



Konkarimiesten työllistymisen edistäjät

Anne Kallio, Soile Kuitunen, Virpi Annaniemi

Vates-säätiö sr
Miina Sillanpään Säätiö sr

Anne Kallio, Soile Kuitunen, Virpi Annaniemi
Henrikki Hirvonen on osallistunut raportin tuottamiseen
tekemällä haastattelulitteraarioita ja etsimällä teorialähteitä.

Kuvitus: Marika Kuitunen

Taitto: Seppo Alanko/Tmi Riimunkantaja

2026

Sisällysluettelo

1. Johdanto	4
2. Konkareiden työllistyminen Suomessa ja Pohjoismaissa	6
2.1 Onko konkareiden työllisyys Suomessa haaste?	6
2.2 Tanskasta mallia Suomelle?	7
3. Konkarit töihin! -selvitys	10
4. Pitkäikäistynyt Suomi	11
4.1 Silver Economy	11
4.2 Longevity economy	12
4.3 Pitkäikäistyminen ja työelämä	12
5. Konkareiden työllistymiseen liittyviä oletuksia	14
5.1 Terveys, työ- ja toimintakyky	14
5.2 Digiosaaminen	15
5.3 Asennemaailma	17
5.4 Uraosaaminen /ikäosaaminen	22
5.5 Työhakutaidot	24
6. Miten konkarit työllistyisivät paremmin?	26
6.1 Työnantajille	26
6.2 Konkareille	26
6.3 Työllisyyspalveluille	27
7. Lähteet	28

1. Johdanto

Suomi ikääntyy ja pitkäikäistyy. Tämä tarkoittaa ennennäkemättömiä muutoksia työmarkkinoilla, työelämässä ja työpaikoilla, mutta myös töitä hakevien ihmisten omassa elämässä ja työllisyyttä edistävässä palveluissa. Suomessa työmarkkinoilla on pulaa osaajista ja kohtaanto-ongelmia on paljon – työpaikkojen tarpeet ja ihmisten kyvykkyydet eivät tunnu kohtaavan. Osalla ihmisistä työttömyys pitkittyy, ja työttömyysaste on noussut vuodesta 2024. Tällä hetkellä se on kansainvälisesti verrattuna korkealla tasolla.

Suomessa on suuri joukko ihmisiä, joiden osaaminen, kokemus ja työkyky ovat vajaakäytössä. Osa heistä on yli 55-vuotiaita. Kutsumme näitä ihmisiä tässä selvityksessä konkareiksi. Konkareiden työllistyminen ei ole marginaalinen asia, eikä se ole myöskään yksilön oma ongelma. Taustalla on paljon laajempi ilmiö; suhtautumisemme ikääntymiseen ja ikääntyviin työntekijöihin; toimintatapamme, joilla voimme edistää konkareiden työllistymistä ja työelämässä jatkamista sekä palvelumme, joilla voimme tätä kaikkea mahdollistaa. Kun työurat katkeavat yli 55-vuotiaana, menetämme samanaikaisesti osaamista, hiljaista tietoa, tuottavuutta ja inhimillistä pääomaa – usein ilman todellista syytä.

Pitkäikäistyminen muuttaa perustavanlaatuisesti tapaa, jolla elämää ja työuria eletään. Yhä useampi elää terveitä, toimintakykyisiä ja motivoituneita vuosia myös sen jälkeen, kun eläkeikä on saavutettu. Silti suomalaisen työelämä rakentuu yhä oletukselle lineaarisesta urasta, jossa työkyky ja oppimiskyky heikkenevät iän myötä. Tutkimusnäyttö ei tue tätä oletusta, mutta se elää sitkeästi asenteissa, rekrytointikäytännöissä ja palvelujärjestelmissä.

”Totta kai mä ymmärrän työnantajan tuon. Sen, että se miettii, että mulla ei ole kuin kymmenen vuotta työaika jäljellä. Se miettii, että jos kouluttaa mut, nii mä oon kymmenen vuotta siinä maksimissaan. Mutta toisaalta nuoriso on kolme vuotta. Se on se kiertoaika nykyään mitä ollaan työpaikassa.” (Yli 55-vuotiaana työllistynyt, 3.3)

Tässä julkaisussa tarkastellaan konkareiden työllistymistä kriittisesti ja ratkaisukeskeisesti. Konkarit töihin! -selvityksemme pohjautuu haastatteluihin työnhakijoiden, rekrytointiyriytysten ja työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden kanssa. Analysoimme sitä, mitkä ovat yli 55-vuotiaiden suomenkielisten miesten työhaun esteitä ja mahdollistajia. Selvitys yhdistää tutkimustietoa konkareiden, työnantajien ja työllisyyspalveluiden asiantuntijoiden kokemuksiin, ja tekee näkyväksi sen, miten myytit, oletukset ja rakenteelliset valinnat vaikuttavat työllistymiseen.

Julkaisu kytkee konkareiden työllistymisen laajempaan yhteiskunnalliseen murrokseen. Tuomme esiin Silver Economyn ja Longevity Economyn käsitteet, joiden avulla ikääntymisen ja pitkäikäistymisen tarjoamia mahdollisuuksia voidaan tarkastella. Ikääntyminen ei ole vain hoivan, hoivapalveluiden ja niiden aiheuttamien kustannusten kysymys. Kyse on myös taloudellisen kasvun, työelämän uudistumisen ja yhteiskunnallisen osallisuuden mahdollisuuksista, joita tämä kehitys tuo tullessaan.

Konkareiden työllistyminen ei tapahdu itsestään. Tarkastelemme selvityksessämme asenteita, johtamista, rekrytointikäytäntöjä ja työllisyyspalveluiden toimintatapoja sekä yksilöiden omia kokemuksia ja ratkaisuja. Konkareilta itseltäänkin työllistyminen vaatii paljon. Tuomme esiin havaintojamme haastatteluita sitaattien ja analyysiemme avulla.

Toivomme, että julkaisu antaa eväitä konkareiden ja koko työelämän muutosta koskevaan keskusteluun, mutta samalla myös ideoita kehittää palveluita, toimintatapoja ja asenteita niin, että ne edistäisivät monimuotoisuutta työmarkkinoilla ja työelämässä. Konkareiden työllistyminen on tärkeä teema koko suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan tulevaisuuden kannalta.

Hankkeemme ja siihen liittyvä julkaisu on syntynyt Ami-säätiön myöntämällä avustuksella, joka myönnettiin Vates-säätiölle. Hanke toteutettiin yhteistyössä Miina Sillanpään Säätiön kanssa. Vates on toiminut hankkeen päävastuullisena toteuttajana.

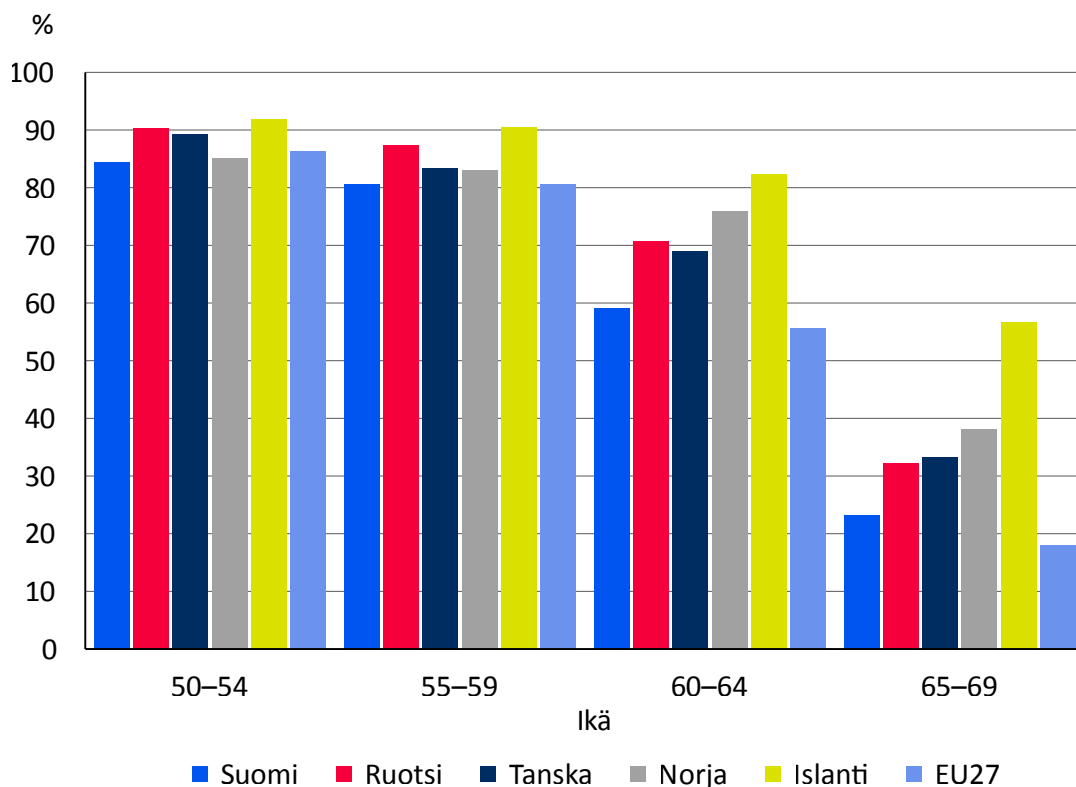
2. Konkareiden työllistyminen Suomessa ja Pohjoismaissa

2.1 Onko konkareiden työllisyys Suomessa haaste?

Eläketurvakeskuksen tutkimuksen (Järnefelt ym., 2024 b) mukaan ansiotyöurien keskipituudet ovat kasvaneet koko 18-vuotiaassa väestössä, mutta myös yli 50-vuotiaiden väestössä vuosien 2010 ja 2022 välillä. Yli 50-vuotiaiden naisten urien keskipituudet ovat kasvaneet enemmän kuin yli 50-vuotiaiden miesten. Toisaalta tilastosta myös selviää, että lyhyet työurat ovat lyhentyneet entisestään.

Pohjoismaisiin pääkaupunkiseutuihin verrattuna Suomessa yli 55-vuotiaiden työllistymisaste on matala. Vaikka yli 55-vuotiaiden työllisyysaste on noussut myös Suomessa viimeisen kymmenen vuoden aikana, suhteellisesti Suomessa on suurin ero 55–64-vuotiaiden työllisyysasteessa verrattuna 25–54-vuotiaiden työllisyysasteeseen (Saarinen, 2024).

Kokonaiskuvassa Suomi on muita Pohjoismaita jäljessä, mutta kohderyhmiä jakaessa segmentteihin kokonaisuus muuttuu hieman. Tilastokeskuksen blogissa Hanna Sutela avaa konkareiden työllisyystilastoja. Kun tarkastellaan naisten osalta tilastoja, Suomessa 50–59-vuotiaiden ikäryhmässä työllisyysaste on Pohjoismaiden korkein. Kun tarkastellaan yli 50-vuotiaiden miesten tilastoja, Suomessa on Pohjoismaiden alin työllisyysaste ikäryhmissä 50–69-vuotiaat. Vertailussa nostetaan esille mm. osa-aikatyön vähäinen määrä Suomessa verrattuna muihin Pohjoismaihin (Kuva 1)(Sutela, 2024).



Kuva 1. Miesten työllisyysasteet ikäryhmän mukaan Pohjoismaissa 2022. Lähde: Sutela, 2024 (Tilasto Eurostat)

Suomen konkarityöllisyyden kehitys on kokonaisuudessaan ollut positiivista 1990-luvun laman jälkeen. Työllisyysasteiden ja työvoimaosuuksien nousu erityisesti 55–64-vuotiaiden ikäluokassa on osaltaan auttanut vastaamaan väestön nopeasta vanhenemisesta ja huoltosuhteen heikkenemisestä aiheutuviin so-

siaaialturvamenojen kasvupaineisiin ja muihin taloudellisiin sopeutumishaasteisiin. Tämän kehityksen jatkuminen myös tulevaisuudessa on tärkeää. Entistä ajankohtaisemmaksi kysymykseksi nousee todennäköisesti myös 65–74-vuotiaiden työllisyysasteiden ja työvoimaosuuksien kasvattaminen entisestään. Heidän osaltaan on tärkeää, ettei sosiaaliturvaa uudisteta ainakaan sellaiseen suuntaan, joka heikentäisi heidän kannustimiaan tehdä eläkkeen tai omaishoitajuuden rinnalla ansiotyötä osa-aikaisesti tai epäsäännöllisesti. (Alasoini ym., 2022)

Väestön ikääntyminen on globaali trendi. Maailmanpankin avoimen datan tilastojen mukaan Suomi oli vuonna 2024 jaetulla neljännellä sijalla: Suomessa yli 65-vuotiaiden osuus väestöstä on 24%. Tilaston kärkisijoilla ovat Monaco ja Japani. Väestön ikääntymisen trendi tuo työmarkkinoille tilanteen, että työmarkkinoilla tarvitaan yhä laajemmin kaikki työikäiset töihin. Eri maissa on erilaisia käytäntöjä rekrytointiin ja työn jakautumiseen sekä erot kulttuureissa siinä, miten ikääntymistä arvostetaan. Esimerkiksi Japanissa on yleisempää, että yli 70-vuotiaat ovat mukana työelämässä.

