

# Päihdeohjelma

Yhteistoiminta- ja työsuojeluryhmä 30.10.2019 § 9  
Kunnanhallitus 4.11.2019 §196

## Sisältö

1. Taustaa .....	2
2. Arvoperusta.....	2
3. Päihdeohjelman viestintä.....	3
4. Päihdeohjelman koulutus ja kehittäminen.....	4
5. Ennaltaehkäisevä päihdetyö organisaatiossa .....	4
6. Päihdeongelman toteaminen.....	5

## 1. Taustaa

Päihtyneenä työskenteleminen tai päihteiden käyttö työyksiköissä on Teuvan kunnassa ehdottomasti kielletty. Päihteillä tarkoitetaan kaikkia päihdetarkoituksessa käytettyjä aineita. Työaikana ja työtehtävissä ei saa käyttää, pitää hallussa, jakaa tai myydä päihteitä.

Käsillä olevan päihdeohjelman tavoitteena on tukea työntekijöiden työkykyä, ehkäistä päihdehaittoja sekä ohjata tarkoituksenmukaiseen toimintaan päihdehaittatilanteissa. Näillä tarkoitetaan tilanteita, joissa alkoholin tai muun päihteen vaikutus uhkaa tai haittaa yksilön omaa tai toisen työntekijän työtä, työturvallisuutta, työpaikan ilmapiiriä, työtuloksia tai työantajan mainetta. Teuvan kunnan periaate on, että päihdehaittatilanteissa asia käsitellään viipymättä, rakentavasti ja tasapuolisesti. Organisaatiomme näkökulmasta puuttuminen päihdeongelmiin tai riskikäyttöön on vastuullista, taloudellisesti järkevää ja eettisesti oikein.

Teuvan kunta on sitoutunut varmistamaan turvallisen, terveellisen ja tuottavan työpaikan koko henkilöstölleen. Tätä tarkoitusta varten on Teuvan kunnassa voimassa tämä päihdeohjelma. Päihdeohjelma saatetaan jokaisen työntekijän tiedoksi, ja se koskee kaikkia Teuvan kunnan palveluksessa olevia henkilöitä. Edellytämme myös yhteistyökumppaneiltamme päihdeohjelmamme periaatteiden hyväksymistä.

## 2. Arvoperusta

Päihdeohjelmamme perustuu ydinarvoihin, joita ovat rehellisyys, vastuu ja laatu.

- **Rehellisyys** päihdeasioissa merkitsee tasapuolisia ja avoimia kannanottoja. Toimimme päihderiippuvuuden ehkäisemiseksi ja erityisesti huumeiden vastaisesti niin yksilö- kuin työnantajatason tasolla.
- Kannamme **vastuamme** ja tiedämme mitä se toimintamme kannalta merkitsee, myös päihdeasioiden suhteen.

- **Laatu** ja päihderiippuvuus eivät kuulu yhteen.

### 3. Päihdeohjelman viestintä

#### **Henkilöstölle**

Ohjelmaan liittyvän henkilöstöviestinnän ydinviesti on, ettei Teuvan kunta työnantajana hyväksy päihteiden väärinkäyttöä. Sen mukanaan tuomat haitat lisäävät sekä yksilön että työyhteisön ongelmia ja ovat haitaksi toiminnallemme.

Henkilöstömme tulee tietää, että huumeiden käyttöön liittyy merkittäviä riskejä, eikä se ole periaatteidemme vuoksi sallittua vapaa-aikanakaan. Asiasta tiedottamisen tavoitteena on ehkäistä päihderiippuvuutta ja edistää tavoitettamme olla päihteetön työpaikka.

Vapaa-ajalla tapahtuva alkoholinkäyttö on yksityisasia. Jos sen seuraukset heijastuvat haittoina työpaikalle, on työnantajalla oikeus ja velvollisuus puuttua siihen.

Keinoina viestinnän toteutukseen ovat muun muassa vastuullinen ja avoin keskustelu asiasta työyhteisöissä.

#### **Työnhakijoille**

Haluamme toiminnallamme osoittaa, että emme hyväksy päihteiden väärinkäyttöä. Tästä syystä emme rekrytoi henkilöitä, joilla on hoitamaton päihdeongelma.

