



VESANTO

#SYDÄNMAA

PÄIHTEIDENVASTAINEN OHJELMA

Hyväksytty:
Yhteistyötoimikunta 15.2.2021 § 8
Kunnanhallitus 1.3.2021 § 47

PÄIHTEIDENVASTAINEN OHJELMA
Vesannon kunta**1. Yleistä**

Toimintaohje koskee kaikkia **Vesannon kunnan** palveluksessa olevia henkilöitä.

Vesannon kunnan kaikissa työpisteissä päihteiden vaikutuksen alaisena oleminen, päihteiden käyttö ja päihteiden hallussapito on kielletty.

Tässä ohjelmassa päihteillä tarkoitetaan alkoholia, päihtymistarkoituksessa käytettäviä lääkkeitä, huumeita ja muita päihdyttäviä aineita.

Päihdeongelman aiheuttamat sosiaaliset, taloudelliset ja terveydelliset haitat ovat mahdollisimman vähäiset, kun ongelma havaitaan ja siihen puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Valitettavan usein asialle on luonteenomaista ongelman kieltäminen ja salaaminen.

Päämääränämme on päihteetön työyhteisö. Tämän ohjelman tavoitteena on päihdeongelmaisen terveyden ja työkyvyn säilyttäminen ja työturvallisuuden turvaaminen. Päihdeidenvastainen ohjelma, sen seuranta ja kehittäminen ovat osa työsuojelutoimintaa, henkilöstöhallintoa ja työterveyshuoltoa.

Työpaikan päihdeidenvastaisenohjelman laatimiseen velvoittaa myös lainsäädäntö. Työterveyshuoltolain 11§:n mukaan jos työnhakijalle tai työntekijälle on tarkoitus tehdä työterveyshuoltolain 3 §:n 1 momentin 6a kohdassa tarkoitettu huumausainetesti (huumausaineen käytön selvittämiseksi sekä testin perusteella laatia selvitys siitä, onko työnhakija tai työntekijä käyttänyt huumausaineita muihin kuin lääkinällisiin tarkoituksiin), työnantajalla on oltava kirjallinen päihdeohjelma. Päihdeohjelman tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Ohjelma voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

2. Päihdeongelman tunnusmerkkejä

Päihteiden liikkakäyttö on yksilön ongelma, joka koskettaa usein myös työyhteisöä. Näkyviä merkkejä ongelmasta havaitsevat ensimmäisenä työtoverit, joiden vastuulla on suora asiasta puhuminen jo tässä vaiheessa.

Päihteiden liikkakäytön varhaisia tunnusmerkkejä voivat olla mm.

- toistuvat lyhyet poissaolot, etenkin maanantaisin, perjantaisin tai palkkapäivän jälkeen
- myöhästelyt ja niihin liittyvät selitykset
- äkilliset vapaiden pyytämiset tai työvuorojen vaihtamiset
- välttelevä käytös, katoamiset työpaikalta
- työsuorituksen heikkeneminen ja epätasaisuus
- kiinnostus työhön katoaa
- nopeat mielialanvaihtelut, keskittymisvaikeudet, poikkeava vireystila
- tapaturma-alttius
- alkoholin haju, krapula, käsienvapina, pistosjäljet, monet eri-ikäiset mustelmat
- muutokset ilmiössä, olemuksessa
- rahapula
- valehtelu
- päihteiden käyttöä puolustava asenne



3. Toimenpiteet

3.1. Ennaltaehkäisevä toiminta

Koulutus

Alkoholi- ja muita päihdehaittoja ehkäisevä toiminta työpaikoilla vaatii tietoja ja taitoja. Työnantaja huolehtii koulutuksen järjestämisestä. Esimiehet, luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja päihteidenvastaisen työryhmän jäsenet tarvitsevat syvällisempää tietoa alkoholin riskikäytöstä, ongelmakäytöstä, alkoholismista, puheeksi ottamisesta, työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista, päihdepalveluista sekä päihteidenvastaisenohjelmien valmistelusta ja ylläpitämisestä. Tietoa ja koulutusta tulisi ensisijaisesti saada omasta työterveyshuollosta, mutta myös ulkopuolisia työpaikan alkoholihaittoihin erikoistuneita asiantuntijoita (esim. työterveyslaitos, Myllyhoitoyhdistys, A-klinikkasäätiö).

