



*Kuntien eläke-
vakuutuksen lehti*

Keva

Eläkkeen
myöhentäminen
kannattaa s. 18

**Kuntaliitoksissa
tarvitaan
muutosjohtajaa s. 24**

Matti Rasila:
Pelkkä kunta-
yhteistyö
on hidasta
ja kallista s. 8

Kuntien omistajatahto esiin muutoksissa

Vireillä olevat kuntaliitokset, palvelutuotannon monipuolistaminen ja laajentuva yhteistyö sekä verkottuminen ja tehtävien ulkoistaminen ovat omiaan vahvistamaan koko kuntakentän kykyä hoitaa hyvin niille uskotut tehtävät. Syksyn kunnallisvaaleissa valittavat valtuustot tekevät strategiset linjaukset siitä, millä tavalla palvelut tuotetaan tai järjestetään kuntalaisille laadukkaasti ja tehokkaasti.

Kunnissa tarvitaan nyt jämäkkää muutosjohtajuutta ja esimiesten tiivistä mukanaoloa, kun palvelutuotannon muutoksia suunnitellaan ja toteutetaan. On syytä huolehtia siitä, että päätökset syntyvät peruskunnissa tietoisesti ja että kunnat voivat seurata ja ohjata niiden vaikutuksia. Päätösten toiminnalliset, taloudelliset ja henkilöstövaikutukset on käytävä läpi etukäteen ja niistä on kerrottava avoimesti niin kuntalaisille kuin kuntien henkilöstöllekin.

Hallinnon läpinäkyvyyden ja läheisyysperiaatteen pitää toimia silloinkin, kun tehtäviä siirretään peruskunnista kuntayhtymille, kuntien liikelaitoksille ja yhtiöille, kolmannelle sektorille tai muille toimijoille. Jo suunnitteluvaiheessa on huolehdittava siitä, että kunnat varmistavat mahdollisuutensa omistajaohjaukseen. Päätösvallan etäännyttäminen peruskunnista voi vaarantaa kuntalaisten palvelujen saannin ja tuoda epä-tarkoituksenmukaisuutta palvelujen rahoitukseen.

Tapa, jolla kunnat järjestävät palvelunsa, heijastuu myös kuntatyöntöytäntäjän eläkemaksuihin, kuntatyöntekijöiden eläketurvaan ja työmarkkina-asioissa tarvittaviin työnantaja-palveluihin.

Kunnallisen eläketurvan piiriin kuuluvat kuntien oma tuotanto, liikelaitokset ja kuntayhtymät. Sen sijaan kunnalliset osakeyhtiöt ja säätiöt sekä kuntien määräysvallassa olevat yhtiöt ja säätiöt voivat valita eläketurva-asoiden hoitajaksi myös yksityisen sektorin toimijan.

Siksi on tärkeää, että peruskunnat selvittävät perusteellisesti ja etukäteen, miten eri vaihtoehdot vaikuttavat yksittäisten työntekijöiden eläketurvaan, oman kunnan tai kuntayhtymän taloussuunnitteluun sekä kunnallisen eläkejärjestelmän rahoitukseen, josta kunnat yhteisesti vastaavat.

*Pekka Alanen
johtaja*



KUNTIEN ELÄKEVAKUUTUS

Julkaisija Kuntien eläkevakuutus | 26. vuosikerta
Päätoimittaja Arja Lerssi-Lahdenvesi, puh. 020 614 2688,
arja.lerssi-lahdenvesi@keva.fi | Unioninkatu 43, PL 425,
00101 Helsinki

Toimitusneuvosto Kuntien eläkevakuutus: Pekka Alanen, Pauli Forma, Arja Lerssi-Lahdenvesi, Pertti Männistö, Elina Rantanen, Jorma Rautakoski, Tapio Ropponen, Jari Sokka, Timo Viherkenttä, Kristina Vuorela | Alma Media Lehtentekijät: Erja Aalto, Mia Noronkoski, Hanna Repo

Toimitus Alma Media Lehtentekijät Oy, PL 502, 00101 Helsinki
Tuottaja: Hanna Repo, hanna.repo@lehtentekijat.fi
Toimitussihteeri: Erja Aalto, erja.aalto@lehtentekijat.fi

Svensk översättning Översättningsenheten vid Kommunernas pensionsförsäkring **Kannen Kuva** Katri Lehtola, kuvassa Salons kaupunginjohtaja Matti Rasila **Repro A5 PAINO** PunaMusta Oy, Joensuu, 2008 ISSN 1455-4720, verkkojulkaisu ISSN 1797-5107
Osoitelähde Kuntien eläkevakuutus, lehtirekisteri **Tilaukset ja osoitteenmuutokset** tuija.ronkainen@keva.fi

Lehti nähtävissä myös: www.keva.fi



Keva 3 © 08



Kuntaliitokset parantavat palvelujen toimivuutta, sanoo Päivi Laajala. s. 8.

SARRI KUKKONEN



PLUGI

Kevalla on osakeomistuksia eri puolilla maapalloa. s. 16.

Sisältö

Otteita	4
Kolumni	7
Onnistunut kuntaliitos	8
Tilasto tietää	15
Vaihtoehtoiset sijoitukset	16
Eläkkeen myöhentäminen kannattaa	18
Puntari	20
Tutkitusti	23
Muutoksen johtaminen on motivoivia	24
Miten on	26



Nuoria metsäkoneenkuljettajia ei juuri ole. Tomi Rahkonen on poikkeus. s. 15.

KRISTINA KONTONIEMI

PLUGI

Kunnat hyötyvät rahastoinnista

Kunnallinen eläkejärjestelmä aloitti eläkevarojen rahastamisen 20 vuotta sitten. Eläkerahastoinnin hyödyt alkavat nyt näkyä, kuntien keskimääräistä eläkemaksua on tänä vuonna voitu alentaa ensimmäisen kerran sitten 1970-luvun puolivälin. Tavoitteena on myös lähivuosina alentaa maksutasoa maltillisin askelin. Kuntien talouteen tällä on myönteinen vaikutus.

PLUGI



Luottamus- henkilöille eläkettä ansionmenetys- korvauksista ja erillispalkkioista

Luottamushenkilöille karttuu eläkettä vain ansionmenetykskorvauksista ja niin sanotuista erillispalkkioista. Erillispalkkioilla tarkoitetaan esimerkiksi puheenjohtajan vuosipalkkiota tai puolivuositai neljännesvuosipalkkiota ja muita määräaikaispalkkioita. Kunnallisen luottamushenkilön saamista kokouspalkkioista eläkettä ei kartu. Karttumisen periaatteet ovat samat kuin työntekijöillä ja viranhaltijoilla, eli karttumisprosentti riippuu henkilön iästä ja karttuminen alkaa 18-vuotiaana ja jatkuu 68-vuotiaaksi.

Ennen vuotta 1940 syntyneisiin luottamushenkilöihin sovelletaan kuitenkin vanhoja säännöksiä. Heille eläkettä karttuu 2 prosenttia palkkioiden vuotuisesta määrästä. Jos henkilö aloittaa luottamustoimessa vasta täytettyään 65 vuotta, eläkettä ei kartu lainkaan.



PLUGI

Kirkon eläkeasioiden käsittely Kevalle

Kirkkohallitus ja Kuntien eläkevakuutus solmivat elokuussa sopimuksen, jolla Suomen evankelis-luterilaisen kirkon eläkeasioiden käsittely siirtyy Kevalle.

Kirkon eläke- ja kuntoutushakemusten käsittely, asiakaspalvelu, tietohallinto ja muut eläkkeiden käsittelyyn liittyvät asiat siirtyvät vaiheittain Kevan hoidettavaksi vuosien 2008–2011 aikana.

Kirkkohallituksen eläkeoimiston toimistopäällikön **Anja Kurjen** mukaan yhteistyöllä ison eläke-toimijan kanssa kirkko hakee kustannussäästöjä esimerkiksi tietojärjestelmien kehittämisessä ja ylläpidossa. Kirkossa odotetaan eläkeasioiden hoidon nopeutuvan ja palvelun parantuvan yhteistyön myötä.

Kirkon eläkeoimiston hoidettavaksi jäävät kirkon eläkkeiden rahoittaminen, työnantajamaksujen kerääminen sekä eläkkeiden sijoittamiseen liittyvät tehtävät.

Kirkolla on 19 000 eläkevakuutettua ja vuosittain eläkehakemuksia saapuu 1 800. Kuntien eläkevakuutuksella on vastaavasti 490 000 eläkevakuutettua.

Lasten ääni kuuluviin

Suomen Lasten Parlamentin tarkoitus on antaa lapsille ja nuorille mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa heille tärkeisiin asioihin.

"Tämä on demokratiaa", veljekset **Kare** ja **Roope Oja**, 10, toteavat yhteen ääneen. "Kivaa kun lapset saavat päättää, eikä aina mennä aikuisten määräysten mukaan", Kare jatkaa. Kirkkonummelaiset pojat ovat aitoja parlamentaarikkoja, SLP:n vaaleilla valittuja jäseniä. Puheenjohtajana toimii **Silva Järvinen**, 12, Nummi-Pusulasta.

"Koulussa on paljon puhuttu siitä, millainen on hyvä koulu. Parlamentissa teemme aloitteita ja kerromme lasten näkemyksen aikuisille."

SLP:n toiminta käynnistettiin marraskuussa 2007 Tampereen täysistunnossa, jossa parlamentille valittiin hallitus ja valiokunnat. Kare Oja kantaa kouluministerin salkkua. Parlamentissa on myös ympäristö- ja vapaa-ajanministerit.

Täysistunnon jälkeen kokoustoiminta on jatkunut verkossa kerran viikossa reaaliaikaisessa chatissa, jossa edustajat käsittelevät agendaa eli esityslistan aloitteita ja keskustelevat niistä. Kesällä parlamentaarikot veivät aloitteensa Eduskunnalle.

"Toivoimme, että mukaan tulisi uusia kouluja. Koulukiusaamisen vähentäminen ja kouluruokailun kehittäminen olivat myös asialistalla."

SLP:n tavoitteena on lasten aseman ja vaikuttamismahdollisuuksien parantaminen myös paikallistasolla kunnissa. Keva tukee Lasten Parlamentin toimintaa.



MERVIAHLROTH

Eläkepäätös sähköisesti



KRISTIAN LINDBOHRM

Eläkepäätöksen hakeminen sähköisesti on nopeaa ja sujuvaa. Hakemuksen täyttäminen käy mukavimmin oman työpaikkasi eläkeasiamiehen kanssa. Nykyään selvästi yli kolmannes kaikista vanhuuseläkehakemuksista saapuu sähköisesti.

Sähköisestä eläkkeenhakemispalvelusta on etua sekä työnantajille että työntekijöille.

Rahoitustarkastus ja Vakuutusvalvontavirasto yhdistyvät

Rahoitustarkastus ja Vakuutusvalvontavirasto yhdistyvät Finanssivalvonaksi.

Tasavallan presidentti antoi toukokuussa uutta rahoitus- ja vakuutusvalvontaviranomaista koskevan hallituksen esityksen eduskunnalle. Lakien on tarkoitus tulla voimaan niin, että Finanssivalvonta voi aloittaa työnsä 1.1.2009.

Uusi yhdistetty rahoitus- ja vakuutusvalvontaviranomainen hoitaa pääosin edeltäjiensä tehtäviä. Finanssivalvonnan tavoitteita ovat muun muassa luotto-, vakuutus- ja eläkelaitosten vakaa toiminta ja vakuutettujen etujen turvaaminen. Yhdistämisen myötä myös valvonta tehostuu.



PLUGI

Kuntien työntekijät suosittelevat työpaikkaansa

Keva kartoitti Kunta-alan työsyke 2008 -tutkimuksessaan työssä viihtymistä ja kuntatyön mainetta. Tutkimuksessa selvisi, että kuntatyöntekijät voivat kohtalaisesti. Työhyvinvointi kunnissa sai arvosanan 67 asteikolla 0–100.

Kyselyn tulosten mukaan kolme neljästä kuntatyöntekijästä suosittelee työpaikkaansa tuttavilleen. Esimiestyö ja se, että työnantaja tukee työhyvinvointia, vaikuttivat vastanneiden halukkuuteen suositella työpaikkaansa.

Työsuhteiden varmuus, oma osaaminen sekä henkinen ja fyysinen työkyky nimettiin työhyvinvoinnin kannalta parhaimmaksi osaluueksi. Haastavimmaksi koettiin työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus ja kiire.

