

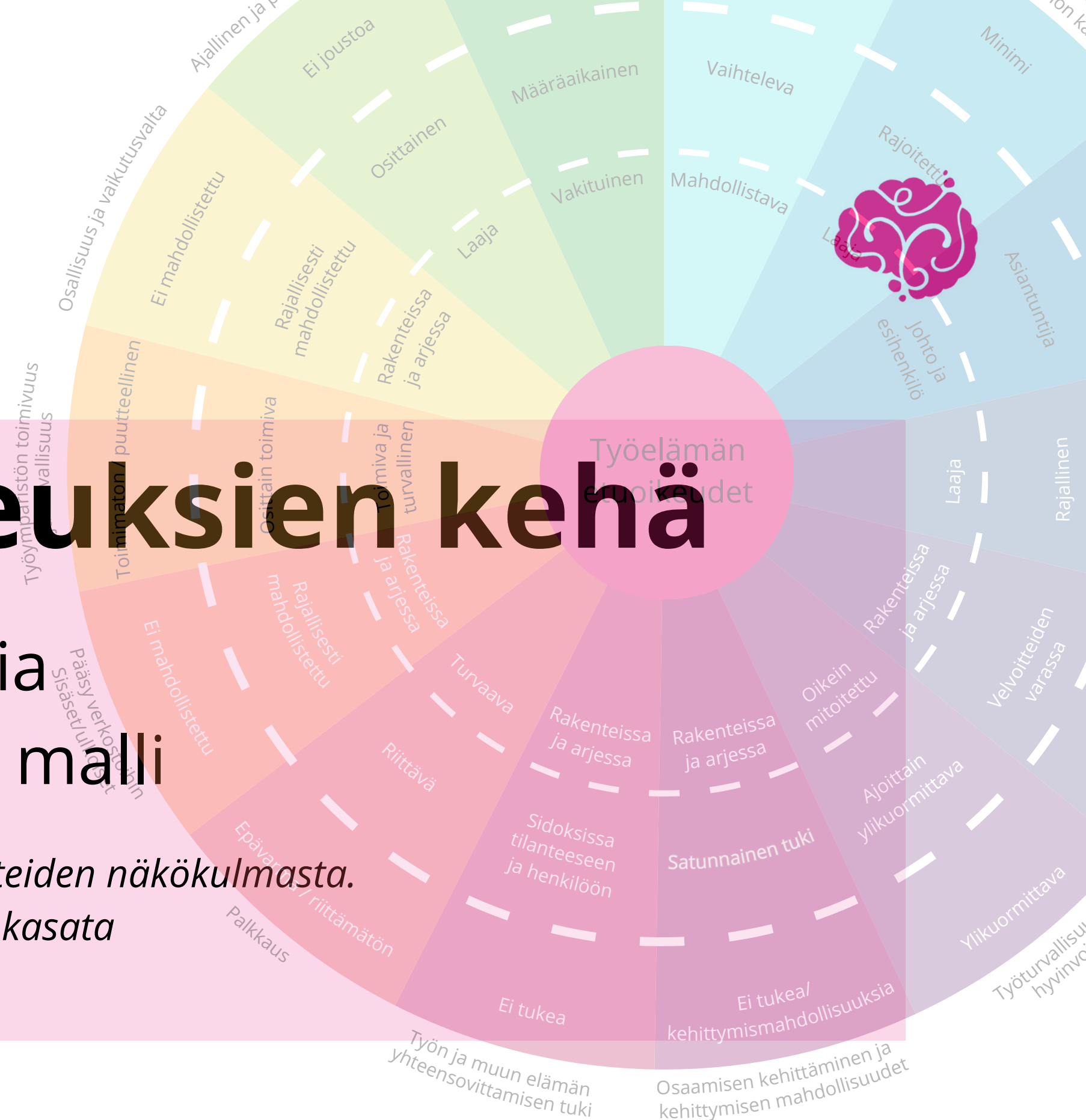


Työterveyslaitos

Työelämän etuoikeuksien kehä

Työelämän rakenteita, hyvinvointia ja yhdenvertaisuutta tarkasteleva malli

Tämä aineisto tarkastelee työelämän etuoikeuksia työn rakenteiden näkökulmasta. Kehä auttaa jäsentämään, miten työelämän käytännöt voivat kasata tai lieventää eriarvoisuutta eri tehtävissä.



**Euroopan unionin
osarahoittama**

Työhyvinvoinnin rakentajat -hanke (ESR+) Rahoittaja: Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, 2025-2027

Miksi työelämän etuoikeuksista on tarpeen puhua?



