



# **Omaishoito tulee työpaikoille – yritysten suhtautuminen poissaoloihin 2024**

Kyselytutkimus omaishoidon järjestelyistä  
työnantajille, Taloustutkimus 11/2024



## Johdanto

Taloustutkimus Oy toteutti tämän kyselytutkimuksen Omaishoitajaliiton toimeksiannosta.

Tutkimuksen tiedot keräsimme Taloustutkimuksen kahdella Business Telebus-kierroksella viikoilla 46-47 ja saimme yhteensä 603 vastaajaa, jotka edustavat suomalaisia pk-yrityksiä - tarkemmat tiedot seuraavalla sivulla.

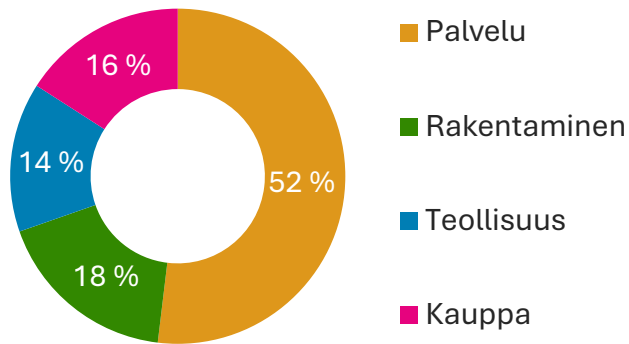
Tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää, miten suhtautuminen työajan käyttöön läheisen omaishoidossa on muuttunut vuoteen 2021 verrattuna.

Taloustutkimuksessa tutkimuksesta vastaa Senior Insight Manager Sirkku Keski-Hallila tiimeineen.

