



Røgfri arbejdstid

En undersøgelse af beslutnings- og implementeringsprocesser i de danske kommuner





Røgfri arbejdstid: beslutning og implementering

Denne folder er udarbejdet på baggrund af en undersøgelse foretaget af Hjerteforeningen i samarbejde med Sund By Netværket i 2017. Undersøgelsen er finansieret af Sundhedsstyrelsen og Hjerteforeningen, og omhandler kommunernes arbejde med at beslutte og indføre Røgfri arbejdstid på alle kommunale arbejdspladser.

Formål

Denne folder kan give arbejdspladser, ledere såvel som medarbejdere et indblik i, hvad Røgfri arbejdstid går ud på og, hvordan man kan indføre Røgfri arbejdstid og samtidig sikre en god proces. Formålet med den bagvedliggende undersøgelse har været, dels at kortlægge, hvilke kommuner der har Røgfri arbejdstid, og dels at undersøge de processer hvor igennem Røgfri arbejdstid implementeres. Blandt andet har det været vores ønske at se nærmere på de udfordringer og barrierer som kan opstå i processen med at beslutte og indføre Røgfri arbejdstid, samt hvordan disse eventuelt kan overkommes. Denne folder opsummerer undersøgelsens nøgleresultater og anbefalinger til beslutningen og implementeringen af Røgfri arbejdstid. Resultaterne fra undersøgelsen danner udgangspunkt for Hjerteforeningens fremtidige arbejde med at udbrede og understøtte Røgfri

arbejdstid på de danske arbejdspladser. For uddybende detaljer om undersøgelsen, henviser vi til den fulde rapport, som kan findes på Hjerteforeningens hjemmeside om Røgfri arbejdstid.

Metode

Resultaterne bygger på interviews med medarbejdere og ledere i 13 af de 15 kommuner som på undersøgelsestidspunktet havde indført Røgfri arbejdstid, samt samtaler med yderligere 5 kommuner som endnu ikke havde indført Røgfri arbejdstid primo 2017. Derudover inddrages analyser foretaget af en gruppe antropologistuderende som har undersøgt medarbejderes oplevelser og holdning til Røgfri arbejdstid i Vej og Park i tre kommuner for Hjerteforeningen.

Undersøgelsen består også af en kvantitativ kortlægning af kommuner med Røgfri arbejdstid. Kortlægningen viser, at 21 kommuner ved udgangen af 2017 havde Røgfri arbejdstid.

Hvad er Røgfri arbejdstid?

Røgfri arbejdstid kan beskrives som et strukturelt forebyggelsestiltag der skal være med til at regulere medarbejderes rygning i arbejdstiden, og dermed kan have en forebyggende effekt på deres rygning generelt.

Hjerteforeningen definerer Røgfri arbejdstid som et regelsæt der bestemmer, at medarbejdere ikke må ryge i deres arbejdstid, både indendørs og udendørs. Dette betyder i udgangspunktet, at rygning ikke er tilladt i hele arbejdstiden, også til og fra møder eller ved hjemmearbejde. Langt de fleste kommuner (19 ud af 21), har dog valgt at give plads til undtagelser fx i form af muligheden for at flekse ud for at ryge eller rygning tilladt i selvbetalte pauser. Dette skyldes særligt usikre juridiske forhold ang. arbejdsgiveres ret til at råde over medarbejderes fritid (her særligt overenskomstbestemte selvbetalte pauser), men også ønsket om at imødekomme medarbejderne og indgå mindre kompromiser som kan mindske utilfredshed med et, for nogle kontroversielt tiltag. Når vi nævner Røgfri arbejdstid i denne folder, dækker det både over kommuner med fuldstændig Røgfri arbejdstid og kommuner med mindre undtagelser som muligheden for at flekse ud for at ryge og tilladt rygning i overenskomstbestemte selvbetalte pauser. Det gælder dog udelukkende for kommuner der har indført det på *alle* kommunale arbejdspladser.

Hvad ved vi?

På baggrund af kortlægningen foretaget i efteråret og vinteren 2017 af Hjerteforeningen, ved vi, at der i dag er 21 kommuner der har indført Røgfri arbejdstid. Kortlægningen viser desuden, at kommuner med Røgfri arbejdstid i nogen grad samler sig, hvilket kan være en indikator på, at nabokommuner bliver inspireret af hinanden". Øvrige resultater fra vedrørende kortlægningen af kommuner med Røgfri arbejdstid kan findes i den fulde rapport¹.

