

ANSIOTYÖ JA OMAISHOITO

Tietoa työnantajille



Pieksämäen Omaishoitajat ry

Mikkelin seudun Omaishoitajat ja Läheiset ry



SISÄLLYS

ANSIOTYÖN JA OMAISHOIDON YHTEENSOVITTAMINEN: KANNATTAVAA HENKILÖSTÖPOLITIIKKAA	4
ANSIOTYÖN JA OMAISHOIDON YHTEENSOVITTAMINEN PÄHKINÄNKUORESSA.....	5
SUURET ASIAT OVAT USEIN PIENESTÄ KIINNI	5
KEITÄ OMAISHOITAJAT OVAT?	6
TYÖNANTAJA, TUNNISTATKO OMAISHOITAJAN TYÖYHTEISÖSSÄSI?	6
TYÖIKÄISEN OMAISHOITAJAN PROFIIILI.....	7
YHTEISKUNNAN TUKI OMAISHOITAJILLE.....	8
MITÄ OMAISHOITAJAT TOIVOVAT TYÖNANTAJILTA?	8
MIKSI KANNATTAA TUKEA TYÖSSÄKÄYVÄÄ OMAISHOITAJAA?.....	9
MITÄ JOS TYÖSSÄKÄYVÄ OMAISHOITAJA EI SAA TUKEA TYÖNANTAJALTA?.....	10
MITÄ TYÖNANTAJA VOI TEHDÄ?	10
KEINOJA ANSIOTYÖN JA OMAISHOIDON YHTEENSOVITTAMISEEN.....	11

Oppaan päivitys:

Mikkelin seudun Omaishoitajat ja Läheiset ry ja Pieksämäen Omaishoitajat ry/

Lamppu-kumppanuushanke (2012 – 2015)

Mari Nykänen, Kati Oinonen, Taina Turtio ja Annastiina Vesterinen

Grafiikka: Haaja & Arwo Design Oy

Painopaikka: Kirjapaino Pieksäprint Oy, Pieksämäki 2014

Oppaan ensimmäinen painos vuonna 2004, toimitus Malla Heino (Omaishoitajat ja läheiset -liitto ry, Työn ja omaishoidon yhteensovittaminen -projekti)

ANSIOTYÖN JA OMAISHOIDON YHTEENSOVITTAMINEN: KANNATTAVAA HENKILÖSTÖPOLITIIKKAA

Työnantajalle osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on keskeinen resurssi, johon kannattaa panostaa. Työelämän kiristyneet vaatimukset yhdistettynä perhe-elämän haasteisiin ovat yhteiskunnallinen kehittämiskohde. Mitä mahdollisuuksia työnantajille olisi tarjolla työvoiman työssä jaksamisen tukemiseksi tai uusien osaajien rekrytoimiseksi? Voisiko omaishoitajaystävällinen työsuhdepolitiikka olla yrityksen kilpailuvaltti? Kuinka tukea työntekijöitä jaksamaan?

Omaishoitotilanne edellyttää joskus lyhytaikaista poissaoloa työelämästä, joskus taas työajan joustoa omaishoidon onnistumiseksi työn rinnalla ja joskus pidempiaikaista poissaoloa, jonka jälkeen palataan työhön. Muuttuviin ja moninaisiin tilanteisiin ei aina ole valmiita ratkaisuja tarjolla, vaan työpaikoilla kannattaa jatkuvasti kehittää omia hyviä käytäntöjä. Parhaimmillaan ratkaisut lisäävät sekä henkilöstön hyvinvointia että yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä. Ansiotyön ja omaishoitajuuden yhteensovittamisella ei ole tarkoitus lisätä työnantajan kustannuksia vaan päinvastoin se voi olla myös taloudellisesti kannattavaa henkilöstöpolitiikkaa.



Tämän oppaan tarkoituksena on auttaa työnantajia vastaamaan omaishoitotilanteissa olevien työntekijöidensä haasteisiin yhdistää ansiotyö ja läheisen hoitaminen. Oppaassa esitellään työelämän käytäntöjä, joiden avulla voidaan vaikuttaa siihen, että työntekijä pystyisi mahdollisimman hyvin selviytymään niin työhön kuin omaishoitoon liittyvistä velvoitteistaan.

