

Att fördela målen på enheter med flera domare ger större flexibilitet. Man kan dela arbetsuppgifter mellan sig på olika sätt, exempelvis efter var och ens kompetens, och även skifta tämligen formlöst mellan olika slags uppgifter. Det skapar också möjligheter för personalen att arbeta i större arbetslag. Många medarbetare, inte minst de yngre, uppfattar detta som ett mera modernt och stimulerande sätt att arbeta.

En faktor som talar för valet av ett enhetssystem är vidare att det i sig verkar för renodling av domarrollen. Delegering av beredande uppgifter kan ske även inom ramen för det traditionella rotelsystemet. I ett enhetssystem framstår det emellertid som mer naturligt att lyfta över större delen av målens beredning till en särskild beredningsorganisation inom enheten. Genom att betydande delar av målens beredning på detta sätt delegerats har man under senare år lyckats renodla domarrollen på ett sätt och i en utsträckning som man eftersträvat under lång tid, men som under många år endast framstod som en teoretisk målsättning.

Även enhetsmodellen har emellertid nackdelar. Några medarbetare som arbetat i domstol länge har visat sig ha svårt att anpassa sig till olika lagarbetsformer. Den enskilde måste naturligen anpassa sitt sätt att arbeta till de övriga i gruppen. Dessutom ger denna modell upphov till ett behov av att inrätta vissa särskilda arbetsuppgifter. En sådan särskilt betydelsefull uppgift gäller det övergripande ansvaret för att målen på enheten förbereds på ett rationellt och rättssäkert sätt. Under det att detta ansvar i rotelsystemet är direkt kopplat till domaren på roteln behövs i enhetsmodellen en eller flera särskilt utsedda domare att bära detta ansvar. I enhetssystemet kan vidare finnas ett behov av att någon utses att vara samordnare och fördela arbetsuppgifter mellan gruppens medlemmar. Som nämnts tidigare är ett alternativ bl.a. att samordnaren ges så betydande befogenheter i förhållande till övriga gruppmedlemmar att vederbörande får en verklig chefsställning över sina kollegor.

I sammanhanget kan skjutas in att det från åklagare och – oftare – advokater framförts preferenser för den traditionella rotelmodellen. Argumenten har väsentligen grundats på att den modellen erbjuder bättre möjligheter för utomstående att på ett enkelt sätt komma i kontakt med den domare som ansvarar för målet.

De flesta domstolar har som nämnts numera övergått från det traditionella rotelsystemet till någon form av indelning i enheter av större modell. Mellan de två ytterligheterna av renodlade rotelrespektive enhetsorganisationer finns åtskilliga organisationsmodeller som, om man så vill, skulle kunna kallas hybridorganisationer (jfr Statskontorets rapport *Domstolarnas inre arbete – en utvärdering* [2009:20]). Som exempel kan nämnas att en rad tingsrätter som till en början införde renodlade enhetsorganisationer därefter har övergått till att knyta tvistemålen till en ”slutlig” domare i ett tidigare skede.

Inom ramen för friheten att välja organisationsform pågår således en kontinuerlig utveckling i domstolarna. Samtidigt bör betydelsen av vald organisationsmodell inte överdrivas. Vilken modell som väljs är sannolikt inte den mest avgörande komponenten för att en domstol ska kunna fullgöra sina uppgifter i samhället på ett framgångsrikt sätt. Minst lika avgörande är t.ex. engagemanget hos medarbetarna i den enskilda domstolen. Förutsättningarna är olika på olika arbetsplatser och det finns, som vi strax återkommer till, enligt vår mening inte någon anledning att inskränka den enskilda domstolens möjligheter att själv välja den ena eller andra modellen.