



REWORK

Change and Performance Management

Kun haet uutta työtä:

Unohda ikä, kerro ansiosi

Työhaun ja urasuunnittelun valmentaja Päivi Vuorinen törmää suomalaiseen perisyntiin, jossa uutta työtä hakeva ei osaa kehua itseään.

JARMO AALTONEN TEKSTI / 123RF JA MIKA POLLARI KUVAT

”E n juurikaan katso ihmisten ansioluettelosta heidän ikiään. Ikä ei ole tekijä, joka vääjäämättä ja tasapuolisesti hankaloittaisi työllistymistä”, ReWork Partnersin toimitusjohtaja Päivi Vuorinen sanoo.

Vuorinen on työnhakuun ja urasuunniteluun erikoistunut valmentaja, joka kuvaa itseään ”urasuunnittelun ja työhaun personal traineriksi”. Hän on aiemmin toiminut uudelleensi-joituspalveluiden liiketoimintapäällikkönä ja hoitanut muun muassa maahanmuuttajien, nuorten ja pitkäaikaistyöttömien työvoimakoulutusta.

Vuorinen on tehnyt töitä kymmenien yritysten kanssa tilanteissa, joissa yritys on pannut väkeään kilometritehtaalle.

"Voimavarat kannattaa keskittää asioihin, joihin voi vaikuttaa."

~ "Anna työnhaussa elämäkokemuksesi näkyä, se antaa perspektiiviä nykyisyyteen", Päivi Vuorinen neuvoo.

Vuoden alusta hän on pyörittänyt yhden naisen yritystään, joka auttaa uuden työpaikan hakemisessa, olipa kyse sitten potkuista tai vaikkapa perhevapaalta tai ulkomaankomennuksesta työelämään palaavasta ihmisestä.

Vuorinen ei uhraa juurikaan ajatuksia niille asioille, joille ei mitään voi. Voimavarat kannattaa keskittää niihin asioihin, joihin voi vaikuttaa, hän sanoo.

Vuorisen mukaan työttömyyden selittäminen iällä johtaa usein harhaan eikä sitä kannata jäädä märehtimään.

"Kysyn usein, että onko ikäsyrintä syy vai tekosyy olla yrittämättä. Törmään päivittäin huoleen ja jopa ahdistukseen siitä, että 'en mä varmaan pääse tuonnekaan, kun olen tämän ikäinen.' Se on kiva yläkäs, jolla asia myös ulkoistetaan. Se kannattaa unohtaa, ettei sitten kiikkustuolissa kaduta, ettei ollut uskallusta edes yrittää."

Pätevyyttä piilotellaan

"Vanhemman henkilön palkkaaminen on usein järkevää työntekijän kokemuksen laajuuden ja monipuolisen osaamisen vuoksi. Terveysnäkökulmastakaan ikäsyrintään ei ole aihetta: viisikymppiset eivät muodosta piikkiä sairauslomatilastoihin."



Työnhaun valmentajan Päivi Vuorisen vinkit 50+ työnhakijalle

1. Puhu työttömyyden aiheuttamista tunteista läheistesi kanssa.

Ystävät auttavat mielellään. Kysy itseltäsi: jos sinun ystäväsi menettäisi työpaikkansa, arvostaisitko häntä vähemmän vai auttaisitko?

2. Työpaikan saaminen on pätevytesi, motivaatiosi ja työyhteisöön sopivuutesi summa, ei pelkkä ammattitaitokysymys.

3. Tunnista ammatilliset vahvuutesi ja kehitystarpeesi ja opettele kertomaan töistäsi ja onnistumisistasi yksityiskohtaisesti.

Pitkää työkokemusta tärkeämpää ovat siirrettävien ja yleisten taitojen määrä ja syvyys. Siirrettäviä taitoja ovat esimerkiksi esimiestaidot, projektinvetovastuu, myyntikokemus ja kielitaito.

4. Mene kursseille, käy tapahtumissa ja seminaareissa; kotoa ei ketään haeta töihin.

Kysy vinkkejä työpaikoista ystäviltäsi ja tuttaviltasi.

Pyydä sinut pitkältä ajalta tunteilta suosituksia – myös entisiltä yhteistyökumppaneilta ja asiakkailtasi ja pidä heidät kärryllä työnhaun edistymisestä.

5. Soita tai järjestä tapaamisia yrityksiin.

Jos käytät sosiaalista mediaa, hyödynnä sitä työnhaussa. "Piilevät työpaikat" eivät ole avoimessa haussa.

6. Räätlöi hakupaperisi kunkin työpaikan mukaan.

Älä kirjaa koko elämäsi hakupaperiin tai henkilöhistoriaan, vaan tuoreimmat ja tärkeimmät ensin.

7. Jos uskot, että osaat ja pärjää, näin myös teet.

Jos uskot, ettet osaa ja pärjää, sekin näkyy työnantajalle.

le. Päivitä osaamistasi jo työssäoloaikana. Se auttaa uuden paikan hakua, jos jäät työttömäksi.