Effekten

Studier viser, at jo mere restriktiv rygepolitikken bliver, desto større bliver effekten (Gilbro & Gaardsted 2017). Blandt andet, har Hjerteforeningen i et litteraturstudie af rygeregler på arbejdspladser fundet, at der ses en effekt på både tobaksforbrug og rygeprævalens, når en arbejdsplads implementerer rygeregler, uanset om det gælder delvise rygeregler, et totalt forbud eller røgfri matrikel.

¹ Et kort over kommuner med Røgfri arbejdstid samt information om Røgfri arbejdstid og Hjerteforeningens arbejde kan i øvrigt findes her: <https://hjerteforeningen.dk/roegfriarbejdstid/>

De økonomiske effekter

I Sverige, har forskere regnet på, hvilke økonomiske effekter indførelsen af Røgfri arbejdstid kan have.

De bruger en mellemstor kommune som eksempel, og har fundet, at den gennemsnitlige ryger har 8 sygedage mere om året, end den gennemsnitlige

ikke-ryger [Roberts 2001]. Samtidig estimerer de, at rygere holder ekstra pauser for hvad der løber op i ca. 30 minutter om dagen, pr. medarbejder. Hvis vi omregner til danske forhold, og tager udgangspunkt i en kommune med 50.000 indbyggere, får vi følgende regnestykke:

Arbejdskraftomkostningerne for en kommunalt ansat var i Danmark i 2016 i gennemsnit 296 DKK/time². Hvis rygerne bruger 30 minutter om dagen på ekstra pauser, løber de samlede omkostninger for rygning i arbejdstiden op i 32.560 DKK pr. ryger, pr. år³. De 8 ekstra sygedage om året, vil koste arbejdspladsen 17.760 DKK pr. ryger, pr. år. Arbejdspladsens udgifter pr. ryger anslås derfor til værende i alt 50.320 DKK om året.

I en dansk mellemstor kommune med 50.000 indbyggere og 5000 kommunalt ansatte, svarer 16 % dagligrygere til 800 personer. Mindst 60 % af rygerne ønsker at stoppe i Danmark⁴, hvilket er 480 personer ud af de 800. Hvis 480 dagligrygere stopper, vil kommunen spare 17.760 DKK pr. ryger i sygedage, dvs. 8.524.800 DKK pr. år, og 32.560 DKK pr. ryger i omkostninger for ekstra pauser, dvs. 15.628.800 DKK pr. år⁵.

2 Danmarks statistik: <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyt/NytHtml?cid=25382>. Det har ikke været muligt at finde arbejdskraftomkostninger for kommunalt ansatte for 2016/2017, kun et gennemsnit for alle ansatte. Tallet er således estimeret på baggrund af den i 2013 procentvise forskel mellem arbejdskraftomkostninger for en privatansat og kommunalt ansat.

3 Beregninger er baseret på et arbejdsår med 220 arbejdsdage.

4 Danskernes Rygevaner 2016, Sundhedsstyrelsen.

5 I Sverige viser undersøgelser, at andelen der ønsker at stoppe med at ryge er mellem 70-84 %. I Danmark er andelen lidt mindre, og anslås til at ligge på 60 %. Beregningerne er hentet fra: Tobaksfri kommun: en guide för at utveckla det tobaksförebyggande arbetet. Statens Folkhälsoinstitut, Östersund 2010.



Beslutningen

På baggrund af interviewene fremgår det, at der overordnet er tre forskellige processer som kan finde sted i en kommune, når beslutningen om at indføre Røgfri arbejdstid skal træffes:

1. Kommunalpolitikere ønsker Røgfri arbejdstid og beslutningen træffes fra politisk side.
2. Kommunaldirektør og direktionen ønsker Røgfri arbejdstid og træffer beslutningen (som regel efter drøftelse i HovedMED, men beslutningen kan også træffes uden et opbyggende HovedMED).
3. HovedMED ønsker Røgfri arbejdstid og træffer beslutningen i samråd med kommunaldirektør.

