

Eija Salo

**HYVINVOIVA KONKARI**  
-Ikääntyvän työntekijän hyvinvoinnin  
tukeminen Konkari-ohjelmalla  
Fimlab Laboratoriot Oy:ssä

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Geronomikoulutus

2025



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Geronomi (AMK)
Tekijä	Eija Salo
Työn nimi	Hyvinvoiva konkari - Ikääntyvän työntekijän hyvinvoinnin tukeminen Konkari-ohjelmalla Fimlab Laboratoriot Oy:ssä
Toimeksiantaja	Fimlab Laboratoriot Oy
Vuosi	2025
Sivut	34 sivua, liitteitä 6 sivua
Työn ohjaajat	Riitta Tenkanen-Salmela ja Anne Merikoski

## TIIVISTELMÄ

Työpaikoilla on jo jonkin aikaa jouduttu varautumaan työvoiman ikääntymiseen. Samalla kun vanhuuseläkeikäraja nousee, työn tekeminen muuttuu. Tietotekniikka kehittyy nopeasti, ja se korvaa ihmisen tekemää työtä, minkä vuoksi ikääntyvä työntekijä joutuu opettelemaan uusia ohjelmia ja tapoja työskennellä. Muutokset, kiihtynyt työtahti ja muuttuvat työtehtävät vaikuttavat merkittävästi ikääntyvän työntekijän työhyvinvointiin yhtä aikaa kehon fyysisten muutosten kanssa. Työpaikoille tarvitaan ajantasaista tietoa ihmisen ikääntymisestä ja hyväksyvää asennetta. Jotta työntekijä jaksaisi tehdä työtään eläkeikään asti ja jopa sen yli, on työhyvinvoinnin tukemiseen, ikäjohtamiseen ja osaamisen kehittämiseen kiinnitettävä ajoissa huomiota. Osaamisen varmistamisen näkökulmasta on tärkeää, että hiljaisen tiedon siirtäminen konkariilta virkaiältään nuoremmille aloitetaan ajoissa.

Fimlab Laboratoriot Oy:ssä osaavan henkilökunnan ikärakenne muuttuu ja tähän vastaamaan Fimlabissa pilotoitiin yli 60-vuotiaille työntekijöille kohdennettu Hyvinvoiva konkari -ohjelma. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kerätä Konkari-ohjelmaan osallistuvien kokemuksista tietoa. Tavoitteena oli selvittää, kokevatko ikääntyneet työntekijät hyvinvointiohjelman vaikuttavan työhyvinvointiin ja työuran pidentämiseen.

Tämän tutkimuksen menetelmällisenä lähestymistapana oli kvantitatiivinen tutkimusote. Tutkimusaineisto kerättiin anonymillä Webropol-kyselyohjelmalla ja kysely lähetettiin kaikille Konkari-ohjelmaan ilmoittautuneille. Kyselyn tulokset analysoitiin kyselyohjelman vastausraportointityökalulla, jonka avulla tehtiin päätelmiä.

Valtaosa tutkimukseen osallistuneista piti Konkari-ohjelmaa hyödyllisenä ja kokivat työnantajan tarjoaman hyvinvointiohjelman osoittavan arvostusta ikääntynyttä työntekijää kohtaan. Monet osallistujat olivat saaneet uudenlaista intoa omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen ja ohjelman tarjoamat lääkäri- ja fysioterapiapalvelut koettiin hyödyllisinä. Konkari-ohjelmaan kuuluvat palkalliset lisävapaapäivät tukivat työntekijän hyvinvointia. Vaikka ohjelma tuki työntekijän omaa vastuunkantoa omasta hyvinvoinnista, pelkästään Konkari-ohjelma ei suurimmalla osalla vaikuttanut työuran pidentämiseen eläkeiän yli.

Asiasanat: ikäjohtaminen, ikääntyvä työntekijä, Konkari-ohjelma, työhyvinvointi

Degree title	Bachelor of Social Services and Health Care
Author	Eija Salo
Thesis title	Hyvinvoiva konkari - Supporting the well-being of an ageing employee with the Konkari program at Fimlab Laboratories Oy.
Commissioned by	Fimlab Laboratories Oy
Time	2025
Pages	34 pages, 6 pages of appendices
Supervisors	Riitta Tenkanen-Salmela, Anne Merikoski

## ABSTRACT

Workplaces have had to prepare for the ageing of the employees. As the retirement age rises, the nature of work is changing. Changes, an accelerated pace of work, and changing work tasks have a significant impact on the well-being of the aging worker alongside physical changes in the body. Up-to-date information on human ageing and accepting it are needed in the workplace.

For an employee to be able to work until and even beyond retirement, timely attention must be paid to supporting well-being at work, age management and competence development. To sustain competence among staff, it is important that the transfer of tacit knowledge from the veterans to the younger employees is started on time.

The age structure of the competent personnel at Fimlab Laboratories Oy is changing, and in response to this, the Hyvinvoiva konkari (Prosperous Senior) program targeted at employees over 60 years of age was piloted at Fimlab. The purpose of the thesis was to gather information about the experiences of the participants in the Konkari program. The aim was to find out whether senior employees perceive that the program has an impact on their well-being at work and extends their working lives.

The methodological approach of this study was quantitative. The research data was collected using the anonymous Webropol survey program, and the survey was sent to all those enrolled in the Konkari program. The survey results were analysed using the survey program's response reporting tool, which was used to draw conclusions.

Mainly, the participants found the Konkari program useful. They considered the well-being program offered by the employer a token of appreciation for the elderly employees. Many of the participants had gained a new kind of enthusiasm for taking care of their own well-being. The medical and physiotherapy services offered by the program were found useful. The additional paid leave days included in the Konkari program were found to support the employees' well-being. Although the Konkari program supported the employee's responsibility for their well-being, the Konkari program alone did not, for the most part, have an impact on extending one's working career beyond the retirement age.

Keywords: age management, an ageing employee, Konkari program, well-being at work

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	OPINNÄYTETYÖN KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ JA TOIMEKSIANTAJA.....	6
2.1	Ikääntyvän työntekijän työkyky .....	6
2.2	Ikääntyneen työntekijän työhyvinvointi .....	8
2.3	Ikäjohtaminen .....	10
2.4	Opinnäytetyön toimeksiantaja .....	12
3	GERONOMIN KOMPENTENSsit .....	13
4	OPINNÄYTETYÖN KUVAUS .....	14
4.1	Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	14
4.2	Aineistonkeruumenetelmä ja toteutus .....	15
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	16
5.1	Taustatiedot ja työsuhteet .....	17
5.2	Konkari-ohjelmaan osallistuminen.....	17
5.3	Kokemukset Konkari-ohjelmasta .....	21
5.4	Tutkimuksen päätelmät .....	24
6	POHDINTA.....	26
6.1	Johtopäätökset .....	26
6.2	Opinnäytetyön prosessi.....	28
6.3	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys .....	29
6.4	Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusaiheet.....	30
	LÄHTEET .....	32

## LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Kyselykysymykset

## 1 JOHDANTO

Työvoiman ikääntyminen ja sen riittävyys sekä työn tekemisen muuttuminen on ollut jo pitkään kasvava haaste Suomessa kaikilla työkentillä. Yhtäältä työtehtävät osin automatisoituvat ja tietotekniikka korvaa ihmisen tekemää työtä, toisaalta samaan aikaan ikääntyvä työntekijä joutuu opettelemaan uusia työtapoja ja ohjelmia. (Alasoini ym. 2023, 5.) Uusien työtapojen oppiminen on aivoterveydelle tutkitusti hyväksi, mutta iän myötä ihmisen fyysinen palautuminen heikentyy, mikä osaltaan vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin riskit koostuvat Työterveyslaitoksen mukaan työntekijän yksilöllisistä terveystekijöistä sekä työn henkisistä ja fyysisistä rasitteista. Työntekijän kokemuksen kuormituksen ennaltaehkäisy parantaa työhyvinvointia ja voi vaikuttaa työuran jatkumiseen. (TTL s.a.)

Toimeksiantajana tälle opinnäytetyölle toimi Fimlab Laboratoriot Oy. Fimlab on hyvinvointialueiden omistama laboratorioyhtiö. Fimlab tuottaa näillä alueilla terveydenhuollon laboratoriopalveluita, koulutusta ja tutkimusta yli 100 toimipisteessä noin 1200 ammattilaisen avulla. (Fimlab yrityksenä s.a.)

Kevan (2025a) mukaan hyvinvointialueilla 1830 Bioanalyttikkoo/Laboratoriohoitajaa saavuttaa vanhuuseläkeiän seuraavan kymmenen vuoden aikana. Seuraavan viiden vuoden aikana Fimlabin työntekijöistä arviolta 170 on saavuttamassa eläkeiän (Merikoski 2025). Tämän seurauksena tapahtuu osaamisen ja erityisesti hiljaisen tiedon poistumista yrityksestä. Hiljaisen tiedon jakaminen tapahtuu vuorovaikutuksissa ja ikänäkökulmasta katsottuna kokeneet työntekijät voivat olla tiedon ja osaamisen siirtämisessä voimavarana työelämän muutoksessa (Paloniemi 2008, 255).

Fimlab Laboratoriot Oy aloitti 1.9.2024 Hyvinvoiva konkari -ohjelman 60 vuotta täyttäneille työntekijöilleen. Konkari-ohjelma on yrityksessä uusi, ja ohjelman tavoitteena on tukea eläkeikää lähestyvän työntekijän työssä jaksamista eläkeikään saakka ja auttaa pidentämään työuria myös eläkeiän yli. Konkari-ohjelman tarkoitus on kannustaa työntekijää huolehtimaan hyvinvoinnistaan ennen eläkkeelle jäämistä ja eläkkeelle jäämisen nivelvaiheessa. (Hyvinvoiva konkari -ohjelma 2024.)

Kuulun itsekin siihen ikäryhmään, joka lasketaan ikääntyväksi työntekijäksi. Ikääntyvälle työntekijälle ei ole olemassa virallista ikämääritelmää, mutta Työterveyslaitos katsoo käynnissä olevassa hankkeessaan ikääntyvän työntekijän olevan yli 45-vuotias (TTL s.a.). Opinnäytetyön aihe on monessakin mielessä ajankohtainen ja kiinnostava. Tällainen työhyvinvointia tukeva ohjelma vaikuttaa myös minuun suorasti ja epäsuorasti: Konkari-ohjelma tulee lisäämään sekä ymmärrystä oman työhyvinvoinnin ylläpitämisestä että ikääntyneen työ-kaverin, pian eläkeläisen, työhyvinvoinnista.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää kaudella 2024–2025 Konkari-ohjelmaan osallistuneiden kokemuksia hyvinvointiohjelmasta. Tutkimusaineisto kerättiin verkkokyselyllä, joka lähetettiin kaikille hyvinvointiohjelmaan osallistujille. Tavoitteena on tuottaa Fimlabille tietoa siitä, miten osallistujat kokivat ohjelman, edistiko ohjelma osallistujien työhyvinvointia konkreettisesti ja vaikutiko ohjelma osallistujien ajatuksiin työuran jatkosta ja eläkesuunnitelmiin. Saadun tiedon avulla toimeksiantaja voi jatkossa kehittää Konkari-ohjelmaa paremmin ikääntyvän työntekijän työhyvinvointia edistäväksi.

## **2 OPINNÄYTETYÖN KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ JA TOIMEKSIANTAJA**

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys pitää sisällään tutkimusaiheeseen liittyviä aiheita, joita ovat ikääntyvän työntekijän työhyvinvointi ja ikäjohtaminen. Aiemmin julkaistut tutkimukset, teokset ja asiantuntijakirjoitukset tukevat opinnäytetyön tutkimusta. Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössä ovat ikääntyvä työntekijä, työhyvinvointi ja ikäjohtaminen.

### **2.1 Ikääntyvän työntekijän työkyky**

Ikääntyminen koskettaa kaikkia ihmisiä, sillä jokainen meistä vanhenee. Ikään liittyvät asiat ovat työelämässä aina ajankohtaisia, koska useimmissa työpai-koissa on eri-ikäisiä ihmisiä. Ikääntyminen aiheuttaa muutoksia niin ihmisessä itsessään kuin työn teossakin. Näiden muutosten ymmärtäminen ja hyväksyminen laajasti on työyhteisössä tärkeää. Yhtä tärkeää on löytää eri-ikäisten työhyvinvointiin toimintatapoja, joita varten tarvitaan ajantasaista tietoa ikään-tymisestä ja hyväksyvää asennetta. (Lundell ym. 2011, 13–14.)

