkelsen. Vi benyttet et åpent spørsmål for å la respondentene reflektere rundt begrepet selv, og på den måten se hvordan felles ledelse har hatt innvirkning på arbeidet som skal gjøres i domstolene.

Jordskifterettene peker på flere personer å rådføre seg med i saksbehandling, mer likhet i behandling i sakene. Det pekes også på læring og erfaringsdeling på tvers av domstolene, noe som påvirker i positiv retning.

Tingrettenes respondenter peker også på økt fleksibilitet med tanke på ressursutnyttelse som en effekt av felles ledelse. Etablering av like rutiner i saksbehandling, felles dommermøter og bruk av videomøter er positive tiltak som trekkes frem, men det er ulike meninger om dette skal tilskrives felles ledelse. De fleste påpeker at *kvaliteten* ikke er endret som en følge av felles ledelse, men erfaringsdeling mellom domstolene er økt. Domstolleders manglende tilstedeværelse bemerkes av flere som en negativ effekt ved at en viktig samtalepartner ikke er like tilgjengelig, og sorenskivers ansvar er økt og oppmerksomhet skal deles med flere.

Arbeidsmiljø

Har domstolene opplevd endring i arbeidsmiljøet som følge av felles ledelse?

De ansatte mener dialogen med arbeidsgiver ikke er blitt bedresom følge av felles ledelse, at de har dårligere kontakt med sin leder, og det har ikke gitt store utslag på strukturering av kontakten mellom ansatte og leder, sett fra de ansattes side.

Men mange er tydelige på at de har fått et større faglig nettverk som følge av felles ledelse, og at man har flere man kan støtte seg på både faglig og sosialt. Ingen oppgir at de reiser mindre som følge av felles ledelse. Domstollederne er tydeligere på at det generelle arbeidsmiljøet er forbedret ved felles ledelse, de ansatte tar ikke tydelig stilling til dette.

Fordeler og ulemper

Spørsmålene om fordeler og ulemper med felles ledelse understreker de øvrige funnene i undersøkelsen; ressursutnyttelse, større nettverk, samordning av rutiner og flere faglige diskusjoner og diskusjonspartnere er de viktigste fordelene. Domstolleders økte ansvar, mindre tilstedeværelse og økte arbeidsbelastning trekkes fram som ulemper

4.1 Samlet sluttkommentar

Felles ledelse har satt fart på enkelte forbedringsprosesser i domstolene, og har vært et fundament for å utvikle en større likhet i saksbehandlingen mellom domstolene. Selv om lederne mener de arbeider bedre og mer strukturert med personalledelse, er det krevende å synliggjøre dette for de ansatte. Felles leders reduserte tilstedeværelse problematiseres av de som svarer på undersøkelsen. Domstolens størrelse vil også være av betydning for i hvilken grad dette oppleves som et problem. I en større domstol vil kanskje den daglige kontakten med jordskifterettsleder eller sorenskriver normalt være svært liten, og innføring av felles ledelse vil ha liten effekt på kontakten med leder. I en mindre domstol vil det gjerne være motsatt.

Utvidelse av det faglige kollegiet synes å være en av de positive effektene av felles ledelse. Både med tanke på den enkeltes nettverk, meng også med tanke på de ressurser man har tilgjengelig for å få til en mer smidig saksavvikling.

Digitaliseringsarbeid og ikke minst koronapandemien har satt bruk av videomøter i et helt nytt lys, og er med på å muliggjøre samarbeid på tvers av enheter og geografi. Det pekes på en felles pålogging på Lovisa som et ønsket grep som kan effektivisere saksavviklingen ytterligere.