Työelämä ei kohtelee kaikkia työntekijöitä samalla tavalla. Erot eivät kuitenkaan synny vain yksilöiden taustoista, valinnoista tai ominaisuuksista, vaan ennen kaikkea työn rakenteista, käytännöistä ja tehtävien luonteesta.

Samassa organisaatiossa työskentelevillä voi olla hyvin erilaiset edellytykset vaikuttaa työhönsä, palautua kuormituksesta tai saada tukea työkykyynsä.

Työelämän etuoikeuksista puhuttaessa huomio kiinnittyy usein yksilöihin: sukupuoleen, ikään, koulutustaustaan tai terveydentilaan. Tämä näkökulma on tärkeä, mutta yksinään riittämätön.

Työelämä toimii aina rakenteiden kautta, ja nämä rakenteet voivat joko tasata eroja tai vahvistaa niitä. Työelämän etuoikeuksien kehä on kehitetty tukemaan tätä rakenteellista tarkastelua. Sen tavoitteena on auttaa tunnistamaan, miten työn ehdot, organisointi ja arjen käytännöt vaikuttavat työhyvinvointiin, työkykyyn ja yhdenvertaisuuteen eri tehtävissä.

Etuoikeuksien kehä työelämän kontekstissa



Alkuperäistä etuoikeuksien kehää (Moua) on käytetty laajasti yhteiskunnallisena viitekehyksenä kuvaamaan sitä, miten erilaiset taustatekijät vaikuttavat esimerkiksi koulutuspolkuihin, uramahdollisuuksiin ja vaikutusvaltaisiin asemiin pääsyyn.

Kehä tekee näkyväksi, että yhteiskunnalliset erot eivät ole sattumanvaraisia, vaan rakentuvat historiallisesti ja rakenteellisesti.

Työelämä ei ala tästä kehityksestä irrallaan. Samat yhteiskunnalliset taustatekijät heijastuvat myös työpaikkojen rakenteisiin, rooleihin ja käytäntöihin. Kuitenkin työelämässä syntyy myös omaa, tehtäviin ja työn organisointiin liittyvää eriarvoisuutta, joka ei selity suoraan yksilötaustoilla.

Työelämän etuoikeuksien kehä tuo tämän näkökulman näkyviin. Se siirtää tarkastelun painopistettä yksilöistä työn rakenteisiin ja kysyy, millaiset edellytykset eri tehtävät ja roolit tarjoavat työssä toimimiseen, kehittymiseen ja jaksamiseen.

Mitä työelämän etuoikeuksien kehä on ja mitä se ei ole



Työelämän etuoikeuksien kehä on ajattelun ja keskustelun väline. Se ei ole mittari, testi tai arviointityökalu, eikä sen tarkoitus ole asettaa yksilöitä tai ammattiryhmiä paremmuusjärjestykseen. Kehä ei myöskään kuvaa yksilöiden motivaatiota, asenteita tai osaamista.

Kehä tarkastelee työn rakenteita:

- millaisia mahdollisuuksia työ tarjoaa?
- millaisia rajoitteita työhön sisältyy?
- miten tuki, joustot ja vaikutusvalta jakautuvat?

Samanlaista työtä tekevät sijoittuvat usein kehällä samankaltaisten etuoikeuksien piiriin. Erot syntyvät ennen kaikkea tehtävien, roolien ja työn organisoinnin välillä. Kehä auttaa tunnistamaan näitä eroja ja luomaan yhteistä kieltä niiden käsittelyyn.

Miten kehää käytetään?



1. Yksittäisen työn tai tehtävän tarkasteluun

Kehää voi käyttää pohtimaan:

- mihin kehän kohtiin tietty työ tai tehtävä sijoittuu?
- mitkä etuoikeudet ovat kyseisessä työssä vahvoja?
- missä kohdin tuki on rajallista tai puuttuu?

2. Eri tehtävien vertailuun

Kehän avulla voidaan vertailla esimerkiksi:

- eri työtehtävien etuoikeuksia tai rajoitteita
- vakituista ja määräaikaista työtä
- esihenkilö- ja työntekijärooleja

3. Kehittämisen työkaluna

Kehä auttaa tunnistamaan:

- missä työelämän etuoikeudet kasaantuvat
- missä kohdin organisaatio voisi tietoisesti vahvistaa tukea?
- mitkä erot ovat tehtävien luonteeseen liittyviä ja mitkä muutettavissa rakenteilla?

Erityisen hyödyllinen kehä on, kun halutaan kehittää:

- työkyvyn tukimalleja
- joustoja ja työn järjestämistä
- yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa
- johtamisen käytäntöjä

Kehä kutsuu esittämään kysymyksiä, kuten:



Työn rakenteet ja arki

- Missä kohdin työelämän rakenteet tukevat hyvinvointia ja missä ne kuormittavat?
- Miten eri tehtävissä toimivien työn ehdot poikkeavat toisistaan?
- Mitkä käytännöt ovat sidoksissa työn luonteeseen, mitkä organisaation valintoihin?