Kunta-alan työsyke -tutkimus tehdään jatkossa vuosittain. Tarjoitus on, että tutkimustulokset johtavat kehittämissuunnitelmiin kunnissa.

”Kun tietoja on käytössä usealta vuodelta, näemme esimerkiksi

sen, miten kunta-alan rakennemuutokset heijastuvat työntekijöiden hyvinvointiin. Lisäksi yksittäisille kunnille ja työntekijöille tarjoutuu vertailumahdollisuuksia kunta-alan työhyvinvoinnin kokonaistilanteeseen,” tutkimus- ja kehittämisjohtaja **Pauli Forma** toteaa.

Viestikapula

Virolahden kunnanjohtajan **Marjatta Pakkalan** lempipaikka on kunnan Hurpussa omistama Selkärannan alue ja sen lähisaaristot.

”Historialliset näkymät Kavon selälle Nikolain laivaston ankkuripaikalle ovat upeat. Venäjän rajan läheisyys myös meritse tuo kansainvälisyyttä, samoin merivartioston läheinen sijainti Hurpussa. Läsnä ovat luonto, rauha ja hiljaisuus, raikas meri-ilma ja meren rauhoittava vaikutus. Tyypillinen meriluontomaisema muuttolintuineen ja lintutorneineen.”

VIROLAHTI

Virolahti on Suomen kaakkoisin kunta, Suomenlahden ääressä ja idän rajan vieressä. Kunnassa on idän vilkkaimmin liikennöity Vaalimaan rajanylityspaikka.

- Vaalimaan rajanylityspaikan kautta kulki kesäkuussa 2008 Venäjälle 34 867 henkilöautoa ja 17 555 rekkaa.
- Pääelinkeinoina palvelut, alkutuotanto ja jalostus.
- Työpaikkaomavaraisuus lähes 100 prosenttia.

Tulevia investointeja:

- megarekkaparkki 1 000 rekalle n. 24 M€
- tavaraliikennekeskus n. 17 M€
- E 18 -moottoritie
- KuEL -vakuutettuja tällä hetkellä 210

Marjatta Pakkala antaa viestikapulan Hollolan kunnanjohtaja **Päivi Rahkoselle**.



Uusi Jyväskylä – kolme luottamuksen askelta

Kuntien yhdistymisestä ja muutoksen hallinnasta on olemassa seikkaperäisiä selvityksiä hyllymetreittäin. Patentoitavaa askellusta onnistuneen muutoksen luomiseen ei kuitenkaan ole olemassa, vaan jokainen organisaatio joutuu käymään läpi onnistumisen ja epäonnistumisen hetket itse. Ratkaisevaa onkin, kuinka erilaisista tilanteista selvitään yhdessä ja miten keskinäinen luottamus säilyy. Luottamus syntyy – tai jää syntymättä – niistä pienistä ja isoista valmistelussa käsiteltävistä asioista.

Nykyinen Jyväskylän kaupunki, Jyväskylän maalaiskunta ja Korpilahden kunta muodostavat ensi vuonna Uuden Jyväskylän. Uudesta Jyväskylästä tulee Suomen seitsemänneksi suurin kaupunki 130 000 asukkaan ja noin 7 000 työntekijän voimin.

Me Jyväskylän seudulla olemme rakentaneet luottamusta henkilöstötyössä kolmen tärkeän perussäännön avulla. Ensimmäinen askel on yhteistyö. Työhön on osallistunut niin poliittinen johto, henkilöstö, henkilöstöjärjestöt kuin virkamiesjohtokin. Ennen helmikuussa 2008 tehtyä kuntajakopäätöstä teimme henkilöstösopimuksen, jolla määriteltiin palvelussuhdeturvan, henkilöstön sijoittumisen, palkkauksen harmonisoinnin sekä yhteistoiminnan periaatteet. Tämä kaikki tehtiin ennakkoon ennen valtuustojen lopullista kantaa kuntien yhdistämiseen.

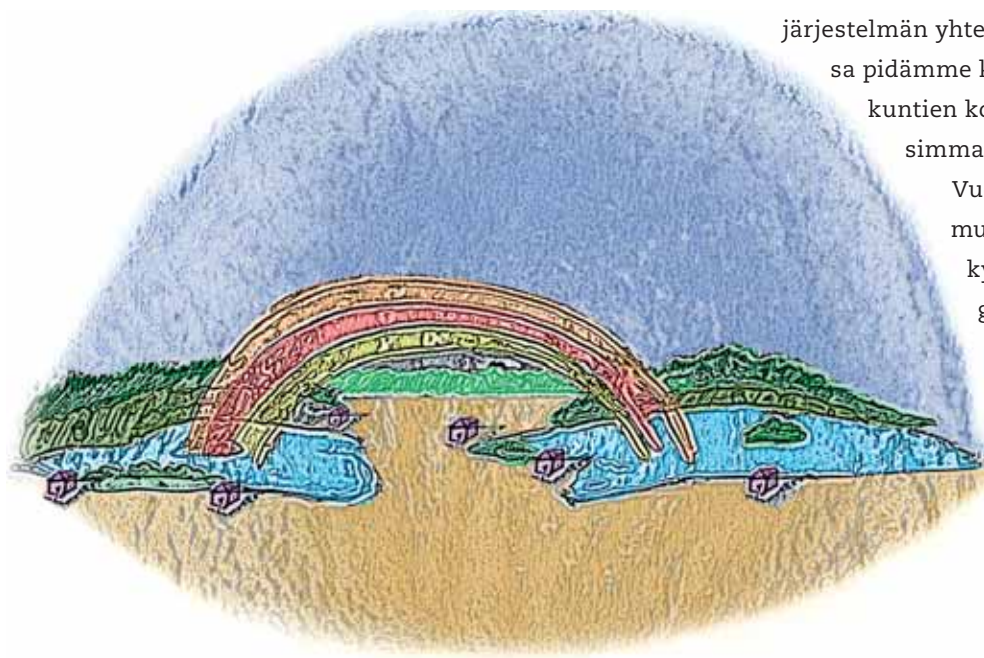
Toinen askel on osallistaminen. Vaikka kuntaliitoksella haetaan toimintaan tehokkuutta, valmisteluvaiheessa tehokkuus ei aina ole paras tapa. Esimerkiksi henkilöstöjohtamisen asioissa meillä on valmistelevia työryhmiä, joissa jokaisessa on jäseniä kaikista yhdistyvistä kunnista ja henkilöstöjärjestöistä. Tehokkaan ryhmätyöskentelyn näkökulmasta osa ryhmistä on liian laajoja, mutta osallistamisen näkökulmasta ovia ei ole laitettu kiinni keneltäkään.

Kolmantena luottamuksen rakentamisen keinona olemme luoneet järjestelmän yhteistoimintaan. Uuden Jyväskylän valmistelussa pidämme kerran kuukaudessa yhteisen yhteistyötoimikuntien kokouksen. Sielläkin pidetään ovet mahdollisimman monelle avoinna.

Vuosi on kaiken kaikkiaan ollut työntäyteinen, mutta hauskaa on ollut. Kiitokset työn mielekkyydestä kuuluvat vallitsevalle hyvälle hengelle ja säilyneelle luottamukselle.

Pertti Malkki
Henkilöstöjohtaja
Jyväskylän kaupunki

KRISTIAN LINDBOHRM





Kuntaliitoksissa punnitaan

TAHTO JA LUOTTAMUS

Kuntien taloudellinen alamäki ja ongelmat palvelujen järjestämisessä tekivät kunta- ja palvelurakenteen uudistamisesta välttämättömän. Suuri kuntaliitosaalto on nyt lähtenyt liikkeelle.

teksti Anmari Korpinen • kuvitus Pauliina Mäkelä • kuvat Sarri Kukkonen, Katri Lehtola

Suomessa on 415 kuntaa. Vuoden 2009 alussa toteutuu 32 kuntaliitosta, joissa 99 kuntaa yhdistyy. Näistä merkittävä osa on monikuntaliitoksia. Liitoksissa kuntien määrä vähenee 67:llä.

Valtiovarainministeriön kuntaosaston johtajana 1.9. aloittanut Päivi Laajala on tyytyväinen vapaaehtoistoiminnan pohjalta käynnistyneiden kuntaliitosten määrään, mutta toivoo niitä syntyvän vielä enemmän.



Päivi Laajala aloitti syyskuussa valtiovarainministeriön kuntaosaston johtajana.

"Kuntaliitokset tuovat palvelurakenteeseen varmuutta, toimivuutta ja saatavuutta. Lähivuosina käsissämme on todellinen työvoimapula ja palvelujen järjestäminen tulee olemaan suuri haaste. Henkilökunnan saatavuuden kannalta liitoksista on suuri hyöty. Varsinkin niin sanottujen avaintehtävien täyttämiseksi yhteistyömuotojen löytäminen kuntien välillä on ainoa ratkaisu. Erityisosaajista on kunnissa jo nyt pulaa", Laajala sanoo.

Laajalan mukaan lähipalvelut, kuten perusterveydenhoito, päivähoito, koulut ja vanhustenhuolto järjestetään kuntalaisten



”Liitoksilla ei saavuteta nopeita säästöjä, tulokset alkavat näkyä vasta kymmenen vuoden tähtäimellä.”



KUVA: SARRI KUKKONEN



Kevan tarjoamat palvelut liitoskunnille

- Eläkemaksut kuntaliitoksissa
- Palvelussuhderekisteri-ilmoitukset Kevälle – miten ne hoidetaan?
- Koulutusta esimiehille ja luottamushenkilöille – mitä on hyvä tietää eläketurvasta ja eläkemaksuista

Lisätietoja:

Eva Lahti, koulutuspäällikkö
eva.lahti@keva.fi
puh. 020 614 2378

- Koulutusta ja valmennusta muutosjohtamiseen esimiehille, henkilöstölle sekä johtoryhmille

Lisätietoja:

Taina Tuomi
taina.tuomi@keva.fi
puh. 020 614 2668

lähellä. Vaativia peruspalveluja taas voidaan paremmin turvata ja säilyttää, kun ne liitosten myötä voidaan hoitaa keskitetysti. Kaikkea ei tarvitse yrittää järjestää itse. Pikavoittoja ei kuitenkaan ole Laajalan mukaan luvassa:

”Liitoksilla ei saavuteta nopeita säästöjä, tulokset alkavat näkyä vasta kymmenen vuoden tähtäimellä. Alussa kustannustaso voi jopa nousta. Nopeita ja helppoja ratkaisuja ei ole. Yhtenäisen palvelurakenteen luominen vaatii aikaa, keskimäärin kolmesta viiteen vuoteen. Se tarkoittaa työstämistä ja kärsivälli-

syyttä. Palvelutavat, henkilöstöpolitiikka ja palkkataso voivat vaihdella kunnissa paljonkin. Myös alueelliset erot voivat olla suuria. Eri toimintakulttuurien yhteensovittaminen on pitkä prosessi.”

Valmista mallia ei ole tarjolla

Aina eivät kuntaliitokset ole sujuneet suunnitelmien mukaan. Yksi haasteista on se, että valmis toimintamalli puuttuu. Koska kaikki alueet ovat erilaisia, jokaisen alueen on löydettävä itse sille parhaiten sopivat ratkaisut.

”Voi olla, että yhteistä tavoitetta ja tahotilaa ei ole löytynyt. Arki on tässä ja nyt. Liitos voi tuntua sillä hetkellä huonolta, vaikka pidemmällä tähtäimellä se olisikin kaikkien etu. Ei osata katsoa tarpeeksi pitkälle yhteiseen tulevaisuuteen. Hyvä lähtökohta on turvata lähipalvelut, niitä ei pidä keskittää kasvukeskuksiin. On priorisoitava ja arvioitava, mitkä ovat lähipalveluja ja aluepalveluja ja mitkä keskitettäviä, vaativampia palveluja”, Laajala toteaa.



"On oltava äärimmäisen tarkka, että tasavertaisuus ja luottamus säilyvät."

LUONTEVA JATKUMO KUNTAYHTEISTYÖLLE

Suomen suurin kuntaliitos toteutuu Salon seudulla, kun kymmenen kuntaa yhdistyy ensi vuoden alussa. Tällaisissa monikuntaliitoksissa myös haasteet ovat moninkertaiset. Salon liitos on kooltaan sellainen, että korttipakassa on ollut paitsi pitelemistä myös pitelijöitä. Pian eläkkeelle siirtyvä Salon kaupunginjohtaja **Matti Rasila** on

tyytyväinen. Yhteistyö on sujunut varsin mallikkaasti, vaikka haasteitakin on riittänyt.

