



Työnteko ja omaisen hoiva

Tietopakettien liitteet 1-7

Liitteet: Esihenkilön tietopakettin ja Henkilöstön tietopakettin tueksi

Käytännön tietoa ja ratkaisuja, lainsäädäntöä ja lisämateriaaleja työnteen ja omaisen hoivan yhteensovittamisesta työpaikoilla

Liite 1. Käsitteitä ja taustaa

Liite 2. Lista joustoista omaishoivatilanteissa

Liite 3. Muita ratkaisuja työn ja omaishoivan yhteensovittamiseen

Liite 4. Kysymyksiä tilanteen läpikäyntiin esihenkilölle ja työntekijälle

Liite 5. Lainsäädäntöä

Liite 6. Perhe- ja omaishoivaystävällisyyden hyödyt työpaikalla

Liite 7. Lisämateriaaleja

Tietopaketit ja liitteet on toteutettu Väestöliitossa, Työsuojelurahaston tuella, yhteistyössä Omaishoitajaliiton kanssa.

1. Käsitteitä ja taustaa

Hoiva, huolenpito: omaisen tai läheisen merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden, vamman tai korkean iän vuoksi. Käsitteen sisälle katsotaan kuuluvaksi myös hoitaminen, auttaminen ja asioiden hoito.

Omais- tai läheishoitaja, virallinen vs. epävirallinen asema hoitajana: osa läheisistään huolehtivista on virallisesti omaishoitajia ts. sopimusomaishoitajia, jotka saavat omaishoidon tukea; osa huolehtii omaisestaan tai läheisestään ilman virallista omaishoitajuutta.

Omaishoitajuudessa kyse on hoiva-avusta, kuten lääkehoidosta huolehtimisesta, tai omaisen avustamisesta liikkumisessa, ruokailussa, peseytymisessä yms. Lisäksi siihen voi kuulua esimerkiksi pankki- tai viranomaisasioiden hoitamista, kaupassa tai apteekissa käyntiä tai ruokatilauksia, kuljetuksia, koti- tai pihatöitä, neuvonta-asioita tai asiointia palveluntuottajien kanssa.

Omaishoitaja: henkilö, joka pitää huolta perheenjäsenestään tai muusta läheisestään, joka sairaudesta, vammaisuudesta tai muusta erityisestä hoivan tarpeesta johtuen ei selviydy arjestaan omatoimisesti. Omainen voi tehdä hyvinvointialueen kanssa omaishoitosopimuksen, mutta tosiasiasa vain pieni osa säännöllisesti hoivavastuussa olevista on omaishoidon järjestelmän piirissä.

Käsitteitä ja taustaa (jatkoa)

Läheishoitaja tai -hoivaaja: moni on pääasiallinen omaisensa tai läheisensä auttaja. Kyseessä on epävirallinen rooli, jota ei ole vahvistettu omaishoidon tuen sopimuksella.

Suomessa on yli 100 000 työssä käyvää, jotka huolehtivat lähes päivittäin kotitalouden ulkopuolisesta läheisestään. Lähes puoli miljoonaa työssä käyvää huolehtii omaisestaan vähintään viikoittain.

Etähoivaaja: tehtävä, jossa henkilö ottaa virallisesti tai epävirallisesti vastuuta avun ja tuen antamisesta omaiselleen tai läheiselleen asuessaan itse etäällä, yleensä eri paikkakunnalla.

läkäs: [vanhuspalvelulain](#) (980/2012, 3 §) mukaan ”henkilö, jonka fyysinen, kognitiivinen, psyykinen tai sosiaalinen toimintakyky on heikentynyt korkean iän myötä alkaneiden, lisääntyneiden tai pahentuneiden sairauksien tai vammojen vuoksi taikka korkeaan ikään liittyvän rappeutumisen johdosta”.

Ikääntyvä väestö: lainsäädännössä ”[vanhuuseläkkeeseen](#) oikeuttavassa iässä oleva väestö”. Käytännössä ihmiset ovat toimintakyvyltään hyvin eri tilanteissa eri ikäisinä.