LITTERATURLISTE

Moe, A. & Sivertsen, H. (2016) *Dommerstillingers omdømme blant jurister. En analyse av juristers preferanser for fremtidig jobb og deres vurdering av dommerstillingens attraktivitet*. ISBN 978-82-7732-234-6 : ISSN 0809-9642

Stene, M., Sivertsen, H., Lysø, R., Ekmann, L. (2016) *Utprøving av felles ledelse i tingrettene – ansatte og lederes erfaring med utprøving av felles ledelse*. ISBN 978-82-7732-248-3 : ISSN 0809-9642

Stene, M. & Ekmann, L. (2017) *Utprøving av felles ledelse i jordskiftedomstolene – ansatte og lederes erfaringer*. ISBN 978-82-7732-251-3 : ISSN 0809-9642

Sivertsen, H., Bjerkli, C.L., Løe, Ida. C. (2018) *Evaluering av innføring av ny ankeordning for jordskifteretten*. ISBN 978-82-7732-283-4 : ISSN 089-9642

Utdrag fra DAs intranett. august 2020. Tilsendt fra Jon Bottheim

VEDLEGG 1 SPØRRESKJEMA

1. Evaluering av felles ledelse i domstolene

Felles ledelse av domstoler ble innført som prøveordning fra 2015, og Domstolsadministrasjonen har vedtatt flere faste ordninger med felles ledelse fra 2017. Felles ledelse er betegnelsen på ordningen med at en Domstol-leder leder mer enn én domstol. Den felles Domstol-lederen har full lederkompetanse og fullt lederansvar i to eller flere domstoler som er omfattet av ordningen. Med ledelse forstås i denne sammenhengen både faglig ledelse og personalledelse. Domstolene som inngår i en ordning med felles ledelse består som selvstendige enheter.

Følgende undersøkelse går til ansatte og ledere i samtlige domstoler som har felles ledelse. Formålet er å innhente erfaringer og synspunkter på ordningen. Disse vil bli presentert for Domstoladministrasjonens styre i september.

Undersøkelsen har ca 30 spørsmål, og det vil ta ca 15 minutter å besvare, avhengig av hvor mye du ønsker å skrive. Det er noen åpne spørsmål underveis, samt et åpent felt på slutten dersom du har øvrige kommentarer.

2. Om undersøkelsen

Formål

Undersøkelsen skal innhente erfaringer og synspunkter på felles ledelse i tingretten og jordskifterettene. Resultatet skal fremlegges for Domstolsadministrasjonens styre i september 2020. Undersøkelsen gjennomføres av Trøndelag Forskning og Utvikling på oppdrag fra DA.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Trøndelag Forskning og Utvikling AS er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Alle ansatte ved tingretter og jordskifteretter med felles ledelse får invitasjon til å delta.

Hva innebærer det for deg å delta?

Du deltar ved å besvare spørreskjemaet. Det tar ca 10-15 minutter å besvare. Svarene dine blir lagret elektronisk.

3. Dine rettigheter

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Dette blir ikke vil ikke på noen måte på noen måte formidles til Domstolsadministrasjonen.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Prosjektgruppa i Trøndelag Forskning og Utvikling er de eneste som har tilgang til dine avgitte svar. Din epostadresse holdes adskilt fra dine svar under databehandlingen.

Du vil ikke kunne identifiseres eller gjenkjennes i vår sluttrapportering.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes, noe som etter planen er 1.10.2020

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Trøndelag Forskning og Utvikling har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

4. Kontakt oss

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Håkon Sivertsen] ved Trøndelag Forskning og Utvikling, hakon.sivertsen@tfou.no

- Vårt personvernombud: Inghild Aldal Jørgenvåg, inghild.jorgenvag@tfou.no

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Håkon Sivertsen

Forskningsleder

5. Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet Evaluering av felles ledelse i jordskifterettene og tingrettene, og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet (Oppgi kun ett svar)

Jeg ønsker IKKE å delta i undersøkelsen Jeg samtykker til å delta i undersøkelsen

- Gå til 31

6. Hvilken stilling har du?

(Oppgi kun ett svar)

Saksbehandler/administrativ stilling

Ingeniør

Dommer

Dommerfullmektig

Sorenskriver

Jordskifterettsleder

Annet

7. Har du arbeidet ved domstolen før felles ledelse ble innført?

(Oppgi kun ett svar)

Ja

Nei

8. Hvor lenge har du jobbet i denne domstolen?

(Oppgi kun ett svar)

0-1 år

1-3 år

4-10 år

10 år eller mer

Ønsker ikke svare

9. I hvilken grad har felles ledelse gjort saksbehandlingen mer effektiv?

(Oppgi kun ett svar)

I svært stor grad

- I Stor grad
- Verken eller
- I liten grad
- I svært liten grad
- Vet ikke/kan ikke svare

10. Hvilke effekter har samordning av rutiner i forbindelse med etablering av felles ledelse medført for domstolens saksbehandling?