"Meillä on jo pitkään ollut seudullinen tapa ajatella ja toimia: yhteinen tahto, keskinäinen luottamus ja tasavertaisuus kuntien kesken. Kaikki, mitä on voitu, on jo tehty yhdessä: sosiaalitoimi, perusopetus, kirjasto. Vesi kulkee yli kuntarajojen ja esi-

merkiksi virkamiehet tuuraavat toisiaan omilta päätteiltään yhteisen tietoverkon puitteissa. Vahva seudullinen identiteetti tulee sieltä. Olisi hyvin erilaista, jos yhteistyö tulisi aloittaa ihan alusta. Tämä on ollut pitkä prosessi, jonka luonteva jatkumo kuntaliitos on", Rasila kertoo.

Bluffata ei voi

Salon seudulla päätettiin vuoden 2005 alussa selvittää tulevaisuusstrategioiden pohjalta voidaanko palvelurakenteiden uudistusta edistää kuntayhteistyötä tiivistämällä.

"Täytyy luoda sellaisia rakenteita ja on kyettävä sellaisiin ratkaisuihin, että pärjäämme myös pitkälle tulevaisuuteen."



"Alueen kuntajohtajat muodostivat yhteisen tiimin, jolla oli virallinen toimivalta. Kuntajohtajien joukosta muodotettiin muutaman henkilön selvitysryhmiä, joille jaettiin eri alueet: sivistyspuoli, tekninen puoli, talous- ja yleishallinto. Aluksi kokoonnuttiin kerran kuussa, pian jo kerran viikossa. Kokousten muistiot toimitettiin kunnanhallituksille tiedoksi, ja poliitikot saivat tuoda johtopäätelmiin omat lisänsä. Selvitysryhmien raportit kertoivat koruttomasti, että kuntayhteistyön tie oli liian jäykkä, hidas, kallis, tehoton ja hallitsematon. Mitäpä siihen sitten enää oli lisäämistä", Rasila toteaa.

Lähtöasetelma liitosneuvotteluiden käynnistämiseksi oli se herkin paikka, sillä Salon kaupunki ei voinut heittäytyä isännäksi ja kutsua muita neuvot-

telemaan liittymisestä Saloon. Kuntaliitoksen myötä rakennettaisiin kokonaan uusi organisaatio puhtaalta pöydältä. Kaupunginvaltuusto päätyi esittämään muille kunnille virkamiesjohdon ja poliittisen johdon tilaisuutta, jossa yhdessä mietittäisiin mitä yhdessä pitäisi tehdä.

"Yleisistä periaatteista sovittiin, ja niiden lähtökohtana oli yksi ääni per kunta koosta riippumatta. On oltava äärimmäisen tarkka, että tasavertaisuus ja luottamus säilyvät. Bluffata ei voi."

Lähtökohtana arjen sujuminen

Salon seudun elinkeinoelämään kuuluvat teknologian osaamiskeskittymä, elektroniikkaklusteri, metallin erikoistuotanto sekä puu- ja kemianalan erikoisosaaminen. Suhdannemuutokset

vaikuttavat aloihin herkästi ja globaalissa toimintaympäristössä myös varsin voimakkaasti. Haasteet ovat usein monta numeroa liian suuret Salon seudun mittakaavaan nähden.

"Meidän on toimittava koko ajan seudullisesti pystyäksemme tarjoamaan elinkeinopoliittisesti riittävän selkänöjan. Tehtäväjaon tulee olla selkeä: mitä tehdään yhdessä ja mitä kukin tekee erikseen. Optimaalisesti tämä on mahdollista vain yhden päätöksentekoehtimen kautta. Elinkeinopoliittinen puoli on keskeinen lisäarvo liitosprosessissa. Hyvän arjen sujuminen perus- ja hyvinvointipalveluineen tukee sekin elinkeinopoliittikkaa. Täytyy luoda sellaisia rakenteita ja on kyettävä sellaisiin ratkaisuihin, että pärjäämme myös pitkälle tulevaisuuteen", Rasila jatkaa.

Haasteen paikkoja

Vaikka Salon seudun kuntayhteistyöllä on pitkät perinteet, haasteen paikkojakin on ollut. Niistä on kuitenkin selvitty.

"Nythän ei sulauteta pienempiä isompaan, vaan rakennetaan kokonaan uutta organisaatiota. Tämä tarkoittaa, että kymmenen kuntaa lakkaa olemasta ja kuntayhtymät puretaan. On selvää, että asioita on totuttu tekemään omalla tavalla, ja vanhasta ajattelusta on joskus vaikea luopua. Esimerkiksi johtopaikkoja täytettäessä yhteinen tahtotila on punnittu toden teolla: on pidetty iltakouluja, seminaareja ja kuulemisia", Rasi-la kertoo.

Salon seudulla päätettiin jo liitoksen mietintävaiheessa, että mitään paikkaa ei täytetä selvittämättä, miten mahdollinen kuntaliitos vaikuttaa työnkuvaan. Varsinkin hallinnollisissa ja taloudellisissa tehtävissä, joissa päällekkäisiä toimenkuvia saattaisi syntyä, oltiin tarkkoina.

"Puitelain mukaisesti työntekijöiden työsuhde on turvattu viideksi vuodeksi", kertoo JHL:n päätoimisena luottamusmiehenä Salossa toimiva **Marjo Ekman**. "Kaikki työntekijät siirtyvät vanhoina työntekijöinä uuteen Saloon. Osa henkilökunnasta, pääosin toimistotyöntekijöitä, siirtyy uusiin toimipaikkoihin. Näen, että suurimmat muutokset liittyvät enemmänkin johtamiseen ja strategioihin."

"Lähiaikoina, seudun kasvaessa 300 asukkaan vuosivauhdilla, meillä tulee olemaan rekrytointiongelma. Myös palveluvelvoitteet kasvavat ja laajenevat kuntaliitoksen myötä. Tällöin tarvitaan enemmän palvelevia ihmisiä samaan väkimäärään suhteutettuna. Kun luonnollinen poistuma huomioidaan oikein ja tilanteeseen on varauduttu hyvissä ajoin, meillä jopa kolmisen vuotta sitten, ongelmia ei ole päässyt syntymään", Rasi-la toteaa lopuksi.



Soili Suvio on toiminut Särkisalon kunnassa taloushallinnon ja yleishallinnon tehtävissä 25 vuotta. Pienen kunnan edustajana hän näkee kuntaliitoksessa paljon hyvää. "Liitoksen myötä tehtäväkenttäni supistuu, mutta voin olla entistä parempi osaaja. Plussaa on myös oman alan kollegat, sillä tähän asti olen toiminut yksin." Suvio uskoo, että muutoksen haasteet löytyvät kulttuurien yhteensovittamisesta. "Saattaa olla, että isompien kuntien työntekijöillä ei ole samanlaiset tunnelmat, sillä työnkuvat ovat heillä selkeämmät kuin pienemmissä kunnissa." Suvion työmatka tulee pidentymään, mutta palvelut ja harrastusmahdollisuudet ovat jatkossa työpaikan lähellä, joten asiointi ja harrastaminen on entistä helpompaa. "Ehdottomasti plussia enemmän kuin miinuksia! Oma asenne on ratkaiseva. Tähänkin asti on selviydytty monista muutoksista ja uudistuksista, miksi ihmeessä ei tästä!"

Suvi Laaksonen, seurakuntapastori ja kolmen lapsen äiti Perttelistä, suhtautuu kuntaliitokseen realistisesti: "Jos valtionhallinnon säätämä puitelaki pakottaa meidät yhdistymään, sitä vastaan on turha pullikoida. Siksi minua onkin ärsyttänyt lehtikirjoittelu ja jossittelu, jolla on pyritty vastustamaan tai kritisomaan liittymispäätöstä. Rakastan maaseutua ja omaa kaunista kotikuntaani, mutta joskus täällä ollaan vähän turhan nurkkakuntaisia. Lähtökohtaisesti toivonkin, että kaikki uudet kuntalaiset osaisivat orientoitua ajattelemaan tulevan liitoksen mahdollisia etuja. Eteenpäinhän tässä ollaan menossa." Laaksonen uskoo liitoksen poistavan keinotekoisia rajoja; jos naapurikunnan hoitopaikka tai koulu on lähempänä kuin oma, "vieraspaikkakuntalaisuus" ei estä valitsemasta lyhyempää koulumatkaa. "Ymmärrän myös ihmisten pelon palvelujen keskittymisestä Saloon ja pois omista kotinurkista. Osaltani myös jaan tämän pelon, mutta luotan liitoksen luovan synergiaa."



KUNTALIITOKSET EIVÄT OLE ELÄKEAUTOMAATTI

Tulevia liitoksia

2009

- 32 kuntaliitosta

2010

- Kalajoki ja Himanka
- Loviisa, Pernaja, Ruotsinpyhtää ja Liljendal

2011

- Kuopio ja Karttula
- Eura, Köyliö, Säkylä

2013

- Lohja, Karjalohja

Toteutuneita liitoksia

2006

- Rovaniemen kaupunki ja Rovaniemen maalaiskunta = Rovaniemen kaupunki

2007

- Ii ja Kuivaniemi = Ii
- Kajaani ja Vuolijoki = Kajaani
- Mikkeli ja Haukivuori = Mikkeli
- Mynämäki ja Mietoinen = Mynämäki
- Pälkäne ja Luopioinen = Pälkäne
- Rauma ja Kodisjoki = Rauma
- Siikajoki ja Ruukki = Siikajoki
- Toijala ja Viiala = Akaa
- Vammala ja Suodenniemi = Vammala
- Vöyri ja Maksamaa = Vöyri-Maksamaa
- Ylöjärvi ja Viljakkala = Ylöjärvi
- Pieksämäki ja Pieksänmaa = Pieksämäki
- Äänekoski, Suolehti ja Sumiainen = Äänekoski
- Längelmäen kunta liitettiin Jämsän kaupunkiin ja Oriveden kaupunkiin

2008

- Joutsa ja Leivonmäki = Joutsa

Kevan tarkastuspäällikkö **Jarmo Helminen** on huomannut, että toive kuntaliitoksen käyttämisestä eläkejärjestelyihin on melko yleinen. ”Kuntaliitokset eivät kuitenkaan ole keino tyrkätä vaikeasti työllistettäviä eläkkeelle. Ylimääräiset eläkkeet kustannetaan kokonaan kunnan varoista. Eläkkeelle lähteminen ennen vanhuuseläkeikää on kallista ja vastoin yhteiskunnan tavoitetta työurien pidentämisestä.”

Ennenaikaisista eläkkeistä koituu työnantajalle varhemaksuja (= varhaiseläkemenoperusteiset maksut) ja eläkemenoperusteista maksua joudutaan maksamaan pitempään. Ne voivat joissain tapauksissa olla jopa suurempia kuin henkilölle maksettava palkka samalta ajalta.

Miten kuntaliitos vaikuttaa eläkemaksuihin ja eläkkeisiin?

Työnantajan eläkemaksut

- Kuntaliitos ei vaikuta palkoista maksettaviin työnantajan eläkemaksuihin.
- Kuntaliitos vaikuttaa varhaiseläkemenoperusteisiin eli varhemaksuihin, jos työhyvinvointiin ei murrostilanteessa kiinnitetä huomiota ja työntekijät joutuvat eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää.

Työntekijän eläke

- Kuntaliitos ei sinällään vaikuta työntekijän eläketurvaan, jos palvelussuhde jatkuu yhdenjaksoisesti.

Eläkemaksuissa huomioitavaa

- Liitoskuntien eläkemaksut tulevat uudelle tai yhdistyvälle kunnalle, jolle voi tulla myös liitoskuntien osuuksia kuntayhtymistä.
- Huomioon on otettava se, onko uusi tai yhdistyvä kunta mukana kaikissa samoissa kuntayhtymissä ja kunnallisissa yhtiöissä kuin yhdistyvät kunnat. Jos ei ole, yhdistyvien kuntien maksuosuudet kuntayhtymistä siirtyvät uudelle tai yhdistyvälle kunnalle.