Päihdeohjelman viestinnän toteutusta tukevat rekrytointitilanteissa käytävät keskustelut. Työnantajana otamme vastuuta myös yleisestä asenneilmastosta päihteiden väärinkäytön ja erityisesti huumeiden käytön suhteen.

## **Asiakkaille**

Ohjelmamme viestinnällisenä tavoitteena on, että asiakkaidemme keskuudessa ollaan tietoisia siitä, että olemme ottaneet turvallisuusriskit omassa toiminnassamme huomioon ja ehkäisemme niitä aktiivisesti.

Keinoina asiakasviestinnän toteutukseen ovat suorat kontaktimme asiakkaaseen. Asiakkaillemme kerrotaan tarvittaessa päihdeohjelmamme käytännöistä ja sisällöstä.

## **4. Päihdeohjelman koulutus ja kehittäminen**

Päihdeohjelman sisältö käydään läpi kaikkien uusien työntekijöiden perehdyttämisohjelmissa, esimieskoulutuksissa, vuosittain Teuvan kunnan yhteistoimintaryhmässä, sekä aina tarpeen vaatiessa.

Päihdeohjelmaan ja päihderiippuvuuteen liittyvää koulutusta järjestetään säännöllisesti Järjestämisestä vastaa johdon ja työsuojelutoimijoiden lisäksi työterveyshuolto. Työsuojelutoimikunta vastaa osaltaan päihdeohjelman kehittämisestä.

## **5. Ennaltaehkäisevä päihdetyö organisaatiossa**

Ennaltaehkäisevä päihdetyö organisaatiossamme tähtää siihen, että alkoholin käyttö ei uhkaa yksilön työntekeä, työhyvinvointia ei myöskään hänen työyhteisönsä tai lähipiirinsä hyvinvointia. Hyvää on muistaa ja käsittää että tapaturman, vahingon, laiminlyönnin tms. tapahduttua pienikin määrä alkoholia veressä vaikuttaa myös suoraan vakuutuksiin ja työntekijän sekä työnantajan korvausvelvollisuuteen.

Työntekijöiden huolellisuusvelvoitteeseen viitaten, Teuvan kunnassa voidaan työ- ja asiakasturvallisuuden turvaamiseksi suorittaa satunnaisia puhallutuksia, tästä ennalta ilmoittamatta. Puhallutukset tulevat tällöin aina koskea yhden yksikön/toimipisteen kaikkia töissä/työvuorossa olevia työntekijöitä. Puhallutuksen suorittaa työterveyshuolto ja työsuojelu yhdessä.

Puhaltamisesta kieltäytyminen vastaa työtehtävästä kieltäytymistä ja oikeuttaa esimiehen lähettämään työntekijän kotiin ja määrittelemään vuoron jäljelle jäänyttä työaika palkattomaksi poissaoloksi. Satunnaispuhallutuksesta kieltäytymisen jälkeen esimies ohjaa työntekijää työterveyshuoltoon keskustelemaan päihdeasioista.

Mikäli työntekijä satunnaispuhallutuksessa puhaltaa muuta alkoholilukemaa kuin nolla, ohjaa esimies hänet kotiin ja määrittelee jäljelle jäänyttä työaika palkattomaksi poissaoloksi. Seuraavan kerran kun työntekijä tulee työkuuntoisena töihin, toimii esimies tämän päihdeohjelman mukaisen hoitotoimenpiteiden mukaisesti.

## 6. Päihdeongelman toteaminen

Työpaikan avoin ilmapiiri päihdeasioissa tukee myös työntekijän omaa arviota päihteiden käytöstään. Työntekijällä on halutessaan mahdollisuus hakeutua työterveyshuoltoon keskustellakseen päihteiden ja/tai käyttämiensä lääkkeiden vaikutuksista sekä mahdollisista hoitotoimenpiteistä.

Päihteiden liikakäyttö on yksilön ongelma, joka kuitenkin koskettaa aina myös työyhteisöä. Päihdeongelman aiheuttamat sosiaaliset, terveydelliset ja taloudelliset haitat yksilölle minimoidaan, kun ongelmaan puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Työterveyshuolto kiinnittää terveystarkastuksissa ja sairaanhoidon yhteydessä huomiota päihteiden käyttöön (mini-interventio).