Joustot ja autonomia

- Kenelle joustot ovat aidosti mahdollisia, kenelle eivät?
- Missä määrin työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia työnsä sisältöön?
- Miten autonomia ja joustot jakautuvat eri rooleissa?

Työkyky ja tuki

- Millaisiin tilanteisiin työkyvyn tuki vastaa hyvin, mihin heikommin?
- Kenen tarpeet tulevat tunnistetuiksi työkyvyn tukemisessa?
- Miten työterveyshuollon käytännöt näkyvät arjessa eri tehtävissä?

Osaaminen ja kehittyminen

- Kenellä on mahdollisuus kehittää osaamistaan työajalla?
- Miten kehittymisen mahdollisuudet jakautuvat eri ammattiryhmissä?
- Tukeeko osaamisen kehittäminen työssä pysymistä pitkällä aikavälillä?



Osallisuus ja vaikutusvalta

- Kuka pääsee vaikuttamaan työhön ja sitä koskeviin päätöksiin?
- Miten työntekijöiden ääni kuuluu arjen kehittämisessä?
- Missä määrin osallisuus on rakenteellista eikä satunnaista?

Yhdenvertaisuus käytännössä

- Miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näkyvät arjen ratkaisuissa?
- Missä kohdin muodollinen yhdenvertaisuus ei vielä riitä?
- Mitkä erot ovat tunnistettuja ja mitkä jäävät näkymättömiksi?

Kehittämisen suunta

- Missä kohdin etuoikeudet kasaantuvat?
- Missä rakenteissa olisi eniten liikkumavaraa muutokselle?
- Miten työpaikka voisi tietoisesti lieventää rakenteellista eriarvoisuutta?

Miten kehää luetaan ja tulkitaan



Työelämän etuoikeuksien kehä koostuu 14 sektorista, joista jokainen kuvaa yhtä työelämän rakennetta tai käytäntöä. Sektorit eivät ole toisistaan irrallisia, vaan ne kietoutuvat toisiinsa ja vaikuttavat yhdessä työn edellytyksiin.

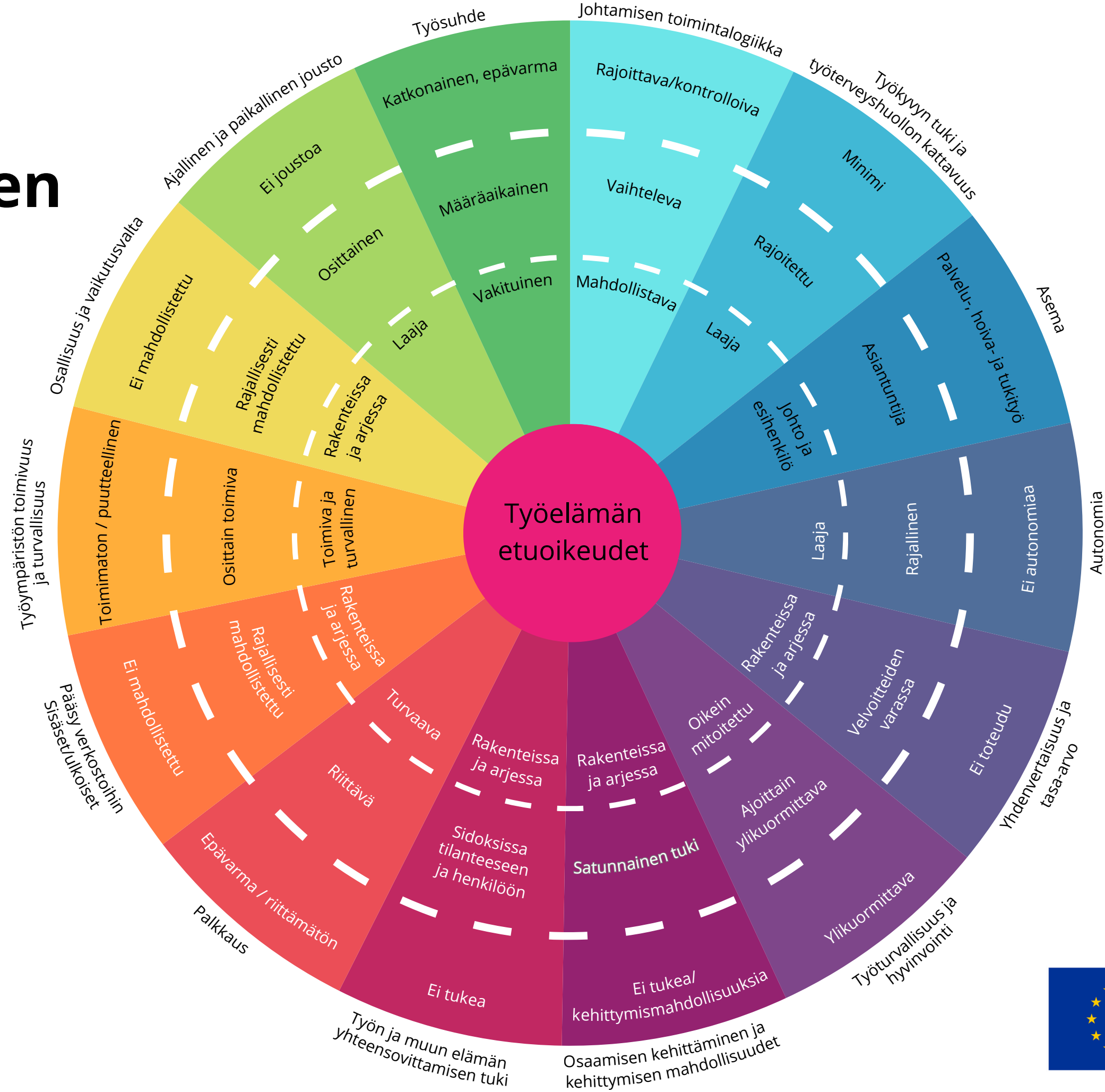
Jokaisessa sektorissa on kolme porrasta, jotka kuvaavat etuoikeuden toteutumisen astetta:

- uloin porras kuvaa tilannetta, jossa tuki tai mahdollisuus ei toteudu tai on hyvin rajallinen
- keskimäinen porras kuvaa tilannetta, jossa tuki toteutuu osittain, vaihtelevasti tai ehdollisesti
- sisin porras kuvaa tilannetta, jossa tuki on rakenteissa ja arjessa, systemaattista ja ennakoitavaa.

Asteikko tarkoituksena on tehdä näkyväksi, missä määrin tuki, joustot tai vaikutusmahdollisuudet ovat systemaattisesti käytettävissä osana työn rakenteita.

Kehää luetaan kokonaisuutena: yksittäinen sektori ei selitä työhyvinvointia tai eriarvoisuutta yksin, vaan merkityksellistä on se, miten eri sektorit yhdessä muovaavat työn arkea eri tehtävissä.

Työelämän etuoikeuksien kehä



**Euroopan unionin
osarahoittama**

Asema Asteikko: palvelu-, hoiva- ja tukityö – asiantuntija – johto/esihenkilö

Mitä sektori kuvaa rakenteellisena ilmiönä?

Asema kuvaa työntekijän muodollista paikkaa organisaatiossa ja siihen kytkeytyvää päätösvaltaa, näkyvyyttä ja neuvotteluasemaa. Kyse ei ole yksilön kyvykkyydestä tai ansioista, vaan työn rakenteellisesta sijoittumisesta.

Mitä tämä konkreettisesti sisältää työelämässä

Pääsy päätöksentekoon, mahdollisuus vaikuttaa resursseihin, työn arvostus sekä se, kenen työ nähdään “ydintoimintana” ja kenen tukitoimintana. Kuntatyössä tämä näkyy selvästi erona palvelu- ja hoivatyön, asiantuntijatyön ja johto- tai esihenkilötehtävien välillä.

Mitä asteikko kuvaa

Siirtymä palvelu- ja hoivatyöstä johto- ja esihenkilöasemaan tarkoittaa kasvavaa vaikutusvaltaa, parempaa tiedonsaantia ja usein myös parempia mahdollisuuksia neuvotella työn ehdoista.

Miksi tämä on työelämän etuoikeus

Tutkimus osoittaa, että organisaatioasema ennustaa vahvasti autonomiaa, vaikutusvaltaa ja pääsyä resursseihin. Asema toimii porttina moniin muihin etuoikeuksiin kehällä ja selittää, miksi samat joustot tai tukimuodot eivät ole kaikille mahdollisia.

Autonomia *Asteikko: ei autonomiaa – rajallinen – laaja*

Mitä sektori kuvaa rakenteellisena ilmiönä

Autonomia kuvaa työn rakenteisiin sisältyvää harkintavaltaa: missä määrin työntekijä voi päättää työn sisällöstä, toteutustavoista ja priorisoinnista.