- Niissä koulutuksen kuntayhtymissä, joissa eläkeperusteisetkin maksut pitäisi kattaa tehtäväkohtaisella valtionosuudella, tilanne on erityisen hankala. Mikäli maksut siirtyvät kunnille, niitä ei enää makseta valtionosuuksilla ja kuntien ja valtion välinen kustannusten jako muuttuu.

- Kuntaliitos kasvattaa uuden kunnan palkkasummaa ja voi siirtää aikaisemmin pienten tai keskisuurten maksuluokkaan kuuluvia työnantajia lähemmäs keski-suuren kuntien maksuluokan ylärajaa. Tällöin kunnan omavastuinen osuus maksusta kasvaa. Uusi yhdistynyt kunta voi palkkasummansa perusteella kuulua myös suurten kuntien maksuluokkaan, jossa varhemaksu maksetaan kokonaan itse.

- Kuntaliitosten yhteydessä puretaan usein kuntayhtymiä tai osakeyhtiöitä, jolloin vaikutukset eläkemaksuihin on otettava huomioon. ●

Kuntasektorin suuret toimialat tarvitsevat lisää nuoria työntekijöitä

Teksti Lauri Haapanen © Kuva Kristiina Kontoniemi

Kuntatyö 2010 -hankkeen projektijohtaja **Pirkko Leivon** mukaan kuntasektorin henkilöstö on ikääntyneempää kuin yksityisellä sektorilla: työvoimasta 55 prosenttia on siirtynyt eläkkeelle vuonna 2025. Toisaalta kuntien palveluksessa tällä hetkellä olevasta 428 000 työntekijää vain 59 000 eli 13 prosenttia on alle 30-vuotiaita.

”Nyt, kun ikäluokat pienenevät, kunnat joutuvat kilpailemaan entistä tiukemmin samoista työntekijöistä yksityisen ja kolmannen sektorin kanssa”, Leivo kertoo.

Kiireisimmin uusia työntekijöitä tarvitaan Leivon mukaan terveydenhoitolalle sekä sosiaali- ja opetuslalle. Tilaston mukaan sairaanhoitajista 16,7 prosenttia on alle 30-vuotiaita, siivoojista vain 6,2 prosenttia.

”Näillä aloilla ongelma korostuu, koska terveys-, sosiaali- ja opetusala muodostavat kuntasektorin työpaikoista lähes 90 prosenttia.”

Toisaalta nuorten vähäisyys ei koske vain suuria aloja. Teknistä alaa edus-

tavista putkiasentajista vain 8,6 prosenttia on alle 30-vuotiaita, rakennusmaalareista 3,4 ja metsureista sekä metsätyöntekijöistä vaivaiset 1,4 prosenttia.

”Tekninen sektori on kaikkein ikään-tynein, mutta koska se on verrattain pieni ja sitä on voimakkaasti ulkoistettu, rekrytointivaikeudet eivät ole vielä katastrofaalisesti näkyneet. Sieltäkin on kuitenkin viime aikoina kantautunut viestejä rekrytointiongelmista.”

Kuinka paljon työvoimaa sitten tarvitaan? Optimistisimpien mukaan ongelma on vähäinen, pessimistisimpien mukaan parin kolmen vuosikymmenen päästä kaikki vapautuva työvoima tarvittaisiin yksin terveydenhuollon palvelukseen.

Leivon mielestä aikaa ei ole enää huokattavaksi. Uutta työvoimaa ei ole riittävästi, joten myös töiden sisältöjä on uudistettava.

”Toimenkuvien välisiä raja-aitoja pitää tarkistaa muuttuvan maailman mukaisesti. Myös tuloksellisuuden ja tuottavuuden parantamistavat on pakko ottaa käyttöön, ei tästä muuten selvitä.” ©

KRISTIIINA KONTONIEMI



Elävä esimerkki

On ammatteja, jotka vetävät nuoria puoleensa. Ja sitten on ammatteja, jotka eivät.

Saarijärveläinen **Tomi Rahkonen** on ikänsä puolesta harvinaisuus alallaan: hän on metsäkoneenkuljettaja, ja tilastojen mukaan kuntien palveluksessa olevista metsätyöntekijöistä vain 3 henkilöä oli viime vuonna alle 30-vuotiaita.

Rahkonen mahtui tilastoon viime vuonna nipin napin, tänä vuonna hänkin on täyttänyt 30 vuotta.

”Alan valinta tapahtui oikeastaan harrastusten kautta: kun on koko ikänsä metsästänyt ja kalastanut, niin tämä tuntui hyvältä”, Rahkonen muistelee.

Peruskoulun päätyttyä Rahkonen opiskeli metsämekaanikoksi. Sen jälkeen hän työskenteli kaksi vuotta metsurina kunnes vaihtoi koneenkuljettajaksi.

Rahkosta ei haittaa, että työkaverit ovat häntä selvästi vanhempia. Ja tapaa hän nuorempiakin, sillä hänen työviikkonsa koostuu hakkuukoneen ajon lisäksi myös koulutuksesta.

”Parasta tässä työssä on vaihtelevuus. Vaikka hakkuukoneen ajaminen on aika yksinäistä työtä, opettaminen on pitkälti ryhmätyöskentelyä.”

Nuoret kuntatöissä

Ammatti	18–30-vuotiaat	Kaikki	18–30-vuotiaiden %-osuus
Matkaoppaat ja matkanjohtajat	42	98	42,9
Myyjät ja myymäläkassanhoitajat	19	73	26,0
Museoalan erityisasiantuntijat	345	787	43,8
Henkilökohtaiset avustajat ym.	2 671	12 274	21,8
Sairaanhoitajat	6 780	40 566	16,7
Sosiaalialan hoitajat	314	2 026	15,5
Isännöitsijät	2	336	0,6
Metsurit ja metsätyöntekijät	3	220	1,4
Ylilääkärit	5	2 890	0,2
Talonrakennusalan asiantuntijat	19	1 154	1,6
Vaunuporarit	1	34	2,9
Rakennusmaalarit	11	319	3,4
Siivoojat	1 097	17 557	6,2
Putkiasentajat	101	1 171	8,6
Valvojat ja vartijat	283	1 152	24,6
Tanssitaiteilijat	27	47	57,4

Lähde: Keva

Kevan sijoitussalkussa on muutakin kuin tunnettujen yritysten osakkeita ja korkosijoituksia. Pieni osa koko sijoitusvarallisuudesta on kiinni vaihtoehtoisissa sijoitusmuodoissa eli pääomasijoituksissa, hedgerahastoissa ja hyödykesijoituksissa. Niillä on oma pieni, mutta hyvin tärkeä roolinsa. Hajauttaminen on tarkkaan mietittyä ja erillisten sijoituskohteiden valinnasta vastaavat alan parhaat ammattilaiset. Koska sijoitusmarkkina on maailmanlaajuinen, Kevalla on myös osakeomistuksia hyvin eri puolilla maapalloa.

”Tavoitteemme pitkän aikavälin sijoittajana on sellainen, että pitää löytää mahdollisimman laaja kattaus erityyppisiä tuotonlähteitä. Jotta hajautuksesta olisi hyötyä, se pitää ymmärtää laajasti”, sijoitusstrategi **Tommi Moilanen** kuvaa.

Oikeasti globaali

Kevan sijoitustoiminnan kova ydin on osakkeissa. Niissä on puolet varoista ja reilusti yli puolet riskistä. Osakkeista noin 15 prosenttia on globaaleilla kehittyvillä markkinoilla, saman verran Aasian kehittyneillä markkinoilla.

Siinä missä osakeomistuksia on latinalaisessa Amerikassa ja Afrikassa asti, pääomasijoituspuolella tai hedgerahastoissa ei ole edetty ihan näin laajaan maantieteelliseen hajautukseen.

”Näissä ei ole tarkkaa maantieteellistä tavoitealokaatiota. Tärkeintä on hallinnointiyhtiö ja sen laatu. Jos se on hyvä, on melko sama, missä se toimii”, Kevan vaihtoehtoisista sijoituksista vastaava johtaja **Markus Pauli** sanoo.

Pääosa Kevan vaihtoehtoisista sijoituksista on tehty hallinnointiyhtiöiden hallinnoimien rahastojen kautta. Parhai-

den hallinnointiyhtiöiden löytäminen ja saaminen sijoitusohjelmaan on haastavaa ja aikaavievää. ”Parhaimman ja huonoimman neljänneksen välillä on suuri ero, siksi valinnat pitää tehdä tarkkaan”, Pauli painottaa.

Hallinnointiyhtiöiden ammattilaiset etsivät ja toteuttavat pääomarahastonsa sijoitukset. Hallinnointiyhtiö osallistuu sijoituskohteiden kehittämiseen ja lopuksi se pyrkii realisoimaan sijoituksen mahdollisimman suurella voitolla.

Kaukomaatkin ovat lähellä

Sijoituskohteita valittaessa ei kansallisuudesta saa lisäpisteitä. Sijoituksissa ajatellaan ainoastaan varmaa eläkkeiden maksukykyä pitkällä tähtäimellä. Kaikki mahdollisuudet sijoittaa Suomeen ovat vain pieni osa globaaleista sijoitusmahdollisuuksista ja se näkyy osaltaan sijoi-

Hajautuksesta pitää olla hyötyä

Suuren sijoitussalkun riskit pitää hajauttaa. Tapahtui markkinoilla mitä tahansa, kaikille varoille ei silloin käy samalla tavalla. Yksittäisenä kohteena erikoiselta tuntuva sijoituskohde onkin tärkeä osa suurta kokonaisuutta.

teksti Hanna Repo © kuva Plugi



tussalkun koostumuksessa. Kehittyvät markkinat kuuluvat globaaliin talouteen siinä missä teollisuusmaatkin. Luonnollisesti Kevalla on suomalaisena sijoittajana myös merkittäviä kotimarkkinasijoituksia, erityisesti kiinteistöissä.

”Globalisoituneessa taloudessa pitäisi olla todella hyvät perusteet olla sijoittamatta ympäri maailmaa. Kehittyvät alueet ovat merkittävä osa koko maailmantaloutta ja tämä markkina on ollut merkittävä globaalin talouskasvun lähde”, Moilanen sanoo.

Hän muistuttaa, että sijoittaminen niin sanotusti kaukomarkkinoille on myös määritelmäkysymys. Osa lähempänäkin toimivista yrityksistä saa merkittävän osan liikevoitoistaan kehittyviltä markkinoilta, vaikka itse yritys olisi osa eurooppalaista sijoitussalkkua.

Kaukokohteissa kehittyvilläkin markkinoilla Kevan sijoitukset on tehty julkisesti noteerattuihin kohteisiin. Se tarkoittaa, että rahat ovat kehittyvien markkinoiden kehittyneimmässä päässä.

”Kehittyvien markkinoiden kotimarkkinoihin on tärkeä sijoittaa, jotta siellä on kasvun ajurit olemassa”. Sijoittamalla suoraan vaikkapa brasilialaiseen yritykseen päästään paremmin kiinni kotimaisen kulutuskysynnän kasvun hedelmiin. Monessa maassa tarvitaan kyl-

lä vielä perusinfrastruktuuria, jotta kasvu saadaan jatkumaan. Moilanen puhuukin sopeutumisjaksosta, jonka jälkeen on yhä hyvät edellytykset päästä nauttimaan kehittyneitä markkinoita paremmista tuotoista.

Lupaavien yritysten metsästystä

Pääomasijoitukset tehdään yrityksiin, joita ei ole listattu pörssiin. Tuottotavoite pääomasijoituksissa on korkeampi kuin osakkeissa, sillä myös riski on suurempi. ”Viime aikoina markkinoilla on ollut sen verran muutoksia, että tuotto-odotukset ovat tilapäisesti laskeneet, mutta pitkällä aikavälillä uskotaan niiden palaavan normaalitasolle”, Pauli summaa.

Pääomasijoitusten kohteena on pienempiä yrityksiä kuin osakemarkkinoilla ja yritykset ovat tyypillisesti myös keskittyneempiä omiin toimialoihinsa.

Kevalla on myös hyödykesijoituksia. Hyödykkeisiin kuuluu esimerkiksi maataloustuotteita, metalleja ja energiaa.