Miksi Suomea tuntuu sitten vaivaavan yleisemminkin alhainen arvostus ikääntymistä ja ikääntyviä ihmisiä kohtaan? Tämä heijastuu myös työmarkkinoille. Julkisuudessa ikääntyvä yhteiskunta näyttäytyy hoivatarpeen valtavana kasvuna, hillittömänä kustannusten nousuna, alenevana tuottavuutena ja yleisenä pysähtyneisyytenä.

”En haluaisi uskoa niin, että suomalaiset laittaa vaan vanhimmasta päästä ulos vaan niinku näissä ikävissä tilanteissa. Vaan haluaisin kyllä miettiä, että ne on hyvin harkittu ja mietitty ja sitten ilman muuta niinku et mahdollisuuksia mietitään et miten voidaan uraa jatkaa...” (Henkilöstöpalvelualan organisaatio, 5.3)

On tutkittu, että mikäli ihminen jää työttömäksi yli 55-vuotiaana, hänen on muihin ikäryhmiin verrattuna vaikeampi työllistyä (Keskinen 2024). Uran myöhäisessä vaiheessa työttömäksi jääminen tai osatyökykyisyys johtaa Suomessa hyvin usein työuran päättymiseen (Riekhoff, 2018). Työmarkkinatorin ”työvoiman saatavuus ja kohtaanto” -raportointisivulla on listattu työnhakijoiden riskitekijöitä eri toimialoilla. Sekä pitkäaikaistyöttömyys että 55 vuoden ikä näyttäytyivät korkeana riskitekijänä toimialasta huolimatta ja korkeampana kuin esimerkiksi työkykyyn tai riittämättömään koulutukseen liittyvä.

Työmarkkinoilla ikääntyvistä piirtyy kuva taakkana, josta puuttuu dynaaminen uudistava voima ja jonka rekrytointi muodostaa merkittävän taloudellisen riskin. Ikääntymistä ja pitkäikäistymistä koskevat asenteemme tulisi saada muuttumaan. Tilastotarkastelun, median seuraamisen ja tutkimushaastatteluiden jälkeen syntyykin tulkinta hitaasti muuttuvaan kulttuuriin, jossa ikäsyrintä on todellinen, mutta pienenevä ilmiö. Mitä enemmän asiasta on positiivista, eteenpäin vievää puhuntaa, sitä enemmän se muuttaa myös vallitsevia asenteita.

2.2 Tanskasta mallia Suomelle?

Tanskassa työttömyysaste on matala ja selvästi alhaisempi kuin Suomessa ja monissa muissa Euroopan maissa. Tanskan työttömyysaste vuoden 2025 loka-marraskuussa oli 2,6 prosenttia, kun se vastaavana aikana Suomessa oli 10,3 prosenttia.

Tanskan malli on kiinnostanut pitkään suomalaisia päättäjiä. Suomi ja Tanska toteuttavat lähtökohdiltaan hyvin samantyyppistä pohjoismaista hyvinvointiyhteiskunnan mallia, jossa laaja sosiaaliturva, julkisesti tuotetut hyvinvointipalvelut sekä korkean työllisyyden tavoitteet yhdistyvät markkinatalouteen.

Tanskan kunnallistetut työvoimapalvelut ja flexicurity-periaate

Työllisyyden hoidossa Tanskan ja Suomen välillä on monia merkittäviä rakenteellisia eroja. Tanska on ainoa maa maailmassa, jossa työvoimapalvelut on kokonaan kunnallistettu. Tanskan malli perustuu niin kutsuttuun flexicurity-periaatteeseen. Se tarkoittaa yhdistelmää, jossa on suhteellisen vahva sosiaaliturva ja aktiiviset työllisyyttä edistävät palvelut, ja samalla työnantajilla suuret vapausasteet paitsi rekrytoida myös irtisanoa työntekijöitä. Mallissa kannetaan vastuuta sekä työntekijöiden turvasta että työvoiman liikkuvuudesta.

Tanskassa keskeisenä tavoitteena on saada työttömiksi jääneet ihmiset työllistymään aina mahdollisimman nopeasti. Pitkäaikaistyöttömille on tarjolla laajasti aktivoivia palveluja: velvoittavaa työnhakuneuvontaa, yksilöllisiä työllistymissuunnitelmia, työharjoittelu- ja palkkatukijärjestelyjä sekä koulutusta. Kuntien (jobcenter) toiminta on vahvasti yksilöllistä, ja niihin osallistuminen on työnhakijalle pakollista. Toimilla halutaan estää ihmisten passivoitumista ja nopeuttaa paluuta työmarkkinoille.

Ihmiset liikkuvat työmarkkinoilla aktiivisemmin kuin Suomessa, ja vaihtavat useammin työpaikkaa. Irtisanominen on suhteellisen helppoa, eikä irtisanotuksi tulemiseen liity samanlaista stigmaa kuin Suomessa.

Ikääntyvien työmarkkinanäkymät ja tukimallit

Ikääntyneitä työnhakijoita Tanskassa tuetaan monella tasolla. Eläkkeiden ja eläkeikärajojen uudistukset ovat nostaneet eläkeikää ja työpaikkoja kannustetaan toteuttamaan sellaista ikäpolitiikkaa, että töitä voidaan järjestellä joustavasti huomioiden esimerkiksi ergonomiakysymykset. Eläkeikä on sidottu eliniän-odotteeseen ja se nousee asteittain. Vuoteen 2040 mennessä se tulee olemaan 70 vuotta.

Osa-aikatyön mahdollisuuksia käytetään laajasti. Julkinen sektori voi tarjota niin sanottuja seniorjobs-paikkoja niille, joiden työttömyysturva päättyy lähellä eläkeikää. Työnantajille tarjotaan neuvontaa ja tukea ikäystävällisten käytäntöjen kehittämiseen. Työttömyyskassat tukevat aktiivisesti jäsentensä työllistymistä järjestämällä koulutuksia ja tapaamisia työnhakijan kanssa.

Tanskassa työnantajille on monenlaista tukea: palkkatukia, neuvontaa yrityksille, osa-aikatyön ratkaisujen ja senior-mallien tukemista sekä työpaikkojen kehittämisohjelmia, joilla helpotetaan pitkäaikaistyöttömien ja ikääntyneiden palkkaamista ja työssä jatkamista. Näin pyritään vähentämään kohtaanto-ongelmia ja tekemään rekrytoinneista houkuttelevampia myös kokeneemmille työntekijöille.

Tanskan mallissa yksi keskeinen tekijä on lyhyiden, työelämälähtöisten täsmäkoulutusten tarjonta sekä yksilöllinen case-management, jonka avulla pitkäaikaistyöttömälle tai seniorille tarjoutuu räätälöity polku eteenpäin. Case managementin avulla voidaan edistää polkua, jossa esimerkiksi koulutuksen, työharjoittelun ja palkkatuen kautta henkilö työllistyy osa- tai kokoaikaisesti vakituiseen tai määräaikaiseen työhön. Aktivointitoimet ovat pakollisia ja työmarkkinat ohjaavat niitä voimakkaasti.

Tanskan malli on yhdistelmä vapautta ja turvaa, ja sen ytimessä ovat toimivat ja tehokkaat aktivointipalvelut, joihin osallistuminen on pakollista. Tanskassa ikäystävälliset työpaikkakäytännöt, senior-jobsit ja eläkeikää koskevat päätökset vaikuttavat suoraan ikääntyneiden työllisyysasteeseen. On havaittu, että työllistämistoimet ovat tehokkaimpia, kun ne ovat yksilöllisiä, kunnan (jobcenter) koordinoimia ja ne yhdistetään työnantajille tarjottuun tukeen.

Tanskan elinkeinorakenne ja asenneilmapiiri edistävät ikääntyneiden työllistymistä

Tanskan toimintakulttuurissa myös elinkeinorakenteella voi olla vaikutusta konkareiden ja pidempään työelämän ulkopuolella olevien työllistymiseen. Tanskassa on paljon perheomisteisia yrityksiä, mikä voi vaikuttaa työmarkkinoiden dynamiikkaan. Perheomisteiset yritykset näkyvät paljon yhteiskunnassa ja ne myös antavat panostaan yhteiskunnalliseen kehitykseen ja uudistumiseen. On esitetty, että tällainen yhteiskunnallinen näkyvyys voi tuoda työnantajia ja työntekijöitä lähemmäksi toisiaan.

Tanskan mallissa on paljon sellaisia elementtejä ikääntyvien työllistymistä ja työssä jatkamista ajatellen, joita Suomeen voitaisiin ilman lainsäädännöllisiä muutoksia soveltaa. Tällaisia ovat erityisesti henkilökoh-
taisen tuen ja case managementin toteuttaminen, mikä tutkimusten mukaan tukee työllistymistä mm. pitkäaikaistyöttömillä ja täsmätyökykyisillä. Tanskassa tehdyt havainnot siitä, että työllistämistoimet ovat tehokkaimpia, kun ne ovat yksilöllisiä, niitä koordinoidaan ja ne yhdistetään työnantajille tarjottuun tukeen, kannattaisi ottaa vakavasti myös Suomessa.

Tanskassa myös asenneilmapiiri ikääntyviä kohtaan näyttää olevan monessa mielessä erilainen kuin Suomessa. Ilmapiirillä ja asenteilla on vaikutusta. Kielteiset asenteet ikääntymistä kohtaan ruokkivat myös ikäsyrrintää, mikä väistämättä heijastuu myös työpaikoille ja työmarkkinoihin. Suomi voisi oppia Tanskan kokemuksista levittää ikäystävällisiä käytäntöjä, toimintaohjelmia ja toimintatapoja työpaikoille ja työelämään. Tutkimusten tuottama tieto monimuotoisuuden myönteisistä vaikutuksista työn tuottavuudelle ja työpaikkojen innovatiivisuudelle olisi saatava paremmin esiin.

Suomi on ottanut mallia Tanskasta salliessaan työttömyyskassoille aiempaa aktiivisemmän roolin työllistymisen tukemisessa. Kassat voivat järjestää jäsenilleen koulutusta ja valmennusta. Työttömyyskassoissa olisi tärkeää tiedostaa konkareiden työllistymiseen liittyvät erityiskysymykset ja levittää tietoisuutta hyvistä toimintatavoista työpaikoille.

Työttömyyskassoilla on tärkeä tehtävä valmentaa työnhakijoita myös omaan vastuuseen. On selvää, että konkareiden on myös itse pidettävä huolta omasta osaamisestaan, motivaatiostaan ja siitä, että tarvittaessa on valmis joustamaan työtehtävien suhteen ja perehtymään uuteen.

3. Konkari töihin!-selvitys

Konkarit töihin! Yli 55-vuotiaat suomenkieliset miehet työnhakijoina – Työllistymisen esteet ja mahdollistajat -selvitys sai alkunsa alkuvuodesta 2024. Vates-säätiön ja Miina Sillanpään Säätiön yhteisenä hankkeena. Hankehakemusta varten tehtiin taustoittavaa työtä aihealueesta. Helsingin työllisyyspalveluiden kanssa käydyissä keskusteluissa kohderyhmä tarkentui yli 55-vuotiaisiin suomenkielisiin miehiin, jotka olivat tilastollisesti enemmän edustettuina työttömyyden pidentyessä kuin esimerkiksi samanikäiset naiset.

Lisäksi taustalle tehdyistä selvittelyistä ja keskusteluista voitiin tiivistää neljä teemaa, oletuksia jotka hivistävät konkareiden työllistymistä:

1. Terveys- ja työkyky. Konkari miehet ovat perinteisesti olleet fyysisillä aloilla esimerkiksi rakennusteollisuudessa. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat paljon edustettuina tässä kohderyhmässä.
2. Digiosaaminen. Konkari miehillä voi keskimäärin olla takanaan pitkiäkin työuria, mutta osaaminen on jäänyt jälkeen nykypäivän työelämästä. Erityisesti digiosaamisen nähdään olevan osa tulevaisuuden työelämäosaamista.
3. Asenteet. Työnantajien ikäsyrrinnästä lähtenyt keskustelu laajeni myös muihin ryhmiin. Jotkut konkari ajattelevat, että annetaan jo nuoremmille tilaa. Toisaalta taas työllisyyspalveluiden asiantuntijat voivat ajatella kriittisesti konkareiden työmarkkinakelpoisuudesta.
4. Ikäosaaminen. Ikäsyrrinnän taustalla voi olla myös sitä, ettei työpaikoilla osata muokata työtä uran eri vaiheisiin. Myös työllisyyspalveluissa täytyy nähdä mahdollisuudet konkareiden uudelle uralle.

Selvitystä varten haastateltiin työllisyyspalveluiden asiantuntijoita (6), työnantajia eri toimialoilta (6), konkari miehiä, jotka hakivat töitä (9), viime vuosina työllistyneitä konkari miehiä (7) ja henkilöstöpalvelualan yrityksiä (3). Yhteensä haastatteluja tehtiin 31. Aineisto kerättiin marraskuun 2024 ja lokakuun 2025 välisenä aikana.

