

Sosiaalivakuutus



Hoivayrittäjän arki s. 10

TEEMA: TYÖNANTAJA JA SOSIAALITURVA

Työnantajan äitiriski
– myytti vai täyttä totta?
s. 16

Työterveyshuollon ja
työpaikan yhteistyö
s. 23

TUTKIJALTA

EU-maiden työnantajat
arvioivat perhevapaiden
vaikutuksia s. 35



16

Yrittäjännaisten Keskusliiton mukaan vauvat ovat kohtuuton kustannus työnantajille, etenkin pienille, ”naisaloilla” toimiville ja naisten johtamille yrityksille.

TEEMA

Työnantajat ja sosiaaliturva

10 TERVEISET PÄÄTTÄJÄLLE

Hoivayrittäjän arki

15 NÄKÖKULMA

Työnantajakin asioi verkossa

16 ÄITIRISKI –

MYYTTI VAI TOSIASIA?

Perhevapaiden kustannuksista työnantajille väitellään vilkkaasti.

21 VASTAUKSIA

Mikä muuttuu työterveyshuollossa?

22 HYVINVOINTIA TYÖPAIKOILLE

Haastattelussa EK:n ylilääkäri Jan Schugk

26 TYÖKYVYN TUKEMISTA YHTEISTYÖSSÄ

Haastattelussa STM:n lääkintöneuvos Kristiina Mukala

30 MAAHANMUUTTAJAA PALKKAAMASSA

Haastattelussa asiamies Markku Lahtinen

KESKUSTELUA

9 KOLUMNI

Heikki Hiilamo

14 PÄÄTTÄJÄRAATI

Vastaamassa neljä Kelan työnantaja- ja yrittäjäasiakasraadain jäsentä

33 KOLUMNI

Annamari Tuulio-Henriksson

JOKA NUMEROSSA

4 KUMPPANI

Psykoterapeutti Jukka Hieta, Tampere

25 TILASTOILMIÖ

Timo Partio: Mistä työnantajat hankkivat työterveyspalvelut?

34 VÄITÖS

Marjo Sinokki

35 TUTKIJALTA

Anita Haataja: EU-maiden työnantajat arvioivat perhevapaiden vaikutuksia

37 JULKAISUT

39 TYÖSSÄ

40 SVENSKA SIDOR

43 JOSKUS ENNEN

Kela|Fpa[®]

Sosiaalivakuutus 2.2011. 49. vuosikerta. Sosiaali- ja terveysturvan asiantuntijalehti Kelan sidosryhmille. Vuonna 2011 ilmestyy neljä numeroa. Facktidsskrift om social- och hälsoskyddet för FPA:s intressentgrupper. Tidningen utkommer med fyra nummer år 2011 **Julkaisija** Kansaneläkelaitos, PL 450, 00101 Helsinki **Puhelin** 020 634 11 **Sähköposti** sosiaalivakuutus@kela.fi tai etunimi.sukunimi@kela.fi **Verkossa** www.kela.fi/sosiaalivakuutus **Päätoimittaja** Seija Kauppinen **Toimitussihteeri** Minna Latvala **Kieliasun tarkistus** Kaino Laaksonen **Kuvankäsittely** Nana Uitto **Toimituksen sihteeri** Christel Stenström **Kansi** Paula Myöhänen **Taitto** BOTH Oy **Osoitelähde** Kelan osoiterekisteri **Osoitteenmuutokset ja tilaukset** sosiaalivakuutus@kela.fi tai puh. 020 634 1459 **Paino** PunaMusta Oy, Joensuu ISSN 0584-1410 Vapaasti lainattavissa, jos lähde mainitaan. Kirjoituksissa esiintyvät kannanotot eivät välttämättä vastaa Kelan kantaa.



Kenen pussista perhevapaat maksetaan?

Kelan etuusmenoista kymmenesosa maksetaan työnantaja-asiakkaille.

Perhevapaiden äidin työnantajalle aiheuttamat ongelmat puhuttavat. Osa keskustelijoista on sitä mieltä, etteivät perhevapaista työnantajalle aiheutuvat kustannukset ole merkittäviä. Maksaahan yhteiskunta niistä ison osan. Jos työntekijä saa palkkaa lakisääteisen vapaansa ajalta, Kela maksaa vanhempainpäi-

värahan suoraan työnantajalle. Kela korvaa myös perhevapaiden aikana kertyneen vuosiloman kustannuksia. Työnantajille maksettavat etuudet, joihin kuuluvat myös sairauspäivärahat, kuntoutusrahat ja työterveyshuollon korvaukset, ovat noin kymmenesosa Kelan kaikista etuusmenoista.

Silti kannattaa muistaa, että myös välilliset kustannukset, ts. äidin raskausajan sairauslomat ja pienen lapsen sairastelusta aiheutuneet poissaolot, kuormittavat yleensä äidin työnantajaa. Isän työnantaja pääsee kuin koira veräjstä, vaikka lapsen hankkiminen on perheen yhteinen projekti.

Suuressa organisaatiossa perhevapaat eivät ehkä vaaranna yrityksen taloutta ja toimintaa, mutta pienessä yrityksessä tilanne voi olla toinen. Yrittäjänäisten Keskusliiton laskelmien mukaan vauva maksaa työnantajalle 12 000 euroa. Liiton toimitusjohtaja puhuu pienyrittäjän kannalta äitiriskistä ja vaatii valtiota maksajaksi. Lähes 95 % yrityksistä on hyvin pieniä.

Perhevapaakustannusten painottuminen äidin työnantajalle vaikeuttaa nuorten naisten työllistymistä. Uskaltaako pienyrittäjä palkata henkilön, joka saattaa jäädä hyvinkin pian äitiyslomalle ja sen jatkeeksi ensin kokoaikaiselle ja sitten osittaiselle hoitovapaalle ja olla työnantajan käytettävissä kokoaikaisena työntekijänä vasta 8–9 vuoden kuluttua? Lapsen sairastelun vuoksi voi työehtoso-

pimuksesta riippuen lisäksi olla tilapäisellä hoitovapaalla täydellä palkalla esimerkiksi kolme päivää kerrallaan kuinka usein tahansa.

Kyseessä ei ole pelkästään suomalainen ongelma. Kelan tutkija **Anita Haataja** huomauttaa, että vanhempainvapaista koituu Suomessa työnantajille tutkitusti ongelmia yhtä paljon kuin muissa eurooppalaisissa yrityksissä keskimäärin mutta harvemmin kuin muissa Pohjoismaissa.

Tässä lehtemme numerossa keskitymme työnantaja-asiakkaisimme. Kerromme, miten hoiva-alan yrittäjä selviytyy perhevapaista ja työntekijöiden sairauslomista. Kysymme, miten työnantaja-asiakkaitten asiointia Kelassa voisi kehittää. Työnantaja-asiakkaat arvostavat erityisesti verkkopalveluja ja toivovat paperisodan päättymistä. Helputusta tähän onkin luvassa.

Työntekijän sairastelu ja varhainen päätyminen eläkkeelle tulevat työnantajalle kalliiksi. Siksi työhyvinvoinnin edistäminen on työnantajallekin tärkeää. Elinkeinoelämän keskusliiton ylilääkäri **Jan Schugk** suosittaakin työter-

veyshuollon painopisteen siirtämistä työkyvyn ylläpitämiseen ja työurien jatkamiseen sen sijaan, että toimitaan vasta sitten, kun jotain on jo vialla. Varhainen tuki ongelmatilanteissa on tärkeää. Työkyvyn tukeminen onnistuu parhaiten yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Sosiaalivakuutuksen toimitus toivottaa niin työnantaja- kuin työntekijälukijoilleenkin leppoisaa kesää. ■

*Isän työnantaja
pääsee kuin
koira veräjstä, vaikka
lapsen hankkiminen
on perheen yhteinen
projekti.*

Seija Kauppinen



Kela puhuu uusilla kielillä

Perustiedot Kelan tuista saa nyt myös viroksi, venäjäksi ja saameksi.

Kela julkaisi vuosi sitten ensimmäistä kertaa selkokieliset esitteet etuuksistaan. Esitteet toteutettiin yhteistyössä Selkokeskuksen kanssa.

Nyt selkoesitteet on julkaistu myös ruotsiksi, englanniksi, viroksi ja venäjäksi sekä kolmella saamen kielellä (pohjoissaame, inarinsaame ja koltansaame). Esitteisiin voi tutustua verkossa www.kela.fi/muutkielet, ja niitä saa myös Kelan toimistoista.

Selkoesitteet antavat perustiedot Kelan etuuksista ja niiden hakemisesta kuudessa erilaisessa elämäntilanteessa. **Koti ja perhe** esittelee lapsiperheiden etuudet ja asumisen tuet. **Terveys ja kuntoutus** kertoo sairauteen liittyvistä korvauksista ja päivärahasta sekä kuntoutuksesta ja vammaisuuksista. **Opiskelu** käsittelee opiskelijan ja asevelvollisen tukia ja **Työttömyys** työttömän tukia. **Eläkkeelle**-esitteessä taas kerrotaan eläketurvasta ja eläkettä saavan

hoitotuesta. **Suomeen tai Suomesta ulkomaille** kertoo, miten pääsee Suomen sosiaaliturvaan ja mitä tapahtuu, kun muuttaa ulkomaille.

Tietoa Kelan etuuksista useilla muilla kielillä (esim. somali, serbokroatia, turkki tai arabia) antaa myös www.infopankki.fi, maahanmuuttajille suunnattu valtakunnallinen verkkopalvelu. ■

Minna Latvala

Lue lisää ▶ www.kela.fi/muutkielet

Tietoa etuuksista myös viittomakielellä

▶ Kelan verkkosivujen viittomavideot on tarkoitettu ensisijaisesti kuuroille, joiden ensimmäinen kieli on suomalainen viittomakieli.

- ▶ Viittomavideoilla on tietoa Kelan myöntämistä etuuksista ja hakutavasta eri elämäntilanteissa. Lisäksi video opastaa, miten Kelaan ilmoitetaan muutoksista tai valitetaan päätöksestä.
- ▶ Viittomavideot on tehty suomalaisella viit-

tomakielellä, mutta vammaisten tulkkauspalveluista kertova osuus on viitottu myös suomenruotsalaisella viittomakielellä.

Lue lisää ▶ www.kela.fi/viittomakieli

ETUUDET

Uusi äitiyspakkaus jaetaan ilman esitteitä

VUODEN 2011 ÄITIYSPAKKAUKSEN jakelu alkoi toukokuussa. Uudessa pakkauksessa on aiempaa enemmän pieniä vauvan vaatteita ja kestop tuotteita. Pakkauksesta poistettiin ensi kertaa kaikki esitteet ja oppaat. Päätöksen pohjana oli asiakaskysely, jossa perheet nimesivät esitteet yhdeksi turhimista tuotteista. Esitteiden poistoa puolsivat myös ekologiset syyt.

Vuoden 2011 äitiyspakkaus on jaossa aiempaa pidempään, arviolta elokuuhun 2012. Jakeluaikaa pidennettiin, sillä pakkauksen vaihtuminen pyritään tulevina vuosina ajoittamaan vuodenvaihteeseen.

Kela kilpailuttaa vuosittain äitiyspakkauksen tuotteet hankintalain mukaisesti. Äitiyspakkauksen 2012–2013 kilpailutus käynnistyi huhtikuun lopulla osoitteessa www.hankintailmoitukset.fi (HILMA). Kilpailutus päättyi 17. kesäkuuta.

Tuotteiden valinnassa asiantuntijana toimii äitiysavustusraati, joka kokountuu syys–lokakuussa arvioimaan tuotteita. Äitiysavustusraadissa on edustajia Kelan lisäksi sosiaali- ja terveysministeriöstä, Helsingin kaupungilta, Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselta ja Mannerheimin Lastensuojeluliitosta. Lopullinen päätös äitiyspakkaukseen mukaan valituista tuotteista tehdään loppuvuodesta.

Lue lisää ▶ www.kela.fi/lapsiperhe

ASIAKASPALVELU

Asumistuen hakijaa palvellaan tekstiviestillä

KELAN ENSIMMÄINEN mobiilipalvelu on otettu käyttöön. Asiakas saa halutessaan kännykkäänsä tai sähköpostiinsa viestin siitä, että asumistuen verkkohakemus on vastaanotettu Kelaan ja häntä pyydetään toimittamaan liitteet tiettyyn päivämäärään mennessä. Viesti lähetetään asiakkaan luvalla, joka pyydetään erikseen jokaisessa hakemuksessa.

Tekstiviestissä asiakas saa ohjeet siitä, mistä hän voi käydä tarkistamassa hakemuksensa tarvittavat liitteet. Sähköpostiviestissä asiakkaalle kerrotaan lisäksi liitteiden toimitamisen yksityiskohdista, mm. postimaksusta, postitusosoitteesta sekä käyntiosoitteesta.

Syksyllä palvelua laajennetaan siten, että asumistuen verkkohakemuksen jättänyt



ETUUDET Vauvan kuvakirja kuuluu edelleen äitiyspakkauksen sisältöön. Sen sijaan vanhemmille suunnatut esitteet ja oppaat jätettiin pois ja niiden tilalla on lisää trikoovaatteita vauvalle.

asiakas saa muistutuksen tekstiviestinä tai sähköpostina noin viikon kuluttua, jos hän ei ole toimittanut tarvittavia liitteitä.

Viestipalvelulla pyritään vähentämään liitteiden puuttumisesta johtuvien hylkäysratkaisujen määrää yleisessä asumistuen palvelu laajenee jatkossa myös muihin etuuksiin ja tilanteisiin.

LAINSAÄDÄNTÖ

Muutoksia opintotukeen elokuun alussa

ELOKUUN ALUSTA OPINTOTUEN myöntäminen yliopisto-opiskelijoille muuttuu kaksiportaiseksi. Kun opiskelija on suorittanut

alempaan korkeakoulututkintoon, hänelle myönnetään opintotuki ylemmän korkeakoulututkintoon suorittamista varten.

Pelkät asumislisäkuukaudet kuluttavat korkeakouluopiskelijan tukikuukausia, vaikka opiskelija ei olisikaan nostonut kyseiseltä kuulta opintorahaa. Harjoittelupalkka ei enää estä opintorahan saamista.

Jatkossa kaikki korkeakouluopiskelijat, myös nykyiset opiskelijat, saavat opintolainan takauksen ilman eri hakemusta. Ulkomailla opiskelevien lainantakaus nousee 600 euroon kuukaudessa.

Toisen asteen opiskelijoille myönnettävän koulumatkatuen määrä nousee, kun opiskelija käyttää omaa kulkuneuvoa tai koulukuljetusta. Myös oman matkustustavan käyttö muuttuu joustavammaksi.

Lue lisää ▶ www.kela.fi/opintotuki

Palstalla Kelan erilaiset yhteistyökumppanit kertovat työstään ja lähettävät terveisiä Kelaan.



Kaksi käyntiä on parempi kuin yksi

Jukka Hieta, psykoterapeuttiyrittäjä, teologian maisteri, Tampere

"KELAN KUNTOUTUSTERAPIA ON pääasiallinen työllistäjäni. Vain pieni osa potilaistani maksaa terapiakäynnit kokonaan itse. Kela korvaa 16–67-vuotiaille kuntoutusterapiaa, jos psykiatri toteaa, että mielenterveyshäiriö uhkaa potilaan työ- tai opiskelukykyä.

Hankin vaativan erityistason yksilöpsykoterapeutin pätevyyden seitsemän vuotta sitten. Näinä vuosina vain muutaman kerran lääkärinlausunto ei ole riittänyt Kelaan. Silloin siellä kai pääteltiin, että potilas ei työllisty, vaikka lääkäri ja minä arvioimme toisin. Olen toisaalta oppinut tuntemaan lääkärit, jotka kirjoittavat hyviä hakemuksia.

Kela osaa jopa joustaa. Yhden asiakkaani tapauksessa Kela ei myöntänyt pitkään

terapiaan kuntoutusrahaa. Potilaan kokonaisuutta oli kuitenkin mietitty, joten terapiaraha tuli vaikeavammaisten lääkinnällisestä kuntoutuksesta.

Psykodynaamisen terapian edustajana olen sitä mieltä, että kaksi 45 minuutin istuntoa viikossa on parempi kuin yksi kerta viikossa. Kahdella käynnillä pääsee syvemmälle, jolloin ihmisen historia alkaa jo elää.

Potilaani tuntevat saavansa apua psykoterapiasta. Tästä kertoo se, että Kelan rahoittaman terapian loppumisen jälkeen moni haluaa jatkaa terapiakäyntejä, vaikkakin aiempaa harvemmin.

Vuodenvaihteessa Kelan kuntoutusterapiaan tuli hyvä muutos. Nyt 200 terapiakerran enimmäismäärän voi jakaa aiem-

paa tasaisemmin kolmelle vuodelle. Lääkärintodistus pitää yhä uusia vuosittain.

Arvostan sitä, että Kela korvaa psykoterapioita. Esimerkiksi Yhdysvalloissa vähävaraiset eivät saa terapiaa, koska heillä ei ole varaa sairausvakuutukseen.

Suomen hallitus tosin voisi nostaa Kelan maksuosuutta terapeuttien taksoista, sillä Kelan osuus on pysynyt samana noin 20 vuotta. Vähävaraisten terapian saanti varmentuisi, kun potilaan omavastuuosuus pienenesi." ■

Hannu Kaskinen

Lue lisää ▶ s. 37:
Psykoterapeutit Suomessa.
Kelan sosiaali- ja terveysturvan selosteita 74.

ASIAKASPALVELU

Eurooppalaista sairaanhoitokorttia tilattu jo yli 200 000

EUROOPPALAINEN sairaanhoitokortti on sairausvakuutetun oikeus, jota moni suomalainen matkailija ei hyödynnä. Alkuvuodesta vain 700 000 suomalaisella oli eurooppalainen sairaanhoitokortti, vaikka suomalaiset tekevät vuodessa 3,6 miljoonaa matkaa ulkomaille.

Vuoden alussa Kela käynnisti eurooppalaisen sairaanhoitokortin markkinointikampanjan. Aktiivinen tiedottaminen on näkynyt lehtijuttuina pitkin talvea. Kampanja on tuottanut tulosta, sillä toukokuun loppuun mennessä uusia kortteja oli tilattu yli 200 000.

Touko-kesäkuussa korttikampanja jatkuu ja kohderyhmänä ovat erityisesti kesälomiamaan suunnittelevat lapsiperheet. Moni ei tiedä, että eurooppalaisella sairaanhoitokortilla saa hoitoa myös raskauden tai synnytyksen tarpeisiin. Vakuutuksissa tällaisia hoidon tarpeita on voitu rajata.

Eurooppalaisen sairaanhoitokortin voi tilata ilmaiseksi verkossa www.kela.fi/ asiointi. Lapsille kortti tilataan Kelan palvelunumerosta 020 692 203 ma-pe klo 8–18.

ETUDET

Myös merimiehille ja rajatyöntekijöille suorakorvaus

SUOMESSA ASUVAT, mutta toisessa EU-tai Eta-maassa tai Sveitsissä sairausvakuutetut merimiehet ja rajatyöntekijät saavat 1.6.2011 alkaen suorakorvauksen lääkeostoista apteekeissa.

Oikeus suorakorvaukseen osoitetaan apteekissa Kelan myöntämällä asiakirjalla Todistus oikeudesta hoitoetuuksiin Suomessa. Suorakorvausoikeus koskee sekä perus- että erityiskorvattavia lääkkeitä. Muutoksen ansiosta merimiehet ja rajatyöntekijät hyötyvät sosiaaliturvastaan helpommin.

EU-lainsäädännön mukaan työntekijä voi kuulua kerrallaan vain yhden maan sosiaaliturvaan. Merimiehiin sovelletaan yleensä ns. lippusääntöä. Sen mukaan merimiehet kuuluvat sen maan sosiaaliturvaan, jonka lipun alla alus liikennöi tai johon alus on rekisteröity. Myös Suomessa vakinaisesti asuvan, mutta toisessa EU- tai Eta-maassa tai Sveitsissä työskentelevän rajatyöntekijän tilanne on sama. Hän kuuluu työskentelemaansa sosiaaliturvaan.



Haluatko olla elämässä mukana ja muutoksissa tukena?

TYÖNANTAJAT Universumin tutkimus osoittaa, että Kelan tunnettuus työnantajana ja eri ammattikuntien työpaikkana on parantunut. Kela on aktiivisesti kehittännyt työnantajakuvaansa mm. uusimalla työpaikkailmoittelunsa ilmeen ja osallistamalla rekrytointimessuille.

Koska merimiehet ja rajatyöntekijät kuuluvat työskentelymaansa sosiaaliturvaan ja työskentelymaansa sairausvakuutukseen, heillä ei ole oikeutta Kela-korttiin.

Lue lisää > www.kela.fi/rajatyo

UUTTA

Jatkoaikaa sairauspäivärahaan

HEINÄKUUSTA ALKAEN työntekijä tai yrittäjä, joka on saanut sairauspäivärahaa enimmäisajan, voi työhön palattuun saada tarvittaessa jatkoaikaa sairauspäivärahaan. Sairauspäivärahan tarkoitus on tukea työhönpaluuta ja vähentää työnantajan taloudellista riskiä.

Kela maksaa sairauspäivärahaa saman sairauden vuoksi enintään 300 arkipäivältä. Jos työntekijä tai yrittäjä on tämän jälkeen palannut työhön, mutta sama sairaus edelleen aiheuttaa työkyvyttömyyttä yli 30 päivän yhtäjaksoisen työskentelyn jälkeen, Kela voi maksaa päivärahaa vielä 50 päivältä, vaikka sairauspäivärahan enimmäisaika on täyttynyt.

Sairauspäivärahan lisäpäivät maksetaan omavastuuajan jälkeen yhdessä tai useammassa jaksossa enintään 50 arkipäivältä. Lainmuutos koskee henkilöitä, joiden työkyvyttömyys alkaa 1.7.2011 jälkeen.

Sairauspäivärahan jatkoajan arvioidaan koskevan noin 1 500:aa työntekijää tai yrittäjää vuosittain.

TYÖNANTAJAT

Kela on Vuoden raketinousija

KELA ON SAANUT kunniamaininnan Universumin korkeakouluopiskelijoiden työnantajakuivatutkimuksessa. Vuoden raketinousija -palkinnon perusteena oli Kelan nopea nousu suosituimpien työnantajien listoille eri kategorioissa.

Kelan paras sijoitus ihanteellisten työnantajien listoilla oli humanistisen alan 14. sija. IT-listalle Kela nousi tänä vuonna ensimmäisen kerran ja suoraan sijalle 27. Myös kaupallisen listan sija 54 oli reippaasti edellisvuotta parempi.

Universumin opiskelijatutkimukseen vastasi yli 6 500 korkeakouluopiskelijaa, ja siinä kerättiin arvioita yli 23 000 työnantajasta. Kotimaiset pörssiyritykset menestyvät suosituimpien työnantajien listoilla perinteisesti hyvin. Kaupallisen listan ykkössijaa pitää edelleen Nokia, tekniikan alan ihanteellisin työnantaja on VTT ja IT-alan ykkönen on Google.