Det andet eksempel, er det mest udbredte. I de fleste kommuner, er ideen opstået i kommunens direktion, måske i samråd med sundhedsafdelingen. Beslutningen om at indføre Røgfri arbejdstid træffes som udgangspunkt enten administrativt af den kommunale direktion og af HovedMED eller politisk af byrådet. Mange kommuner betragter som udgangspunkt Røgfri arbejdstid som et personaleadministrativt anliggende, men det er et emne som ofte politiseres, da det rører ved grundlæggende forestillinger om frihed og retten til selv at bestemme over egen krop og sundhed. Dette er særligt tydeligt, idet enkelte kommuner har truffet beslutningen på baggrund af et politisk ønske (Aarhus, Esbjerg og Favrskov). Der-

udover påpeger de fleste kommuner, at det er helt centralt, dels at sikre politisk opbakning til initiativet, inden beslutningen træffes og dels at klæde politikere på til eventuelle kritiske røster for at undgå politisk uro i relation til beslutningen.

Esbjerg er et eksempel på en kommune, hvor Røgfri arbejdstid blev et politisk projekt. Beslutningen var derfor ikke til diskussion, men de tog alligevel snakken i HovedMED, da det sikrede at alle blev hørt og, at processen omkring implementering blev drøftet.

Odder kommune er et eksempel på *Bottom-up-tilgangen*. I Odder, startede beslutningen om at indføre Røgfri arbejdstid med en opfordring til at enkelte arbejdspladser indførte Røgfri arbejdstid ad frivillighedens vej. Kommunen havde som mål, at 70 % af alle de kommunale arbejdspladser skulle have indført Røgfri arbejdstid. Efter to år, havde de nået 50 %, og der skete ikke yderligere udvikling på området. Først her, besluttede HovedMED og kommunaldirektøren, at Røgfri arbejdstid skulle indføres i hele kommunen, således at de resterende 50 % kunne komme med. Denne måde at gøre det på, kan være med til at forberede arbejdspladserne. Derudover kan det være en måde, hvorpå man som kommune kan "moderne" sin organisation, fx i det tilfælde, at man har et meget uenigt HovedMED eller skeptiske politikere.

Inddrag det politiske niveau

Selvom der i nogle kommuner ikke er tradition for at inddrage politikere i en personalepolitisk beslutning

som indførelsen af Røgfri arbejdstid, kan det altså være en god ide at orientere det politiske niveau og sørge for, at der ikke er decideret modstand som kan føre til, at beslutningen bliver gjort til en politisk sag. Birgitte fra Esbjerg fortæller blandt andet:

[...] det er ret afgørende, at man har de øverste beslutningstagere med om bord, også politikerne, selvom de jo egentlig ikke behøver at blive inddraget så meget, men de skal jo stå på måls for det [...]. Enkelte kommuner har oplevet, at Røgfri arbejdstid er blevet trukket tilbage politisk efter at være besluttet administrativt. Sådan en situation kan undgås ved at have drøftet emnet med politikerne inden man sætter en længere beslutningsproces i gang.

Argumenterne

Der er overordnet fire gennemgående argumenter for at indføre Røgfri arbejdstid i kommunerne. Disse er sundhedsargumentet, rollemodelsargumentet, effektiviseringsargumentet og ligebehandlingsargumentet:

Sundhed er et fælles anliggende

Det fokus der de seneste årtier har været på rygning har primært drejet sig om de helbredsmæssige konsekvenser af rygning og tobaksrøg samt betydningen af rygning for folkesundheden. Det er derfor ikke underligt, at alle kommuner i en eller anden grad har sundhedsargumentet i fokus, når de vælger at indføre Røgfri arbejdstid. Personale- og udviklingschef

i Esbjerg kommune Birgitte fortæller, at der var flere sundhedsmæssige perspektiver bag beslutningen:

”Det var en kombination af dels vores sundhedspolitik og fokus, selvfølgelig også på de her KRAM-faktorer, og så selvfølgelig også for at støtte op om den naturlige udvikling der skete i samfundet og den italesættelse af røg og røgfri miljøer og det øgede fokus på passiv rygning og hvad det kan gøre ved folkesundheden. [...] Og jeg tror også, at det er derfor at det er gået så lempeligt. Det har ligesom været at følge med i den udvikling”.

Nogle kommuner var dog også opmærksomme på, at de ved at indføre Røgfri arbejdstid, risikerede at stigmatisere en lille gruppe af rygere. Det er efterhånden velkendt indenfor sundhedsforebyggelse, at der dels er stor social ulighed, og, at sundhedsfremme ofte bliver de ressourcestærkes projekt. Hvis forebyggelsesprojektet bliver opfattet som en pegefinger med en medfølgende følelse af ikke at passe ind. Risikerer man at stigmatisere en gruppe mennesker. Dette kan i yderste tilfælde betyde, at indsatsen ikke virker og at man blot øger uligheden [Breinholdt 2008].