Hedgerahastoilla omat sääntönsä

Hedgerahastossa sijoitukset suojataan esimerkiksi johdannaisilla niin, että markkinoiden käänteet eivät suoraan vaikuta sen tuottoon. Näillä rahastoilla on myös perinteisiä rahastoja laajempi

valikoima sijoitusstrategioita käytössään. Hedgerahastot ovat hyvin kirjava joukko, jota yhdistää pyrkimys positii-viseen tuottoon yleisestä markkinkehityksestä riippumatta. Odotuksena on keskimäärin noin kahdeksan prosentin absoluuttinen tuotto.

”Hedgerahastot ovat luonteva osa tämäntyyppistä salkkua kuin Kevalla on. Hyviä ominaisuuksia ovat esimerkiksi alhainen korrelaatio perinteisiin omaisuusluokkiin yhdistettynä kohtuullisella riskiprofiililla ja tuotto-odotuksella”, Pauli sanoo.

Suurilla kansainvälisillä sijoittajilla vaihtoehtoisten sijoitusten osuus salkussa on usein suurempi kuin Kevalla. Suursijoittajat ovat todenneet ne hyviksi ja kasvattaneet vaihtoehtoisten sijoitusmuotojen omistuksiaan. Tämä saattaa hyvin olla suunta, kun Keva seuraavan kerran uusii sijoitusstrategiaansa.

”Hyvin suurella todennäköisyydellä. Salkun hyvä hajautus kun on kaiken A ja O”, tiivistää Moilanen. ●



Työtä tekemällä tienaa

Palkka on aina suurempi kuin eläke.
Jo pienikin eläkkeelle jäämisen myöhentäminen kasvattaa eläkettä.

teksti Helinä Hirvikorpi © kuva Plugi



Näin voit tukea työssä jatkamista

- panostamalla työhyvinvointiin
- puuttamalla varhain työkykyongelmiin
- ammatillisella kuntoutuksella
- järjestämällä osatyökyvyttömyyseläke
- tukemalla eläkkeeltä työhön palaamista

Usittu työeläkelaki kartuttaa eläkettä portaittain. 53–62-vuotiailla eläkettä karttuu 1,9 prosenttia palkasta. Kun jatkaa työelämässä 63 ikävuoden jälkeen, eläkettä karttuu jopa 4,5 prosenttia.

Prosentit kertovat vähän, mutta kun ne muutetaan euroiksi, saa oikean kuvan tilanteesta. Jos palkka on 2 000 euroa kuukaudessa eli 24 000 euroa vuodessa, eläke kasvaa jo yhtenä ylimääräisenä työvuonna noin 90 euroa kuukaudessa. Jos palkka on 4 000 euroa, saa yhden vuoden myöhentämällä miltei 200 euroa eläkettä enemmän kuukaudessa.

”Työnantajan maksu pysyy samana riippumatta siitä, minkä ikäisenä työntekijä jää eläkkeelle. Työnantaja hyötyy kuitenkin siinä, että ei tarvitse hakea ja opettaa uutta henkilöä töihin, jos entinen jatkaa. Työnantaja saa ikään kuin täyden hyödyn työntekijästään”, **Hannele Kantanen** Kuntien Eläkevakuutuskeskusta sanoo.

Kun eläkeikä täyttyy 63-vuotiaana ja työntekijä haluaa siirtyä eläkkeelle, hän sanoo itsensä irti ja eläkkeelle siirtymisessä noudatetaan tällöin normaalia irtisanomisaikaa. Kun henkilö täyttää 68 vuotta, työsuhde tai virkasuhde päättyy ilman irtisanomista.

Joustavan eläkeiän mahdollisuutta on kunta-alalla hyödynnetty viime vuosina runsaasti.

Kevan asiakkaista moni on myöhentänyt eläkkeelle jäämistään ainakin muutamilla kuukausilla, keskimääräinen myöhennys on ollut kahdeksan kuukautta. Siitäkin karttuu lisäeuroja.

Vuonna 2005 eläkkeen myöhentäjien määrä kaksinkertaistui edellisvuoteen verrattuna. Seuraavana vuonna eläkkeen myöhentäjiä oli enemmän kuin aikaisempia. Viime vuonna noin 1 200 kuntien palveluksessa olevaa henkilöä siirsi eläkkeelle jäämistään.

Kunnan palveluksessa oleva henkilö voi käydä itse tarkistamassa Kevan nettisivuilla, minkä verran hänen eläkkeensä nousee, jos hän myöhentää eläkkeelle jäämistään virallisesta eläkeiästään. Eläkelaskuri kertoo eri vaihtoehtoja. Laskuri löytyy osoitteesta www.keva.fi kohdasta Eläkelaskuri ja rekisteriote. Palveluun voi kirjautua henkilökohtaisilla verkkopankkitunnuksilla.

Työvoimaa tarvitaan

Eläkkeen myöhentämisestä on hyötyä myös työnantajalle. Se vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja helpottaa edessä olevaa työvoimapulaa, kun suuret ikäluokat ovat eläkeiässä. Seuraavan parinkymmenen vuoden aikana yli puolet kunta-aloilla työskentelevistä jää eläkkeelle.

On koko eläkejärjestelmälle eduksi, jos ihmiset ovat pitempään töissä. Kun kyseessä on yhteisvastuullinen maksu, kuten kunnallisessa eläkejärjestelmässä on, se vaikuttaa kaikkien maksutasoon.

Huonossa työpaikassa harva haluaa olla pitempään kuin on pakko. Useiden tutkimusten mukaan työilmapiiri ja esimiestyöskentely vaikuttavat jaksamiseen ja jatkamiseen työssä. Työnantajat voivat ennakoita ja tukea työssä jaksamista. Työhyvinvointi luo voimavaroja, jotka ovat rinnastettavissa mihin tahansa resursseihin.

Työhyvinvoinnin tukemiseen työnantajat saavat apua Kevan palveluista.

Erityinen rahakysymys työnantajalle on, jos työntekijä jää työkyvyttömyyseläkkeelle. Jos työntekijän terveydentila sallii, osatyökyvyttömyyseläke on hyvä vaihtoehto täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle. Siitä ei koidu työnantajalle varhaiseläkemeno- ja eläkekorvauksista maksua (varhemaksua). Myös työntekijä hyötyy, koska työtä tekemällä ansiot ovat aina suuremmat kuin kokonaan työkyvyttömyyseläkkeellä. ☺

Esan tapaus

Lisärahaa matkusteluun

”Voisin jatkaa vieläkin työssä, en tunne sellaista kuin väsymys. Mitä se väsymys on?” kysyy 67-vuotias **Esa Rautanen** (nimi muutettu), joka aikoo olla työssä ensi tammikuun loppuun asti. Hän täyttää tammikuussa 68 vuotta.

Rautanen on entinen kestävyysurheilija ja fysiikka on edelleenkin rautaa. Hän on harrastanut kestävyysurheilua ja -juoksua koko ikänsä. Nelikymppisenä kilpaileminen jäi, mutta mies pitää kunnostaan huolta.

”Ihmissen terveysongelmat ja jaksaminen ovat paljon kuntoilusta kiinni!”, Esa Rautanen toteaa.

Eläkkeen 4,5 prosentin karttuma on kestänyt pian neljä vuotta. Bruttoeläke neljä vuotta sitten olisi ollut vajaat 1 300 euroa, mutta Rautanen halusi ansaita enemmän rahaa matkusteluun. ”Etelän matkoilla käydään vaimon kanssa kaksi kertaa vuodessa”, hän sanoo.

Esa Rautanen eläke kasvaa

Kuukausiansio noin 2 028 euroa/kk

Jos hän olisi jäänyt eläkkeelle 64-vuotiaana 1 286 e/kk (henkilökohtainen eläkeikä)

eläkkeelle 65-vuotiaana 1 366 e/kk

Kun hän jää eläkkeelle 68-vuotiaana 1 647 e/kk

Summissa ovat mukana kunnallinen ja yksityinen eläke, koska Rautanen on työskennellyt sekä kunta-alalla että yksityisellä sektorilla. Summat ovat vuoden 2008 tasossa. Vuoden 2009 osalta oletuksena on, että palkansaajan eläkemaksu 53 vuotta täyttäneelle on sama kuin tänä vuonna eli 5,2 prosenttia.

Oikeaan aikaan

Toinen käsi työntää ihmisiä eläkkeelle ja toinen vetää eläkkeeltä takaisin töihin. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä kritisoidaan vaikeaksi samaan hengenvetoon, kun esitetään keinoja saada ihmisiä eläkkeeltä takaisin työelämään. Ristiriidat pitää oikaista.

teksti Hanna Repo ● kuvitus Kreetta Järvenpää

Työvoimapulan hiipiessä kunta-alalle mietitään tietysti kaikki keinot, joilla työvoimaa saisi lisää. Esimerkiksi 3 200 vanhuuseläkeläistä on palannut kuntatöihin. Eläkeläisten paluu työelämään on yksi keino. Asioihin pitäisi kuitenkin puuttua jo paljon aikaisemmin – on taloudellisempaa tukea ihmisten työssä jatkamista kuin saattaa jo työelämän jättäneet sinne takaisin. Myös työkyvyttömyyseläkkeiden hakeminen pitäisi ottaa suurennuslasin alle.

”Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvistä suurella osalla on vielä työkykyä jäljellä. Pitäisi miettiä niitä panostuksia, joilla saadaan ihmiset pysymään työelämässä”, Kevan ylilääkäri **Tapio Roppo-**
nen sanoo.

”Kaikki puhuvat siitä, kuinka vaikeata on päästä työkyvyttömyyseläkkeelle. Siihen sisältyy silloin lataus, että sen pitäisi olla helpompaa. Kun suomalaisilta kysyy, kuinka paljon työkyvyttömyyseläkkeiden hakemuksia hyväksytään en-

eläkkeelle

simmaisessa käsittelyssä, vastaus on useimmiten jotakin 10–40 prosentin väliltä. Mielikuva on väärä, sillä hakemuksesta hyväksytään 80 prosenttia heti ensimmäisessä käsittelyssä.”

Ennen kaikkea ihmisten pitäisi ymmärtää, että kaikki, joille myönnetään työkyvyttömyyseläke, eivät ole täysin työkyvyttömiä.

Ropponen havainnollistaa asiaa käärittyllä ammattiesimerkillä: Jos kaupunginorkesterin huilisti saa huulivamman, hänet voidaan julkisella sektorilla voimassa olevien eläkelakien mukaisesti todeta ammatillisesti työkyvyttömäksi huilistin työhönsä, vaikka hän voisi mainiosti toimia vielä esimerkiksi musiikinopettajana. Ammatillinen kuntoutus olisi työkyvyttömyyseläkettä miehekkäämpi ratkaisu.

”Meillä on pyörätuolissa olevia ihmisiä, jotka tekevät täyttä työpäivää. Jos jalat eivät toimi, se ei estä päästä toimimasta. Pitää löytää sopiva työ ja sopivat

työelämän olosuhteet. Hyödyntää se, mihin henkilö pystyy, ei tuijotaa sitä, mihin hän ei pysty.”

Liian varhain eläkkeelle...

Nykyään eläkkeelle jäädään useimmiten heti, kun se on sopimusten mukaan mahdollista. Työnteko loppuu, vaikka työkykyä olisi vielä vuosia jäljellä.

Eläkejärjestelmän tarkoitus oli alun perin turvata elanto niille, jotka sattuvat elämään poikkeuksellisen pitkään. Bismarck määritteli eläkeikärajan kysymällä, missä iässä ihmiset viimeistään Saksassa kuolevat. Hänelle vastattiin, että noin 65-vuotiaana, ja Bismarck päätti, että siitä alkaa eläkeikä.

Saman periaatteen mukaan naisten eläkeikä olisi nyt noin 82 vuotta ja miesten noin 76 vuotta. Todellinen eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli viime vuonna 59 vuotta. Samaan aikaan 25-vuotiaiden odote jäädä aikanaan eläkkeelle oli 60 vuotta.

”Suomalaiset pystyisivät olemaan työelämässä vanhemmiksi kuin nyt. Tämä on realiteetti, koska ihmiset ovat entistä terveempiä ja elävät kauemmin kuin kymmenen vuotta sitten”, Ropponen pohtii.

Tärkeää olisi panostaa työhyvinvointiin, sillä ihmisten työmotivaatio ratkaisee paljon. Kun ei jaksa, ajatukset eläkkeelle jäämisestä voimistuvat. ”Kun omaa työtään pitää kiinnostavana ja työyhteisö on toimiva, ei sieltä halua pois. Kun työyhteisössä on ongelmia, muutkin ongelmat tuntuvat suuremmilta.”

