

## **Väestökehityksen ja ikääntyneiden palveluiden lautakunnan lausunto § 43**

Väestökehityksen ja ikääntyneiden palveluiden lautakunta pitää tärkeänä, että kotihoidon henkilöstön mielenterveys- ja päihdetyön osaamista vahvistetaan. Väestön ikääntyessä ja yhä useamman ikääntyneen asuessa kotona entistä pidempään myös kotihoidon asiakaskunta kasvaa ja asiakkaiden palvelutarpeet muuttuvat aikaisempaa monimuotoisemmiksi. Mielenterveys- ja päihdeongelmat muodostavat tästä yhden merkittävän kokonaisuuden.

Lautakunta pitää syksyllä 2026 käynnistyvää pilottia perusteltuna. Erityisesti mielenterveysongelmien tunnistamiseen, asiakkaan kohtaamiseen, motivoivaan haastatteluun ja kriisitilanteisiin liittyvän osaamisen lisääminen tukee sekä asiakkaiden hyvää hoitoa että henkilöstön työssä jaksamista.

Erillisen koko hyvinvointialueen kattavan mielenterveys- ja päihdetyön kotihoitotiimin perustamiseen liittyvät vastineessa esitetyt haasteet ovat ymmärrettäviä. Satakunnan laajalla maantieteellisellä alueella palvelujen yhdenvertaisuus voidaan todennäköisesti turvata paremmin vahvistamalla osaamista nykyisissä kotihoidon tiimeissä ja hyödyntämällä mielenterveys- ja päihdepalveluiden erityisosaamista niiden tukena.

Lautakunta korostaa kuitenkin, ettei osaamisen vahvistaminen saa jäädä vain yhden kotihoidon tiimin pilotiksi. Tuloksia tulee arvioida järjestelmällisesti ja, mikäli kokemukset ovat myönteisiä, toimintamalli ja koulutus tulee laajentaa vaiheittain koko Satakunnan hyvinvointialueelle.

Samalla mielenterveys- ja päihdepalveluiden ammattilaisten jalkautuvaa työtä asiakkaiden koteihin tulee kehittää. Näin erityisosaaminen voidaan tuoda tarvittaessa suoraan asiakkaan ja kotihoidon henkilöstön tueksi ilman tarpeetonta asiakkaiden siirtelyä palvelusta tai tiimistä toiseen.

Erityistä huomiota tulee kiinnittää myös kotihoidon henkilöstön työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Lähihoitajien sairauspoissaolojen määrä on Satakunnan hyvinvointialueella huolestuttavan suuri, minkä vuoksi henkilöstön kuormitusta lisääviin tekijöihin on puututtava määrätietoisesti. Riittävä henkilöstömitoitus, työn hyvä organisointi, esihenkilöiden tuki sekä mahdollisuus saada nopeasti erityisosaamista vaativissa asiakastilanteissa tukea ovat keskeisiä henkilöstön jaksamisen kannalta. Pilotin vaikutuksia tuleekin arvioida myös sairauspoissaolojen, työssä jaksamisen ja koetun työkuormituksen näkökulmasta.