Mitä tämä konkreettisesti sisältää työelämässä

Mahdollisuus tehdä ammatillisia ratkaisuja, muokata työn rytmiä työn sisällä, päättää työmenetelmistä ja käyttää omaa osaamista harkiten. Autonomia voi olla suurta esimerkiksi asiantuntijatyössä ja samanaikaisesti rajattua monissa säädellyissä palvelu- ja hoivatehtävissä.

Mitä asteikko kuvaa

Siirtymä ei-autonomisesta työstä laajaan autonomiaa tarkoittaa siirtymää tiukasti ohjatusta ja valvotusta työstä kohti luottamukseen perustuvaa työn tekemistä.

Miksi tämä on työelämän etuoikeus

Tutkimusten mukaan autonomia on keskeinen työn voimavara, joka tukee motivaatiota, työssä oppimista ja hyvinvointia. Autonomian puute kasaantuu usein niihin töihin, joissa kuormitus on suurta ja joustot vähäisiä.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo *Asteikko: ei toteudu – velvoitteiden varassa – rakenteissa ja arjessa*

Mitä sektori kuvaa rakenteellisena ilmiönä

Sektori kuvaa, miten yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat organisaation rakenteissa, päätöksenteossa ja arjen käytännöissä.

Mitä tämä konkreettisesti sisältää työelämässä

Syrjinnän ja häirinnän ehkäisy, tasapuolinen kohtelu, erilaisten elämäntilanteiden ja terveydellisten tarpeiden huomiointi sekä se, keiden tarpeet tunnistetaan ”normaalina” ja keiden poikkeuksina.

Mitä asteikko kuvaa

Siirtymä velvoitteiden varassa toimimisesta rakenteisiin ja arkeen tarkoittaa, että yhdenvertaisuus ohjaa päätöksiä systemaattisesti, eikä jää yksittäisten esihenkilöiden harkinnan varaan.

Miksi tämä on työelämän etuoikeus

Tutkimusten mukaan yhdenvertaisuus ei toteudu itsestään, vaan vaatii aktiivisia rakenteita. Ilman niitä eriarvoisuus kasaantuu erityisesti sukupuolen, terveydentilan ja elämäntilanteiden mukaan, mikä heijastuu työkykyyn ja uramahdollisuuksiin

Työturvallisuus ja hyvinvointi *Asteikko: ylikuormittava – ajoittain ylikuormittava – oikein mitoitettu*

Mitä sektori kuvaa rakenteellisena ilmiönä

Sektori kuvaa työn vaatimusten ja käytettävissä olevien voimavarojen suhdetta. Kuormitus ei ole itsessään haitallista, jos se on kestävällä tavalla mitoitettua.

Mitä tämä konkreettisesti sisältää työelämässä

Työn fyysisen kuormituksen (esimerkiksi nostot, toistotyö, seisominen), psyykkisen kuormituksen (vastuu, tunnekuorma, vuorovaikutustilanteet), kognitiivisen kuormituksen (keskeytykset, tiedon määrä, tarkkaavaisuuden kuormittuminen) sekä eettisen kuormituksen (arvoristiriita esimerkiksi aikapaineen ja resurssien vuoksi).

Mitä asteikko kuvaa

Siirtymä ylikuormittavasta oikein mitoitettuun tarkoittaa, että työn vaatimukset ovat tasapainossa palautumisen ja tuen kanssa.

Miksi tämä on työelämän etuoikeus

Tutkimus osoittaa, että pitkäkestoinen ylikuormitus lisää uupumuksen, sairastumisen ja työstä irtautumisen riskiä. Mahdollisuus tehdä työtä, jossa kuormitus on turvallisesti ja eettisesti mitoitettua on pitkälti sidoksissa työn rakenteisiin, resursointiin ja työn organisointiin.

Osaamisen kehittäminen ja kehittymisen mahdollisuudet Asteikko: Ei tukea/kehittymismahdollisuuksia - satunnainen tuki - rakenteissa ja arjessa

Mitä sektori kuvaa rakenteellisena ilmiönä

Sektori kuvaa, millaiset edellytykset organisaatio tarjoaa oppimiselle, osaamisen ylläpitämiselle ja kehittymiselle työn ohessa.

Mitä tämä konkreettisesti sisältää työelämässä

Koulutukseen pääsy, perehdytys, osaamisen tunnistaminen, urapolut sekä mahdollisuus oppia työajalla. Kuntatyössä erot näkyvät usein siinä, kenelle koulutukset kohdentuvat ja kenen oletetaan oppivan ”työn ohessa”.

Mitä asteikko kuvaa

Siirtymä satunnaisesta tuesta rakenteisiin ja arkeen tarkoittaa, että osaamisen kehittäminen ei ole yksilön vapaa-ajan varassa, vaan osa työnkuvaa.

