



# Røgfri arbejdstid

12-12 møde i Sund By Netværket 22. maj 2017

# Formål og status

## ♥ Formål:

- ♥ At afdække processer omkring beslutning og indførelse af røgfri arbejdstid samt begynde proces omkring indførelse af røgfri arbejdstid i 5 kommuner.
- ♥ Udarbejdelse af inspirationsmateriale og videoer.

## ♥ Metode:

- ♥ Kvalitative interviews med beslutningstagere (kommunaldirektører, hr-chefer, HovedMed-repræsentanter).
- ♥ Indsamling af materiale som kommunerne har anvendt i processen.

## ♥ Status:

- ♥ 15 kommuner med røgfri arbejdstid.
- ♥ 4 får det i år.
- ♥ En række overvejer det.
- ♥ Interviews med 13 kommuner.

1

## STRATEGI FOR INDFØRING AF RØGFRI ARBEJDS TID

| FAQ om rygereglerne – for ledere  |  |
|---|--|
| <b>Hvordan lyder X kommune rygeregler?</b>  | X kommune har følgende rygeregler: X kommune er en røgfri arbejdsplads, og det er derfor ikke tilladt for de ansatte, at ryge i arbejdstiden. Der er også røgfrit i alle kommunens ejendomme, matrikler og i alle kommunens biler.   |
| <b>Er der undtagelser for rygereglerne, fx ved brug af elektroniske cigaretter?</b> | Elektroniske cigaretter vil sidestilles med almindelige cigaretter, så denne går også under rygereglerne.  |
| <b>Må de ansatte flekse ud for at ryge?</b>   | Det er ikke tilladt at flekse ud for at ryge. Rygepolitikken giver ikke mulighed for, at de ansatte benytter afspadsring eller flekser ud for det formål at ryge. Formålet med rygepolitikken er desuden, at skabe rammer på arbejdspladsen, hvor ingen udsættes for tobaksrøg, førre begynder at ryge, og ansatte der ønsker at stoppe støttes i dette. |



# Beslutningen

## ♥ Argumenter:

♥ Sundhedsargumentet (rygning er sundhedsskadeligt).



♥ Rollemodelsargumentet (vi skal gå foran).



♥ Ligebehandlingsargumentet (reglerne skal være ens for alle).



♥ Effektiviseringsargumentet (rygning koster tid og penge).



# Implementeringen

Fixsen et al. (2005) definerer implementering som:

*“A specified set of activities designed to put into practice an activity or program of known dimensions”* (Fixsen et al 2005, Guldbrandsson 2008).

## Røgfri arbejdstid adskiller sig fra ”almindelige” interventioner:

Regler/politik i stedet for særlige aktiviteter.

Ikke evidensbaseret.

Oftest ingen specifikke outcome-mål.

Signalværdi.

Følelser og værdier (omkring sundhed).

**Svært at involvere folk.**

Forbud frem for muligheder.

Svært at arbejde med implementering

# Næste skridt - her og nu

## De praksisnære erfaringer:

- ♥ Flere vinkler, også modstand og barrierer, samt implementering i praksis.
  - ♥ Hvad kan en arbejdsplads sætte i stedet?
- ♥ Subsite 31. maj
- ♥ Videoer 31. maj
- ♥ Inspirationsmateriale
- ♥ Rapport

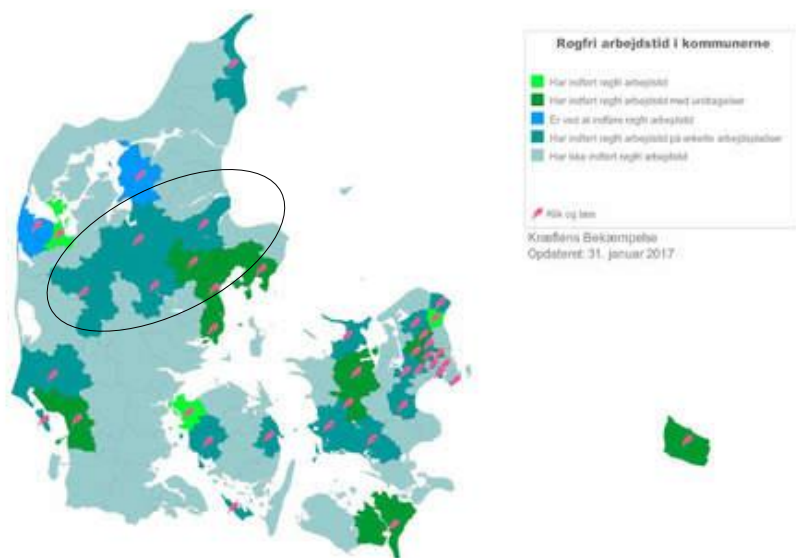
## Fra rygerkultur



## Til Pausekultur



# Hvem bliver de næste med røgfri arbejdstid?



- ♥ Igangsættelse af proces omkring røgfri arbejdstid.
- ♥ De lavt hængende frugter.
- ♥ Mange kommuner har indført røgfri arbejdstid på enkelte arbejdspladser.

# Næste skridt – en større indsats

- ♥ Røgfri arbejdstid som en større satsning.
- ♥ Flere kommuner
- ♥ Private virksomheder
- ♥ Samarbejdspartnere
- ♥ Kampagner
- ♥ Forskning





- Kommuner i og uden for netværket med interesse i Røgfri arbejdstid?



Subsite om røgfri arbejdstid:  
[www.hjerteforeningen/roegfriarbejdstid.dk](http://www.hjerteforeningen/roegfriarbejdstid.dk)