Aktiivinen ongelmiin puuttuminen

Paras tulos saavutetaan oma-aloitteisella hakeutumisella hoitoon ja kuntoutukseen. Henkilö voi itse kääntyä mm. työterveyshuollon puoleen.

Päihdeongelmien avoin ja mahdollisimman varhainen esille otto on kaikkien asiaankuuluvien oikeus, velvollisuus ja etu. Tämän vuoksi ongelmaan tulee puuttua aktiivisesti heti, kun päihteiden väärinkäytön seuraukset näkyvät työpaikalla.

Työyhteisön keinot

- tarjoa apuasi, kun huomaat työkaverillasi päihdevaikeuksia. Peittelemällä edesautat ongelman pahenemista
- kerro, miksi olet huolestunut. Ilmaise vain huolestumisesi, älä moralisoi
- kannusta häntä hakeutumaan asiantuntijan luo
- rohkaise häntä etsimään päihteiden asemasta muita selviytymiskeinoja
- tue hoidosta työhön palannutta

Alkoholi ja huumausaineet

TYÖSUHTEEN ALUSSA

Alkoholi

- Alkoholin käyttöön liittyviä asioita käydään läpi kaikkien Vesannon kunnan palvelukseen tulevien kanssa työterveyshuollon suorittamassa työhöntulotarkastuksessa.

Huumetestaus

- Työsuhteen syntyminen Vesannon kunnassa edellyttää puhdasta huumetestitulosta. Kaikki Vesannon vakinaiset työntekijät sekä puoli vuotta tai yli puolen vuoden määräaikaiset työntekijät testataan huumeseulalla osana työhöntulotarkastusta.

TYÖSUHTEEN AIKANA**A. TYÖTAPATURMATILANTEISSA****Alkoholi**

- Mikäli työyhteisössä sattuu työtapaturma, jossa voidaan epäillä alkoholin vaikutuksen alaisena olemista liikennetyössä tai vastaavassa (esim. ajettavat työkoneet), tehdään työtapaturmaan osallisille aina alkoholitestit. Henkilöt puhaltavat alkometriin paikan päällä työnantajan edustajan valvonnassa. Jos alkoholitestit on positiivinen, kutsutaan aina paikalle poliisi.

Huumeet

- Huumetestit tehdään, jos on perusteltua aihetta epäillä huumausaineiden vaikutuksen alaisena olemista esimerkiksi liikennetyössä tai muussa kohdan 3.1.4 alaisissa työtehtävissä. Tämä on työyhteisön normaali menettelytapa työtapaturmatilanteissa. Henkilöt lähetetään työterveysasemalle huumetestiin.

B. MUU EPÄILY**Alkoholi**

- Jos työnantajan edustajalla on työnjohdollisen asemansa perusteella perusteltua syytä epäillä, että henkilö on alkoholin vaikutuksen alainen, asianomainen voi todistaa päihitteettömyytensä puhaltamalla välittömästi alkometriin työnantajan edustajan ja todistajan (ensisijaisesti luottamusmies) valvonnassa rauhallisessa paikassa tai menemällä välittömästi työterveyshuoltoon, jossa päihtymyksen tila todetaan alkometriin puhalluttamalla ja/tai ottamalla verikoe. Työterveyshuollon ollessa suljettuna em. kokeet suoritetaan kyseisen työntekijän omassa terveyskeskuksessa. Mikäli henkilö ei suostu puhaltamaan alkometriin, pyydetään 2 todistajan lausunto siitä, että henkilö on esiintynyt päihteen vaikutuksen alaisena työpaikalla. Jos epäilyn alaisena on säännöllisesti ajoneuvoa kuljettava, kutsutaan paikalle poliisi.
- Päihtymistilan katsotaan olevan kyseessä, jos tieliikennelain mukaiset rangaistavuusedellytykset moottoriajoneuvon kuljettamisesta täyttyvät.