Tasapuolinen kohtelu: samantyyppisessä toimenkuvassa ja työtilanteessa sekä samantyyppisessä perhe- tai hoivatilanteessa olevien kohtelu samoilla ohjeilla ja pelisäännöillä: joustot, poissaolon palkallisuus ym.

Liite 2. Lista joustoista omaishoivatilanteissa

Lakiin perustuvat vapaat

Omaishoitovapaa, palkaton, ellei TES:ssä palkallinen: max 5 vrk/kalenterivuosi, ks. [työsopimuslaki 4 luku 7b §](#)

Poissaolo pakottavista perhesyistä, palkaton, ks. [työsopimuslaki 4 luku 7 §](#)

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen, lyhyeen poissaoloon, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä perhettä kohdanneen äkillisen sairauden tai onnettomuuden vuoksi.

- Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista.
- Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta.

Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi, palkaton, ks. [työsopimuslaki 4 luku 7a §](#)

Työntekijä voi sopia työnantajan kanssa määräaikaisesta poissaolosta omaisen tai läheisen erityisen hoidon vuoksi. Työnantajan tulee pyrkiä mahdollistamaan poissaolo. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

- Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

Lisäksi: Vuosilomapäivät [ks. vuosilomalaki](#), lakisääteiset hoitovapaat alaikäisen lapsen hoitoon, ml. osittainen hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa, ks. [työsopimuslaki 4 luku 4 § ja 6 §](#)

Muut joustot omaishoivatilanteissa

Onko työpaikalla käytettävissä joustona TES/VES-sopimuksen, HR:n ohjeiden tai paikallisen sopimuksen ym. perusteella:	Kyllä	Ei
• Hybridityö, etätyö, liukuva työaika		
• Työvuoron siirto tai vaihto		
• Palkalliset ansaitut vapaapäivät; säästövapaat, ylityövapaat, saldokertymät		
• Lomarahnan vaihtaminen vapaapäiviksi (paikallisesti sovittu määrä)		
• Lomapäivien vaihtaminen rahaksi (paikallisesti sovittu määrä)		
• Muu palkaton poissaolo tai jousto, itse haettu, ml. opintovapaa		
• Lyhennetty työaika, osa-aikatyö, ml. osasairauspäiväraha, osittainen varhennettu vanhuuseläke. • Huom. Yli 55-vuotiaan, vähintään 3 vuotta saman työnantajan palveluksessa työskennelleen henkilön on elämäntilanteensa vuoksi mahdollisuus omasta pyynnöstään lyhentää säännöllistä työaikaansa: ks. työaikalaki 4 luku 15 § . Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.		

Liite 3. Muita ratkaisuja työn ja omaishoivan yhteensovittamiseen

Ovatko ja millä ehdoin työpaikallanne käytössä seuraavat joustot, huomioiden myös TES/VES-kirjaukset ja HR:n laatimat ohjeet tai paikallinen sopimus:	Kyllä	Ei
Työmäärän tai kognitiivisen kuorman keventäminen (määräaikaisesti vs. toistaiseksi)		
Sopimus työvuoron siirrosta äkillisessä tilanteessa		
Työvuorosuunnittelun ennakoitavuuden parantaminen, yhteisöllinen työvuorosuunnittelu		
Pidennetty etätyöjakso: työntekijä voi esim. tehdä joka toisen viikonlopun yhteydessä töitä pidennetysti etänä (esim. 4 työpäivää), jotta voi hoitaa läheisensä asioita tai matkustaa hänen luokseen		
Työskentely eri paikkakunnalta: sovitaan pitkäkestoisemmasta, esim. useita kuukausia kestävästä, tai toistaiseksi voimassa olevasta jaksosta, jolloin työntekijä voi työskennellä toiselta paikkakunnalta käsin		
Tiivistetty työaika: kahden viikon työ tehdään yhdeksän työpäivän aikana ja työntekijä saa yhden vapaapäivän		
Vuosiloman pilkkominen: pääsääntöisesti kesä- ja talvilomat annetaan yhdenjaksoisina; loman pilkkominen tapauskohtaisesti sallittua, jos työntekijä ja työnantaja niin sopivat		
Joku muu ratkaisu (esim. hoivapalveluja työsuhde-etuna)?		