Päihteiden liikakäytön merkkejä työpaikalla voivat olla mm:

- päihteiden käyttöä puolusteleva asenne
- kiinnostus työhön katoaa
- työsuorituksen heikkeneminen ja epätasaisuus (virheet ja liikkayrittäminen lisääntyvät)

- nopeat mielialavaihtelut, keskittymisvaikeudet, poikkeava vireystila
- myöhästelyt ja niihin liittyvät selitykset,
- äkilliset vapaiden pyytämiset tai työvuorojen vaihtamiset
- toistuvat, lyhyet poissaolot, etenkin maanantaisin, perjantaisin tai palkka-päivän jälkeen
- välttelevä käytös, katoamiset työpaikalta
- rahapula
- valehtelu
- tapaturma-alttius
- alkoholin haju, krapula, käsien vapina, pistosjäljet, monet eri-ikäiset mus-telmat
- huonokuntoisuus, muutokset ilmiössä ja olemuksessa

## **Päihdetestaus**

Työnantajalla saattaa olla perusteltu epäily, että työntekijä on esiintynyt päihtyneenä työpaikallaan. Työntekijällä on tällöin oikeus osoittaa työkuuntensa päihdetestein. Työpaikalla päihtyneeksi epäilty voi osoittaa työkuuntensa osallistumalla alkometrillä tehtävään puhalluskokeeseen työpaikalla tai työterveyshuollossa. Virka-aikana työ-paikalla puhallutustilanteessa ovat läsnä esimies, työsuojelupäällikkö ja/tai työsuoje-luvaltuutettu. Virka-ajan ulkopuolella puhallutuksen tekee ensisijaisesti esimies tai työpisteen vastuuhenkilö. Työterveyshuollon kiinni ollessa testauksen hoitaa perus-terveydenhuollon päivystys.

Työsopimuksessa sovitun mukaan työnantaja voi velvoittaa henkilön myös huume-testiin. Muiden päihteiden kuin alkoholin osalta epäilyn vahvistaminen voidaan tehdä laboratoriokokeilla. Tällöin työntekijä saatetaan virka-aikana työterveyshuoltoon, jos-sa tehdään lähete huume testiin. Työntekijä menee viivytyksettä lähetteen kanssa terveyskeskuksen laboratorioon antamaan näytteen.

Työnantaja ei kuitenkaan voi pakottaa työntekijää alkoholi- tai huumausainetestiin, vaan ainoastaan tarjota työntekijälle mahdollisuuden osoittaa päihtymysepäily vää-räksi päihdetestin avulla. Mikäli työntekijä kieltäytyy testistä, voidaan päihtymys to-dentaa esimiehen ja vähintään yhden muun työntekijän ulkoisten havaintojen perus-

teella. Havainnot kirjataan muistioon, jonka esimies ja todistajat allekirjoittavat. Päihdetestistä kieltäytyminen ei estä työntekijän poistamista työpaikalta. Neuvottelu käydään hänen kanssaan välittömästi työntekijän palattua töihin työkuuntoisena. Keskustelussa käydään läpi kunnan päihdeohjelma ja päihtyneenä työpaikalla esiintymisen seuraamukset. Keskustelusta laaditaan muistio. Todetusta päihtyneisyydestä seuraa aina kuulemistilaisuus ja kirjallinen varoitus. Lisäksi esimies ohjaa työntekijän jo ensimmäisestä päihtymystilasta työterveyshuoltoon.

Esimiehen on keskeytettävä työskentely, jos hän epäilee työntekijän olevan päihtyneenä työpaikalla. Mikäli esimies itse esiintyy työpaikalla päihtyneenä, on työntekijöiden ilmoitettava tästä esimiehen esimiehelle. Päihtymistilanteista ilmoitetaan aina myös työsuojelupäällikölle. Jos työntekijä syyllistyy rattijuopumukseen, tai hänen voidaan muutoin katsoa vakavasti vaarantavan yleistä turvallisuutta, kutsutaan paikalle aina poliisi.

## **Puheeksiotto**

Puheeksiotolla tarkoitetaan keskustelua, joka käydään henkilön kanssa silloin, kun hänelle on syntynyt tai on mahdollisesti syntymässä päihteiden liikkäytöstä sosiaalinen tai terveydellinen ongelma. Keskustelun tarkoituksena on osoittaa henkilölle, että hänestä välitetään ja hänelle tarjotaan mahdollisuutta saada apua ongelmaansa.