Työväestön vanhetessa terveyden, erityisesti sydän- ja verisuoniterveyden, parantumisella ja työväestön fyysisen sairastavuuden vähenemisellä on positiivisia seurauksia työelämään ja työuran pituuteen. Pitkät työurat vaikuttavat paitsi yksilön omaan eläkekertymään, myös kertyneisiin verotuloihin. (Junna ym. 2024, 18.) Näin ollen, työssä hyvinvoivana pitkään viihtyminen on myös kestävä kehityksen kannalta yhteiskunnallisesti merkittävää.

Viimeisimmän työolobarometrin mukaan jo pitkään jatkuneet osaavan työvoiman saamisen haasteet johtavat siihen, että väestön ikääntymisestä johtuvaan työvoimapulaan on hankala vastata (Lyly-Yrjänäinen 2023, 12). Työterveyslaitoksen tuoreen julkaisun mukaan valtakunnallisesti työuria on pyritty pidentämään jo kauan aikaa. Eläkeikää on porrastetusti useita kertoja nostettu ja varhaiseläkkeelle pääsyä rajoitettu. Elinikäodotteen noustessa myös työ-säolovuodet pitenevät ja ikääntymisen myötä työn kuormittavuus vaikuttaa muun muassa työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen. (Junna ym. 2024, 3.)

Vuonna 2025 ikääntyvät työntekijät ovat syntyneet 1960-luvulla. Keva (2025b) kertoo vanhuuseläkkeelle jäämisen alimman iän määrittävän kulloisenkin ikäluokan mukaan. Vuonna 1960 syntyneet pääsevät vanhuuseläkkeelle 64 v 6 kk ikäisinä, 1961 syntyneet 64 v 9 kk ikäisinä ja 1962–1964 syntyneet 65-vuotiaina. Vuonna 1965 ja myöhemmin syntyneiden eläkeikää ei olla opinnäytetyön kirjoittamisen hetkellä vielä vahvistettu, vaan se vahvistetaan myöhemmin. Näin ollen edellä mainittujen ikäluokkien työntekijöiden vanhuuseläkeiät tavoitetaan vuosina 2024–2029.

Ikääntyvän työntekijän kannattaa varautua ajoissa eläköitymiseen vähintään ajatuksen tasolla ja arvioida, millaisia vaikutuksia työssä jatkamisella on omaan eläkkeeseen. Eläkkeen määrä kasvaa sen mukaisesti, mitä vanhemmaksi jatkaa työelämässä. Eläketurvakeskuksen verkkosivuilta tai Omat eläketietosi -palvelusta voi eläkeikälaskurilla tarkistaa oman vanhuuseläkkeen ikärajan. (Työeläke 2024.)

Ilmarinen (2006) kertoo työkyvystä käsitteenä. Sitä tutkittiin jo 1980-luvulla ja sen myötä Työterveyslaitoksella luotiin työkykyindeksi ja työkyvyn talo -malli, jotka vuosien saatossa ovat vakiintuneet työterveyshuollon käyttöön. Työkyky ilmaisee työntekijän voimavarojen ja työn kuormittavuuden suhdetta, ja siihen

nivoutuvat kaikki työntekijän elämässä olevat työhön liittyvät ja työn ulkopuoliset asiat. Työkyvyn talon perusta rakentuu yksilön terveydestä, psyykkisestä ja fyysisestä toimintakyvystä ja sosiaalisista suhteista. Näiden päällä lepää kerroksittain ammatilliseen osaamiseen ja työmotivaatioon liittyvät tekijät. Talon vintillä ovat itse työ, työolot ja johtaminen, jotka vaikuttavat erityisen paljon osaltaan talon kattoon, kokonaistyökykyyn, mikä näistä kaikista edellä mainituista muodostuu. Korkiakangas ym. (2019) katsoivat tutkimuksessaan työkyvyn talo -mallia tasapainoa korostavalla tavalla. Voimavarojen ja vaatimusten, työntekijän lähiympäristön ja jokaisen työkyvyn talon osa-alueen ollessa keskenään tasapainossa yksilön työkyky on parhaimmillaan. Tämä malli kuvaa sitä, että työkyky on ymmärrettävä hyvin laajasti, sillä työkykyyn liittyvät asiat ovat moniulotteisia. Työkykyyn liittyy myös riskien ennaltaehkäisyä ja terveyden edistämistä.

2020-luvulla työhyvinvointia on kehitetty ja on ymmärretty kuinka se vaikuttaa työssä jaksamiseen ja siinä jatkamiseen. Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Työhyvinvointiin vaikuttavat samat osatekijät kuin työkykyynkin, mutta työhyvinvointi on työntekijän oma sisäinen kokemus. Työpaikan johdolla on vastuu työn tekemisen puitteista ja johtamisesta, ja työntekijällä on kannettavana vastuu omasta terveydestään ja osaamisestaan. Työkyvyn ylläpitämiseen ja työhyvinvointiin tarvitaan työpaikalla kaikkia. (von Bonsdorff ym. 2022, 418–419.)

## **2.2 Ikääntyneen työntekijän työhyvinvointi**

Kauhanen (2016, 29–30) jakaa työhyvinvoinnin useampaan osaan. Työolot, johtaminen, viestintä, työntekijän terveys ja elämäntapa, työn määrä, työtaidot ja mahdollisuudet kehittyä työssään vaikuttavat työhyvinvoinnin kokonaisuvaan. Osaan näistä voi yksilö itse vaikuttaa ja osaan vaikuttaa organisaatio. 2000-luvun aikana työhyvinvoinnista on kiinnostuttu laajasti, minkä seurauksena työssä jaksaminen on parantunut. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan vaikuttaa suoraan siihen kulurakenteeseen, joka aiheutuu työkyvyn alenemisesta ja sairauspoissaoloista.

Fimlabin laboratorioissa työ on pääosin fyysisesti kohtalaisen kuormittavaa sosiaali- ja terveystalouden vuorotyötä. Tuki- ja liikuntaelimestö rasittuu, ja vuorotyö vaikuttaa työstä palautumiseen. Ihmisen sosiaaliset sekä fyysiset ja psyykkiset

voimavarat luovat tasapainoa työ- ja toimintakyvyille. Työolobarometrissa fyysisesti kuormittavana työelämän kokivat nuorten lisäksi erityisesti ikääntyneet suorittavassa työssä toimivat. Henkisesti kuormittavaksi koettiin johtamisen, työyhteisön ja työolojen laatu. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 62.)

Ihmisen kokeman stressin ja työstä henkisesti kuormittumisen määrä on yksilöllistä ja liittyy persoonallisuuteen. Työstressi kuormittaa kaikkia, mutta toiset palautuvat siitä paremmin kuin toiset. Työntekijän olemassa olevat voimavarat vaikuttavat stressin sietoon. Yksilön omat voimavarat syntyvät esimerkiksi riittäväksi koetusta terveydestä, toiveikkuudesta ja sosiaalisista suhteista. Ympäristön tuomia voimavaroja ovat muun muassa turvallisuus, talouden tasapaino ja elinpiirin ihmiset. Työhyvinvoinnin kannalta merkittävää on työntekijän saama esihenkilön ja työyhteisön tuki ja kannustava tunneilmasto. Omaan työhön vaikuttaminen, oman tehtävän ymmärtäminen ja sen hallinta auttavat työn imun, joka on tyytyväisyyden ja ilon kokemista työnteosta, muodostumista. Kun työntekijä voi työssään hyvin, häntä eivät pienet vastoinkäymiset lannista. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta henkiseen ja fyysiseen terveyteen. (Manka & Manka 2023, 93–94.)

Kansainvälisessä vertaisarvioidussa tutkimusartikkelissa Nilsen kumppaneineen (2021) tutki työolojen vaikutusta onnistuneeseen ikääntymiseen. Tutkimuksen mukaan työllä, jossa joutuu käyttämään älykkyyttään, on kognitiivisia toimintoja suojaava vaikutus ja tulosten mukaan ikääntyneen työntekijän työhyvinvointi paranisi työn yksilöllisestä sopeuttamisesta. Ikääntynyt työntekijä hyötyisi siitä, että fyysisesti raskas ja stressaava työ kevennettäisiin vaihtamalla ajatustyöhön, mikä edistäisi työssäjaksamista eläkeikään asti. Sillä olisi myös merkittäviä myönteisiä vaikutuksia eläkeiän ylikin, jolloin työuraa voisi myös jatkaa tai eläkkeelle siirryttäisiin terveempänä ja hyvinvoivana. Työtehtävien osittainenkin keventäminen voi vaikuttaa kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin psyykkisesti ja fyysisesti, jolloin työpäivistä palautuu paremmin ja voimavaroja jää omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen: liikunnan harrastamiseen, lepoon ja sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen.

Rautvuori (2012) näkee artikkelissaan asiat samoin kuin Nilsen ym. Rautvuori kirjoittaa oppimiseen kannustavan työn antavan myönteistä kuvaa työstä, mutta kääntöpuolena loputon elinikäisen oppimisen malli voi kääntyä itseään

vastaaan ja vaihtua uhkatekijäksi työhyvinvoinnille. Uuden oppiminen voi verottaa voimavaroja ja palautumista myös vapaa-ajalta. Uusien asioiden oppimisen välttämättömyyden sijaan työnkuvan räätälöinnin myötä työntekijän tietoa ja taitoa voisi käyttää työyhteisön kannalta hyödyllisemmin.

Viimeisimmän Eläketurvakeskuksen tilaston mukaan vuonna 2023 työkyvyttömyyseläkkeellä olevista 60 vuotta täyttäneistä suurin osa oli eläkkeellä tuki- ja liikuntaelinten sairauksien vuoksi. Seuraavaksi suurin syy oli mielenterveyden sairaudet. (Eläketurvakeskus 2024, 8.) Jotta ihminen voi jaksaa fyysisesti ja psyykkisesti hyvin koko työuran ajan, on hänen pidettävä huolta itsestään. Työnantajan tarjoaman tuen avulla yksilöä itseään vastuutetaan tähän. Työnantajan työhyvinvoinnin tukimuotoja voivat olla esimerkiksi hyvän johtamisen ja kunnollisten työolojen lisäksi Merikosken (2025) mukaan sujuvan työarjen varmistaminen, työkyvyn toimintatavat, osaamisen kehittämisen mahdollisuudet, laajennettu työterveyshuolto ja henkilöstöedut, joita voivat olla esimerkiksi liikunta- ja virkistyssetelit. Työhyvinvoinnin kehittäminen on Kauhasen (2016, 122) mukaan organisaation johdon ja henkilöstöhallinnon osaamisalaa. Kartoittamalla henkilöstön tilanne, odotukset ja kehittämismahdollisuudet sekä vastaamalla niihin voidaan työhyvinvointi nostaa myös yrityksen eduksi.

### **2.3 Ikäjohtaminen**

2000-luvun vaihteessa sosiaali- ja terveysministeriö, opetusministeriö ja työministeriö laati Kansallisen ikäohjelman. Ikäohjelman myötä ryhdyttiin kiinnittämään huomiota työkykyä alentaviin tekijöihin. Kansallinen ikäohjelma johti ikäjohtamisen käsitteeseen ja se määritteli ikääntyvän työntekijän yli 45-vuotiaaksi. (Sirena 2023, 250.)

Ilmarisen (2012) mukaan ikäjohtaminen tarkoittaa työntekijän ikään liittyvien erityistekijöiden huomioimista päivittäisissä toimissa, jotta yrityksen ja työntekijän omat tavoitteet ovat saavutettavissa. Ikäjohtaminen ei varsinaisesti tarkoita vain ikääntyneiden johtamista, vaan Toivanen (2024) tuo esille näkökulman ikämonimuotoisuudesta ja kaiken ikäisten johtamisesta ja voimavarojen huomioimisesta. Ikäjohtamiseen panostaminen on yritykselle kannattavaa, sillä ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn edistämisen taloudellinen hyöty ja vaikutus kohdistuu myös työnantajatahalle. Kun työntekijät saavat tarvitsemansa

tuen oman hyvinvointinsa ylläpitoon, vaikutukset ulottuvat työpaikan tunnelmastoon ja tuottavuuteenkin esimerkiksi vähemmällä sairauspoissaoloilla.