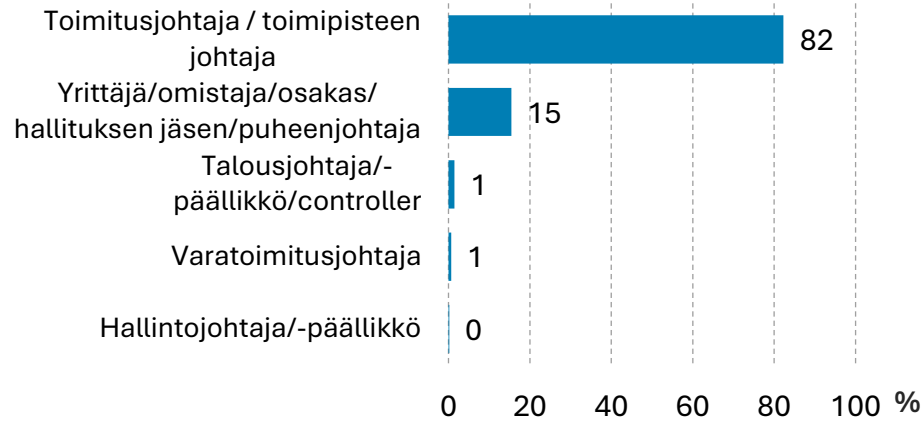
# Vastaajajoukon rakenne

n=603

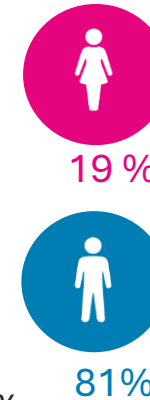
## YRITYKSEN PÄÄTOIMIALA



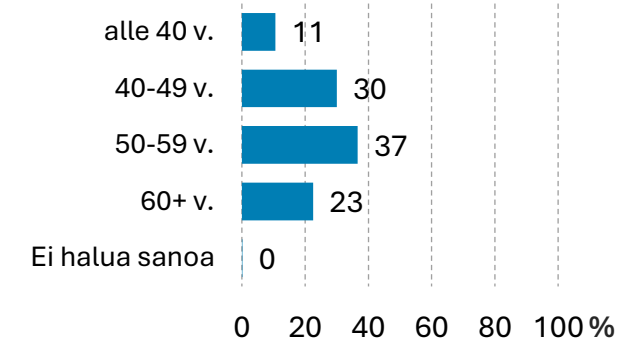
## ASEMA YRITYKSESSÄ



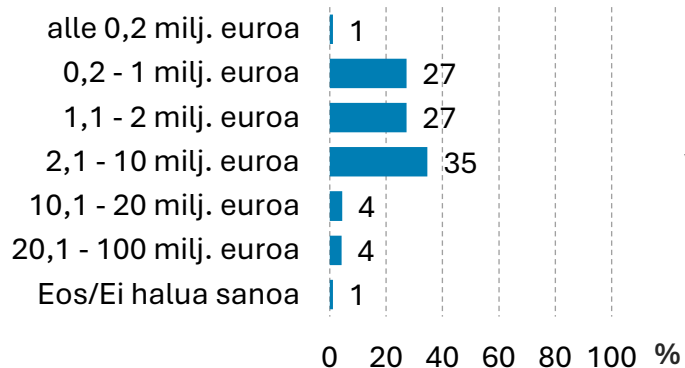
## SUKUPUOLI



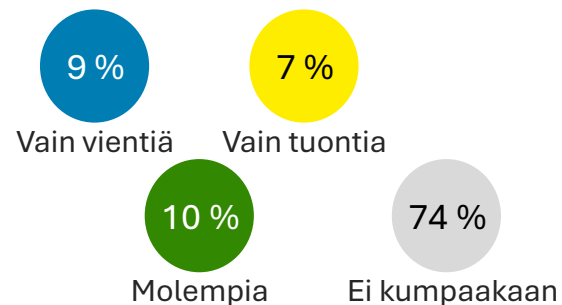
## IKÄ



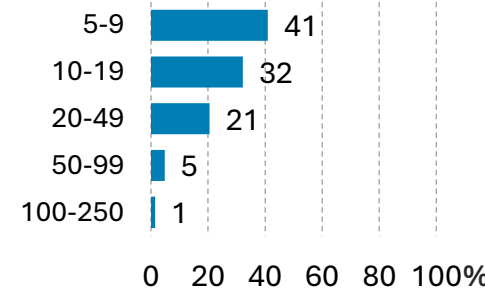
## LIKEVAIHTO



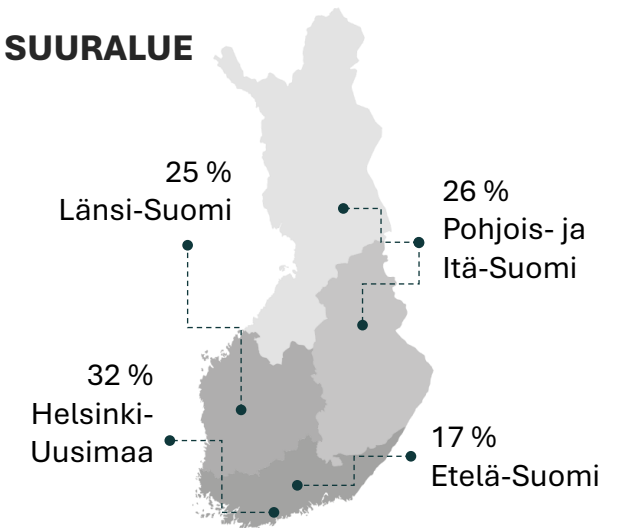
## YRITYS HARJOITTA...