En sådan stigmatisering kan være svær at undgå, netop fordi udefrakommende faktorer også spiller ind i forhold til rygernes oplevelse af stigmatisering, fx at det i samfundet som helhed er blevet sværere at ryge. Flere kommuner forsøgte dog, at anvende retoriske greb der kunne forhindre for stor stigmatisering som fx frasen ”vi går efter røgen og ikke efter rygeren”, når de snakkede om årsagerne til at indføre

Røgfri arbejdstid. Nogle kommuner har i øvrigt i processen valgt at indgå nogle kompromiser for blandt andet at undgå en for hård linje der kan medvirke til stigmatisering. Odders kommunaldirektør fortalte, at tiden var til at indføre Røgfri arbejdstid, og at et af de primære argumenter, var at kommunen burde tage ansvar og skabe rammer der gjorde de sunde valg nemmere, men at de også valgte at tage processen i små skridt. Fx tillader de medarbejdere at flekse ud for at ryge:

”Det betyder jo ikke, at vi i dag er røgfri i enhver afkrog, vi er på vej i en bevægelse. [...]”

” *Vi gør det nemmere at træffe det sunde valg. Så alle de strukturer der er i en kommune de trækker i den rigtige retning [...] (Henning, kommunaldirektør i Odder Kommune).*

Vi er alle rollemodeller

Rollemodelsargumentet går ud på, at kommunens ansatte, og kommunen som institution skal være rollemodeller, både overfor hinanden, men særligt overfor de borgere som de dagligt kommer i kontakt med, ikke mindst børn og unge. Odders kommunaldirektør Henning Haahr sagde blandt andet, at

” *det er meget nemmere at hjælpe borgerne med at træffe beslutningen om at holde op med at ryge, når man selv går foran.*

Dette er et argument der går igen i alle kommunerne, og som får lov til at fylde meget. Der findes ikke en kommune som ikke på en eller anden måde arbejder med sundhedsfremme blandt borgerne, herunder også rygestoptilbud.

Effektivisering

– rygning tager tid fra kerneopgaverne

Det at begrænse rygning i arbejdstiden handler for kommunerne ikke kun om at forbedre medarbejdernes helbred. For de fleste kommuner, er en væsentlig medvirkende bevæggrund for indførelsen af Røgfri arbejdstid, at rygere bruger tid på at ryge og, at rygere har flere sygedage end ikke-rygere (Statens Folkhälsoinstitut 2010). Effektiviseringsargumentet er sjældent ligeså udtalt som sundhedsargumentet, men ofte tungtvejende hos ledere, herunder direktionen.

Ligebehandling

– sådanne regler må være ens for alle

I nogle kommuner er der indledningsvist indført Røgfri arbejdstid på enkelte arbejdspladser. Dette har skabt nogle dilemmaer, idet medarbejdere af og til blev konfronteret med, at det på andre arbejdspladser var tilladt at ryge, fx ved fælles kurser eller møder. Blandt andet på baggrund heraf, har mange kommuner valgt at indføre Røgfri arbejdstid i hele kommunen således, at rygereglene er ens for alle.

Implementeringen

Undtagelser

Kun få kommuner har valgt at implementere Røgfri arbejdstid uden undtagelser, mens langt størstedelen (18 ud af 20) i større eller mindre grad har indført undtagelser på baggrund af dialog med medarbejdere og ledere ude på arbejdspladserne. Man kan antage, at Røgfri arbejdstid i sin mest restriktive form vil sikre størst effekt i forhold til tobaksforbrug, idet man ikke tillader, at medarbejdere fx flekser ud for at ryge, eller at ledere ser igennem fingre med smugrygning. Dog er der ved en insisteren på at implementere en indsats som Røgfri arbejdstid uden hensyntagen til lokale og kontekstuelle forhold, risiko for at tiltaget overhovedet ikke får opbakning, eller i værste fald, at modstanden mod tiltaget bliver så stor, at tiltaget ikke implementeres ordentligt alligevel. De undtagelser, som mange kommuner har i deres regler dækker for det meste over muligheden for at flekse ud for at ryge samt rygning tilladt i selvbetalte pauser. Enkelte kommuner har også givet dispensation på særlige arbejdspladser eller til enkelte medarbejdere til, at der må ryges (fx i socialpsykiatrien). Kommunerne giver udtryk for, at disse undtagelser har været en måde, hvorpå de har kunnet imødekomme nogle medarbejdere og vise velvillighed og imødekommenhed. Nogle gange kan det være nemmere at indføre reglerne små skridt ad gangen.