Selvityksen tuloksia esiteltiin marraskuussa 2025 Helsingin kaupungintalon Tapahtumatorilla järjestetyssä tilaisuudessa. Tilaisuuden esitykset ja keskustelut hyödynnettiin myös osana selvitystä.

4. Pitkäikäistyvä Suomi

Konkareiden työllistyminen ja työmarkkinaosallisuus liittyvät myös laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun siitä, miten taloudessa ja yhteiskunnassa voitaisiin huomioida väestön pitkäikäistyminen myönteisesti, painottaen tähän liittyviä voimavaroja ja uudistumisen mahdollisuuksia.

Keskustelua ovat kehystäneet Euroopassa ja globaalisti erityisesti kaksi lähestymistapaa, Silver Economy ja Longevity Economy. Jälkimmäisen kehittämissä Maailman talousfoorumi on ollut aktiivinen.

Laajemman viitekehyksen puolesta puhuivat myös osa haastateltavista. Erityisesti henkilöstörekrytointia ja -vuokrausta harjoittavissa yrityksissä näkyy väestön ikääntymiskehitys ja samalla konkareiden haasteet työllistymisessä. Konkareiden työllistymistä tulisi tarkastella osana laajempaa yhteiskunnallista kehitystä. On selvää, että Suomessa ei ole mahdollista ylläpitää hyvinvointipalveluita ja monia yhteiskunnan kannalta kriittisiä toimintoja ilman, että yhä useampi työskentelee pidempään ja työllistyy myös ikääntyneenä.

Haastatteluissa tuotiin esiin paljon niitä vahvuuksia, joita ikääntyneillä ihmisillä on. Ikääntymiseen liittyä paljon uudistamisen ja muutoksen paikkoja, koska samanlaista työvoiman tarjontaa ei ole ikäluokkien pienentyessä esimerkiksi hoiva-alalle. Suomessa keskustelu kiinnittyy helposti ongelmiin ja ikääntymiseen hoivan ja hoivapalveluiden kysymyksenä. Tällöin konkareiden työllistymisen tuomat mahdollisuudet ja käytännön ratkaisut jäävät vähemmälle huomiolle.

”...totta kai otin hänet, oli jo kuusikymppinen mieshoitaja. Muutenkin kun on semmoisia tilanteita, esimerkiksi paljon kun on muistisairaita ihmisiä ketä hoidetaan, tulee väkivaltatilanteita. Ja tulee sellaisia vähän haastavampia tilanteita muitakin, niin kyllä nää on siinä jonkunlainen auktoriteetti kuitenkin – kun on jo elämäkokemusta ja sitten kokemusta siitä työstäkin.” (Työnantaja, 4.4)

4.1. Silver Economy

Silver Economy tarkoittaa kokonaisuutta, joka kattaa sekä ikääntyneiden ihmisten tarpeisiin suunnatut tuotteet, palvelut ja toiminnot että ikääntyneiden oman aktiivisen roolin työelämässä ja yhteiskunnassa. Keskeistä Silver Economyssä on laaja-alaisuus. Painotus ei ole vain siinä, miten palveluiden kysyntä kehittyy, kun väestö ikääntyy. Näkökulma on paljon laajempi ja se huomioi ikääntyneiden oman osallisuuden ja aktiivisuuden yhteiskunnassa ja kaikilla sen osa-alueilla.

Silver Economy-ajattelussa tarkastellaan hyvinvoinnin ja terveyden palveluita, mutta myös kulttuuria, sivistystä, koulutusta, asumista, liikkumista ja vapaa-aikaa, vakuutustoimintaa ja digipalveluita, työelämää unohtamatta (Enste ym., 2008).

Väestön ikääntymistä ei nähdä pelkästään huoltosuhdetta heikentävänä ongelmana. Ikääntyminen tarjoaa paljon kasvun ja uudistumisen mahdollisuuksia. Ikääntyneet ihmiset ovat kuluttajia ja palveluiden käyttäjiä sekä osaavaa, joustavaa työvoimaa. Silver Economy korostaa ikämyönteisyyttä ja ikämyönteisiä toimintamalleja, työurien pidentämistä, joustavia työn muotoja sekä sellaisten uusien palveluratkaisujen kehittämistä, joiden avulla ikääntyvien osaaminen ja työpanokset voidaan hyödyntää entistä laajemmin työmarkkinoilla ja taloudessa.

Silver Economyssa tunnistetaan uudenlaisia palvelu- ja liiketoimintamalleja, esimerkiksi hyvinvointi-, neuvonta- ja mentorointitehtäviä, jotka luovat luontaisia työllistymismahdollisuuksia varttuneemmille työn-

tekijöille ja työnhakijoille. Samoin esiin tuodaan monet sellaiset toimintamallit työelämästä, joiden käyttöönotolla työuria on mahdollista jatkaa. Näitä ovat esimerkiksi ikämyönteinen rekrytointi, joustavat työsuhdemallit (osa-aikaisuus, projektityö, mentorointi), lyhyet täydennyskoulutukset sekä henkilökohmainen työnhaun valmennus.

”Ja sitten kaupungille liikuntapalveluille soitin. Kun on näitä ulkokuntosaleja, ne on aika lähekkäin tuollakin, että voisinko mä ottaa jonkun tietyn alueen ja kouluttautuu vaikka enemmän vielä, miten ne laitteet toimii ja miten pitäisi? Kun mä paljon ohjaan tuolla semmoisia ihmisiä, jotka osaa treenata niillä periaatteessa. Riskaabelia sattuu, mutta kun mä tiedän, mä oon pikkupojasta asti treenannut paljon.” (Työnhakija, 2.1)

Silver Economy peräänkuuluttaa muutoksia myös asenteisiin ja toimintakulttuuriin niin, että konkareiden kokemusta arvostetaan ja tuodaan esille työntekijöiden ikääntymiseen liittyviä myönteisiä seikkoja ja vahvuuksia.

Toinen kiinnostava kehys tarkastella konkareiden työllistymistä on Longevity Economy -ajattelu. Tätä on edistänyt erityisesti Maailman talousfoorumi, joka on tarkastellut asiaa muun muassa eläkejärjestelmän ja työelämän kannalta.

4.2 Longevity economy

Longevity Economy viittaa taloudelliseen kokonaisuuteen, jonka ytimessä on ihmisten pidentyvä elinikä ja terveemmät elinvuodet. Taustalla on väestörakenteen dramaattinen muutos, jonka myötä yli 60-vuotiaiden osuuden ennustetaan kaksinkertaistuvan vuoteen 2050 mennessä. Tämä muutos haastaa talouden, yhteiskunnat, asumisen muodot ja työtapamme. Vaikutukset ulottuvat eläkejärjestelmiin, terveydenhuoltoon ja sosiaalihuoltoon ja työmarkkinoihin. Näihin muutoksiin ei missään päin maailmaa ole riittävästi varauduttu.

Pitkäikäistymisen talous tarjoaa ainutlaatuisen lähtökohdan tuoda esiin pitkäikäistymiseen liittyvät haasteet, mutta huomioida samalla kaikki ne taloudelliset ja sosiaaliset mahdollisuudet, joita tämä tuo mukanaan. Keskittymällä ikääntymiseen, innovaatioihin ja yhteistyöhön, pitkäikäistymisen taloudella halutaan varmistaa taloudellinen turvallisuus ja kantokyky, parantaa ihmisten terveyttä ja vahvistaa ihmisten välisiä sosiaalisia verkostoja. Muutokseen ei vain sopeuduta. Pitkäikäistymisen talous on proaktiivista toimintaa, jossa edistetään joustavuutta, tasavertaisuutta ja yhdenvertaisuutta sekä kestävyyttä.

Longevity Economy huomioi ihmisen koko elämänsä: kuinka voimme opiskella, tehdä töitä, päivittää osaamistamme ja osallistua työelämään useammassa vaiheissa ja paljon joustavammin kuin perinteisessä elämänsäkaariajattelussa, jossa ihmisen elämänsä vaiheet jaotellaan nuoruuteen, aikuisuuteen ja eläkkeellä olemiseen.

4.3 Pitkäikäistyminen ja työelämä

Työmarkkinoilla pitkäikäistyminen näkyy aiempaa vahvemmin, ja trendi vahvistuu edelleen tulevana vuosina ja vuosikymmeninä. Pitkäikäistymisen myötä yhä useammalla ihmisellä on mahdollisuus elää elämäänsä uudenlaisen elämänsä horisontin mukaan, kuten professori Anu Siren (2025) toteaa. Tämän kehityskulun myötä voimme kohdistaa pitenevän osuuden elinajan potentiaalistamme esimerkiksi työhön, työelämään ja erilaisiin työelämän projekteihin.

Pitkäikäistyminen ei venytä niinkään vanhuutta, vaan hyvien, toimintakykyisten vuosien määrää, jolloin työelämäosallisuuskin voi olla mahdollinen tai houkutteleva vaihtoehto. Amerikkalaista 41 prosenttia ar-

vioi työskentelevänsä yli 65-vuotiaana. Kolmekymmentä vuotta sitten vastaava osuus oli 12. Maailmanlaajuisesti jopa 25% yli 55-vuotiaista toteaa haluavansa työskennellä ikääntyneenä, mutta ei välttämättä ajattele löytävänsä työllistymismahdollisuuksia.

Huolimatta näistä kehityskuluista ja ihmisten halukkuudesta jatkaa työuriaan ikääntyneinä, vain harvat työnantajat todellisuudessa systemaattisesti huomioivat henkilöstöpolitiikassaan ikääntyneiden kyvykkydet, osaamisen ja muut voimavarat. Maailmanlaajuisessa työnantajatutkimuksessa vuodelta 2020 havaittiin, että alle neljä prosenttia yrityksistä oli sitoutunut ikämyönteisiin ohjelmiin. Reilu viidennes työnantajista piti hyvin todennäköisenä, että he voisivat selvittää tällaisten ohjelmien käyttöönottoa.

Työurien pidentämisen puolesta on kuitenkin tutkittua tietoa. Esimerkiksi OECD:n tutkimuksessa voitiin osoittaa, että monipuolisen ikärakenteen yritykset olivat tuottavampia kuin muut.

Työurien pidentäminen ja työskentely ikääntyneenä ei luonnollisesti ole samanlaista kaikilla toimialoilla. Akateemisissa asiantuntijatehtävissä työskentely esimerkiksi 70-vuotiaana on toisenlaista kuin fyysisesti kuormittavissa tehtävissä. Myöskään uravaihdosten tekeminen ei ole samanlaista kaikilla aloilla ja tehtävissä. Työntekijät itsessäänkään eivät ole samanlaisia. Motivaatiotekijöissä on eroja ikääntyneilläkin, ja tämä pitää huomioida konkareiden työllistymisessä ja työurien jatkamisessa.

Pitkäikäistyminen tarkoittaa, että työelämässä on monia ja entistä useampia ikäkohortteja sekä sukupolvia yhtäaikaan. Tutkimusten kautta on voitu kuitenkin osoittaa, että sukupolvien väliset erot työelämässä ovat keskimäärin pieniä ja usein liioiteltuja (Costanza ym., 2012; Parry & Urwin, 2011). Laajat meta-analyysit osoittavat, että erot esimerkiksi työn merkityksellisyydessä, sitoutumisessa, motivaatiotekijöissä ja työarvoissa selittyvät suurelta osin iällä, uravaiheella ja työolosuhteilla pikemminkin kuin varsinaisilla sukupolvisidonnaisilla tekijöillä (Rudolph ym., 2021). Tutkimuskirjallisuudessa korostetaan, että yksilöiden välinen vaihtelu saman ikäryhmän sisällä on huomattavasti suurempaa kuin sukupolvien välinen vaihtelu (Costanza ym., 2012). Tästä syystä sukupolviajattelu soveltuu huonosti työelämän johtamisen tai henkilöstökäytäntöjen ensisijaiseksi perustaksi.

Joka tapauksessa tutkimusten valossa työelämän kannalta merkittävin demografinen muutos ei ole uusien sukupolvien saapuminen työmarkkinoille sinänsä, vaan väestön pitkäikäistyminen ja työurien pidentyminen (OECD, 2019; Ilmarinen, 2019). Eliniänodotteen nousu, eläkeiän asteittainen kohoaminen ja työkyvyn paraneminen tarkoittavat, että yhä useampi ihminen työskentelee pidempään ja useamman vuosikymmenen ajan.

Tämä muuttaa työelämän perusrakenteita. Esimerkiksi työpaikoilla toimii samanaikaisesti useita ikä- ja uravaiheita, usein jopa 20–70 ikävuoden välillä (OECD, 2019). Työurat eivät ole enää lineaarisia, vaan sisältävät uudelleenouluttautumista, siirtymiä, katkoja ja paluuta työelämään (Eurofound, 2020). Sama työntekijä kohtaa työuransa aikana useita erilaisia motivaation, jaksamisen ja osaamisen tuen tarpeita (Kooij ym., 2011).