## YRITYKSEN PALVELUKSESSA HENKILÖITÄ



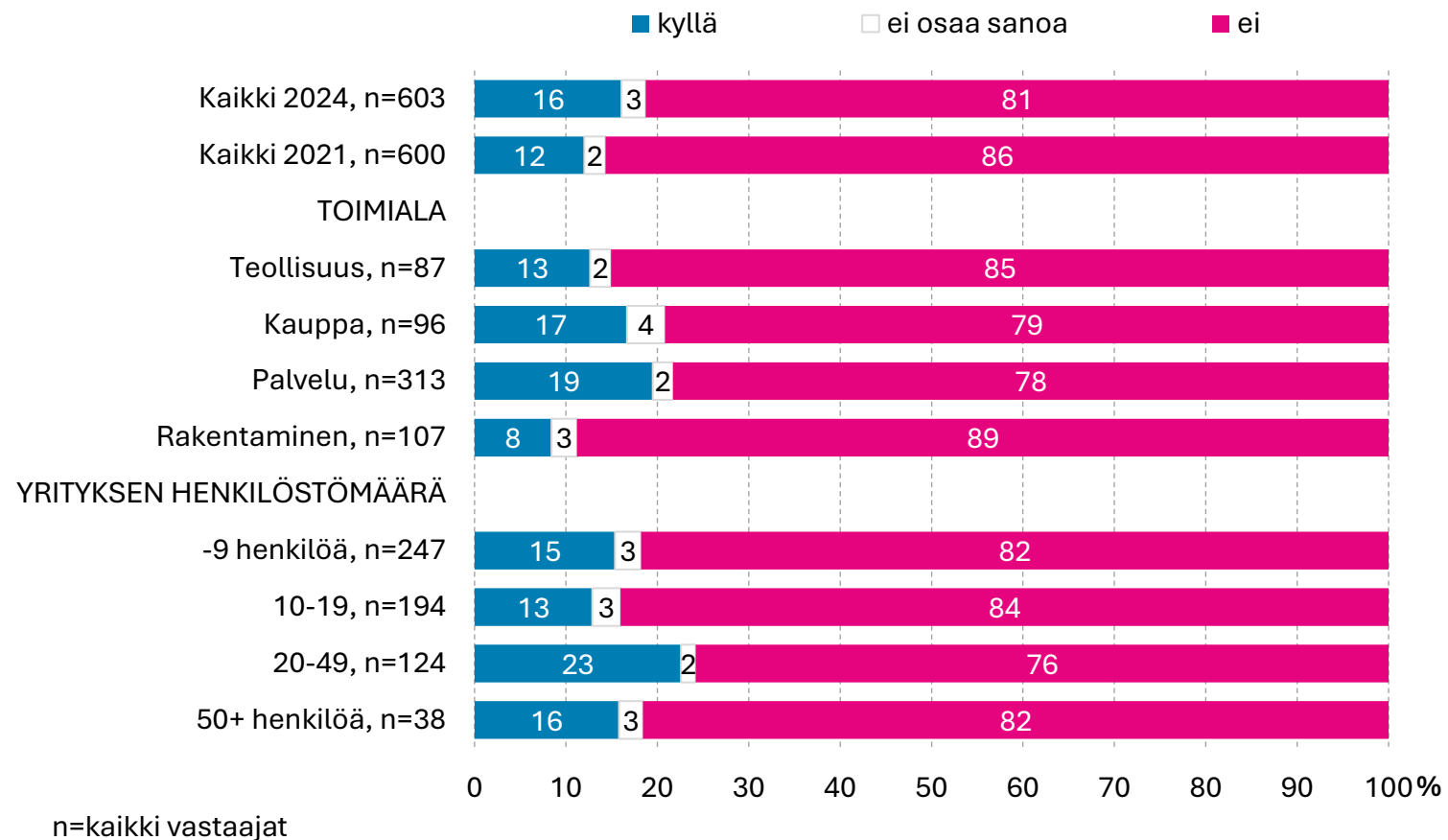
## SUURALUE



# Yhteenveto tuloksista

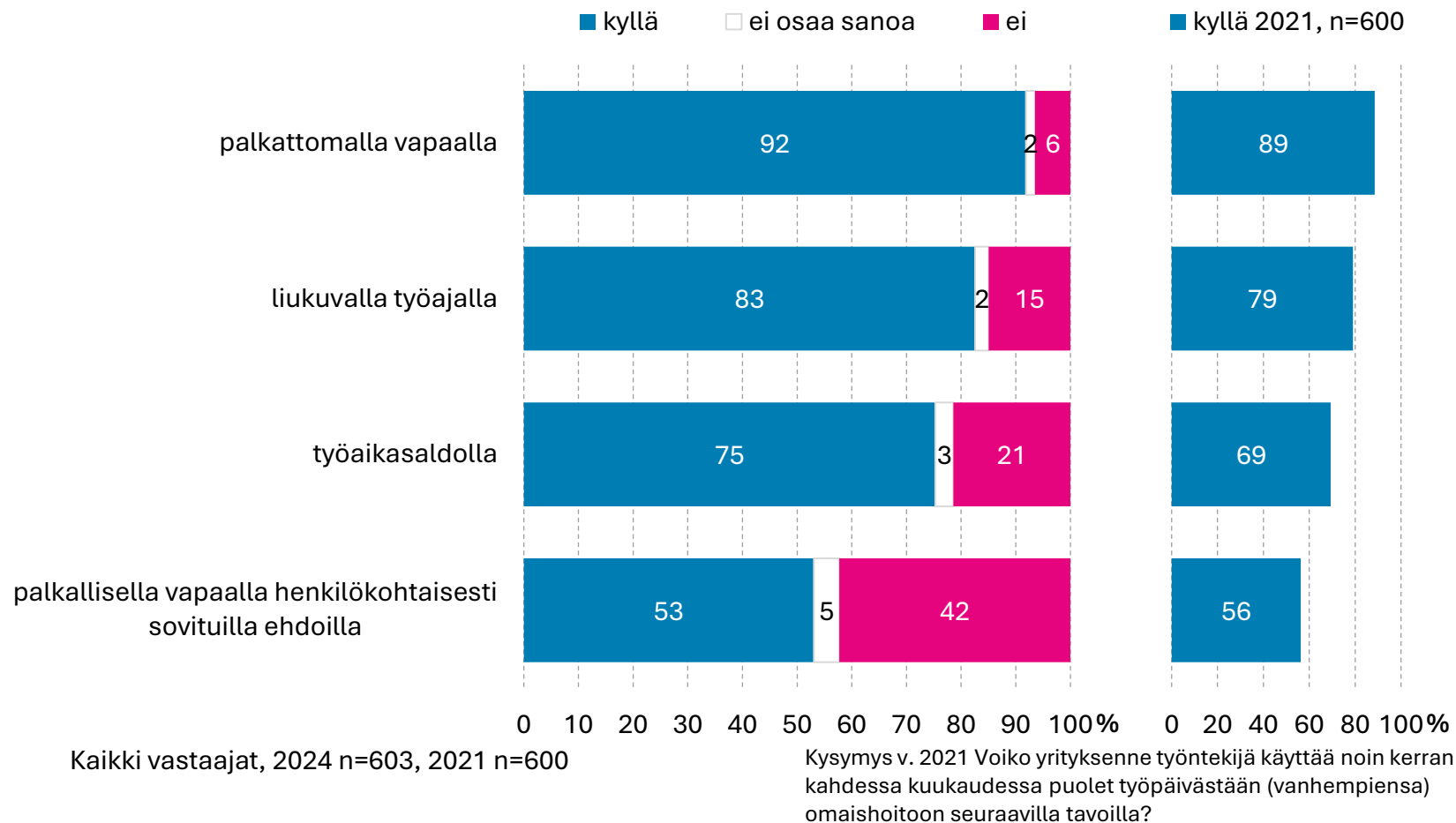
- Työntekijän työajan käyttöön omaishoitoon *suhtaudutaan* yrityksissä kaiken kaikkiaan *aiempaa myönteisemmin*:
  - *Hieman entistä useammassa yrityksessä on määritelty periaatteet, jonka mukaan työntekijä voi käyttää työaikaansa omaishoitoon (16 %, +4 %)*
  - *Entistä useammassa yrityksessä siihen voi käyttää palkatonta vapaata, liukuvaa työaika ja työaikasaldoa puolet työpäivästä noin kerran kahdessa kuukaudessa*
  - *Entistä useammassa yrityksessä siihen voi käyttää vuosilomapäiviä, palkattomia vapaapäiviä, ja saldovapaata kokonaisina työpäivinä 3-4 kertaa kuukaudessa*
- Edelleen *enemmistössä* yrityksiä periaatteita työajan käytöstä omaishoitoon ei ole määritelty (81 %).
- Yhtä moni kuin aiemmin on sitä mieltä, että työntekijän omaishoidosta johtuviin poissaoloihin tulisi saada *kela-korvausta* omavastuuajan jälkeen (60 %).
- Jos 20 päivän läheisen saattohoitovapaa olisi mahdollista, enemmistön mielestä sen tulisi olla palkatonta, johon työntekijä saa suoraan Kelalta etuutta (60 %). Sen sijaan neljänneksen mielestä sen tulisi olla palkallista, johon työnantaja saa kelakorvausta.
- Työnantajat näkevät sekä hyötyjä että haittoja työajan ja omaishoidon yhteissovittamisessa. Myönteisenä nähdään selvästi useimmiten *työhyvinvoinnin lisääntyminen*, mutta myös *työyhteisön voivan paremmin* sekä *työtyytyväisyyden, sitoutumisen ja maineen lisääntymisen*, kun haittoina mainitaan, etteivät *työt tule tehdyiksi* (ajallaan) ja *ne kasaantuvat* muille.
  - Selvästi useampi osasi mainita hyötyjä kuin haittoja (73 % vs. 67 %).