Puheeksiotto voi tapahtua kenen tahansa (esimiehen, työtoverin, työterveyshuollon) aloitteesta ja se toteutetaan esimiehen kanssa kahden kesken tai ryhmässä. Esimies kirjaa keskustelun ja samalla päätetään, miten asiassa edetään (liite 1).

Puheeksiottotilanteessa esimies keskittyy työikäytymiseen liittyviin ongelmiin. Tärkeintä on saada henkilö havahtumaan tilanteeseen sekä luoda yhteinen näkemys siitä, miten asiassa edetään.

Jos työyhteisö havaitsee, että esimiehellä on tai on kehittymässä päihdeongelma, ilmoittavat he asiasta esimiehensä esimiehelle ja työsuojelupäällikölle.



## **Päihdeongelman hoitoonohjaus**

Työntekijän hoitoonohjaus on työnantajan työntekijälle tarjoama **kertaluonteinen** mahdollisuus päästä irti päihderiippuvuudestaan. Se tarkoittaa, että työntekijä sitoutuu hoitamaan ongelmansa, ja saa mahdollisuuden kuntoutua. Päihdeongelman käsitteilyssä hoitoonohjaus työnantajan toimesta tehdään vain kerran. Hoitoonohjauksen aikana työnantaja yleensä pidättäytyy palvelussuhteen päättämisestä, ellei muita perusteita päättämislle ilmene.

Ennen hoitoonohjausta työnantaja käy työntekijän kanssa keskustelun tilanteesta, jonka jälkeen esimies lähettää työterveyshuoltoon pyynnön työkyvyn arvioinnista. Esimies voi myös suoraan varata työntekijälle ajan käyntiä varten. Esimiehellä on oikeus saada tieto siitä, suosittelee työterveyshuolto työntekijälle hoitoonohjausta.

Työterveyshuollon tehtävänä on tukea henkilön päihderiippuvuuden katkaisemista hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti ja toimia asiantuntijana hoitoonohjaussopimusta neuvotellessa. Terveysthuollon ammattilaiset tekevät tarvittavat testit päihteiden käyttöä todennettaessa sekä hoidon seurannassa.

Hoitoonohjausneuvottelun järjestää työterveyshuolto ja siihen osallistuvat työntekijän ja esimiehen lisäksi työterveyshuollon edustaja sekä pyynnöstä työsuojelu ja/tai työntekijän oma tukihenkilö. Hoitoonohjausneuvottelussa laaditaan kirjallinen hoitosopimus, jonka allekirjoittavat työntekijä sekä esimies työnantajan edustajana. Hoitopalvelun tuottajan kanssa laaditaan vielä erillinen hoitosuunnitelma.

Päihdeongelman hoitovastuu on työterveyshuollossa, joka vastaa myös hoitosopimuksen toteutumisen seurannasta. Työterveyshuolto ilmoittaa aina mahdollisesta tietoon tulleesta hoidon laiminlyönnistä esimiehelle, joka arvioi tarpeelliset jatkotoimenpiteet. Hoitosopimuksen aikana järjestetään seurantaneuvotteluja. Sopimuksen päättyessä järjestetään loppupalaveri, jossa hoitoonohjauksessa mukana olleet tahot yhdessä arvioivat tilanteen sekä päättävät tilanteen seurannasta ja tuen tarpeesta jatkossa.

## **Päihdeongelman käsittely työyhteisössä**

Jokaisen työtoverin velvollisuus on neuvoa ja kannustaa päihdeongelmaista hakemaan apua ja keskustella esimiehen kanssa tai ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon tai työsuojeluun. Ongelman piilottelua ja salaamista ei tule hyväksyä tai tukea esimerkiksi huolehtimalla ongelmaisen työntekijän laiminlyömistä työtehtävistä.

Hoitositoumuksen laatimisen yhteydessä esimies keskustelee hoitoon ohjatun kanssa, miten muulle työyhteisölle viestitään tilanteesta. Hoitoon ohjattua tuetaan itse kertomaan tilanteestaan työyhteisössä. On reilua, että hoitoon ohjattu henkilö itse avaa keskustelun. Tämä edesauttaa hänen työhön paluutaan ja toipumistaan sekä parantaa työyhteisön ilmapiiriä. Ellei kyseinen henkilö ole halukas avaamaan tilannettaan työyhteisössä, on esimiehen kuitenkin tuettava työyhteisöä keskustelemaan siitä, miten tapahtunut vaikutti muiden työn tekemiseen ja millaisia työjärjestelyjä tarvitaan.