Sosiaali- ja terveysministeriön TYÖ2030-ohjelman tarkoitus on vastata osaltaan työelämässä olevien ikääntyvien toimintakyvyn haasteisiin. Tuottamalla työelämän ja palvelujärjestelmän ratkaisuja vaikutetaan työntekijöiden osaamiseen, jatkuvaan oppimiseen, työtapojen kehittämiseen digitalisaation avulla, tuottavuuteen sekä hyvinvointiin. Ohjelman tavoitteina on muun muassa työ-  
kulttuuriin vaikuttaminen vahvistamalla luottamusta ja yhteistoimintaa sekä työhyvinvoinnin parantaminen. TYÖ2030-ohjelman mukaan työntekijän kokemaa tyydyttävää työelämä ja hyvä johtaminen lisäävät samalla myös tuottavuutta ja työhyvinvointia. Tämä vaikuttaa positiivisesti myös yrityksen kilpailukykyyn. (Alasoini ym. 2023.)

Toivanen (2024) tutki pro gradu -tutkimuksessaan esihenkilöiden kokemuksia ikäjohtamisen kehittämistoiminnasta. Tutkimuksessa havaittiin, että ikäjohtamista tulisi tarkastella holistisesti, ihminen kokonaisvaltaisesti huomioiden. Vaikka ikääntymiseen liittyvät erityispiirteet tunnistettiin, niin liian usein tulokulma johtamiseen oli työntekijöiden henkilökohtaisiin tarpeisiin reagointi ja tuottavuus. Ikäjohtamisessa korostui ennen kaikkea työuran loppuvaiheen sujuvuus ja työkyvyn ylläpito. Huoltosuhteen heiketessä huoli nykyisen eläkejärjestelmän kestävydestä johtaa eläkeiän korotuksiin ja tarpeeseen pitää ikääntynyt työvoima työelämässä. Ikäjohtamisen näkökulmaa tarvitaan esihenkilötyöhön, sillä tämä työurien pidentäminen vaikuttaa suoraan työvoiman ikärakenteeseen. Kehittämistä tarvitaan ikäjohtamisen kehittämisen lisäksi ikääntyviä arvostaviin asenteisiin ja eläkesiirtymän normalisointiin.

Ikäjohtamisella ja ikäohjelmilla on helposti kielteinen kaiku, jos työntekijän vanheneminen nähdään vain kustannusten kasvamisena, ongelmina ja lisääntyneinä haasteina. Ikäjohtamiselle on ehdotettu vaihtoehtoisia termejä, kuten työkykyjohtaminen ja strateginen henkilöstöjohtaminen. Tällöin työntekijöiden moni-ikäisyys nähdään enemmänkin myönteisenä ja voimavaralähtöisenä mahdollisuutena. (Sirena 2023, 250.)

Konkari -ohjelma Fimlabissa on osa työhyvinvoinnin johtamista ja tavoitteena on tukea ja mahdollistaa ikääntyvän työntekijän parempi huolehtiminen

omasta fyysisestä hyvinvoinnista työuran loppuvuosina. Konkari-ohjelma pyrkii tukemaan työuran jatkumista mahdollisimman pitkään ja siten pitämään ammattitaidon ja pitkän työkokemuksen mukanaan tuoman osaamisen organisaatiossa. Tärkeä osa Konkari-ohjelmaa on myös ylläpitää työyhteisön ikämonimuotoisuutta. (Hyvinvoiva konkari -ohjelma 2024.)

Hyvinvoiva konkari -ohjelma vastaa osaltaan TYÖ2030-ohjelman listaamiin ikääntyvien toimintakyvyn haasteisiin. Varsinainen Konkari -ohjelman sisältö on Fimlabin sisäistä tietoa, joten sitä ei esitellä tässä opinnäytetyössä yksityiskohtaisesti. Yleisluonteisesti voidaan kuitenkin kertoa, että ohjelmaan osallistuvien yli 60-vuotiaiden työntekijöiden työhyvinvointia tuetaan ikävuosien mukaan lisääntyvillä palkallisilla Konkari-vapaapäivillä ja työterveyshuollon moniammatillisella terveystarkastuksella, jonka pohjalta laaditaan kauden alussa yksilöllinen hyvinvointisuunnitelma. Hyvinvointisuunnitelman toteuttaminen on työntekijän omalla vastuulla. Hyvinvointisuunnitelman toteutumisen arviointi tapahtuu työterveydessä kauden lopussa. Tukena konkareilla on yhteinen Teams-kanava, jossa on ollut mahdollisuus jakaa kokemuksia hyvinvoinnin eri teemoista. (Hyvinvoiva konkari -ohjelma 2024; Merikoski 2025.)

Hiljaisen tiedon, eli hiljaisen osaamisen ja kokemuksen huomaaminen ja arvostaminen, on myös ikäjohtamiseen liittyvä tekijä. Hiljainen tieto on kokemuksen kasvattamaa tietoa ja keinoja, joita ei varsinaisesti ole minnekään kirjattu, vaan sen on käytäntö opettanut. Käytännön työssä hiljainen tieto näyttäytyy tekemisenä, jota ei ole varsinaisesti opeteltu. Työntekijä tietää vinkkejä, työtapoja ja näppäriä keinoja sekä käyttää hyväkseen kokemuksellisia oivalluksia. Ikääntyvä työntekijän jakaessa omaa osaamistaan, hiljaista tietoa ja käytännön vinkkejä ammatti-iältään nuoremmille kollegoille voi merkityksellisyyden ja arvostuksen tunne lisätä vanhemman työntekijän henkistä hyvinvointia. (Ilmarinen 2012, 7.)

## **2.4 Opinnäytetyön toimeksiantaja**

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Fimlab Laboratoriot Oy. Sen pääomistajia ovat Pirkanmaan, Kanta-Hämeen, Keski-Suomen, Päijät-Hämeen ja Pohjanmaan hyvinvointialueet. Pienosakkaina ovat Satakunnan, Varsinais-Suomen ja Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueet sekä Nordlab hyvinvointiyhtymä.

Fimlab tuottaa terveydenhuollon laboratoriopalveluita sekä laboratorioalan koulutusta ja tutkimusta näillä alueilla. (Fimlab yrityksenä s.a.)

Fimlabia on koskenut sama suuntaus, joka on koko valtakunnallisesti haastava: osaavan henkilökunnan ikärakenne muuttuu. Työelämän tarpeita vastaamaan on koulutuspaikkojen bioanalyttikko-opiskelijamääriä kasvatettu (Merikoski 2025). Näin saadaan uusia ammattilaisia työelämään ennen kuin osavien konkareiden eläköitymistä tapahtuu.

Fimlabin eettisiin toimintaperiaatteisiin kuuluu mm. tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja työhyvinvointi turvallisessa työympäristössä. Tämä pitää sisällään työntekijöiden erilaisuuden arvostamisen ja henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisen. Työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja ylläpitämiseksi Fimlab tarjoaa yli 60-vuotiaille Konkari-ohjelmaa, jonka tarkoituksena on tukea ikääntynyttä työntekijää omasta hyvinvoinnista huolehtimisessa ja työssä jaksamisessa. (Fimlab Laboratoriot Oy 2024.) Fimlabilla on lisäksi käytössään hiljaisen tiedon ja osaamisen siirtämiseen OTE-prosessi. Prosessissa huolehditaan osaamisen ja tiedon jakamisesta sekä säilyttämisestä organisaatiossa osana eläköitymisprosessia. (Merikoski 2025.).

### **3 GERONOMIN KOMPENTENSSIT**

Geronomi on seniori- ja vanhustyön monialainen asiantuntija, jonka työkenttänä on ikääntyvä ihminen ja tämän kokonaisen elämän kattava hyvinvointi. Tämän opinnäytetyön kyselyyn vastaajat ovat 60 vuotta täyttäneitä ja vielä työikäisiä, mutta he ovat tulevaisuuden eläkeläisiä ja vanhuksia.

Geronomin kompetenssit ovat Suomen Geronomiliiton (2025) mukaan

- 1. Gerontologinen osaaminen*
- 2. Arviointiosaaminen*
- 3. Ohjausosaaminen*
- 4. Ihmislähtöinen asiakastyöosaaminen*
- 5. Yhteiskunta- ja verkosto-osaaminen*
- 6. Gerontologinen johtamis- ja kehittämisosaaminen*

Näihin kompetensseihin nojaten geronomin näkökulmasta eläkeikää lähestyvien työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen on myös ennaltaehkäisevää vanhustyötä. Geronomilla on ymmärrys ikääntyvän ihmisen erityispiirteistä, psyko fyysisestä toimintakyvystä, kehityksestä ja niiden vaikutuksista elämänkulkuun. Geronomilla on osaamista työkyvyn ja -hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja ikääntyvän työntekijän huomioimiseen tämän toimintaympäristössään. (Suomen Geronomiliitto 2025.)

Ikääntyvän ja ikääntyneen työntekijän pysyminen hyvinvoivana eläkeikään asti ja sen yli vaikuttaa yksilötasolla moninaisesti myös sosiaalisiin suhteisiin ja aivoterveeseen. Hyvinvoiva työntekijä jää todennäköisimmin eläkkeelle hyvinvoivana ja motivoituneena huolehtimaan omasta hyvinvoinnista myös eläkkeellä ollessaan. Mitä parempikuntoisena eläkkeelle jääetään, sitä vähemmän on lähivuosina tarvetta yhteiskunnan tukitoimille. Pitkään työskentelemisellä on myös suora vaikutus eläkkeen kerryttämiseen, jolloin taloudellisten muutosten kuilu kapenee eläkkeelle jäädessä. Näillä seikoilla on suora vaikutus myös yhteiskunnallisesti, mikä on kestävä kehityksen näkökulmasta myönteistä.

## **4 OPINNÄYTETYÖN KUVAUS**

### **4.1 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset**

Tämän opinnäytetyön tehtävänä oli tuottaa kokemusperäistä tietoa Fimlab Laboratoriot Oy:lle uudesta Hyvinvoiva konkari -ohjelmasta. Koska ohjelma käynnistyi Fimlabissa vasta ensimmäisen kerran, on pilottiryhmän kokemuksista kerättävä tieto arvokasta hyvinvointiohjelman jatkon ja kehittämisen kannalta. Tavoitteena oli myös selvittää kokevatko ikääntyneet työntekijät hyvinvointiohjelman vaikuttavan työuran pidentämiseen.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kerätä tietoa toimeksiantajalle kyselytutkimuksella Konkari-ohjelmaan osallistujien kokemuksista sekä Konkari-ohjelman herättämistä työuraan ja työhyvinvointiin vaikuttavista ajatuksista. Opinnäytetyön määrällistä tutkimusta ohjaavat tutkimuskysymykset:

1. Minkälaisia kokemuksia työntekijöillä on Hyvinvoiva konkari -ohjelmasta?

## 2. Miten Hyvinvoiva konkari -ohjelma vaikuttaa työntekijän näkökulmasta työhyvinvointiin?

Vastaukset tutkimuskysymyksiin kerättiin ohjelmaan osallistuneille lähetetyllä anonyymillä Webropol-verkkokyselyllä. Vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselyssä oli avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä sekä Likert-asteikkoon perustuvia kysymyksiä. Näiden avulla hankittiin tietoa siitä, kokeeko hyvinvointiohjelmaan osallistunut henkilö ohjelman tukevan työhyvinvointia ja onko ohjelmaan osallistumisesta hänelle ollut hyötyä ja vaikuttaako ohjelmaan osallistuminen työhyvinvointiin, eläkesuunnitelmiin ja työssä jaksamiseen. Webropol-kyselykaavake on opinnäytetyön lopussa liitteenä (Liite 2).