# Onko yrityksessänne määritelty *periaatteet* siitä, miten työntekijä voi käyttää työaikaansa vanhempiansa tai muiden läheistensä omaishoitoon?



- Aiempaa useammassa yrityksessä on määritelty periaatteet siitä, miten työntekijä voi käyttää työaikaansa vanhempiansa tai muiden läheistensä omaishoitoon (16 %).
- Sen sijaan enemmistössä yrityksiä niitä ei ole määritelty (81 %).
- Erityisesti ne on määritelty palvelusektorilla, yli 2 milj. euron lkv:n ja 20-49 henkilön yrityksissä.

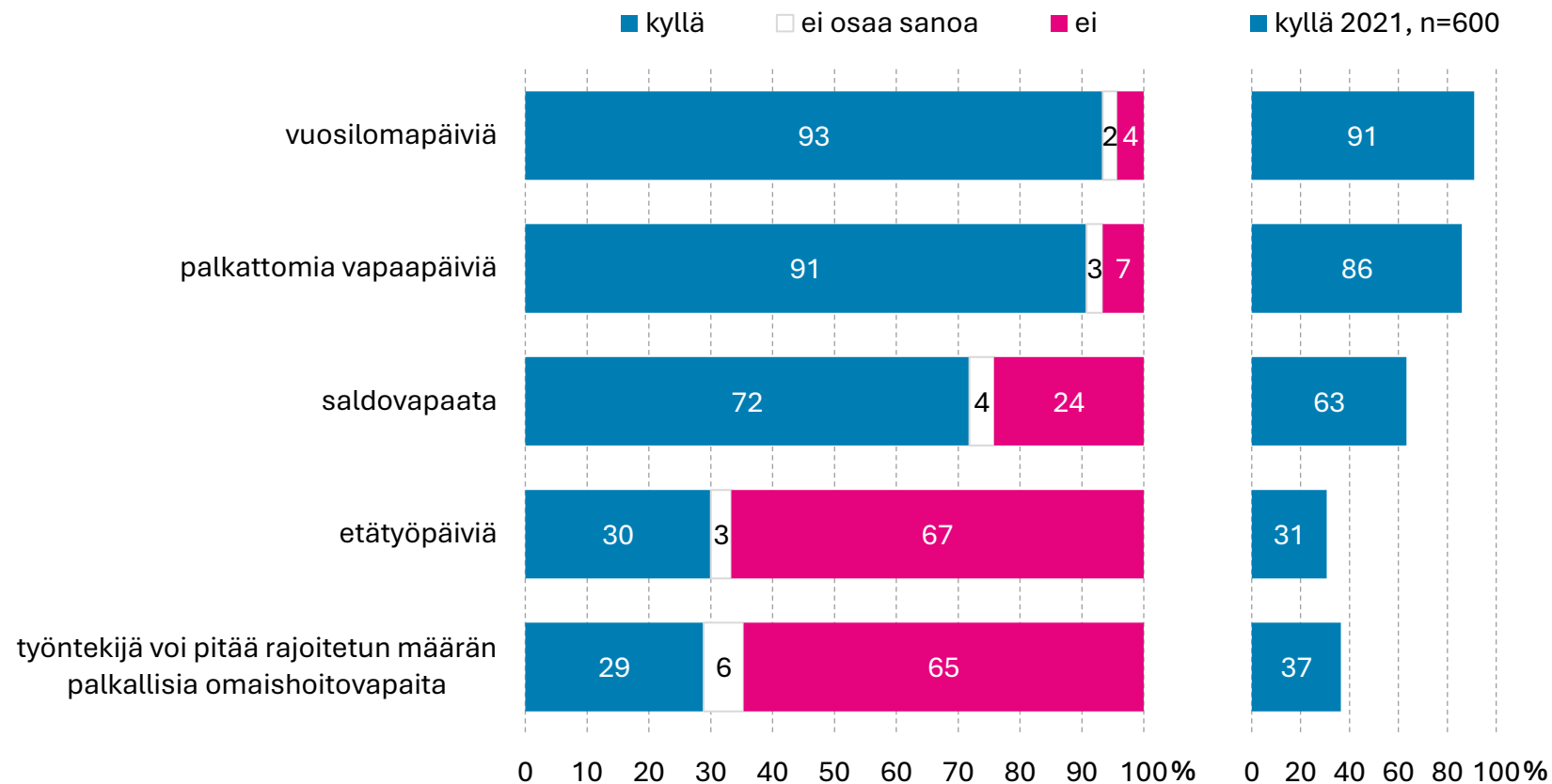
# Voiko yrityksenne työntekijä käyttää noin kerran kahdessa kuukaudessa puolet työpäivästään (vanhempiansa tai muiden läheisten) omaishoitoon...



