



Euroopan unionin
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027 EU:n alue- ja rakennepolitiikan ohjelma

Euroopan sosiaalirahasto (ESR+)



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Valintaesitys

21.1.2026 Dnro: EURA 2021/211442/09
02 01 01/2025/ESAELY

Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi

KONTU – Konkarit työurilla

Hakijan virallinen nimi

Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu Oy

Hakemusnumero

211442

Saapumispäivämäärä

26.09.2025

Alkamispäivämäärä

01.03.2026

Päätymispäivämäärä

30.09.2028

Viranomaisen

Itä-Suomen elinvoimakeskus

Kokouksen päivämäärä

Hakuilmoitus

Etelä-Savon ESR+ hankehaku (2/2025)

Hakuilmoituksen tunnus

ESAELY-110

Käsittelijä

Kirsi Komppa

Toimintalinja

4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Erityistavoite

4.2. Uutta osaamista työelämään

Tukimuoto

Työllisyyden, osaamisen ja sosiaalisen osallisuuden tukemiseen liittyvä kehittämishanke

Hanke toteutetaan: Yhden toteuttajan hankkeena

Kuvaus hankkeen sisällöstä

KONTU – konkarit työurilla -hankkeen tavoitteena on vahvistaa yli 55-vuotiaiden työntekijöiden osaamisen näkyväksi tekemistä, jatkuvaa oppimista ja hiljaisen tiedon siirtymistä työyhteisöissä. Hankkeessa kehitetään tapoja tunnistaa, hyödyntää ja siirtää konkareiden osaamista sekä tarjotaan yksilöllisiä mahdollisuuksia osaamisen päivittämiseen.

Samalla tavoitteena on tukea konkareiden työurien jatkumista joustavin ratkaisuin, kuten tehtävä- ja työaikajärjestelyin, vertaistukea ja työelämäjoustoja hyödyntäen. Hanke kehittää konkariystävällistä johtamista ja vahvistaa työyhteisökulttuuria, jossa konkareiden panos tunnistetaan ja sitä arvostetaan. Kehittämistyö perustuu avoimeen vuorovaikutukseen, henkilöstön osallistamiseen sekä kuntatyöntantajien väliseen yhteistyöhön.

Konkreettisina toimenpiteinä hanke luo ja pilotoi malleja, jotka edistävät yli 55-vuotiaiden jaksamista ja jatkamista kuntatyössä. Työpaketeissa keskitytään jatkuvaan oppimiseen, osaamisen hyödyntämiseen ja siirtämiseen, konkarimyönteisen työyhteisön ja johtamisen kehittämiseen sekä tuotetaan kehittämistyön pohjalta koulutuskokonaisuus ja materiaalia myös muiden konkareiden ja työyhteisöjen käyttöön. Käytännön tasolla pilotoidaan mm. vertaismentorointia, vertaisoppimista ja yksilöllisiä oppimispolkuja sekä kehitetään joustavia tapoja järjestellä työtä ja työntekemistä niin, että voidaan huomioida erilaiset konkareiden elämäntilanteet ja työkyvyn vaihtelut.

Lisäksi hanke rakentaa kuntatyöntantajien välisiä yhteistyöverkostoja ja etsii keinoja osaamisen hyödyntämiseen yli kuntarajojen. Tämä mahdollistaa konkarityöntekijöille työskentelyn muissa kunnissa silloin, kun oma osaaminen ei ole hyödynnettävissä omassa organisaatiossa tai kun työkyky edellyttää työn muokkausta. Samalla kehitetään alueellisia sijaisuusjärjestelyjä ja osaamisen jakamisen malleja, joilla voidaan vastata työvoimavajeeseen ja vahvistetaan kuntien kykyä hyödyntää kokeneiden työntekijöiden osaamista tehokkaasti koko Etelä-Savossa.

Hankkeen konkreettisia tuloksia ovat uudet käytännöt, toimintamallit ja rakenteet, jotka tukevat kuntatyön uudistumista ja työurien pidentymistä. Tuloksena syntyy laajasti hyödynnettävä, skaalautuva kokonaisuus, joka vahvistaa kuntien kykyä vastata demografisiin haasteisiin ja työvoimatarpeisiin konkareiden työpanosta hyödyntäen.