Tid

Tid har vist sig at være en vigtig og afgørende faktor for en succesfuld implementering. Et af de vigtige formål med at give processen tid, er at folk skal vænne sig til tanken om Røgfri arbejdstid. Flere kommuner har derfor valgt at melde beslutningen ud lang tid før effektueringen. Gladsaxe var en af dem. Her traf de beslutningen i 2013 med effektuering i 2015. Forhandlingschef Henning forklarer:

“For det første skulle rygerne have lov til at vende sig til tanken, de skulle have mulighed for at deltage i rygestopkurser”.

Der er stor variation i, hvor lang tid kommunerne har brugt på at implementere Røgfri arbejdstid (altså fra beslutningen er truffet til effektueringen). En enkelt kommune har brugt 2 år på at forberede processen, mens det mest normale har været et sted mellem 6 måneder og et år. En anden vigtig årsag til at give processen tid er, at tid giver kommunerne mulighed for at afdække holdninger og input ude lokalt på arbejdspladserne, hvilket giver mulighed for at tilpasse beslutningen, foretage ændringer eller fx øge informationsniveauet.

Inddragelse

Mange af de interviewede kommuner italesætter MED-strukturen som helt afgørende og særdeles vigtig for at kunne beslutte og indføre nye tiltag så som Røgfri arbejdstid gennem en god proces. Flere kommuner snakker om *samarbejdskultur* og *tillid*



som særligt karakteriserende for MED-systemet. MED-systemet lægger således i sig selv op til inddragelse og samarbejde, idet udvalgene består af to parter, henholdsvis medarbejdere og arbejdsgivere, ligesom at alle områder er repræsenteret. Formålet med MED-systemet er, at alle parter kan drøfte og diskutere relevante emner som berører medarbejdere og arbejdsgivere i kommunen. På denne måde kan så mange interesser som muligt forsøges imødekommet. Inddragelse er ikke kun vigtigt fordi det sender et signal. Inddragelse af mange aktører, kan sikre den nødvendige opbakning, som automatisk vil tilføre en indsats troværdighed (Mik-Meyer 2005). Inddragelse kan således sprede sig som ringe i vandet og sørge for en bred opbakning og legitimitet i forbindelse med både beslutning og implementering. Mens *beslutningen* om at indføre Røgfri arbejdstid oftest officielt træffes i HovedMED, har flere kommuner valgt at inddrage de lokale MED-udvalg i selve *implementeringen*. I nogle kommuner, har det været ønsket, at hver enkelt arbejdsplads skulle have mulighed for at kommentere på beslutningen og tilkendegive deres holdning til Røgfri arbejdstid og samtidig beskrive hvilke udfordringer de så for sig på den specifikke arbejdsplads. Hvis beslutningen allerede er truffet, er det vigtigt at understrege overfor medarbejdere og arbejdsgivere, at høringerne kun gælder implementeringen og ikke beslutningen, og at behov og ønsker i øvrigt ikke garanteres indfriet.

Rygestoptilbud

Alle interviewede kommuner har i forbindelse med implementeringen valgt at tilbyde rygestopkurser til alle medarbejdere. Dette har de gjort ud fra en forestilling om, at Røgfri arbejdstid skal være med til at animere rygerne til at stoppe. 60 % af alle rygere ønsker ifølge undersøgelsen Danskernes rygevaner at stoppe med at ryge⁶, hvilket kan give anledning til at tro, at tilslutningen til rygestoptilbud vil være stor. Men trods disse tal, fortæller næsten alle kommuner, at de oplevede meget lille tilslutning til kurserne. Nogle informanter fortæller, at de oplevede, at Røgfri arbejdstid fremprovokerede en form for trods blandt rygerne, som gik ud på, at andre ikke skulle fortælle dem hvornår de skulle holde op med at ryge, også selvom nogle måske gerne ville stoppe. Nogle informanter fortæller også om medarbejdere der har fravalgt rygestopkurser, men er stoppet selv. Selvom mange kommuner har indført Røgfri arbejdstid med et ønske om at få rygerne til at holde op, kan der være en pointe i ikke at have fokus kun på rygestop, men i højere grad, hvordan man som arbejdsplads ønsker at hjælpe rygerne til at håndtere en arbejdsdag uden røg.