- *Aiempaa useammassa yrityksessä* työntekijä voi käyttää noin kerran kahdessa kuukaudessa puolet työpäivästään vanhempiansa tai muiden läheistensä omaishoitoon palkattomalla vapaalla, liukuvalla työajalla, ja työaikasaldolla.
- Sen sijaan *hieman aiempaa harvemmassa yrityksessä* hyväksytään palkallinen vapaa henkilökohtaisesti sovituilla ehdoilla.

Työntekijänne joutuu olemaan kolme neljä kertaa kuukaudessa kokonaisia työpäiviä poissa töistä (vanhempiansa) omaishoidon vuoksi.

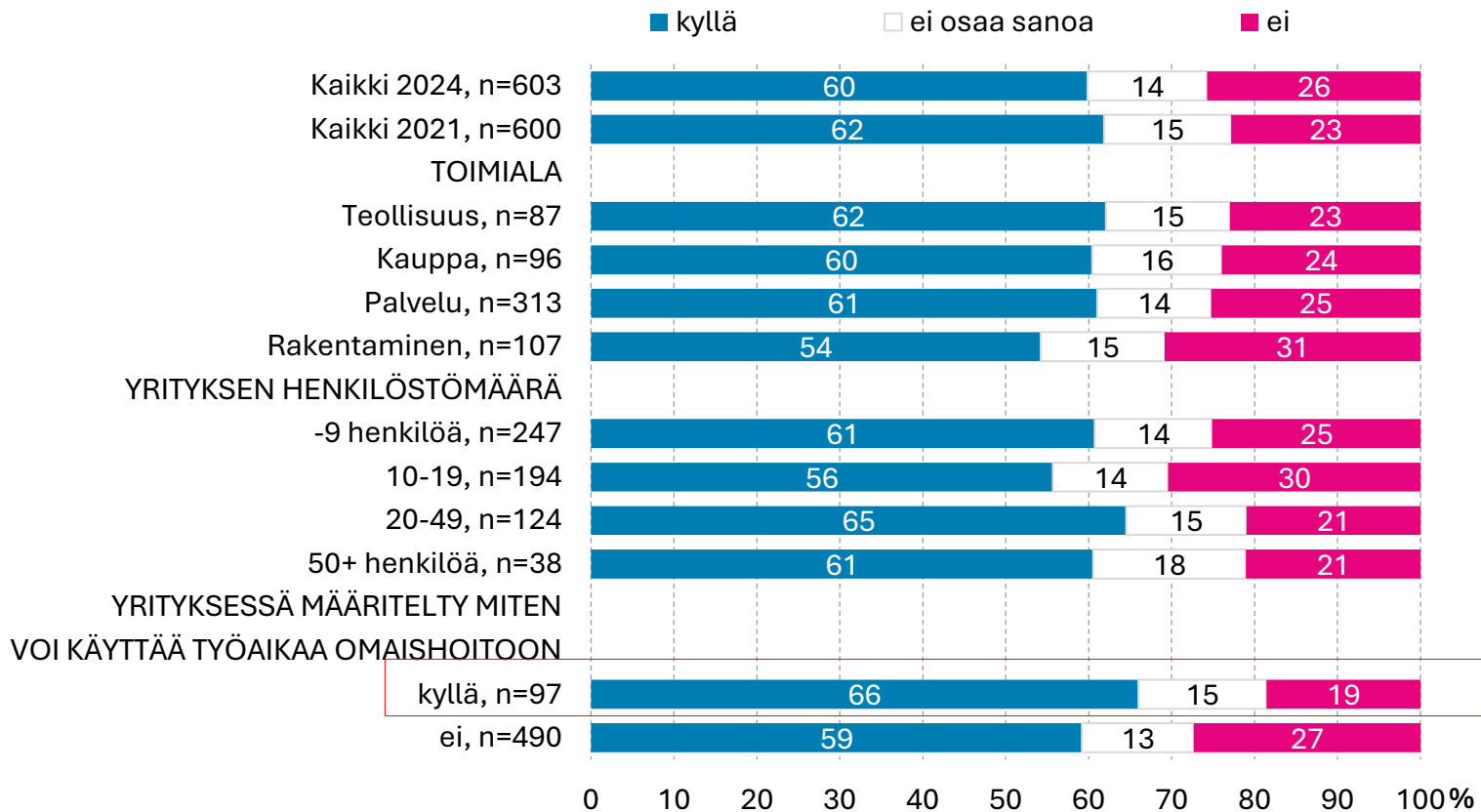
# Onko yrityksessänne mahdollista käyttää tähän...