Opinnäytetyön menetelmällisenä lähestymistapana on kvantitatiivinen tutkimusote, jolle on tyypillistä tiedon ja aineiston analysointi määrällisinä tuloksina. Lähestymistavaksi valikoitui kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä kyselyn osallistujamäärän vuoksi. Näin saadaan laaja käsitys Konkari-ohjelman kokemuksista. Määrälliselle, eli kvantitatiiviselle tutkimukselle on ominaista tavoitella tutkittavan aineiston selittämistä, kuvailua tai vertailua. (Hirsjärvi ym. 2009, 134.)

### 4.2 Aineistonkeruumenetelmä ja toteutus

Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin kokonaistutkimuksella. Tämä tarkoittaa sitä, että aineiston keruuta varten vakioituun kyselylomakkeeseen valittiin vastaamaan kaikki ne henkilöt, jotka olivat ilmoittautuneet Konkari-ohjelmaan kaudella 2024–2025. Kyselyyn kutsuttiin osallistumaan 103 henkilöä. Verkkokysely valikoitui aineistonkeruumenetelmäksi sen hyvän saavutettavuuden vuoksi, sillä vastaajia on monelta eri työskentelyalueelta. Kysely on luonteenomainen tapa kerätä määrällistä aineistoa, kun vastaajat ovat hyvin hajallaan toisistaan (Vilkkä 2021b, Osa 1: Kysely ja mittaaminen). Kyselytutkimus antaa tehokkaasti konkreettista tietoa ihmisten kokemuksista, mielipiteistä ja ajatuksista (Hirsjärvi ym. 2009, 179).

Kyselylomakkeessa oli 14 kysymystä, joista 8 oli suljettua kysymystä, 2 monivalintakysymystä, kolme avointa kysymystä ja yksi neliportaisella Likert-as-

teikolla esitetty kysymys. Ensimmäisessä kysymyksessä pyydettiin suostumusta tutkimukseen. Mikäli vastaaja valitsi kieltävän vastauksen, kysymyksen siirtymäsääntö siirsi vastaajan suoraan kyselyn loppuun ja kiitossivulle. Pakollisia kysymyksiä, joita olivat muun muassa taustatiedot ja avoimet kysymykset, oli 8. Pakolliset kysymykset oli merkitty tähdellä.

Jotta tutkimuksen anonymiteetti turvattiin, toimeksiantajan edustaja lähetti puolestani 103 Konkari-ohjelmaan ilmoittautuneelle työsähköpostiin laatimani saatekirjeen (Liite 1) ja linkin Webropol-kyselyyn. Kysely oli avoinna kaksi viikkoa ajalla 4.–18.2.2025. Määräpäivään mennessä oli tullut 30 vastausta. Vastausprosentin ollessa 29 toimeksiantaja lähetti pyynnöstäni muistutusviestin ja jatkoimme vastausaikaa 21.3.2025 asti. Kyselyn sulkeuduttua vastaajien määrä oli 54, jolloin vastanneiden osuus oli 52 %.

Webropol-kyselyohjelman vastausraportoinnin avulla saatiin vertailtua monivaihtokysymyksiä vastauksia, koottua niitä analysoitavaksi ja laadittua päätelmiä, jotka antoivat vastauksen tutkimuskysymyksiin. Avoimien kysymysten vastausten laadullisella sisällönanalyysillä tarkasteltiin mikä tieto on olennaista, sekä mistä aiheista ja asioista materiaali kertoo (Vuori 2021, Osa: Laadullinen sisällönanalyysi). Vastaukset taulukoitiin siten, että ensin vastaukset pilkottiin ja koodattiin eri väreihin, jonka jälkeen ne järjesteltiin ja luokiteltiin ryhmiin väliotsikoiden kautta isompien pääotsikoiden luokkaan. Sisältöanalyysin jälkeen vastauksista voitiin tarkastella mitä aiheita ja teemoja ne pitävät sisällään.

## **5 TUTKIMUKSEN TULOKSET**

Verkkokyselyyn vastaamaan kutsuttiin kaikki 103 Fimlab Laboratoriot Oy:n Hyvinvoiva konkari -ohjelmaan ilmoittautunutta. Kyselyyn vastasi 54 (n = 54) henkilöä, joten vastausprosentti oli 52 %. Joidenkin kysymysten kohdalla tarkasteltiin vastauksia tarkemmin ikäryhmän, työskentelyalueen tai työaikamuodon perusteella.

## 5.1 Taustatiedot ja työsuhteet

Kyselyn alussa kartoitettiin taustatietoja ja työsuhteeseen liittyviä asioita, kuten ikää, työskentelyaluetta, työaikaa ja työtehtäviä. 60–61-vuotiaita oli vastaajista toiseksi eniten, eli 26 % (n = 14). Enemmistö, eli 54 % (n = 29) kuului ikäryhmään 62–63-vuotiaat. 64-vuotiaita oli 13 % (n = 7), 65-vuotiaita alle 2 % (n = 1) ja lähellä eläkeikää olevia 66-vuotiaita tai sitä vanhempia oli hieman alle 6 % (n = 3).

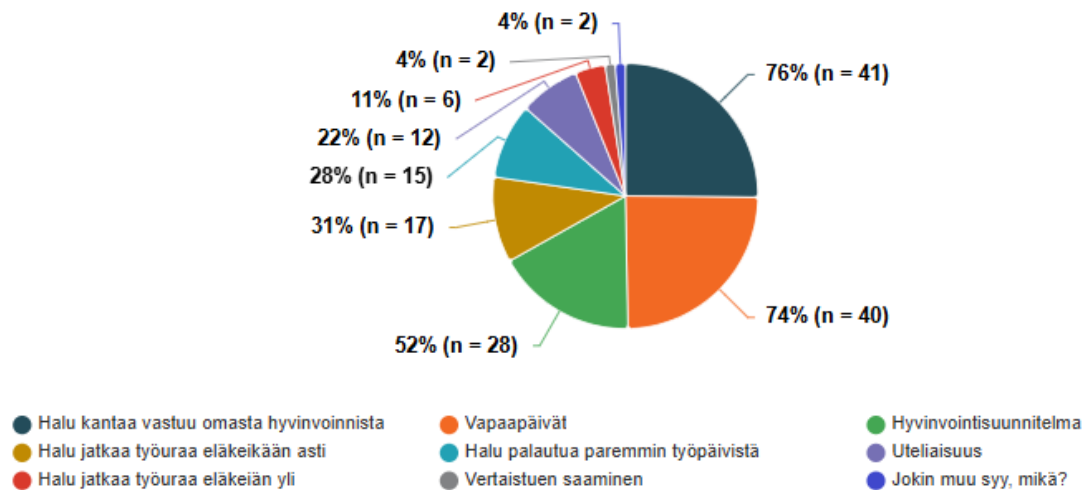
Vastaajista runsas puolet (n = 31) oli Pirkanmaan työskentelyalueelta. Keski-Suomen (n = 8) ja Päijät-Hämeen (n = 7) vastaajia oli seuraavaksi eniten ja Kanta-Hämeen (n = 5) ja Pohjanmaan (n = 3) vastaajia oli vähiten. Pirkanmaan suurta vastaajamäärää selittää se, että Tampereella on Fimlabin keskuslaboratorio ja päätoimipaikka, jossa on suuri henkilöstömäärä.

80 % vastaajista (n = 43) tekee täyttä 100 % työaikaa. Loput jakautuvat tasaisesti eri tavoin lyhennettyä työaikaa tekeviin. Vastaajista 50 % (n = 27) kertoi työtehtävikseen diagnostiikan ja analyysin, jossa pääosin tehdään kolmivuorotyötä 24/7. Toiseksi eniten, 22 % (n = 12), työskenteli asiakaspalvelussa ja näytteenotossa. Loput vastaajista jakautuivat asiantuntijapalveluihin, esihenkilö- ja johtamistehtäviin, avustaviin tehtäviin ja näytelogiikkaan. Vastaajista yksi ei halunnut kertoa työtehtäväänsä. Valtaosa vastaajista, eli 67 % (n = 36) teki päivätyötä, 22 % (n = 12) kolmivuorotyötä 24/7 ja 11 % (n = 6) kaksivuorotyötä, joka piti sisällään myös viikonlopputyötä.

## 5.2 Konkari-ohjelmaan osallistuminen

Kysyttäessä Konkari-ohjelmaan osallistumisen syitä, vastaaja saattoi valita vaihtoehtoista niin monta kuin halusi. Syiksi Konkari-ohjelmaan osallistumiselle suurin osa oli valinnut vastausvaihtoehtoista työntekijän halun kantaa vastuuta omasta hyvinvoinnista, ohjelman tarjoamat vapaapäivät sekä Konkari-ohjelman tarjoama hyvinvointisuunnitelma (kuva 1). Myös halu palautua paremmin työpäivistä, halu jatkaa työuraa eläkeikään asti ja kiinnostuksesta kumpuava uteliaisuus uutta ohjelmaa kohtaan nousivat vastauksista esiin. Vertaistuen saamisen lisäksi kaksi oli lisäksi valinnut osallistumiselleen syyksi myös toimintakykyisenä pysymisen ja liikuntakimmokkeen saamisen uudel-

leen. 31 % (n = 17) oli valinnut syyksi osallistumiselleen halun jatkaa työn tekemistä eläkeikään asti ja 11 % (n = 6) oli valinnut vastausvaihtoehdoksi halun jatkaa työuraa myös eläkeiän yli (kuva 1). Näiden kahden vastausvaihtoehdon valinneet vastaajat kaikki olivat 60–64-vuotiaita.



Kuva 1. Syyt osallistua Konkari-ohjelmaan.

Valtaosa, 85 % (n = 46), vastaajista ei ollut kohdannut haasteita Konkari-ohjelmaan osallistumiselle. 15 % (n = 8) vastasi kokeneensa haasteita. Mainittuja haasteita olivat ajan puute, hankaluudet saada hoitajan ja fysioterapeutin ajat sopimaan omiin työvuoroihin. Synä mainittiin myös omat sairastelut ja vaivat, perhesyyt sekä työsuhdemuutoksista vähentyneet voimavarat ja epäselvyys osallistumisoikeudesta ohjelmaan eläköitymisvuonna.

Konkari-ohjelman vaikutukset ura- ja eläkesuunnitelmiin jakautuivat lähes tasan 46 % (n = 25) kokiessa Konkari-ohjelman vaikuttavan myönteisesti työs-kentelyn jatkumiseen eläkeikään asti ja jopa sen yli. Vastaajista 43 % (n = 23) koki, ettei ohjelmalla ole vaikutusta. Synä tälle kerrottiin jo aikaisemmin tehdystä suunnitelmasta tai päätöksestä jäädä tietyssä iässä ja ajassa eläkkeelle. Vastaajista 11 % (n = 6) ei ottanut asiaan kantaa.

Avoimessa kysymyksessä *miten Konkari-ohjelma on edistänyt työhyvinvointia*, saatiin vastauksia taulukoimalla tehtyä sisällönanalyysiä. Taulukkoon 1. on kerätty koodattua tekstiä avoimesta kysymyksestä. Kursivoitu teksti ensimmäisessä sarakkeessa on koottu aineistosta värikoodaamalla. Keskellä olevan sarakkeen väliotsikot yhdistettiin pääotsikoiksi kolmanteen sarakkeeseen.

Sisällönanalyysistä ja luokittelusta huomataan (Taulukko 1), että vastaajat kokivat Konkari-ohjelmassa hyvinvoinnin tekijöiksi fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin ja työssäoloaikaan liittyvät teot. Monet olivat vastausten perusteella löytäneet uudelleen kipinän ja rohkeuden liikkumiseen ammattilaisen ohjauksen jälkeen ja huomanneet liikkumisen vaikuttaneen myönteisesti unen määrään ja laatuun, jolloin jaksaminen työssä myös parani. Positiivisia ja keventyneitä kehomuutoksia oli myös tapahtunut, mikä osaltaan kannusti myös jatkaamaan ohjelmaa. Työnantajan osoittama arvostus ikääntyviä työntekijöitään kohtaan vaikutti positiivisesti mielialaan. Vastauksissa toistui Konkari-ohjelmaan kuuluvien ylimääräisten vapaiden virkistävän ja auttavan palautumisessa.