Pitkäikäistymisen myötä onkin tärkeää siirtää painopistettä kysymyksestä ”miten eri sukupolvia johdetaan” kysymykseen ”miten ihmisiä tuetaan eri elämän- ja uravaiheissa”. Longevity Economy korostaa jatkuvaa oppimista, monia urapolkuja, ikärajattomia rekrytointikäytäntöjä sekä työkyvyn tukemista kaikissa työuran vaiheissa. Tavoitteena on hyödyntää pidempää työikäistä elämää niin, että eri-ikäiset voivat osallistua työelämään kykyjensä mukaan. Näin estetään ennenaikaista poistumista työmarkkinoilta ja vahvistetaan työvoiman saatavuutta ja talouden kestävyttä. Teknologiset innovaatiot voivat merkittävästi tukea jatkuvaa oppimista ja uusien kyvykkyyksien rakentamista joustavasti myös ikääntyneenä.

5. Konkareiden työllistymiseen liittyviä oletuksia

Ikääntyneisiin työntekijöihin ja -hakijoihin liitetään usein sellaisia oletuksia, jotka eivät välttämättä pidä paikkaansa. Oletukset ovat voineet syntyä yksittäisten kokemusten myötä. Osa oletamuksista on saattanut pitää paikkaansa aikaisemmin, mutta vaikka tilanne olisikin muuttunut, vanha oletus pitää sinnikkäästi pintansa. Tällaisia oletuksia voi olla esimerkiksi ikääntyneen työ- ja toimintakykyyn liittyen sekä digitaitoihin ja osaamiseen.

On olemassa tutkimusnäyttöä, joka osoittaa, että ikääntyminen ei yksiselitteisesti heikennä työkykyä, oppimiskykyä tai työn tuloksellisuutta (Ng ja Feldman, 2012, Truxillo ym., 2014). Sen sijaan on esimerkiksi huomattu, että kokemus, hiljainen tieto ja kyky hahmottaa kokonaisuuksia usein vahvistuvat iän myötä (Ilmarinen, 2006).

5.1 Terveys, työ- ja toimintakyky

Yleinen oletamus on, että työntekijöiden ikääntyminen tuo mukanaan terveyteen liittyviä haasteita, jotka heikentävät työkykyä ja lisäävät sairauspoissaoloja sekä osatyökykyisyyttä. Valtion taloudellisen tutkimuslaitoksen SustAgeable-hankkeen policy briefissä (2024) todetaan, että ikääntyneiden työntekijöiden parempi työllistyminen edellyttää erityisesti terveysongelmien ennaltaehkäisyä sekä osatyökykyisten henkilöiden työnteon mahdollisuuksien vahvistamista.

Tutkimusnäyttö kuitenkin osoittaa, että koettu työkyvyn heikkeneminen liittyy ensisijaisesti työn vaatimuksiin, puutteelliseen johtamiseen ja vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin, ei kronologiseen ikään sinänsä (Ilmarinen, 2019; Työterveyslaitos, 2020). Työntekijät muodostavat heterogeenisen joukon, eikä ikääntyminen automaattisesti johda työkyvyn heikkenemiseen, vaikka iäkkäillä työntekijöillä onkin tilastollisesti enemmän työkyvyn rajoituksia kuin nuoremmilla. Koetun työkyvyn heikkeneminen voi liittyä myös työn sisältöihin, osaamisen ajantasaisuuteen tai asenteisiin. Työkyvystä huolehtiminen jo työuran alku- ja keskivaiheessa tukee työkykyä myös työuran loppupuolella sekä toimintakykyä eläkkeelle siirtymisen jälkeen (Sauni ym., 2022). Ikään liittyvät erot koskevat tutkimusten mukaan enemmän työn kuormitusherkyyttä ja palautumisen tarvetta kuin osaamisen tasoa (Truxillo ym., 2014).

Järnefeltin, Riekhoffin, Laaksosen ja Liukon (2022) tutkimuksessa tarkasteltiin, miten työnantajat ennakoivat henkilöstön ikääntymistä. Tulosten mukaan 75 prosenttia työnantajista oli vähintään melko samaa mieltä siitä, että työntekijöiden ikääntyminen huomioidaan heidän toimipaikassaan johtamisessa ja esimiestyössä. Verrattuna osaamisen kehittämiseen, työaikajoustoihin tai työjärjestelyjen muutoksiin, täysin samaa mieltä olevien osuus oli kuitenkin selvästi pienempi (25 %). Sen sijaan ennakoivien toimien tekeminen työkyvyn vahvistamiseksi ja työkykyongelmien ennaltaehkäisemiseksi sai laajempaa kannatusta: lähes 80 prosenttia työnantajista oli vähintään melko samaa mieltä tästä väitteestä. Avovastauksissa työnantajat viittasivat usein ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon keskeisenä toimenpiteenä (Järnefelt ym., 2022).

Työntekijöiden kokemukset tukevat käsitystä perehdytyksen ja tuen merkityksestä työkyvyn ja minäpystyvyyden vahvistamisessa. Eräs yli 55-vuotiaana työllistynyt henkilö kuvasi kokemustaan seuraavasti:

”Siis ensinnäkin se asia mitä mä niinku hehkuttanut kaikille [Organisaation nimi], niin tälle kun menet kuntoutujana, niin mulle annettiin viikon aikaa perehtyä kaikkeen. Viikkoon mun ei tarvinnut mitään muuta tehdä kun tutustua taloon ja sen toimintaan. Siihen hommaan mitä he tekee. Ja sitten viikon jälkeen niin mulla oli kuuden tunnin työpäivä. Mulle annettiin

neljä asiakas, niinku etäasiakaskontaktia. Niin mä sain rauhassa opetella sitä asiaa. Eli sekin on aika tärkeätä että sä saat sen hyvän perehdytyksen. Ja semmoisen perehdytyksen, että sulle jää se tunne että mä pystyn tähän. Ja vielä niinkin vielä että tota, että jos tulee epävarma tilanne niin on joku ihminen keltä sä voit kysyä aina.” (Yli 55-vuotiaana työllistynyt, 3.5)

Levannon, Furun, Vatasen, Pitkälän ja Martimon (2024) tutkimuksessa tarkasteltiin 55 vuotta täyttäneitä työntekijöitä seitsemän työeläkeyhtiö Ilmarisen asiakasyrityksen toimialoilta, kuten kaupasta, hoivasta, pankki- ja vakuutusosalta sekä ympäristö- ja kiinteistöpalveluista. Kyselyyn vastasi 1 352 henkilöä. Työntekijöiden voimavaroja arvioitiin terveyden, työkyvyn, elämäntilanteen sekä ammatillisen minäpystyvyyden ja osallisuuden näkökulmista. Tulosten mukaan työkyky ja terveys olivat pääosin hyviä, ja monilla ikäännyvillä työntekijöillä olisi edellytyksiä jatkaa työelämässä. Tästä huolimatta 48 prosenttia vastaajista suunniteli eläköityvänsä heti, mutta vain 13 prosenttia oli keskustellut eläköitymissuunnitelmistaan työpaikalla (Levanto ym., 2024).

5.2 Digiosaaminen

Yleinen oletamus on, että konkareilla on huonommat digitaidot kuin nuorilla. Tämä on kuitenkin yleistys, ja totuus lienee se, että digitaidot riippuvat ihmisestä, hänen työhistoriastaan ja suhtautumisestaan uusien asioiden oppimiseen.

”Tää oli ihan hiljaa tää mies. Se sanoi sitten että anna tänne se puhelin, että hän osaa. ...tää mies hoiti sen asian, se saatiin poikki se mun tilaus. Sitten se sanoi että no tää on nyt ikävä kyllä vuoden [tilaus voimassa] mutta että nyt se ei jatku. Naurettiin kaikki siinä, että porukan vanhin niinku osasi tällöisen teknisen tempun, että ei sitä nyt aina voi sanoa, että se olisi iästä kiinni...” (Työnantaja, 4.4.)

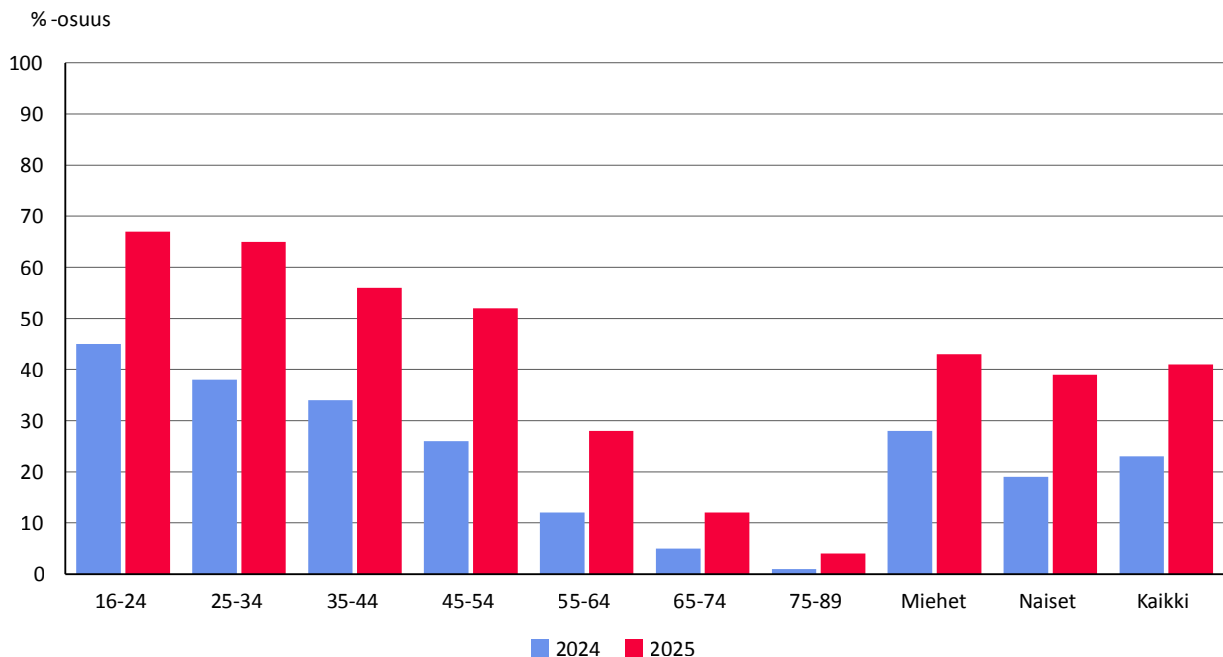
Ahola ja Hirvonen (2021) ovat tutkineet verkkopalveluiden käyttöä ja digisyrjäytymistä Helsingissä ja Suomessa. Tutkimuksessa todetaan, että erityisesti iäkäs ja vähemmän koulutettu väestö on vaarassa syrjäytyä digitaalisista palveluista. Helpoimmaksi julkisten palvelujen nettisivujen käytön koki ikäryhmä 45–54-vuotiaat, kun taas sitä vanhemmissa ikäryhmissä osuus laski selvästi. Toisaalta on huomionarvoista, että ikäryhmässä 55–64-vuotiaat julkisten palvelujen nettisivujen käyttö koettiin hieman helpommaksi kuin ikäryhmässä 25–34-vuotiaat.

Sukupuolella ei sen sijaan ollut merkitystä digikäyttäytymiseen. Alueellisiakin eroja on. Helsingissä väestön digitaidot ovat selvästi yleisellä tasolla parempia kuin muualla Suomessa. Yleisesti, tutkimuksessa käytetyn digikuilumittarin mukaan useampi kuin joka kymmenes aikuinen helsinkiläinen ei käyttänyt internettiä lainkaan tai koki vaikeuksia julkisten verkkopalveluiden sivujen käytössä. (Ahola ja Hirvonen 2021)

Työpaikoilla ja työelämällä on iso merkitys siihen, miten jo työelämässä olevien digitaidot tulevat kehittymään myös jatkossa. SAK:n työelämä tutkimus 2023 aineistosta käy ilmi, että digitaalisten taitojen kehittyminen ei ole välttämättä kaikkien ulottuvilla. Aineisto tarkastelee muutosta vuosien 2018–2023 välillä. Siinä mm. todetaan, että digitaitojen kehittäminen jää pääsääntöisesti työntekijöiden vastuulle. Mikäli työ on järjestetty siten, että oppiminen työaikana on mahdollista, työntekijän taidot ovat paremmat. Työntekijöiden – myös iäkkäämpien – digitaitojen kehittymistä voi edistää sillä, että työntekijöillä on hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä, henkilöstön kehittämisohjelmiksiin suhtaudutaan positiivisesti ja uuden opetteluun annetaan riittävästi aikaa. Oppimiseen tarvittava aika vaihtelee enemmän yksilöittäin, ei niinkään ikäryhmittäin. (SAK 2024)

”...eihän ne digitaidot tai kaikki nää tekoäly ja copilot ja internetiin asti – niinku eihän ne ole yksi maanantaina vaan tullut. Kyllähän ne on sillain pikkuhiljaa kaikkien meidän arkeen tullut. Musta se on ehkä jotenkin vähän vanhanaikainenkin ajatus tietyllä tavalla. Se, että jonkun tietyn ikäisillä nyt olisi huonommat digitaidot – jos henkilöt on ollut sitten työelämässä kuitenkin...” (Työnantaja, 4.5)

Tilastokeskus kerää tietoa tekoälyn käyttämisestä ikäryhmittäin. Vuosien 2024 ja 2025 välisessä vertailussa käy ilmi, että generatiivisen tekoälyn käytössä on tapahtunut vuodessa iso muutos. Ikäryhmässä 55–64-vuotiaat nousu on yli 10 prosenttiyksikköä. Tilaston mukaan tekoälyä käytetään enimmäkseen tiedonhakuun ja tekstin tuottamiseen tai parantamiseen (Kuva 2) kaikissa ikäryhmissä.