ANSIOTYÖN JA OMAISHOIDON YHTEENSOVITTAMINEN PÄHKINÄNKUORESSA

- Yli 700 000 suomalaista yhdistää omassa arjessaan ansiotyön ja omaisesta tai läheisestä huolehtimisen.
- Yhteensovittaminen ei suju itsestään, vaan se edellyttää työpaikoilla niin asenteiden pohdintaa kuin käytännön toimiakin.
- Omaishoitomyönteinen asenneilmapiiri ja käytännöt tekevät osaltaan työpaikasta houkuttelevan. Tietoisuus henkilöstön tarpeista ja niiden huomioiminen auttaa pitämään osaajat omassa organisaatiossa. Toisaalta työntekijöitään huomioivan työnantajan maine on oivallinen rekrytointivaltti.
- Hyvät toimintakäytännöt luodaan kullakin työpaikalla omista lähtökohdista käsin; valmiita, kaikille työpaikoille suoraan sopivia malleja ei ole olemassa.

SUURET ASIAT OVAT USEIN PIENESTÄ KIINNI

Luottamus ja avoimuus

Kun työnantaja tuntee henkilöstönsä, on työntekijän erilaisista elämäntilanteista nousevia tarpeita helpompi ymmärtää. Yhteistyössä voidaan rakentaa luottamuksellisia, toimivia yhteistyö- ja neuvottelusuhteita.

Vastavuoroinen joustavuus

Työssäkäyvät omaishoitajat ovat monimuotoinen ryhmä. Useimmin heidän ansiotyöhön liittyvät tarpeensa ovat yhteydessä työajan joustoihin, mahdollisuuteen olla tarvittaessa pois työstä lyhyelläkin varoitusajalla, työkykyä ylläpitäviin toimiin ja tiedon saamiseen.

Lakisääteisten- ja sopimus pohjaisten mahdollisuuksien hyödyntäminen

Työaika-, työsopimus- ja vuosilomalainsäädännössä samoin kuin työ- ja virkaehtosopimuksissa on myös omaishoitotilanteisiin sovellettavissa olevia työaika- ja muita järjestelyjä.

KEITÄ OMAISHOITAJAT OVAT?

Yhä useampi meistä on jossain elämänsä vaiheessa omaishoitaja, joka huolehtii läheisensä arkielämän sujumisesta, tai hoidettava, joka tarvitsee säännöllistä apua päivittäisistä toiminnoista selviytyäkseen. Omaishoitotilanteet ovat hyvin moninaisia: erityisen sitovissa hoitotilanteissa edellytetään hoitajalta lähes koko-aikaista läsnäoloa ja vaativien hoitotoimenpiteiden hallintaa. Omaishoitajuus voi toteutua myös itsenäisemmin selviytyvästä omaisesta huolehtimisena.

Omaishoitajuus on usein seurausta jonkin perheenjäsenen terveydentilassa tai toimintakyvyssä tapahtuneista muutoksista. Omaishoitotilanne voi syntyä hitaan muutoksen myötä vaikkapa iäkkään läheisen muistisairauden edetessä, tai äkillisesti esimerkiksi liikenneonnettomuuden seurauksena, jossa läheinen vammautuu kenties loppuelämäkseen. Myös vammaisen tai sairaan lapsen syntyminen perheeseen pakottaa vanhemmat miettimään hoidon eri vaihtoehtoja. Omaishoitaja joutuu punnitsemaan omia valintojaan ja arvojaan aivan uudesta näkökulmasta. Hänen on löydettävä omat vastauksensa mm. seuraavanlaisiin kysymyksiin: Yritänkö sovittaa elämäni siten, että voin ottaa läheisestäni enemmän hoitovastuuta? Haluanko sitä? Voinko jatkaa työssäni? Millaisia tukipalveluja on olemassa? Olenko tilanteessani yksin?