Huumeet

- Työnantaja voi velvoittaa (**Yks TL (759/2004) 8§**) työntekijän esittämään huumausainetestin koskevan todistuksen:
 - jos työnantajalla on perusteltua aihetta epäillä, että työntekijä on huumausaineiden vaikutuksen alaisena työssä tai että työntekijällä on
 - riippuvuus huumeista ja
 - jos testaaminen on välttämätöntä työntekijän työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi ja
 - työntekijä toimii sellaisessa työssä, joka edellyttää erityistä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagoitakykyä ja jossa työtehtävien suorittaminen huumeiden vaikutuksen alaisena tai huumeista riippuvaisena
 - vakavasti vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta
 - vaarantaa taloudellisesti merkittävää liike- ja ammattisalaisuutta tai voi aiheuttaa työnantajalle tai tämän asiakkaille merkittävää taloudellista vahinkoa

3.1.4 Tällaisia työtehtäviä ovat Vesannon kunnassa:

- liikenteen ajoneuvojen (sis. trukit, ajettavat työkoneet) kuljettaminen

- IT -tehtävissä toimiminen
 - turvallisuus- ja vartiointitehtävät sekä
 - isoja taloudellisia vastuita sisältävät tehtävät
 - muut _____
- Työnantaja voi myös lähettää työntekijän työterveyshuoltoon työkykyarvioon, jolloin työterveyshuollon ammattihenkilö arvioi mahdollisten päihdetestien tarpeellisuuden osana työkykyarviota.
- Mikäli henkilölle aiheutuu kuluja aiheettoman epäilyn todistamisvelvollisuudesta, maksaa työnantaja aiheutuneet kulut.

3.2. Puheeksiotto

Mikäli henkilö esiintyy työpaikalla päihtyneenä tai nauttii siellä päihdeitä, on hänet esimiehen toimesta välittömästi poistettava työpaikalta. Esimiehen ja työntekijän välinen keskustelu järjestetään myöhemmin. *(Kts kohta testaus työsuhteen aikana)*

Jos esimiehellä omien tai muiden kertomien havaintojen perusteella on syytä epäillä, että henkilöllä on kehittymässä päihdeongelma, ottaa hän asian puheeksi asianomaisen kanssa. Asianomaisen toivomuksesta voi olla läsnä myös luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilö. Keskustelu kirjataan ja samalla päätetään, milloin asiaan palataan. (puheeksiottokaavake, liite 1)

Keskustelun perusteella esimies ja työntekijä arvioivat hoidon tarpeen. Jos hoidon tarvetta ei ole, niin sovitaan seurantakeskustelu. Jos käytyjen keskustelujen perusteella todetaan, että kyseessä ei ole päihdeongelma, niin asia on loppuun käsitelty.

Jos keskustelussa ilmenee hoidon tarve, niin esimies tai asianomainen on yhteydessä työterveyshuoltoon.

Mikäli esimies esiintyy työpaikalla päihtyneenä tai hänellä on merkkejä päihdeiden liikakäytöstä, otetaan yhteys hänen esimieheensä tai muuhun työnantajan edustajaan.

3.3. Hoitoonohjausneuvottelu ja kuntoutus

Jos asianomaisen ja esimiehen välisen keskustelun yhteydessä ilmenee hoidon tarve, esimies on yhteydessä työterveyshuoltoon ja pidetään hoitoonohjausneuvottelu, jossa ovat mukana päihdeongelmainen, esimies ja työterveyshuollon edustaja(t).

Hoitoonohjausneuvottelussa kartoitetaan tilanne sekä tehdään kirjallinen hoitosopimus (liite2).

Työterveyshuolto laatii asiaomaisen henkilön kanssa hoitosuunnitelman (liite3) ja työterveyshuolto seuraa hoidon edistymistä. Yhteisiä seurantaneuvotteluja, joissa ovat mukana hoitoonohjausneuvotteluun osallistuneet henkilöt, pidetään sovituin aikaväleihin vähintään kahden vuoden ajan.