Hankkeen toimenpiteet

Hankkeen käynnistyessä keväällä 2026 hankehenkilöstö suunnittelee ja valmistelee alkukartoituksen, sopii sen toteutuksesta kuntien kanssa, laatii vaikuttavuuden seurannan ja mittarit sekä käynnistää yhteistyön tarvittavien asiantuntijatahojen ja sidosryhmien kanssa.

Syksyn 2026 ja kevään 2027 aikana hankehenkilöstö toteuttaa alkukartoituksen, jossa selvitetään hankkeeseen osallistuvien kuntatyöntantajien kehittämistarpeet ja toiveet konkarimyönteiseen organisaatiokulttuuriin liittyen. Kartoituksessa tarkastellaan kuntatyöntantajien konkarimyönteisiä toimintatapoja, kuten osaamisen hyödyntämistä, arvoja ja asenteita. Erityistä huomiota kiinnitetään osaamisen tunnistamiseen, kehittämiseen ja siirtämiseen liittyviin käytäntöihin: esimerkiksi miten osaamista kartoitetaan tällä hetkellä, kuinka sitä hyödynnetään urasuunnittelussa ja perehdytyksessä sekä millaisia menetelmiä kunnilla on hiljaisen tiedon siirtämiseksi. Näin saadaan kokonaiskuva nykytilasta ja voidaan tunnistaa kehittämistarpeet.

Kartoitus toteutetaan kuntien nimeämille johtamisen ja henkilöstöhallinnon avainhenkilöille ryhmähaastatteluina (etä- tai lähitoteutus). Lisäksi selvitetään yli 55-vuotiaiden työntekijöiden kokemuksia organisaation konkarimyönteisyydestä sähköisellä kyselyllä.

Kehittämistoimenpiteet suunnitellaan ja toteutetaan tunnistettujen tarpeiden pohjalta yhteistyössä kuntatyöntantajien kanssa, jotta kehittäminen on mahdollisimman työelämälähtöistä ja ottaa huomioon organisaatioiden erilaisuuden. Syksyllä 2026 hankehenkilöstö pyytää kuntatyöntantajia nimeämään edustajat suunnittelutyöryhmään, jossa on mukana myös hankehenkilöstöä ja tarvittaessa asiantuntijakumppaneita.

Hankkeen työpakettien alla on erilaisia kokonaisuuksia, jotka muodostuvat alkukartoituksen perusteella teemoitetuista osista. Kuntatyöntantajat voivat osallistua näihin kokonaisuuksiin ja niiden osiin omien kehittämistarpeidensa ja resurssiensa mukaisesti.

TYÖPAKETTI 1. Jatkuva oppiminen ja osaamisen siirtäminen

Työpaketin tavoitteena on vahvistaa konkareiden kartuttaman tiedon ja osaamisen siirtymistä ja osaamisen arvostusta sekä oppimismyönteisyyden lisäämistä tunnistamalla konkareiden erilaiset oppimisen tavat ja kehittämällä henkilökohtaisia oppimispolkuja.

Vuoden 2027 alussa lähdetään kehittämään alkukartoituksen pohjalta Konkariosaaja -malli, joka kokoaa yhteen sekä konkareiden oppimista ja osaamisen kehittämistä, että tiedon siirtämistä tukevat käytännöt. Malli tukee mm. konkareiden osaamisen päivittämistä yksilöllisten oppimispolkujen avulla ja kannustaa konkareita kehittämään osaamistaan omista lähtökohdistaan käsin. Oppimispolkujen sisältö voi liittyä esimerkiksi digitaitojen vahvistamiseen, uusien roolien omaksumiseen tai työelämässä jatkamista tukeviin teemoihin.

2027–2028 Konkariosaaja -mallia kehitetään asiantuntijan (ostopalvelu) ohjauksessa kokeiluluontoisesti työpajojen, pienryhmätyöskentelyn, pilotoinnin ja erilaisten tehtävien kautta. Kehittämiskokeiluun osallistuvat esihenkilöt ja konkarit sekä muut työyhteisön jäsenet tarpeen mukaan.

Konkareiden henkilökohtaisia oppimispolkuja kehitettäessä etsitään yksilöllisesti räätälöityjä tapoja ylläpitää ja kehittää osaamista. Esihenkilön rooli on oppimispolkujen kehittämiskokeiluissa keskeinen, sillä hän tukee konkaria tunnistamaan omat vahvuutensa ja kehittämistarpeensa, mahdollistaa oppimiseen tarvittavat resurssit ja järjestelyt sekä rohkaisee hyödyntämään uutta osaamista käytännössä. Tässä kehittämistyössä luodaan kuntatyönantajalle esimerkiksi kehityskeskusteluun konkareiden osaamisen tunnistamiseen ja kehittämiseen soveltuva osio tai autetaan löytämään erilaiset oppijat huomiovia koulutusmuotoja.