TYÖNANTAJA, TUNNISTATKO OMAISHOITAJAN TYÖYHTEISÖSSÄSI?

Työntekijän läheisen sairastuessa tai vammautuessa vastuunjako perheessä muuttuu ja työmäärä kotona kasvaa. Tällöin asiointitarve sosiaali- ja terveydenhuollossa ja virastoissa saattaa lisääntyä. Työnantajana olet saattanut huomata, että työntekijä on kuormittunut ja toiveet vapaiden ja loma-aikojen suhteen ovat lisääntyneet. Kannattaa keskustella työntekijän kanssa häntä kuormittavista asioista. Avoimuus ja rohkeus ottaa asia puheeksi, puolin ja toisin, edesauttaa tilanteeseen sopivien ratkaisujen löytämisessä.

Mitä on etäomaishoito?

Etäomaishoito on vähiten tunnettu omaishoitajuuden muoto, ja sillä ei ole virallista tarkkaraajaista määritelmää. Tyypillistä on, että etäomaishoiva vaatii jatkuvaa sitoutumista ja on usein sekä taloudellisesti että henkisesti varsin raskasta. Omaisen voi matkustaa joka viikonloppu huolehtimaan läheisestään auttaen kodinhoidollisissa ja ruokahuollon tehtävissä, ja siten varmistaa läheisensä pärjäämisen seuraavan viikon aikana. Viikolla etäomaishoitaja saattaa olla jatkuvasti yhteydessä läheiseensä puhelimitse tai muita sähköisiä keinoja käyttäen.

Etäomaishoitaja voi olla läheisensä lapsi, isä tai äiti, sisar tai veli, muu sukulainen, ystävä tai naapuri. Oulussa vuonna 2010 valmistuneen tutkimuksen mukaan heitä on Suomessa noin 65 000 henkeä. (Oulun seudun omaishoitajat ja läheiset ry, tutkimus etäomaishoitajuudesta 2008-2010)

OMAISHOITAJAN PROFIILI

- Omaisia tai läheisiä auttavia arvioidaan olevan Suomessa noin 1,2 miljoonaa, pääasiallisia auttajia heistä on noin 300 000.
- Suomalaisista työssäkäyvistä noin 28 % eli yli 700 000 huolehtii ansiotyön ohella apua tarvitsevasta läheisestään.
- Omaishoitaja on useimmiten nainen, mutta miesten osuus (n. 25 %) on kasvamassa.
- Yleisin on omaishoitotilanne, jossa puoliso hoitaa toista.
- Ansiotyö on useimmille omaishoitajille taloudellinen välttämättömyys.
- Työpäivän aikaiset hoitojärjestelyt ovat omaishoitotilanteissa hyvin monimuotoisia.
- Omaishoidon kokemuksista voi olla hyötyä myös ansiotyössä.
- Työntekijän omaishoitajuus ei ole työpaikalla välttämättä tiedossa.



Liisa, 37 v

hoitaa kotona 7-vuotiasta vaikeavammaista tyttärtään ja käy samalla kokoaikatyössä. Hän kertoi perhetilanteestaan avoimesti jo työpaikkahaastattelussa ja työjärjestelyistä pystyttiin sopimaan heti alusta alkaen. Järjestely on toiminut hyvin, sillä molemmat osapuolet ovat olleet halukkaita joustamaan vastavuoroisesti ja työpaikan asenneilmapiiri on ollut myönteinen.

TUKI OMAISHOITAJILLE

- Sitovaa ja vaativaa hoitotyötä tekeväille henkilölle voi kotikunta myöntää omaishoidon tukea. Tukea haetaan kunnasta erillisellä hakemuksella. Tuki koostuu tukipalkkiosta ja palveluista. Kodin ulkopuolinen ansiotyö ei ole este omaishoidon tuen saamiselle. Omaishoitaja ei ole työsuhteessa kuntaan, hoidettavaan tai hoidettavan huoltajaan, vaan kyseessä on omaishoitajan ja kunnan välinen toimeksiantosopimus.
- Omaishoitaja voi saada tukea ja ohjausta omasta työterveyshuollosta.
- Omaishoitajayhdistykset tarjoavat tukea, ohjausta ja neuvontaa työssäkäyville omaishoitajille sekä työnantajille omaishoitoon liittyvissä asioissa.