Lue lisää > www.universumglobal.com >Finland

MEDIASEURANTA

Neutraalia julkisuutta

KELA NÄKY päivittäin mediassa. Viime vuonna Kelan päivittäisen mediaseurannan seulaan jäi 5 500 uutista, artikkeleita tai haastattelua.

Medianäkyvyyden todellinen määrä on roimasti suurempi, sillä mediaseurannassa lähteinä on noin 40 mediaa, kuten maakuntalehdet, suosituimmat nettisivut ja tv:n sekä radion uutiset ja ajankohtaisohjelmat.

Julkisuuden määrän takaa Kelan toimintakentän laajuus äitiyspakkauksen potkupuuvuista takuueläkkeeseen. Myös yhteiskunnan muuttuminen ja pohdinnat Kelan uusista tehtävistä kasvattavat Kelaa käsittelevien juttujen määrää.

Kelasta tehdyt jutut ovat säilyttäneen enimmäkseen neutraaleja. Kielteisiksi luokiteltujen juttujen osuus oli viime vuonna 12 %, myönteisten 10 % ja loput 78 % olivat säilyttäneet neutraaleja. Kielteisiä näkemyksiä Kelasta esittävät eniten kansalaiset, ja suuri osa näistä mielipiteistä on esitetty mielipidepalstoilla.

Mediaseurannassa vuoden 2010 näkyvimpiä Kela-aiheita olivat pääjohtaja Liisa Hyssälän pääjohtajuuskauden alkaminen, takuueläke, taksimatkojen suorakorvaus sekä muutokset etuuksien tasoissa ja toimistojen aukioloajat. Moni paljon jul-

kisuutta saava Kela-aihe ei lähde Kelasta, mutta niihin on silti otettava kantaa. Tuore esimerkki oli Reumasairaalan konkurssi viime keväänä.



Kirsi Kelasta päivystää verkossa kesäkuun loppuun asti.

VERKOSSA

Kysy asiantuntijalta työttömyysturvasta

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ, Kela ja Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö TYJ kokeilevat kevään aikana työttömäksi jääneiden asiakkaiden yhteisneuvontaa internetin keskustelupalstalla Suomi24:ssä.

Kysy työttömyysturvasta asiantuntijoilta -keskustelupalstalla vastaavat Teppo Työkärstä, Kirsi Kelasta ja Tiina Työttömyyskassasta. Nimimerkkien takana on joukko työttömyysturva-asiantuntijoita eri puolilta Suomea. Asiantuntijat vastaavat palstal-

la arkisin työaikana mahdollisimman moniin asiakkaita hyödyttäviin kysymyksiin.

Palstan tarkoituksena on helpottaa työttömäksi jääneiden asiakkaiden tilannetta vastaamalla kysymyksiin yhdeltä luukulta.

Keskustelupalsta on avoinna huhtikuun alusta kesäkuun loppuun.

Lue lisää ▶ www.suomi24.fi/kysytyottomyysturvasta.

KOULUTUSTA

Sosiaaliturvan abc kiinnosti kesätoimittajia

PERUSTIETOPAKETTI SOSIAALITURVASTA tarjottiin toimittajille 26. toukokuuta Kelan päätoimitalossa. Viestintäyksikön järjestämä koulutuspäivä oli suunnattu erityisesti nuorille ja vastavalmistuneille toimittajille sekä kesätoimittajille.

Koulutuksessa käytiin lyhyesti läpi Suomen sosiaaliturvan historialliset ja poliittiset lähtökohdat. Osallistujat saivat myös juttuvinkkejä ja ohjausta oikeille tiedonlähteille. Kaikkiaan koulutus houkutteli paikalla 25 toimittajaa eri medioilta.

Koulutuksen aineistoihin voit tutustua Kelan verkkosivuilla. Syksyllä toimittajakoulutus jatkuu jonkin ajankohtaisen teeman käsittelyllä.

Lue lisää ▶ www.kela.fi/tapahtumat

KOMMENTTI



Työttömien neuvontaa yhteistyössä

TYÖTTÖMYYSTURVA-ASIOIDEN neuvonnassa yhteistyö on voimaa. Työttömyysturvaneuvonnan pilotti verkossa syntyi ajatuksesta, ettei työttömäksi jääneen asiakkaan tarvitse tietää, kenen viranomaisen tontille asia kuuluu, vaan vastauksen kysymykseen saa yhdeltä luukulta.

Kun kolme isoa eri puolilla Suomea toimivaa organisaatiota löy hynttyyt yhteen, on lukuisia käytännön haasteita ratkot-

tavana ennen kuin tuloksena on toimiva palvelu. Pilotin organisoimista kokoonnuttiin suunnittelemaan jo syksyllä 2010.

Kela on neuvonut lapsiperheitä verkossa Kela-Kerttu-palstalla jo yli vuoden ajan. Kohderyhmänä lapsiperheet ja työttömät eroavat siten, että lapsen saaminen on iloinen asia, kun taas työttömyys on kriisi, jota leimaa lisäksi huoli omasta toimeentulosta. Tämä heijastuu asiakkaiden kysymyksissä. Ehkä juuri työttömyysturvajärjestelmän monimutkaisuu- den takia työttömät asiakkaat ovat lapsiperheitä hanakampia selvittämään omia oikeuksiaan aina lakikirjaa myöten. Kysymyksistä heijastuu myös se, että asiakkaat kokevat järjestelmän toimivan ajoittain suorastaan mielivaltaisesti, kun toimijoita on niin monta ja säännöt ovat tavalliselle sukukuluttajalle mutkikkaita.

Verkon neuvontapalvelut ovat tätä päivää ja niiden merkitys tulee tulevaisuudessa varmasti kasvamaan. On perusteltua miettiä, kannattaisiko verkkoneu-

vontaa tarjota esimerkiksi Kelan omilla sivuilla, joille tehdään 13,7 miljoonaa käyntiä vuodessa. On kuitenkin asiakasryhmiä, kuten vaikkapa työttömät, joille Kela yksin ei pysty tarjoamaan kaikkea asiakkaan tarvitsemää neuvontaa ja tukea. Tällaisia ryhmiä varten tarvitaan Suomi24:n tyyppisillä yleisillä keskustelupalstoilla toimivia palveluita, joilla vastataan muiden organisaatioiden kanssa yhteistyössä

Kokemus, yritys ja erehdys osoittavat, että monen toimijan yhteistyö vaatii nopeaa reagoimista, jatkuvaa yhteydenpitoa ja toimivia prosesseja. Jos yksi kaatuu, kaikki kaatuvat. Jos yksi onnistuu, kaikki hyötyvät. Pilotin kautta yhteistyökumppanit saavat arvokasta kokemusta toistensa toimintatavoista ja organisaatioista, mikä toivottavasti näkyy tulevaisuudessa asiakkaille parempana palveluna. ■

Salla Suneli

Kirjoittaja on Kelan tiedottaja.



Onko eriarvoisuus vaarallista?

Ovatko tuloerot sen kaltainen hyvinvoinnin uhka, jota vastaan tarvittaisiin suojelutoimia?

Huhtikuussa ilmestyi suomeksi kahden brittiläisen epidemiologin **Richard Wilkinsonin** ja **Kate Pickettin** kirja *Tasa-arvo ja hyvinvointi: Miksi tasa-arvo on hyväksi kaikille*. Kirja esittää, että suuret tuloerot vahingoittavat vakavasti väestön enemmistön terveyttä ja sosiaalista hyvinvointia.

Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen ylijohtaja **Aki Kangas-harju** haukkui kirjan jo ennen suomennoksen ilmestymistä (HS 23.3.2011). Vuorineuvos **Gustav von Hertzenin** mukaan kirjan tilastot toimivat ”harhauttavana valheena, joka salakavalasti siirtää huomion pois loogisesti pätemättömistä väitteistä” (AL 9.4.2011).

Aikaisemmin tuloeroista ovat keskustelleet ennen muuta sosiaalipoliitikot ja taloustieteilijät. Wilkinson ja Pickett lähestyvät aihetta kansanterveystieteen näkökulmasta. Kansanterveystieteen lähtökohdaksi on yhteisön tarve suojautua vaaroilta, jotka tulevat joko ulkopuolelta tai yhteisön sisältä. Suojautumisen edellytyksenä on vaaran tunnistaminen. Sen jälkeen tulevat toimenpiteet vaaran torjumiseksi. Jos vaaraa ei tunnista, väestöä ei voi suojella. Toisaalta vaaran tunnistaminen ei vielä paranna kenenkään terveyttä, jos suojelutoimiin ei ryhdytä.

KLASSINEN ESIMERKKI VAARAN tunnistamisesta ja suojelutoimista on miljoonia ihmisiä tappanut, kauhua ja pelkoa levittänyt ripulitauti eli kolera. **John Snow** ja **Henry Whitehead** tekivät havaintoja koleran syistä Lontoossa vuosina 1854 ja 1855. Tutkijat onnistuivat huolellisten havaintojen avulla paikallistamaan koleraepidemian syyksi yhden saastuneen lähteen. Kaivo suljettiin ja epidemia saatiin pysäytettyä.

Yhdysvaltalainen henkivakuutusyhtiö kiinnitti 1930-luvulla huomiota tupakoitsijoiden ennenaikaisiin kuolemiin. Kölnin yliopiston patologian laitoksen tutkija **Franz H. Müller** julkaisi vuonna 1939 ensimmäisen kontrolloidun epidemiologisen tutkimuksen tupakoinnin ja keuhkosyövän yhteydestä. Siitä tuli pian yleisin ja

tunnetuin epidemiologian tutkimusongelma. Tulokset tupakoinnin vaarallisuudesta otettiin vastaan ristiriitaisesti. Oli vaikea kuvitella, että yleisesti hyväksytty tapa voisi olla vaarallinen.

Ihmisten tuntuu olevan helpompi suojautua sellaisia vaaroja vastaan, jotka tulevat yhteisön ulkopuolelta, olipa kyse sitten koleraa aiheuttavista vibriobakteereista tai vihollisen sotajoukoista. Sen sijaan yhteisön sisältä tuleviin uhkiin – kuten tupakointiin tai tuloeroihin – suhtaudutaan ainakin aluksi sangen epäilevästi.

OVATKO TULOEROT TODELLA sen kaltainen hyvinvointiuhka, jota vastaan tarvittaisiin suojelutoimia? Tiedeyhteisön hyväksyntä niin kutsuttuihin kausaliitteettuihin kuuluu muun muassa se, että altistumisen on edellyttävä väitettyä vaikutusta. Toisin sanoen

tuloerojen on kasvettava ennen kuin niiden vaarat näkyvät. Tuloerojen kasvulla ja vaaroilla pitäisi olla myös annos-vaste-suhde, toisin sanoen vaarojen tulisi kasvaa samalla kun tuloerot lisääntyvät. Lisäksi on oltava varmoja siitä, ettei joku muu tekijä – esimerkiksi tulo-taso – selitä yhteyttä.

Näissä kysymyksissä Pohjoismaat – ja aivan erityisesti Suomi – tarjoavat kiinnostavan tutkimusasetelman. Pohjoismaat olivat pitkään erittäin matalien tuloerojen maita, mutta erot alkoivat kasvaa voimakkaasti 1990-luvun alun jälkeen. Monet hyvinvointi-indikaattorit – esimerkiksi alueelliset terveyserot – ovatkin heikentyneet, mutteivät kaikki – esimerkiksi asunnottomien määrä.

Kansanterveystieteellinen tutkimus tuloerojen hyvinvointivaikutuksista on vasta alussa. Runsaasti lisää näyttöä on saatavilla jo muutaman vuoden kuluttua muun muassa Euroopan komission rahoittamasta suuresta tutkimushankkeesta (ns. Gini-projekti), johon myös Kela osallistuu. ■

Heikki Hiilamo

Kirjoittaja on tutkimusprofessori Kelan tutkimusosastolla.

Kansanterveystieteellinen tutkimus tuloerojen hyvinvointivaikutuksista on vasta alussa.





Hoivayrittäjän arki vaatii venymistä

Perhevapaiden ja sairauslomien kustannukset rasittavat hoivayrittäjää. Mikkelin Hoivapalvelu Pelakuussa työntekijöiden poissaolot täytyy aina korvata sijaisilla tai yrittäjän omalla venymisellä.

TEKSTI Hanna Moilanen KUVAT Paula Myöhänen

Toimitusjohtaja **Hilkka Hirvelä** laskee puhelimen hetkeksi kädestään. Kaksi hoivapalveluyrityksen työntekijää on jäänyt kotiin hoitamaan sairasta lasta. Siainen on löydettävä lyhyellä varoitusaajalla.

Aamun puhelinrumba tuottaa lopulta tuloa. Viikonloppuja jo aiemmin tuurannut tuttu opiskelija pääsee tulemaan töihin. Toisen työntekijän asiakkaat Hirvelä hoitaa itse, vaikka omat työt jäävätkin sen vuoksi illan myöhäisiksi tunneiksi.

”Kotona tehtävissä hoivapalveluissa työn osuus on sata prosenttia palvelutuotteen sisällöstä. Käytännössä kaikki poissaolot täyttyy korvata sijaisuuksilla tai omalla venymisellä”, Hirvelä toteaa.

Hilkka Hirvelä ehti työskennellä parikymmentä vuotta ikäihmisten parissa apuhoitajana, sairaanhoitajana ja viimeksi terveydenhoitajana ennen yrittäjäksi ryhtymistä. Ajatus yrittäjyydestä kypsyi työvuosien aikana.

”Olen kasvanut yrittäjäperheessä, ja suvussamme on ollut kauppiaita neljässä polvessa. Yrittäjän arki on minulle tuttua jo lapsuudesta”, Hirvelä kertoo.

Reilun 13 toimintavuoden aikana Mikkelin Hoivapalvelu Pelakuun toiminta on laajentunut ja kehittynyt. Nyt Pelakuu työllistää parikymmentä vakituista työntekijää ikäihmisten kotipalveluihin. Satunnaisia sijaisia lukuun ottamatta kaikki työntekijät ovat naisia.

Kysytyimmät palvelut liittyvät arkipäivästä selviytymiseen. Pelakuun lähihoitajat jakavat asiakkaille lääkkeitä dosetteihin, auttavat aamutoimissa, pukemisessa, pesemisessä tai siivoustoissa.

Osa asiakkaista tarvitsee apua kerran viikossa. Joidenkin luona taas poiketaan neljä kertaa päivässä.

Tarvittaessa Pelakuun kautta järjestetään apua myös pieniin remontteihin, ruohon leikkaamiseen, kynnysten poistoon tai tukikahvojen kiinnittämiseen.

”Ostamme lisäpalveluja tutulta yrittäjältä”, Hirvelä sanoo.

Kolmasosa Pelakuun asiakkaista tulee Mikkelin kaupungin kautta ja kaupunki maksaa heidän palvelunsa. Loput maksavat itse palveluistaan.

”Kotitalousvähennys on ollut hirveän hyvä juttu! Toivottavasti sitä ei räätälöidä huomommaksi tai lakkauteta.”

Yhteiskunnalla ei ole varaa siihen, että matalapalkkaiset naisalat maksavat perhevapaiden kustannukset.



Puheeksi ottamista opetellaan

Iltapäivällä on vuorossa ergonomiakoulutus Pelakuun henkilöstölle. Koulutuksessa käydään läpi ammattilaisen opastuksella erilaisia siivoustekniikoita ja katsotaan, mihin kannattaa kiinnittää huomio nostotilanteissa.

”Yksikin väärässä asennossa tehty nosto voi nitkauttaa selän”, Hirvelä muistuttaa.

Vuoden alussa voimaan tulleen sairausvakuutuslain muutoksen seurauksena työpaikoilla täytyy olla yhteistyössä työterveyshuollon kanssa laadittu varhaisen tuen malli, jos

työnantaja haluaa saada täyden 60 prosentin korvauksen ehkäisevän työterveyshuollon kuluista.

Jos mallia ei ole, korvauksen määrä jää 50 prosenttiin.

”Tämä on hyvä porkkana yrityksille en-

Miia Huuhka poikkesi tervehtimään työnantajaansa Hilkka Hirvelää. Kaksi Pelakuun työntekijää on tällä hetkellä äitiyslomalla tai vanhempainvapaalla.

Hilkka Hirvelä kuulostelee Martti Hautalan kuulumisia ja tulevien kuntoutusjaksojen aikatauluja.

nakoida ja edistää työhyvinvointia. Opitaan tekemään oikeita asioita!” Hirvelä arvioi.

Työkyvyn varhaisen tuen malli on tekeillä myös Pelakuussa. Poissaolorajat ja puheeksi ottaminen halutaan osaksi arjen käytäntöjä.

”Opettellemme seuraamaan sairauslomia. Myös asioiden puheeksi ottaminen vaatii vielä opettelua. Pohdimme keskusteluissa esimerkiksi sitä, johtuvatko sairauspoissaolot työhön liittyvistä asioista vai onko taustalla jotain muuhun elämään liittyvää”, Hirvelä kertoo.

”Valitettavasti sairauspoissaoloissa näkyy se, että työ ei nykyään merkitse samaa kuin ennen. Nuoremmilla on enemmän lyhyitä poissaoloja kuin vanhemmilla työntekijöillä. Työhön ei sitouduta samalla tavalla kuin aikaisemmin.”

Hoivatyössä työn fyysisyys yhdistyy sosi-

aaliseen osaamiseen ja henkiseen kuormittavuuteen. Työkykyyn liittyviä asioita joudutaan pohtimaan myös Pelakuussa.

Pienessä yrityksessä ei kuitenkaan ole niin monipuolisesti erilaisia tehtäviä, että työntekijä voisi siirtyä tekemään radikaalisti erilaisia töitä.

”Työajan pituutta ja sen sijoittamista kalenteriin voidaan pohtia yhdessä, mutta perustehtävä on pitkälti sitä mitä on”, Hirvelä sanoo.

Henkilöstön hyvinvointia ja työkykyä pyritään tukemaan koulutuksilla ja vapaa-ajan liikuntaan kannustavilla uimahallilipuilla.

”Tarjoamme myös mahdollisuuden työnohjaukseen. Lisäksi työntekijät saavat halutessaan hierontaa viiden kerran sarjan vuosittain.”

Perhekustannukset pitäisi tasata

Keskustelu vanhempainvapaiden ja äitiyslomien kustannuksista on käynyt kuumana Suomessa jo vuosien ajan. Näkemykset ongelman laajuudesta, sen ratkaisukeinoista ja jopa itse ongelmas- ta vaihtelevat.

Hoiva-alan pienyritykselle huoli on todellinen, ja se näkyy arjessa.

”Haluan korostaa, että on iso plussa synnyttää lapsia ja kasvat- ta uusia veronmaksajia. Olen itsekkin neljän lapsen äiti ja tiedän, että lapset tuovat si-

sältöä ja rikkautta elämään”, Hirvelä sanoo.

”Kustannusten jakautuminen työnantajien kesken on kuitenkin erittäin epätasa- arvoista. Se on pitkä miinus.”

Äitiyslomasta syntyvät välittömät kustannukset korvataan työnantajalle suomalaisessa käytännössä lähes kokonaan. Työnantajan näkökulmasta äitiyslomasta syn- tyy kuitenkin myös

Pelakuussa sama ihminen tekee kaikenlaisia töitä eikä byrokratiaa ole liiaksi.

välillisiä kustannuksia.

”Kustannuksia tulee esimerkiksi siitä, että osa työntekijöistä joutuu olemaan pois töistä jo ennen varsinaisen äitiysloman alkamista. Lapsen sairastuessa edelleen äiti se on, joka jää useammin kotiin”, Hirvelä harmittelee.

Pelakuussa perhevapaista on selvitty hyvin osittain sen takia, että henkilöstön ikärakenne on tasapainoinen.

”Osa työntekijöistä on eläkeiän kynnyksellä, osa on keski-ikäisiä ja sitten on ihan nuoriakin joukossa”, Hirvelä kuvaa.

”Tämä on työn kannalta hyvä tilanne. Yhtäällä on elämäkokemusta ja yhteisiä keskustelunaiheita ikäihmisten kanssa. Toisaalta nuoret tuovat työhön freesiyttä.”

Työnantajan kulut eivät pääty äitiysloman loppumiseen. Pahimpina flunssakausina useat äidit saattavat jäädä yhtä aikaa pois töistä hoitamaan sairasta lasta.

”Ikäihmisten palvelukodeissa pärjätään ehkä hetkellisesti vajaallakin henkilöstöllä, mutta meillä se ei työn luonteen vuoksi onnistu”, Hirvelä sanoo.

”Asiaa pitäisi ehdottomasti selvittää tarkemmin. Onko laskettu esimerkiksi lasten sairastelusta syntyviä kustannuksia? Kumpi vanhemmista jää useammin hoitamaan lasta? Mitä se maksaa työnantajalle? Onko isän työ edelleen aina tärkeämpää?”

Ongelmien ratkaisusta Hirvelällä on selkeä näkemys. Asiaan tulisi puuttua ja hoitaa se kuntoon alkaneella hallituskaudella.

”Perhekustannuksiin liittyvät maksut pitäisi periä tasavertaisesti kaikilta työnantajilta. Lisäksi työnantajan pitäisi saada korvaus myös niiltä päiviltä, jotka työntekijä on poissa lapsen sairastelun vuoksi”, Hirvelä vaatii.

”Hoiva-ala on merkittävä työllistäjä tulevaisuudessa. Asiaan täytyy tarttua nyt. Yhteiskunnalla ei ole varaa siihen, että matalapalkkaiset naisalat maksavat kustannukset.”

Asiakkaat kuin omia sukulaisia

Huomenna Hilka Hirvelän kalenterissa on ensimmäinen käynti uuden asiakkaan luo-



na. Tarkoitus on kartoittaa asiakkaan palvelujen tarve ja selvittää, onko hänellä oikeus eläkettä saavan hoitotukeen.

Tarvittaessa tukea haetaan yhdessä asiakkaan kanssa. Lisäksi Pelakuun työntekijät auttavat asiakastaan kotitalousvähennyksen hakemisessa.

”Asiakkaiden kotiin meneminen tarkoittaa, että työntekijän täytyy joustaa ja mukautua erilaisiin tarpeisiin. Pelakuussa periaatteena on noudattaa jokaisen asiakkaan omia tapoja ja tottumuksia mahdollisimman pitkälle. Näin työkin sujuu jouhevammin”, Hirvelä kertoo.

Asiakkaat ovat kiittäneet Pelakuuta esimerkiksi siitä, että sama ihminen tekee kai-

kenlaisia töitä. Myöskään byrokratiaa ei ole liiaksi.

Jos ihmisten koteihin meneminen on välillä raskasta, on se antoisaa. Kun sama työntekijä käy vuosikautia auttamassa tiet-

tyä asiakasta, suhteesta tulee hyvin henkilökohtainen.

Vaikka kyseessä on ammatillinen auttamissuhde, työntekijä usein antaa vuorovaikutuksessa myös pienen palan omasta itsestään.

”Välillä asiakkaat puhuvat työntekijöistä kuin nämä olisivat heidän omia lapsiaan”, Hirvelä kuva.

