

Røgfri arbejdstid

Hvad er røgfri arbejdstid?

Røgfri arbejdstid betyder, at medarbejderne ikke må ryge i arbejdstiden – hverken indendørs eller udendørs og heller ikke uden for matriklen. For at der er tale om røgfri arbejdstid i en kommune eller i en virksomhed, skal alle institutioner og afdelinger have samme rygepolitik.

Hvad er røgfri arbejdstid?

Røgfri arbejdstid er et effektivt redskab til at forebygge rygestart, fremme rygestop og udelukke, at medarbejdere udsættes for tobaksrøg i arbejdsmiljøet. Medarbejdere og ledere, som er ansat på en arbejdsplads med røgfri arbejdstid, fremhæver følgende gevinster:

Røgfri arbejdstid ...

- Giver et sundere arbejdsmiljø, giver mulighed for at etablere en ny og sundere pausekultur og fjerner samtidig rygekulturen fra arbejdslivet.
- Kan bidrage til at styrke fællesskab på arbejdspladsen ved at indføre lige vilkår i forhold til pauser for alle medarbejdere.
- Beskytter medarbejdere mod tobaksrøg, både ude og inde, og mod de partikler, der bæres med ind fra udendørs rygning.
- Kan have betydning for arbejdspladsens image over for kunder eller borgere, og kan styrke den enkelte medarbejders status som rollemodel eller sundhedsautoritet.
- Støtter medarbejdere, som gerne vil stoppe med at ryge, ved at reducere antallet af daglige fristelser (kollegaer, der ryger).
- Støtter nye medarbejdere og unge i ikke at begynde at ryge på arbejdspladsen.
- Kan gavne arbejdspladsens økonomi – og medarbejderne har mere tid til at arbejde.

Hvordan indføres røgfri arbejdstid?

Det kan variere fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvordan man sikrer den gode proces, når man vil indføre røgfri arbejdstid. Følgende anbefalinger bygger på erfaringer, som Kræftens Bekæmpelse har indsamlet fra forskellige arbejdspladser. Uanset om det gælder røgfri arbejdstid på en enkelt privat arbejdsplads eller på alle arbejdspladser i en kommune, er det en god idé at gennemtænke følgende:

Beslutningsproces

Beslutningen om at indføre røgfri arbejdstid er en ledelsesbeslutning. Inddrag først øvrige medarbejdere, når beslutningen er truffet.

Meld beslutningen ud i god tid

Når beslutningen er truffet om at indføre røgfri arbejdstid, anbefales det, at beslutningen meldes ud ca. seks måneder før den planlagte indførelse, så de ansatte har tid til at forberede sig på forandringen.

TrygFonden



Kræftens Bekæmpelse

Klæd lederne på

Uafhængigt af om I er en mindre eller stor arbejdsplads med mange ledelsesniveauer, er det centralt, at alle ledere klædes godt på til at håndtere den forandring, som røgfri arbejdstid fører med sig. Det skal være tydeligt for alle ledere, hvorfor der indføres røgfri arbejdstid. Eventuel modstand er også nemmere at håndtere, hvis det er klart, hvorfor man indfører røgfri arbejdstid.

Kommunikér til medarbejderne

Når beslutningen om at indføre røgfri arbejdstid er truffet, skal det meldes ud til medarbejderne i kommunen eller på den enkelte arbejdsplads. Brug arbejdspladsens intranet, skiltning og plakater. Tilbyd derudover rygestophjælp til ansatte, som ryger. Gør opmærksom på de gratis apps XHALE (til unge) og e-kvit (til +25-årige).

Overtrædelse

Det skal meldes klart ud, at overtrædelse af røgfri arbejdstid håndteres ligesom overtrædelse af øv-rige regler på arbejdspladsen, f.eks. vedr. alkohol. Det er ikke hensigtsmæssigt med et arbejdsmiljø, hvor man angiver hinanden. Derfor påhviler det lederen at gribe ind.

Følge op på røgfri arbejdstid

Efter røgfri arbejdstid er trådt i kraft, er det vigtigt at vurdere, hvordan det er gået med at indføre røgfri arbejdstid. Hvis ikke den nye rygepolitik fungerer, kan det være, at ledelsen må foretage nogle justeringer, f.eks. ift. håndhævelse.

Inspiration fra andre

Egedal Kommune indførte røgfri arbejdstid pr. 1. oktober 2014. Det var medarbejdere og sundhedschefen fra Center for Omsorg og Sundhed, som satte processen i gang. Direktionen tog den politiske beslutning og valgte, at medarbejdere med overenskomstmæssigt selvbetalte pauser må ryge i disse pauser. Fra beslutningen blev truffet, og til den nye rygepolitik trådte i kraft, gik der ét år.

Konkrete initiativer

- Kort efter, at beslutningen om røgfri arbejdstid var truffet, blev medarbejderne - via kommunens intranet - informeret om, hvornår røgfri arbejdstid trådte i kraft. Samtidig blev selve rygepolitikken og de hyppigt stillede spørgsmål/svar lagt op på intranettet.
- Egedal Kommune tilbød gratis rygestopkurser (Kom & Kvit) via den kommunale sundhedsordning for medarbejderne - før og efter røgfri arbejdstid trådte i kraft.
- Egedal Kommune tilbød gratis nikotinsubstitution til medarbejderne i 2014.

Læring

- For at røgfri arbejdstid skal lykkes, skal regler håndhæves af alle ledere.
- Overvej, hvad det er for en proces, man sætter i gang. Den vil variere afhængig af, om initiativet om røgfri arbejdstid er taget af ledelsen eller af medarbejderne.
- Tænk over, hvordan rygestopkurserne skal markedsføres, så det bliver et tilbud, som medarbejderne får lyst til at benytte.
- Overvej, hvordan man kan fortælle omverdenen, at der indføres røgfri arbejdstid. Kommunens hjemmeside er oplagt - er også andre kanaler relevante?

Relevante materialer

Pjece. Røgfri arbejdstid - hvordan sikres den gode proces? <https://www.cancer.dk/dyn/resources/File/file/5/5985/1481033574/roegfri-arbejdstid.pdf>

Læs mere på hjemmesiden: www.cancer.dk/roegfriarbejdstid

TrykFonden



Kræftens Bekæmpelse