MITÄ OMAISHOITAJAT TOIVOVAT TYÖNANTAJILTA?

- työhön ja työaikoihin joustoa, joka helpottaa arjen sujumista
- mahdollisuutta poistua työstä kesken työvuoron äkillisissä omaishoidon tilanteissa
- mahdollisuutta hoitaa läheisen hoivaan liittyviä asioita työvuoron aikana, esimerkiksi puhelut työaikana
- tietoa omaishoitajille tarkoitetuista palveluista ja tukimuodoista
- kuntouttavaa toimintaa (ei lakisääteistä tyky-toimintaa)
- ymmärtävää asennetta, joka ilmenee keskinäisenä luottamuksena ja hyvinä yhteistyö- ja neuvottelusuhteina
- lyhytaikaista tai pitkäaikaista palkatonta vapaata (työlainsäädännön mukainen läheistään hoitavan hoitovapaa)

Ansiotyön ja läheisen hoitamisen yhteensovittamisen hankaluuksia

- ajan puute
- jatkuva huoli hoidettavasta
- vaikeus hoitaa asioita kesken työvuoron virka-aikana
- epäsäännöllinen työaika
- unen puute
- läheisen hoidon järjestelyt, esim. vaikeus saada kotihoitoa
- välimatka hoidettavaan (etäomaishoito)

Lamppu-kumppanuushankkeen kysely ansiotyössä käyville läheistään hoitaville 2013.

MIKSI KANNATTAA TUKEA TYÖSSÄKÄYVÄÄ OMAISHOITAJAA?

Kumpikin osapuoli hyötyy:

- Mikäli työntekijä pystyy jatkamaan työssään, säästävät työnantajalta uuden työntekijän rekrytointi- ja perehdytyskustannus.
- Työstä poissaolot vähentyvät.
- Maine henkilöstöään huomioivana työnantajana voi helpottaa uusien työntekijöiden rekrytointia ja olla siten osaltaan yrityksen valttikortti kilpailtaessa niukentuvasta työvoimasta.
- Oman henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen osoittaa työnantajan tuntevan ja tunnustavan oman yhteiskuntavastuunsa.

”Esimiehenä tulee huoli työntekijän jaksamisesta. Läheishoivatilanne tulee jatkossa entistä useamman työpaikan ja työntekijän kohdalle.”

Lamppu-kumppanuushankkeen kysely työnantajille ja esimiehille 2014.

MITÄ JOS TYÖSSÄKÄYVÄ OMAISHOITAJA EI SAA TUKEA TYÖNANTAJALTA?

- Työntekijän jatkuva huoli hoidettavasta voi vaikuttaa työn laatuun.
- Riski lisääntyneisiin sairaus- ja muihin poissaoloihin kasvaa.
- Ilman omaishoitomyönteistä työelämää ja käytäntöjä voi työntekijä joutua läheisen hoidon vuoksi jättämään työpaikkansa, johon hänellä on koulutusta, kokemusta ja osaamista.

Lamppu-kumppanuushankkeen työntäjille ja esimiehille suunnatun kyselyn (2014) mukaan

- liki puolella kyselyyn vastanneista työntäjistä ei omasta mielestään ollut tarpeeksi tietoa työn ja omaishoidon yhteensovittamisesta.
- työntäjät toivoivat avoimuutta ja joustavuutta – asiasta pitää uskaltaa kertoa, jotta työnantaja voi siihen reagoida.

MITÄ TYÖNANTAJA VOI TEHDÄ?