11. Er saksbehandlingstiden endret som følge av innføring av felles ledelse? (Oppgi kun ett svar)

- Ja, saksbehandlingstiden er gått ned
- Ja, saksbehandlingstiden er gått opp
- Ne, den er uendret

12. Hva mener du er årsaken til dette?

13. Har innføring av felles ledelse påvirket dine arbeidsoppgaver? (Oppgi kun ett svar pr. spørsmål)

	Stemmer svært godt	Stemmer godt	Verken eller	Stemmer dårlig	Stemmer svært dårlig	Vet ikke
Opplever svært liten endring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Økt effektivit et	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Økt fleksibilit et	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Smalere saksomr åde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mer rutineop pgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mindre fleksibilit et	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Økt ansvar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Faglig styrkning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Er det færre tilfeller av inhabilitet pga innføring av felles ledelse? (Oppgi kun ett svar)

- Ja, i stor grad
 Ja, til en viss grad
 Nei
 Vet ikke

Kommentar

15. Domstolens kvalitet kan være påvirket gjennom felles ledelse. På hvilken måte og i hvilken grad mener du dette kommer til uttrykk?

**16. Ta stilling til påstandene:
(Oppgi kun ett svar pr. spørsmål)**

	Stemmer svært godt	Stemmer godt	Verken eller	Stemmer dårlig	Stemmer svært dårlig	Vet ikke/kan ikke svare
Jeg har fått mulighet til mer spesialisering som en følge av felles ledelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har fått et smalere saksfelt å arbeide med som følge av felles ledelse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har fått et større faglig nettverk som en følge av felles ledelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**17. Påvirker felles ledelse tilgangen på riktig kompetanse i domstolen?
(Oppgi kun ett svar)**

- Ja, den har blitt bedre med felles ledelse
 Nei, den er som tidligere
 Nei, det har blitt vanskeligere å få tak i riktig kompetanse

ledelse
og støtte

Jeg
opplever
at det
arbeides
bedre
med
personall
edelse
etter
innføring
av felles
ledelse

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Jeg
opplever
at det
arbeides
bedre
med
faglig
ledelse
etter
innføring
av felles
ledelse

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Felles
ledelse
bør
innføres i
flere
domstole
r

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

21. I det store og det hele vil jeg si at jeg opplever at personalledelse under felles ledelse er:

(Oppgi kun ett svar)

- Blitt mye bedre
- Blitt noe bedre
- Er uendret
- Blitt noe dårligere
- Blitt mye dårligere
- Vet ikke/ønsker ikke svare

**22. Felles ledelse har medført økt bruk av videomøter?
(se bort fra koronaperioden)**

(Oppgi kun ett svar)

- Ja, vi bruker det daglig
- Ja, vi bruker det noen ganger per uke
- Ja, vi bruker det av og til
- Nei, vi har ikke tatt i bruk videomøter

Har det generelle arbeidsmiljøet ved domstolene blitt forbedret

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

**26. Ta stilling til påstandene:
(Oppgi kun ett svar pr. spørsmål)**

	Stemmer svært godt	Stemmer godt	Verken eller	Stemmer dårlig	Stemmer svært dårlig	Vet ikke
Det har blitt bedre oppfølging av de enkelte ansattes behov for faglig ledelse under felles ledelse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det har blitt bedre oppfølging av de enkelte ansattes behov for personalledelse under felles ledelse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det har blitt lettere å rekruttere dommere /dommerfullmektiger under felles ledelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Hva er de største fordelene med felles ledelse?

28. Hva er de største ulempene med felles ledelse?

29. Hva er ditt beste tips til andre domstoler som skal innføre felles ledelse?

30. Siste spørsmål:
Har du andre synspunkter som du ikke har fått formidlet gjennom denne undersøkelsen?

31. Takk for ditt bidrag!