

Kohtuulliset mukautukset lisäävät työelämäosallisuutta sosiaali- ja terveydenhuollossa

16.6.2026

Yhdenvertainen osallisuus työelämässä on keskeinen osa oikeudenmukaista ja kestävää yhteiskuntaa. Se ei kuitenkaan toteudu itsestään, vaan edellyttää tietoista työtä rakenteiden, toimintatapojen ja vuorovaikutuksen tasolla. *Kohtaamisen taito: yhdenvertaiseen osallisuuteen* -hankkeessa tarkastellaan erityisesti sitä, miten yhdenvertaisuus rakentuu arjen kohtaamisissa ja työelämän käytännöissä. Keskeiseksi kysymykseksi nousevat kohtuulliset mukautukset, jotka näyttäytyvät usein asiakas- tai palvelunäkökulmasta, vaikka ne ovat yhtä lailla työntekijän oikeus sosiaali- ja terveydenhuollossa.

Kohtuulliset mukautukset perustuvat Suomessa yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014), jonka tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla. Lain mukaan kohtuullisten mukautusten epääminen on syrjintää, mikä korostaa mukautusten velvoittavaa luonnetta. Työnantajalla on velvollisuus toteuttaa tilanteen edellyttämät mukautukset, jotta vammainen työntekijä voi saada työtä, suoriutua työtehtävistään ja edetä työurallaan yhdenvertaisesti muiden kanssa (Työsuojelu, 2024; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 15 §). Tämä velvoite koskee koko työuraa rekrytoinnista työsuhteen päättymiseen. Myös EU:n tasolla vastaava velvoite sisältyy työsyrjintädirektiiviin (Neuvoston direktiivi 2000/78/EY Yhdenvertaista kohtelua työssä koskevista yleisistä puitteista), jonka mukaan työnantajien on tehtävä työympäristöä tai työtehtäviä koskevia muutoksia, elleivät ne aiheuta kohtuutonta rasitetta.

Vammaisuutta ei yhdenvertaisuuslainsäädännössä määritellä oikeudellisesti yksiselitteisesti (Työsuojelu, 2024; Your Europe 2025). Vammaisiin henkilöihin katsotaan kuuluvaksi sellaisia henkilöitä, joilla on pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka rajoittaa yhdenvertaista

työelämäosallisuutta muiden kanssa. Vammaisuus voi olla seuraus kroonisesta sairaudesta, se voi johtua onnettomuudesta tai olla syntyperäistä.

Kohtuulliset mukautukset ymmärretään usein yksittäisinä teknisinä ratkaisuina, mutta tutkimus ja lainsäädäntö korostavat niiden laaja-alaisuutta ja tilannesidonnaisuutta. Mukautukset voivat liittyä työaikoihin, työn organisointiin, työympäristöön tai käytettäviin välineisiin, ja niiden tavoitteena on poistaa osallistumisen esteitä ja mahdollistaa täysipainoinen työskentely (Työsuojelu, 2024; Your Europe 2025). Keskeistä on, että mukautukset määrittyvät yksilöllisten tarpeiden perusteella, eivätkä ne ole pysyviä tai kaikille samanlaisia ratkaisuja. Kohtuullisuuden arvioinnissa huomioidaan työntekijän tarpeiden lisäksi organisaation koko, taloudellinen tilanne ja toiminnan luonne (Esteettä töihin, i.a.).

Sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa mukautuksiin liittyy erityisiä piirteitä. Työ on usein sidoksissa vuorotyöhön, fyysiseen kuormitukseen ja vastuuseen asiakkaiden tai potilaiden turvallisuudesta, mikä voi tehdä mukautusten toteuttamisesta haastavampaa. Tästä huolimatta velvoite ei poistu, vaan edellyttää luovia ja kontekstisidonnaisia ratkaisuja. Tutkimukset osoittavat, että erityisesti terveydenhuollon työssä myönnetyt mukautukset voivat merkittävästi vahvistaa työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja kaventaa eroja vammaisten ja ei-vammaisten työntekijöiden kokemuksissa (van der Meulen Rodgers ym., 2025). Tämä viittaa siihen, että mukautukset eivät ole ainoastaan yksilöllisiä tukitoimia vaan vaikuttavat koko työyhteisön toimivuuteen.

Kohtaamisen näkökulmasta kohtuulliset mukautukset ovat aina myös vuorovaikutuksellinen prosessi. Lainsäädäntö velvoittaa työnantajaa, mutta käytännössä mukautusten toteutuminen edellyttää avointa dialogia työntekijän ja työnantajan välillä. Työntekijän tarpeet eivät välttämättä ole näkyviä, eikä niiden esiin tuominen ole aina helppoa. Tutkimusten mukaan monet työntekijät epäröivät tuoda esiin mukautustarpeitaan, mikä voi johtaa tilanteisiin, joissa työssä suoriutuminen vaikeutuu turhaan (Bruyère ym., 2004; van Leeuwen ym., 2006). Työyhteisön tulee olla sellainen, jossa erilaiset tarpeet voidaan ottaa esiin ilman pelkoa leimautumisesta, mikä lisää psykologista turvallisuutta.