Toisaalta työntekijät ovat kertoneet, että pitkäaikaisen asiakkaan kuollessa tuntuu, kuin siinä olisi oma papp.

Hoiva-alalla eletään murrosvaihetta. Ala on kasvanut, ja kilpailu on kiristynyt. Hirvelän yrittäjäuran alussa hoivayritykset olivat vielä uusi ilmiö Suomessa.

”Jouduin alussa usein tilanteisiin, joissa oikeuteni toimia yrittäjänä hoiva-alalla kyseenalaistettiin”, Hirvelä muistelee.

Yleinen trendi kannustaa asumaan kotona mahdollisimman pitkään. Myös ihmiset itse sanovat haluavansa asua kotona. Hirvelän mukaan ajattelutavan muutos näkyi vahvasti ruohonjuuritason työssä.

”1970-luvulla asukas saattoi vielä lähteä vanhainkodista töihin muualle. Hoitaja teki hänelle aamulla eväät mukaan”, Hirvelä kertoo.

”Nykyään kotona asuu hyvinkin huonokuntoisia ihmisiä. Muistisairaiden osuus lisääntynyt valtavasti. Kuntoutuksen vieminen nykyistä vahvemmin kotiin osaksi asiakkaiden arkea on tulevaisuuden juttu. Siihen aiomme panostaa!” ■

Sairausvakuutuslain muutos on hyvä porkkana yrityksille edistää työpaikan hyvinvointia.

Miten työnantajien Kela-asiointia pitäisi kehittää?

Vastaamassa neljä Kelan työnantaja- ja yrittäjäasiakasraadin jäsentä.



Petra Kaukoranta
Henkilöstö- ja laatujohtaja,
Fysiosporttis Oy

Puolet asiakkaistamme on ns. itse maksavia, jolloin käytössä on suorakorvausmenettely. Haemme suorakorvaukset Kelasta verkossa, ja se on toiminut oikein hyvin, paitsi tilanteissa, joissa korvausta ei ole myönnetty. Silloin on vaikea kohdentaa tilannetta oikeaan asiakkaaseen. Kehitettävää on mm. liitteiden ja selvitysten saamisessa sähköiseen muotoon. Meillä n. 10 % asiakkaista on vaikeavammaisia, ja heidän kuntoutuksen korvaushakemuksensa selvityksiin pitää edelleen tehdä paperilla. Kuntoutus on iso osa Kelan toimintaa, joten dokumenttien saaminen sähköisiksi helpottaisi kaikkia.



Timo Jääskeläinen
Palkanlaskija,
YIT Rakennus Oy

Meillä on käytössä työnantajan asiointipalvelu, eSata, eikä papereita käytetä ilmoitusten tai hakemusten tekoon kuin poikkeustilanteissa. Asiointipalvelua voisi kehittää niin, että myös korvauksen saaja näkisi hakemuksensa tilanteen. Ideoimme sellaista, että asiointipalvelu generoisi kertakäyttöisen salasanan, jonka työnantaja voisi antaa työntekijälleen. Tunnuksella työntekijä voisi seurata hakemuksensa käsittelyä ja antaa tarvittavat lisätiedot. Nyt ratkaisu viipyy, kun Kela joutuu pyytämään lisäselvityksiä työntekijältä.



Aija Heiskanen
Henkilöstöpalvelupäällikkö,
Vantaan kaupunki

Kuntasektorilla työllistävät mm. takautuvista työkyvyttömyyseläkkeistä johtuvat sairauspäivärahan liikamaksut. Eläkettä edeltänyt sairauspäiväraha joudutaan maksamaan Kelalle takaisin, kun eläke myönnetään takautuvasti. Liikamaksusta tulee Kelasta paperilla lasku, ja lähetämme sen skannattavaksi sähköiseen järjestelmään. Verkkolaskutus helpottaisi toimintaamme. Vähintään yhtä tärkeää on myös työnantajan asiointipalveluiden kehittäminen ja liitteiden, kuten lääkitodistusten, lähettäminen sähköisessä järjestelmässä.



Milla Halme
Palvelupäällikkö,
SOK Palveluässä

Lähetämme Kelaan mm. satoja sairauspäiväraha hakemuksia kuu-kaudessa, joten toimiva verkkopalvelu olisi tarpeen. Tutustuimme Katso-syteeiin, mutta emme läheneet siihen mukaan, koska tällä hetkellä palvelu on meille työläs. Tilanne on toinen sitten, kun tiedot saadaan suoraan palkkajärjestelmästä eikä niitä tarvitse syöttää käsin. Nyt käytössämme on palkkatietojärjestelmätuloste. Kehittäisin sähköisiä palveluja myös niin, että saisimme sitä kautta tilastot hyväksytyistä päätöksistä. Esimerkiksi vakuutusyhtiöt toimittavat laskentapaikkakohtaiset tilastot tapahtuneista tapaturmista ja maksetuista korvauksista.

Heidi Liesivesi

TYÖNANTAJAN ASIOINTIPALVELUT VERKOSSA

eSata	eSara
KÄYTTÖÖN VUONNA 2008.	KÄYTTÖÖN VUONNA 2011.
VAATI KATSO-TUNNUKSET.	VAATII KATSO-TUNNUKSET SEKÄ JÄRJESTELMÄMUUTOKSET TYÖNANTAJAN PALKKAJÄRJESTELMÄÄN.
PALVELEE ERITYISESTI PIENTYÖNANTAJIA.	PALVELEE TYÖNANTAJIA JA YRITYKSIÄ, JOTKA LÄHETTÄVÄT SUURIA MÄÄRIÄ ILMOITUKSIA JA HAKEMUKSIA.
VOI TÄYTTÄÄ PALKKAILMOITUKSET (Y17-LOMAKE), HAKEA SAIRAUSPÄIVÄRAHAA JA OSASAIRAUSPÄIVÄRAHAA, ÄITIYS-, ISYYS- JA VANHEMPAINRAHAA, TARTUNTATAUTITUUTTA, LUOVUTUSPÄIVÄRAHAA JA LOMAKUSTANNUSKORVAUSTA.	VOI TÄYTTÄÄ PALKKAILMOITUKSET (Y17-LOMAKE) JA HAKEA SAIRAUSPÄIVÄRAHAA, OSASAIRAUSPÄIVÄRAHAA JA VUOSILOMAKUSTANNUSKORVAUSTA.
HAKEMUKSEN JA ILMOITUKSEN TIEDOT TÄYTETÄÄN MANUAALISESTI.	HAKEMUKSEN JA ILMOITUKSEN TIEDOT LÄHETETÄÄN PALKKAJÄRJESTELMÄSTÄ TIEDOSTONA.
HAKEMUKSET JA ILMOITUKSET TÄYTETÄÄN TYÖNANTAJA- JA TYÖNTEKIJÄKOHTAISESTI, YKSI ETUUS KERRALLAAN.	USEAN TYÖNTEKIJÄN ILMOITUKSET JA HAKEMUKSET VOI LÄHETTÄÄ SAMALLA KERTAA SUORAAN PALKKAJÄRJESTELMÄSTÄ.

Helppous motivoi verkkoasiointiin

Kelan tuore työnantaja- ja yrittäjäasiakasraati tutustui Kelan asiointipalveluihin. Toiveina oli, että manuaaliset vaiheet vähenisivät ja liitteet voisi toimittaa verkossa.

Kela julkaisi ensimmäiset sähköiset palvelut työnantajille vuonna 2008. Tämä työnantajien eSata-palvelu on hyödyttänyt pääasiassa pien-työnantajia ja -yrittäjiä. Nyt ollaan lanseeraamassa uutta palvelua (eSara), joka helpottaa asiointia ja vähentää manuaalista työtä. eSata-palvelussa työnantaja tekee hakemukset työntekijä kerrallaan, mutta eSara-palvelussa hakemuksen tiedot poimitaan suoraan palkkajärjestelmästä ja lähetetään Kelaan tiedostona. Ennen kuin palvelu voidaan ottaa käyttöön, työnantajien pitää tilata ohjelmistotaloiltaan muutokset palkkaohjelmiin. Tällä hetkellä Logican Fenix-järjestelmä ja Aditron Personecjärjestelmä ovat pisimmällä muutostyössä.

Katso-tunnistus herättää kysymyksiä

Ennen kuin eSara-palvelu saadaan käyttöön, on aika kehittää käytössä olevaa työnantajien asiointipalvelua. Kelan 11-henkinen asiakasraati kokoontui keskustelemaan Kelan asiointipalveluista. Raati edustaa monipuolisesti pientyönantajia ja isoja yrityksiä sekä kuntatyönantajaa.

Suuria kysymyksiä herättää jo Katso-tunnistus, joka tilataan Verohallinnolta. Voiko palkkatiimi saada yhteisen Katso-tunnuksen? Tunnusta ei voi saada tiimille, koska palvelusta pitää nähdä käyttäjän henkilötiedot. Voiko oikeudet saada vain tiettyihin asiointipalveluihin, kuten työterveyshuollon asiointiin tai palkkatietojen välit-

tämiseen? Tunnuksiin voidaan liittää tietty rooli, jolloin asiointi rajautuu tähän toimintaan. Ulkoistettu palkanlasku on yritysten nykypäivää. Tyssäkö sähköinen asiointi siihen? Ei tyssä, sillä työnantaja voi myöntää valtuutuksen myös ulkopuolisen yrityksen työntekijälle.

Sähköiset liitteet – tärkein kehitystoive

Asiakasraati sähköistäisi ensimmäisenä liitteiden liikuttelun, sillä Kela tarvitsee liitteitä lähes poikkeuksetta hakemusten ratkaisuun. Jos liitteet saataisiin toimitettua sähköisesti, kynnys verkkoasiointiin olisi matalampi. Nyt liitteet on aina lähetettävä postitse. Koska sähköisen lääkärinlausunnon kehittäminen vie aikaa, raati ehdottaa väliaikaratkaisuna lääkärintodistusten lähettämistä pdf-muodossa.

Liikkuisiko lääkärintodistus pdf-tiedostona?

Asiaa on tärkeä myös Kelalle, ja sitä var-ten on kehitysprojekti. Samoin raadin toinen, tilinumerotietoja koskeva ehdotus on jo työn alla. Nykyinen asiointipalvelu pyytää täyttämään yrityksen tilinumeron käsin, mikä on työlästä. Raadista kysytään, voisiko palvelu tarjota viimeksi täytetyn hakemuksen tietoja pohjatietona.

Kelan asiointipalvelun kehitystyössä pohditaan parhaillaan mahdollisuutta tuoda pohjatietona tilinumero, jonka työnantaja on lyhyen ajan sisällä kirjannut palveluun. Tilinumerotieto säilyy palvelussa jo nyt, jos työnantaja tekee useita ilmoituksia tai hakemuksia kirjautumatta välillä ulos.

Murhetta tuovat myös uudet IBAN-tilinumerot. Raadin yhteinen toive on, että palvelussa voisi antaa tavallisen pankkitilinumeron ja järjestelmä muuttaisi sen IBAN-muotoon. Näin palvelut toimivat nyt pankkimaailmassa. Voisiko Kela käyttää samaa konseptia?

”IBAN-numerot tulevat lähitulevaisuudessa pakollisina kaikkiin maksujärjestelmiin ja siksi paluu vanhaan tilinumerosysteemiin ei olisi mahdollista”, tietää Kelan suunnittelija Päivi Hyvärinen.

”Kela on siirtynyt IBAN-tilinumeroiden käyttöön ensimmäisten joukossa. Olemme tehneet järjestelmämme niiden vaatimusten mukaan, joihin muut ovat vasta siirtymässä. ■

Heidi Liesivesi

Lue lisää ▶ www.kela.fi/tyonantajat





Äitiriski: myytti vai tosiasiassa?

Vanhempainvapaan kustannuksista työnantajille väitellään julkisuudessa vilkkaasti. Yrittäjänäisten Keskusliiton laskelmien mukaan vauva maksaa työnantajalle 12 000 euroa, ja valtion kuuluu maksaa se. Vanhempainvapaatyöryhmän puheenjohtajan mukaan kysymys ei ole näin yksiulotteinen.

TEKSTI Jussi Förbom KUVITUS Riikka Sormunen

'Suomi tarvitsee vauvoja, ja on kuin laittaisi rahaa pankkiin, että syntyy uusia veronmaksajia. Kyllä valtiovallan pitää maksaa siitä jotain. Ei se voi olla äidin työnantajan murhe.”

Näin linjaa liittonsa kannan Yrittäjänäisten Keskusliiton toimitusjohtaja **Marjukka Karttunen**. Liitto on suivaantunut julkisuudessa käydystä keskustelusta, jossa väite vauvan kalleudesta yrittäjille on leimattu myytiksi. Liitto kysyi jäseniltään yksinkertaisen kysymyksen: miten paljon palkkaa, lomakorvauksia ja sosiaalikuluja olette maksaneet äitiyslomaa pitäneille työntekijöille, miten paljon Kela on korvannut maksuja, ja mitä jää viivan alle. Tulos oli, että vauvan hinta on pienyritykselle keskimäärin 12 000 euroa.

”Ja mitä parempaa palkkaa maksaa, sitä suuremmat kustannukset – puhumattakaan siitä, että samalla työpaikalla on yleensä useita naisia, jotka voivat olla vapailla lähes yhtä aikaa. Äitiriski ei siis ole mikään myytti vaan tosiasia”, Karttunen sanoo.

Hän huomauttaa, että yrittäjien näkökulmasta äitiriski on pahimmillaan, kun pienyritys on palkkaamassa ensimmäistä työntekijäänsä. Raskailla palvelualoilla jäädytään usein pois töistä kuka kukaan ennen varsinaisen äitiysloman alkua, mikä lisää kuormitusta entisestään.

”Suomessa lähes 95 % yrityksistä on hyvin pieniä. Ne eivät saa kutsua työmarkkinoiden kolmikantaneuvotteluihin, vaikka ne nyt kantavat riskit.”

Hidas ja mutkikas prosessi

Vanhempainvapaiden järjestämistä ja niiden kustannusten jakautumista valtion, naisten ja miesten työnantajien ja työntekijöiden kesken on työstetty vuosia. Viimeisin ponnistus on silloisen sosiaali- ja terveysministerin **Liisa Hyssälän** asettaman Vanhempainvapaatyöryhmän muistio. Työryhmä esitti kolmea vaihtoehtoa uudeksi vanhempainvapaajärjestelmäksi sekä erilaisia malleja niiden rahoittamiseksi ja työnantajakustannusten kompensoimiseksi. Työryhmä ei ollut rahoitusmalleista yksimielinen.

Karttusen tulkinta on, että ennen kuin on muuta päätetty, lisäkustannusten oletetaan siirtyvän suoraan työnantajien kontolle.

”Mallit lisäisivät kustannuksia 70–500 miljoonaa euroa, ja olimme erittäin pettynneitä siihen, ettei selkeitä ratkaisuja esitetty. Jos niistä malleista joku toteutuu, on se viimeinen niitti naisten työllistymiselle. On ikävää, että 2000-luvulla vielä ollaan sitä mieltä, että naiset kotiin.”

Vanhempainvapaatyöryhmän puheenjohtajan, lapsiasiavaltuutettu **Maria Kaisa Aulan** mielestä yrittäjänaiset käyttävät liian pelkistettyjä argumentteja.

”Kokonaisuus on monimutkainen. Kustannukset, joista yrittäjänaiset puhuvat, liittyvät ennen kaikkea äitiysvapaalla olevan palkanmaksuun sekä sijaisuusjärjestelyihin, jotka ovat hyvin erilaisia eri tilanteissa. Mutta ei työryhmä olettanut kenenkään joutuvan automaattisesti maksajaksi, vaan jätti asian päättäjien ratkaistavaksi”, toteaa Aula.

Kannattaako nainen palkata?

Aulan mukaan työehtosopimusperusteisia kustannuksia jää nykytilanteessa korvaamatta noin 30 %, vaikka korvaustasoa on 2000-luvun lopulla huomattavasti nostettu. Hänenkin mielestään on selvää, että jos pienellä yrityksellä on yhtä aikaa useita 30 %:n osuuksia maksettavanaan, kustannukset rasittavat.

”Työryhmässä tehtiin ehdotuksia siitä, miten korvauksissa voitaisiin päästä lähemmäs sataa prosenttia. Jää kuitenkin usein huomiotta, että näiden kustannusten taustalla on työehtosopimusjär-



”Naisilla on oikeus saada samalla tavoin vakinaisia töitä kuin miehillä”, sanoo Yrittäjänäisten Keskusliiton toimitusjohtaja **Marjukka Karttunen**.

jestelmä, ei lainsäätäjä. On nähty hyväksi, että työssä olevien äitien yhdenvertaisuutta parannetaan palkanmaksulla. Myös isyysvapaata pitävistä yhä useampi saa palkkaa.”

Työehtosopimusjärjestelmän luomia äitiyttä ja isyyttä tukevia kustannuksia pitää sikin Aulan mielestä pohtia luovasti myös työmarkkinapöydissä.

Yrittäjänaisille tämä ei riitä. He päinvastoin ihmettelevät työmarkkinaosapuolten haluttomuutta löytää ongelmaan ratkaisua.

”Työryhmässä istui vain riitapukareita. EK vastusti asian nostamista esiin, koska

sen mielestä nykyjärjestelmä toimii ja muutoksista valuisi kustannuksia miesvaltaisille aloille. SAK ja STTK puolestaan vastustivat valtion suurempaa osuutta, sillä ne pelkäävät, että se kasvat- taisi myös työntekijöiden maksuja.”

Näin naiset tekevät paljon miehiä enemmän perusteettomia päätöksiä ja ovat vuosien ajan työmarkkinoiden ulkopuolella.

”Jokainen vakituiseen työhön palkattu nuori nainen, joka tulee heti raskaaksi, vahvistaa työnantajan oletusta, että naista ei kan-

Kustannuksista
pitää keskustella
työmarkkinapöydissä.

VANHEMMUUDEN KUSTANNUKSET

ÄITIYSLOMA 105 ARKIPÄIVÄÄ JA VANHEMPAINVAPAA 158 ARKIPÄIVÄÄ

HENKILÖN KUUKAUSIPALKKA 2 500 €/KK

HENKILÖN LOMAKERTYMÄ 2,5 PV/KK

Palkka	TYÖNANTAJA	SOSIAALIKULUT	KELA KORVAA	KELAN SOSIAALI-		YHTEENSÄ
	MAKSAA PALKAN	PALKASTA	TYÖNANTAJALLE	TURVAMAKSUN		3 253 €
	3 KK:N AJALTA	2 250 €	YHTEENSÄ	HYVITYS 2%		
	7 500 €		6 370 €	127 €		
Lomapalkka	LOMAA KERTYY	LOMARAHAI	SOSIAALIKULUT	KELAN VUOSI-	KELAN SOSIAALI-	YHTEENSÄ
	28 PV 2 800 €	400 €	LOMAPALKASTA	LOMAKUSTANNUS-	TURVAMAKSUN	1 761 €
			1 160 €	KORVAUS	HYVITYS 2%	
				3 528 €	71 €	
Sijainen	SIJAISEN PALKKAA-	SIJAISEN	SOSIAALIKULUT			YHTEENSÄ
	MINEN (HAASTAT-	KOULUTUSAJAN	PALKASTA			6 200 €
	TELUT, ILMOITUKSET	PALKKA 2 KK	1 200 €			
	YM.) 1 000 €	4 000 €				
Kulut yhteensä						11 214 €

HUOMIOITAVAA: SOSIAALIKULUT ON LASKETTU 30 %-N MUKAAN, SAIRAUSAJAN PALKKAA EI OLE HUOMIOITU. TYYPILLISESTI SAIRAUSLOMA 1–2 VIIKKOA ENNEN ÄITIYSLOMAN ALKUA. AMMATTITAITOISIA SIJAISIA ON VAIKEA SAADA LYHYTAIKAIISIIN TYÖSUHTEISIIN. SIJAINEN EI TÄYSIN KORVAA VAKUITUISTA HENKILÖÄ, MIKÄ NÄKY YRITYKSEN TUOTTAVUUDESSA.

YRITTÄJÄNAISTEN KESKUSLIITTO RY

nata palkata. Siksi tämä on myös oikeudenmukaisuuskysymys – naisilla on oikeus saada samalla tavoin vakinaisia töitä kuin miehillä”, vaatii Karttunen.

Mistä rahat otettaisiin?

Aula kertoo Vanhempainvapaatyöryhmän keskustelleen paljon siitä, ovatko päätköt todella niin suuresti lisääntyneet kuin väitetään. Hän myös huomauttaa, että perhevapaat synnyttävät sijaisuuksia, jotka antavat uusille työntekijöille tilaisuuden näyttää taitojaan ja saada jalkaa oven rakoon.

”Naisille on taloudellisesti monin verroin houkuttelevampaa ryhtyä lapsentekoon vasta vakinaisen työpaikan tilanteessa. Mutta on liian helppoa väittää, että vakinaisen paikan saaminen helpottuisi, jos vanhempainvapaajärjestelmän kustannukset siirretäisiin valtion maksettaviksi”, Aula sanoo.

Vaikka valtio maksaisikin työnantajan puolesta kahden prosentin sairausvakuutusmaksun, eli yhteensä noin miljardi euroa, ei tämä vielä poistaisi perusongelmaa, eli TES-järjestelmän aiheuttamien kustannusten sekä epäsuorien kustannusten kasautumista.

”Kyse ei ole siitä, ettei väite epäsuorista kustannuksista olisi totta, vaan että valtion lisäpanostus vanhempainvapaisiin jarruttaisi perhepolitiikan parantamista, sillä kyse on samoista määrärahoista.”

Karttunen ei perustelua niele.

”Ruoan arvonlisäveron alentamiseen löytyi 500 miljoonaa euroa noin vain, mutta paljonko se työllisti? Tämä on samaa hintaluokkaa oleva asia. Jos sanotaan, että se menee samasta potista kuin kaikki muutkin perheiden rahat, on kysyttävä, miten paljon se työllistäisi.”

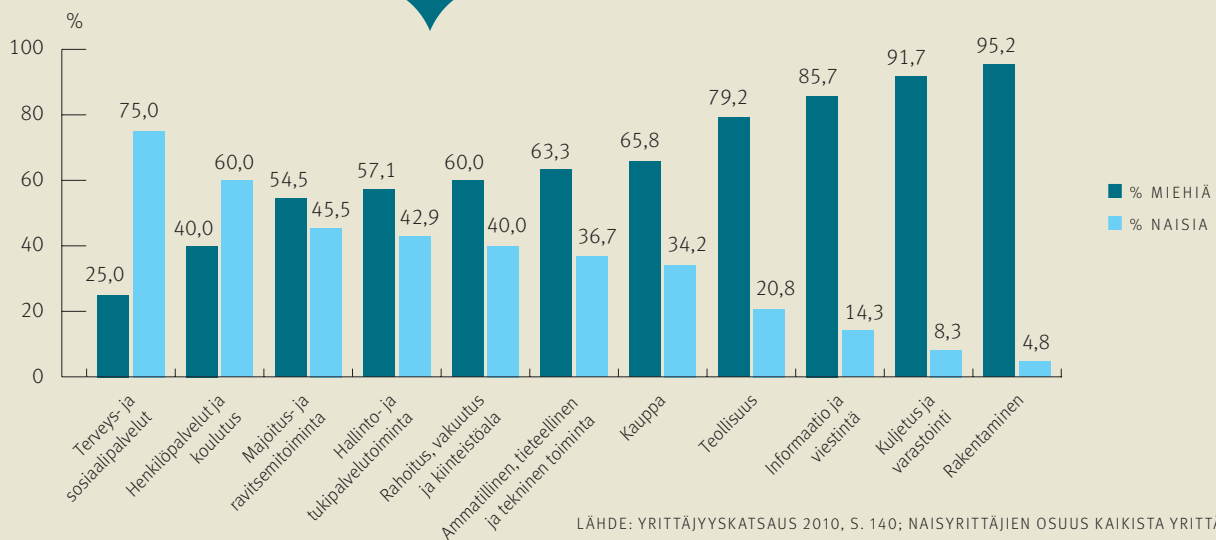
Entä isät?