Taulukko 1. Sisällönanalyysi Konkari-ohjelman lisäämästä hyvinvoinnista

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lihasvoimaharjoitteita on tullut tehtyä jonkin verran</li> <li>- Liikuntaa on tullut lisättyä</li> <li>- Liikunnan ja oman hyvinvoinnin lisääminen ja säännöllisyys</li> <li>- Viikoittainen liikuntamäärä on lisääntynyt noin 2–3 tuntia</li> </ul>	Liikunnan lisääminen	Fyysisen hyvinvoinnin teot
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ohjelma on saanut minut miettimään (...) fyysisen kunnan ylläpitämistä</li> <li>- Olen innostunut uudelleen kuntosaliharjoittelusta</li> <li>- Olen aktiivisemmin huolehtinut fyysisestä kunnosta</li> <li>- Kuntoiluohjelman myötä tullut virtaa</li> <li>- Olen ohjelman kannustamana saanut liikuntaa lisättyä jo jonkin verran.</li> </ul>	Oma halu ja vastuunkanto hyvinvoinnista	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saanut jumppaliikkeitä, jotta käden liikeradat palautuisivat paremmin.</li> <li>- Olen saanut venyttelyohjelman, joka on parantanut liikkuvuuttani ja vähentänyt niskakipuja</li> <li>- Fysioterapiaohjeista kannustusta liikuntaan</li> </ul>	Fysioterapeutin ohjeet ja neuvot	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kiinnitän huomiota unen tarpeeseen ja jaksan paremmin</li> <li>- Nukun pidempiä unia ja unen laatu on parantunut ja jaksan paremmin.</li> <li>- Psyykkisesti tuntuu hyvältä, kun työnantaja pitää huolen työntekijöistään</li> <li>- Mukava tietää, että työnantaja on kiinnostunut jaksamisestani ja haluaa edistää sitä.</li> <li>- Todella positiivista, että työnantaja huomioi ikääntyvää työväkeään.</li> <li>- Jaksan paremmin töissä ja mieliala on kohentunut</li> <li>- Kokonaisvaltainen katsaus nykytilanteeseen (...) rauhoittaa mieltä</li> <li>- Yritän olla itselleni armollinen</li> <li>- Positiivista motiivointia</li> </ul>	Unen määrä  Työnantajan osoittama arvostus  Oman mielialan huomioiminen	Psyykkisen hyvinvoinnin teot
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vapaapäivät auttavat palautumisessa</li> <li>- Vapaat keventävät työviikkoa</li> <li>- Työpaineet hiukan helpottaa, kun saa muutaman ylimääräisen vapaapäivän</li> <li>- Lisävapaapäivät motivoivat jaksamaan.</li> <li>- Voin ottaa myös kevyemmin ja vähentää työaikaani 90 h/3vko</li> <li>- Suunnitelma lyhennetyin työajan tekemisestä</li> </ul>	Konkari-vapaat  Työaikakevennys	

### 5.3 Kokemukset Konkari-ohjelmasta

Vastaajia pyydettiin arvioimaan Konkari-ohjelmaa annettujen väitteiden mukaan asteikolla 1–4 siten, että 1 vastasi mielipidettä täysin eri mieltä, 2 vastasi mielipidettä vähän eri mieltä, 3 vastasi mielipidettä vähän samaa mieltä ja 4 vastasi mielipidettä täysin samaa mieltä. Likertin asteikolta jätettiin tarkoituksella pois neutraali ja en osaa sanoa -vaihtoehto, sillä vastaajan haluttiin ottavan kantaa väittämiin. Asteikon numero 4 oli korkein ja positiivisin luku ja numero 1 oli matalin ja negatiivisin luku, jolloin keskiarvotulos kertoo, onko väittämä negatiivinen vai positiivinen. Taulukkoon koottiin tuloksen helpomman arvioitavuuden vuoksi vastaukset jaottelulla 1–2 eri mieltä oleviin ja vastaukset 3–4 samaa mieltä oleviin (kuva 2).

Kysymys ei ollut pakollinen, joten osaan vastausvaihtoehdoista eivät kaikki vastanneet ja kysymyskohtaisissa kokonaisvastauksissa oli hieman eroavaisuuksia. Eniten vastaamatta jätettiin kysymyksiin *Konkari-ohjelma vaikuttaa työsuunnitelmiin ja Konkari-ohjelma on vähentänyt sairauspoissaolojani*. Kumpankin kysymykseen jätti neljä (n = 4) vastaamatta.

#### Konkari-ohjelman tarpeellisuus ja hyöty

Merkittävä enemmistö koki konkariohjelman tarpeelliseksi keskiarvon ollessa 3,9 (kuva 2). Vastaajista 98 % (n = 53) vastasi olevansa väittämästä *Konkari-ohjelma on tarpeellinen* samaa mieltä. Tarkasteltaessa eri ikäryhmien vastauksia havaittiin 62–63-vuotiaiden ikäryhmässä eniten hajontaa vastauksissa, jolloin keskiarvo oli 3,7. 60–61-vuotiaat ja 64-vuotiaat pitivät Konkari-ohjelmaa tarpeellisempänä ja keskiarvo oli molemmilla 3,9. Ikäryhmän 65–66+ -vuotiaiden ikäryhmä oli ohjelman tarpeellisuudesta väittämän kanssa täysin samaa mieltä, jolloin keskiarvoksi muodostui 4.

Arvioitaessa vastaajan hyötyvän ohjelmasta 98 % (n = 52) vastaajista oli samaa mieltä ja 2 % (n = 1) oli eri mieltä väitteestä, jolloin keskiarvo oli 3,9. Konkari-ohjelman koettiin vastaavan osallistujan tarpeita keskiarvolla 3,4. Vastaajista 81 % (n = 44) oli täysin samaa mieltä ja 19 % (n = 10) eri mieltä väittä-

mästä. Suurin osa vastaajista vastasi olevansa tyytyväinen laadittuun hyvinvointisuunnitelmaan ja 91 % (n = 48) vastasikin olevansa väittämästä samaa mieltä ja 9 % (n = 5) oli eri mieltä vastausten keskiarvon ollessa 3,7.

### **Työnantajan ja työyhteisön tuki**

Vastausten korkein keskiarvo kaikkien vastaajien kesken oli 4,0 väittämässä *Konkari-ohjelma osoittaa työnantajan arvostusta ikääntyviä työntekijöitä kohtaan* (kuva 2). 100 % (n = 54) vastaajista oli väittämän kanssa samaa mieltä. Kokonaisuudessaan vastaajista 81 % (n = 43) oli samaa mieltä siitä, että *esihenkilö tukee Konkari-ohjelmaan osallistumista*, ja keskiarvo vastauksissa oli 3,4. Kun kysyttiin esihenkilöltä saatua tukea Konkari-ohjelmaan osallistumiseen, vastauksissa oli hajontaa työskentelyalueittain. Prosentuaalisesti Pohjanmaalla koettiin eniten esihenkilön tukevan ohjelmaan osallistumista jakauman ollessa 100 % vastaajista samaa mieltä. Suurinta hajontaa kokemuksissa oli Pirkanmaalla ja Päijät-Hämeessä. Pirkanmaalla samaa mieltä väittämän kanssa oli 87 % vastaajista ja 13 % eri mieltä. Päijät-Hämeessä 57 % oli väittämän kanssa samaa mieltä ja 43 % eri mieltä. Kanta-Hämeessä ja Keski-Suomessa koettiin esimiehen tukevan osallistumista tasaisemmin. Kummallakin työskentelyalueella 75 % vastasivat samaa mieltä ja 25 % eri mieltä. Väitteestä *Työkaverit tukevat osallistumistani* oli kaikkien vastanneiden kesken 89 % (n = 46) samaa mieltä ja 11 % (n = 6) oli eri mieltä keskiarvon ollessa 3,7.

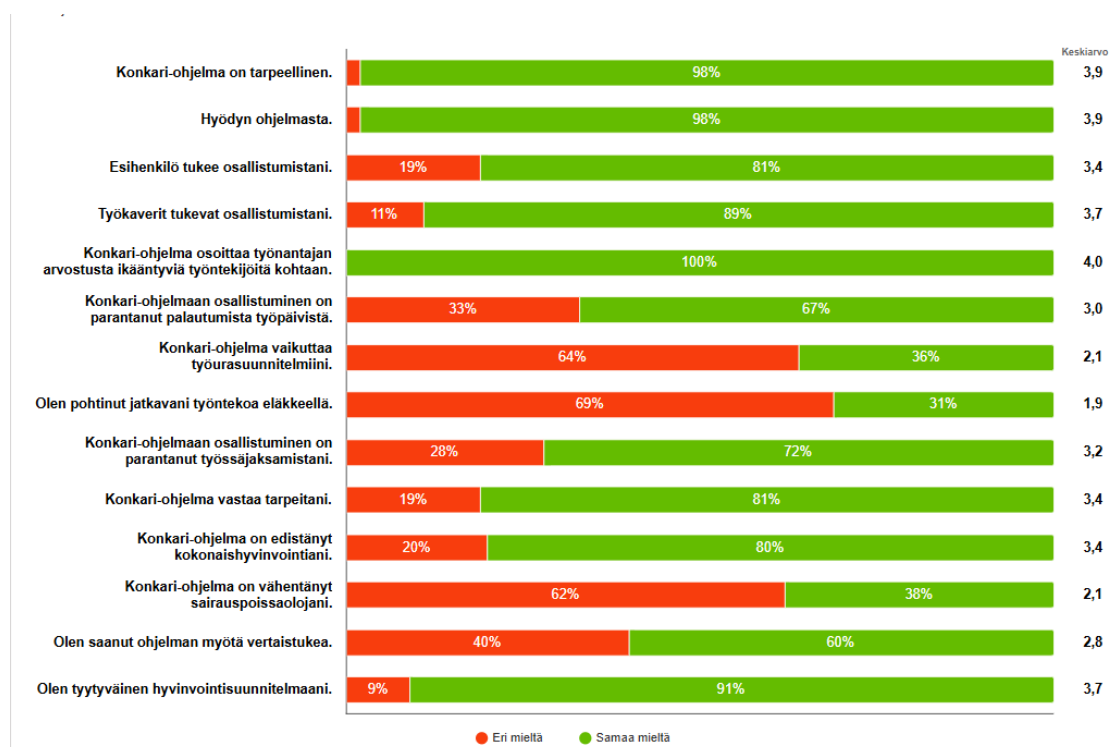
### **Konkari-ohjelman vaikutus työhön**

*Konkariohjelma on edistänyt kokonaisyhyvinvointiani* -väittämän keskiarvo oli 3,4 (kuva 2). Vastaajista enemmistö, 80 % (n = 43), oli samaa mieltä ja 20 % (n = 11) eri mieltä. Väittämän *Konkari-ohjelmaan osallistuminen on parantanut työssäjaksamistani* keskiarvo oli 3,2. 72 % (n = 38) oli samaa mieltä ja 28 % (n = 15) oli eri mieltä. Konkari-ohjelma paransi työpäivistä palautumista yli puolella, 67 % vastaajista, mutta 33 % (n = 17) oli eri mieltä. Näin keskiarvo oli tässä väittämässä 3,0. Työaikamuodon vaikutuksia vastauksiin tarkasteltaessa nousi esiin kokemusten tasaisuus, eli 24/7-vuorotyöläiset kokivat päivätyötä tekevien kanssa lähes samalla lailla Konkari-ohjelman vaikuttaneen

työstä palautumiseen. 58 % vuorotyötä tekevistä ja 59 % päivävuorossa työskentelevistä olivat samaa mieltä siitä, että *Konkari-ohjelmaan osallistuminen on parantanut palautumista työpäivistä*.

Konkari-ohjelman myötä vertaistuen saamisesta oli 60 % samaa mieltä ja 40 % eri mieltä ja keskiarvo oli 2,8. Väittämästä *Konkariohjelma on vähentänyt sairauspoissaolojani* enemmistö oli eri mieltä. Keskiarvo vastauksissa (n = 50) oli 2,1. 62 % vastaajista oli eri mieltä ja 38 % samaa mieltä väittämän kanssa.

*Konkari-ohjelma vaikuttaa työurasuunnitelmiini* -väittämän vastaajista (n = 50) 36 % (n = 18) oli samaa mieltä ja 64 % oli eri mieltä (kuva 2). Keskiarvoksi tuli 2,1. Työskentelyn jatkamisesta eläkkeellä 31 % (n = 17) oli samaa mieltä ja eri mieltä oli enemmistö 69 %. Keskiarvo oli 1,9.