Vertaismentorointi- ja vertaisoppimispiilotit tarjoavat konkareille ja muille työntekijöille mahdollisuuden jakaa osaamista, kokemuksia ja uusia näkökulmia arjen työssä. Piloteissa kokeillaan esimerkiksi vertaismentoripareja (kokeneempi ja kokemattomampi työntekijä) ja vertaisoppimisryhmässä tapahtuvaa yhteistä oppimista. Tavoitteena on tunnistaa ja siirtää hiljaista tietoa, lisätä oppimismyönteisyyttä, vahvistaa eri-ikäisten työntekijöiden välistä yhteistyötä ja luoda käytäntöjä, joita voidaan myöhemmin juurruttaa laajemmin työyhteisöihin.

TYÖPAKETTI 2. Konkarimyönteinen työyhteisö

Työpaketin tavoitteena on tukea esihenkilöitä, henkilöstöhallintoa ja työyhteisöjä rakentamaan konkarimyönteistä organisaatiokulttuuria ja johtamista sekä huomiomaan konkarit osana monimuotoista työyhteisöä. Tässä työpaketissa on tavoitteena myös edistää kuntarajat ylittävää yhteistyötä.

Vuonna 2027 käynnistetään vuoden kestävä Konkarimyönteinen työyhteisö -ohjelma, joka pitää sisällään toimenpiteitä johdolle, henkilöstöhallinnolle ja työyhteisöille sekä konkareille. Toimenpiteet toteutetaan ensisijaisesti yhteisesti hankkeeseen osallistuville kuntatyönantajille, mutta tarpeen mukaan järjestetään myös kuntatyönantajakohtaisia toimenpiteitä.

Esihenkilöille ja henkilöstöhallinnolle toteutetaan valmennuskokonaisuus alkukartoituksessa tunnistettujen kehittämistarpeiden pohjalta. Valmennuksessa kehitetään HR:n ja esihenkilöiden kykyä arvioida ja uudistaa organisaation rakenteita niin, että ne tukevat konkarimyönteistä työyhteisöä ja osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Valmennuksen tavoitteena on vahvistaa esihenkilöiden valmiuksia johtaa yli 55-vuotiaita työntekijöitä, lisätä tietoisuutta konkareiden tarpeista ja yksilöllisistä eroista sekä tarjota käytännön työkaluja konkarimyönteiseen johtamiseen ja työkyvyn tukemiseen työuran loppuvaiheessa sekä mahdollistamaan työuran jatkuminen myös eläkeiässä. Valmennuksissa voidaan hyödyntää esimerkiksi Työterveyslaitoksen kehittämää "Kokemus käyttöön työyhteisössä" -voimavaralähtöistä ryhmävalmennusmallia. Valmennuksen toteuttaa ulkopuolinen asiantuntija (ostopalvelu).

Työyhteisöille toteutetaan osallistava ryhmävalmennus, jossa luodaan yhteistä ymmärrystä konkarimyönteisyyden merkityksestä, puretaan ikään liittyviä ennakkoluuloja ja löydetään konkreettisia keinoja arvostavan kulttuurin vahvistamiseksi. Valmennuksen toteuttaa ulkopuolinen asiantuntija (ostopalvelu).

Konkareille toteutetaan osallistavat ryhmät, joissa työssä jaksamista, työhyvinvointia ja työuran jatkamista tuetaan työn muotoilun keinoin. Konkarit suunnittelevat asiantuntijoiden tuella itselleen sopivia ratkaisuja esimerkiksi työaikajärjestelyihin, työn keventämiseen tai työnkuvan muutoksiin sekä eläkkeellä työskentelyn muotoihin. Muotoilussa otetaan huomioon yksilöllinen osaaminen, jaksaminen, elämäntilanne sekä konkareiden toiveet työuran loppuvaiheessa. Konkarit esittelevät kehittämisideansa esihenkilöille ja /tai henkilöstöhallinnolle, jonka jälkeen mahdollisuuksien mukaan edetään kehittämiskokeiluihin.