Aulan työryhmän muistiossa korostetaan tarvetta jakaa erityisesti vakuutusperusteisten vanhempainvapaiden käyttöä paremmin äitien ja isien kesken. Ryhmän kaikissa uudistummalleissa isälle korvamerkittyä osuutta esitettiin pidennettäväksi. Aula korostaa, että muutos nykytilanteeseen tapahtuu vain, jos asenteet isien perhevapaisiin muuttuvat.

”Perhevapaiden aiheuttamat sijaisuudet antavat uusille työntekijöille tilaisuuden näyttää taitojaan”, pohtii Vanhempainvapaatyöryhmän puheenjohtaja Maria Kaisa Aula.



TOIMIALAT SUKUPUOLEN MUKAAN



”Työnantajan näkökulmasta on sama, onko isä kotona yksin vai yhdessä äidin kanssa. Ratkaisut, jotka toisivat joustovaraa yhteiseen hoitamiseen, myös tasaisivat työnantajille aiheutuvia kustannuksia, sillä ne saattaisivat lisätä vapaita käyttävien isien määrää. Ylipäättään se, että vanhempainvapaa-aikaa pidennettäisiin, olisi sekä vauvoille että isille hyvä asia, eikä se lisäisi työnantajan epäsuoria kustannuksia.”

Karttunen ei halua korostaa eroa suorien ja epäsuorien kustannusten välillä tai ottaa kantaa siihen, tasaisiko vapaiden parempi jakaminen eri alojen työnantajien kustannuksia. Hänelle kyseessä on ”tahdon asia”.

”Jos tahtoa on, löytyy ratkaisumalli. Tämä haittaa naisten työllistymistä ja pienentää naisten osuutta yrittäjistä. Meillä vain 30 % yrittäjistä on naisia. Onko meillä varaa menettää niin paljon voimavaroja?”

Silti myös naisyrittäjien mielestä olisi tärkeää, että isät pitävät enemmän vapaita. Naisyrittäjät toivovat, että työelämän asen-

neilmapiiri muuttuisi myönteisemmäksi isien vapaita kohtaan.

”Mutta juuri nyt isät käyttävät 7 % kaikista vanhempainvapaita, kun taas erillisestä isäkuukaudesta on tullut standardi”, Karttunen sanoo. ”Meidän näkemyksemme mukaan kestää tällä vauhdilla sata vuotta, ennen kuin isät ja äidit jakavat kaikki vapaat keskenään, ja meistä se on eri asia kuin tämä akuutti ongelma. Siksi on turha kiistellä siitä, jos tämä tai tuo malli toteutuu. Me emme ota malleihin kantaa. Haluamme vain, että tämä yrittäjien ongelma ratkaistaan.”

Aula ei näe vaatimuksessa realismia. Hänestä yritysten on tarpeen hyväksyä ”jonkinmoinen osuus” kustannuksista maksettavakseen.

”Ja eikö ole niinkin, että maksamiseen osallistuminen antaa yrityksille mahdollisuuden kantaa yhteiskuntavastuuta ja istua niissä pöydissä, joissa näistä yhteiskunnallisista kysymyksistä päätetään?” ■

Yrityksistä
lähes 95 %
on pieniä.

Kiperä yhtälö ei ratkea helposti

Yrittäjänaisen tiukka kanta, jonka mukaan valtion on maksettava vanhemmuudesta työnantajille koituvat kulut, herättää monia kysymyksiä. Vielä ei ole tehty kunnollista tutkimusta siitä, kuinka suurta osaa yrityksistä vauvakysymys erityisesti koskee. Jos päätettäisiin, että kaikille yrityksille maksettaisiin esimerkiksi 12 000 euroa per vauva, se olisi monelle yrittäjälle varmasti konkreettinen helpotus mutta loisi toisille epäreilun kilpailuaseman.

Yrittäjänaisen Karttunen kuitenkin korostaa, että vauvat ovat kohtuuton kustannus nimenomaan pienille, ”naisaloilla” toimi-

ville ja naisten johtamille yrityksille. Pitäisikö kaiken kattava korvaus siis rajata vain näihin yrityksiin ja jättää ”miesalat” nuolemaan näppejään?

Väitin Karttuselle häntä haastatellessani, että Yrittäjänaisen yhtälö muuttuisi, jos vanhempainvapaa-aika jaettaisiin tasaisemmin äitien ja isien ja näiden työnantajien kesken. Kausaliteetti on väistämätön, vaikkakaan ei suoraviivainen. Karttunen vastasi, että isäargumentilla ei ole väliä, koska isät eivät käytä vanhempainvapaata ja akuutti rahaongelma pitää korjata nyt.

Yrittäjänaiset myös moittivat vanhempainvapaatyöryhmää siitä, että se ei esittänyt uusille vanhempainvapaan malleille riittävän tarkkoja rahoitusratkaisuja. Miten yrityksille korvattavat vauvakustannukset sit-

ten laskettaisiin? Lähtisikö yrityksestä lasku Kelalle heti, kun työntekijä ilmoittaisi raskaudesta esimiehelleen, vai suhteutettaisiinko kulloistakin äitiä koskevat tarkat kustannuslaskelmat yrityksen kaikkiin työvoimakustannuksiin? Mikä malli olisi sekä spesifi että reilu?

Ja vielä: vanhempainvapaat kustannetaan nyt yleisellä sairausvakuutusmaksulla. Jos vanhemmuuden kuluja päätetään korvata enemmän, aletaanko kohta vaatia, ettei myöskään pitkälle sairauslomalle jäävä työntekijä saa aiheuttaa työnantajalle epäsuoria kustannuksia. Onko silloin kyse jo siitä, että yhteiskunta vaatii veroja valtion maksettaviksi?

Jussi Förbom



Suunnittelija Sari Kajaani vastaa kysymyksiin työterveyshuollon korvauksiin tulossa olevista muutoksista.

Mikä muuttuu työterveyshuollossa?

Sairausvakuutuslain muutos kannustaa työkyvyn tukemiseen ja muuttaa työterveyshuollon korvaamista. Myös korvausten hakumenettely uudistuu.

Vuoden alussa voimaan tullut sairausvakuutuslain muutos korostaa työpaikkojen ja työterveyshuoltojen yhteistyötä. Kelan työterveyshuoltoryhmässä suunnittelija Sari Kajaani on seurannut muutosta aitiopaikalta.

1 MITEN SAIRAUSVAKUUTUSLAIN MUUTOS VAIKUTTAA?

”Työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon tulee yhdessä sopia työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen periaatteista ja käytännöistä.

Työkyvyn hallinta koskee jokaista työntekijää työuran kaikissa vaiheissa, esimerkiksi miten työpaikalla ilmoitetaan sairauspoissaolot ja miten työkykyongelmat otetaan mahdollisimman varhain puheeksi.

Yli 20 työntekijän työpaikoilla työnantaja kirjaa vastuullaan olevat hallintakäytännöt erilliseen asiakirjaan. Alle 20 hen-

gen työpaikoilla työterveyshuolto kirjaa ne työpaikkaselvitysraporttiin.

Lisäksi työterveyshuollon palveluntuottaja kuvaa työnantajan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan työterveyshuollon vastuulla olevat, työpaikkakohtaiset, työkykyongelmien ehkäisy ja tukemisen toimenpiteet. Esimerkiksi miten työterveyshuolto seuraa työntekijöiden työkykyä, raportoi seurannasta työnantajalle ja tarjoaa varhaista tukea työssä jaksamiseen.”

2 MITEN TYÖTERVEYSHUOLTOA JATKOSSA KORVATAAN?

”Ehkäisevään työterveyshuoltoon lakimuutos tuo kaksi korvaustasoa. Korvaus ehkäisevästä työterveyshuollosta on 60 % hyväksytyistä kustannuksista, jos työkyvyn seurannan, hallinnan ja varhaisen tuen malleista on työpaikalla yhteistyössä työterveyshuollon kanssa sovittu, ja ne on ku-

vattu ja otettu käyttöön. Jos hallintamalleja ei ole tehty, korvaus on 50 %. Sairaanhoidon korvaustaso on sama kuin ennen eli 50 %. Kustannusten laskennallisia enimmäismääriä sovelletaan kuten ennenkin.

Uudistus koskee ensimmäisen kerran työnantajan tilikauden 2011 kustannuksia ja yrittäjän kustannuksia 1.1.2012 alkaen. Tällä hetkellä Kela on yhdessä sidosryhmien kanssa sopimassa korvausten myöntämisen kriteereistä.”

3 MITEN KORVAUSTEN HAKEMINEN MUUTTUU?

”Työterveyshuollon korvaushakemuslomakkeet muuttuvat. Korvausten hakeminen yksinkertaistuu, sillä liitteitä ei enää tarvita.

Hakemuksessa kysytään kuitenkin aikaisempaa enemmän työterveyshuollon suunnittelusta ja sen toteuttamisesta. Lisäksi kysytään työpaikan yhteistoimintamenettelystä, jossa käsitellään työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä korvaamiseen liittyvät asiat. Kela voi edelleenkin pyytää lisäselvityksiä työnantajalta, esim. työterveyshuollon toimintasuunnitelman. Työnantaja saa osan hakemuksen tiedoista suoraan palveluntuottajalta.”

4 VOIKO KORVAUKSIA HAKEA VERKOSSA?

”Kela on valmistellut työnantajien verkkoasiointia samaan aikaan lomakemuutosten kanssa. Vuoden 2012 alkupuolella työnantajat voivat ensimmäistä kertaa hakea työterveyshuollon korvaukset myös verkossa. Silloin korvauksia haetaan työnantajan tilikauden 2011 kustannuksista.

Verkkoasiointiin on kaksi tapaa. Työnantaja voi täyttää hakemuksen kokonaan Kelan asiointipalvelussa tai käyttää hakemuksen pohjana palveluntuottajan Kelalle lähettämiä tietoja. Työnantaja tarkistaa ja täydentää verkkopalvelussa olevat tiedot.

Verkkoasiointiin tarvitaan Katso-tunnukset. Ohjeita tunnuksen hakemisesta ja tunnistautumisen saa osoitteesta www.yritys.tunnistus.fi.”

5 MISTÄ SAA LISÄTIETOA KORVAAMISESTA?

”Kela lähetti tammikuussa työnantajille ja palveluntuottajille infokirjeen muutoksista. Lisäksi terveysosaston työterveyshuoltoryhmä ja vakuutuspiirien työterveyshuoltoverkosto kouluttavat työnantajia ja palveluntuottajia.

Pyrimme tiedottamaan ajankohtaisista asioista sitä mukaa kuin valmistelut etenevät. Kannattaa seurata Kelan verkkosivuja työnantajille www.kela.fi/tyonantajat ja www.kela.fi/tyoterveys.■

Katri Pyykkö



Ylilääkäri Jan Schugk suosittelee työterveyshuollon painopisteen siirtämistä takaisin työkyvyn ylläpitämiseen ja työurien jatkamiseen. ”Tarkoitus olisi ennakoida eikä vain sammuttaa tulipaloja.”

Hyvinvointiin kannattaa panostaa työpaikoilla

Sairauspoissaoloja on mahdollista vähentää reilusti työpaikoilla. Läheskään kaikki ongelmat eivät ole terveysongelmia, eikä niistä kannata tehdä sellaisia. Työhyvinvoinnin ytimessä on kuitenkin itse työ.

TEKSTI Hanna Moilanen KUVAT Annika Söderblom

Työkyvyttömyyseläkkeitä ja sairauspoissaoloja olisi mahdollista vähentää kolmanneksella, jos työnantajat ja työntekijät saadaan tekemään kunnolla yhteistyötä työhyvinvoinnin eteen”, arvioi Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n ylilääkäri **Jan Schugk**.

Tämä olisi huima tehoste suomalaiselle työelämälle ja yhteiskunnalle. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan sairauspoissaoloina menetettiin vuonna 2009 noin 23 miljoonaa työpäivää. Sairauspäivien osuus työajasta on kasvanut 2000-luvulla jonkin verran.

Työnantajat maksavat käytännössä tekemättömästä työstä, kun työntekijä on sairauslomalla. Toisaalta yhteisiä varoja kuluu sairauspäivärahoihin ja työkyvyttömyyseläkkeisiin enemmän kuin välttämättä tarvitsisi.

Schugkin mukaan työhyvinvoinnin merkityksestä on selkeää tutkimusnäyttöä. Kun työntekijät voivat hyvin, sairauslomat ja enenäkaiset eläkkeelle siirtymiset vähenevät. Myös työterveyshuollon kustannukset jäävät pienemmiksi.

Mitä hyvinvointi tarkoittaa käytännössä työpaikalla? Millaisilla keinoilla työnantaja voi tukea työntekijän hyvinvointia?

”Työssä viihtymisen ja jaksamisen ytimessä on itse työ. Kyse ei ole vain terveydestä ja sairaudesta tai tarjolla olevista liikuntaseteleistä”, Schugk toteaa.

Työpaikan tärkeitä perusasioita ovat tehtäväkuvien selkeys, hyvät johtamiskäytännöt, toimivat pelisäännöt ja sujuva tiedonkulku. Näillä päästään jo pitkälle. Keskeistä on myös työn koettu mielekkäisyys ja tunne, että työnantajan odotukset ja työntekijän voimavarat ovat tasapainossa.

Varhainen tuki auttaa eteenpäin

Erilaisista varhaisen tuen malleista on alettu keskustella vilkkaasti suomalaisilla työpaikoilla. Malleilla haetaan työpaikoille valmiuksia tarttua asioihin jo ennen kuin tulee ongelmia.

Ideana on reagoida työpaikalla havaittaviin muutoksiin mahdollisimman varhain, olipa kyse sitten työkyvystä, sairastelusta, työsuoritusten laadusta tai toistuvasta myöhästelystä.

”Olennaista on, että varhaisen tuen mallista on sovittu yhdessä työpaikalla. Malli ei saa tulla jostain ulkopuolelta, vaan se täytyy yhdessä muokata omalle työpaikalle sopivaksi”, Schugk opastaa.

Varhaisen tuen mallit yleistyvät työpaikoilla kuluvan vuoden aikana. Vauhtia työhyvinvoinnin kehittämiseen antaa vuoden alussa voimaan tullut sairausvakuutuslain uudistus. Se vaikuttaa työnantajan saaman työterveyshuollon korvauksen määrään.

Jos työpaikalla on yhteistyössä työterveyshuollon kanssa laadittu varhaisen tuen malli, ehkäisevän työterveyshuollon kuluista saa 60 %:n korvauksen. Jos mallia ei ole, työpaikan saama korvaus on vain 50 %.

Schugkin mukaan hyvä varhaisen tuen malli on ennen kaikkea käytännöllinen. Siinä kuvataan mahdollisimman selkeästi, missä tilanteissa mallia hyödynnetään.

”Asioiden kirjaaminen malliin välittää viestin, että näistä asioista saa ja täytyy puhua meidän työpaikallamme”, Schugk muistuttaa.

”Keskeistä on myös se, että käynnistettyjen asioiden toteutumista seurataan ja pidetään sovitusta kiinni.”

Läheskään kaikki ongelmat eivät liity terveyteen ja sairauteen. Työn parempi organisointi, työaikajärjestelyt ja yhteisten pelisääntöjen kehittäminen auttavat ratkaisemaan monia työpaikan ongelmia.

Varhainen tuki on erityisesti lähiesimiesten vastuulla.



Vuosien työskentely Nokian kansainvälisessä organisaatiossa herätti ylilääkäri Jan Schugkin näkemään, miten erilaisilla tavoilla työterveyshuolto voidaan järjestää toimivasti.

Jos työntekijän selkä ei kestä painavia nostoja, hänelle voidaan miettiä kevyempiä työtehtäviä pitkien tutkimus- ja hoitokierteiden sijasta. Erikoissairaanhoidon tutkimukset eivät muuta työtehtäviä, vaan tehtävät on muutettava työpaikalla.

Lähiesimiehillä on keskeinen vastuu varhaisen tuen prosessin käynnistämiseksi. Taustatukea voi saada henkilöstöhallinnosta ja työterveyshuollosta.

”Vie oman aikansa, ennen kuin nyt luotavat uudet mallit tuottavat tuloksia. Tämä on kuitenkin askel parempaan suuntaan”, Schugk arvioi.

Sairauslomallakin saa pitää yhteyttä

Työhyvinvointia voidaan vahvistaa työpaikoilla monin keinoin. Keskeistä on luoda selkeitä toimintatapoja, joihin kaikki osapuolet voivat luottaa.

Schugk rohkaisee pohtimaan työpaikan kirjoittamattomia sääntöjä avoimin mielin. Usein esimerkiksi ajatellaan, että sairauslomalla oleva työntekijä on rauhoitettu eikä esimiehen kuulu soittaa hänen peräänsä. Näin ei välttämättä tarvitse olla.

”Sovittu käytäntö voi olla, että esimies ottaa yhteyttä tietyn ajan jälkeen ja kyselee työntekijän vointia. Siinä ei tarvitse vielä setviä työasioita. Tärkeintä on pitää viestintäkanava auki”, Schugk kuvaa.

Yhteydenotolla varmistetaan työntekijän tilanne, mietitään yhdessä vaihtoehtoja ja valmistaudutaan hänen töihin palaamiseensa.

Tuki on tärkeää erityisesti töihin palatessa. Jos työntekijä palaa pitkältä sairauslomalta täsmälleen samaan työtilanteeseen, josta hän jäi sairauslomalle, vaivojen uusiutumisen riski on merkittävä.

Liikuntaedut, kulttuurisetelit ja tapahtumat luovat myönteistä yrityskuvaa ja tunnetta arvostuksesta. Ne eivät kuitenkaan ratkaise työhyvinvoinnin pulmia työpaikoilla.

”Kertaluontoisten tempausten lisäksi on tärkeää, että työpaikan arki kannustaa terveyteen ja hyvinvointiin. Esimerkiksi työpaikkaruokalassa voi katsoa, saako sieltä terveellistä ruokaa työntekijöiden kukkarolle sopivalla hinnalla ja onko syömiseen varattu riittävästi aikaa.”

Työhyvinvointi taloudellisena kysymyksenä

Työkyvyn tukeminen on myös taloudellinen asia erityisesti isoille työnantajille. Jos työntekijät siirtyvät sankoin joukoin työkyvyttömyyseläkkeelle, se voi vaikuttaa merkittävästi yrityksen maksamiin eläkemaksuihin.

Työkyvyttömyyseläkemaksut nousevat liukuvasti. Maksut on jaettu kymmeneen maksuluokkaan.

”Periaate on tässä sama kuin liikennevakuutuksessa, eli mitä enemmän ajat kolareita, sitä korkeammat ovat vakuutusmaksut”, Schugk vertaa.

Pienissä yrityksissä työnantajalle ei tule suoria taloudellisia seuraamuksia työntekijän jäädessä työkyvyttömyyseläkkeelle. Isolle yritykselle on kuitenkin merkitystä, maksetaanko työkyvyttömyyden vuoksi maksuja miljoona euroa vai 55 miljoonaa euroa.

Kaikkiin tilanteisiin työnantaja ei pysty vaikuttamaan edes kovilla ponnistuksilla. Vakava sairastuminen voi johtaa siihen, ettei työkyvyttömyyseläkkeelle enää ole järkeviä vaihtoehtoja.

Yt-neuvotteluissa irtisanottujen joukkoon päätyy kuitenkin myös ihmisiä, jotka työttömyysjakson jälkeen jäävät työkyvyttömyyseläkkeelle. Yksikin tällainen tapaus voi siirtää yrityksen ylemmän maksuluokkaan.

Viimeinen työnantaja kantaa vastuun, vaikka välissä olisi ollutkin työttömyysjakso.

”Yritykset ovat vasta viime vuosina oppineet kiinnittämään huomiota työkyvyttömyyden aiheuttamiin kustannuksiin”, Schugk arvioi.

Schugkin oma ura on kulkenut puolustusvoimien palvelukseen Hämeenlinnan työterveyshuoltoon ja sieltä Nokian palvelukseen Salon yksiköiden työterveyslääkäriksi.

Nokiassa hän eteni ensin Suomen johtavaksi työterveyslääkäriksi ja edelleen vuonna 2006 vastaamaan Nokian globaalista työterveyshuollosta ja työturvallisuudesta.

”Viimeiset vuodet ovat avanneet silmäni näkemään, miten erilaisilla tavoilla työhyvinvointiin liittyviä asioita voidaan tehdä ja myös päästä hyviin tuloksiin. Se opetti nöyryyttä”, Schugk myöntää. ■

Raportti suosittaa työkyvyn arviointia

Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2010 perustettu työhyvinvointiryhmä esittää raportissaan, että 90 sairauspäivärahopäivän jälkeen maksun jatkumisen ehtona tulisi olla työntekijän työkyvyn arviointi.

”Tästä on valmisteltu lakiteksti, josta hallitus voi tehdä esityksen ja jonka eduskunta voi hyväksyä. Valmisteluvaiheessa asiasta on ollut suuri yksimielisyys”, toteaa EK:n ylilääkäri Jan Schugk.

Työkyvyn arvioinnissa olisivat mukana työterveyshuolto, työntekijä ja työnantaja. Lausuntoon kirjataan, voiko työntekijä palata työhönsä ja millaista tukea hän tarvitsee töihin palaamiseen.

”Erikoissairaanhoidossa ei tunneta työpaikan arkea. Jos arvio tehdään siellä, se pohjautuu enemmän sairauden kuin henkilön työn näkökulmaan”, Schugk muistuttaa.

STM:n raportissa ehdotetaan, että työnantajan pitäisi ilmoittaa työterveyshuoltoon, jos työntekijä on ollut poissa yli kuukauden. Raportti painottaa, että erityisesti mielenterveyssyistä poissa olevien työhönpaluun mahdollisuudet pitäisi selvittää mahdollisimman varhain.

Miten työterveyshuollon ja työnantajan välinen yhteistyö voisi parhaimmillaan sujua?