...Ja liian helpolla?

Ropponen kaipaa avointa keskustelua siitä, haetaanko työkyvyttömyyseläkeitä liian helposti. Jos on tarve samaan aikaan miettiä, kuinka eläkkeellä olevia palautettaisiin töihin, olisi paljon viisaampaa keskittyä niihin keinoihin, joilla ihmiset haluavat jatkaa työelämässä kauemmin.

”Samat ihmiset voivat vaatia työkyvyttömyyseläkkeelle pääsyn helpottamista ja samaan hengenvetoon miettiä, kuinka vanhuuseläkkeeltä voisi helpommin palata töihin. Eläkkeelle siirtyminen on aina yksilöllistä, mutta se pitäisi tehdä oikeaan aikaan ottaen huomioon kunkin ihmisen todellinen työ- ja toimintakyky”, Ropponen sanoo.

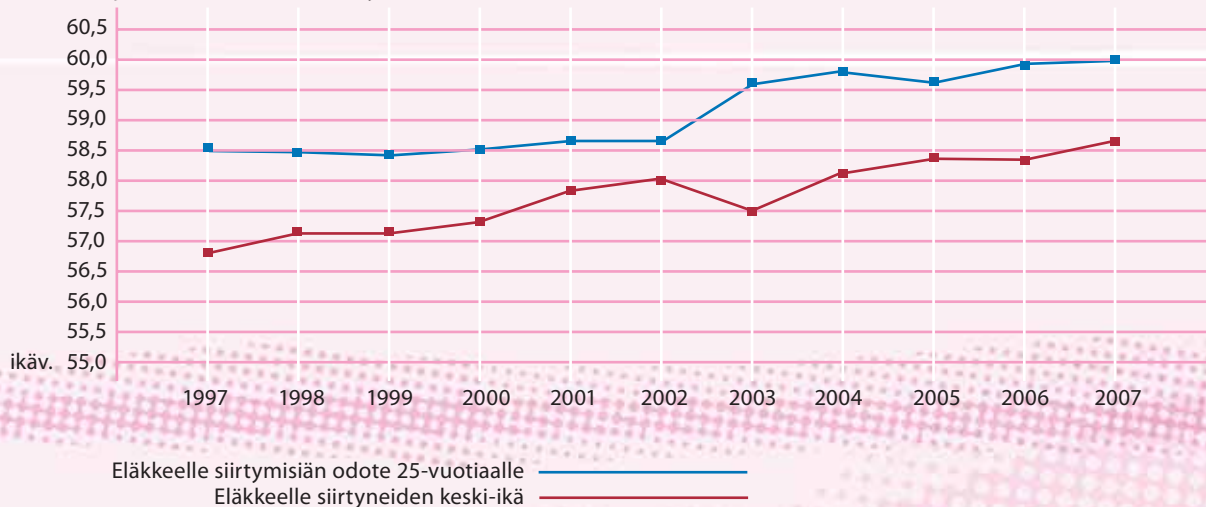
Työministeri **Tarja Gronberg** on kritisoinut mustavalkoista ajattelua, jossa ihmiset ovat joko työkykyisiä tai -kyvyttömiä. Hänen teettämänsä selvityksen mukaan työkyvyttömyyseläkkeellä olevista noin 30 000 on halukkaita palamaan työelämään. Tämä vastaa noin yhtä prosenttia työvoimasta. Näiden henkilöiden sijoittuminen työmarkkinoille ja jääminen pois osittain tai kokonaan työkyvyttömyyseläkkeiltä merkitsisi noin 200 miljoonan euron säästöä eläkemenoissa.

Entä jos tämä joukko olisi jo alun perin saanut sopivaa työtä ja jatkanut työelämässä? Olisi syntynyt merkittävästi enemmän säästöjä, ja päälle verotettavia ansiotuloja.

”Eläke perustuu sopimuksiin. Pitäisi katsoa, ovatko ne sopimukset vielä ajankäytännöllisiä”, Ropponen sanoo. Hän haluaa nostaa perusteelliseen keskusteluun eläkeasioiden marssijärjestyksen.

Yksi tapa kannustaa työssä jatkamiseen on työelämän ennakointi. Työelämän tulevaisuuden tarpeita pitää arvioida myös kuntapuolella ja ohjata ihmisiä tarpeiden suuntaan ammateista, joita ei joidenkin vuosien kuluttua enää tarvita. Työelämän ilmapiiri pitää saada sellaiseksi, että uudistukset ovat mahdollisia. Asennemuutos on tarpeen sekä työntekijöillä että työnantajilla. ☺

Eläkkeelle siirtymisien odote 25-vuotiaalle ja eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä, 1997–2007



Viina verottaa työkykyä

Tippa ei tapa ja ämpäriin ei huku, mutta etenkin liiallinen ja humalahakuinen alkoholinkäyttö voi viedä terveyden ja työkyvyn.

teksti Essi Kurkinen ● kuva Sarri Kukkonen

”Kevan tuoreessa tutkimusraportissa *Tahdon asia? Näkökulmia työssä jatkamiseen ja terveyteen tarkasteluun* muun muassa, millaisia vaikutuksia alkoholinkäytöllä on työssä jatkamiseen. Selvityksen mukaan alkoholia runsaasti kuluttava on suuremmassa vaarassa joutua työkyvyttömyyseläkkeelle kuin kohtuukäyttäjä.

”Tutkimuksessa havaittiin, että työssä jatkamisaikomusten ja alkoholinkäytön välillä on nouseva annos-vastesuhde. Mitä enemmän alkoholia kulutettiin viikossa, sitä enemmän ilmeni aikomuksia siirtyä varhaiseläkkeelle”, kertoo Kevan tutkija **Karoliina Harkonmäki**.

Etenkin väkevien alkoholijuomien runsas kulutus lisäsi tutkimuksen mukaan työkyvyttömyyseläkkeen uhkaa.

Juomatavoilla on väliä

Kattavaan seurantatutkimukseen pohjaavasta raportista ilmenee, että käytetty alkoholimäärä ja -laatu eivät ole ainoat työkykyyn vaikuttavat asiat.

”Työssä jatkamisen näkökulmasta alkoholigram-

moja merkittävämpi seikka ovat juomatavat. Terveydelle ja työkyvylle on vaarallista, jos alkoholia käytetään hyvin humalahakuisesti ja kerta-annokset ovat suuria”, Harkonmäki sanoo.

Juomatavoilla on yhteys sekä runsaasti että kohtuudella alkoholia kuluttavien henkilöiden työssä jatkamiseen.

”Jopa grammamäärissä kohtuullisesti alkoholia nauttivien riski joutua ennenaikaiselle eläkkeelle kasvaa, jos alkoholin käyttö johtaa usein humalaan, krapulaan tai sammumiseen”, Harkonmäki antaa esimerkin tutkimustuloksista.

Myös henkilön persoonallisuuden piirteillä näyttäisi olevan vaikutusta siihen, muodostuuko alkoholinkäytöstä ongelma. Myönteisesti elämään suhtautuvilla alkoholin ongelmakäyttö oli harvinaisempaa ja riski työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen pienempi kuin pessimistisesti asennoituvilla.

Alkoholi- ja mielenterveysongelmat kulkevat käsi kädessä

Humalahakuisen juomisen ja runsaan väkevien alkoholijuomien käytön lisäksi työkykyä murentavat mielenterveysongelmat. Ongelmia mielenterveydessä voi olla jo ennen alkoholiongelmia tai sen vuoksi.

”Huomattava osa alkoholin ongelmakäyttäjistä oireilee psyykkisesti ja vakavat masennusoireet ovat yleisiä”, Harkonmäki kertoo.

Näin tunnistat ja kohtaat alkoholiongelman työyhteisössä

- Alkoholiongelmiin puuttumiseen ja alkoholisoituneen tukemiseen hyvä ohje on vanha viisaus ”auta miestä mäessä, älä mäen alla”. Ongelman varhainen havaitseminen on tehokkaan hoidon edellytys, siksi alkoholiongelman merkit on tärkeää tunnistaa ajoissa. Merkkejä voivat olla esimerkiksi jatkuvat poissaolot, toistuva myöhästely, mieliala- ja keskittymisvaikeudet ja työtehon lasku.
- Kun työyhteisön jäsenellä epäillään olevan päihdeongelma, on esimiehen tehtävä ottaa asia esille. Myös työkaveri voi ilmaista huolensa kollegan mahdollisesta päihdeongelmasta.
- Puhu asiasta työntekijän kanssa rauhallisesti ja ennalta sovitussa tilanteessa. Vältä syytelyä. Päihdeongelmiin liittyy usein kuormittavaa häpeän tunnetta. Tämän vuoksi työntekijän asioiden selvittely, tukeminen ja hoitoonohjaus on tärkeää tehdä mahdollisimman hienovaraisesti, henkilön yksityisyyttä ja elämäntilannetta kunnioittaen.

Alkoholin ongelmakäyttö, mielenterveyden häiriöt ja työssä jatkaminen liittyvät tutkimuksen mukaan kiinteästi toisiinsa.

Erityisen vaarallinen yhtälö syntyy, kun alkoholin ongelmakäyttö yhdistyy psyykelääkkeiden käyttöön – työkyvyttömyyseläkkeen riski moninkertaistuu. ●

Alkoholin ongelmakäyttö johtaa vuosittain tuhansin ennenaikaisiin työstä poistumisiin. Esimerkiksi vuonna 2005 alkoholin aiheuttamien elimellisten aivo-oireyhtymien ja käyttäytymishäiriöiden vuoksi työkyvyttömyyseläkkeellä oli 5 505 henkilöä. Määrä on yli 40 prosenttia enemmän kuin vuonna 2000. (lähde: Raitasalo R. & Maaniemi K., Sosiaalivakuutus 1/2007, 46–50)

Alkoholin käytöstä aiheutuu yhteiskunnalle vuosittain huomattavassa määrin sekä välittömiä että välillisiä kustannuksia. Välittömät kustannukset ovat arvion mukaan vuositasolla noin 700–900 miljoonaa euroa, välilliset useita tuhansia miljoonia euroja.

(lähde: Raitasalo & Maaniemi 2007; Päihdetilastollinen vuosikirja 2007, Stakes)





Arto Hiltunen

Muutoksen johtaminen on viestintää ja välittämistä

Sekä yritysfuusioissa että kuntien yhdistymisissä kahdesta tai useammasta tahosta muodostuu yksi. Kummassakin on kysymys ihmisistä, heidän työnsä muuttumisesta ja motivoinnista.

teksti Arja Krank © kuvat Sarri Kukkonen ja Kristiina Kontoniemi

Kun Helsingin osuuskauppa HOKin ja Elannon yhdistymisestä on kulunut neljä ja puoli vuotta, HOK-Elannon henkilöstöjohtaja **Antero Levänen** loistaa tyytyväisyyttään.

”Fuusiomme oli tämän luokan mittakaavassa valtavan hieno suoritus, vaikka itse sanonkin.”

HOK-Elanto kulkee nyt eteenpäin kuin formula-auto hyvän huoltotiimin suojissa, mutta fuusion alkumetreillä ei moottorin pykimiseltä välttytty. Kun HOKin ja Elannon johdot neuvottelivat huhtikuussa 2003 mahdollisesta yhdistymisestäään, tieto pääsi vuotamaan julkisuuteen.

”Työntekijät saivat kuulla omaa työpaikkaansa koskevat asiat ensimmäisenä mediasta, mikä oli katastrofi. Tilannetta lähdettiin nopeasti korjaamaan tiedottamalla työntekijöille, mistä neuvotteluissa oli kysymys”, Levänen kertoo.

Haasteellinen kriisiviestintä onnistui. Opiksi jäi se, että nopea viestintä myös suunnitteilla olevista asioista on muutostavastarinnan nujertaja numero yksi.

”Työntekijät saatiin rauhoittumaan, kun heille kerrottiin asiat suoraan, silloinen HOKin toimitusjohtaja, nykyinen SOK:n pääjohtaja **Arto Hiltunen** kertoo.

Kulttuurit kohtaavat

Antero Levänen on listannut fuusiotilanteen muutosjohtamiseen liittyviä asioita esityskalvolle, koska häntä pyydetään tämän tästä kertomaan asiasta muillekin. Lista on pitkä, mutta ydinsanoma selvä: arvostus luo luottamusta.