TYÖPAKETTI 3. Konkarit työurilla-koulutuskokonaisuus

Hankkeen kehittämistyössä syntyneistä malleista ja käytännöistä (TP1 ja TP2) kootaan koulutuskokonaisuus, joka tarjoaa työkaluja kuntatyönantajille ja muille organisaatioille konkarimyönteisten toimintamallien

käyttöönottoon. Kokonaisuus sisältää valmiita asiakirjoja, kuvattuja toimintapolkuja ja hyviä käytäntöjä, joita on kehitetty ja pilotoitu hankkeen aikana. Materiaalit julkaistaan avoimessa ja helposti hyödynnettävässä digitaalisessa muodossa, esimerkiksi käsikirjana, verkkosivustona tai mallipohjina, jotka tukevat myös muiden organisaatioiden kehittämistyötä.

Vuonna 2026 käynnistetään viestintäkampanja, jonka tavoitteena on nostaa esiin konkareiden merkitys työelämässä sekä tuoda näkyväksi konkarimyönteisyyden myönteiset vaikutukset työnantajakuvaan. Kampanja sisältää case-esimerkkejä, kuten videoita ja tarinoita organisaatioista, joissa on onnistuttu vahvistamaan konkarimyönteisyyttä työyhteisöissä, edistämään osaamisen siirtymistä ja jatkuvaa oppimista sekä tukemaan konkareiden jaksamista ja työurien jatkumista erilaisten toimintamallien avulla. Kampanja jatkuu hankkeen loppuun saakka ja tarjoaa samalla myös osallistuville kuntatyönantajille näkyvyyttä.

Viestintäkampanja käynnistyy suurelle yleisölle suunnatulla tilaisuudella, jossa tehdään tunnetuksi Konkarit työurilla -teemaa. Tavoitteena on herättää keskustelua konkareiden merkityksestä työelämässä sekä jakaa kokemuksia ja hyviä käytäntöjä konkarimyönteisten toimintatapojen vahvistamisesta. Hankkeen lopussa järjestetään toinen suurelle yleisölle suunnattu tilaisuus, jossa esitellään kuntiin syntyneitä hyviä käytäntöjä ja jaetaan tietoa hankkeesta tuotetuista malleista ja koulutuskokonaisuudesta.

Tämän työpaketin avulla varmistetaan hyvien käytäntöjen juurtuminen ja leviäminen lisäämällä tietoisuutta konkareiden työpanoksen arvosta, purkamalla ennakkoluuloja ja vahvistamalla konkarimyönteistä työnantajakuva. Tiedottamisen ja juurruttamisen lisäksi työpakettiin sisältyy sisäistä ja ulkoista sekä sidosryhmäviestintää, jonka avulla sitoutetaan ja osallistetaan toimijoita sekä vahvistetaan kumppanuuksia.

Hankkeen muu toiminta:

Hanke järjestää säännöllisiä verkostotapaamisia eri asiantuntijatahojen kanssa, jotta kehittämistyössä tulee huomioituksi monipuolisesti erilaiset näkökulmat ja kokemukset. Lisäksi hanke toteuttaa avoimia koulutus- ja verkostoitumistilaisuuksia eri vaiheissa hanketta sekä jalkautuu erilaisiin tapahtumiin ja tilaisuuksiin jakamaan tietoa hankkeen teemoista ja etenemisestä.

Hankkeen henkilöstö esittelee tuloksia kotimaisissa ja kansainvälisissä tilaisuuksissa, mikä vahvistaa hankkeen näkyvyyttä ja edistää hyvien käytäntöjen leviämistä laajemmalle. Lisäksi hanke ylläpitää verkkosivustoa ja hyödyntää digitaalisia kanavia (esim. uutiskirje, sosiaalinen media) viestiäkseen hankkeen etenemisestä, tuottaakseen avointa materiaalia ja tarjotakseen pysyvän tietopankin kuntatyönantajien käyttöön sekä ylläpitääkseen käynnissä aiheeseen liittyvää keskustelua.

Lisätietoja hakemuksesta

Hankkeen varsinaisena kohderyhmänä ovat yli 55-vuotiaat kuntatyöntekijät, heidän työyhteisönsä, esihenkilöt ja henkilöstöhallinnon edustajat.

Osallistujat 100 työssä olevaa.

Lyhyen aikavälin tavoitteet; 50 ammattipätevyyttä.