Mukautusten toteuttaminen ei myöskään ole pelkkä kustannuskysymys, vaikka se usein nähdään sellaisena (Euroopan komissio, 2024). Kansainväliset selvitykset osoittavat, että suuri osa mukautuksista voidaan toteuttaa ilman merkittäviä kustannuksia, ja niiden hyödyt voivat olla huomattavia esimerkiksi tuottavuuden, työhyvinvoinnin ja työntekijöiden sitoutumisen näkökulmasta (Job Accommodation Network, 2025). Mukautukset voivat auttaa organisaatioita säilyttämään osaavaa työvoimaa, vähentämään vaihtuvuutta ja vahvistamaan monimuotoisuutta (Aksnes& Ulstein, 2024), mikä on erityisen tärkeää työvoimapulasta kärsivällä sosiaali- ja terveysalalla.

Yhdenvertaisuuslainsäädäntö velvoittaa työnantajia myös ennakoivaan yhdenvertaisuuden edistämiseen, mikä tarkoittaa, että mukautuksia ei tulisi tarkastella vain yksittäisten pyyntöjen kautta, vaan osana laajempaa työyhteisön kehittämistä (Työ- ja elinkeinoministeriö, i.a.). Kohtuulliset mukautukset ja työn muokkaus ovat osa työkykyjohtamista. Työn muokkauksella tarkoitetaan niitä toimia, joiden avulla työ, erilaiset työhön liittyvät prosessit ja työympäristö muokataan vastaamaan työntekijöiden työkykyä (Nevala ym., 2022).

Kohtaamisen taito -hankkeen näkökulmasta kohtuulliset mukautukset konkretisoivat yhdenvertaisuuden arjen käytäntöinä. Ne näyttävät, miten lainsäädäntö, organisaatiokäytännöt ja yksilölliset kokemukset kietoutuvat yhteen. Yhdenvertaisuus ei synny ainoastaan säädöksistä, vaan tavasta kohdata toinen ihminen, kuunnella

hänen tarpeitaan ja rakentaa yhdessä ratkaisuja. Tässä mielessä kohtuulliset mukautukset ovat sekä oikeudellinen velvoite että inhimillinen väline, jonka avulla työelämästä voidaan tehdä aidosti osallistava kaikille.

Kohtaamisen taito – yhdenvertainen hyvinvointi -hanke tukee hyvinvointialueita edistämään henkilöstönsä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Tavoitteena on kehittää konkreettisia toimintamalleja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toiminnallistamiseen sekä tarjoamalla koulutuksia. Hanke on Euroopan unionin osarahoittama (ESR+) valtakunnallinen hanke.

Katja Valkama
Tutkijayliopettaja
SEAMK

Katja Valkama on vammaisten henkilöiden osallisuuteen erikoistunut tutkija. Hän on raportoinut Euroopan komissiolle vuodesta 2017 alkaen vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumisesta (UNCRPD) Suomessa. Valkama on johtanut useita sote-alan kehittämishankkeita ja työskentelee asiantuntijana Kohtaamisen taito: yhdenvertainen hyvinvointi hankkeessa.

Lähteet

Aksnes, S.Y., & Ulstein, J. (2024). Sustainable Employment for People with Disabilities: A Scoping Review on Workplace Practices and Positive Employment Outcomes. *Scandinavian Journal of Disability Research, 26*(1), 189–210.

Bruyère, S.M., Erickson, W.A., & Vanlooy, S. (2004). Comparative Study of Workplace Policy and Practices Contributing to Disability Nondiscrimination. *Rehabilitation Psychology, 49(1), 28-38*

Esteettä töihin. (i.a.) *Kohtuulliset mukautukset.*https://www.esteettatoihin.fi/tyonantajalle/kohtuulliset-mukautukset/

Euroopan komissio (2024). *Kohtuullinen mukauttaminen työpaikoilla. Suuntaviivat ja hyvät käytännöt.* Social Europe. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f3f79e30-23c7-11ef-a195-01aa75ed71a1/language-fi

Job Accommodation Network (2024). *Cost and Benefits of Accommodations.* Low cost, high impact report. https://askjan.org/topics/costs.cfm#publications

van Leeuwen, M.T., Blyth, F.M., March, L.M., Nicholas, M.K., & Cousins, M.J. (2006). Chronic pain and reduced work effectiveness: The hidden cost to Australian employers. *European Journal of Pain*, *10*(2), 161-166.

van der Meulen Rodgers, Y., Schur, L., Hammond, F.M., Edwards, R., Cohen, J., & Kruse, D. (2025). Disability, Job Satisfaction, and Workplace Accommodations: Evidence from the Healthcare Industry. *Journal of Occupational Rehabilitation.*https://doi.org/10.1007/s10926-025-10316-0

Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista EYVL L 303/16, https://eur-lex. europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000L0078

Nevala, N., Pehkonen, I., Virtanen, M., Juvonen-Posti, P., Mattila-Holappa, P., & Tanttu, A. (2022). *Muokkaa työtä.* Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Työterveyslaitos, Oulun yliopisto & Oulun ammattikorkeakoulu.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (i.a.). *Yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä.* https://tem.fi/yhdenvertaisuuden-edistaminen-tyoelamassa

Työsuojelu. (18.11.2024). *Vammaisuus ja työn mahdollistavat mukautukset.* Työsuojelu.fi. https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/vammaisuus-ja-tyon-mahdollistavat-mukautukset

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2015. https://www.finlex.fi/eli?uri=http://data.finlex.fi/eli/sd/2014/1325/ajantasa/2024-12-19/fin

Your Europe. (25.09.2025). *Reasonable accommodation.*https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employee-rights-representation/reasonable-accommodation/index_en.htm