- *Aiempaa useammassa yrityksessä* työntekijä voi käyttää 3-4 kertaa kuukaudessa kokonaisia työpäiviä vanhempiansa omaishoitoon vuosilomapäiviä, palkattomia vapaapäiviä ja saldovapaata.
- Sen sijaan *aiempaa harvemmassa* yrityksessä hyväksytään rajoitettu määrä palkallisia omaishoitovapaita.

Työnantaja voi saada työntekijöiden sairauspoissaoloihin kela-korvausta maksaessaan työntekijälle palkkaa sairauspoissaolon ajalta omavastuuajan jälkeen.

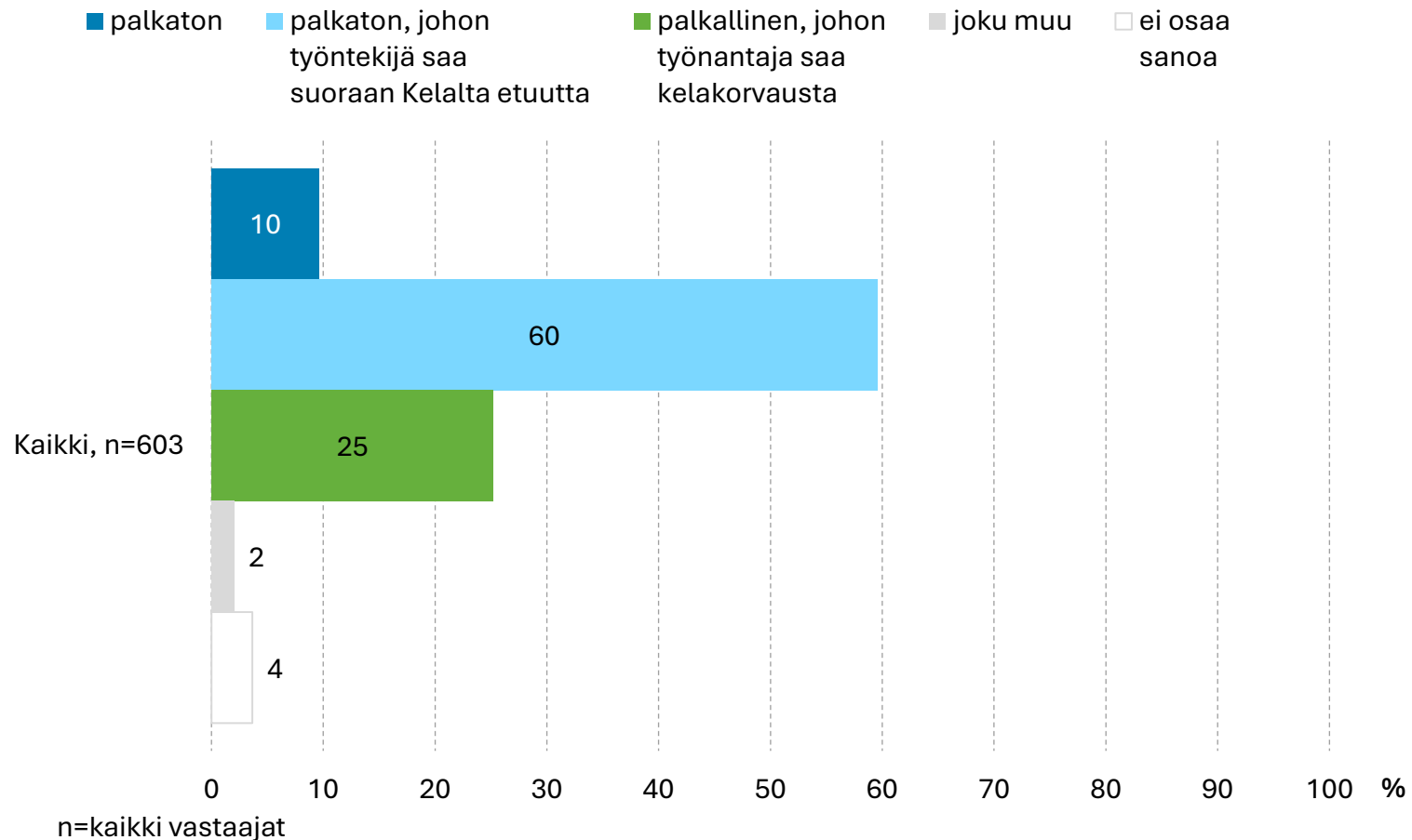
# Pitäisikö mielestänne vastaava korvausjärjestelmä luoda työntekijän omaishoidosta johtuviin poissaoloihin?