Jos hoidon aikana tapahtuu repsahdus, tulee työterveyshuollon harkita hoitoonohjatun ja tarvittaessa hoitotahon kanssa hoitosuunnitelman muutosta. Tämä muutos voi koskea esim. hoidon tiiviimpää seuraamista, hoitomuodon muuttumista avohoidosta laitoshoidoksi.

Paras tulos saavutetaan oma-aloitteisella hakeutumisella hoitoon ja/tai kuntoutukseen. Ongelman luonteesta riippuen hoito toteutetaan joko työterveyshuollossa tai erikoisyksikössä.

Päihdekuntoutus liittyy omalta osaltaan työterveyshuoltoon ja työkykyä ylläpitävään toimintaan sekä yrityksen työsuoja- ja työturvallisuusohjelmaan. Kuntoutuksen toteutuksessa sovelletaan mahdollisuuksien mukaan yrityksen päihdeohjelmaa ja päihdekuntoutusyhteyksiä. Yhteyshenkilönä toimii työterveyshoitaja.

Tavoitteena on ensisijaisesti hyvä hoidollinen tulos. Jos tilannetta ei saada hallintaan tai henkilö ei ole motivoitunut hoito- ja kuntoutussuunnitelmiin, tulee kyseeseen työsuhteen päättäminen.

Kuntoutettava sitoutuu siihen, että työterveyshuollolla ja työnantajalla on oikeus saada tietoa hoidon ja kuntoutuksen edistymisestä suunnitellulla tavalla. Jos näin ei tapahdu, niin kyseeseen voi tulla työsuhteen päättäminen.

Tuloksellisen hoidon ja kuntoutuksen jälkeen ilmenevät ongelmat käsitellään uusina tapauksina.

4. Vastuukysymykset

Mahdollisimman varhainen ja aktiivinen puuttuminen päihteiden käyttöön liittyviin ongelmiin on koko työyhteisön oikeus ja velvollisuus. Esimies vastaa siitä, että työpaikalla olevat työntekijät ovat työkunnossa. Esimiehen tulee aktiivisesti havainnoida henkilöstön päihteidenkäyttöä ja puuttua siihen heti sen huomattessaan.

Kun ongelma on todettu, esimies on velvollinen ottamaan henkilön puhutteluun, jossa asianomaisen toivomuksesta voi olla läsnä myös luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilö.

Työnantajalla on oikeus saada tieto hoidon ja kuntoutuksen edistymisestä. Työnantaja sitoutuu kuulemaan työterveyshuoltoa tai hoitopaikan edustajaa, ennen kuin harkitsee työsuhteen irtisanomista tai purkamista tai muita kurinpidollisia toimenpiteitä hoidon tai kuntoutuksen aikana uusiutuvan väärinkäytön vuoksi. Tällöin kiinnitetään erityisesti huomiota ongelmaisen hoidolle myönteiseen asenteeseen, hoidon edistymiseen ja hoitopaikan arvioon kuntoutusmahdollisuuksista.

Oma-aloitteista hoitoon hakeutumista tuetaan ja siihen kannustetaan. Viime kädessä vastuu hoidosta on aina päihdeongelmallisella itsellään.

5. Palvelussuhde

Henkilöstöhallinnon toimenpiteitä päihtymistilanteissa tai päihteiden käytöstä johtuvissa rikkomustilanteissa ovat suullinen tai kirjallinen huomautus, varoitus ja työsuhteen irtisanominen tai purkaminen. Neuvontaa, hoitoa ja kuntoutusta pidetään kuitenkin ensisijaisena kurinpitotoimiin nähden.

Työnantajalla on oikeus puuttua työhön liittyviin rikkomuksiin tai rikkomuksiin, jotka ovat yhteydessä päihteiden käyttöön. Päihdyttävien aineiden käyttö työpaikalla tai siellä päihtyneenä esiintyminen on jo yksinään työsuhteen purkamis- tai irtisanomisperuste.