Kuva 2. Väittämiä Konkari-ohjelmasta

Kysymykseen Konkari-ohjelmaan suhtautumisesta työpaikoilla vastauksista ilmeni, ettei osallistuminen ollut aiheuttanut yhtenkään vastaajan työpaikalla ristiriitoja. Kyselykaavakkeen toiseksi viimeiseen kysymykseen *Aiotko osallistua jatkossakin Konkari-ohjelmaan* 67 % (n = 36) vastaajista vastasi myöntävästi, 5 % (n = 3) kieltävästi ja 28 % (n = 15) ei osannut vielä sanoa. Myöntävästi vastanneet kertoivat suurimmiksi syikseen *kannusteen liikuntaan* ja

oman hyvinvoinnin edistämiseen, vapaapäivät, parantuneen mielialan ja työssä paremmin jaksamisen. Myös lääkärikontakti ja fysioterapeutin kuntosuunnitelma, tiedonsaanti, neuvot ja testit olivat syitä osallistumiselle jatkossakin. Kieltävästi vastanneista yksi kertoi syiksi työsuhdemuutoksen edistäneen jo riittävästi hyvinvointia sekä lähestyvän eläkkeelle jäämisen.

### **Hyvinvoiva konkari -ohjelman risut ja ruusut**

Viimeinen avoin kysymys antoi vastaajien kertoa omin sanoin kokemuksistaan Konkari-ohjelmasta. Eniten nousi kiitosta ja tyytyväisyyttä työnantajan tarjoamalle ohjelmalle. Tyytyväisyyttä lääkärin ja fysioterapeutin käynneistä tuli esiin monella vastaajalla. Yhtä lailla myös useampaa kontrollikäyntiä ja fysioterapeutin kanssa harjoittelua kaivattiin. Kehittämistä tuotiin esille liittyen ohjeistukseen siitä, mitä Konkari-ohjelmasta kuuluu työaikaan ja mikä on omalla ajalla tapahtuvaa. Esitettiin myös toivetta vapaiden suhteuttamisesta työaikaanmuotoon, jolloin kolmivuorotyötä tekeville myönnettäisi enemmän vapaita kuin päivätyötä tekeville.

Fyysisen hyvinvointiohjauksen lisäksi tarvetta oli psyykkisen hyvinvoinnin tuelle ja tiedolle ikääntymisestä, unesta sekä ravitsemusohjausta. Fyysisten tekijöiden lisäksi tarve muiden hyvinvoinnin tekijöiden huomioon ottamiselle oli tunnistettavissa useissa vastauksissa. Näistä aiheista toivottiin hyvinvointiluentoja, joiden sisältö olisi räätälöity yli 60-vuotiaille. Järjestettyjä ja koordinoituja yhteistapaamisia toivottiin sekä kaikkien konkareiden että oman alueen osallistujien kesken.

### **5.4 Tutkimuksen päätelmät**

Opinnäytetyön tarkastelussa oli Fimlab Laboratoriot Oy:n yli 60-vuotiaille kohdennetun Hyvinvoiva konkari -ohjelmaan osallistuneiden kokemukset. Joidenkin verkkokysymysten kohdalla vertailtiin vastauksia vastaajan iän, työaika-  
muodon ja työskentelyalueen välillä, koska kyselyä laadittaessa oli olettamus näiden tekijöiden tuovan vaikutuksensa työn kuormittavuuteen. Lopulta vertailu ei tuonut mainittavaa eroa vastauksiin eikä osoittautunut merkittäväksi te-

kijäksi vastauksia tarkastellessa. Tulosten perusteella kokonaisuutena vaikuttaa siltä, että taustamuuttujilla ei ollut olennaista merkitystä vastauksiin, vaan enemmän erot selittyvät henkilön omaan kokemukseen liittyvillä tekijöillä.

Työkyky ja työhyvinvointi vaikuttavat toisiinsa ja näihin vaikuttaa yhtä olennaisesti työntekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi. Työntekijät kokivat saaneensa hyvinvointiinsa tukea Hyvinvoiva konkari -ohjelman myötä fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin teoilla ja työssäoloaikaan liittyvillä teoilla. Sosiaalisuuden osuus vertaistuen muodossa hyvinvoinnin tekijänä jakautui tasan samaa mieltä olevien ja eri mieltä olevien kesken toisten sitä kaivatessa enemmän ja toisen saadessa sitä riittävästi. Avoimissa kysymyksissä nousi esille toiveita ohjelmaan osallistuvien vertaistuellisista yhteistapaamisista ja yhdessä tekemisestä.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla selvitettiin, miten ikääntyvät työntekijät kokivat Konkari-ohjelman. Ohjelma koettiin tärkeäksi ja tarpeelliseksi. Työnantajan osoittama kiinnostus ja panostus ikääntynyttä työntekijää kohtaan koettiin arvostavana, ja se vaikutti positiivisesti mielialaan ja työssäjaksamiseen. Vastaajien joukossa oli niitä, jotka olivat kaivanneet tällaista interventiota, joka sytyttäisi jälleen kipinän liikkumiseen ja herättelisi hyvien elintapojen ylläpitämiseen. Vastaajien joukossa oli myös niitä, jotka eivät olleet saaneet ohjelmasta mitään uutta, sillä liikunta ja terveelliset elintavat olivat jo ennestään osa elämää. Taustatiedoista riippumatta Hyvinvoiva konkari -ohjelmaan liittyvät vapaapäivät olivat monelle kannustava tekijä osallistua ohjelmaan. Vapaiden käytössä esiintyi haasteita pienemmissä työyksiköissä. Työskentelyalueittain oli eroja esihenkilöltä saatuun tukeen ohjelmaan osallistumisessa.

Toisen tutkimuskysymyksen avulla selvitettiin miten Konkari-ohjelma vaikuttaa työntekijän näkökulmasta työhyvinvointiin. Ohjelmaan liittyvät terveydenhuollon ammattilaisten tapaamiset ja niistä seuranneet jatkotoimenpiteet ja hyvinvointisuunnitelma herättivät kantamaan vastuuta omasta hyvinvoinnista, mikä vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin. Vastaajat olivat havainneet hyvinvointisuunnitelman noudattamisen vaikuttaneen parempaan palautumiseen työpäivistä, unen laatuun ja määrään. Sairauspoissaoloihin ei suurin osa kokenut Konkari-ohjelman vaikuttaneen, mutta huomioitavaa on, että kyselystä puuttui kysymys siitä, oliko sairauspoissaoloja ollut ennen ohjelmaan osallistumista.

Jos sairauspoissaoloja ei ollut työntekijällä ollut aiemmin, vastaus *eri mieltä* voi olla sekä negatiivinen että positiivinen.

Konkari-ohjelma lisäsi myös toiveikkuutta siitä, että ohjelman avulla jaksaa työskennellä eläkeikään asti. Kolmasosa vastaajista olikin valinnut syyksi Konkari-ohjelmaan osallistumiselleen halun jatkaa työn tekemistä eläkeikään asti ja pieni osa oli valinnut vastausvaihtoehdoksi myös halun jatkaa työuraa eläkeiän yli. Vastaajista enemmistö oli 62–63-vuotiaita ja heidän joukossaan työskentelyn jatkamiseen eläkeiän jälkeen suhtauduttiin myönteisimmin. Mitä vanhempi työntekijä oli, sitä vähemmän hän halusi jatkaa työntekoa eläkeiän yli. Yli 65-vuotiaiden vastauksissa näkyi toive jaksaa työntekoa eläkeikään asti. Hiljaisen tiedon siirtämisen kannalta olisi riittävän ajoissa heräteltävä ajatuksia eläkkeelle jäämisestä, jotta ehditään löytää mentoroitavia, joille konkari voisi tietonsa ja osaamisensa jakaa.

## **6 POHDINTA**

### **6.1 Johtopäätökset**

Opinnäytetyön tutkimuksessa ei varsinaisesti syntynyt mitään uutta tietoa, mutta tietoa saatiin lisää. Ikääntyvän työntekijän hyvinvointia tukevat tekijät olivat aiemmin jo tiedossa ja monissa tutkimuksissa tunnustettuja. Opinnäytetyön tutkimus tuki olemassa olevaa tietoa ja toi esille työntekijöiden kokemukset uudesta ikääntyneen työntekijän hyvinvointia tukevasta ohjelmasta.

Tutkittaessa kokemuksiin perustuvaa asiaa, on muistettava jokaisen kokemuksen olevan totta yksilölle itselleen. Se ei ole absoluuttinen kokototuus, vaan jokaisen oma henkilökohtainen kokemus ja siksi totta, minkä vuoksi sitä ei ole mielekästä kyseenalaistaa. Toisen ihmisen kokemus voi olla erinomainen ja toisen kokemus samasta asiasta päinvastainen. Työn kognitiivinen kuorma, väsymys, kiire ja useiden laboratorion erikoisalojen hallinta ja monet tietotekniset ohjelmat vähentävät ikääntyneen työntekijän voimavaroja. Työn kuluttavuuden rinnalle työntekijän tulisi löytää voimavaroja lisääviä toimintoja.

Jotta kyselyjen perusteella voidaan jotain asiaa mitata ja kehittää, on löydettävä keskiarvo. Keskiarvoisesti tarkasteltuna tutkimuksen tulos kertoo, että Hyvinvoiva konkari -ohjelma koettiin hyödyllisenä ja työnantajan arvostusta

ikäntyneelle työntekijälle osoittavana. Konkari-ohjelma lisäsi hyvinvointia ja työssäjaksamista. Työntekijästä on itsestä kiinni ottaako hän tarjotut hyvinvoinnin tuet vastaan ja kantaako hän vastuun omasta hyvinvoinnistaan vai ei.

Työhyvinvointia, työkykyä ja ikäjohtamista on tutkittu ja kehitetty jo pitkään. Ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä tuetaan parhaiten ymmärtämällä iän tuomat vaikutukset, hyväksymällä ne ja reagoimalla oikea-aikaisilla kohdennetuilla tukitoimilla (Lundell ym. 2011, 301–302). Osallistujien kokemuksen mukaan Hyvinvoiva Konkari -ohjelma vastaa juuri näillä Lundellin mainitsevilla keinoilla. Työnantajan hyväksyessä ikääntyvän työntekijän yksilölliset fyysiset ja psyykkiset muutokset osana ihmisen elämää, ja tarjoamalla työntekijää hyödyttäviä tukitoimia ja työolomuutoksia voi työnantaja saada hyvinvoivan työntekijän jatkamaan asiantuntijana omassa työssään eläkeikään asti, mitä kyselyyn vastaajatkin toivoivat. Tutkimuksessa kumpusi työntekijöiden kiitollisuus ja mielihyvä työnantajan antamasta arvostuksesta ikääntyneelle työntekijälleen.

Työkykyyn vaikuttaa ihmisen koko elämä. Tutkimuksen vastaajat kertoivat työn ulkopuolisista velvoitteista, jotka vievät ison osan vapaa-ajasta, jolloin omalle hyvinvoinnille ei jää aikaa ja voimavaroja. Ihmisestä ei voi erotella työntekijäroolia ja työelämän ulkopuolisia rooleja, vaan kaikki vaikuttavat toisiinsa, kuten Ilmarinen (2006) työkyvyn talo -mallin avulla kuvaa. Ikääntyneellä ihmisellä voi nykypäivänä olla useita työelämän ulkopuolisia rooleja, jotka väistämättä vaikuttavat myös työkykyyn. Ihmisen eliniän pidetessä yli 60-vuotiaalla voi olla hoidettavana paitsi lapsenlapsia myös omat iäkkäät vanhemmat, kuten kyselyn vastauksissakin tuli ilmi. Vaikka työssä on työvelvoitteet ja vapaa-ajalla omansa, ne helposti limittyvät toisiinsa ja kuormittavat ihmistä. Korkiakangas ym. (2019) korostavat tutkimuksessaan tasapainoa, jossa työntekijän lähiympäristön, voimavarojen ja vaatimusten ollessa työkyvyn talon osaluokkien kanssa keskenään tasapainossa työntekijän työkyky ja hyvinvointi olisi parhaimmillaan. Hyvinvoiva Konkari -ohjelman palkalliset lisävapaat auttoivat osallistujien kokemuksen mukaan palautumiseen, oman näköinen hyvinvointiohjelma ja terveydenhuollon ammattilaisten tapaaminen koettiin työntekijää kannattelevana ja kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia edistävänä.