Ønsker kommunerne, at implementeringen af Røgfri arbejdstid skal bidrage til et komplet rygestop hos medarbejderen kan det overvejes at tænke

6 Danskernes rygevaner 2016, Sundhedsstyrelsen, Kræftens Bekæmpelse, Hjerteforeningen & Lungeforeningen.

rygestopforløbet ind i arbejdstiden. Vej-asfaltører i København, der endnu ikke har Røgfri arbejdstid, gav udtryk for en lyst til at kvitte cigaretforbruget, men blev bremsede af en række udfordringer blandt andet forbundet med deres arbejdsgang. Omar, der er vej-asfaltør for Københavns Kommune, udtaler:

”Jeg vil gerne på rygestopkursus, men jeg har jo ikke tid. Vi har ikke en fast arbejdstid, der er ofte overarbejde, og vi ved aldrig, hvornår vi har fri. Det afhænger af, hvornår vi er færdige med opgaven”.

Hvis man som arbejdsplads kan indarbejde rygestopinitiativer i arbejdsgangen, kan man potentielt skabe en medvillighed til indførelse af og/eller deltagelse i disse. Som Omar formulerede det:

” *Det handler om, at arbejdspladsen må gøre en indsats, hvis den vil have at medarbejderne skal gøre en indsats.*

Håndhævelse

Som udgangspunkt, behandler kommunerne Røgfri arbejdstid som andre personalepolitikker, fx alkoholpolitik. Det betyder også, at overtrædelse af reglerne kan få ansættelsesmæssige konsekvenser. Hvis en medarbejder overtræder reglerne, vil det ofte føre til en påtale og samtale. Overtrædes reglerne gentagne gange og der er givet skriftlig advarsel, har en

arbejdsgiver i teorien ret til at fyre medarbejderen. I praksis håndhæves reglerne for det meste herefter. De fleste kommuner har dog ikke overblik over, hvordan håndhævelsen finder sted ude lokalt, og nogle fortæller, at de oplever en mangelfuld håndhævelse fra nogle ledere. Flere understreger også, at Røgfri arbejdstid er et tillidsbaseret regelsæt, der betyder, at man i bund og grund stoler på, at medarbejderne overholder reglerne. Birgitte fra Esbjerg fortæller fx, at Røgfri arbejdstid er indført ud fra en tro på, at det er noget medarbejdere og ledere overholder:

” *Jeg tror nok, at vi valgte at gå til den, og det var også det vi kommunikerede ud, at det her det vælger vi simpelthen at implementere og forankre ud fra en tillid. Vi har ikke på noget tidspunkt sagt, at nu skal vi ud og holde øje med, og nu vil vi sanktionere på den og den måde. Vi har sagt, at nu er det det her vi har besluttet, og nu er det den her vej vi går, og det gør vi for at understøtte sundhedspolitikken, og det er de politiske signaler, og den vej vi skal gå.*

”Og så har vi ellers en helt klar forventning om, at det kan man så implementere og omsætte ude i de enkelte enheder i dialog mellem medarbejdere og ledere ude i de lokale medudvalg [...]”.

Ligesom Birgitte fortæller, har mange kommuner valgt at indføre Røgfri arbejdstid med en forventning om og tillid til at det kan administreres af både ledere og medarbejdere. De interviewede fortæller dog også, at det er vigtigt at være tydelig omkring, at der er konsekvenser af overtrædelse af reglerne. Overtrædelse vil ofte i første omgang føre til en alvorsnak, hvorefter medarbejderne som regel vælger at overholde reglerne. Kun en enkelt kommune fortæller om overtrædelse der er resulteret i fyring.

Overvågning

En måske u hensigtsmæssig følge af at indføre Røgfri arbejdstid er, at man som arbejdsgiver kan komme til at give indtryk af, at man overvåger sine medarbejdere, eller at man som medarbejder og borger bør overvåge hinanden. Flere kommuners ledelse giver udtryk for, at de er bevidste om denne risiko, og at de ikke ønsker en overvågningskultur.