- Yhtä moni kuin aiemmin on sitä mieltä, että työntekijän omaishoidosta johtuviin poissaoloihin tulisi saada kela-korvausta omavastuuajan jälkeen.
- Erityisesti näin ajatellaan yrityksissä, joissa on määritelty, miten aikaa voidaan käyttää omaishoitoon.

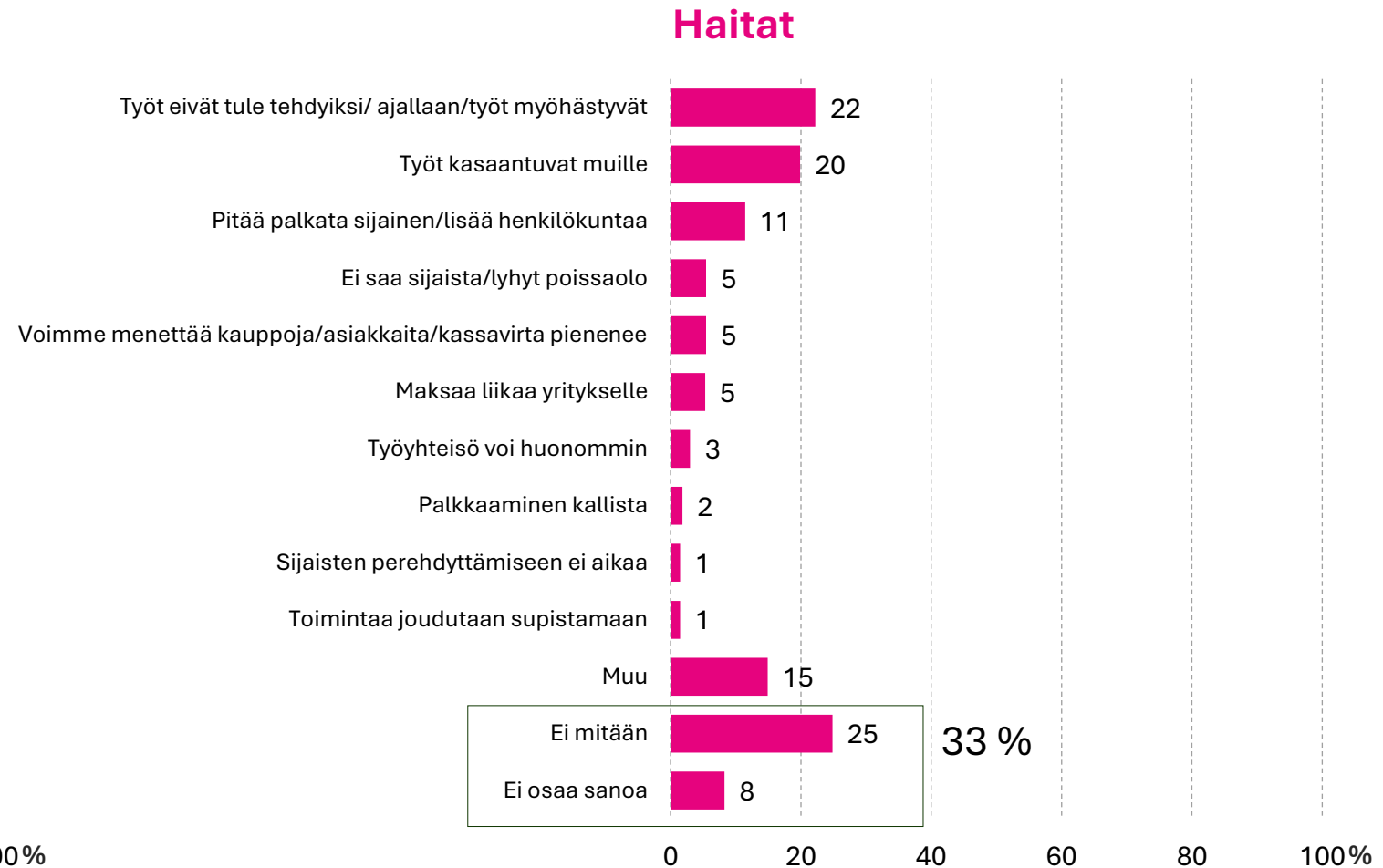
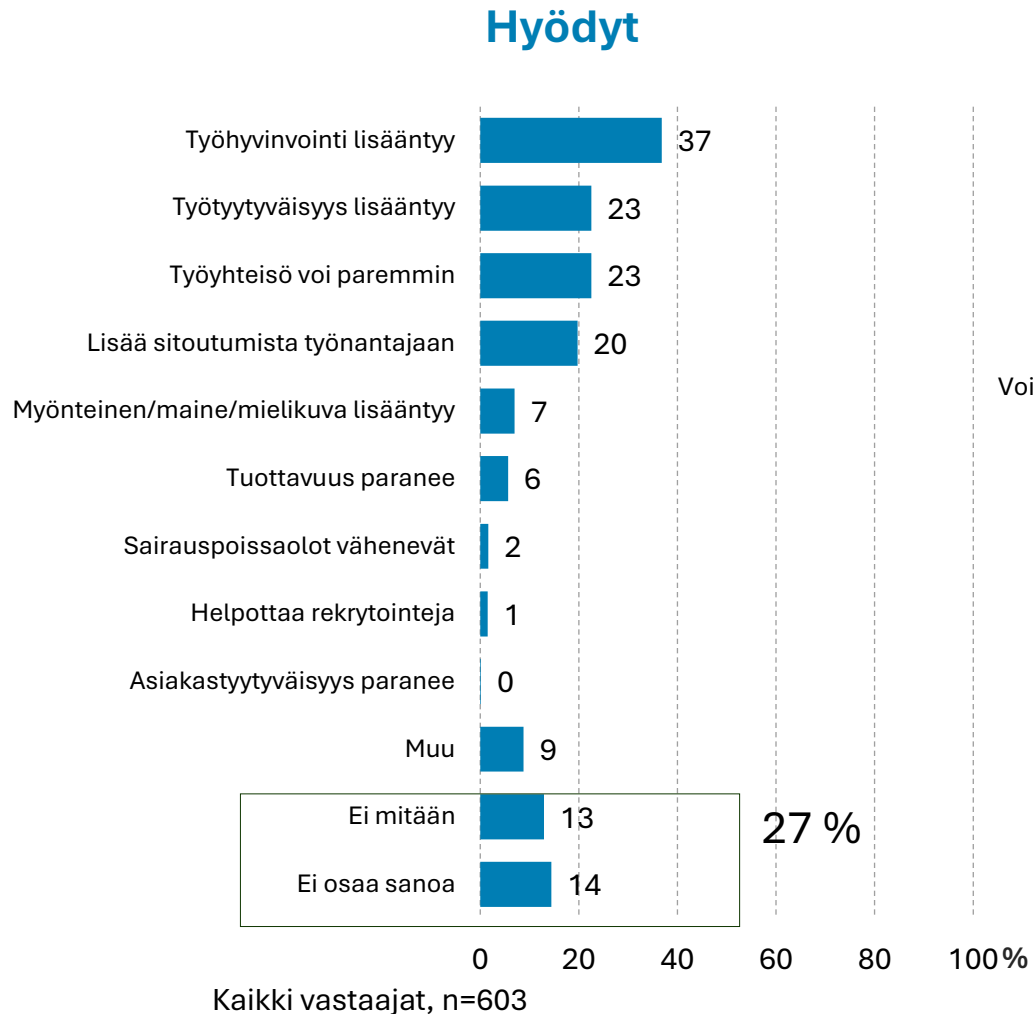


# Jos työntekijällä olisi oikeus 20 päivän mittaiseen läheisensä saattohoitovapaaseen, niin pitäisikö vapaan mielestänne olla...



- Enemmistön mielestä saattohoitovapaan tulisi olla palkatonta, johon työntekijä saa suoraan Kelalta etuutta, kun neljänneksen mielestä sen tulisi olla palkallista, johon työnantaja saa kelakorvausta.
- Erityisesti jälkimmäistä suositetaan yrityksissä, joissa on määritelty, miten työntekijä voi käyttää työaikaansa omaishoitoon.
- 1,1-2 milj. lkv:n yrityksissä suositetaan palkattomuutta, johon työntekijä saa suoraan Kelalta etuutta.

# Hyödyt ja haitat työnteon ja omaishoidon yhteensovittamisesta työnantajien näkökulmasta



# Kiitos!



- **Sirkku Keski-Hallila**, Senior Insight Manager  
010 758 5220  
[sirkku.keski-hallila @taloustutkimus.fi](mailto:sirkku.keski-hallila@taloustutkimus.fi)

[www.taloustutkimus.fi](http://www.taloustutkimus.fi)