Miksi tämä on työelämän etuoikeus

Tutkimus osoittaa, että kehittymismahdollisuudet ennustavat työssä pysymistä ja koettua merkityksellisyyttä. Kun oppiminen kasaantuu tietyille ryhmille, erot työurien aikana kasvavat.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen *Asteikko: ei tukea – sidoksissa tilanteeseen ja henkilöön – rakenteissa ja arjessa*

Mitä sektori kuvaa rakenteellisena ilmiönä

Sektori kuvaa, miten työ ottaa huomioon työntekijöiden elämänvaiheet, hoivavastuut ja palautumisen tarpeet rakenteellisella tasolla.

Mitä tämä konkreettisesti sisältää työelämässä

Mahdollisuus joustaa elämäntilanteiden mukaan, tuki hoivavastuille, palautumisen huomiointi ja se, joutuuko työntekijä jatkuvasti neuvottelemaan poikkeuksista.

Mitä asteikko kuvaa

Siirtymä henkilökohtaisiin neuvotteluihin perustuvasta tuesta rakenteisiin ja arkeen tarkoittaa ennakoivaa ja tasapuolista yhteensovittamista.

Miksi tämä on työelämän etuoikeus

Tutkimusten mukaan työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeudet kuormittavat erityisesti naisia ja hoivavastuussa olevia. Rakenteellinen tuki vähentää poissaoloja ja tukee työssä jatkamista.

Palkkaus Asteikko: epävarma/riittämätön – riittävä – turvaava

Mitä sektori kuvaa rakenteellisena ilmiönä

Sektori kuvaa työn taloudellista vastinetta ja toimeentulon ennakoitavuutta.

Mitä tämä konkreettisesti sisältää työelämässä

Palkan taso suhteessa työn vaativuuteen, palkkauksen ennakoitavuus ja mahdollisuus taloudelliseen turvaan.

Mitä asteikko kuvaa

Siirtymä riittämättömästä turvaavaan palkkaukseen tarkoittaa vähenevää taloudellista stressiä ja parempaa elämänhallintaa.

Miksi tämä on työelämän etuoikeus

Tutkimusten mukaan taloudellinen turva on keskeinen hyvinvoinnin ja työssä pysymisen edellytys. Alipalkkaus ja epävarmuus kasaantuvat usein naisvaltaisille ja matalamman aseman aloille.

Pääsy verkostoihin (sisäiset ja ulkoiset) *Asteikko: ei mahdollistettu – rajallisesti mahdollistettu – rakenteissa ja arjessa*

Mitä sektori kuvaa rakenteellisena ilmiönä

Sektori kuvaa epävirallista valtaa, tiedon kulkua ja mahdollisuuksia rakentaa ammatillisia suhteita työn kautta.

Mitä tämä konkreettisesti sisältää työelämässä

Osallistuminen kehittämisverkostoihin, työryhmiin, seminaareihin ja yhteistyöhön organisaation sisällä ja ulkopuolella. Kuntatyössä verkostot ovat usein sidoksissa asemaan ja toimenkuvaan.

Mitä asteikko kuvaa

Siirtymä tarkoittaa eristäytyneestä työstä systemaattiseen verkostoitumiseen.

Miksi tämä on työelämän etuoikeus

Verkostot tukevat osaamisen kehittymistä, näkyvyyttä ja uramahdollisuuksia. Niiden puute voi rajata työntekijän vaikutusvaltaa pitkällä aikavälillä.

Työympäristön toimivuus ja turvallisuus *Asteikko: toimimaton/puutteellinen – osittain toimiva – toimiva ja turvallinen*

Mitä sektori kuvaa rakenteellisena ilmiönä

Sektori kuvaa työn fyysisiä, digitaalisia ja toiminnallisia edellytyksiä. Työympäristö ei ole neutraali tausta, vaan aktiivinen tekijä työkyvyn, osallisuuden ja turvallisuuden kannalta.

Mitä tämä konkreettisesti sisältää työelämässä

Tilojen ergonomia ja esteettömyys, melu ja valaistus, työvälineiden toimivuus, digitaalinen ympäristö, digitaidot sekä pääsy viestintäkanaviin.

Mitä asteikko kuvaa

Siirtymä puutteellisesta toimivaan ja turvalliseen tarkoittaa, että ympäristö tukee työn tekemistä eikä itsessään kuormita, uhkaa terveyttä tai sulje ulos.

Miksi tämä on työelämän etuoikeus

Tutkimus osoittaa, että toimiva ja esteetön työympäristö tukee työkykyä ja yhdenvertaisuutta.