Hoidon onnistumisen kannalta on tärkeää, että hoidossa oleva ja hoidosta palaava työtoveri hyväksytään työyhteisöön tasavertaisena. Näin tuetaan hänen selviytymistään ja toipumistaan. Työyhteisö voi myös tukea ja kannustaa työtoveriaan päihdeettömiin elämäntapoihin ja raittiuteen.

## **Päihdeiden väärinkäytön käsittely työsuhdeasiana**

Työnantajalla on oikeus puuttua työhön liittyviin puutteisiin, rikkomuksiin tai virheisiin, jotka ovat seurausta päihdeiden väärinkäytöstä. Päihtyneenä työssä oleva henkilö poistetaan aina työpaikalta. Sen tekee pääsääntöisesti esimies tai hänen valtuuttamansa henkilö. Päihtymistilanteissa tai päihdeiden käytöstä johtuvissa rikkomustilanteissa annetaan henkilölle kirjallinen varoitus.

Kurinpito toimien lisäksi henkilölle annetaan aina neuvontaa päihdeongelmien hoidosta. Päihtyneenä työpaikalla esiintyminen saattaa olla merkki vaikeasta päihdeongelmasta, minkä vuoksi esimies ottaa asian puheeksi heti työntekijän palattua työhön ja sopii sen jälkeen hoitoonohjausneuvottelun työterveyshuollon kanssa.

Päihdyttävien aineiden käyttö työpaikalla tai siellä päihtyneenä esiintyminen on jo yksinään työsopimuksen purkamis- tai irtisanomisperuste. Jos päihdeiden käyttöön

liittyy vähintään viikon luvaton poissaolo työstä, voidaan työsopimuksen katsoa purkautuneen. Mahdollinen työsuhteen päättäminen tehdään kuitenkin aina kokonaisharkinnan perusteella. Jos työsuhteen päättämistä puoltavien perusteiden olemassaoloa joudutaan selvittämään, kiinnitetään aina huomiota myös siihen, onko työntekijää varoitettu asiasta aikaisemmin. *Varoituksen jälkeen tapahtunutta rikettä arvioidaan käytännössä ankarasti.*