Kuva 2. Generatiivisen tekoälyn käyttö Suomessa. Lähde: Tilastokeskus.

Koko väestön tasolla tekoälyyn tutustumisen ja sen käyttöönotto kasvaa koko ajan. Tekoälyn osalta näyttäisi siltä, että sen käyttäminen on suurempaa nuoremmissa ikäluokissa, ja vanhemmissa ikäluokissa se on hieman pienempää.

Digitaalisuus muuttaa työelämää koko ajan. Hyvänä esimerkkinä mainittakoon Lehkosen (2023) opinnäytetyö, jossa hän tarkasteli yli 50-vuotiaiden assistentti-nimikkeellä työskentelevien työmarkkinakelpoisuuden varmistamista. Myös kyseisen toimenkuvan, niin kuin monen muunkin, työn sisältö on muuttunut vuosien varrella sellaiseksi, että hyvä digiosaaminen on työmarkkinakelpoisuuden ydintä. Tulokset mukailivat yleisiä tulevaisuuden osaamisia ennakoivia julkaisuja, joissa erilaisten digitaalisten ratkaisujen hyödyntämistäidot nähdään olennaisina tulevaisuuden työelämätaitoina.

Digitaalisuuteen liittyy myös jatkuva oppiminen. Ei voi ajatella, että nyt opettelen tämän teknologian, jotta voin hyödyntää sitä seuraavat vuodet. Digitaidot myös kansalaistaitona vaativat jatkuvaa oppimista.

”Osaamiseni on riittänyt. Mutta opin opettelen joka viikko, päivä uutta, sen takia pysyn ajan tasalla it-tehtävissä. Jos joku sanoo, että hänen ei tarvitse oppia it-alasta lisää, niin hän ei tiedä it-alasta yhtään mitään tai valehtelee.” (Yli 55-vuotiaana työllistynyt, 5.1)

Haastatellut konkarit olivat törmänneet digitaalisuuden ja tekoälyn tuomiin muutoksiin. Moni työllistynyt konkari kuvasi työnhaun muuttumista ja CV:n sekä työhakemuksen tekemistä siten, että se erottuu tekoälyä hyödyntävissä rekrytointiprosesseissa. Työllistynyt konkari kuvasi, että hän ei ollut omistanut itse älypuhelinta, kunnes sellaista piti opetella käyttämään työssä.

”Eli en ole omistanut vielä tähän päivään asti älypuhelinta. Ja tota [Organisaation nimi] meillä sai niinku potilaskirjaukset tehdä älypuhelimella. Mutta mä totesin, että mä oon niin niinkun nakkisormi, että mulla tulee enemmän niitä vikalyöntejä kun oikeeta tekstiä. Eli työaikaa meni mulla siihen jo niinku hukkaan, mutta kun on pakko etähoidossa käyttää. Me tilastoidaan ne niinkun asiakaskäynnit puhelimella ja joskus kirjattiin jopa puhelimella. Niin mun oli pakko nakkisormillani opetella kirjaamaan, niin kyllä sitä oppii kun pakko on.” (Yli 55-vuotiaana työllistynyt, 3.5)

Lindström ym. (2023) järjestivät kolme valmennus-vertaisryhmää yrittäjinä toimiville 55-vuotta täyttäneille vuosina 2019–2021. Ryhmätapaamisissa käsiteltiin hyvinvointia, ikääntymistä, digitalisaatiota ja erityisesti sosiaalisen median hyödyntämistä. Kehittämiskohteista puhuttaessa he toivat esille yrittäjyystaitoja, jotka liittyivät markkinointiin, keinoihin, kanaviin ja digitaalisten välineiden käyttöön ja toimintaympäristöihin, kuten sosiaalisen median kanaviin. Kun tietokoneen kanssa tuli ongelmia, moni joutui käyttämään kohtuuttoman määrän aikaa niiden selvittämiseen. Joillakin oli lähipiiriä auttamassa, mutta monet tuskailivat. Monet kuvasivat ristiriitaista suhdetta markkinointiin, erityisesti sosiaalisessa mediassa oloon. Itsen ja osaamisen esille tuominen tuntui vastenmieliseltä, jonka he mielsivät nuorempien sukupolvien puuhaksi. (Lindström ym., 2023)

Tässä selvityksessä haastatellut konkarit kuvasivat myös tuntemuksiaan sosiaaliseen mediaan ja itsensä esille tuomiseen negatiivisessa valossa. Siinä missä LinkedIn-profiili tunnistettiin tärkeäksi olla olemassa, sitä ei kaikilla haastateltavilla ollut käytössä. Itsensä esille tuominen esim. videohaastatteluissa koettiin myös haastavaksi.

”Sitten on se, kun on nykyään videohaastatteluita. Joudut tekemään sen videon eka. Se on mulle ihan punainen vaate, että aina se jännittää niin paljon.” (Työnhakija, 2.6)

5.3 Asennemaailma

Kun puhutaan konkareiden työllistymisestä ja asenteista, ensimmäisenä tulee varmasti mieleen ikäsyrintäkeskustelu. Asteet ovat laaja yhteiskunnallinen ilmiö. Konkareilla on omia asenteita työllisyyspalveluita, työnantajia ja omaa työllistymistä kohtaan. Työllisyyspalveluiden asiantuntijoilla voi olla omia asenteita työnantajia ja konkarityönhakijoita kohtaan. Ja kyllä – työnantajien ikäsyrintä on todellinen kokemus, mistä myös tämän selvityksen konkareilla oli kokemusta.

Asenteet, uskomukset ja väärät tiedot istuvat sitkeässä. Yhtenä hyvin tunnettuna esimerkkinä se, että työnantaja ei uskalla palkata konkarityönhakijaa, koska se joutuisi maksamaan korkeampaa maksuosaa, mikäli työntekijä jäisi työkyvyttömyyseläkkeelle. Aika ajoin tästä puhutaan mediassa – suurtyönantajien suulla. Suurtyönantajien työttömyysvakuutusmaksu koskee n. 2,5 miljoonan euron liikevaihdon työnantajia. Suurtyönantaja rasittaa myös vuonna 2022 voimaan tullut lakiuudistus tuotannollis-taloudellisin syin irtisanotun yli 55-vuotiaan muutosturvamaksusta. Pienet ja keski-suuret työnantajat – ne mitä Suomessa suurin osa on – eivät joudu maksamaan normaalia enempää eläkevakuutusmaksuista. Mutta puheissa tämä elää edelleen, ja voi olla osa syytä, miksi jotkut työnantajat ovat haluttomia palkkaamaan konkareita.

Keskinen ym. (2023) ovat tutkineet konkarityönhakijoiden käyttämiä strategioita työnhaussa, ja millä tavalla olemassa olevat palvelut näitä tukivat. Työttömyys on stigmatisoivaa ja tutkimuksessa nousi esille työttömyyden vaikutus itsearvostukseen (self-worth) ja sosiaalisiin suhteisiin (Keskinen ym. 2023). Tämä vaikutti mm. siihen, että ei enää uskottu omaan työllistymiseen samantasoisin tehtäviin missä oltiin aiemmin oltu esim. asiantuntijatehtäviä, vaan haettiin esim. siivousalan töitä.

Tämän selvityksen haastatteluissa jotkut konkarit kuvasivat samaa ilmiötä, että työttömyyden pitkittyessä he olivat hakeneet laidasta laitaan työpaikkoja, ja että haluaisivat työllistyä jonnekin muualle, jos oman alan töitä ei löydy. Työllistynyt konkari oli hakenut kesätöitä, vaikka oli selvää, että hän oli ylikoulutettu ja liian kokenut siihen tehtävään. Moni työnhakija kuvasi myös sitä, että he eivät saa työllisyyspalveluista apua omaan työllistymiseensä. Olemassa olevat palvelut eivät kohtaa sitä tarvetta, mikä heillä olisi, jotta he työllistyisivät oman alansa töihin. Olennaisempana asiana työllistymiselle nähtiin esimerkiksi verkostot, kuin työllisyyspalvelut.

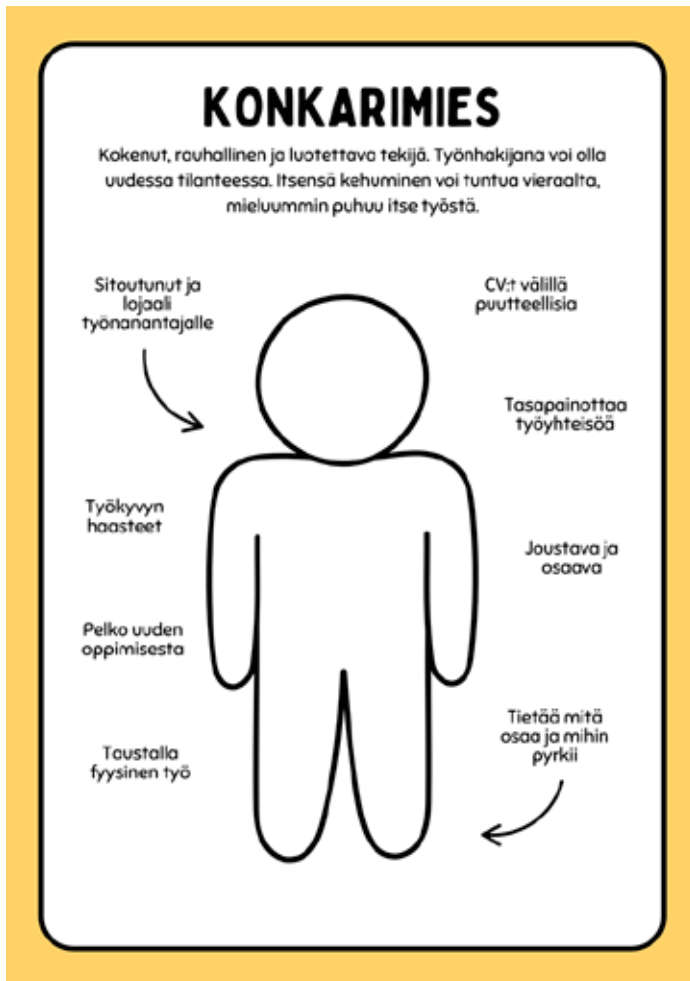
”Mä en tiedä työllistyykö sieltä oikein ketään. ...mun kohdalla se ei ainakaan toimi, ei ole toiminut ikinä. No sen verran että se tehtiin NS. Työllistymissuunnitelma. ...Suunnitelma on tehty, mutta että se ei vaan toimi, sillä ei ole yhtään mitään virkaa, mutta kun ilmeisesti lait ja asetukset vaatii tällaisen tekemää, niin se on tehty.”

Berger (2006) on tutkinut, että työllisyyspalveluissa on myös vahvistettu Keskinen ym. (2023) avaamaa itsearvostuksen käsitystä kuvaamalla vanhempia työnhakijoita joustaviksi, uskollisiksi ja rauhallisiksi. Se luo positiivisen stereotypian henkilöistä, jotka sopivat hyvin lähtötason työpaikkoihin pienellä palkalla ja mienimitunneilla.

Tämän selvityksen haastatteluista haluttiin nähdä, millaisilla sanoilla haastateltavat kuvasivat konkarimiehiä työnhakijoina ja -tekijöinä. Taulukkoon 1 on kerätty nimenomaan positiivisia asioita. Työllisyyspalveluiden asiantuntijoilta, työnantajilta ja henkilöstöpalvelualan haastateltavilta on kysytty kysymys, mitä kohderyhmän edustajista, yli 55-vuotiaista suomenkielisistä perus- tai keskiasteen koulutuksen saaneista tulee mieleen. Työnhakijoilta on kysytty heidän vahvuuttaan työnhakijana. Työllistyneiltä on kysytty heidän käsitystään siitä, miten ja miksi he saivat nykyisen työnsä ja mitä työn hyvin hoitaminen on edellyttänyt.