Puutteellinen ympäristö kasaantuu usein niihin tehtäviin, joissa vaikutusmahdollisuudet ovat muutenkin rajallisia.

Osallisuus ja vaikutusvalta *Asteikko: ei mahdollistettu – rajallisesti mahdollistettu – rakenteissa ja arjessa*

Mitä sektori kuvaa rakenteellisena ilmiönä

Sektori kuvaa työntekijän mahdollisuuksia osallistua, tulla kuulluksi ja vaikuttaa työtä koskeviin päätöksiin.

Mitä tämä konkreettisesti sisältää työelämässä

Kehittämistyöhön osallistuminen, palautejärjestelmät, kuulemistilaisuudet sekä se, ketkä pääsevät mukaan epävirallisiin keskusteluihin.

Mitä asteikko kuvaa

Siirtymä rajallisesta osallisuudesta rakenteisiin ja arkeen tarkoittaa, että vaikutusmahdollisuudet eivät ole satunnaisia tai asemasidonnaisia.

Miksi tämä on työelämän etuoikeus

Tutkimus osoittaa, että osallisuus lisää sitoutumista ja työhyvinvointia. Sen puute tekee työstä helposti ulkopuolista ja heikentää kokemusta merkityksellisyydestä.

Ajallinen ja paikallinen jousto *Asteikko: ei joustoa – osittainen – laaja*

Mitä sektori kuvaa rakenteellisena ilmiönä

Sektori kuvaa työn aika- ja paikkasidonnaisuutta sekä mahdollisuuksia vaikuttaa näihin reunaehtoihin.

Mitä tämä konkreettisesti sisältää työelämässä

Työaikajoustot, etä- ja hybridityö, työvuorosuunnitteluun vaikuttaminen sekä mahdollisuus järjestää työtä elämäntilanteen mukaan. Kuntatyössä erot ovat suuria esimerkiksi hallinnon ja enemmän paikkaan sidotun työn, kuten varhaiskasvatuksen ja opetushenkilöstön välillä.

Mitä asteikko kuvaa

Siirtymä ei-joustavasta työstä laajaan joustoon tarkoittaa kasvavaa liikkumavaraa arjen ja työn yhteensovittamisessa.

Miksi tämä on työelämän etuoikeus

Joustot tukevat palautumista ja työssä pysymistä. Tutkimus osoittaa, että joustojen epätasainen jakautuminen lisää eriarvoisuutta, erityisesti hoivavastuissa olevien työntekijöiden kohdalla.

Työsuhde *Asteikko: katkonainen/epävarma – määräaikainen – vakituinen*

Mitä sektori kuvaa rakenteellisena ilmiönä

Työsuhde kuvaa työn jatkuvuutta ja ennakoitavuutta sekä niihin liittyvää taloudellista ja psykologista turvaa.

Mitä tämä konkreettisesti sisältää työelämässä

Työsuhteen kesto, jatkumisen ennakoitavuus, mahdollisuus suunnitella omaa elämää ja työuraa sekä pääsy organisaation kehittämiseen.

Mitä asteikko kuvaa

Siirtymä katkonaisesta vakituiseen tarkoittaa lisääntyvää turvallisuutta, sitoutumista ja mahdollisuutta pitkäjänteiseen työkyvyn tukemiseen.

Miksi tämä on työelämän etuoikeus

Tutkimus osoittaa, että epävarmat työsuhteet lisäävät stressiä ja heikentävät hyvinvointia. Vakaa työsuhte mahdollistaa osallistumisen, kehittymisen ja työssä pysymisen

Johtamisen toimintalogiikka *Asteikko: rajoittava/kontrolloiva – vaihteleva – mahdollistava*

Mitä sektori kuvaa rakenteellisena ilmiönä

Johtamisen toimintalogiikka kuvaa sitä, millainen ihmiskuva ja vallankäyttö ohjaavat johtamista: perustuuko toiminta kontrolliin vai luottamukseen.

Mitä tämä konkreettisesti sisältää työelämässä

Päätöksenteon avoimuus, vastuun jakaminen, palautteenanto, tuki ja mahdollisuus oppia virheistä. Kuntatyössä johtamisen toimintalogiikka voi vaihdella merkittävästi yksiköiden välillä.

Mitä asteikko kuvaa

Siirtymä kontrolloivasta mahdollistavaan johtamiseen tarkoittaa kasvavaa luottamusta, autonomiaa ja ennakoitavuutta.

Miksi tämä on työelämän etuoikeus

Tutkimus osoittaa, että mahdollistava johtaminen vahvistaa psykologista turvallisuutta ja tukee työhyvinvointia. Kontrolloiva johtaminen kasautuu usein tehtäviin, joissa työntekijöillä on muutenkin vähän vaikutusvaltaa.