Mahdollinen työsuhteen päättäminen tehdään kokonaisharkinnan perusteella. Asiaan vaikuttavat mm. työn luonne ja tehtävän vastuullisuus.

Päättämisperusteen olemassaoloa harkittaessa kiinnitetään huomiota myös siihen, onko työntekijää varoitettu asiasta aikaisemmin. Laki ei edellytä nimenomaisesti varoituksen antamista, mutta varoituksen jälkeen tapahtunutta rikettä arvioidaan käytännössä ankarasti.

Kun työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän hoitoon menosta ja hoidon jatkuessa sopimuksen mukaisesti, niin työnantaja ei voi käyttää hoitoa edeltänyttä päihteiden käyttöä ja /tai siihen liittyviä rikkomuksia työsuhteen päättämisperusteena.

Jos työntekijä keskeyttää hoidon ja/tai ongelmat jatkuvat hoidon päätyttyä, työsuhteen päättäminen on mahdollista.

6. Hoidon ja kuntoutuksen kustannukset

Työterveyshuollon ulkopuolella tapahtuvan hoidon kustannuksista vastaa henkilö itse. Poissaolo rinnastetaan muuhun sairaanhoitoon ja kuntoutustoimintaan. Sairausloman ajalta maksetaan palkkaa työehtosopimuksen mukaisesti edellyttäen, että hoito luonteeltaan oikeuttaa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan. Kuntoutuspäätöksen perusteella on kuntoutuksen ajalta mahdollisuus saada kuntoutusrahaa ja sosiaalilainsäädännön perusteella voi kuntoutukseen hakea taloudellista tukea.

Terveyskeskuksessa otetuista kokeista sekä muista maksuista liittyen työkykyyn vastaa työnantaja.

7. Testausohjelmat ja menetelmät

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (13.8.2004/759) säättää työnantajan oikeuden käsitellä työnhakijan tai työntekijän huumausaineiden käyttöä koskevia tietoja tiettyjen työtehtäväperusteisten edellytysten vallitessa. Työnhakijaa koskevat edellytykset sisältyvät lain 7§:ään. Työntekijää koskevat edellytykset sisältyvät lain 8§:ään.

Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) perusteella huumausainetestistä voi myös olla osa työterveyshuoltoyksikön toimesta suoritettavaa terveystarkastusta. Tällöin huumausainetestin tarpeellisuuden määrittelee terveydenhuollon ammattihenkilö työterveyshuoltolain 13§:n perusteella, ei työnantaja.

Lainsäädäntö edellyttää, että työnantaja ja työntekijät yhdessä tekevät työpaikalla riskin kartoituksen huumeiden ja myös muiden päihteiden käytöstä.

Tässä yhteydessä listataan ne tehtävät, joissa työntekijän päihteidenkäyttö voi vaarantaa paitsi omaa myös työtovereiden, asiakkaiden tai ulkopuolisten terveyden ja turvallisuuden (kohta 3.1.4).

Päihdetestejä voidaan tehdä työterveyshuollon aloitteesta osana hoitoa tai työkyky selvitystä. Jos työnantajalla on perusteltu epäily työssä päihtyneenä esiintymisestä ja/tai työntekijä itse kiistää päihtymyksen, työnantaja voi ehdottaa päihdetilan selvittämiseksi päihdetestausta työterveyshuollossa. Testiin meneminen on vapaaehtoista.

Jos työntekijä kieltäytyy menemästä testiin ja työnantajalla on objektiivisesti aihetta epäillä, että työntekijä on päihtynyt, niin työnantajalla on oikeus tilanteesta riippuen ryhtyä työsuhteen päättämiseen tähtääviin toimiin.

Testauksessa käytetään terveydenhuollon ammattihenkilöitä. Alkoholin puhallustestin voidaan kuitenkin tehdä ilman, että terveydenhuollon ammattihenkilö osallistuu testaamiseen. Puhalluksella saatu tulos voidaan varmentaa terveydenhuollon henkilöstön tekemällä testauksella.