1 Työllisyys- palvelut	2 Työnhakijat	3 Työllistyneet	4 Työnantajat	5 Hlöstö- palveluala
55-vuotias on vielä ihan työkykyinen	Kokemus, rauhal- isuus, joustavuus, osaaminen	Koulutus, ammatti- taito, työkokemus	Tietävät mitä hakevat	Osaaminen
Kokemusta, pitkä työhistoria	Täsmällisyys, asiallisuus, huumo- rintajuisuus	Työhönvalmentajan tuki		
Ammatillinen kuntoutus	Tulee, tekee työnsä ja hommat hoituu	Sitoutunut, hyvä työntekijä		
Joustavuus	Kielitaito	Digijärjestelmien opettelu	Kokemus ja referenssit	Vahva osaaminen
Valmis kokeile- maan uutta	Teen alusta loppuun, en jätä mitään kesken	Yrittänyt ainakin tehdä parhaansa mukaan työt	Kokemus ja tietotaito	Se kokemus mitä tarvitaan
Innokas, haluaa yrittää	Monen alan osaaja	Kevytyrittäjänä töitä vuoden jakson		
Oma-aloitteinen työkokeilu ja opiskelut	Päteviä ammatti-ih- misiä			
Tän ikäinen on ammattitaitoinen	Täsmällinen, ahkera. Kunnia-asia että saa hoidettua sen työn	Vanhasta yksityis- yrittäjä jutusta tulee välillä keikkoja	Kykyä ottaa vastaan erilaisia tilanteita hyppi- mättä seinille	
Käsittämättömän upeita työuria	Osa kohdata asiakkaat oikein	Haki töitä koko ajan, vaikka työnhakuvel- voitetta ei ollut		
Tietää mitä osaa, mitä haluaa ja mihin pyrkii	Kapea-alaisesti erikoistunut	Pitkä kokemus ja itsetuntemus (myös heikot kohdat)		
Moninainen koh- deryhmä, todella heterogeeninen	Saa projektit tehtyä ja prosessit kuntoon	Kohdennettu apu työnhakuun		
On nähnyt eri suvantovaiheita	Tekee useamman ihmisen duunit helposti ja kokemuk- sen myötä	Aiempi työnhaku samaa organisaat- ioon		
	Kokemus itsellä työnantajuudesta ja rekrytoinnista	Työ toisella paik- kakunnalla, koh- tuullinen palkka (ei helsingin talousalue)		

Taulukko 1. Haastateltavien käyttämät positiiviset ilmaisut konkarityönhakijoista ja -tekijöistä



Kuva 3. Haastateltavien näkemyksiä konkarimiehistä työnhakijoina.

Positiivisten asioiden lisäksi tarkasteltiin niitä ilmaisuja, joilla vastaaminen aloitettiin kysymykseen, mitä tuli mieleen ensimmäisenä konkarityönhakijoista ja -tekijöistä.

Työllisyyspalveluiden asiantuntijoista puolet (3/6) mainitsi ensimmäisenä kohderyhmän olevan haastava. Lisäksi mainittiin fyysiset työt ja osatyökykyisyys. Muina ensimmäisinä mainintoina oli kohderyhmän moninaisuus, sekä tarve puhua jollekin omasta tilanteestaan, mikä oli kohderyhmää yleisemminkin tarve asiakkaiden keskuudessa.

”Koska se on ehkä se ryhmä, joiden kanssa on tavallaan haastavaakin työskennellä, saattaa olla useamman vuoden työttömyys takana ja sitten se, että saa motivoitua näihin meidän palveluihin, niin on kokenut sen ainakin osan kanssa haastavaksi.” (työllisyyspalveluiden asiantuntija, 1.3)

Henkilöstöpalveluyritysten haastatteluissa kaikissa kolmessa ensimmäisinä mainintana oli kohderyhmän kokemattomuus työhaussa. Tätä ilmiötä kuvattiin mm. CV:n puuttumisella ja omasta osaamisesta kertomisen puutteellisuudella. Lisäksi mainittiin, että heti alussa työttömäksi jäädessä ei aina haluta uskoa sitä työmäärää, mitä työnhaun osaamisen opettelu vaatii.

Itsearvostus (Keskinen ym., 2023, Berger, 2006) näkyi konkareiden puheessa siten, että työnhakijat mainitsivat enemmän laadullisia ominaisuuksia, kuin työllistyneet konkarit. Joustavuus ja rauhallisuus nousivat sekä työnhakijoiden että työllisyyspalveluiden haastatteluissa. Uskollisuutta ei sellaisenaan mainittu, mutta asioiden perinpohjainen tekeminen, tai useamman henkilön töiden tekeminen sanottiin työnhakijoiden haastatteluissa.

Työnhakijoiden käsitys omista vahvuuksistaan työnhakijana erosi merkittävästi työllistyneiden käsityksestä siitä, miksi he olivat työllistyneet. Työnhakijat kuvasivat enemmän henkilökohtaisia ominaisuuksia, kun taas työllistyneet kuvasivat jotain tekemistä tai aktiivista tekemistä minkä he katsoivat, että oli liittynyt työllistymiseen.

Kokemus nousi sanana esille kaikkien ryhmien haastatteluissa. Kuvassa 3 on visualisoitu niitä asioita, joilla haastateltavat kuvasivat konkarimiehiä.

Kun haastateltavat alkoivat vastaamaan kysymyksiin, positiiviset ilmaisut eivät välttämättä olleet ensimmäinen vastaus.

Työnantajien edustajista suurin osa edusti itsekkin konkari-ikäryhmää. He kuvasivat heille työllistynyttä konkarijoukkoa eri tavoin. Kaksi kuudesta haastateltavasta kuvasi senioriteetin arvostusta omassa organisaatiossaan, että kokemus ja käytännön tietämys alasta painavat enemmän kuin ikä. Kaksi haastateltavaa mainitsi sen, että voi olla hankalampi työllistyä, mutta osaamista löytyy. Lisäksi mainittiin fyysiset työtehtävät matalammin koulutetuilla, ja alanvaihtajat.

Keskisen ym. (2023) tutkimuksissa kävi ilmi, että molemmat, sekä konkarityönhakijat (yli 50-vuotiaat) että työllisyyspalveluiden asiantuntijat pitivät yllä samaa hokemaa/totuutta/uskomusta, että uudelleen kouluttautuminen ei kannata, ja että työmarkkinoilla on paljon nuorempia tulijoita, joille on syytä tehdä tilaa. Toki, Postin irtisanomisten aikoihin Suomessa oli mahdollista päästä ”eläkeputkeen”, mitä voitiin luultavasti pitää silloin yhtenä mahdollisuutena 61-vuotiaalle työnhakijalle.

Tämän selvityksen haastatteluissa uudelleen koulutuksen tärkeyttä ja jatkuvaa osaamisen kehittämistä pidettiin kiistattomana. Työttömänä kouluttautuminen vaatii kuitenkin monelle isoa askelta taloudellisesti epävarmempaan aikaan.

”No on kysytty välillä haluaisinko mahdollisesti uudelleen kouluttautua. Kysyin miten käytännössä ja vastaus oli, että no käytännössä tarkoittaa, että en ole enää työnhakija vaan olen velkaantuva opintotuen saaja. Käytännössä tarkoittaa, että velkaannut lisää ja kokeilet jos uudella tutkinnolla työllistyisi enemmän.” (Työnhakija, 2.9)

Työnantajien näkemyksiä työurien pidentämisestä ja eläkkeelle siirtymisen myöhentämisessä on tutkittu verrattain vähän. Työnantajat ovat kuitenkin keskeisessä roolissa siinä, muuttuvatko nämä yhteiskunnalliset tavoitteet todellisuudeksi. Vanhuuseläkkeen ikärajojen nouseminen muuttaa työnantajien toimintaolosuhteita, esimerkiksi työsuhteeseen liittyvien velvollisuuksien jatkumista vanhemmalle iälle. Samalla työnantajien valinnat, kuten halukkuus työllistää varttuneempia työntekijöitä tai tukea työssä jatkamista ja suhtautuminen eläkkeelle siirtymiseen, muovaavat osaltaan niitä olosuhteita, joissa työntekijät tekevät valintoja eläkkeelle siirtymisen suhteen. (Järnefelt ym., 2022)

Työnantajien haastatteluissa työpaikan olosuhteet ja työtehtävät määrittivät paljon miten joustaviin työuriin ja työaikoihin suhtauduttiin. Yksi haastateltava näki työajan lyhentämisen sopivan hyvin hänen alallaan jäähdyttelyyn ennen eläkkeelle siirtymistä, mutta hän ei nähnyt järkevänä palkata uutta henkilöä, joka aloittaisi vajaalla työajalla. Suuremmissa yksiköissä voi olla enemmän mahdollisuuksia tehdä joustavia työaikoja ja tehtäviä kuin vaikkapa esimerkkinä käytetyssä pienessä kaupassa. Kaksi työnantajaa kuvasivat sitä, että heillä moni tekee eri syistä joustavaa työaika, jolloin konkarit eivät erotu siinä joukossa.

”Koska sitten se jos siinä ei joustatettaisi, niin mä luulen, että kävisi niin, että me menetettäisiin se työntekijä. Tai sitten hän olisi paljon pois, koska ei vaan jaksa sitten tehdä enää niin paljon.” (työnantaja, 4.4)

”Oli noi kehityskeskustelut. Mä siinä avasin sitten tätä keskustelua vähän sillä lailla, että kun tulee tää tavallaan pakollinen eläköitymisikä joulukuussa vastaan, niin mikäs on [työnantajan nimi] näkemys jatkosta? Lähiesimies oli sitä mieltä, että voitaisiin jatkaa, että hänellä ei ole mitään sitä vastaan.” (Yli 55-vuotiaana työllistynyt, 3.6)

5.4 Uraosaaminen /ikäosaaminen

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimus paljastaa mielenkiintoisen ilmiön: yli 55-vuotiaat työntekijät kokevat työnsä keskimäärin innostavampana ja merkityksellisempänä kuin nuoremmat. Tämä näkyy työn imussa – eli tarmokkuudessa, omistautumisessa ja uppoutumisessa työhön.

Kokeneilla työntekijöillä on usein enemmän autonomiaa ja vaikutusmahdollisuuksia, mikä lisää hallinnan tunnetta. Työn ollessa vähemmän fyysisesti kuormittavaa ja yksitoikkoista, sen merkitys korostuu osana identiteettiä ja elämän kokonaisuutta. Lisäksi konkarit kokevat työnsä tukevan hyvinvointia, mikä vahvistaa motivaatiota ja innostusta. (Väänänen ym., 2024)

Työn imu ei ole vain tunne – se on voimavara, joka pidentää työuria ja parantaa organisaation tuloksia. Haasteeksi voi muodostua yhteisön tai organisaation kielteiset ikäasenteet, jotka voivat estää näiden vahvuuksien hyödyntämisen. Kokemuksen arvostaminen, mahdollisten ennakoluulojen näkyväksi tekeminen ja niihin pureutuminen ovat loistavia keinoja tukemaan työn imua kaikissa ikävaiheissa. (Väänänen ym., 2024) Näihin teemoihin voi pureutua ikäjohtamisen ja ennakoivan työkykyjohtamisen keinoin.

Ikäjohtamista pidetään merkityksellisenä osana strategista ja ennakoivaa työkykyjohtamista. Työeläkeyhtiö Varman artikkelissa (Airila ja Savinainen, 2025) korostuu, että ikäjohtaminen on olennainen osa vaikuttavaa työkykyjohtamista. Kun organisaatiot tunnistavat kokeneiden työntekijöiden vahvuudet ja tarpeet, ne voivat rakentaa työyhteisön, jossa osaaminen ja motivaatio kukoistavat.

Ikäjohtamisen keskeisenä tavoitteena on työn sujuvuuden ja työkyvyn varmistaminen. Suomessa on pitkät perinteet kehittämistyöstä, joilla on pyritty parantamaan eri-ikäisten työntekijöiden työoloja ja työkykyä. Järnefeltin, Riekhoffin, Laaksosen ja Liukon tutkimuksessa (2022) kartoitettiin myös, oliko työnantajalla käytössä ennakoivaa valmistautumista henkilöstön ikääntymiseen. 75 prosenttia työnantajista oli vähintään tai melko samaa mieltä, että heidän toimipaikassaan huomioidaan työntekijöiden ikääntymisen johtamisessa ja esimiestyössä. Verrattuna osaamisen kehittämiseen tai työaikajoustoihin ja työjärjestelyissä tehtäviin muutoksiin, täysin samaa mieltä olevien osuus oli kuitenkin selvästi pienempi, vain 25 prosenttia. Jonkin verran suuremman kannatuksen sai väite, että toimipaikassa tehdään ennakoivia toimia työkyvyn vahvistamiseksi ja työkykyongelmien ennaltaehkäisemiseksi – lähes 80 prosenttia työnantajista oli vähintään melko samaa mieltä tästä. Avovastauksissa huomattava osa työnantajista viittasi tässä yhteydessä työntekijöille järjestettyyn ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. (Järnefelt ym., 2022)

Yli 55-vuotiailla on paljon annettavaa: vankka ammattitaito, sitoutuneisuus ja kyky hahmottaa kokonaisuuksia. Nämä ominaisuudet tukevat työn imua – tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista – jotka Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan ovat konkareilla keskimäärin vahvempia kuin nuoremmilla.