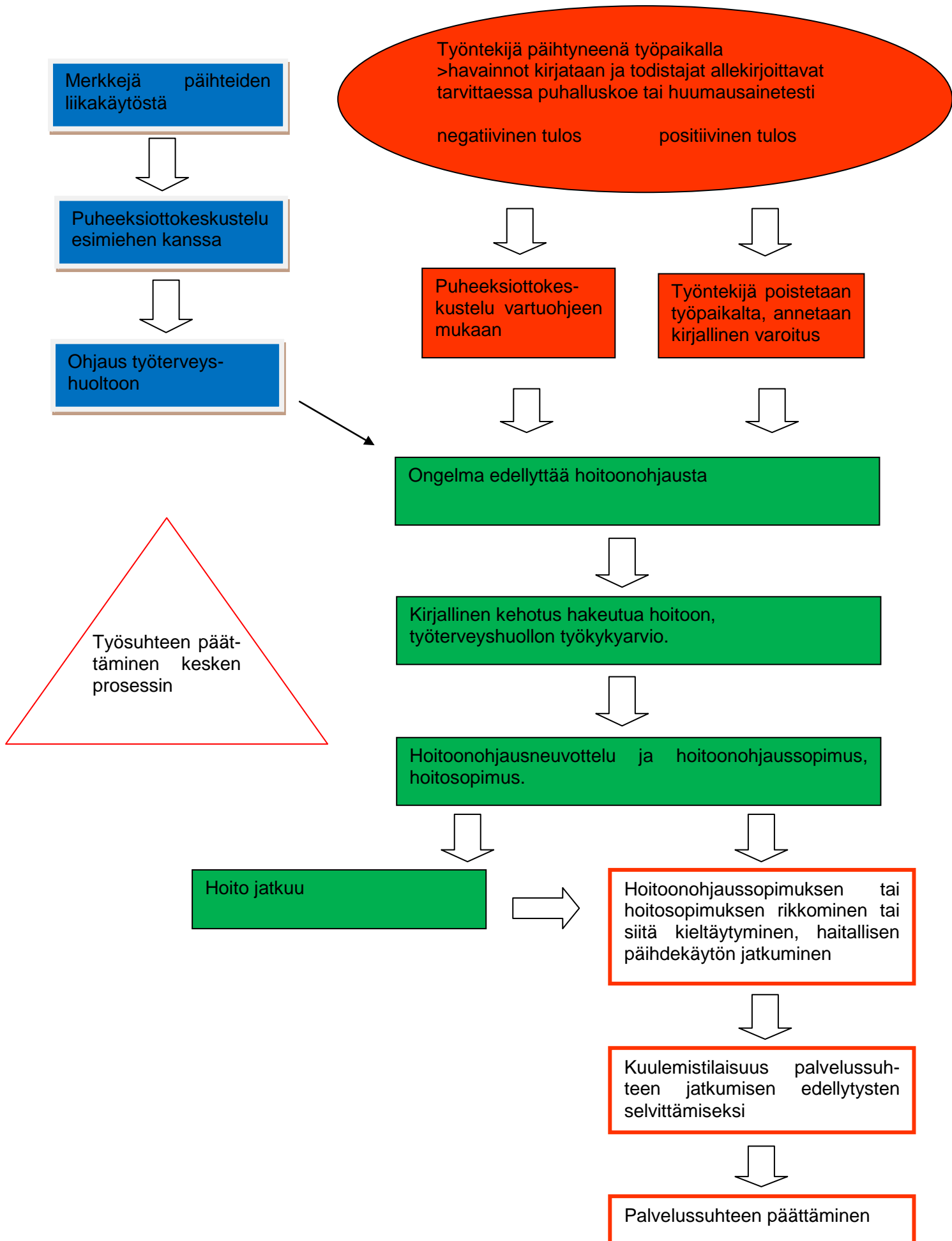
Jos henkilö hoitosopimuksen ja -suunnitelman allekirjoitettuaan ajautuu päihteiden väärinkäyttöön hoidon tai kuntoutuksen aikana, on työnantajalla oikeus harkita työsuhteen purkamista tai muita sanktioita. Työntekijä kuitenkin sitoutuu kuulemaan työterveyshuollon yhteyshenkilöä tai hoitopaikan edustajaa ennen toimenpiteisiin ryhtymistä. Työsuhteen päättämisessä huomioidaan Teuvan kunnan hallintosääntö.

**Tämän päihdeohjelman perusajatus on, että päihteiden väärinkäyttö on sairautteen verrattavissa oleva riippuvuus, joka vaatii asianmukaisen hoidon. Päihdeongelmien käsittelyprosessin tavoitteena on aina ensisijaisesti hyvä hoidollinen tulos ja mahdollisuus työpaikan säilymiseen.**

Hyvä muista ja käsittää että tapaturman, vahingon, laiminlyönnin tms. tapahduttua pienikin määrä alkoholia veressä vaikuttaa myös suoraan vakuutuksiin ja työntekijän että työntekijän korvausvelvollisuuteen.

### **Vaikutukset palkanmaksuun**

Palkkaa ei makseta niiltä päiviltä, joina työntekijä on poistettu työpaikalta todetun päihtymyksen vuoksi. Laitoshoitajaksoilta tai avohoitajaksoilta ei myöskään makseta palkkaa. Vuosilomia ja muita kertyneitä vapaapäiviä voi tähän tarkoitukseen käyttää, myös lomakauden ulkopuolella. Hoitokäynnit työterveyshuollossa toteutetaan työntekijän ulkopuolella ensimmäistä hoitajakson suunnittelukäyntiä lukuun ottamatta.



päihteet  poissaolo(t)  työn  laatu muu\_\_\_\_\_

**OSANOTTAJAT**

Esimies \_\_\_\_\_

Työntekijä \_\_\_\_\_

Muut \_\_\_\_\_

**TODETUT FAKTAT, ESIMIEHEN KÄSITYS TILANTEESTA**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**TYÖNTEKIJÄN KÄSITYS TILANTEESTA**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**SOVITUT TOIMENPITEET**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Sovittu seuraava keskustelu-aika \_\_\_\_/\_\_\_\_ 20\_\_ ja \_\_\_\_/\_\_\_\_ 20\_\_