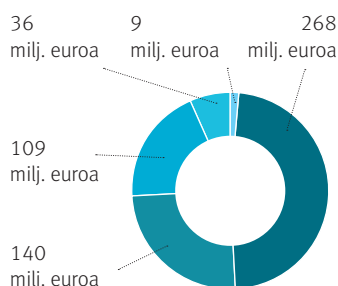
”Työterveyshuollon sisältö pitäisi aina määritellä työnantajan tarpeiden mukaan. Tämän vuoksi on tärkeää, että työterveyshuolto saa aidosti opetella tuntemaan asiakkaanaan olevat työpaikat”, painottaa Schugk.

Työterveyshuollon tehtävä on haastaa sekä työnantajaa että työntekijää. Työntekijöillä voi olla omasta tilanteestaan voimakkaita näkemyksiä, jotka eivät välttämättä ole aina oikeita.

”Työterveyshuolto on kuin urheiluvallmentaja. Hyvä palaute voi tehdä joskus kipeää. Tavoitteena on kuitenkin parempi suoritus, johon tähdätään yhdessä”, Schugk kuvaa.

TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET
PALVELUJEN PÄÄASIAALLISEN
TUOTTAJAN MUKAAN 2008

- LÄÄKÄRIKESKUS
- OMA/YHTEINEN TYÖTERVEYSASEMA
- TERVEYSKESKUS
- TOISEN TYÖNANTAJAN TYÖTERVEYSASEMA
- MUU PALVELUJEN TUOTTAJA



Mistä työnantajat hankkivat työterveyspalvelut?

Suurella työnantajalla on usein oma työterveysasema. Keskisuuri työnantaja hankkii palvelut lääkärikeskuksesta ja pieni työnantaja puolestaan järjestää työterveyshuollon useimmiten terveyskeskuksessa.



TIMO PARTIO

suunnittelija,
Kelan aktuaari- ja
tilasto-osasto

TYÖNANTAJALLA ON vaihtoehtoisia tapoja järjestää työntekijöidensä lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut sekä vapaaehtoinen sairaanhoito ja muu terveydenhuolto. Karkeasti jaotellen työnantajat voivat tuottaa työterveyspalvelut itse omilla työterveysasemillaan tai hankkia nämä palvelut joko kunnallisista terveyskeskuksista tai yksityisistä lääkärikeskuksista. 2000-luvulla lääkärikeskukset kasvattivat merkittävästi osuuttaan työterveyshuoltopalvelujen tuottajana.

Vuonna 2008 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 562 miljoonaa euroa. Määrästä 213 miljoonaa aiheutui ehkäisevästä työterveyshuollosta ja 349 miljoonaa sairaanhoidosta ja muusta terveydenhuollosta. Kela maksoi työterveyshuollon korvauksina 262 miljoonaa euroa, mikä oli 1,7 % terveydenhuollon kokonaismenoista.

Työterveyshuollon kustannuksista lähes puolet, 268 miljoonaa euroa, aiheutui lääkärikeskusten palveluista. Vielä 2000-luvun alussa lääkärikeskusten tuottamien palvelujen osuus oli vain kolmannes työterveyshuollon kustannuksista. Työnantajien omien työterveysasemien toiminta on vastavasti supistunut, sillä palveluita on ulkois-

tettu. Vuonna 2008 niiden kustannukset olivat 103 miljoonaa euroa.

Kunnallisella sektorilla on ollut pyrkimys keskittää työterveyshuoltopalvelujen tarjonta laajempiin liikelaitoksiin. Vuonna 2008 terveyskeskusten ja kunnallisten liikelaitosten tuottamien työterveyshuoltopalvelujen kustannukset olivat 109 miljoonaa euroa. Kunnallinen työterveyshuolto on Työterveyslaitoksen mukaan ainoa palveluiden tuottaja 91 kunnassa.

Työnantajien yhdessä omistamien terveysasemien ja toisten työnantajien terveysasemien palvelujen käytöstä aiheutuneet kustannukset olivat yhteensä 73 miljoonaa euroa.

Vuonna 2008 Kela maksoi työterveyshuollon korvauksia 43 600 työnantajalle. Keskimääräinen korvaus oli 140 euroa työterveyshuollon piiriin kuuluvaa työntekijää kohti. Keskimääräinen korvaus oli pienin 10–19 työntekijän tulosityksiköissä (96 euroa) ja suurin yli 1 500 työntekijän tulosityksiköissä (157 euroa).

Terveystarkastuksia miljoona vuodessa

Työterveyshuollossa tehdään vuosittain noin miljoona terveystarkastusta. Vuonna 2008 lääkärikeskukset tekivät näistä 365 000, terveyskeskukset 321 000, työnantajien omat/yhteiset työterveysasemat 250 000 sekä toisen työnantajan terveysasemat ja muut palvelun tuottajat yhteensä 86 000.

Sairaanhoitokäyntejä oli 5,2 miljoonaa.

Niistä 45 % hoidettiin lääkärikeskuksissa, 26 % työnantajien omilla tai yhteisillä työterveysasemilla ja 21 % terveyskeskuksissa.

Työpaikkaselvityksiin käytettiin 315 000 tuntia. Näistä lääkärikeskusten osuus oli 43 %, työnantajien omien tai yhteisten työterveysasemien 28 % ja terveyskeskusten 23 %.

Terveystarkastuksia tehtiin työterveyshuollon piiriin kuuluvaa työntekijää kohti eniten toisten työnantajien työterveysasemilla ja terveyskeskuksissa. Sairaanhoitokäyntejä tehtiin suhteellisesti eniten

Lääkärikeskukset hoitavat jo puolet työterveyspalveluista.

työnantajien omille tai yhteisille ja toisten työnantajien työterveysasemille, joissa myös työpaikkaselvityksiin käytettiin eniten aikaa.

Työterveyshuollon piirissä oli Kelan korvaustietojen mukaan 1 877 000 työntekijää, mikä on 85 % palkansaajista. Vuodesta 2005 vuoteen 2008 työterveyshuollon piiriin kuuluvien työntekijöiden määrä on kasvanut 6,6 %.

Lue lisää ▶ www.kela.fi/tilastokatsaus



Työkyvyn tukeminen onnistuu yhteistyössä

Vahvimmilla työkyvyn tukemisessa ovat ne työpaikat, jotka tekevät tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

TEKSTI Satu Kontiainen KUVITUS Vesa Sammalisto KUVA Annika Söderblom

Työkyvyn tukeminen ei ole yksittäisten kikkojen soveltamista vaan laaja-alaista toimintaa. Asia pitää kokea työpaikalla merkittäväksi, ja jokaisen täytyy kantaa vastuunsa”, sanoo lääkintöneuvos **Kristiina Mukala** sosiaali- ja terveysministeriöstä.

Mukala on vastikään toiminut työterveyshuollon asiantuntijana ministeriön kahdes- sa työkyvyn tukemista ja työurien pidentä- mistä pohtineessa työryhmässä.

Hänen mukaansa työkyvyn tukemisen lähtökohtana on avoimuus. Työpaikan avoin ilmapiiri sallii ongelmien esiin tuo- misen ja siten varhaisen tuen.

Työntekijä ja työnantaja käyvät keskus- telua siitä, kohtaavatko työn odotukset on työntekijän edellytykset. Esimies seuraa esi- merkiksi työssäoloaika ja tuloksia myös työn kuormittavuuden näkökulmasta.

”Jokaisen työkyky vaihtelee elämäntilan- teiden mukaan. Parhailla työpaikoilla aute-

taan työntekijää löytämään tasapaino työn ja muun elämän välille. Tämä vaikuttaa suoraan työkykyyn”, Mukala sanoo.

Valitettavasti tosielämä on tätä raadolli- sempaa.

”Työpaikat haluavat tuloksentekijöitä, ja jokaiselta odotetaan vähintään 100-pro- senttista työkykyä. Kun tulostavoitteet ovat tiukkoja, voi olla vaikea hyväksyä, et- tä joku tekee vähem- män kuin muut”, Mukala toteaa.

Hänen mukaansa ollaan vielä kaukana siitä, että hyväksyttäisiin, että jokaisella on työkykyä erilainen ja elämäntilanteittain vaihteleva määrä.

”Moni ei pysty tuomaan esille sitä, että on liikaa tekemistä, puutteelliset työvälineet tai osaamisvajetta. Toisaalta on myös esimie-

hiä, jotka eivät lue näitä merkkejä. Ei ym- märretä, että työkykyä tukemalla voidaan vaikuttaa yrityksen tulokseen.”

Työskentelykulttuuri tuntuu painavan vaa-

kakupissa työturvalli- suuslakia enemmän. Laki velvoittaa muun muassa työnantajaa huolehtimaan työn- tekijän terveydestä ja turvallisuudesta työs- sä. Työntekijällä on vel- vollisuus ilmoittaa ha- vaitsemistaan puutteis- ta työoloissa, jotta työnantaja voi ne korjata.

Työkykyä tukemalla voi vaikuttaa yrityksen tulokseen

työoloissa, jotta työnantaja voi ne korjata.

Työterveyttä yhteistyöstä

Laki velvoittaa työnantajia myös järjestä- mään työterveyshuollon. Lähes kaksi mil- joonaa suomalaista onkin työterveyshuol- lon piirissä – noin 90 % työpaikoista on jär- jestänyt työterveyshuollon.

Kristiina Mukalan mukaan kaikkein vahvimmissa työkyvyn tukemisessa ja työkyvyttömyyden ehkäisyssä ovat ne työpaikat, jotka tekevät tiivistä, pitkäjänteistä ja suunnitelmallista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Mukala painottaa sanaa työterveysyhteistyö.

”Sosiaali- ja terveysministeriön tavoitteena on siirtää työterveyshuollon painopistettä työkyvyn tukemiseen. Työterveysyhteistyö on tässä keskeinen keino.”

Työterveysyhteistyön periaatteen mukaan vastuu työpaikan turvallisuudesta, terveellisyydestä ja työkyvyn vaikuttavien tekijöiden hallinnasta on työnantajalla. Työ täytyy järjestää ja sitä pitää johtaa siten, että jokaisella työpaikalla olevalla on tieto ja käsitys työn riskeistä ja toimintavoista, joilla voidaan ehkäistä ja vähentää riskejä ja niiden seurauksia.

Työkykyä tukevat toimet ovat työnantajan ja työntekijän yhteistyötä, johon työterveyshuolto tuo aktiivisesti mukaan asiantuntemuksensa. Mikään osapuolista ei ole yksin vastuussa niistä.

Tieto jumittuu järjestelmien kirjoon

Heikoimmalla tolalla työterveyshuollon järjestäminen on tavallisesti pienissä yrityksissä. Alle 10 työntekijän yrityksistä noin 60 % on työterveyshuollon piirissä. Yrityksissä, jotka toimivat kannattavuuden rajamailla, hinnan lisäksi esimerkiksi aikapula hankaloittaa työpaikkaselvityskäyntien järjestämistä.

Resurssien puute näkyy myös siinä, ettei ole riittävästi tietoa työterveyspalvelujen hankinnasta. Tavallisesti pienissä yrityksissä joku hoitaa tehtävää oman toimensa ohella.

”Hankintaosaamisen ongelmia voidaan ratkaista esimerkiksi yhteisillä osto-organisaatioilla. Hyviä käytäntöjä on jo olemassa, ja niitä kehitellään parhaillaan lisää”, Kristiina Mukala kertoo.



”Pakotteiden puuttuessa työkyvyn tukemisen keinoja ei hyödynnetä parhaalla mahdollisella tavalla”, sanoo lääkintöneuvos Kristiina Mukala.

”Totuus silti on, että terveydenhuoltoon ei saada lisää resursseja. Siksi täytyy pohdita, miten nykyresurssit saadaan parhaaseen mahdolliseen käyttöön.”

Paljon odotuksia kohdistuu siihen, miten kehitetään tiedonkulkua työpaikan ja työterveyshuollon sekä edelleen perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja sosiaalivakuutuksen välillä. Terveys- ja huollon

tietojärjestelmät eivät vielä keskustele keskenään. Lisäksi järjestelmien moninaisuus voi johtaa tutkimusten toistamiseen ja hoidon viivästymiseen.

”Loogisinta olisi, että jokaisella olisi yksi terveystuennitelma, johon kirjataan terveyden edistämisen ja hoidon tavoitteet sekä keinot ja vastuutahot. Suunnitelmaa päivitettäisiin eri terveydenhuollon pisteissä tar-

Työkykyneuvonta innostaa kuntoutukseen

Kelan Kyky-hankkeen tavoitteena on kehittää uusia käytäntöjä sairauspäivärahalta olevan asiakkaan työhönpaluun tueksi ja estää työkyvyttömyyden pitkittyminen.

Osana Kyky-hanketta Kela toteutti työkykyneuvontaa neljässä pilotissa eri puolilla maata lokakuusta 2009 maaliskuuhun 2010. Työkykyneuvonajan tehtävänä oli arvioida asiakkaan kokonaistilannetta, selvittää kuntoutustarvetta ja ohjata asiakas sopiviin palveluihin ja tukitoimiin.

Pilottia hyödyntävässä rekisteritutkimuksessa seurataan parhaillaan asiakkaiden kuntoutukseen ohjautumista, työkyvyttömyyseläkkeelle hakeutumista ja sairauspäiväraha-kausien kehittymistä.

Alustavien tulosten mukaan tärkein havainto on se, että työkykyneuvonta lisää kuntoutukseen ohjautumista selvästi.

”Verokiryhmään nähden työkykyneuvontaan osallistuneet ovat ohjautuneet lähes kolminkertaisesti enemmän kuntoutukseen”, kertoo erikoistutkija **Karoliina**

Koskenvuo Kelan tutkimusosastolta.

Havaintoa tukee työkykyneuvontapilotin yhteydessä tehty opinnäytetyö, jossa selvitettiin laadullisin menetelmin neuvonnan vaikuttavuutta.

”Asiakkaat eivät olleet tietoisia kuntoutusvaihtoehdoista ennen neuvontaa. Neuvonta konkretisoi kuntoutukseen liittyviä asioita”, kertoo opinnäytetyön tehnyt sosionomi **Kaisa Liukka**.

Pilottien tulokset ovat lupaavia, ja Kela on alkanut kouluttaa työkykyneuvoja. Tavoitteena on saada palvelu käyttöön koko maassa vuonna 2012.

”Kelalla on aito tavoite ohjata ja tukea asiakkaitaan. Tässä työssä on paljon myös sosiaalityön elementtejä”, pohtii kehittämisspäällikkö **Auli Tormonen** Kelan terveysosaston kuntoutusryhmästä.

”Työkykyneuvonta vaatii kuitenkin henkilöstöltä paljon – monipuolista osaamista ja verkostoja. Työn tekemiselle pitää myös antaa riittävästi aikaa.”

peen mukaan. Näin kuntoutuskin tulisi nivottua samaan ketjuun.”

Kilpailutuksen seurauksena terveydenhuoltopalveluiden tuottaja voi vaihtua muutaman vuoden välein. Kun palveluntuottaja vaihtuu, usein myös tietojärjestelmä vaihtuu. Aiemmat tiedot eivät välttämättä ole käytettävissä.

”Tietojen uudelleen kerääminen on turhaa työtä. Luultavasti tietoja ei myöskään saada enää yhtä kattavasti talteen.”

Porkkanoita suunnitelmallisuuteen

Työterveyshuoltolaissa ja sen nojalla annetuissa asetuksissa luetellaan keinoja, jotka kuuluvat työterveyshuoltoon hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti. Siinä ei kuitenkaan aseteta erityisiä vaatimuksia tietojärjestelmille taikka sanktioita yhteistyön puutteille.

”Pakotteiden puuttuessa työkyvyn tukemisen keinoja ei hyödynnetä parhaalla mahdollisella tavalla”, Kristiina Mukala sanoo.

Mukala odottaa mielenkiinnolla, miten vuoden alussa sairausvakuutuslakiin tehty muutos alkaa vaikuttaa työterveysyhteistyöhön. Muutos tiukensi ehtoja, joiden perusteella ehkäisevästä työterveyshuollosta saa 60 %:n korvauksen. Nyt edellytetään, että työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto sopivat ennalta käytännöistä, joilla työkyvyn hallintaa, seurantaa ja varhaista tukea toteutetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä toimintana. Jos käytännöistä ei ole sovittu, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista korvataan 50 %.

Suunnitelmaan kirjataan esimerkiksi, miten sairauspoissaoloja seurataan sekä miten ja missä vaiheessa ongelmiin puututaan.

Suunnitelmaan olisi Mukalan mielestä hyvä kirjata myös se, miten työhön paluuseen suhtaudutaan.

”Monissa sairauksissa oma työ, kevennetyinä, voi edistää toipumista. Niinpä työpaikoilla on hyvä olla näitä tilanteita varten valmiiksi mietittyjä käytäntöjä: ohjeet esimerkiksi siitä, miten toimitaan, kun joku siirtyy osasairauspäivärahalle, millaisia työjärjestelyjä voidaan tehdä ja miten kustannuskysymykset ratkaistaan.”

Lisävelvoitetta työterveysyhteistyöhön tuo toteutuessaan STM:n työryhmän ehdotus ns. 90 päivän lausunnosta. Sen mukaan yli 90 päivää jatkuvissa sairauspoissaoloissa edellytetään työterveyshuollon lausuntoa jäljellä olevasta työkyvystä. Lisäksi työnantajan tulee yhteistyössä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa tehdä arvio siitä, miten työoloja voidaan muokata työntekijän työkyvylle sopiviksi. Lausunnot toimitetaan Kelaan, jotta sairauspäivärahan maksu voi jatkua. ■



Tänä vuonna 80 kuntoutuskurssia työssä uupuneille

Viime vuonna Kela maksoi kaikkiaan 84,5 miljoonaa euroa mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden kuntoutuskustannuksina 31 636 kuntoutujasta. Tähän summaan sisältyvät vaikeavammaisten lääkinnällisen, ammatillisen ja harkinnanvaraisen kuntoutuksen palvelut sekä kuntoutusraha.

Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ovat Kelan kuntoutuksen suurin yksittäinen sairausryhmä.

Kela on järjestänyt mielenterveyskuntoutusta jo vuosikymmeniä. Kymmenen viime vuoden aikana mielenterveyskuntoutuksen kustannusten määrä on lähes kaksinkertaistunut.

”Psykoaterapian asiakasmäärä sekä kuntoutuskurssien määrä ovat kasvaneet. Toimintaa on kehitetty määrätietoisesti”, kertoo Kelan kuntoutusryhmän asiantuntijalääkäri **Paula Melart**.

Kela tarjoaa mielenterveyskuntoutujille kuntoutuspsykoaterapiaa, ammatillista kuntoutusta sekä mielenterveyskursseja. Tänä vuonna järjestetään 80 kurssia työssä uupuneille sekä 107 kurssia mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä kärsiville. Lisäksi järjestetään 126 ammatillista kurssia, joille myös mielenterveyskuntoutujat voivat hakeutua.

Kelassa suunnitellaan parhaillaan uutta aikuisille suunnattua avomuotoista mielenterveyskuntoutusta, johon on helppo osallistua myös työn ohella. Tavoitteena on kehittää samalla yhteistyötä kuntoutuksen

toteuttajien ja kuntoutujien hoitotahojen, esimerkiksi työterveyshuoltojen kesken.

”Kelan järjestämä kuntoutus on aina moniammatillista. Kaikki kuntoutuksessa käytetyt menetelmät ovat joko tutkimusten perusteella vaikuttaviksi todettuja tai hyvän kuntoutuskäytännön mukaisia. Kuntoutukselle asetetaan yhdessä kuntoutujan kanssa tavoitteet, joiden saavuttamista seurataan”, kertoo suunnittelija **Irja Kiisseli** Kelan kuntoutusryhmästä.

Työelämässä uupuneiden kurssit on tavallisesti suunnattu vielä työelämässä oleville. Niiden tavoitteena on tukea kuntoutujan työkykyä sekä työssä jaksamista ja jatkamista.

Kaikki kuntoutuskurssit eivät aina täyty. Kurssille hakeutumisen voivat estää esimerkiksi taloudelliset syyt. Työntantajalla ei ole lakisääteistä velvoitetta palkanmaksuun kuntoutuksen ajalta, vaikka suuri osa näin tekeekin. Jos työntekijä ei saa palkkaa, Kela maksaa hänelle kuntoutusrahaa. Myös työntekijän poissaolo työpaikalta voi olla hankala järjestää.

”Varsinkin pienille työnantajille sijaisjärjestelyt tuottavat hankaluuksia. Toisaalta työpaikan ja työterveyshuollon intresseissä pitäisi olla se, että henkilön työkykyä tuetaan”, Melart pohtii.

Aina työntekijä ei itsekään ole kiinnostunut hakeutumaan kurssille. Tiedonkulusakin voi olla parannettavaa. Ihmiset eivät hakeudu kurssille, jos eivät tiedä, mitä mahdollisuuksia on tarjolla.



Töitä vailla tekijöitä

Maahanmuuttajien työnhaku helpottuisi, jos viranomaisasiat voisi hoitaa yhdeltä luukulta.

Pääkaupunkiseudulla on aloja, joita vaivaa jatkuva työvoimapula. Alueella on myös runsaasti maahanmuuttajia ilman töitä. Yhtälön ratkeaminen vaatii joustavaa ammattikoulutusta, ripeitä kieliopintoja ja mahdollisuutta hoitaa viranomaisasiat yhdeltä luukulta. Lisäksi uudelle työntekijälle olisi hyvä löytää mentori omasta kulttuurista”, toteaa asiamies **Markku Lahtinen** Helsingin seudun kauppakamarista.

Talvella Helsingin Sanomien mielipide-

sivuilla käytiin keskustelua Suomeen töihin tulevien ulkomaalaisten palveluista, kun Rob Smith kertoi rampaamisestaan eri viranomaisten pakeilla. Myös Markku Lahtinen osallistui keskusteluun vaatimalla Helsingin seudulle kunta- ja kaupunkirajat ylittävää työperusteisen maahanmuuton neuvonta- ja ohjauspistettä. Piste palvelisi yrityksiä ja Suomessa olevia maahanmuuttajia sekä tänne muuttavaa työvoimaa.

”Keskuskauppakamarin kilpailukykyseivityksissä osaavan työvoiman saatavuus on tärkein yritysten sijaintipaikkapäätöksiin

vaikuttava tekijä, Markku Lahtinen selvittää.” Pääkaupunkiseudulla on jo nyt aloja, joille on vaikeaa saada osaavia ja kielitaitoisia työntekijöitä. Majoitus- ja ravitsemusala on yksi ja ICT-ala toinen. Lähivuosina työvoimavaje vain kasvaa, sillä koulutettua työvoimaa ei ole tarpeeksi paikkaamaan eläkkeelle siirtyviä ammattilaisia. Aiemmin pääkaupunkiseudun työvoimavaje on korjaantunut muualta Suomesta muuttaneilla työntekijöillä. Tulevaisuudessa näin ei käy, sillä maakunnissakin on käynnissä huomattava eläkkeelle siirtyminen.



”Pääkaupunkiseudulla kuntien pitäisi tarjota maahanmuuttajien neuvontaa keskitetysti, eikä jokaisen erikseen”, esittää asiamies Markku Lahtinen Helsingin seudun kauppakamarista.

syntä ja tarjonta eivät pääkaupunkiseudulla täysin kohtaa. Toisen asteen koulutus kestää tavallisesti kolme vuotta.