Liite 4. Kysymyksiä tilanteen läpikäyntiin esihenkilölle ja työntekijälle

Tarkistuslista	Kyllä	Ei	Muutoksen tarve
Ovatko ohjeet ja pelisäännöt selkeät kesken työpäivän tapahtuvassa akuutissa yhteydenpidossa omaisen kanssa?			
Kuormittaako vai helpottaako omaisen kanssa yhteydenpito (esim. muistisairaana toistuvat puhelut) työntekijää? Miten tilannetta voidaan tarvittaessa muuttaa, jotta henkilö pystyy keskittymään työntekoon ja toisaalta omainen tuntee olonsa turvalliseksi?			
Tarvitseeko työntekijä räätälöityjä joustoja, esim. lähityöskentelyvelvoitteen vähentämistä, etätöiden lisäämistä, määräaikaista osa-aikaisuutta, tms.?			
Jos työntekijällä on tarve jäädä kokonaan vapaalle omaisen hoidon vuoksi, miten sijaisuus tai tärkeiden asiakkaiden ym. työtehtävien hoitaminen turvataan?			
Tietääkö työntekijä joustojen palkallisuutta/palkattomuutta koskevat ehdot ja vapaiden maksimikeston ym.? Onko tilanteen eri vaihtoehdot käyty yhdessä läpi, onko ratkaisusta yhteinen ymmärrys?			
Miten tilannetta seurataan työpaikalla, mitä yhteydenpidosta esihenkilön ja/tai työterveyshuollon kanssa sovitaan?			

Poissaolon syyn todentaminen omaishoivatilanteessa

- Tietyissä aikuisen omaisen hoivaan liittyvissä tilanteissa, kuten pitkissä poissaoloissa, osa-aikatyöhön siirtymisessä ym., työnantaja voi vaatia **luotettavan kirjallisen selvityksen** omaishoivatilanteesta ja jouston keston ym. tarpeesta
- Omaista koskevan lääkärintodistuksen toimittaminen työnantajalle on mahdollista **vain, jos omainen on antanut tämän nimenomaisen suostumuksensa.**

Liite 5. Lainsäädäntöä

Työntekoa ja omaishoivaa koskevia lakeja ja lainkohtia: Katso tarkemmin FINLEX

- laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista eli vanhuspalvelulaki
- laki potilaan asemasta ja oikeuksista
- laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista
- laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista
- terveydenhuoltolaki
- perhehoitolaki
- sosiaalihuoltolaki
- vammaispalvelulaki
- vammaistukilaki

Tärkeimmät perheen ja työn yhteensovittamista koskevat lait ja lainkohdat

- laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta, joustava hoitoraha, osittainen hoitoraha
- laki lasten päivähoidosta
- asetus lasten päivähoidosta
- laki omaishoidon tuesta
- perusopetuslaki, aamu- ja iltapäivätoiminta
- sairausvakuutuslaki (vanhempainpäivärahat), erityishoitoraha
- sosiaalihuoltolaki
- tasa-arvolaki, syrjinnän kieltö
- työaikalaki
- työsopimuslaki, poissaolo lapsen sairauden vuoksi, tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkieltö
- työturvallisuuslaki, erityistä vaaraa aiheuttava työ raskausaikana
- vuosilomalaki
- yhdenvertaisuuslaki

Liite 6. Perhe- ja omaishoivaystävällisyyden hyödyt työpaikalla



Liite 7. Lisämateriaaleja

- [Tietopankki: Työ ja omaishoito](#). Omaishoitajaliitto, 2024
- [Palveluopas](#), Omaishoitajaliitto, 2025
- [Etäomaishoiva: Tarkistuslista](#). Omaishoitajaliitto, 2026

- [Perheystävällisen työpaikan periaatteet](#). Väestöliitto
- [Esihenkilön muistilista, perheystävällisyys](#). Väestöliitto

Yhteistyössä

Väestöliitto
Omaishoitajaliitto
Työsuojelurahasto

Ruuhkavuodet 2 –hanke
2026