Työeläkevakuutusyhtiö Varman raportin mukaan (Airila ja Savinainen, 2025) ikätietoinen työpaikka tunnistaa iän merkityksen työn ja työkyvyn kannalta (ikätietoisuuden lisääminen), ja parhaimmillaan ikäjohtaminen on osa organisaation strategista, ennakoivaa, tietoon perustuvaa ja tavoitteellista työkykyjohtamista (osaamisen siirto, mentorointi). Se tähtää siihen, että työn sujuvuus ja työkyky säilyvät eri elämänvaiheissa (työaikajoustot, ergonomia) – erityisesti huomioiden iän tuomat riskit ja vahvuudet yli 55-vuotiailla. Kokeneet työntekijät tuovat työyhteisönsä merkittävää hiljaista tietoa, syvää osaamista sekä arviointi- ja ennakkointikykyä. Hyödyntämällä oikealla tavoin mentorointia he myös siirtävät osaamistaan eteenpäin. (Sauni ym., 2022)

Ikäjohtaminen ei ole pelkästään hyvinvointia lisäävä toimenpide – se on strateginen investointi, josta hyötyy koko organisaatio. On tärkeää, että eri-ikäiset työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja hallittavaksi, heidän motivaationsa ja sitoutumisensa kasvavat. Tämä näkyy parempana tuottavuutena, vähentyneinä poissaoloina ja pidempinä työurina.

”Että tota, voi todeta että mä oon jo liki 40 vuotta ollut työelämässä ja tehnyt aika rankkaakin työtä, niin ei mun tarvitsekaan enää kaikkeen pystyä eikä kaikkea osata. Että kunhan mä vaan sen työni saan tehtyä.” (Yli 55-vuotiaana työllistynyt, 3.5)

Työelämä muuttuu kiihtyvällä tahdilla. Eli voi käydä niin, että on vuosikymmeniä työelämässä, ja sitten yhdessä yössä osaaminen onkin vanhentunutta. Osaaminen ulkoistetaan, tekoäly korvaa kokonaisiamattikuntia, työn sisältö muuttuu siten, että siinä tarvittavat ydinkyvykkyudet ja osaamiset muuttuvat radikaalisti. Näin on käynyt mm. kirjapainokoneen käyttäjille, taloushallinnon assistenteille, kirjanpitäjille. Heikkona signaalina erään työllisyysalueen yrityspalveluista kuultuna, että IT-alan osajilta edellytetään enenevissä määrin hyviä vuorovaikutustaitoja ja myyntihenkisyyttä.

Jarenkon ja Otalan (2025) kirjassa käsitellään modernia oppimista työpaikoilla. Oppimisen tulisi olla strategiatason asia, jolla on määritellyt tavoitteet, avainkyvykkyudet ja osaamistaidot. Heidän näkökulmansa on, että oppiminen ei ole jotain työpaikan ulkopuolella tapahtuvaa minkä voi tuoda työhön, vaan oppimista tapahtuu jokapäiväisessä työssä. Kun organisaation oppimiskyvystä saa tehtyä kilpailuedun, se tukee organisaation uudistumista. Lisäksi siinä varmistetaan, että työntekijöillä on osaamista, mikä vastaa sen hetkistä ja tulevaa työmarkkinoilla vaadittavaa osaamista.

”Tuleva esihenkilöni oli siellä paikalla, paljastuikin, että hän [nimi] oli vähän yli 30-vuotias. Mulla on samanikäinen tytär. Mulla ei ole ikinä ollut kenenkään esimiehen kanssa niin tai esihenkilön kanssa niin hyvät välit kun hänen kanssaan ja hommat toimi tosi hyvin. Se oli upea kokemus, mutta tosiaan kysyttiin että haittaako se jos esimiehenä, esihenkilönä on nainen. Se oli mun mielestä tosi outoa.” (Työnhakija, 2.7)

Konkarikeskusteluissa ja haastatteluissa nousi esiin ilmiö, jossa työntekijä on voinut työskennellä pitkään saman työnantajan palveluksessa. Työpaikan menettäminen tällaisessa tilanteessa voi paljastaa osaamisen ajantasaisuuteen liittyviä haasteita, erityisesti silloin, kun osaamisen kehittäminen on tapahtunut pääosin työnantajakohtaisissa tehtävissä. Tämä herättää kysymyksiä osaamisen kehittymisen edellytyksistä työuran aikana sekä siitä, missä määrin osaaminen on siirrettävissä organisaatiorajojen yli.

Haastatteluaineiston perusteella osaamisen vanhenemiseen liittyvät syyt ovat monitahoisia. Osa konkareista kuvasi oman asiantuntemuksensa hyvin kapeaksi erikoisosaamiseksi, jonka kysyntä työmarkkinoilla on rajallista. Toisaalta joissakin tapauksissa ammatillinen osaaminen oli kytkeytynyt työtehtäviin tai teknologioihin, jotka työelämän rakennemuutoksen myötä olivat merkittävästi vähentyneet tai poistuneet kokonaan. Näin ollen osaamisen ajantasaisuuden haasteet eivät näyttäyty yksinomaan yksilön vastuuna, vaan ne liittyvät laajemmin työelämän muutoksiin ja osaamisen jatkuvan uudistamisen rakenteisiin.

”...jos mietitään rakennusala ja se mitä mä olen tehnyt tätä niinku [erityisala] puolella se ei ole. Se on vähän, ei vähän vaan se on todellisuudessa tällainen niinku spesifinen osa...” (Työnhakija, 2.2)

”Esimerkiksi 14 vuotta kopiolaitoksessa rakennuspiirustuksia kopioimassa...”
(Yli 55-vuotiaana työllistynyt, 3.2)

Miten voitaisiin varmistaa se, että jokaisella työelämässä olevalla olisi ajantasaiset ammatilliset taidot? Järnko ja Ojala (2025) puhuvat tavoitteellisesta, strategiaan sidotusta oppimisesta, missä osaaminen ei ole niinkään yksilön asia, vaan sitä voidaan seurata esimerkiksi tiimitasolla. Tiimeissä on erilaista osaamista, ja osaamisen kokonaisuus merkitsee. Näin konkareiden ja nuorempien osaamiset voivat ideaalitulanteessa täydentää toisiaan. Silloin myös rekrytoinnissa korostuu se, ettei yksilöltä vaadita kaikkea osaamista, vaan voidaan rekrytoida myös kokemusta osaksi tiimiä.

5.5 Työhakutaidot

Työhakutaidoista sillä nimikkeellä puhuttiin kaikissa henkilöstöpalvelualan organisaatioiden haastattelussa. Aiheesta puhuttiin myös muissa haastattelussa, mutta eri nimillä. Yksi termi oli CV:n päivityskurssi, mikä sai jokseenkin negatiivisen kaiun työnhakijoiden keskuudessa, ja siihen suhtauduttiin jopa hieman alentavasti. Haastatteluja lukiessa heräsi ajatus, kokivatko konkarit sen itse loukkauksena, että he eivät osaisi hakea töitä?

”...tavallaan myöskin se että ei olla haettu töitä, mutta ei ehkä myöskään heti haluta uskoa sitä valtavaa muutosta mitä se vaatii.” (Henkilöstöpalvelualan organisaatio, 5.3)

Työhakutaidot voivat ruostua myös työelämän aikana. Työtä ei ole tarvinnut hakea, eikä ole tietoa tai teknisiä taitoja, miten töitä voisi hakea. (Riihimäki ja Olkkonen 2023) Myös Keskisen ym. (2023) tutkimukset raportoivat vanhentuneista työhakutaidoista. Mikäli töitä ei ole tarvinnut hakea kymmeneen vuosiin, tavat hakea ovat muuttuneet radikaalisti. Ennen riitti, kun käveli ovesta sisälle ja kysyi, nykyisin työnantaja on voinut ulkoistaa rekrytoinnin, ja osaaminen on osattava perustella esimerkiksi sähköisen CV:n kautta.

”...he ovat sen ikäisiä ihmisiä, että tota ovat saaneet työpaikan yleensä sillä lailla, että ollaan marssittu, marssittu sinne työpaikalle ja kysytty että olisiko töitä... Niin se, he ovat niinku uudessa tilanteessa siinä kohtaa, että miten niitä töitä haetaankaan ja miten haastavaa se on tänä päivänä. Että tota. Joillekin se on helpompaa ja joillekin se on vaikeampaa.” (Henkilöstöpalvelualan organisaatio, 5.1)

”...jos on se tilanne, että sitä CV:tä ei ole tai se on ehkä vähän tota puutteellisesti laadittu, niin se yksistään voi jo vaikuttaa siihen, että se työnhaku tyssää siihen. Onneksi edelleen tai nyt alkaa näkyä jo sellaisia työnhaun muotoja, että sitä CV:tä ei vaadita. Että esitetään kysymyksiä.” (Henkilöstöpalvelualan organisaatio, 5.2)

Konkareiden turhautumista työnhakuun kuvattiin hyvin mm. henkilöstöpalvelualan yritysten haastattelussa. Ehkä turhautuminen kuvaa myös puutteellisia työnhakutaitoja. Tiedetään että oma osaaminen riittäisi hyvin haettavaan paikkaan, mutta syystä tai toisesta sitä ei saada muotoiltua hakemukseen sillä tavalla, että se välittyisi myös rekrytoijalle. Tästä voi syntyä hyvinkin pian sellainen johtopäätös, että ei ole enää haluttu osaksi työmarkkinoita. Analyttinen suhtautuminen omiin työnhakutaitoihin voisi auttaa työhaussa eteenpäin.

”... ehkä miehillä vielä ennemminkin se, että jotenkin sitten vähän niinku, että se ensimmäisen kahden kuukauden jälkeen niin annetaan niinku periksi, ettei kukaan nyt halunnut mua töihin. Että se kumpuaa myös sieltä henkilön niinku sisältä se asia, että niin ei mua nyt kukaan enää halua, että mä oon nyt tässä.” (Henkilöstöpalvelualan organisaatio, 5.2)

*"...haasteina on ehkä ollut sellainen. Pikkuisen se just se, että kun se työn hakeminen on nykyään niin vaikeata ja outoa. Ja sitten se, että niinku ehkä se turhautuu siihen että niinku ***** mä osaan nää kaikki. Miksi te ette tajua? Miksi te ette ota mua töihin?"* (Henkilöstöpalvelualan organisaatio, 5.1)

Osa konkareista sanoitti itsekkin omia puutteellisia työnhakutaitojaan. Useampi konkari totesi, että he eivät ole laatineet vuosiin tai vuosikymmeniin CV:tä. Jotkut haastateltavista mainitsivat myös sen, että CV:tä täytyisi päivittää. Sen sijaan haastatteluissa ei ollut mainintoja siitä, että myös CV täytyisi muotoilla uudelleen työhakemuskohtaisesti. Työllistyneet konkarit puhuivat työnhaun taidoista nöyremmin kuin työnhakijat. Moni kertoi missä oli tarvinnut tai saanut apua, että sai sanoitettua osaamisensa tai sai oman hakemuksensa erottumaan muista hakijoista. Jotkut työnhakijoista mainitsivat puutteellisesta osaamisesta työnhaussa, mutta eivät kertoneet, että olisivat hakeneet tai saaneet sparrausta siihen.

"Että tota mulle oli esimerkiksi CV:n teko, niin se oli tämän takia aivan uusi asia. Ja kyllä sen kanssa täyty vähän aikaa aprikoida. Mutta nyt kun sen kerran mä olen tehnyt sillain että se on onnistunut versio ollut, niin kyllähän sä nyt sen handlaat. Mutta että koko ajanhan sitäkin pitäisi niinku päivittää." (Yli 55-vuotiaana työllistynyt, 3.5)

Oppimaan oppiminen, kiinnostus uutta kohtaan voi tulla myös vapaa-ajalta. Työnhakijan onkin hyvä mainita työnhaussa myös vapaa-ajan aktiivisuus, koska se voi kertoa työnantajalle myös yleisestä ajan seuraamisesta.

"...se voi olla kiinnostus hiihtämiseen, suunnistamiseen. Se voi olla ihan mitä tahansa. Mutta senkin tavallaan integroiminen sitten siihen niinku itse työnhakutilanteeseenkin, niin äärimmäisen tärkeä merkitys, että se kertoo semmoisesta tietystä aktiivisuudesta. Ajantasa... niinku ajan seuraamisen ja ajankohtaisuuden seuraamisen." (Henkilöstöpalvelualan organisaatio, 5.3)

Itsensä ja oman osaamisensa esille tuominen liittyy myös työnhakutaitoihin. Kuten todettu myös kappaaleessa 5.2, tämä ei ollut haastateltujen konkareiden lempiasia. Itsensä ja oman osaamisen myyminen tuntuu vieraalta.

"... esimerkiksi tän eilisenkin asiakkaan mukaan, että kuulee että mulla on semmoinen suomalainen DNA, että eihän täällä itseänsä kehuta."
(Henkilöstöpalvelualan organisaatio, 5.3)

6. Miten konkarit työllistyisivät paremmin?

Suomi ikääntyy – ja pitkäikäistyy. Eläkeikää tullaan väistämättä nostamaan myös tulevaisuudessa. Eri sukupolvet toimivat työpaikoilla jatkossakin, heitä vain on enemmän kuin tähän saakka. Nämä kehityskulut haastavat työelämää, työyhteisöjä ja myös työllisyyspalveluita. Miten konkarityöntekijät työllistyvät ja jatkavat työelämässä, miten monimuotoisuus myös työntekijöiden iän suhteen on voimavara, ei ongelma?