8. Luottamuksellisuus

Kaikki toiminta tapahtuu ehdottoman luottamuksellisesti. Kukaan päihdeongelman käsitelyssä ja/tai hoitoonohjauksessa mukana oleva henkilö ei saa ilman asianomaisen lupaa antaa tietoja muille kuin niille, jotka osallistuvat asianomaisen hoitamiseen tämän ohjeen mukaisesti.

9. Tiedottaminen

Tämä päihteidenvastainen ohjelma käsitellään henkilökunnan yhteisissä kokouksissa ja saatetaan kaikkien työntekijöiden tietoisuuteen. Uudelle työntekijälle selvitetään päihdeohjelman sisältö perehdytyksen yhteydessä.

Liite 1 puheeksiottokaavake

Liite 2 hoitosopimuskaavake

Liite 3 hoitosuunnitelmakaavake

Liite 4 hoitoonohjauksen prosessikuvaus

Voimassaolo

Tämä päihdeohjelma on voimassa 1.4.2021 lähtien.

Käsitelty yhteistyötoimikunnassa xx.xx.2021
Hyväksytty kunnanhallituksessa xx.xx.2012

Lisätietoja antavat

Työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, työterveyshuolto sekä päihteidenvastainen työryhmä

Jakelu

Koko henkilöstölle

työnantajan edustaja

työterveyshuollon edustaja

PUHEEKSIOTTOKESKUSTELU**Liite 1****Osanottajat**

Esimies

Muut

Työntekijä

Esimiehen havainnot päihdeongelman ilmenemisessä työssä:**Työntekijän käsitys tilanteesta:****Sovitut toimenpiteet:**

Sovittu seuraava keskustelu-aika: ____ / ____ 200__

Päiväys ____ / ____ 200__

Allekirjoitukset

Jakelu: työntekijä, esimies

Tiedoksi: työterveyshuolto



HOITOSOPIMUS

Liite 2

Henkilön nimi _____

Työtehtävä ja yksikkö _____

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

Työterveysasema valvoo ja seuraa, että noudatan tehtyä hoitosuunnitelmaa. Hoitopaikka ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, jos hoidossa tapahtuu laiminlyöntejä.

Esimiehellä on oikeus saada tietää työterveysasemalta, käynkö hoitosopimuksen mukaisesti hoidossa, mutta ei muuten hoidon sisällöstä.

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

Hoitosopimus on voimassa _____ kuukautta allekirjoittamispäivästä.

Hyväksyn tämän sopimuksen / En hyväksy tätä sopimusta

_____ / _____ 20____

_____ hoitoonohjatun allekirjoitus

_____ esimiehen allekirjoitus

_____ luottamusmiehen/todistajan allekirjoitus

Muut keskusteluun osallistuneet _____

Jakelu: asianomainen
esimies
esimiehen esimies
työterveyshuolto
hoitopaikka

HOITOSUUNNITELMA

Liite 3

Henkilön nimi _____

Työtehtävä / työyksikkö _____

Hakeudun hoitoon päihdeongelmani takia.

Hoitosopimus on voimassa tästä päivästä alkaen ____ kuukautta.

Keskustelussa olemme sopineet seuraavasta hoitosuunnitelmasta:

Käynnit avohoidossa _____ välein _____ ajan.

Laitoshoito _____ :ssa _____ ajan, alkaen _____.

AA / NA _____ kuukauden ajan _____ / viikko.

Käynnit työterveysasemalla _____ välein _____ ajan.

Muuta

Työterveyshoitaja _____ puh. _____

Työterveyslääkäri _____ puh. _____

Esimiehellä on oikeus saada tietää työterveysasemalta, käynkö hoitosopimuksen mukaisesti hoidossa, mutta ei muuten hoidon sisällöstä.

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

Annan luvan hoitopaikalle luovuttaa tietoja työterveyshuollolle hoidon edistymisestä.

_____/_____/200____

hoitoonohjatun allekirjoitus

työterveysaseman edustajan allekirjoitus

Jakelu: asianomainen
työterveyshuolto
hoitopaikka