”Ammattitaitoista rakennusmiestä ei kannata pistää kolmeksi vuodeksi ammattikoulunpenkille vaan parinkymmenen opintopisteen täydennyskoulutus riittäisi hyvin. Yleisemminkin tulisi huolehtia siitä, että ulkomaalaisia rekrytoivat työnantajat olisivat paremmin selvillä markkinoilla olevista täydennyskoulutusvaihtoehdoista ja niihin liittyvistä toteutusmahdollisuuksista.”

Kun ammatillinen osaaminen on kunnossa, pitäisi keskittyä kielitaidon parantamiseen.

”Työn ohella käytävään kielikoulutukseen tarvitaan sapluuna, joka motivoi työntekijää ja hyödyttää työnantajaa. Auttaisivatko tarkemmat tasoryhmät? Voisiko tietyn alan ihmisiä kouluttaa yhdessä?”, Lahtinen kysyy.

Kulut jaettaisiin valtion ja yrittäjän kesken.

”Työ- ja elinkeinohallinto voisi liittää työn ohella tapahtuvan kielikoulutuksen osaksi siltä ostettavaa rekrytointipalvelua.”

Viranomaisten palvelut yhdeltä luukulta

Ennen kuin työt voivat alkaa, on myös hoidettava erilaisia oleskelu-, työlupa-, verotus- ja sosiaaliturva-asioita.

Kelan ja Verohallinnon InTo Finland -palvelupiste Kampissa on neuvonut Suomeen

töihin tulevia työntekijöitä, yrittäjiä ja opiskelijoita yli kaksi vuotta.

”InTo Finland on askel oikeaan suuntaan. Saman katon alle pitäisi saada myös poliisi ja maistraatti, ehkä myös Maahanmuuttovirasto. Nyt joutuu asioimaan kolmessa neljässä osoitteessa saadakseen paperit kuntoon työn aloittamista varten.”

Myös metropolialueen kuntien ja kaupunkien pitäisi tarjota maahanmuuttajien neuvontapalvelut keskitetysti. Lahtinen muistuttaa, että pääkaupunkiseudun metropoli on yhtenäinen työssäkäyntialue.

”Palvelua pitää saada jokaisessa paikassa riippumatta siitä, missä kunnassa asuu ja missä käy töissä. Kaikilla on resurssit tiukalla, joten ne kannattaisi yhdistää.”

Työpaikalla tukea mentorilta

Kaikkia haasteita ei ole vielä ratkaistu, kun maahanmuuttaja aloittaa työt.

”Yrityksillä on haasteita pärjätä monikulttuurisen työyhteisön kanssa. Käytännössä ohjaus jää lähiesimiesten hoidettavaksi. Varsinkin ensimmäisten eri kulttuurista tulevien työntekijöiden tullessa taloon tarvittaisiin hyvä perehdytys koko työyhteisölle”, Lahtinen pohtii.

Ratkaisuksi hän ehdottaa mentorointia tai työpaikkavalmennusta, jossa uusi työntekijä saa ohjausta toiselta työssä olevalta maahanmuuttajalta, mahdollisesti omalla kielellään. ■

Pipsa Lotta Marjamäki

Yritykset, jotka eivät luota työvoiman saantiin, eivät kasvata toimintaansa tai siirtävät toimintansa sinne, missä riittää teki-joita.

”Jos työnantajat halutaan pitää metropolialueella tai ylipäätään Suomessa, osaavaa työvoimaa on löydettävä. Suomessa asuvat maahanmuuttajat on saatava töihin.”

Maahanmuuttajien töihinpäsy helpotuisi, jos vyyhti avattaisiin osaongelmiksi.

”Erottaisin yhtälöstä tarkasteltavaksi neljä asiaa: ammatillinen koulutus, kieliopinnot, työntekijän lupa-asiat viranomaisten kanssa ja mentorointi työpaikalla.”

Ammattilaisille joustavaa täydennyskoulutusta

Keskeinen tekijä maahanmuuttajien työllistymisessä on pätevyys eri töihin. Kauppakamarin näkökulmasta koulutuksen ky-

InTo Finland palvelee Kampissa

Helsingin Kampissa sijaitseva InTo Finland -palvelupisteessä tarjotaan alkuvaiheessa tarvittavaa tukea verotus- ja sosiaaliturva-asioissa. Kielitaitoiset työntekijät ohjaavat asiakkaan myös muiden maahanmuuttoon liittyvien viranomaisien luo.

Verohallinnon ja Kelan yhteinen palvelupiste aloitti toimintansa marraskuussa 2008. Kahden pilottivuoden aikana saatujen hyvien kokemusten ansiosta palvelupisteen toiminta vakinaistettiin. Suurimmat asiakasryhmät tulevat Virosta, Venäjältä, Intiasta ja Englannista.

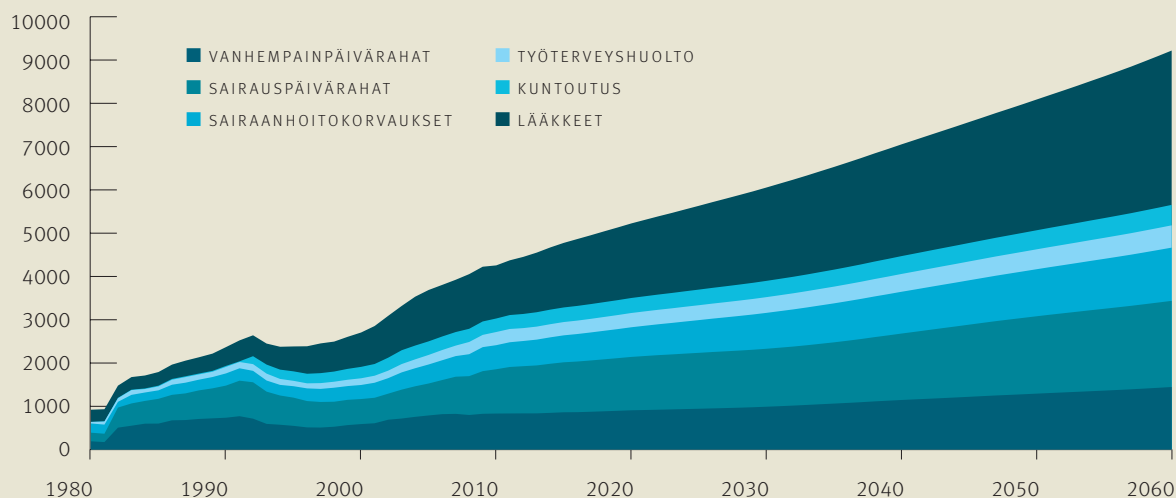
Suomessa opiskelevat ulkomaalaiset eivät jää maahan

Suomen korkeakouluista valmistuu vuosittain 2 000 ulkomaalaista opiskelijaa. Heistä yli puolet haluaisi jäädä Suomeen töihin, mutta vain noin 10 % jää Suomen työmarkkinoille.

”Näissä korkeakouluopiskelijoissa on valtava potentiaali, jota hyödynnetään surkeasti. Koulutettuja ihmisiä, jotka pärjäisivät vaativissakin töissä”, sanoo Helsingin seudun kauppakamarin asiamies Markku Lahtinen.

Kauppakamarin arvion mukaan näiden ulkomaalaisten lahjakkuuksien kysyntä ja tarjonta kohtaavat erityisen huonosti.

”Opiskelijoilta puuttuvat laajat verkostot ja työn hakemisen sapluuna. Yritykset eivät tiedä, miten rekrytointi- ja lupa-asiat hoidetaan ulkomaalaistaustaisen työntekijän kanssa.”

SAIRAUSVAKUUTUKSEN JA KUNTOOUTUKSEN ETUUSKULUT
1980–2060 VUODEN 2010 RAHANA

Kelan hoitaman sosiaaliturvan uusin ennuste ulottuu vuoteen 2060

Väestön ikääntyminen näkyy Kelan etuusmenoissa tulevina vuosikymmeninä.

Eeva Kuutvuori, Heikki Peltonen ja Pertti Pykälä

Kelan aktuaari- ja tilasto-osasto

KELAN AKTUAARIRYHMÄ LAATII viiden vuoden välein laskelmat Kela hoitaman sosiaaliturvan pitkän aikavälin kehitysnäkymistä. Vaikka laskelmiin liittyy monia epävarmuustekijöitä, ennusteen avulla voi tarkastella esimerkiksi ikääntymisen vaikutusta Kelan etuusmenoihin.

Ennuste perustuu tiettyihin oletuksiin talouden ja väestön kehityksestä sekä etuusmenojen arviointiin liittyvistä perusteista. Esimerkiksi kuolevuuden oletetaan pienenevän niin, että elinajanodote 10:tä vuotta kohti kasvaa 1,6 vuotta vuoteen 2030 saakka ja seuraavien 30 vuoden aikana vielä noin vuoden 10:tä vuotta kohti.

Uudessa ennusteessa näkyy selkeästi, miten vanhusten määrä ja osuus koko väestöstä kasvavat huomattavasti suurten ikäluokkien vanhetessa. Sairausvakuutusrahaston osuus Kelan kokonaiskuluista on vuonna 2060 jo lähes puolet, kun se on nyt 35 %.

Kela kokonaiskulut olivat 12,6 miljardia vuonna 2010. Ennusteen mukaan kulut kasvavat noin prosentin vuodessa. Vuon-

na 2030 ne ovat 14,9 miljardia euroa ja 19,9 miljardia euroa vuonna 2060.

SAIRAUSVAKUUTUKSEN ETUUSKULUT olivat 4,2 miljardia euroa vuonna 2010. Niiden arvioidaan olevan noin 6 miljardia vuonna 2030 ja 9,2 miljardia vuonna 2060. Samalla sairausvakuutuksen rakenne muuttuu. Vuonna 2010 työtulovakuutuksen osuus sairausvakuutuksen etuuskuuluista oli 52 %, mutta osuus pienenee 43 %:iin vuoteen 2060 mennessä. Vastaavasti sairaanhoitovakuutuksen osuus kasvaa 48 %:sta 57 %:iin.

Suurin sairausvakuutuksen kuluerä on lääkekorvaukset, jotka kasvavat muita sairausvakuutuskuuluja nopeammin. Sairaanhoitovakuutuksen maksujen suuruus riippuu olennaisesti lääkkeiden hinnoista. Jos lääkkeet kallistuvat selvästi ansiotasoa enemmän, maksuihin kohdistuu huomattavia korotuspaineita ja myös valtion rahoitusvastuu kasvaa.

Sen sijaan sairaanhoitokorvausten korvaustason nosto tai päinvastoin korvaustason vähittäinen aleneminen merkitykselliseksi vaikuttavat vain vähän maksuprosentteihin.

ELÄKEVAKUUTUKSEN ennusteessa näkyy pyrkimys nostaa eläkkeellejäämisikä.

Eläketurvakeskuksen laskelmien mukaan 25-vuotiaan henkilön eläkkeellejäämisen odote työeläkejärjestelmässä oli 59,4 vuotta vuonna 2008. Ennusteiden lähtökohtana on, että odote kasvaa 3 vuodella vuoteen 2025 mennessä.

Jotta tähän päästäisiin, työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuden tulisi pienentyä nykyisestä noin puoleen vuoteen 2025 mennessä. Myös vanhuuseläkkeelle tulisi jäädä nykyistä myöhemmin. Laskelmassa oletetaan, että 63- ja 64-vuotiaana eläkkeelle jäävien osuus laskisi noin 25 %:iin vuoteen 2025 mennessä. Lisäksi oletetaan, että 65-, 66- ja 67-vuotiaista ei-eläkkeellä olevista puolet jäisi vuosittain eläkkeelle niin, että kaikki olisivat eläkkeellä 68 vuotta täytettyään.

Vuonna 2009 kaikista eläkkeellä olleista noin puolet sai myös eläkevähenteistä kansaneläkettä. Määrä pienenee lähivuosikymmeninä. Vuonna 2030 enää joka kolmannen eläkkeeseen liittyy myös kansaneläke ja vuonna 2060 enää joka neljänteen eläkkeeseen. ■

Lue lisää ► www.kela.fi/tiedotus
Aktuaari raportti. Kelan hoitama sosiaaliturva 2010–2060. Kansaneläkelaitoksen aktuaarijulkaisuja 9. 2011.



Riittävän hyvä työntekijä

Mitä tapahtuisi, jos joka sadas työpaikka ottaisi yhden vajaakuntoisen ihmisen töihin?

Osmo Soininvaara kirjoittaa kirjassaan, että me suomalaiset ”olemme naapureihimme verrattuna huonoja työllistämään sitä osaa työvoimasta, jonka tuottavuus on syystä tai toisesta alentunut” (Sata-komitea. Miksi asioista päättäminen on niin vaikeaa. Teos, 2010). Keskuudessamme on paljon vajaakuntoisia ihmisiä, joiden voimavarat eivät eri syistä riitä vastaamaan kaikkiin niihin vaatimuksiin, joita työntekijältä nykyisin vaaditaan. Nämä henkilöt jäävät syrjään, koska heidät on helppo unohtaa sinne, mihin ei näe ja mistä ei kuulu ääntä.

Olisiko työnantajan kuitenkin mahdollista vielä nyky maailmassa tehdä niin kuin tehtiin patruunoiden aikaan, jolloin teollisuus, kunnat ja valtio pitivät ”sosiaalisena velvollisuutenaan kelpuuttaa töihin kaikki halukkaat, vaikka joidenkin työkyky ei aivan vastannutkaan vaatimuksia?” – Soininvaaraa edelleen siteeraukseni. Miksi työyhteisömme eivät kestä erilaisuutta? Osaaminen, vuorovaikutustaidot ja normeihin mahtuminen eivät ole identtisiä kolmosia.

VAI ETSIVÄTKÖ TYÖMARKKINAT VAIN EDUSTAVIA ja varmasti osavia ihmisiä, joiden uskotaan kiillottavan lisää yrityksen jo ennestään kiiltävää kylkeä? Tällaisten työntekijöiden uskotaan kykenevän vauhdilla ja tehokkaasti tuottamaan tulosta ja tehokkuudellaan täyttämään mahdollisimman suuren osuuden yksikön eri tehtävien henkilötyövuosien osuuksista. Silloin työnantaja tarvitsee vain muutamaa ihmistä, ja tuottavuuskin paranee.

Eikä tämä riipu vain työnantajasta, sillä töitä tehdessä alkaa helposti ajatella, että minähän en tarvitse tähän ketään muuta, voin ja osaan tehdä kaiken itsekin. Työyhteisöissä ei taida kenelläkään olla aikaa ottaa vastuulleen vajaakuntoisen ihmisen työhön perehdyttämistä.

EHKÄ KÄRJISTIN LIIKAA. Osataanko erilaisuus sittenkin nähdä positiivisena ja osana elämän monimuotoisuutta? Monissa työyhteisöissä päästään seuraamaan, miten lähtöpisteissään hiukan heikommalle jäänyt ihminen kehittyy ja kasvaa työyhteisössä.

Uusi työtoveri saapuu uuteen työpaikkaansa ehkä hyvinkin korkean kynnyksen ylittäneenä. Työnantaja on tehnyt hienon päätöksen hänet rekrytoidessaan. Kelan myöntämä kuntoutustuki on hänellä ehkä vielä turvana, jos työsuhteessa oleminen ei onnistukaan. Ja jos onnistuu, kuntoutustuen voi jättää lepäämään jopa kahdeksi vuodeksi, ja sitten ehkä voikin jo siirtyä kokonaan palkkatulojen varaan. Työssäolo on viimeistellyt sen, mihin mahdolliset aiemmat kuntoutusjaksot ovat jo tähänneetkin: työ- ja toimintakyvyn parantamiseen.

Kun työyhteisö on valmis ottamaan rauhallisesti vastaan esimerkiksi mielenterveyskuntoutujan, toivottamaan hänet tervetulleeksi, antamaan hänelle omia merkityksellisiä tehtäviä ja mahdollisuuden vähitellen kasvaa tehtävissään,

nähdään monesti, miten tämä työtoveri alkaa aueta kuin kevätkesäinen pihlajankukka. Hän suoristuu, tulee päivä päivältä iloisemmaksi ja itseensä tyytyväisemmäksi ja – jos niin on ajateltava: tuottavamaksi. Tietysti voi tulla myös ylämäkiä ja alamäkiä. Senkin työyhteisö voi kestää, ja sosiaaliturvan keinot omalta osaltaan auttavat kuntoutujaa rotkojen yli, kunnes hän taas on valmis palaamaan joukkoon.

VARMASTI NÄEMME MYÖS niitä ihmisiä, joille tämä ei onnistuisi. Mutta jos vaikka joka sadas työpaikka ottaisi yhden vajaakuntoisen ihmisen töihin, merkittävä määrä uusia ihmisiä saisi kokea jäsenyyneen arjen, yhteisöön kuulumisen ja osallisuuden tärkeät tunteet. Monista vajaakuntoisista tulisikin riittävän hyviä työntekijöitä. ■

Annamari Tuulio-Henriksson

Kirjoittaja on johtava tutkija Kelan tutkimusosastolla.

Työyhteisöissä ei kenelläkään taida olla aikaa ottaa vastuulleen vajaakuntoisen ihmisen työhön perehdyttämistä.



”Lähiesimies vaikuttaa ratkaisevasti työntekijän työssä jaksamiseen”, Marjo Sinokki tietää.

Esimiestuki tuo hyvän tuoton

Työyhteisö voi joko tukea tai vahingoittaa terveyttä. Työntekijä voi jopa sairastua masennukseen, jos hän jää vaille lähiesimiehen tukea.

TYÖTERVEYSLÄÄKÄRI, TUTKIJA Marjo Sinokki kehottaa paneutumaan työpaikan sosiaalisiin tekijöihin, kun yritetään pitää työntekijät terveinä. Työolojen kehittäminen edistää terveyttä jopa tehokkaammin kuin elämäntapoihin vaikuttaminen.

”Työhyvinvointia voi parantaa vähin kustannuksin. Samalla kohenevat työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen”, hän sanoo.

Sinokki nojaa päätelmänsä työterveyshuollon väitöskirjaansa. Se tarkastettiin huhtikuussa Turun yliopistossa.

Tyly pomo ajaa eläkkeelle

Mielenterveyden perusteella myönnettyjen sairauslomien ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrät kasvoivat 1990-luvun alusta vuoteen 2007. Vuosina 1996–2006 mielenterveyshäiriöistä johtuvat eläkekulut lähes kaksinkertaistuivat.

Hälyttävästä kehityksestä huolimatta tutkimukset osoittavat, että suomalaisten terveys on keskimäärin parantunut. Tavallisen ansiotyötä tekevä on tyytyväisempi elämänsä kuin työelämän ulkopuolella oleva työkäinen.

Marjo Sinokki tutkimusryhmineen paneutui erityisesti sosiaalisen tuen ja työilmapiirin merkitykseen mielenterveyshäiriöissä. Ryhmä havaitsi, että jos esimies ei tukenut alaisiaan, alaisten todennäköisyys joutua jopa työkyvyttömyyseläkkeelle kasvoi. Työkyvyttömyystiedot 2001–2005 ovat Eläketurvakeskuksesta ja Kelasta.

Esimieskoulutukseen sisältyy nykyisin palautteen ja tuen anto. Sinokki kommentoi, että kaikki eivät liene näitä asioita oppineet. Lisäksi työelämän kiire voi vähentää tuen antamista.

Tulokset perustuvat työntekijöiden tul-

kintoihin. Sinokki täsmentää, että vaikka esimies tukisi työntekijää, mutta jos työntekijä ei tunnista tai tunnusta tätä, tutkijan on luotettava työntekijän arvioon.

Hyvässä hengessä kohti samaa päämäärää

Sinokin tutkimusaineisto edustaa kattavasti yli 30-vuotiaita työkäisiä. Kyselyihin sosiaalisesta tuesta ja työilmapiiristä vastasi yli 3 300 suomalaista. Mielenterveyttä arvioitiin vakioituilla haastatteluilla.

Hyvässä työilmapiirissä työntekijöillä on yhteiset tavoitteet ja selvä työnkuva. Huonossa työilmapiirissä taas ei haluta auttaa toista eikä yhteistyö suju.

”Sosiaalinen tuki kohentaa myös työilmapiiriä ja saattaa näin ehkäistä mielenterveyshäiriöitä”, Sinokki kiteyttää.

Hänen tutkimansa naiset sekä masentuiivat että ahdistuivat miehiä useammin. Kolmen vuoden seuranta-aikana naiset käyttivät sekä masennus- että unilääkkeitä yleisemmin kuin miehet.

Jos työpaikalla ei juuri jaettu sosiaalista tukea ja jos ilmapiiri oli huono, kolmen vuoden seurannassa lääkärin määräämien mielialalääkkeiden käyttö kasvoi ja samoin lievästi myös unilääkkeiden käyttö. Lääkkeiden käyttötiedot 2001–2003 poimittiin Kelan rekisteristä.

Usein luullaan, että huono työilmapiiri ajaa ryyppäämään. Sinokin tutkimuksessa ei löytynyt yhteyttä huonojen fiiliksen ja alkoholisairauksien kasvun välillä.

Uneton nainen, tueton mies

Unihäiriöistä Sinokki tutki univaikeuksia, päiväväsymystä ja unen pituutta. Hän havaitsi, että naisilla vähäinen yksityiselämän tuki ja univaikeudet sekä vähäinen työtoverien tuki ja lyhytunisuus liittyivät toisiinsa.

Työilmapiirin kokemiseen sukupuoli ei vaikuttanut. Tätä vastoin naiset tunsivat saavansa miehiä enemmän sosiaalista tukea sekä työssä että yksityiselämässä. Jos työtoverit eivät tukeneet, miehet masentuiivat tai ahdistuivat herkemmin kuin naiset.

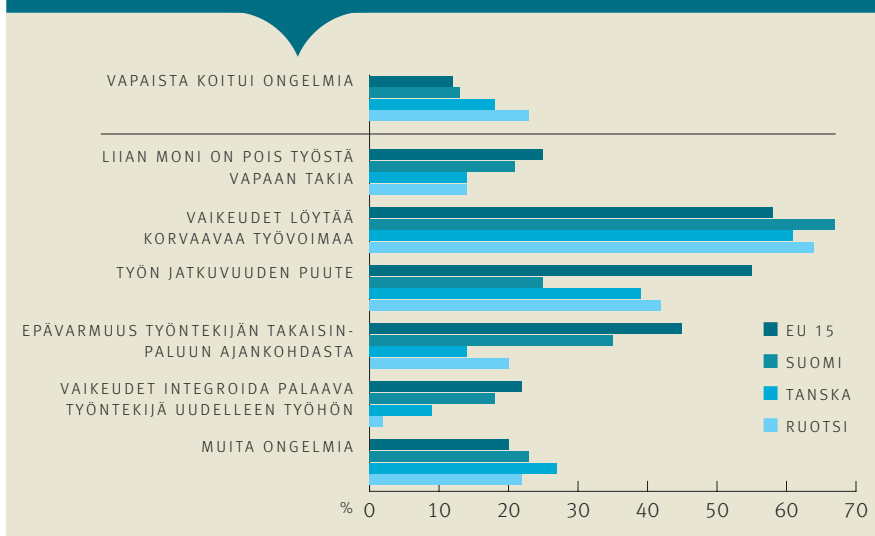
”Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että naisille tärkein tuen lähde olisi esimies, mutta miehille työtoverit”, Sinokki mainitsee.