- Tulla tietoiseksi siitä, että joillakin työntekijöillä saattaa olla omaishoitotilanne elämässään.
- Selvittää, onko työpaikalla omaishoitajia. Omaishoitaja ei ole välttämättä kertonut tilanteestaan kenellekään työpaikalla.
- Kysyä omaishoitajan tilanteesta, tarpeista ja toiveista. Muistaa, että nämä asiat ovat herkkiä ja saatu tieto luottamuksellista.
- Kirjata omaishoitomyönteisiä arvoja työpaikan henkilöstöstrategiaan, tehdä ne tunnetuiksi organisaation kaikilla tasoilla sekä toteuttaa ne myös budjetin kautta.
- Ottaa työkykyä ylläpitävät toimet osaksi työpaikan arkea työterveyshuollon ja työsuojeluhenkilöstön asiantuntemusta hyödyntäen.
- Pehdyttää henkilöstöstä joku omaishoittoa koskeviin asioihin.
- Tehdä omaishoittoa huomioivia kokeiluja omalla työpaikallaan. Pienilläkin asioilla, kuten esimerkiksi mahdollisuudella hoitaa työpaikalla puhelimitse hoidettavan asioita, on omaishoitajille suuri merkitys.

Lamppu-kumppanuushankkeen työntäjille ja esimiehille suunnatun kyselyn (2014) mukaan

- työntäjät olivat tarjonneet tukimuodoiksi mm. työaikojen joustoa, osa-aikatyötä tai lyhennettyä työaikaa sekä mahdollisuutta poistua työstä kesken työajan äkillisissä hoivaan liittyvissä tilanteissa.

KEINOJA ANSIOTYÖN JA OMAISHOIDON YHTEENSOVITTAMISEEN

Työajan joustot ovat keskeinen työn ja omaishoidon yhteensovittamiseen vaikuttava tekijä. Työaika-, työsopimus- ja vuosilomalainsäädännössä samoin kuin työ- ja virkaehtosopimuksissa on vaihtoehtoja erimittaisiin työstäpoissaolijaksoihin, jotka soveltuvat myös omaishoitotilanteisiin.

Useista järjestelyistä on mahdollista sopia paikallisesti työpaikkatasolla. Joihinkin järjestelyihin on työntekijällä mahdollisuus saada yhteiskunnalta ansionvähennyksestä korvausta (esim. osittainen hoitovapaa).

Sekä työnantaja- että työntekijäjärjestöt ovat nähneet joustavien työaikajärjestelmien tukevan yritysten ja työyhteisöjen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä parantavan työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioonottamista, työihtiyyvyyttä ja hyvinvointia.

Seuraavassa on lueteltu erilaisia työn organisoinnin tapoja, joita on mahdollista yhdistää omaishoitotilanteisiin:

Liukuva työaika

- Perustuu työaikalakiin (3 luku 13 §).
- Työnantaja ja työntekijä voivat sopia liukuvasta työajasta, jolloin työntekijä voi sovituisia rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Säännöllistä vuorokautista työaikaa lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään kolme tuntia.

Lyhennetty työaika

- Jos työntekijä haluaa sosiaalisista tai terveydellisistä syistä siirtyä tekemään lyhyempää työaikaa

työnantajan on pyrittävä järjestämään niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä (työaikalaki 3 luku 15 §).

- Yhtenä perusteena lain perusteluissa mainitaan sairaan läheisen hoito.

Osa-aikaeläke

- Osa-aikaeläke voidaan myöntää henkilölle, joka siirtyy kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön. Ennen vuotta 1954 syntyneet voivat jäädä osa-aikaeläkkeelle täytettyään 60 vuotta. 1954 ja sen jälkeen syntyneet voivat jäädä osa-aikaeläkkeelle täytettyään 61 vuotta.
- Osa-aikatyön voi järjestää joustavasti, kunhan työntekijä ei ole yhdenjaksoisesti pois työstä yli kuutta viikkoa. Työssä voi olla esimerkiksi osan päivästä, muutamana päivänä viikossa, joka toinen viikko tai joka toinen kuukausi.
- Osa-aikaeläke voi tarjota työpaikkatasolla mahdollisuuden kokeneiden työntekijöiden osaamisen siirtämiseen nuoremmille työntekijöille, samalla kun se edesauttaa ikääntyneiden työntekijöiden jaksamista.
- Perustuu työntekijän eläkelakiin ja työttömyysturvalakiin (6 luku 4 §).