Maailman talousfoorumi toteaa, että pitkäikäistyminen yhdessä alhaisen syntyvyyden kanssa muuttaa yhteiskuntarakenteita, työelämää ja eläkejärjestelmiä enemmän kuin mikään muu voima yhteiskunnassa tähän saakka. Suomi näyttää tässä suhteessa suuntaa; olemme nopeimmin ikääntyvä yhteiskunta Euroopassa, ja karkijoukoissa myös globaalisti. Pitkäikäistyminen lisää elinvoimaisia vuosia nimenomaan myöhäiskesk-i-kään, ei niinkään hauraisiin vanhuuden vuosiin. Tätä elinvoimaa ja osallisuutta voidaan hyödyntää monin tavoin myös työelämässä.

6.1 Työnantajille

Suomen työmarkkinat pitkäikäistyvät ja monimuotoistuvat. Tämä tarkoittaa sitä, että työpaikoilla työskentelee jatkossa entistä enemmän erilaisia ihmisiä. Samalla työpaikalla voi työskennellä 20-vuotias ja 70-vuotias, jotka ovat syntyneet ja kasvaneet hyvin erilaisessa ajassa. Tämä voi haastaa työyhteisöjä ja niiden johtamista. Sen voi kuitenkin kääntää voimavaraksi yhdistämällä eri-ikäisten ihmisten vahvuuksia. Erilaiset mentorointimallit ja tiimirakenteet voivat olla tässä avuksi.

Työpaikoilla oppiminen tulisi kytkeä strategisten kyvykkyyksien kautta vahvemmin organisaatioiden strategioihin ja ennen kaikkea niiden arkeen. Jatkuva oppiminen on välttämätöntä. Kun varmistetaan, että työpaikoilla oppiminen tapahtuu työssä yhdessä eikä työn ohessa yksin, henkilöstön osaaminen ei pääse vanhenemaan työssä ollessa. On herättävää kuulla, että juuri työttömäksi jääneen ihmisen kohdalla sanotaan, että osaaminen on vanhentunut.

6.2 Konkareille

Selvityksemme osoittaa, että konkarityönhakijoiden avoimuus uuden oppimiselle, aktiivisuus ja kyky sanoittaa omaa osaamistaan ovat avainroolissa työllistymisen kannalta. On tärkeää nähdä ja hahmottaa oma osaaminen, kertynyt ammattitaito ja kyvykkyydet laaja-alaisesti. Työtehtävissä ja vapaa-ajan harrastuksissa kertyy aina paljon muutakin kuin suoraan tehtävien suorittamiseen liittyvää substanssiasiantuntijuutta. Tehtävät voivat vahvistaa sosiaalisia taitoja, ongelman käsittelyn taitoja tai verkostoja.

Jatkuvalle oppimiselle löytyy paikkoja ja mahdollisuuksia palkkatyön ulkopuoleltakin. Avoin mieli ja kiinnostuneisuus eri asioita kohtaan edistävät oppimista. Osaamisen ja kyvykkyyksien tunnistaminen on tärkeää, ja siinä asiantuntija voi merkittävästi auttaa. Oman osaamisen sanoittaminen on tärkeä osa työnhakutaitoja.

Työnhakutaidot on yksi osaaminen muiden joukossa. Vaikka olisi kuinka rautainen ammattilainen pitkällä kokemuksella, voi olla, että se taito ei ole vielä hallussa. Tämä on erittäin tärkeää tunnistaa heti työttömäksi jäädessä, tai jo työelämässä ollessa. Se, että ei vielä ole osaamista työnhakuun, ei pienennä yhtään sitä ammatillista osaamista mikä vuosien varrella on kertynyt. Nöyryys tämän asian äärellä ja avun vastaanottaminen työnhakutaitojen kartuttamisessa edistää työllistymistä.

”Että varmaan niinku meikäläisen ikäiset ja vanhemmatkin oppii. Se on vaan siitä kiinni tietysti, että miten paljon itse vastustat sitä asiaa vai ootko sä niinku asialle myöitämielinen. Että mäkin menin totta kai vähän sillai epäilen, että mitähän tästä syntyy, mutta kumminkin sillai et no mä halusin kokeilla kun nyt on mahdollisuus.

Ja tässä olen. Että kyllä täytyy varmaan jokaisen ymmärtää ja yrittää antaa itsellensä mahdollisuus ainakin yrittää. Että sitten jos tuntuu että ei onnistu niin sitten taas uutta suuntaa.” (Yli 55-vuotiaana työllistynyt, 3.5)

6.3 Työllisyyspalveluille

Työllisyyspalveluissa Tanskan opit voisivat olla suureksi hyödyksi. Työllisyyspalveluissa ikääntyvien työnhakijoiden motivaation vahvistaminen, heidän voimavarojensa ja osaamistensa tunnistaminen, kannustaminen joustavuuteen ja konkareiden työllistymistä koskevan tiedon levittäminen työnantajien keskuuteen ovat osoittautuneet toimiviksi keinoiksi edistää ikääntyvien työllisyyttä. Yksilölliset palvelut, ytimessä case management, ovat Tanskan johtavia periaatteita.

Oman haasteensa asettaa Suomessa yleinen työllisyyspalvelujen rakenne. Henkilöasiakaspalvelu ja työnantaja-asiakaspalvelu on eriytetty eri henkilöille. Näin ollaan siinä tilanteessa, että henkilöasiakaspalvelussa tunnetaan työnhakijat mutta ei toimialojen kehitystä, ja työnantaja-asiakaspalvelussa tunnetaan toimialat mutta ei hakijoita ja heidän potentiaaliaan. On vaarana, että rakenteellisten valintojen myötä henkilöasiakkaita välitetään palveluihin, ei työpaikkoihin. On olemassa hyviä kokeiluja ja malleja siitä, kun sama henkilö keskustelee sekä työnhakijoiden että työnantajien kanssa, mutta tämä ei ole juurtunut pysyväksi toiminnaksi.

Työllisyyspalveluissa konkreettisia toimintatapoja voisivat olla esimerkiksi tiimi- ja työparimallit, joissa asiantuntijoiden ammattitaitoa saataisiin yhdisteltyä asiakkaiden hyväksi. Konkarityönhakijoiden joukko on kirjava, ja tilanteet erilaisia.

”... nuorempi fiksu kollega nuori... ...se soitti ja kysyi, että mitä sä oikein juttelet niitten vanhojen asiakkaiden kanssa? Ja hän sanoi, että ai tolla lailla ihmisten kanssa pitää puhua.” (työllisyyspalvelujen asiantuntija, 1.4)

Jokaisessa asiakastapaamisessa läsnä ovat myös arvot ja asenteet. Suomen asenneilmapiirissä on paljon parannettavaa konkareiden työllistymisen osalta. Konkareiden työllistyminen nähdään haastavana asiana, ja tämä käsitys syntyy monesta suunnasta. Ihmisten elinikä on noussut, ja nykyisin ollaan keskimäärin terveempiä ja työkykyisempiä pidempään.

Vaikka ikäsyryjä rekrytoinnissa on todellinen ilmiö, on paljon työnantajia, joiden kohdalla tämä ei ole totta. Aina valitsematta jättämisen takana ei ole ikäsyryjä, vaan jokin muu syy. Se, mitä jokainen voi tehdä itse, on tarkastella avoimesti omia ajatuksiaan ja asenteitaan erilaisuutta kohtaan. Jokainen voi olla avain muutokseen, ja olla vahvistamatta sellaista, mikä ei ole totta.

7. Lähteet

Ahola, N., & Hirvonen, J. (2021). *Digitalisaation huipulla – ja reunalla: Verkkopalvelujen käyttö ja digisyrjäytyminen Helsingissä ja Suomessa*. Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia.

Airila, A., & Savinainen, M. (2025). Ikäjohtaminen osana vaikuttavaa työkyvyn johtamista – tutkittua tietoa ja ratkaisuja työpaikoille. *Tietoa työkyvystä*, 2/2025. Työeläkeyhtiö Varma.

Alasoini, T., Joensuu, M., Juvonen-Posti, P., Järnefelt, N., Riekhoff, A.-J., Toivio, P., & Turunen, J. (2022). *Työelämän ja työmarkkinoiden muutos: Haasteita ja kehittämistarpeita sosiaaliturvan uudistamiselle*. Sosiaaliturvakomitean julkaisuja 2022:7. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Berger, E. D. (2006). "Aging" identities: Degradation and negotiation in the search for employment. *Journal of Aging Studies*, 20(4), 303–316.
<https://doi.org/10.1016/j.jaging.2006.01.002>

Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. (2012). Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375–394.
<https://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4>

Enste, P., Naegele, G., & Leve, V. (2008). The discovery and development of the silver market in Germany. Teoksessa F. Kohlbacher & C. Herstatt (toim.), *The silver market phenomenon: Business opportunities in an era of demographic change* (s. 325–339). Springer.

Eurofound. (2020). *New forms of employment: 2020 update*. Publications Office of the European Union.

Ilmarinen, J. (2006). *Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa*. Työterveyslaitos.

Ilmarinen, J. (2019). From work ability research to implementation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 2882.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16162882>

Järnefelt, N., Kuitto, K., Kyyrä, T., Paukkeri, T., Ravaska, T., & Riekhoff, A.-J. (2024a). *Sosiaaliset normit ohjaavat eläkkeelle jäämistä*. Policy brief. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Luettu 16.4.2024.

Järnefelt, N., Pyrylä, A., Laaksonen, M., Pekkala, P., Kuitto, K., & Karjalainen, T. (2024b). *Työurien mittaaminen ja työurien pituuden kehitys eri väestöryhmissä*. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 09/2024.

Järnefelt, N., Riekhoff, A.-J., Laaksonen, M., & Liukko, J. (2022). *Työnantajien näkemyksiä eläkeiästä ja työurien pidentämisestä*. Eläketurvakeskus.

Keskinen, K. (2024). *Sidesteps? Career choices, normativity and individual agency in late life unemployment* (Väitöskirja). Tampere University.

Keskinen, K., Lumme-Sandt, K., & Nikander, P. (2023). Turning age into agency: A qualitative longitudinal investigation into older jobseekers' agentic responses to ageism. *Journal of Aging Studies*, 65. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2023.101134>

Kooij, D. T. A. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G. W., Kanfer, R., & Dikkers, J. S. E. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 197–225. <https://doi.org/10.1002/job.665>

Lehkonen, T. (2023). *Työmarkkinakelpoisuuden varmistaminen työelämän murroksessa – tarkastelussa yli 50-vuotias assistentti* (YAMK-opinnäytetyö). Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Levanto, S., Furu, H., Vatanen, J., Pitkälä, A., & Martimo, K.-P. (2024). *Pitkät työurat*. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen.

Lindström, S., Heiniö, M., & Ansio, H. (2023). Suomessa tarvitaan vahvempia rakenteita yli 55-vuotiaiden yrittäjien osaamisen ja hyvinvoinnin kehittämiseksi. *Työelämän tutkimus*, 21(1).

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012). Employee voice behavior: A meta-analytic test of the conservation of resources framework. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 216–234. <https://doi.org/10.1002/job.754>

OECD. (2019). OECD employment outlook 2019: The *future of work*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>

Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79–96. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>

Riekhoff, A. J. (2018). *Retirement trajectories in the Netherlands and Finland: Institutional change, inequalities, de-standardisation and destabilisation*. Finnish Centre for Pensions, Studies 05/2018.

Riihimäki, S., & Olkkonen, S. (2023). *”Työ ei ole vain työ, vaan se, että sä kuulut tähän yhteiskuntaan”*: Työttömät työnhakijat väliinputojina (Opinnäytetyö). Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K., Shoss, M., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2021). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1–2), 1–35. <https://doi.org/10.1017/iop.2020.48>

Saarienen, H. (2024). Onko Suomen työmarkkinoilla enemmän ikäsyrijintää muuhun Pohjolaan verrattuna? *Suunnanetsijä-blogi*, 6.3.2024. Luettu 22.12.2025.

SAK Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ry. (2024). *Digiosaaminen ja teknologian muutos SAK:laisilla aloilla*. Julkaisusarja 2/2024.

Sauni, R., Reho, T., & Uitti, J. (2022). Ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn haasteet. *Suomen Lääkärilehti*, 77, e31280.

Siren, A. (2025). Useimpien elinikä pidentyy. Teoksessa J. Saari (toim.), *Hyviä uutisia Suomesta: Menestyvän yhteiskunnan tilannekuva* (s. 205–216). Vastapaino.

Sutela, H. (2024). Suomi on kirinyt ikääntyneiden työllisyydessä – miehet edelleen jäljessä pohjoismaisessa vertailussa. *Tilastokeskuksen blogi*, 28.1.2024.
Luettu 28.1.2026.

Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Rineer, J. R. (2014). The aging workforce: Implications for human resource management research and practice. *Oxford Handbooks Online*.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199935406.013.004>

Väänänen, A., Toivanen, M., Selander, K., Joensuu, M., & Airaksinen, J. (toim.). (2024). *Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi -tutkimuksessa*. Työterveyslaitos.