

# Røgfri arbejdstid

Erfaringer fra Middelfart  
kommune



# Røgfri arbejdsplads i Middelfart

- Hvorfor gjorde vi det?
- Hvordan gjorde vi?
- Har det givet udfordringer?
- Gode råd til andre



# Hvorfor? - baggrunden

- Medarbejdernes sundhed
  - Kommunal værdi om arbejdsglæde og sundhed
  - Udbygning af rygeloven
  - Alt for mange dør af rygning
- Vi kan ikke tilbyde rygestop til borgerne uden at forholde os til egne medarbejdere
- Handler ikke om effektivisering – og ikke om andet end rygning

# Hvordan? - processen

- Tværgående arbejdsgruppe med ledere og medarbejdere -> forslag i høring (x 2)
- Processen tog over et år.
- Hovedudvalget besluttede i juni 2013 at indføre totalt rygeforbud fra 1. januar 2014 i arbejdstiden og på matriklerne
  - Også e-cigaretter, også borgerens hjem + dagplejehjem
  - Ikke flekse ud for at ryge (dog: egen betalt pause)

# Udfordringer og gode råd

- Bevidst valg ikke at kommunikere omfattende og ikke være for præcis – værdibaseret organisation vs. forbud..
  - Meget få sanktioner, men stadig drøftelse
- Forslaget har ikke været politisk behandlet
- Formynderi eller rettidig omhu?
  - Hvad bliver det næste?
- Vigtigt at holde kursen, også i blæsevejre

# Ryggepolitik



## Hvorfor politik?

I Middelfart Kommune har vi fokus på arbejdsglæde og sundhed. Vi ønsker at udbrede røgfrie miljøer for at forebygge sundhedsskadelige effekter af passiv rygning, samt forebygge, at nogen ufrivilligt udsættes for passivt rygning.

## Hvad gælder?

Der er totalt rygeforbud i arbejdstiden på alle kommunens matrikler for alle ansatte i Middelfart Kommune.

Ca. 3700 kommunalt ansatte.

# Erfaringer

- Ved indførelsen af røgfri arbejdstid ville man to ting på én gang:
- **Forebyggelse og rygeforbud** i arbejdstiden
- Den forebyggende del klarer vi, ifl. arbejdsmiljøteamet, "*ret godt*"
  - F.eks. forebyggelse af, at medarbejdere udsættes for passiv rygning i forbindelse med hjemmebesøg
  - Synlig rygning i arbejdstiden er væk

# Det svære - forbuddet

- En enkelt faggruppe (rengøring) har selvbetalte pauser. De må gerne ryge i deres pauser (men ikke på kommunens matrikler – hverken inde eller ude!)
- Nogle medarbejdere oplever, at rygeforbuddet er krænkende og formynderisk





# Sanktioner

- Rygepolitikken: "Efter den gældende rygepolitik vil misligholdelse kunne medføre ansættelsesretlige sanktioner".
- Der har været afholdt et ukendt antal samtaler lokalt
- Der er ingen kendskab til sager, hvor nogen er blevet afskediget

# Sanktioner

- Der er ingen nedskrevne sanktioner. Derfor er det svært for lederne at navigere i at skulle håndhæve forbuddet.



# Oplevelsen tæt på

- Konsekvenserne af rygeforbuddet var, at nogle medarbejdere "blev sure" sidst på dagen pga. nikotinabstinenser. Det satte den kollegiale tålmodighed på prøve.
- Forbuddet er rigtig svært at håndhæve nogle steder, f.eks. ved de udekørende personalegrupper



# Erfaringer med tilbud

- Det gjorde man:
  - Tilbød (og tilbyder) rygestopkurser og substitutionsbehandling. Stort set ingen søgninger til gruppekurserne. Enkelte har fået individuel vejledning.
  - Afholdt temadag for ledere i afdeling, der har mange rygere, for at klæde lederne på til at håndtere medarbejdernes rygetrang og spørgsmål.

# Hvad ville vi gøre, med den viden vi har nu?

RISIKO-  
VURDERING!

Tydelig skelnen  
mellem rygeforbud  
og forebyggelse af  
passiv rygning

Tydelige/enslyd  
ende  
konsekvenser af  
overtrædelse af  
forbud

Håndter din  
medarbejders  
rygetrang - kurser