Ensimmäisenä mainitaan, että henkilöstöresursseista vastaavien ihmisten pitäisi päästä neuvotteluihin mukaan jo aivan fuusion alkuvaiheessa. Seuraava kohta kuuluu: valmistaudutaan kahden tai useamman kulttuurin kohtaamiseen.

HOKin ja Elannon yhdistymisessä erityisen haasteellista oli se, että kysymyksessä oli kaksi vanhaa yritystä.

”Molemmilla oli oma vahva yrityskulttuurinsa. Elannossa oli monia henkilöstöperinteitä, jotka pitivät sisällään muun muassa oman sairaskassan. HOKissa oli pohjalla nykyaikainen bisneskulttuuri. Erityisesti Elannon väki piti etujen säilyttämistä tärkeänä asiana”, Arto Hiltunen kuvailee.

Leväsen mielestä on tärkeää kertoa, mitä yhdistymisestä huolimatta voidaan säilyttää, vaikka jotkut asiat muuttuvatkin. Ihmiset ovat kuitenkin hyvin erilaisia ja reagoivat eri tavalla. Siksi henkilöstöjohtoon täytyisi olla valmis tukemaan ihmisiä yksilötasollakin.

Viestintä on johtamistyön ydin

Levänen jatkaa listaansa: johdon viestin pitää olla yhtenäinen ja vastuuhenkilöt



Arja-Leena Kriivarinmäki

pitää osoittaa mahdollisimman aikaisin. Päätösten takana tulee pysyä ja saattaa ne toimintaan. Perusasiat, eli roolit, työpaikat ja työsopimukset huolehditaan myös rivakasti kuntoon.

Uutta HOK-Elantolaista yrityskulttuuria pääsi opettelemaan 5 000 ihmistä, mutta 2 000 elantolaista joutui omaksumaan uudet työn tekemisen käytännöt S-ryhmän malliin.

"Meillä perustettiin heti kummitoiminta, jossa jokaiselle Elannosta tulevalle myymäläesimiehelle nimettiin kummi HOKista. Ajattelimme, että tärkeimmät asiat oppii nopeammin learning by doing -menetelmällä, emmekä olleet väärässä."

Esimiehet ovat usein kovilla puun ja kuoren välissä. Keskitetty viestintä helpotti HOK-Elannon fuusiossa myös esimiesten työtä. Viestintä kaikissa muodoissaan on Leväsen mielestä jopa johtamistyön ydin.

"Meillä suunnitelmat tehtiin hyvin pitkälle valmiiksi. Niiden perusteella pystyimme julkaisemaan toimintakalenterit kaikkien nähtäville. Henkilöstö pystyi näin olemaan 'kartalla' kaikissa vaiheissa."

Lista jatkuu tämänkin lauseen jälkeen: muutos ei lopu siihen, että käytännön asiat saadaan sujumaan.

"Joitakin ongelmia on edelleenkin. Kokonaisuudesta olen kuitenkin ylpeä. Päivä päivältä olemme yhä enemmän HOK-Elantolaisia." ●

Mullistusten kautta hyvään arkeen

Paras-hanke oli käynnistymässä vuonna 2005, kun keski-suomalaiset Suolahti, Äänekoski ja Sumiainen päätettiin liittää toisiinsa. Kunnat ja Ääneseudun terveydenhuollon kuntayhtymä yhdistyivät vuoden 2007 alussa.

Henkilöstöpäällikkö **Arja-Leena Kriivarinmäki** näkee yhdistymisprosessissa kaksi erilaista vaihetta. Ensimmäisessä, suunnitteluvaiheessa, päätökset tulivat ylhäältä alas.

"Tässä vaiheessa korostuu erityisesti avoimen tiedottamisen sekä perusturvallisuuden varmistamisen merkitys", Kriivarinmäki toteaa.

Äänekoskella uuden kunnan palvelujen järjestämistä ei linjattu tiukasti.

"Väljyys toi myös turvattomuutta. Tärkeää on viedä muutosprosessia suunnitelmallisesti eteenpäin, vaikka kaikkiin kysymyksiin ei ole vastauksia."

Toisessa vaiheessa yhteinen elämä alkoi, ja muutosten painopiste siirtyi työpaikoille. Mullistus tuntui suurelta.

"Organisoimme palvelut uudestaan. Kaikki saivat pitää työnsä, mutta muutoksia tuli työtehtäviin, työpaikkoihin, työtovereihin ja esimiehiin."

Nyt yhdistymisestä on kulunut toista vuotta, ja henkilöstö pääsee todella kehittämään työyhteisöä.

"Yhteinen kulttuurikin syntyy arjessa työtä tehden ja keskustellen."

Muutoksessa tarvitaan yhteistoiminnallisuutta

- Läsnä oleva johtaminen arkipäivän töiden sujumiseksi.
- Tilaa päättäjien, johdon ja henkilöstön vuorovaikutteiselle keskustelulle.
- Aikaa uuden pohdintaan ja valmisteluun.
- Rahaa kehittämiseen ja koulutukseen.
- Riittävästi erilaisia keskustelu-areenoita.
- Mahdollisuus keskustella odotuksista, peloista ja epäselvistä asioista.

Muutosterveisiä Uudelta Äänekoskelta

- Henkilöstön edustajat prosessiin mukaan jo varhain.
- Toimintaohjeistot ja -käytännöt yhtenäisiksi nopeasti.
- Työyhteisöt kehittämään käytäntöjä.
- Muutos oikeaan mittakaavaan. Kaikki ei muutu.
- Ongelmat ratkotaan johdonmukaisesti.
- Yhdistymisen edut esiin.
- Keskustelu on tärkeää.
- Etsitään keinot työyhteisöjen sitouttamiseen.

Olen irtisanoutunut kunnan palveluksesta 25.9.2008 lukien, jolloin täytän eläkeikäni. Minulle on tarjottu muualta mielenkiintoista vuoden mittaista työpästä, mutta en ole vielä päättänyt mitä teen. Tulen epävarmaksi, kun tuttavani oli saanut sellaisen tiedon, että eläkkeelle on siirryttävä heti työsuhteen päätyttyä. Jos haenkin eläkettä vasta vuoden kuluttua, vaikuttaako se jotenkin eläke-etuihini? Olen syntynyt vuonna 1945.

Koska työsuhteenne jatkuu eläkeiän täyttämiseen saakka, eläke-etunne säilyvät, vaikka hakisitte eläkettä vasta vuoden kuluttua. Jos myös uusi työnne on kuntatyötä, kunnallisen eläkkeenne määrä suurenee. Uutta eläkettä karttuu 63 vuoden iästä lähtien 4,5 %:n mukaan. Jos sitten lopetatte työpestinne ensi vuonna, saatte samaan aikaan sekä entisestä työstä että tästä uudesta työstä karttuneen eläkkeen. Voitte tuki jäädä nyt eläkkeelle ja aloittaa siitä huolimatta uuden työn. Vanhuuseläkkeellä oleva voi tehdä työtä rajoituk-

setta, mutta työansioista karttuu uutta eläkettä vain 1,5 %:n mukaan.

Erään työntekijämme henkilökohtainen eläkeikä on 60 vuotta 11 kuukautta 14 päivää ja se on täyttynyt jo toukokuussa 2008. Henkilö kuitenkin jatkaa työssä vuoden loppuun, jolloin palvelusuhde päätetään ja haetaan eläkettä. Hän haluaisi jatkaa vielä senkin jälkeen osa-aikaisena jonkin aikaa. Onko sillä mitään merkitystä, jos osa-aikainen palvelussuhde aloitetaan heti vuoden 2009 alusta niin, ettei palvelussuhteiden väliin jää yhtään päivää? Olenko oikeassa, että osa-aikaisesta työstä hänelle kertyy eläkettä 62-vuotiaaksi 2 % ja ikävuosina 63–67 kertyy 4,5 %?

Kun palvelussuhde päätetään, sen jälkeen voi aloittaa uuden palvelussuhteen välittömästi. Enää ei vaadita päivän katkoa palvelussuhteiden väliin. Osa-aikaisesta työstä karttuu kuitenkin uutta eläkettä iästä riippumatta vain 1,5 % vuosiansiosta,

koska henkilö saa jo eläkettä. Tämän uuden eläkkeen saa 68 vuoden iässä ja sitä on erikseen haettava.

Työntekijämme on osallistunut johtoryhmän kokouksiin luottamusmiehen ominaisuudessa. Hänelle kuuluu maksaa kokouspalkkio, koska kokous on hänen vapaapäivänään. Onko tämä kokouspalkkio eläkkeeseen oikeutavaa ansiota?

Kunnallisen eläkelain mukaan kokouspalkkioista ei kartu eläkettä, ei viranhaltijalle/työntekijälle eikä kunnalliselle luottamushenkilölle. Ammattijärjestön luottamusmies ei kuitenkaan ole eläkelain tarkoittama luottamushenkilö vaan osallistuu kokouksiin viranhaltijan/työntekijän ominaisuudessa. Lain tarkoittamia kunnallisia luottamushenkilöitä ovat esim. kunnanvaltuuston tai -hallituksen jäsenet sekä lautakuntien jäsenet. Heille karttuu eläkettä vain ansionmenetyskorvauksista ja määräaikaipalkkioista, kuten puheenjohtajan vuosipalkkiosta.



Keva



Innehåll

Vid kommunsammanslagningar vägs vilja, förtroende och jämlikhet 28

Man tjänar genom att arbeta30

Decentralisering ska vara nyttig31

Kommunernas ägarvilja kommer fram vid ändringar

Aktuella kommunsammanslagningar, en mångsidig serviceproduktion och ett utvidgat samarbete samt skapande av nätverk och utläggning av uppgifter stärker för sin del hela kommunfältets förmåga att sköta väl om de uppgifter som anförtratts kommunerna. Fullmäktige som väljs vid höstens kommunalval drar upp de strategiska riktlinjerna för hur tjänsterna ska produceras eller anordnas kvalitativt och effektivt för kommuninvånarna.

Kommunerna behöver nu ett beslutsamt förändringsledarskap och chefernas intensiva medverkan när ändringar i serviceproduktionen planeras och genomförs.

Principen om transparens och närhet för förvaltningen måste fungera också då uppgifter överförs från baskommuner till samkommuner, kommunala affärsverk och bolag, den tredje sektorn eller övriga aktörer.

Sättet på vilket kommunerna anordnar servicen avspeglas även på kommunarbetsgivarens pensionsavgifter, de kommunalt anställdas pensionsskydd och de arbetsgivartjänster som behövs för arbetsmarknadsärenden.

Det kommunala pensionsskyddet omfattar kommunernas egen produktion, affärsverk och samkommuner. Däremot kan kommunala aktiebolag och stiftelser samt bolag och stiftelser som är underställda kommunernas bestämmanderätt även välja en aktör från den privata sektorn att ha hand om sina pensionsskyddsärenden.

Därför är det viktigt att baskommunerna grundligt och på förhand reder ut hur olika alternativ påverkar de enskilda anställdas pensionsskydd, ekonomiplaneringen för den egna kommunen eller samkommunen samt finansieringen av det kommunala pensionssystemet som kommunerna gemensamt bär ansvar för.



Pekka Alanen
Direktör



Päivi Laajala

Vid kommunsammanslagningar vägs vilja och förtroende

En stor kommunsammanslagningsvind har nu svept över landet. Strukturen reformen sporrar till att skapa större kommuner än förut, vilket syns i ett stort antal sammanslagningar som har startat frivilligt. Vägen saknar inte gropar och några snabba vinster delas heller inte ut.

Text Anmari Korpinen ● fotos Sarri Kukkonen, Katri Lehtola ● illustration Pauliina Mäkelä

Finland har 415 kommuner. Vid ingången av 2009 sker 32 kommunsammanslagningar där 99 kommuner förenas. En betydande del av dessa är mångkommunsammanslagningar.

Päivi Laajala som 1.9. inledde sitt arbete som direktör för kommunavdelningen vid finansministeriet är nöjd över antalet kommunsammanslagningar som startat på frivillig basis, men hon hoppas att de ännu kommer att öka.

"Kommunsammanslagningarna ger servicestrukturen säkerhet, funktionsduglighet och tillgänglighet. Under de närmaste åren kommer vi att lida av en verklig brist på arbetskraft och det kommer att vara en stor utmaning att anordna service. Med tanke på tillgången på personal är sammanslagningarna till stor nytta. I synnerhet när det gäller att besätta s.k. nyckeltjänster är den enda lösningen att man finner samarbetsformer mellan kommunerna. Redan nu

råder det i kommunerna brist på folk med specialkompetens", omtalar Laajala.