Hankkeen toteutusalue

Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Ei

Maakunnat

Etelä-Savo

Kunnat

Enonkoski, Hirvensalmi, Juva, Kangasniemi, Mikkeli, Mäntyharju, Pieksämäki, Puumala, Rantasalmi, Savonlinna, Sulkava

Kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman tiivistelmä

Kustannusarviota ohjaavat kustannusmallivalinnat

Kustannusmalli	Flat rate 40 % kehittäminen
Palkkakustannusten ilmoitustapa	Palkkojen yksikkökustannukset

Kustannusarvion tiivistelmä

	Haetut yhteensä €	Hyväksytyt yhteensä €	Hylätyt €
1 Palkkakustannukset	306 842	0	306 842
Flat rate 40 % kehittäminen	122 736	0	
2 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0	0	
Nettokustannusarvio yhteensä	429 578	0	

Rahoitussuunnitelman tiivistelmä

	Haetut yhteensä €	Hyväksytyt yhteensä €	Osuus %
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	343 662	0	0
2 Omarahoitus: Muu julkinen rahoitus	85 916	0	0
3 Kuntarahoitus	0	0	0
4 Muu julkinen rahoitus	0	0	0
5 Yksityinen rahoitus	0	0	0
Rahoitussuunnitelma yhteensä	429 578	0	100,00

Rahoittajan arvio hankkeesta

Hanke on EU:n alue- ja rakennepolitiikan ohjelman mukainen ja se toteuttaa toimintalinjan 4. Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi erityistavoitetta 4.2 Uutta osaamista työelämään.

Hankkeen tavoitteena on vahvistaa yli 55-vuotiaiden työntekijöiden osaamisen näkyväksi tekemistä, jatkuvaa oppimista ja hiljaisen tiedon siirtymistä työyhteisöissä. Hankkeessa lisätään yli 55-vuotiaiden työntekijöiden osaamista ja kehitetään henkilökohtaisia oppimispolkuja, vahvistetaan tiedon siirtymistä, lisätään johdon, esihenkilöiden ja henkilöstöhallinnon osaamista tukea konkarimyönteistä organisaatiokulttuuria ja tuetaan ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointia.

Hankkeessa ei kehitetä uudenlaisia ja lisäarvoa tuottavia ratkaisuja ikääntyvän henkilöstön työurien jatkamiseen, työhyvinvoinnin lisäämiseen, osaamisen vahvistamiseen ja ikäjohtamiseen. Hankkeessa toteutettavat koulutukset ja työhyvinvoinnin toimenpiteet ovat pääosin olemassa olevia mm. Työterveyslaitoksen kehittämät mallit sekä kuntatyönantajien omat työhyvinvoinnin toimenpiteet.

Hankkeen toimenpiteissä on paljon kartoituksia ja suunnittelua, jolloin hankkeen toteutus etenee hitaasti. Hankkeen toimenpiteet jäävät osittain yleiseksi asenneilmapiiriin vaikuttamiseksi ja arvotuksen lisäämiseksi konkarityöntekijöille, jotka kehittämishankkeen tulosten näkökulmasta ovat tehottomia. Hankkeessa kehitettävät toimintamallit jäävät hajanaisiksi ja toiminnan juurtuminen kuntaorganisaatioihin epäselväksi. Hankkeen lisä- ja uutuusarvo jää epäselväksi ja hyöty kuntaorganisaatioille vähäiseksi. Hanke ei ole toiminnaltaan ja resursseiltaan kustannustehokas eikä hankkeen toiminnalla saada aikaan konkreettisia tuloksia. Hankkeen tulosindikaattoreiden toteutuminen jää epävarmaksi. Ammattipätevyyttä ei ole avattu.

Pisteet 25/57

Hakemus ei ole arviointipisteytyksessä saanut hakuilmoituksessa edellytettyä 50%:n pistemäärää

maksimipistemäärästä, joka vaaditaan hankkeen rahoittamiseksi. Hanketta ei esitetä rahoitukseen.

Ratkaisun perustelut ja jatkotoimenpiteet

Etelä-Savon ELY-keskuksen hankeryhmä 12.11.2025

Itä-Suomen elinvoimakeskuksen kehittämishankeryhmän rahoituskokous 28.1.2026

Etelä-Savon MYR-sihteeristö 19.2.2026

Rahoittaja puoltaa hakemuksen hyväksymistä

Ei