Osittainen hoitovapaa

- Työntekijän oikeudesta osittaiseen hoitovapaaseen säädetään työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä.
- Pienen lapsen vanhempi voi lyhentää työaikaan jäädä osittaiselle hoitovapaalle hoitamaan lastaan koulun toisen lukuvuoden loppuun saakka.
- Osittaista hoitovapaata voi käyttää työajan lyhentämiseen enintään 6 tuntiin päivässä tai 30 tuntiin viikossa. Työajan lyhennyksen osalta ei makseta palkkaa.
- Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Mikäli lapsi kuuluu pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin voi lasta hoitaa Kelan myöntämällä osittaisella hoitorahalla kolmannen lukuvuoden loppuun saakka.
- Työntekijän on pitänyt olla saman työnantajan palveluksessa vähintään puoli vuotta viimeisen vuoden aikana.
- Työntekijä voi hakea ansionmenetyksen korvauksena osittaista hoitorahaa Kelalta.

Omaishoitajien hoitovapaa

- Perustuu työsopimuslakiin (4 luku 7a§)
- Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi
- Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

Säästövapaa

- Vuosilomalain (4 a §) mukaan työntekijällä on muutoin kuin talviloman osalta oikeus säästää 18 päivää ylittävää osa vuosittaisista lomapäivistään pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana, jos säästämiseksi ei ole painavaa estettä.
- Työntekijän on neuvoteltava työnantajan kanssa vuosiloman säästämistä ja säästettävien lomapäivien määrästä viimeistään silloin kun työnantaja 4§ mukaisesti varaa työntekijälle mahdollisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.
- Säästövapaa on annettava työntekijälle hänen määräämäänään kalenterivuonna tai -vuosina työnantajan ja työntekijän sopimina ajankohtina. Jos ajankohdasta ei voida sopia, on työntekijän ilmoitettava säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.

Tilapäinen poissalo pakottavasta perhesyystä

- Työsoimiuslain (4 luku 7 §) perusteella työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Ennalta arvaamattomuudella tarkoitetaan äkillistä sairautta tai onnettomuutta.
- Poissaolon kestolle ei ole asetettu aikarajaa, mutta se on luonteeltaan tilapäistä.
- Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista ja esitettävä pyynnöstä luotettava selvitys (esim. lääkärintodistus tai viranomaisen selvitys) poissaolonsa perusteista.

Työaikapankki

- Työaikapankilla tarkoitetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyä, jolla työntekijälle järjestetään oikeus säästää ja pitää vapaata.
- Työaika voidaan säästää tiettyjen sovittujen tuntirajojen sisällä ja sisään tehtyä työaika

voidaan sitten käyttää esimerkiksi vapaapäivinä, lyhyempänä työaikana tai pitempänä vapaana.

- Työntekijöiden vastuullinen työaikojen itsesäätely lisääntyy, joka voi osaltaan lisätä työtyytyväisyyttä.

Vuorotteluvapaa

- Laki vuorotteluvapaasta muuttuu ja astuu voimaan syksyllä 2014
- Jatkossa vuorotteluvapaalle lähtevän työhistoria pitää olla 16 vuotta (kolme vuotta ennen eläkeiän alarajaa). Työntekijä siirtyy vapaalle (100-360 kalenteripäivää, jaksotus kahden vuoden sisällä) samalla kun työnantaja palkkaa työvoimatoimistosta työttömän työnhakijan.
- Työnantajat ovat pitäneet vuorotteluvapaata organisaation kannalta hyvänä työuupumuksen ehkäisykeinona sekä uusien vaikutteiden ja osaamisen tuojana. Vuorotteluvapaata ovat käyttäneet etenkin opetus-, sosiaali-, terveys- ja palvelualoilla työskentelevät naiset.

Ylityövapaa

- Työaikalain (23§) mukaan lisä- ja ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vapaa-ajaksi.
- Korvauksena annettava vapaa-aika voidaan myös yhdistää em. säästövapaaseen, mikäli työntekijä ja työnantaja siitä sopivat.