Työkyvyn tuki ja työterveyshuollon kattavuus *Asteikko: minimi – rajoitettu – laaja*

Mitä sektori kuvaa rakenteellisena ilmiönä

Sektori kuvaa työnantajan järjestelmällisiä rakenteita työkyvyn ylläpitämiseen, sairauksien hoitoon ja työssä jatkamisen tukemiseen. Kyse ei ole yksilön aktiivisuudesta tai "jaksamisesta", vaan työnantajan vastuista ja toimintamalleista.

Mitä tämä konkreettisesti sisältää työelämässä

Työterveyshuollon laajuus ja saatavuus, ennaltaehkäisevä työ, varhaisen tuen mallit, osatyökykyisyyden tukeminen, työjärjestelyt terveydellisistä syistä sekä tasa-arvokysymykset, kuten naisterveydellisten oireiden ja sairauksien (esim. endometrioosi, vaihdevuodet) tunnistaminen ja hoito.

Mitä asteikko kuvaa

Siirtymä minimistä laajaan tarkoittaa muutosta lakisääteisestä perusmallista ennakoivaan, joustavaan ja yksilölliset tarpeet huomioivaan työkyvyn tukeen.

Miksi tämä on työelämän etuoikeus

Tutkimus osoittaa, että varhainen ja laaja työkyvyn tuki vähentää pitkittyviä poissaoloja ja ennenaikaista työelämästä poistumista. Rajallinen tuki kasaantuu usein niihin tehtäviin, joissa kuormitus on jo valmiiksi suurta.

Teoreettinen tausta ja kehän kehittäminen



Työelämän etuoikeuksien kehä nojaa työhyvinvoinnin, työkyvyn ja organisaatiotutkimuksen keskeisiin havaintoihin, joiden mukaan työssä jaksaminen ja hyvinvointi rakentuvat ensisijaisesti työn rakenteista, eivät yksilön ominaisuuksista.

Erityisesti työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Job Demands–Resources, JD–R) korostaa, että kuormituksen vaikutukset määräytyvät sen mukaan, millaisia voimavaroja, vaikutusmahdollisuuksia ja tukea työ tarjoaa. (Bakker & Demerouti)

Kehän taustalla on myös itseohjautuvuusteoria, joka tunnistaa autonomian, osallisuuden ja osaamisen kehittymisen keskeisiksi hyvinvoinnin ja motivaation edellytyksiksi, sekä työkykytutkimus, joka painottaa työn, terveyden ja työympäristön välistä vuorovaikutusta. (Deci & Ryan, Työterveyslaitos).

Organisaatiotutkimus on tuonut esiin johtamisen ja psykologisen turvallisuuden merkityksen työssä oppimiselle, osallisuudelle ja vaikutusmahdollisuuksille. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotutkimus puolestaan osoittaa, että muodolliset periaatteet eivät yksin riitä, vaan ratkaisevaa on se, miten käytännöt toteutuvat arjessa eri tehtävissä. (Edmondson, Kossek ym.).

Työelämän etuoikeuksien kehä kokoaa nämä näkökulmat yhdeksi rakenteelliseksi tarkasteluksi. Sen tarkoituksena ei ole tarjota valmiita vastauksia, vaan tukea yhteistä ajattelua ja kehittämistä: missä etuoikeudet kasaantuvat, missä ne ovat rajallisia ja missä työelämän rakenteita voidaan tietoisesti muuttaa.

Kehän tausta ja käyttö



Työelämän etuoikeuksien kehä on kehitetty osana Työhyvinvoinnin rakentajat -hanketta. Hanke on ESR+-rahoitteinen, ja sen rahoittajana toimii Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus.

Kehä on syntynyt kehittämistyön, tutkimustiedon sekä eri asiantuntijoiden kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta, ja sitä on täydennetty saadun palautteen perusteella.

Malli on tarkoitettu keskustelun ja kehittämisen välineeksi esimerkiksi esihenkilötyössä, HR- ja työterveystyössä, työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittämisessä sekä yhdenvertaisuustyössä.

Kehää ja siihen liittyvää materiaalia voi käyttää kehittämis- ja koulutuskäytössä. Lähteen mainitseminen on suositeltavaa.

[Työhyvinvoinnin rakentajat - hankkeen verkkosivut](#)

Voit antaa kehästä ja materiaalista palautetta ja kehittämisideoita: [hanna.ikonen\(at\)liminka.fi](mailto:hanna.ikonen(at)liminka.fi)

Lämmin kiitosmielenkiinnosta materiaalia ja hankettamme kohtaan!



**Euroopan unionin
osarahoittama**