Käynyt työterveyshuollossa:

(Työterveyshoitajan / -lääkärin kuittaus)

Päiväys \_\_\_\_/\_\_\_\_ 20\_\_

Allekirjoitukset

\_\_\_\_\_

**Henkilön nimi** \_\_\_\_\_

**Työtehtävät ja yksikkö** \_\_\_\_\_

Olen osallistunut keskusteluun, joka on käsitelty päihdeongelmaani. Olemme todenneet, että tarvitsen päihdeongelmani johdosta hoitoa. Lupaudun osallistumaan minulle työterveyshuollon kautta järjestettyyn hoitoon hoitosuunnitelman mukaisesti ja noudattamaan hoitopaikan antamia ohjeita.

Työterveyshuolto valvoo ja seuraa, että noudatan tehtyä hoitosuunnitelmaa. Hoitopaikka ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, jos hoidossa tapahtuu laiminlyöntejä. Sitoudun myös itse ilmoittamaan laiminlyönneistä esimiehelleni.

Työterveyshuollolla on velvollisuus ilmoittaa esimiehelle, käynkö hoitosopimuksen mukaisesti hoidossa, mutta ei muuten hoidon sisällöstä. Repsahdustilanteista ilmoitetaan esimiehelle välittömästi, muutoin hoidon jatkuminen vahvistetaan esimiehelle 3 kuukauden välein.

Työnantaja ei hoidon jatkuessa sopimuksen mukaisesti käytä hoitoa edeltänyttä päihteiden käyttöä ja/tai siihen liittyviä rikkomuksia työsuhteen päättämisperusteena. Mikäli en noudata hoitosuunnitelmaani tai päihteiden väärinkäyttö jatkuu, työsuhteen päättäminen on mahdollista. Hoitosopimuksen voimassaoloaikana sairauslomatodistukset hyväksytään vain työterveyshuollon kirjoittamina.

Hoitosopimus on voimassa 2 vuotta allekirjoittamispäivästä.

Hyväksyn tämän sopimuksen

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

hoitoonohjatun allekirjoitus

\_\_\_\_\_

esimiehen allekirjoitus

\_\_\_\_\_

luottamusmiehen/todistajan allekirjoitus

\_\_\_\_\_

työterveyshuollon edustajan allekirjoitus

Muut keskusteluun osallistuneet:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

JAKELU      asianomaiset  
                  esimies  
                  esimiehen esimies  
                  työterveyshuolto  
                  hoitopaikka

Henkilön nimi \_\_\_\_\_

Työtehtävä/Organisaatio \_\_\_\_\_

**Hakeudun hoitoon päihdeongelmani takia.****Hoitosopimus on voimassa tästä päivästä alkaen 2 vuotta.****Keskustelussa olemme sopineet seuraavasta hoitosuunnitelmasta:** Käynnit avohoidossa \_\_\_\_\_ välein \_\_\_\_\_ ajan ja/tai Laitoshoito \_\_\_\_\_:ssa \_\_\_\_\_ ajan, alkaen \_\_\_\_\_.

sekä kaikki seuraavat:

 AA/NA: \_\_\_\_\_ kuukauden ajan \_\_\_\_\_ /viikko. Käynnit tukihenkilön luona \_\_\_\_\_ välein \_\_\_\_\_ ajan. Käynnit työterveyshuollossa \_\_\_\_\_ välein \_\_\_\_\_ ajan. Lääkehoito \_\_\_\_\_ Hoidosta vasta \_\_\_\_\_ Muuta: \_\_\_\_\_

Työterveyshoitaja \_\_\_\_\_ puh. \_\_\_\_\_

Työterveyslääkäri \_\_\_\_\_ puh. \_\_\_\_\_

Tukihenkilö \_\_\_\_\_ puh. \_\_\_\_\_

**Jos en osallistu järjestettyyn hoitoon hoitosuunnitelman mukaisesti, tulee hoitopaikan ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon tilanteen arvioimista varten.**

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ hoitoonohjatun allekirjoitus

\_\_\_\_\_ työterveyshuollon edustajan allekirjoitus

\_\_\_\_\_ esimiehen allekirjoitus

JAKELU      asianomainen  
 työterveyshuolto  
 hoitopaikka  
 esimies