Ilmarisen työkyvyn talo -mallin mukaan Kauhanen (2016) jakaa työhyvinvoinnin osatekijät muun muassa työolojen, johtamisen, työntekijän terveyden, elämänkaaren ja työn määrän mukaan. Samoja tekijöitä tuli ilmi opinnäytetyön tutkimuksessakin. Kun työtehtäviä ja työaika pyritään sopeuttamaan työntekijän elämäntilanteen mukaan, kannustetaan työntekijää huolehtimaan terveydestään ja hyvinvoinnistaan sekä organisaation johto näkee moni-ikäisyyden rikkautena, on mahdollisuus työhyvinvoinnin parantumiselle ihan kaikilla työntekijöillä.

Ervasti (2018) tutki väitöskirjassaan elämäntietoisuudesta ikäjohtamista, ja tutkimuksen mukaan tuntemalla eri ikäkausiin liittyviä piirteitä ja erilaisilla johtamistavoilla voidaan edistää työntekijöiden välistä yhteenkuuluvuutta. Ikäjohtamisen myötä ymmärrys työntekijöiden eri elämäntilanteiden ja työuran vaiheista ja odotuksista työltä vaikuttavat työntekijän koko elämän tasapainoon. Opinnäytetyön tuottama tieto ikääntyneen työntekijän Konkari-ohjelmasta hyötyemisestä ja kokemasta hyvinvoinnin edistämisestä vastaa Ervastin tutkimusta. Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksista oli nähtävissä tutkimuksiin verrattavaa tietoa: mitä enemmän ymmärretään työntekijää ihmisenä omassa elämäntilanteessa ja nähdään työntekijöiden monimuotoisuus ja -ikäisyys voimavarana, sitä paremmin työssä jaksetaan, kiireestä ja stressistä palaudutaan ja pystytään pitämään työn ja vapaa-ajan kuormitukset tasapainossa.

## **6.2 Opinnäytetyön prosessi**

Opinnäytetyön aiheen pohdinta käynnistyi alkukesästä 2024, jolloin kävin keskustelua toimeksiantajan kanssa tutkimuksen aiheesta. Olen kiinnostunut ihmisen hyvinvoinnista ja sen tukemisesta, kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista ja sitä edistävästä menetelmästä. Sattumalta Fimlabissa oli samanaikaisesti suunnitteilla käynnistää ikääntyville työntekijöille työhyvinvointia tukeva Hyvinvoiva konkari -ohjelma. Ohjelma oli minusta kiinnostava ja osallistuneiden kokemusten kerääminen ohjelmasta kiinnosti myös toimeksiantajaa.

Syksyn 2024 aikana tutustuin teorian tietoon, laadin opinnäytetyön suunnitelmaa ja kyselykaavaketta. Ohjaustapaamisia oli Teamsin välityksellä sekä ohjaavan opettajan kanssa että toimeksiantajan kanssa. Toimeksiantajalta saatu

ohjaus oli arvokasta ja opettavaista. Pidin toimeksiantajan edustajan tilanteen tasalla opinnäytetyön edistymisestä säännöllisesti. Varsinaisesti opinnäytetyön suunnittelu käynnistyi marraskuussa 2024. Tutkimuslupaa hain helmikuussa 2025, ja sen saatuaani lähetettiin toimeksiantajan toimesta Webropol-kyselyn Konkari-ohjelmaan osallistuville maaliskuun alussa. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Vastausaikaa jatkettiin muutamalla päivällä toimeksiantajan lähettämän muistutusviestin yhteydessä. Aineiston analysointi ja opinnäytetyön kirjoittaminen tapahtui maaliskuun-huhtikuun 2025 aikana. Opinnäytetyön prosessi päättyi toukokuussa 2025 sääntöjenmukaiseen kypsyysnäytteeseen ja julkaisuseminaariin.

### **6.3 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys**

Opinnäytetyön luotettavuus koostuu Vilkan (2021a, 185) mukaan siitä, että tuloksien ja kehittämissuositusten esittämiselle on perusteet. Luotettavuutta tuo tutkimuksen aikainen reflektointi ja johdonmukaisuus yhtä lailla kuin otoksen edustavuuskin. Tutkimus oli kokonaistutkimus ja kysely lähetettiin kaikille ohjelmaan ilmoittautuneille. Hieman useampi kuin joka toinen vastasi kyselyyn ja vastausprosentti oli 52,4 %. Kadosta huolimatta näen otoksen olevan osittain edustava ja tutkimustulosten olevan luotettavat, sillä vastaukset olivat kokemusperäisiä ja siksi pysyviä sekä tutkimuksen tulokset ovat yleistettävissä.

Tutkimuksen kannalta Vilka (2021b, osa: Aineiston käsittely) näkee, että on hyvä pohtia sitä, ketkä eivät vastanneet kyselyyn ja miksi eivät vastanneet. Luonnollinen syy voi olla vastaamisen unohtaminen. Syy voi olla myös kyselyssä itsessään. Kysely oli avattu 74 kertaa, vastaaminen aloitettu 58 kertaa ja lopputuloksena oli 54 vastausta. Myös vastaajan osallistumisessa Konkari-ohjelmaan on voinut ollut jotain haasteita eikä näiden huomioiden tuomista kyselyyn ei ole nähty tarpeellisuutta.

Kadon syitä voi selittää osaltaan se, että kyselylinkki lähetettiin työsähköposteihin. Vastaaminen tapahtui työpaikalla työaikana, jolloin kiire työtehtävissä saattoi osaltaan vähentää vastaamista. Mainittavaa on myös verkkokyselyn ajankohta, joka osui talvilomakaudelle. Kyselyn kohderyhmällä on monella pitkät lomakertymät, joten vastaamattomuudelle voi olla myös tämä selitys.

Vilka (2021a, 120) korostaa aineiston lähdekriittisyyttä. Opinnäytetyön tutkimus nojaa teoriaan, joten aineistolähteiden on oltava luotettavia. Osa teoriaan käytetyistä lähteistä oli vanhoja, mutta ne olivat silti edelleen asiassaan paikansäpitäviä ja ajanmukaisia. Artikkelit, joita opinnäytetyön lähteinä käytettiin, olivat vertaisarvioituja ja tutkimukset tarkastettuja ja julkaistuja.

Vilkan (2021a, 115) mukaan yksityisyyden suojaaminen ja tietoon perustuva suostumus ovat tärkeimpiä eettisiä näkökulmia tutkimuksissa. Tutkittaville on ennen tutkimukseen osallistumistaan annettava riittävästi tietoa, jotta yksilö voi tehdä päätöksen osallistumisestaan. Tämän tutkimuksen saatekirjeessä (Liite 1.) kerrottiin vastausten keräämisestä ja tiedon käyttämisestä. Saatekirjeen liitteenä oli tietosuojaseloste, josta ilmeni myös yksityisyyden turvaaminen ja kerättyjen henkilötietojen hävittäminen viimeistään kuukauden kuluttua tutkimuksen julkaisemisesta. Verkkokyselyn alussa, ennen varsinaista kyselyä, pyydettiin vastaajalta suostumusta henkilötietojen (ikä, työtehtävä, työpaikan hyvinvointialue) keräämiseen ja väliaikaiseen säilyttämiseen. Suostumuksen antamalla pääsi etenemään kyselyyn ja kieltämällä siirtyi suoraan kyselyn kiitossivulle. Kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista ja sen saattoi keskeyttää milloin vain niin halutessaan. Vastaajien anonymiteetti turvattiin sillä, että toimeksiantaja lähetti kyselykutsut sähköpostitse ja Webropol kysely- ja raportointisovelluksen anonyymiyden asetusvalinnoilla. Tutkimuslupaprosessi eteni Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun ja Fimlab Laboratoriot Oy:n käytäntöjen mukaisesti.

#### **6.4 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusaiheet**

Geronomin asiantuntijuutta ihmisen kasvusta ja ikääntymisen tuomista muutoksista voisi käyttää hyväksi enemmän jo työelämässä ja ikäjohtamisessa. Kun eläkkeelle siirrytään yhä vanhempana, ikääntymisen tuomat muutokset koskettavat koko työyhteisöä. Geronomin ihmisen kehitystä ja vanhenemista ymmärtävä näkökulma voisi lisätä työpaikoilla aktiivista ikääntymistä. Aktiivinen ikääntyminen tarkoittaa konkariosaamisen ja henkisen kasvun vahvuuksien tunnistamista ja niiden hyödyntämistä yritystä kannattavana resurssina. Geronomin näkökulmat ja asiantuntijuuden hyödyntäminen ikäjohtamisessa voisi parhaimmillaan myötävaikuttaa työntekijöiden ikääntymisen ymmärtämiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen työpaikalla. (Ilmarinen 2012.)

Työkyvyn ja terveyden edistämistä voisi lisätä Korkeakankaan ym. (2019) tutkimuksen perusteella yhteisöllisin menetelmin. Tällöin työpaikalla tunnistetaan ne asiat, jotka juuri omassa työssä ovat hyvinvoinnin kannalta merkityksellisiä ja mihin asioihin tulisi terveyden edistämisen toimenpiteitä kohdistaa. Yhteisöllinen menetelmä on kaikille työntekijöille yhteinen ja sen myötä työn voimavaroihin ja kehittämistarpeisiin pääsevät kaikki vaikuttamaan. Tunnistamalla kuormittavuustekijät työntekijän on helpompaa omalla toiminnallaan tehdä valintoja elintavoissaan myös vapaa-ajalla.

Työ tekijäänsä opettaa ja jälkiviisuus on usein opettavaisinta. Vastauksia tarkastellessani huomasin puutteen kyselyssä. Jos nyt tekisin kyselykaavaketta, lisäisin sinne kysymyksen vastaajan Konkari-ohjelman odotuksista. Olisi kiinnostava tietää, mitä ohjelmaan osallistujat odottivat ohjelmalta ja vastasiko ohjelma odotuksiin. Hyvinvoiva konkari -ohjelma oli kyselyyn mennessä kestänyt vasta vähän aikaa, joten vähemmän myönteisiin kokemuksiin on saattanut vaikuttaa se, ettei kaikkia muutoksia ole vielä havaittavissa. Jos tiedossa olisi myös vastaajien odotukset, olisi tyytyväisyyttä voinut peilata odotuksiin. Opinnäytetyön tekeminen oli minulle opettavaista ja tutustuminen työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisen tutkimuksiin oli antoisaa. Opinnäytetyön myötä tuli myös jaettava tietoa geronomien ammattikunnasta Fimlabin ikääntyneille työntekijöille, geronomien tulevalle asiakaskunnalle.

Jatkotutkimuksena voisi tutkia odotusten ja saavutusten suhdetta sekä laajemmin Konkari-ohjelman konkreettisia vaikutuksia työyhteisöön ja miten Hyvinvoiva konkari -ohjelman vaikutukset näyttäytyvät työnantajan ja esihenkilön näkökulmasta. Mikäli Konkari-ohjelma saa jatkoa Fimlabissa, vaikutuksista ja kokemuksista olisi kiinnostavaa tehdä myös pitkittäistutkimusta.