Sinokki ei selvittänyt, tukevatko naiset ja miehet esimiehinä eri tavoin alaisiaan. Tätä tai sosiaalisen tuen yhteyttä alkoholi-ongelmiin hän voi tutkia seuraavaksi. Myös työilmapiirin vaikutus työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen olisi tärkeä tutkimusaihe. ■

Hannu Kaskinen

Lue lisää ▶ Marjo Sinokki: Social factors at work and the health of employees. Kela, sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 115, 2011.

VANHEMPAINVAPAISTA AIHEUTUVAT ONGELMAT POHJOISMAISSA JA 15 EU-MAASSA KESKIMÄÄRIN.



Niiden toimipaikkojen osuus (%), joissa vanhempainvapaista koituu ongelmia sekä toimipaikkojen yleisimmät ongelmat Pohjoismaissa ja 15 EU-maassa keskimäärin. Samassa toimipaikassa voi esiintyä yhtä aikaa useampia ongelmia.

EU-maiden työnantajat arvioivat perhevapaiden vaikutuksia

Vanhempainvapaista koituu Suomessa työnantajille ongelmia yhtä paljon kuin eurooppalaisissa yrityksissä keskimäärin mutta harvemmin kuin muissa Pohjoismaissa.



ANITA HAATAJA
Johtava tutkija
Kelan tutkimusosasto

SUOMESSA VANHEMPAINVAPAISTA työnantajille koituvat kustannukset ovat nousseet ongelmaksi, jota on pyritty ratkomaan niin hallitusohjelmissa kuin perhevapaatyöryhmissä (STM:n selvityksiä 2011:12). Tietoa varsinkaan välillisten kustannusten kasautumisesta koko yrityskehityksessä ei juuri ole. Sitäkään ei tiedetä, miten suurelle tai pienelle osalle yrityksiä vapaista aiheutuu ylipäättään ongelmia. Tätä kysymystä pohditaan seuraavassa eurooppalaisen toimipaikkakyselyn perusteella. Yritysten johdon edustajilta kysyttiin muun muassa vanhempainvapaista ja niiden aiheuttamien ongelmien ratkomisesta. Pohjoismaista kyselyssä olivat mukana Suomen lisäksi Ruotsi ja Tanska.

Kyselyn mukaan suomalaisista toimipaikoista noin 80 % oli sellaisia, joissa henkilökuntaa oli ollut vanhempainvapaalla viimeisten kolmen vuoden aikana. Ruotsalai-

sista toimipaikoista 90 %, mutta tanskalaisista vain runsaat 50 % oli ollut vastaavassa tilanteessa. Euroopan tason (15 EU-maata) keskiarvo oli suunnilleen sama kuin tanskalaisien. Johdon mielipiteiden mukaan vapaista ei läheskään aina aiheudu ongelmia. Niiden toimipaikkojen johdon edustajista, joissa henkilöstöä oli ollut vanhempainvapaalla, keskimäärin 12 % raportoi ongelmista. Suomalaisissa yrityksissä ongelmat olivat yhtä yleisiä (13 %) kuin 15 EU-maan keskiarvo. Muissa Pohjoismaissa perhevapaiden aiheuttamat ongelmat olivat selvästi yleisempiä. Tanskalaisien yritysten edustajista tätä mieltä oli 18 % ja ruotsalaisten yritysten edustajista 23 %.

Erilaisista vapaista erilaiset ongelmat?

Ongelmien ja vapaalla olevien työntekijöiden yleisyys eivät siis ole ainakaan suoraan toisistaan riippuvaisia. Yritysten sukupuolirakennekaan ei vaihdellut maittain. Tanskassa ja Suomessa oli muutama prosenttiyksikkö enemmän kuin Ruotsissa yrityksiä, joissa naisia ei ollut lainkaan tai oli alle 20 %. Ruotsissa taas oli eniten (26 %) toimipaikkoja, joissa naisten osuus ylitti 80 %, kun Suomessa ja Tanskassa tällaisten toi-

mipaikkojen osuus oli noin 20 %. Suomen, Ruotsin ja Tanskan vanhempainvapaat ovat kuitenkin hyvin erilaisia. Seuraavaksi käsitelläänkin lyhyesti suomalaisen, ruotsalaisen ja tanskalaisen vanhempainvapaajärjestelmän eroja.

Suomalainen vanhempainvapaa koostui kyselyn aikoihin, vuosina 2004–2005, noin 4 kuukauden äitiyslomasta ja noin 6 kuukauden vanhempainvapaasta. Isillä oli oikeus 2 viikon ehdolliseen isäkiintiöön: jos isä käytti vanhempainvapaasta vähintään 2 viikkoa, hän sai 2 lisäviikkoa vanhempainvapaan jatkoksi, ns. bonusvapaa. Nykyisin lisäviikkoja tulee jo 4 ja isä voi myöhentää jaksiaan (isäkuukautta) suunnilleen siihen asti, kunnes vastasyntynyt tulee 1,5-vuotiaaksi. Lisäksi isillä on 3 viikon isyysvapaa, joka pidetään äidin ollessa äitiys- tai vanhempainvapaalla. Päiväraha maksetaan 6 arkipäivältä viikossa, ja joustomahdollisuudet ovat olemattomat.

Tanskassa lakkautettiin 2000-luvun alussa 2 viikon isäkiintiö vanhempainvapaan jatkona. Tilalle tuli valintoja ja joustoja korostava malli, jossa valinnat vaikuttavat myös lopulliseen korvaustasoon. Äideillä on 14 viikon äitiysloma, isillä 2 viikon isyysloma, ja kummallakin vanhemmalla on oikeus 32

viikon vanhempainvapaaseen eli yhteensä 64 viikkoon. Vapaan voi myöhentää, kunnes lapsi täyttää 9 vuotta, pitää yhtä aikaa tai erikseen, pitää osan vapaasta osa-aikaisena jne., kunhan joustoista on sovittu työnantajansa kanssa. Päivärahaa maksetaan kuitenkin perhettä kohti vain enintään 36 viikon kokopäivärahaa vastaava summa.

Ruotsalaisesta vanhempainvapaasta on alun perin (vuodesta 1974 lähtien) puolet ollut äidin ja puolet isän vapaata. Kumpikin voi siirtää osuudestaan osan tai kaikki toiselle puolisolalle, eli isät siirsivät yleensä osuutensa äidille. Nykyinen vanhempainvapaa on 16 kuukautta, josta yksi vanhempi voi pitää enintään 14 kuukautta. Molemmilla on 2 kuukauden vapaa, jota ei voi siirtää. Koko periodista 3 kuukautta maksetaan vain peruspäivärahana, joten ansiosidonnaista päivärahaa on 11 kuukautta. Myös ruotsalainen vapaa on hyvin joustava, ja sen pitämistä voi myöhentää lapsen ensimmäisiin kouluvuosiin asti. Osa-aikatyöllä ja -vapaalla voi pidentää päivärahan maksuaikaa, ja päivärahan tasoa voi säädellä valitsemalla maksupäivien lukumäärän viikossa tai niin, että peruspäivärahan tasoiset päivät valitaan viikonloppupäiviksi.

Jäykkä suomalainen ja joustava tanskalainen järjestelmä eivät juuri ole kannustaneet isä vapaiden jakamiseen. Suomessa ja Tanskassa isät käyttävät noin 6 % kaikista äitiys-, isyys- ja vanhempainrahapäivistä, Ruotsissa 22 %. Sen sijaan isyysvapaita käytetään hyvin yleisesti, varsinkin Suomessa ja Ruotsissa. Eurooppalaisen toimi-

paikkatutkimuksen mukaan ruotsalaisista toimipaikoista 60 % ja suomalaisista 57 % oli sellaisia, joissa miehet olivat olleet vanhempainvapailla kolmen viime vuoden aikana. Tanskalaisista yrityksistä tällaisia oli vain runsaat 20 %, mikä on hieman enemmän kuin EU-maissa keskimäärin.

Myös vuosilomakarttumat ja palkalliset vapaat on järjestetty eri tavoin eri Pohjoismaissa. Suomesa palkallisiksi sovitujen äitiys- tai isyysrahajaksojen päivärahat maksetaan työnantajalle. Ruotsissa päiväraha maksetaan vanhemmille, mutta työnantajat voivat maksaa palkan ja päivärahan erotuksen osittain tai kokonaan työntekijälleen. Suomessa vapaiden ajalta karttuva palkallinen vuosiloma korvataan työnantajalle käytännössä kokonaan. Ruotsissa tällaista korvausmenettelyä ei ole ja vuosilomakin karttuu enintään 6 kuukaudelta. Nämä tekijät voivat vaikuttaa esimerkiksi sijaiskysymyksiin. Toimipaikkakyselyssä ei tiedusteltu vapaista yrityksille aiheutuvia kustannuksia, saati kustannusten korvauksia. Seuraavassa kuvatus ongelman kertovat kuitenkin ehkä jotakin myös välillisten kustannusten kohdentumisesta.

Löytyykö sijaista ja miten pitkäksi aikaa?

Niissä yrityksissä, joissa vanhempainvapaista aiheutui ongelmia, yleisin oli korvaavan työvoiman löytäminen. Ongelman mainitsi 60–66 % pohjoismaisten toimipaikkojen johdon edustajista. Suomalaisissa yrityksissä seuraavaksi eniten ongelmia aiheutti epävarmuus siitä, palaako työntekijä ja milloin hän palaa takaisin työhönsä (35 %). Vaikka Suomessa on lyhyt ja joustamaton äitiys- ja vanhempainrahakausi, useimmat äidit jäävät myös hoitovapaalle. Vanhempainvapaan alkaessa usein sen enempiä äiti kuin työnantajakaan ei tiedä, kuinka kauan poissaolo kestää. Tämä johtuu siitä, että hoitovapaan aloittamisen voi päättää kaksi kuukautta ennen sen alkua. Epävarmuus työntekijän paluusta tai paluun ajankohdasta oli eurooppalaisissa yrityksissä keskimäärin yleisempää (45 %) kuin Suomessa. Muissa Pohjoismaissa se oli selvästi harvinaisempi ongelma (15–20 %).

Ruotsalaisten ja tanskalaisten työnantajien edustajien mielestä vanhempainvapaita oli seurauksena useammin (noin 40 %) kuin suomalaisten (25 %) mielestä se, että työn jatkuvuus kärsi. Kyselyaineisto ei vastaa siihen, miksi näin on. Tulos voisi olla yhteydessä siihen, miten paljon jous-

toja hyödynnetään ja miten ne vaikuttavat esimerkiksi sijaisuuksien järjestämiseen.

Kun johdon edustajilta kysyttiin, miten he arvioivat vanhempainvapailla olevan käytettyvän vapaan jälkeen, erot maittain olivat jälleen suuret. Tanskalaisjohdon edustajista lähes 80 % vastasi, että paluun jälkeen työntekijät tekevät työtä samoin kuin ennenkin. Suomalaisista näin arvioi 62 %, mutta ruotsalaisista vain vajaa 30 %. 15 EU-maan keskiarvo oli 41 %. Ruotsalaisyrityksistä melkein puolet (47 %) arvioi, että työntekijä hakee paluun jälkeen lyhennettyä työaikaa, mutta suomalaisista vain 14 % ja tanskalaisista 9 %.

Suomalaisissa ja ruotsalaisissa yrityksissä yleisin keino (70 %) korvata vapaalle lähteneen työpanos oli palkata uutta henkilökuntaa määräaikaiseen työsuhteeseen. Tanskalaisista yrityksistä näin teki vajaat 40 % ja EU-maista yleensä keskimäärin puolet. Tanskassa oli yleisintä käyttää vuokratyövoimaa (yli 40 %). Suomessa ja Ruotsissa tätä keinoa käytti vain noin joka kymmenes toimipaikka. Töiden jakaminen jäljelle jäävien työntekijöiden kesken oli kaikissa maissa toiseksi yleisin keino. Tällaista menettelyä noudatti noin 55 % suomalaisista ja noin 45 % ruotsalaisista toimipaikoista. Tanskassa tämä oli harvinaisinta (38 %).

Kysely ei anna tarkkaa vastausta siihen, miten eripituisten poissaolojaksojen suhteen meneteltiin. Esimerkiksi isät pitävät yleensä lyhyitä vapaita, jolloin harvemmin etsitään korvaavaa työvoimaa. Samassakin toimipaikassa eri työntekijöiden työpanos voidaan korvata eri tavoin. Järjestelyihin vaikuttavat sekä poissaolojakson pituus että työtehtävissä vaadittava osaaminen.

Suomessa vapaista vähän ongelmia

Miksi vain 13 % niistä suomalaisista yrityksistä, joissa työntekijöitä on ollut vanhempainvapailla, kokee vapaista erityisiä ongelmia? Suhtautumiseen voi vaikuttaa esimerkiksi se, että Suomessa naiset ovat olleet pitkään työmarkkinoilla, jolloin vapaajärjestelyt ovat osa normaaleja henkilöstötehtäviä. Niihin on totuttu ja niihin suhtaudutaan myönteisesti.

Prosenttiosuuden pienuus voi johtua myös siitä, että ongelmat koskevat erityisesti yrityksiä, joiden on vaikea löytää korvaavaa työvoimaa sijaisiksi. Ei tule myöskään unohtaa, että lähes puolelta kaikista äitiysrahakauden aloittavista puuttuu työsuhte, eli he eivät aiheuta työnantajille ongelmia. ■

Korvaavan työvoiman löytyminen suurin ongelma

Laaja eurooppalainen työnantajakysely

Vuosina 2004/2005 kerätyssä eurooppalaisesta toimipaikkakyselystä työnantajien edustajilta tiedusteltiin mielipiteitä ja tietoja erilaisista työaikaan sekä työn ja oman ajan yhteensovittamista koskevista kysymyksistä (Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance, ESWT 2004/2005). Kyselyn toteutti Dublinissa sijaitseva eurooppalainen tutkimuslaitos (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) 21 Euroopan Unionin jäsenmaassa.

Jokaisesta maasta haastateltiin noin 1 000, vähintään 10 henkeä työllistävän toimipaikan työnantajaedustajaa, ja joidenkin kysymysten osalta myös henkilöstön edustajia. Yritykset edustivat sekä yksityistä että julkista sektoria.

TUTKIMUSJULKAISUT

Psykoterapeutteja ei riitä joka kuntaan



PSYKOTERAPIA ON KESKEINEN mielenterveyden häiriöiden hoito- ja kuntoutusmuoto. Tiedon saaminen Suomessa tuotetuista psykoterapiapalveluista on kuitenkin haasteellista monipolvisen palvelujärjestelmän ja hajautuneen koulutuksen vuoksi.

Kelan tutkimusosasto ja Kuntoutussäätiö tekivät syksyllä 2009 kyselytutkimuksen, joka kohdistettiin Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto Valviran terveydenhuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin (Terhikki) merkityille psykoterapeuteille (N = 4 909). Vastaavaa tutkimusta ei ole aiemmin tehty.

Tutkimuksessa selvitetään rekisteriin kuuluvien psykoterapeuttien ammatillista ja psykoterapeuttista menetelmäkoulutusta, psykoterapiapalveluiden

tuottamistapaa, niiden rahoitusta, palveluihin ohjaamista ja palvelujen käyttäjiä. Lisäksi tarkastellaan sitä, miten psykoterapiapalvelut ja niiden järjestäminen on jakautunut alueellisesti. Kyselyssä selvitettiin myös psykoterapeuttien näkemyksiä psykoterapiapalveluiden kehittämistä ja mielenterveyskuntoutuksesta.

Selvitys perustuu aktiivisesti psykoterapiaa antavien psykoterapeuttien vastauksiin (N = 2 366). Heistä 78 % oli naisia. Vastaajien ikä oli keskimäärin 53 vuotta. Yleisimmin psykoterapeuteilla on psykologin pohjakoulutus, seuraavaksi yleisimpiä ovat sairaanhoitaja ja lääkäri.

Psykoterapiakoulutuksen suuntauksista yleisimpiä ovat perheterapia, psykodynaaminen psykoterapia, psykoanalyttinen terapia ja kognitiivinen psykoterapia. Lähes kolmannes vastaajista ilmoitti useamman kuin yhden koulutussuuntauksen.

Psykoterapiapalveluita tuottavat pääasiassa ammatinharjoittajat. He tarjoavat yleisimmin yksilöterapiaa ja yli kaksi vuotta kestävää terapiaa. Puolet kyselyyn vastanneista ilmoitti, että osa heidän asiakkaistaan kustansi itse psykoterapiapalveluista vähintään omavastuuosuuden. Kehitettävää nähtiin olevan muun muassa psykoterapiapalveluiden ajoituksessa ja palveluihin ohjaamisessa.

Selvityksen perusteella alueelliset erot psykoterapeuttien ja psykoterapiapalveluiden jakautumisessa ovat suuria. Erot koskevat psykoterapiapalveluiden tarjontaa, psykoterapeuttien koulutussuuntauksia sekä palvelujen järjestäjä- ja maksajatahoja.

Väestömäärään suhteutettuna Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriin alueella psykoterapiapalveluja on eniten ja Satakunnan sairaanhoitopiiriin alueella vähiten. Ero kyseisten sairaanhoitopiirien välillä on lähes kolminkertainen. ■

Julkaisu: Valkonen J, Henriksson M, Tuulio-Henriksson A, Autti-Rämö I. Psykoterapeutit Suomessa. Psykoterapiapalvelut ja niiden järjestäminen. Helsinki: Kela, Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 74, 2011. Lataa tutkimus pdf-muodossa: www.kela.fi/tutkimus > Uusimmat julkaisut

SITAATTI KIRJASTA

”Lähes neljä vastaajaa viidestä oli naisia. Tästä seuraa, että asiakkaalla on rajalliset mahdollisuudet valita psykoterapeuttinsa sukupuolen perusteella.”

UUSIMMAT
TUTKIMUSJULKAISUT

Mattila Y. Suuria käännekohtia vai tasaista kehitystä? Tutkimus Suomen terveydenhuollon suuntaviivoista.

Tutkimuksia 116

▶ Tutkimuksessa tarkastellaan Suomen terveydenhuollon kehityslinjoja 1800-luvulta nykyaikaan. Keskiössä ovat instituutiot ja niiden vaikutus terveydenhuoltoon. Miten terveystaloudelliset periaatteet ja arvot ovat muuttuneet ja mitkä tahot ovat muutokset toteuttaneet? Huomiota on kiinnitetty myös politiikkaan ja muutoksiin maan taloudellisessa tilanteessa.

Hagfors R. Kohtuullisen kulutuksen korit. Profilointia itseorganisoiduilla neuroverkoilla. Nettityöpapereita 24

▶ Työpaperissa esitellään Suomen Akatemian perusturvaa ja kulutusta koskevan hankkeen laskelmia, joissa yhtenä tavoitteena on ollut määrittää, miten kotitalouksien kulutuskäyttäytymisestä saatavaa tietoa voidaan käyttää arvioitaessa yhteiskunnallisesti kohtuulliseksi katsottavaa kulutuksen tasoa. Tämä taso on olennainen kiinnekohta riittävän perusturvan arvioinnin kannalta.

Sinokki M. Social factors at work and the health of employees. Studies in social security and health 115

▶ Englanninkielisessä väitöstutkimuksessa tarkastellaan työpaikan sosiaalisen tuen vaikutusta työntekijöiden mielenterveyteen, unihäiriöihin ja työkyvyttömyyseläkkeisiin. Tutkimuksessa on suomenkielinen tiivistelmä ja yhteenvedo.

UUSIMMAT TILASTOJULKAISUT

Taskutilasto 2011

▶ Kelan taskutilasto on tiivis tietopaketti Kelan etuuksista ja niiden saajista. Taskutilasto julkaistaan vuosittain kolmella kielellä, suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

Kuntoutustilasto 2010

▶ Viime vuonna Kelan kuntoutusetuusia sai lähes 100 000 henkilöä. Kuntoutusta järjestettiin 83 700:lle, mikä oli lähes yhtä paljon kuin vuotta aiemmin. Kuntoutusrahan saajien määrä pie- ▶

- neni 3,6 % ja oli 52 400. Kuntoutujia oli suhteellisesti eniten Kainuussa, Pohjois-Pohjanmaalla ja Keski-Pohjanmaalla.

TILASTOKATSAUKSET

Kelalta lähes kolme miljardia euroa lapsiperheille

- Noin puolet summasta koostuu lapsilisistä, joita maksettiin 1,4 miljardia euroa. Vuonna 2010 lapsilisää sai 594 818 perhettä. Lapsilisää maksettiin keskimäärin 2 400 euroa perhettä kohti. Kukin lapsiperhe sai Kelan perheetuusia vuoden aikana keskimäärin noin 4 900 euroa.

Työttömyysturvan etuusmenot kasvoivat

- Aktiivitoimenpiteiden ajalta maksettujen työttömyysturvaetuusien päiväkorvaukset ovat huomattavasti suuremmat kuin työttömyysajalta. Etuuden määrää kasvattavat ylläpitokorvaukset ja korotusosat. Keskimääräinen ansiopäivärahan päiväkorvaus työttömyysajalta vuonna 2010 oli 58,13 euroa, kun se aktiivitoimenpiteen ajalta oli 79,45 euroa.

Asumistuensaajien vuokranylityksiin toimeentulotukea

- Kela maksoi viime vuonna 1,2 miljardia euroa asumistukia. Asumistukien maksatus on kahtena peräkkäisenä vuonna kasvanut reilusti, mikä johtuu taloustilanteen aiheuttamasta työllisyyden huononemisesta.

Lakimuutos toi lisää vammaisetuusien saajia

- Vuoden 2010 alusta tuli voimaan uusi laki, jonka perusteella vammaisetuuksia alettiin maksaa myös niille, joiden hoitajakso julkisessa hoitolaitoksessa kestää yli kolme kuukautta. Lakimuutoksen seurauksena eläkkeensaajan hoitotuen saajien määrä kasvoi noin 10 %.

TILAUKSET:

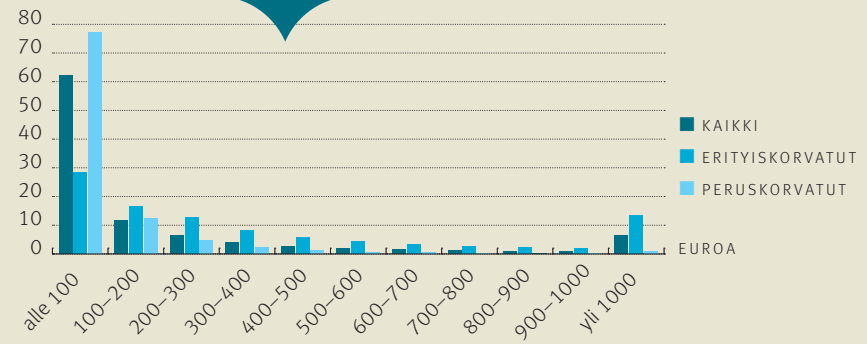
Suurin osa julkaisuista (pdf) on ladattavissa ilmaiseksi internetsivuilta www.kela.fi

Tutkimusjulkaisut puh. 020 634 1947, julkaisut@kela.fi

Tilastojulkaisut: puh. 020 634 1502, tilastot@kela.fi

Hinnat eivät sisällä lähetykskuluja.