8. Anna elämäkokemuksesi näkyä, se antaa perspektiiviä.

9. Ota vastaan myös määräaikainen työ, joka voi avata uusia ovia.

10. Työnhaku on työtä.

Tee toimintasuunnitelma ja seuraa edistymistäsi.

11. Pidä yllä päivärytmiä.

Ulkoile, liiku ja pidä huolta terveydestäsi.

Piilevät työpaikat eivät ole julkisessa haussa, eikä ketään tulla kotoa hakemaan töihin.

”Ikä ei niinkään määrittele työnhakijaa kuin ammattiosaamisen päivittyksen tarve”, työnhaun valmentaja Päivi Vuorinen sanoo.



”Suomalaiset pikemminkin vähättelevät osaamistaan.”

Mielenterveyden häiriöitä viisikymppisillä on muita ikäryhmiä vähemmän”, Vuorinen toteaa.

Keski-ikäisten oppimiskyky ja taidot kohdata uusia haasteita eivät poikkea nuorten vastaavista kyvyistä. Esimerkiksi kokonaisuuksien hahmottamiseen liittyvät älylliset ominaisuudet paranevat iän lisääntyessä.

Kaksi viisikymppistä voi olla kuntotasoiltaan hyvin erilaisia riippuen esimerkiksi ruokailutottumuksista, liikunnan määrästä, unen riittävydestä tai geneeistä.

”Ikä voi olla sama, mutta se ei yksinään ole selittävä tekijä arvioitaessa heidän fyysistä ja psyykkistä kuntoaan. Samoin on työnhaussa.”

Jos ikäsyrrintä olisi niin yleistä kuin väitetään, se näkyisi hänen työssään.

”Eri ikäisiä työllistyy valmennuksen kautta tasaisesti. Ikäsyrrintääkin varmaan on, mutta olisin vahvemmin sitä mieltä, jos samat ihmiset pyörisivät minun luonani kolmatta vuotta, mutta kun niin ei ole.”

”Lisää miehistä rohkeutta”

Ikää tähdellisempiä syitä työllistymisen kannalta ovat muun muassa palkkaus ja työkokemusvuodet, työnhaun kanavien valinta, työnhakijan henkinen joustavuus ja oman osaamisen esittely työnantajalle.

Esittelypuoli on heikko lenkki, sillä suomalaiset pikemminkin vähättelevät kuin tuovat esiin osaamistaan. Vuorisen mukaan suurin osa keski-ikäisistä pitää kynttiläänsä vakan alla, vaikka he ovat pätevämpiä kuin uskovatkaan.

”Eräs naistyönhakija sanoi kerran minulle, ettei hän pysty

kirjoittamaan ansioluetteloa, koska hänellä ei ole ansioita. Kun työtehtäviä alettiin purkaa, niin kyllähän niitä löytyi.”

Vuorinen suosittelee etenkin naisille ”miehistä rohkeutta”. Jos työpaikkahakemuksessa luetellaan kymmenen vaatimusta, naiset uskaltavat hakea sitä vasta kun he kokevat täyttävänsä ainakin kahdeksan niistä. Miehillä riittää puoletkin.

”Työpaikkailmoituksissa kriteerit ovat usein yläkantissa, niissä haetaan unelmakandidaattia. Vaatimusten ei pidä antaa halvaannuttaa, vaan kannattaa panna kehiin miehinäinen asenne – ja ainahan voi kysyä lisätietoja ja mennä haastatteluun.”

Osaaminen esille

Työnhakijan taidoista ei kerro paljoakaan, jos hän vain ilmoittaa olleensa projektipäällikkönä tai assistenttina. Mitä tehtäviä ja vastuita se on konkreettisesti tarkoittanut? Mitä koneita ja ohjelmia hän osaa käyttää? Miten ja keiden kanssa hän on työskennellyt organisaation sisällä ja ulkopuolella? Missä hän on onnistunut? Näitä taitoja Vuorinen kaivaa asiakkaan kanssa keskustellessaan.

”Tiivistelmä tästä kirjoitetaan sitten auki ansioluetteloon. Ei siis kannata antaa kenenkään muun määritellä oman osaamisensa laajuutta ja syvyyttä.”

Suomalainen arvelee myös herkästi, että ammatillinen osaaminen on kaikki kaikessa. Vuorinen painottaa, että yhtä tärkeitä ovat työnhakijan motivaatio ja sopivuus työyhteisöön.

”Ammattiosaaminen voi olla vaikka kuinka kovaa, mutta jos aito motivaatio ja soveltuvuus juuri siihen työpaikkaan puuttuvat, se näkyy myös ulospäin.” ●

Ikääntynyt ei ole kalliimpi työntekijä

Usein kuulee väitettävän, että yritykset eivät palkkaa ikääntyneitä, koska se tulee eläkemaksujen vuoksi palkanmaksajalle kalliimmaksi kuin nuorten palkkaaminen. Asia on juuri päinvastoin.

JARMO AALTONEN TEKSTI

”O

n moneen takaraivoon juurtunut myytti tai väärinymmärrys, että ikääntyneet tulevat työeläkemaksujen vuoksi kalliimmiksi. Todellisuudessa he tulevat työnantajille halvemmiksi”, toteaa

Työeläkevakuuttajien analyysijohtaja Reijo Vanne.