## LÄHTEET

- Alasoini, T., Antila, J., Hakala, L., Hakonen, N., Kulmala, S., Lautala, K., Lyly-Yrjänäinen, M., Närhinen, A. & Rissanen, M. 2023. Työelämän kehittäminen kolmikantaisessa yhteistyössä: TYÖ2030-ohjelma. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-096-6> [viitattu 7.12.2024].
- Bonsdorff, M. von, Bonsdorff, M. von, & Ilmarinen, J. 2022. Ikääntyvän työvoiman työkyvyn ylläpitäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Teoksessa Rantanen, T., Kokko, K., Sipilä, S. & Viljanen, A. (toim.) Gerontologia. Helsinki: Duodecim. 414–427.
- Eläketurvakeskus. 2024. Suomen työeläkkeensaajat. Eläketurvakeskuksen tilastoja 2024:5. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2024060443626> [viitattu 29.1.2025].
- Ervasti, T.-M. 2018. Elämäntietoisuuden ikäjohtamisen vaikutus terveysalan eri-ikäisten henkilöstön hyvinvointiin. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. E-kirja. Saatavissa: <https://oulurepo.oulu.fi/bitstream/handle/10024/37669/isbn978-952-62-2092-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 9.4.2025].
- Fimlab Laboratoriot Oy. 2024. Fimlabin eettiset toimintaperiaatteet. WWW-dokumentti. Päivitetty 26.11.2024. Saatavissa: <https://fimlab.fi/fimlab-yrityksena/vastuullisuus/> [viitattu 24.3.2025].
- Fimlab yrityksenä s.a. Fimlab Laboratoriot Oy. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://fimlab.fi/yritys> [viitattu 24.3.2024].
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hyvinvoiva konkari-ohjelma. Fimlab Laboratoriot Oy. Powerpoint-diasarja. Päivitetty 22.8.2024. Intranet. [viitattu 29.11.2024].
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ilmarinen, J. 2012. Aktiivisen ikääntymisen edistäminen työpaikalla. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/active-ageing-in-the-workplace\\_fi.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/active-ageing-in-the-workplace_fi.pdf) [viitattu 25.11.2024].
- Junna, L., Tarkiainen, L., Leinonen T., Korhonen, K. & Martikainen, P. 2024. Trends in working life expectancy by education and occupational social class in Finland, 1991–2020. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/149888/2024-04-analyses.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 28.11.2024].
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi Organisaation menestystekijänä. Helsingin seudun kauppakamari. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.223399> [viitattu 29.1.2025].

Keva. 2025a. Eläköityminen jatkuu ripeänä julkisella alalla. WWW-dokumentti. Päivitetty 25.3.2025. Saatavissa: <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/elakoi-tyminen-jatkuu-ripeana-julkisella-alalla/> [viitattu 27.3.2025].

Keva. 2025b. Milloin eläkkeelle voi jäädä? WWW-dokumentti. Päivitetty 19.2.2025. Saatavissa: <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/tietoa-elakkeista/milloin-elakkeelle/> [viitattu 27.3.2025].

Korkiakangas, E., Batista, L., Turpeinen, M., Salmi, A. & Laitinen, J. 2019. Työkyvyn talo -mallin soveltuvuus yhteisölliseen terveyden ja työkyvyn edistämiseen. *Työkyvyn tutkimus* 2. 103–118. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/issue/view/6008> [viitattu 27.3.2025].

Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarema-Thiel, T., Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2023. Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. E-kirja. Saatavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM\\_2023\\_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 28.11.2024].

Manka, M.-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.229790?sid=4918094283> [viitattu 29.1.2025].

Merikoski, A. 2025. Työhyvinvointipäällikkö. Sähköpostiviesti. 24.3.2025. Fimlab Laboratoriot Oy.

Nilsen, C., Darin-Mattsson, A., Hyde, M. & Wastesson, J.W. 2021. Life-course trajectories of working conditions and successful ageing. *Scandinavian Journal of Public Health* 50. 593–600. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/14034948211013279> [viitattu 27.3.2025].

Paloniemi, S. 2008. Hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisössä -työssä oppimisen rajapinnalla. Teoksessa Toom, A., Onnismaa, J., Kajanto, A. (toim.) Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Helsinki: Kansanvalistusseura, 255–274.

Rautvuori, M. 2012. Tunnistettu ikävoima ravitsee koko työyhteisöä. *Aikuiskasvatus* 3, 232–233. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/93998> [viitattu 30.3.2025].

Sirena, S. 2023. Hyviä käytänteitä työyhteisön moni-ikäisyyteen. Teoksessa Fast, M., Helenius, P., Holma, L., Levander, M., Minkkilä, A., Sirena, S. Vatanen, T. (toim.) Ikädiversiteetillä menestykseen. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari, 231–262.

Suomen Geronomiliitto. 2025. Geronomi AMK kompetenssit. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.suomengeronomiliitto.fi/geronomi-amk/geronomi-amk-kompetenssit/> [viitattu 27.3.2025].

Toivanen, A. 2024. Konkarikulttuuria rakentamassa: Esihenkilöiden kokemuksia ikäjohtamisen kehittämistoiminnasta. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Maisterintutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://hdl.handle.net/10138/577908> [viitattu 1.2.2025].

Työeläke. 2024. Vanhuuseläke – eläkeikä syntymävuoden mukaan. WWW-dokumentti. Päivitetty 16.1.2025. Saatavissa: <https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/elakeika-syntymavuoden-mukaan/#title> [viitattu 30.3.2025].

TTL s.a. Ikääntyvien työntekijöiden työkyky ja varhainen poistuminen työmarkkinoilta. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/ikaantyvien-tyontekijoiden-tyokyky-ja-varhainen-poistuminen-tyomarkkinoilta> [viitattu 1.2.2025].

Vilka, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2021b. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibslibrary.com/book/9789523701236> [viitattu 2.2.2025].

Vuori, J. 2021. Laadullinen sisällönanalyysi. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvalii/> [viitattu 27.3.2025].

## Liite 1. Saatekirje

Arvoisa Konkari,

Olen kolmannen vuoden geronomiopiskelija Eija Salo Kaakkois-Suomen AMK:sta. Geronomi toimii seniori- ja vanhustyön monialaisena asiantuntijana ikääntyvän ihmisen hyvinvointiin liittyvissä tehtävissä sosiaali- ja terveydenhuollon alalla.

Opinnäytetyöni toimeksiantaja on Fimlab Laboratoriot Oy ja tutkimukseni tarkoituksena on selvittää Konkari-ohjelmaan osallistuneiden kokemuksia ohjelmasta. Tutkimus toteutetaan kyselytutkimuksena, joka lähetetään kaikille kaudella 2024–2025 Hyvinvoiva Konkari-ohjelmaan osallistuville.

Kyselytutkimus on täysin vapaaehtoinen ja sen voi keskeyttää milloin vain syytä ilmoittamatta.

Opinnäytetyön tarkoitus on kerätä kyselyn avulla tietoa Konkari-ohjelmaan osallistuneiden kokemuksista. Opinnäytetyön määrällistä tutkimusta ohjaavat tutkimuskysymykset, joita ovat:

1. Minkälaisia kokemuksia työntekijöillä on Konkari-ohjelmasta?
2. Miten Konkari-ohjelma vaikuttaa työntekijän näkökulmasta työhyvinvointiin?

Opinnäytetyön tavoitteena on saada tietoa työntekijän Konkari-ohjelmaan osallistumisen hyödyistä. Tutkimuksesta saatujen tulosten pohjalta toimeksiantaja voi kehittää jatkossa Hyvinvoiva Konkari -ohjelmaa.

Tutkimukseen vastataan nimettömästi Webropol-kyselyalustalla, jonka linkki on tämän saatekirjeen lopussa.

Kyselylomake on auki kaksi viikkoa ja viimeinen vastauspäivä on 18.3.2025. Aineistoa analysoidaan tilastollisin menetelmin eikä vastauksista paljastu yksittäisen vastaajan tunnustetietoja. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja turvallisesti. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tähän opinnäytetyöhön ja se hävitetään aineiston käsitteilyn jälkeen.

Kyselyssä on 14 kysymystä ja sen vastaamiseen menee aikaa noin 15 minuuttia. Kysymykset ovat sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä ja jokainen vastaus on tärkeä.


Lämmin kiitos jo etukäteen, että annat arvokasta aikaasi.

Ystävällisin terveisin,  
Eija Salo  
Geronomiopiskelija, XAMK  
deisa001@edu.xamk.fi

Linkki kyselyyn: <https://link.webropolsurveys.com/S/9632B1A28F283BCE>

## Liite 2. Webropol-kysely

**Hyvinvoiva Konkari -ohjelma**

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Tutkimuksen suorittamiseksi kerätään ja tallennetaan väliaikaisesti henkilötietojasi (ikä, työtehtävä, työpaikkakunta).

Tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja turvallisesti. Tietoja ei luovuteta tai käytetä muuhun tarkoitukseen.

Nämä kerätyt henkilötiedot tuhoetaan tutkimuksen valmistumisen jälkeen viimeistään yhden kuukauden kuluttua tutkimuksen julkaisemisesta.

Vastaamalla kyselyyn annat suostumuksesi edellä kuvatulle henkilötietojen käsittelylle ja hyväksyt tietojesi ja vastauksesi väliaikaisen tallentamisen.

Voit kyselyn missä vaiheessa tahansa palata tähän kohtaan ja valita kieltävän kohdan ja näin lopettaa kyselyn.

**1. Suostumus \***

- Ymmärrän ja annan suostumukseni
- En suostu ja haluan lopettaa kyselyyn vastaamisen.

**Taustatiedot**

**2. Ikäsi \***

- 60-61 v.
- 62-63 v.
- 64 v.
- 65 v.
- 66 v. tai vanhempi

**3. Millä hyvinvointialueella työskentelet?**

**Voit valita useamman, mikäli työpisteesi on liikkuva.**

- Kanta-Häme
- Keski-Suomi
- Pirkanmaa
- Pohjanmaa
- Päijät-Häme

**4. Mikä on työaikamuotosi? \***

- Päivätyö
- 2-vuorotyö vain arkipäivisin
- 2-vuorotyö myös viikonloppuisin
- 24 / 7 vuorotyö

**5. Mikä on työaikasi? \***

- 100 %
- 80 %
- 50 %
- Joku muu, mikä?

**6. Mitkä ovat pääasialliset työtehtäväsi? \***

- Asiakaspalvelu / näytteenotto
- Diagnostiikka / analyysi
- Asiantuntijapalvelut
- Tukipalvelut
- Esihenkilötehtävät
- En halua kertoa
- Joku muu, mikä?

*Konkari-ohjelmaan osallistuminen*

**7. Mitkä syyt saivat sinut osallistumaan Konkari-ohjelmaan?  
Voit valita niin monta vaihtoehtoa kuin haluat.**

- Vapaapäivät
- Hyvinvointisuunnitelma
- Halu kantaa vastuu omasta hyvinvoinnista
- Halu palautua paremmin työpäivistä
- Uteliaisuus
- Halu jatkaa työuraa eläkeikään asti
- Halu jatkaa työuraa eläkeiän yli
- Vertaistuen saaminen
- Jokin muu syy, mikä?

**8. Onko sinulla ollut haasteita Konkari-ohjelmaan osallistumiselle?**

- Kyllä, kerro mitä
- Ei

**9. Miten arvioit Konkari-ohjelman vaikuttavan ura- tai eläkesuunnitelmiisi? \***

### 10. Miten Konkari-ohjelma on edistänyt työhyvinvointiasi? \*

### 11. Arvioi Konkari-ohjelmaa seuraavien väittämien kautta siten, että

	1 Täysin eri mieltä	2 vähän eri mieltä	3 vähän samaa mieltä	4 täysin samaa mieltä
Konkari-ohjelma on tarpeellinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyödyn ohjelmasta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilö tukee osallistumistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverit tukevat osallistumistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konkari-ohjelma osoittaa työnantajan arvostusta ikääntyviä työntekijöitä kohtaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konkari-ohjelmaan osallistuminen on parantanut palautumista työpäivistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konkari-ohjelma vaikuttaa työurasuunnitelmiini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen pohtinut jatkavani työntekoa eläkkeellä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konkari-ohjelmaan osallistuminen on parantanut työssäjaksamistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konkari-ohjelma vastaa tarpeitani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konkari-ohjelma on edistänyt kokonaishyvinvointiani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konkari-ohjelma on vähentänyt sairauspoissaolojani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut ohjelman myötä vertaistukea.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen hyvinvointisuunnitelmaani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12. Onko osallistumisesi Konkari-ohjelmaan aiheuttanut ristiriitoja työpaikallasi?**

- Kyllä (millaisia?)
- Ei ole
- En halua vastata

**13. Aiotko osallistua jatkossakin Konkari-ohjelmaan?**

- Kyllä (kerro miksi)
- En (kerro miksi)
- En osaa vielä sanoa

Konkari-ohjelman risut ja ruusut

**14. Mitä toiveita tai kehittämisajatuksia sinulla on Konkari-ohjelman jatkoa ajatellen?**

**Mitä toivoisit ohjelmaan lisää tai mitä vähennettävän? \***