VUONNA 2010 LÄÄKEKORVAUKSIA SAANEET VUODEN AIKANA MAKSETUN KORVAUKSEN SUURUUDEN MUKAAN KORVAUSLAJEITTAIN, %



TILASTOT

Lääkekorvauksia sai 71 % väestöstä

KORVAUKSIA LÄÄKKEISTÄ ja vastaavista valmisteista sai vuoden 2010 aikana yhteensä 3 801 200 henkilöä. Heistä puolet sai korvauksia enintään 50 euroa vuoden aikana. Pienimmät korvaukset olivat tavallisia etenkin peruskorvausta saaneilla.

Peruskorvausta sai 3 705 800 henkilöä eli lähes kaikki lääkekorvauksia saaneet. Erytyiskorvausta sai 1 151 900 henkilöä. Peruskorvausta saaneista selvästi suurin osa (64 %) oli 16–64-vuotiaita, kun taas erityiskorvausta saaneiden joukossa 16–64-vuotiaita ja yli 64-vuotiaita oli lähes yhtä paljon.

Lääkekorvauksia saaneiden osuus väestöstä vaihteli maakunnittain, ja erot näkyivät jo alle 16-vuotiaiden joukossa. Lääkekorvauksia saaneiden osuus väestöstä oli pienin Ahvenanmaalla (60,1 %) ja suurin Pohjois-Savossa (75,5 %).

Naiset saivat lääkekorvauksia useammin kuin miehet. Lääkekorvauksia saaneiden naisten osuus väestöstä oli 76 %, miesten 66 %. Alle 16-vuotiaista pojista 51 % sai korvauksia, tytöistä 48 %. Korvauksia saaneiden iän kasvaessa tilanne muuttui ja korvauksia maksettiin 77 %:lle 16–64-vuotiaista naisista ja 63 %:lle samanikäisistä miehistä. Yli 64-vuotiaista naisista 95 % sai korvauksia ja miehistä 94 %.

Lääkekorvauksia saaneiden määrä kasvoi edellisvuodesta 1,2 %. Myös korvauksia saaneiden osuus väestöstä kasvoi hivenen. Korvauksia maksettiin yhteensä 1 225,4 milj. euroa. ■

Siru Keskinen

3 ladatuinta tutkimusjulkaisua (3/2011–5/2011)

1 Paltamaa J, Karhula M, Suomela-Markkanen T, Autti-Rämö I (toim.). Hyvän kuntoutuskäytännön perusta. Käytännön ja tutkimustiedon analyysistä suosituksiin vaikeavammaisten kuntoutuksen kehittämishankkeessa. Teemakirja

Kirjassa kuvataan kolmen diagnoosiryhmän (aivoverenkiertohäiriöt, multippeli-skleroosi ja CP-oireyhtymä) avulla Kelan järjestämän vaikeavammaisten lääkinnällisen kuntoutuksen nykytilaa, arviointikäytäntöjä ja kehittämistarpeita sekä kuntoutustoimenpiteiden vaikuttavuutta.

2 Bogdanoff P, Hämäläinen U. Bodyt, potkarit ja perhevapaat. Äitiyspakkaus-

kyselyn tuloksia. Nettityöpapereita 22

Yhdeksän kerran toteutettu äitiyspakkaus-kysely kertoo äitiyspakkauksen suosiosista. Kyselyn mukaan vanhemmat aikovat yhä enemmän jakaa vanhempainvapaata keskenään.

3 Raitasalo R, Maaniemi K. Nuorten mielenterveyden häiriöiden aiheuttamat sairauspoissaolot ja työkyvyttömyys vuosina 2004–2009. Nettityöpapereita 23

Tutkimuksessa tarkastellaan 16–29-vuotiaiden lähinnä masennuksen aiheuttamaa työkyvyttömyyttä. Tarkastelussa käytetään Kelan sairauspäivärahatilastoja sekä Eläketurvakeskuksen ja Kelan yhdessä tuottamia eläketilastoja.

www.kela.fi/tutkimus ➤ julkaisut



”Lähitulevaisuudessa valtaosa IT-osaston voimavaroista on sidottu etuusarkkitehtuurin ja verkkoasioinnin kehittämiseen. Kansalaiset vaativat yhä enemmän ajasta ja paikasta riippumattomia palveluja”, Markku Suominen pohtii.

Kelan IT-osaston luotsi

ARJEN AHERRUS POHJAUTUU YHÄ enemmän tietojärjestelmiin ja tietoliikenneyhteyksiin. Kelassa IT-osasto toimii kolmella paikkakunnalla. Noin 270 henkilöä työskentelee Helsingissä, 160 Jyväskylässä ja kymmenkunta Turussa.

Kelan IT-johtaja Markku Suominen tuli Kelaan kehittämispäälliköksi pankkimaailmasta vuonna 1998. Koko IT-osastoa hän on johtanut vuodesta 2003 alkaen. Viime aikoina IT-asioita on hoidettu toimihenkilöiden työpisteissä tavallista enemmän, kun noin 7 000 työasemaa on vaihdettu uusiin.

”Aiemmin vaihdettiin noin 2 000 työasemaa vuosittain. Se johti kuitenkin käytössä olevien ohjelmistojen ikävään sekajärjestelmään, joten nyt vaihdoimme kaikki koneet kerralla”, Suominen kertoo.

IT-osasto on rekrytoinut viime aikoina uusia työntekijöitä kehittämishankkeisiin. Lisäksi pitkäaikaisia työntekijöitä on jäämässä eläkkeelle, ja heille etsitään seuraajia.

– Työnhakijoilla on yleensä korkeakoulututkinto. Joukkoon mahtuu filosofian ja kauppatieteen maistereita, tradenomeja ja insinöörejä, Markku Suominen sanoo.

Rekrytoinnit ovat onnistuneet hyvin. Yhteen hakuun voi tulla reilut sata hakemusta, ja hakijoiden joukossa on myös kokeneita työntekijöitä.

– Hakijoiden palkkapyyntöjen perusteella Kela näyttäisi olevan kilpailukykyinen työnantaja IT-alalla. Tämä korostuu, kun palkkaan lisätään Kelan henkilöstöetuudet, Suominen arvioi. ■

Hanna Moilanen

Uusiin tehtäviin Kelassa

VTM Marika Leed on nimitetty 1.5.2011 alkaen Kelan viestintään verkkoviestintään kehittämisspäälliköksi.

Eläke- ja toimeentuloturvaosastolle on nimitetty kehittämisspäälliköksi tradenomi **Jaana Carlenius** 21.3.2011 alkaen ja KTM **Ulla Lanu-Enonen** 1.5.2011 alkaen.

Terveysosaston kuntoutusryhmään on nimitetty lakimieheksi OTM **Heidi Giss** 1.6.2011 alkaen ja kehittämisspäälliköksi OTK **Mikko Toivanen** 1.3.2011 alkaen.

HTM **Liisa Siika-aho** on nimitetty 14.3.2011 alkaen toimistonjohtajaksi Helsingin vakuutuspiiriin Käpylän toimistoon.

Tradenomi **Päivi Valkonen** on nimitetty toimistonjohtajaksi Lieksan toimistoon 1.3.2011 alkaen.

Tradenomi **Raili Männistö** on nimitetty toimistonjohtajaksi Rauman toimistoon 16.5.2011 alkaen.

Vammaiseturuksien asiakasraati valittu

KELA ON VALINNUT vammais-etuusasioiden asiakasraadın toimikaudelle 2011–2013. Raadın varsinaiset jäsenet ovat Anu Aalto (Suomen MS-liitto), Ritva Pettinen (Suomen Reumaliitto), Minna Ägren (Näkövammaisten Keskusliitto), Marianna Ohtonen (Kehitysvammaliitto), Tarja Pajunen (Hengitysliitto Heli), Riitta Koivuneva (Suomen Diabetesliitto) ja Riku Virtanen (Kynnys ry).

Raadın puheenjohtajana toimii etuuspäällikkö Helena Ahponen Kelan terveysosastolta.

Tunnistus.fi palkittiin

SUOMEN JULKISHALLINNON sähköinen palvelu Tunnistus.fi voitti toukuussa kansainvälisen European Identity Award -palkinnon Münchenissä.

Tunnistus.fi yhdistää Suomen valtionhallinnon sähköiset palvelut tietoturvalliseksi kokonaisuudeksi. Palvelusta vastaavat Verohallinto, Työ- ja elinkeinoministeriö sekä Kela.

Kelassa tunnistettujen verkkoasiointien määrä kasvoi vuonna 2010 edellisvuoden 4,8 miljoonasta 6,5 miljoonaan.



Arbetet som överläkare vid Nokias internationella enhet fick Jan Schugkin att inse att en fungerande företagshälsovård kan ordnas på olika sätt.

Värt att satsa på välbefinnandet i arbetet

Sjukfrånvaron på arbetsplatserna kan minska rejält. Kärnan i arbetstrivseln och arbetshälsan är själva arbetet.

Invalidpensionerna och sjukfrånvaron skulle kunna minska med en tredjedel, om arbetsgivarna och arbetstagarna verkligen började samarbeta till förmån för välbefinnandet i arbetet”, bedömer Jan Schugk, överläkare vid Finlands näringsliv EK. Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning gick cirka 23 miljoner arbetsdagar förlorade på grund av sjukfrånvaro 2009. När en anställd är sjukskriven betalar arbetsgivaren i praktiken för ogjort arbete. Dessutom går det till sjukdagpenningar och invalidpensioner åt mer gemensamma medel än vad som vore nödvändigt.

Schugk anser att det finns tydliga vetenskapliga bevis för vikten av välbefinnandet i arbetet. Välmående anställda innebär färre sjukledigheter och förtida pensione-

ringar. Också kostnaderna för företagshälsovården minskar.

Vad kan arbetsgivaren göra för att stöda arbetshälsan? ”Kärnan i arbetstrivseln och arbetshälsan är själva arbetet. Det är inte bara fråga om hälsa och sjukdom eller motionsedlar”, konstaterar Schugk.

A och O på en arbetsplats är tydliga befattningsbeskrivningar, gott ledarskap, fungerande spelregler och effektiv informationspridning. Redan med det här kommer man långt. Viktigt är också att arbetet upplevs som meningsfullt och att arbetsgivarens förväntningar och den anställdas resurser befinner sig i balans.

Tidigt stöd bra hjälp på vägen

De finländska arbetsplatserna har livligt börjat ventilera diverse modeller för tidigt

stöd. Idén är att reagera på förändringar på arbetsplatsen så tidigt som möjligt, om det sedan är fråga om arbetsförmåga, sjukfrånvaro, kvaliteten på arbetsprestationerna eller återkommande förseningar. ”Det väsentliga är att man på arbetsplatsen tillsammans har kommit överens om en modell för tidigt stöd. Modellen får inte komma utifrån, utan den måste anpassas till den egna arbetsplatsen i samråd”, instruerar Schugk.

Den reform av sjukförsäkringslagen som trädde i kraft i början av året sätter fart på utvecklingen av välbefinnandet i arbetet; den påverkar storleken på arbetsgivarnas ersättning för företagshälsovården. Om en arbetsplats tillsammans med företagshälsovården har utarbetat en modell för tidigt stöd, får arbetsgivaren 60 procent i ersättning för kostnaderna för fö-

rebyggande företagshälsovård. Vid avsaknad av en modell är ersättningen endast 50 procent. Schugk anser att en bra modell för tidigt stöd är framför allt praktisk. Den ska så tydligt som möjligt ange i vilka situationer modellen ska anlitas. "När något förs in i modellen är det ett tecken på att detta är en fråga som man får och måste ta upp på arbetsplatsen. Det gäller också att följa upp resultaten av påbörjade åtgärder och att hålla fast vid det som man har kommit överens om", påminner Schugk.

Tidigt stöd är chefens ansvar

Långt ifrån alla problem hänför sig till hälsa och sjukdom. Bättre organisering av arbetet, arbetstidsarrangemang och gemensamma spelregler kan lösa många problem. Om en anställds rygg inte tål tunga lyft kan lättare arbetsuppgifter vara ett alternativ framom långt utdragna onda undersöknings- och behandlingscirklar. Specialsjukvårdens undersökningar ändrar inte arbetsuppgifterna; de måste ändras på arbetsplatsen.

Välbefinnandet i arbetet – en ekonomisk fråga

I synnerhet för stora arbetsgivare är arbetshälsofrämjande åtgärder också en ekonomisk fråga. Om de anställda går i invalidpension i stora skaror kan det påverka företagets pensionsavgifter i hög grad. "Principen är densamma som inom trafikförsäkringen, dvs. ju fler kollisioner, desto högre försäkringsavgifter", jämför Schugk.

I små företag medför invalidpensionerna inga direkta ekonomiska konsekvenser för arbetsgivaren. För ett stort företag är det dock av stor betydelse om företaget betalar avgifter på 1 miljon eller 55 miljoner euro på grund av arbetsoförmåga. I samband med samarbetsförhandlingar finns det bland de uppsagda alltid sådana som invalidpensioneras efter en arbetslöshetsperiod. Till och med ett enda sådant fall kan leda till att företaget hamnar i en högre avgiftsklass. Det är den sista arbetsgivaren som bär ansvaret även om invalidpensionen föregås av arbetslöshet. "Företagen har först under de senaste åren lärt sig fästa uppmärksamhet vid kostnaderna till följd av arbetsoförmåga", bedömer Schugk. ■

Hanna Moilanen

Översättning Kurt Kavander



FPA:s kundråd för arbetsgivare och företagare sammanträdde för första gången i mars.

Lätta webbtjänster lockar användare

Också arbetsgivarna kan sköta sina FPA-ärenden på webben. Hur borde tjänsterna utvecklas?

FPA lanserade sina första e-tjänster för arbetsgivarna 2008. Det är i huvudsak små arbetsgivare och företagare som har anlitat denna eSata-kontakt för arbetsgivare. Nu står FPA inför att lansera en ny kontakttyp (eSara), som är lättare att använda och minskar det manuella arbetet.

Inom eSata gör arbetsgivaren ansökningarna per anställd, medan uppgifterna för en ansökan inom eSara plockas direkt ur lönesystemet och sänds till FPA som fil. Innan systemet kan tas i bruk, måste arbetsgivarnas programleverantörer göra vissa ändringar i löneprogrammen. De som för närvarande har kommit längst i ändringsarbetet är Logica inom systemet Fenix och Aditro inom systemet Personec.

Katso-koderna väcker frågor

I maj sammankom FPA:s kundråd, som består av 11 personer, för att diskutera FPA:s e-tjänster. Rådet representerar mångsidigt de små arbetsgivarna, de stora företagen och de kommunala arbetsgivarna.

Redan Katso-koderna, som beställs från skatteförvaltningen, väckte stora frågor. Kan löneräknaarna få en gemensam Katso-kod? Koden kan inte beviljas en grupp, eftersom användaruppgifterna måste kunna ses per person. Många företag väljer i dag att lägga ut löneräkningen på entreprenad. Stupar den elektroniska ärendehantering på detta? Det gör den inte, eftersom arbetsgivaren kan bevilja fullmakt också för anställda i utomstående företag.

E-bilagor det mest efterlängtade utvecklingsobjektet

Kundrådet skulle i första hand satsa på att utveckla e-bilagorna, eftersom FPA nästan utan undantag behöver bilagor för att kunna fatta beslut om olika ansökningar. Om bilagorna kunde sändas elektroniskt skulle tröskeln för att anlita e-tjänsterna bli lägre. Nu måste bilagorna alltid sändas per post. Eftersom det tar tid att ta fram elektroniska läkarutlåtanden föreslår rådet som tillfällig lösning att läkarutlåtandena kunde sändas in i pdf-format.

Frågan är viktig också för FPA, som har lanserat ett utvecklingsprojekt för detta. Likaså är rådets andra förslag, som gäller kon-tonummeruppgifterna, redan under arbete. I de nuvarande e-tjänsterna ombeds man fylla i företagets kontonummer manuellt, vilket är arbetsdrygt. Rådet frågar om tjänsterna skulle kunna erbjuda uppgifterna i den senast ifyllda blanketten som underlag.

Vid utvecklingen av FPA:s e-tjänster ventileras för tillfället möjligheten att som underlag ge det kon-tonummer med vilket arbetsgivaren har loggat in sig under den senaste tiden. Kon-tonumret lagras i systemet redan nu, om arbetsgivaren gör flera an-mälningar eller ansökningar utan att logga ut emellan. ■

Heidi Liesivesi

Översättning Kurt Kavander

Mer information ► www.fpa.fi/arbetsgivare



Är det farligt med bristande jämlikhet

Hotar inkomstskillnaderna välmåendet? Behövs det skyddsåtgärder?

En bok skriven av de två brittiska epidemiologerna **Richard Wilkinson** och **Kate Pickett** kom i april ut på finska med titeln *Tasa-arvo ja hyvinvointi: Miksi tasa-arvo on hyväksi kaikille*. I boken framförs åsikten att stora inkomstskillnader allvarligt skadar hälsan och det sociala välbefinnandet hos majoriteten av befolkningen.

Aki Kangasharju, överdirektör för Statens ekonomiska forskningscentral, kritiserade boken redan innan den kom ut på finska (HS 23.3.2011). Enligt bergsrådet **Gustav von Hertzen** fungerar statistikerna i boken som en vilseledande lögn, som listigt tar bort uppmärksamheten från logiskt ohållbara påståenden (AL 9.4.2011).

Tidigare har inkomstskillnaderna diskuterats främst av socialpolitiker och ekonomiska experter. **Wilkinson** och **Pickett** tar upp ämnet ut ett folkhälsovetenskapligt perspektiv. Utgångspunkten för folkhälsovetenskapen är samhällets behov att skydda sig mot faror som hotar samhället utifrån eller inifrån. En förutsättning för att man ska kunna skydda sig är att faran identifieras. Därefter kommer åtgärder för att avvärja faran. Om man inte känner igen en fara, kan befolkningen inte skyddas mot den. Å andra sidan blir inga människors hälsa bättre av att en fara identifieras om inga skyddsåtgärder vidtas.

ETT KLASSISKT EXEMPEL PÅ identifiering av fara och skyddsåtgärder mot den är kolera, d.v.s. den diarré som spridit fasa omkring sig och kostat miljoner människor livet. **John Snow** och **Henry Whitehead** gjorde åren 1854 och 1855 i London observationer om vad som orsakar kolera. Med hjälp av noggranna observationer lyckades forskarna lokalisera en förorenad källa som orsak till en koleraepidemi. Brunnen stängdes och epidemin kunde stoppas.

Ett amerikanskt försäkringsbolag fäste på 1930-talet uppmärksamhet vid att många rökare dog i förtid. Forskaren **Franz H. Müller** vid patologiska institutionen vid universitetet i Köln publicerade år 1939 den första kontrollerade epidemiologiska undersökningen om sambandet mellan rökning och lungcancer. Sam-

bandet mellan rökning och lungcancer blev snart det vanligaste och bäst kända epidemiologiska forskningsproblemet. Resultaten som visade hur farligt det är att röka togs emot motstridigt. Det var svårt att föreställa sig att något som var en allmänt accepterad vana kunde vara farligt.

Folk verkar ha lättare att skydda sig mot sådana faror som hotar utifrån, det må sedan handla om vibriobakterier som orsakar kolera eller om fientliga arméer. När det är fråga om hot inifrån samhället – t.ex. rökning eller inkomstskillnader – förhåller man sig mycket skeptiskt, åtminstone till en början.

ÄR INKOMSTSKILLNADER FAKTISKT ett sådant hot mot människornas välbefinnande att skyddsåtgärder borde vidtas? Till de så kallade kausalitetsvillkor som vetenskapssamfundet har godkänt

hör bland annat att exponering måste föregå påstådd inverkan. Med andra ord måste inkomstskillnaderna växa innan de risker de medför blir synliga. Ökningen av inkomstskillnaderna och riskerna borde också ha ett dosresponsförhållande, med andra ord bör riskerna öka lika mycket som inkomstskillnaderna. Dessutom måste man vara säker på att ingen annan faktor – t.ex. inkomstnivån – förklarar sambandet. I dessa frågor erbjuder de nordiska länderna – och i all synnerhet Finland – en intressant forskningskonstellation. I de nordiska länderna var inkomstskillnaderna länge

synnerligen små, men de började öka kraftigt efter de första åren på 1990-talet. Många välbefinnandepåverkande indikatorer – t.ex. regionala hälsoskillnader – har försvagats, men det gäller inte alla – exempelvis antalet bostadslösa.

Den folkhälsovetenskapliga forskningen om hur inkomstskillnader påverkar välmåendet är fortfarande bara i begynnelsestadiet. Mängder av nya bevis finns tillgängliga redan om några år, bl.a. genom ett stort forskningsprojekt (det s.k. Gini-projektet) som finansieras av Europakommissionen och som också FPA deltar i. ■

Heikki Hiilamo

Skribenten är forskningsprofessor på FPA:s forskningsavdelning.

Den folkhälsovetenskapliga forskningen om hur inkomstskillnader påverkar välmåendet är fortfarande bara i begynnelsestadiet.

Kunnan kumisaappaat

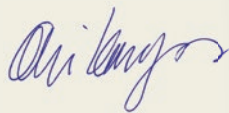
LAPSUUTENI KOTIKUNNASSA

Pyhäjoella sosiaalilautakunnalla oli tapana 1960-luvun alkupuolella lahjoittaa vähävaraisille koululaisille kengät – mustat nokialaiset. Syrjäkylien lapsille saappaat tulivat tarpeeseen. Ne olivat universaalinen sosiaalietuus: kaikki saivat automaattisesti ja yhtäläisesti saappaansa.

Opettaja otti tilausta varten ylös jokaisen kengännumeron. Kasvunvaran vuoksi tilattiin muutamaa numeroa liian suuret kengät. Kansakoulun neljännellä luokalla ollessani sain viimeiset kunnan kumisaappaani, jotka olivat numeroa 41.

Saapaslähetys tuli aina parahul-taiseksi, kun kesäkenkäsesonki syksyllä päättyi. Nokialaiset olivatkin yleisjalkineena käytössä pyhäinpäivästä äitienpäivään. Viiden kilometrin koulutaival Kopiston kyläkouluun taittui saappaissa syksyn sateessa sekä talven tuiskussa ja pakkasessa. Sopipa saapas mainiosti kevätkeleihin.

Edelleenkin varastossani on muutama pari nokialaisia – nyt numeroa 44. Yleiskenkänä en niitä enää kylläkään käytä, mutta lämmöllä muistan pienen pohjalaisen kunnan vedenpitävää sosiaalista politiikkaa.



Olli Kangas



Sosiaalivakuutus 3|2011 ilmestyy syyskuussa.

Aineistot 22.8. mennessä
sosiaalivakuutus@kela.fi