Työeläkkeet kustannetaan työnantajien ja työntekijöiden

Yli 53-vuotias maksaa omasta pussista enemmän työeläkemaksua.

vakuutusmaksuilla, jotka lasketaan työntekijöiden palkkasumman perusteella. Tänä vuonna yksityisalojen palkansaajien eläkkeitä varten kerättävä työeläkemaksu on keskimäärin 23,6 prosenttia palkoista, eikä siihen vaikuta työntekijöiden ikä.

Työnantaja tilittää koko vakuutusmaksun eläkeyhtiölle. Kokonaismaksusta alle 53-vuotiaan työntekijän oma osuus on 5,55 prosenttia, yli 53-vuotiaan 7,05 prosenttia.

Työntekijän itse maksama osuus merkitsee sitä, että jos työnantaja palkkaa yli 53-vuotiaan eli 7,05 prosentin työeläkemaksua maksavan työntekijän, työnantajan oma maksuosuus pienenee vastaavasti.

Työkyvyttömyydet vaikuttavat maksuun

Työeläkemaksu määräytyy yrityksen kahta vuotta aikaisemman vuoden palkkasumman perusteella eli tämän vuoden maksu määräytyy vuonna 2012 maksettujen palkkojen perusteella.

Suurilla yrityksillä eli yli 1,9 miljoonan euron palkkasumman firmoilla eläkemaksuun vaikuttavat lisäksi sen työntekijöiden työkyvyttömyystapaukset parilta aikaisemmalta vuodelta.

Erisuuruisille työkyvyttömyysriskeille määriteltäviä maksuluokkia isoilla yrityksillä on 11. Työeläkemaksuun sisältyvän työkyvyttömyysoosan suuruuteen vaikuttaa työkyvyttömyystapausten lisäksi yrityksen koko.

Vuosittain määrättävä maksuluokka on sitä alempi, mitä vähemmän työkyvyttömyystapauksia yrityksessä on kahden edellisen vuoden aikana ollut.

Pienten yritysten työeläkemaksu on riippumaton työkyvyttömyystapauksista tai eläkemenosta.

Maksuluokka ei riipu iästä

Maksuluokka ei siis riipu työntekijöiden ikärakenteesta, vaan yrityksen työkyvyttömyysriskin suhteesta keskimääräiseen riskiin. Jos työkyvyttömyysriski on korkea vertailutasoon nähden, maksuluokka on korkeampi. Yrityksen työntekijöiden korkea keski-ikä ei välttämättä tarkoita sitä, että maksuluokka olisi korkea.

Yrityksen palkkasumman kasvaessa maksuluokan paino kasvaa työkyvyttömyysmaksussa. Kun yrityksen palkkapotti ylittää runsaat 30 miljoonaa euroa, työkyvyttömyysoosa määräytyy kokonaan maksuluokan mukaan.

"Maksuluokkamalli ei ole ikäsidonainen, vaan se toimii samaan tapaan kuin bonukset liikennevakuutuksessa: mitä suurempi riski, sitä suurempi maksuluokka ja sen perusteella määräytyvä työkyvyttömyyseläkemaksu", Reijo Vanne vertaa.

Vanha levy jäi päälle

Reijo Vanne toteaa, että sosiaalivakuutusmaksut ovat nykyään ikäneutraaleja, mutta niin ei ole aina ollut.

Nykyinen maksuluokkamalli tuli lakiin 2006. Sitä ennen työnantajien eläkemaksut olivat ikäriippuvaisia, minkä lisäksi työnantajalla oli vastuuta työntekijöidensä työkyvyttömyyseläkkeiden kustannuksista. Tämä levy on jäänyt monelle päälle.

Vanteen mukaan joidenkin työnantajien käsitys on voinut syntyä siitäkin, että kun yli 53-vuotias yrittäjä ottaa itselleen eläkevakuutuksen, hän joutuu siinä maksamaan korkeampaa maksua samaan tapaan kuin samanikäinen palkansaaja.

"Sitä ei pidä silti sekoittaa palkansaajan eläkemaksuun", hän toteaa.

Asenteisiin saattaa vaikuttaa sekin, että ikääntyneiden työkyvyttömyysriskiä saatetaan pitää muita korkeampana, mutta se vasta kalliiksi tuleekin, jos kolmekymppinen jää työkyvyttömyyseläkkeelle.

Ikääntyneiden kalleudella saatetaan tarkoittaa sitäkin, että he kehtaavat kokemukseensa vedoten pyytää parempaa palkkaa kuin märkäkorvat, mutta se onkin jo toinen juttu. ●

Näin työeläkemaksu määräytyy

	Työntekijän osuus	Työnantajan osuus
alle 53 v.	5,55 %	18,65 %
yli 53 v.	7,05 %	17,15 %

Työeläkemaksu on keskimäärin 23,6 % bruttopalkasta.

Maksuluokkamalli toimii kuten bonus liikennevakuutuksessa.