Etätyö

- Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen perustuvaa työn organisointitapaa. Etätyötä tehdään työpaikan ulkopuolella esimerkiksi kotona, vapaa-ajan asunnolla tai liikkuvana työnä matkoilla.
- Etätyöstä voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken.
- Etätyö tuo joustoa työelämään ja sen avulla voidaan vastata työntekijän henkilökohtaisiin, esimerkiksi perheestä johtuviin tarpeisiin.

OPPAAN TOIMITTAJAT:

MIKKELIN SEUDUN OMAISHOITAJAT JA LÄHEISET RY JA PIEKSÄMÄEN OMAISHOITAJAT RY

Mikkelin seudun Omaishoitajat ja Läheiset ry ja Pieksämäen Omaishoitajat ry ovat erilaisissa elämäntilanteissa olevien omaistaan tai läheistään hoitavien henkilöiden tuki- ja etujärjestöjä. Yhdistysten tehtävinä ovat mm. edunvalvonta, tiedotus, ohjaus ja neuvonta, vertaistoiminta sekä virkistystoiminta.

LAMPPU-KUMPPANUUSHANKE Työn ja omaishoidon tasapainottamishanke Etelä-Savon alueella 2012-2015

Lamppu-kumppanuushanke on RAY-rahoitteinen 4 vuotinen ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamishanke. Hankkeen tavoitteena on edistää työikäisten omaishoitajien mahdollisuuksia yhdistää ansiotyö ja omaishoito. Tämä opas on tuotettu osana kumppanuushanketta.



OMAISHOITAJAT JA LÄHEISET -LIITTO RY

Liitto on omaishoitajien ja heidän hoidettaviensa valtakunnallinen edunvalvonta- ja tukijärjestö. Liitto toimii asiantuntijana omaistaan hoitavien yhteiskunnallisen aseman parantamiseksi sekä tukee erilaisin tavoin omaishoitotilanteessa eläviä henkilöitä. Liiton jäsenenä on sekä paikallisyhdistyksiä että kannattajajäsenyhteisöjä. Liiton paikallisyhdistysten jäseniksi hyväksytään omaishoitajat, muut läheiset sekä omaishoitajien asemasta kiinnostuneet kansalaiset ja ammattihenkilöt sekä paikallisyhdistysten kannattajajäsenyhteisöt.

Liiton tehtäviä ovat

- valtakunnallinen vaikuttaminen ja edunvalvonta
- omaishoidon asiantuntijana toimiminen
- kehittämis- ja tiedotustoiminta
- koulutustoiminta ja materiaalityönto
- alueellisen ja paikallisen toiminnan tukeminen ja ohjaus
- kansainvälinen toiminta
- ohjaus ja neuvonta
- lomatoiminta ja kuntoutus



Tämän oppaan tarkoituksena on kertoa työnantajille ja esimiehille omaishoitajuudesta ja esitellä mahdollisia ratkaisuja ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamiseen.

Työntekijöiden joukossa on tulevaisuudessa yhä enemmän niitä, jotka ansiotyönsä ohella huolehtivat ikääntyneistä, vammaisista tai sairaista läheisistään. Työpaikoilla joudutaan pohtimaan, millaisin ehdoin ja edellytyksin ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittaminen mahdollistuu.

Lisätietoa:

Mikkelin seudun Omaishoitajat ja Läheiset ry
www.mikkelinseudunomaishoitajat.fi

Pieksämäen Omaishoitajat ry
www.pieksamaenomaishoitajat.fi

Omaishoitajat ja läheiset -liitto ry
www.omaishoitajat.fi

Sosiaali- ja terveysministeriö
www.stm.fi

Työterveyslaitos
www.ttl.fi

Väestöliitto
www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo

Employers for carers
www.employersforcarers.org

Arbetsgivare för anhöriga
www.anhoriga.se



Löydät meidät myös Facebookista:
www.facebook.com/lamppuhanke
www.facebook.com/ansiotyojaomaishoito



Ansiotyön ja omaishoitajuuden yhteensovittamisesta kertova video YouTubessa: www.bit.ly/1qqgVtG