Enligt Laajala anordnas närservice, så som primärhälsovård, dagvård, skolor och äldreomsorg nära kommuninvånarna. Krävande bastjänster kan bättre tryggas och bibehållas då de till följd av sammanslagningarna kan skötas centraliserat. Allt behöver man inte försöka göra själv. Några snabbvinster utlovas dock inte enligt Laajala:

"Genom sammanslagningarna uppnår man inga snabba inbesparingar, resultaten börjar synas först efter ca tio år. Till en början kan kostnadsnivån rentav stiga. Några snabba och enkla lösningar finns inte. Att skapa en enhetlig servicestruktur kräver tid, i genomsnitt från tre till fem år. Detta innebär bearbetning och tålamod. Servicesätten, personalpolitiken och avlöningsnivån kan variera kraftigt i kommunerna och det är en lång process att sammanjämka dem."

Kommunsammanslagningarna har inte alltid löpt enligt planerna. En av utmaningarna består i att det saknas en färdig verksamhetsmodell. Eftersom alla områden är olika, måste varje område finna de lösningar som bäst lämpar sig för just det området.

"Det kan hända att något gemensamt mål och några strategiska avsikter inte har hittats. Vardagen är här och nu. En sammanslagning kan just då kännas dålig, fastän den på sikt vore i allas intresse. Man kan inte se tillräckligt långt in i den gemensamma framtiden. En god utgångspunkt är att trygga när servicen, den ska inte koncentreras till tillväxtcentra. Man ska prioritera och bedöma vad som är närservice och regional service och vilka tjänster som är mer krävande och som ska centraliseras", konstaterar Laajala.

Kommunsammanslagningar är inga pensionsautomater

Kommunernas pensionsförsäkrings inspektionschef **Jarmo Helminen** har lagt märke till att önskemålet att utnyttja kommunsammanslagningar för pensionsarrangemang är rätt allmänt. "Kommunsammanslagningarna är dock inte en metod för att knuffa sådana personer på pension som är svåra att sysselsätta. Extra pensioner bekostas helt med kommunens medel. Att gå i pension före pensionsåldern för ålderspension är dyrt och går stick i stäv mot samhällets mål att förlänga arbetskarriärerna."

De förtida pensionerna ger för arbetsgivarna upphov till förtidsavgifter (= förtidspensionsutgiftsbaserade avgifter) och man blir en längre tid tvungen att betala den pensionsutgiftsbaserade avgiften. Den kan i vissa fall rentav vara större än den lön som betalas till personen för samma tid.



Hur påverkar en kommunsammanslagning pensionsavgifterna och pensionerna?

Arbetsgivarens pensionsavgifter

- En kommunsammanslagning inverkar inte på arbetsgivarens pensionsavgifter som betalas för lönerna.
- En kommunsammanslagning påverkar de förtidspensionsutgiftsbaserade avgifterna, alltså förtidsavgifterna om man i brytningskedet inte fäster uppmärksamhet vid arbetshälsan och de anställda blir tvungna att gå i pension före pensionsåldern.

Arbetstagarens pension

- En kommunsammanslagning inverkar inte i sig på arbetstagarens pensionsskydd om anställningen fortgår utan avbrott.

Observera i pensionsavgifterna

- De sammanslagna kommunernas pensionsavgifter ankommer på den nya eller sammanslagna kommunen, på vilken även kan ankomma de sammanslagna kommunernas andelar av samkommunerna.
- Man ska beakta om den nya eller sammanslagna kommunen är med i samtliga samkommuner och kommunala bolag som de

kommuner vilka sammanslås. Om inte, övergår betalningsandelen av samkommunerna för de kommuner som sammanslås på den nya eller sammanslagna kommunen.

- I de utbildningssamkommuner där också de pensionsbaserade avgifterna borde täckas med en uppgiftsenlig statsandel, är situationen speciellt besvärlig. Om avgifterna överförs på kommunerna, betalas de inte längre med statsandelar och kostnadsfördelningen mellan kommun och stat förändras.
- En kommunsammanslagning ökar den nya kommunens lönesumma och kan överföra arbetsgivare som tidigare hört till avgiftsklassen för små och medelstora kommuner närmare den övre gränsen för de medelstora kommunernas avgiftsklass. Då ökar kommunens självriskandel av avgiften. En ny sammanslagen kommun kan på basis av sin lönesumma också höra till de stora kommunernas avgiftsklass, där förtidsavgiften i sin helhet betalas själv.
- I samband med kommunsammanslagningar sker det ofta upplösningar av samkommuner eller aktiebolag och då måste effekten på pensionsavgifterna beaktas. ●

Man tjänar genom att arbeta



Lönen är alltid större än pensionen. Redan en kort senareläggning av pensioneringen ökar pensionen.

text Helinä Hirvikorpi ● foto Plugi

Den reviderade arbetspensionslagen ökar pensionen stegvis. För 53–62-åringar tillväxer pensionen med 1,9 procent av lönen. När man fortsätter i arbetslivet efter 63 års ålder, tillväxer pensionen med rentav 4,5 procent.

Procenten säger inte så mycket men när man omvandlar dem till euro får man en korrekt bild av situationen. Om lönen är 2 000 euro per månad, tillväxer pensionen redan under ett extra arbetsår med ca 90 euro i månaden. Om lönen är 4 000 euro, får man genom att senarelägga pensioneringen med ett år nästan 200 euro mer i pension per månad.

”Arbetsgivarens avgift förblir oförändrad oberoende av i vilken ålder den anställda går i pension. Arbetsgivaren drar dock nytta av att inte behöva anställa och lära in en ny person om den tidigare anställda fortsätter att arbeta”,

säger **Hannele Kantanen** på Kommunernas pensionsförsäkring.

Då pensionsåldern uppnås vid 63 år och den anställda önskar gå i pension, säger han eller hon upp sig och vid övergången till pension följer man en normal uppsägningstid. När personen fyller 68 år upphör arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet utan någon uppsägning.

Möjligheten till flexibel pensionsålder har under de senaste åren utnyttjats flitigt inom kommunsektorn. I fjol uppsköt ca 1 200 kommunalt anställda sin pensionering.

En kommunalt anställd kan själv besöka pensionsanstaltens webbsidor och kontrollera hur mycket pensionen stiger om pensioneringen senareläggs efter den officiella pensionsåldern. Kalkylatorn finns på adressen www.keva.fi i punkten Pensionskalkylator och registerutdrag. Man kan logga in i tjänsten med sina personliga nätbankskoder. ●

Extra pengar för resor

”Jag kan ännu fortsätta i arbete, jag känner inte av någon trötthet” konstaterar 67-åriga **Esa Rautanen** (namnet har ändrats) som tänker fortsätta att arbeta fram till slutet av januari nästa år. Han fyller 68 år i januari.

Pensionsintjäningen om 4,5 procent har snart pågått i fyra år. Bruttopensionen för fyra år sedan hade varit knappa 1 300 euro, men Rautanen ville tjäna mer pengar för resor. ”Vi åker på södernresor två gånger om året med min hustru”, omtalar han.

Han var kommunalt anställd i 21 år, före det arbetade han inom den privata sektorn. Vid en samordning minskar den kommunala pensionen inte pensionen från den privata sektorn.

”Jag skulle inte nödvändigtvis ha stannat kvar så här länge i ett jobb som krävt stämpelkort eller i ett besvärligt arbete”, funderar Rautanen.

Så här kan du stöda fortsatt förvärvsarbete

- genom att satsa på arbetshälsa
- genom att tidigt ingripa vid problem med arbetsförmågan
- genom yrkesinriktad rehabilitering
- genom delinvalidpension
- genom att stöda återgång till arbete från pension



Decentralisering ska vara nyttig

Riskerna med en stor placeringsportfölj ska spridas. Vad som än händer på marknaderna så drabbas då inte alla placeringar på samma sätt.

text Hanna Repo © foto Plugi

En liten del av Kommunernas pensionsförsäkrings hela placeringsförmögenhet är placerad i alternativa placeringsformer, dvs. i kapitalplaceringar, hedgefonder och tillgångsplaceringar. De spelar en egen liten men mycket viktig roll. Decentraliseringen är noggrant uttänkt och för valet av olika placeringsobjekt svarar de bästa proffsen inom branschen.

”Vårt mål som långsiktig placerare är att man ska finna en så bred täckning som möjligt av olika slags avkastningskällor. För att det ska vara någon nytta med spridningen ska den uppfattas i vidsträckt bemärkelse”, beskriver placeringsstrategen **Tommi Moilanen**.

Då aktieägandet utsträcker sig ända till Latinamerika och Afrika, har man inom kapitalplaceringssidan eller hedgefonderna ännu inte nått en så omfattande geografisk spridning.

”Dessa har inte någon exakt geografisk målallokering. Det viktigaste är för-

valtningsbolagets kvalitet. Om den är god, har det ingen betydelse var bolaget verkar”, säger direktör **Markus Pauli** som ansvarar för Kommunernas pensionsförsäkrings alternativa placeringar.

Merparten av pensionsanstaltens alternativa placeringar har gjorts via fonder som förvaltningsbolagen administrerar över. Det är utmanande och det tar tid att finna de bästa förvaltningsbolagen och att få dem med i placeringsprogrammet.

Också fjärran länder ligger nära

Vid valet av placeringsobjekt ger nationaliteten inga tilläggspoäng. När det gäller placeringar tänker man endast på en säker betalningsförmåga för pensioner på sikt. Utvecklingsmarknaderna hör till den globala ekonomin likaväl som industriländerna.

Kommunernas pensionsförsäkrings placeringar i fjärran mål har också på utvecklingsmarknaderna gjorts i offentligt

noterade objekt. Detta innebär att pengarna finns i den mest utvecklade ändan av utvecklingsmarknaderna. Då man är med överallt i världen, får man också njuta av de globala marknadernas frukter.

Alternativa placeringsformer blir allt vanligare

Kapitalplaceringarna görs i företag som inte har listats på börsen. Avkastningsmålet för kapitalplaceringar är högre än för aktier, eftersom även risken är större.

Kommunernas pensionsförsäkring har även tillgångsplaceringar. I tillgångarna ingår t.ex. lantbruksprodukter, metaller och energi.

I hedgefonderna skyddas placeringarna t.ex. genom derivat så att svängningarna på marknaderna inte direkt inverkar på avkastningen. Förväntningen är i snitt en absolut avkastning på ca åtta procent.

Stora internationella placerares andel av alternativa placeringar i portföljen är ofta större än Kommunernas pensionsförsäkrings. De stora placerarna har konstaterat att de är bra och utökat sitt ägande av alternativa placeringsformer. Detta kan mycket väl vara riktningen när Kommunernas pensionsförsäkring nästa gång förnyar sin placeringsstrategi. ☺

Eläketietosi ovat rekisteriotteella

Haluatko tietää, paljonko sinulle on kertynyt eläkettä?

- Rekisteriotteella näet tiedot omista kunnallisista palvelussuhteistasi.
- Eläkelaskurissa saat arvion vanhuuseläkkeesi, varhennetun vanhuuseläkkeesi ja osa-aikaeläkkeesi suuruudesta eri ikävaihtoehtoissa.
- Eläkelaskurin ja rekisteriotteen näet verkkopalvelussamme, jonne pääset tunnistautumalla joko pankkien verkkopalvelutunnuksilla tai varmennekortilla. Tunnistauduttuasi käytössäsi on suojattu yhteys Kuntien eläkevakuutukseen.

Yksityisen alan työeläkeyhtiöt ovat keväästä lähtien lähettäneet työeläkeotteita tarkistamista varten lähes kaikille työkäisille. Otteen saavat myös ne kunta-työntekijät, joilla on aiempaa eläkekertymää yksityiseltä sektorilta tai muista etuuksista.

Jatkossa vuosittain lähetettävällä otteella ei ole julkisen puolen palvelussuhdetietoja, koska julkisella sektorilla ei ole samanlaista tietojen tarkistamisvelvollisuutta kuin yksityisellä puolella. Tiedot eläkettä kerryttävistä kunnallisista työsuhteista on saatavissa kätevimmin Kevan verkkopalvelusta www.keva.fi.