"[...] Det der er det farlige, det er når alle begynder at gå og holde øje med hinanden. Og det var det, mange i starten var bekymrede for. Skal vi nu til at gå og holde øje med hinanden og melde hinanden og den der paranoia? Et eller andet sted, må vi have tillid til, at arbejdspladserne er røgfri, og så må vi forholde os til, når vi støder på steder, hvor det ikke er det. [...] Vi er ikke sådan en røgpatrulje (Henning, forhandlingschef, Gladsaxe)".

Ud fra interviews med medarbejdere ansat i Nordsjællands Vej og Park, stod det klart, at flere ansat-

te følte sig overvågede af borgerne, når de var på arbejde. De mente, at borgerne holdt øje med, om de røg i arbejdstiden, og at dette kunne resultere i, at de ringede ind og klagede til kommunen. Forestillingen om potentielt at blive overvåget er ikke unormal og skyldes formentlig, at Røgfri arbejdstid fungerer som en styringsteknologi der har til formål at skabe "gode samfundsborgere". Overtrædes reglerne, kan konsekvensen i sidste ende være fyring, hvilket skal animere medarbejdere til at lade være med at ryge. I samspil med den diskurs der eksisterer ang. rygning, kan Røgfri arbejdstid give medarbejderne en følelse af en konstant opmærksomhed på rygning og dermed også en konstant overvågning af rygerne.

På trods af dette, kan man som kommune eller arbejdsplads gøre meget for at undgå at skabe denne følelse hos sine medarbejdere. Anbefalinger til tiltag som tager hensyn til medarbejderne, gennemgår vi i næste afsnit.



Anbefalinger

Hjerteforeningen arbejder målrettet på at udbrede Røgfri arbejdstid i de danske kommuner og på private arbejdspladser, og denne undersøgelse har haft til formål at bidrage til dette arbejde gennem udbredelse af viden om, hvordan Røgfri arbejdstid kan indføres på en hensigtsmæssig måde. Hjerteforeningen og Sund By Netværket arbejder fortsat på at understøtte den gode proces med at indføre Røgfri arbejdstid, og står til rådighed med viden og rådgivning, hvis I som kommune eller arbejdsplads ønsker at indføre Røgfri arbejdstid, eller vil vide mere om fordelene ved Røgfri arbejdstid.

På baggrund af undersøgelsens resultater, har vi udarbejdet følgende anbefalinger, som man som kommune eller arbejdsplads kan tage udgangspunkt i ved indførelsen af Røgfri arbejdstid.

Beslutningen

- Træf beslutningen gennem en inddragende dialog med HovedMED (eller medarbejderudvalget, hvis det gælder enkelte arbejdspladser) og klæd politikerne godt på. Alternativt kan man som kommune stærkt opfordre arbejdspladserne til at indføre Røgfri arbejdstid ad frivillighedens vej.
- Forsøg at undgå at stigmatisere rygerne. Hav fx fokus på, at det handler om arbejdstiden og ikke fritiden. I øvrigt kan det til tider være en god ide ikke at have for meget fokus på reglerne. De er ét regelsæt ud af mange som gælder på en arbejdsplads.
- Vær forberedt på modstand og utilfredshed. Det er regler som deler vandende, men undgå også at blæse konflikten op ved at tale alt for meget om emnet. Hav argumenterne på plads og hold fast i dem.

Implementeringen

- Brug tid på at forberede alle i kommunen – afhold gå-hjem møder for ledere og medarbejdere, og sørg for at lederne lokalt klæder medarbejderne på med al relevant information.
 - Inddrag arbejdspladserne i implementeringsprocessen, og få deres bud på hvordan det kan gøres lokalt og hvad behovene er.
 - Tilbyd rygestopkurser som er fleksible. Spørg eventuelt medarbejderne hvad de kunne tænke sig af tilbud.
 - Forsøg at skabe en ny og positiv pausekultur, hvor man samles om en aktivitet eller indlægger faste pauser.
 - Hav fokus på sundhed i et bredt perspektiv – indfør fx frugtordning eller initiativer der har fokus på mental og fysisk trivsel.
 - Sørg for at reglerne håndhæves – det er vigtigt, at lederne bliver gode ambassadører som håndhæver reglerne, og går foran med et godt eksempel.
 - Sørg for at reglerne er tydelige og, at ledelsen er konsekvent, men hav også tillid til, at reglerne overholdes.
- Udvis tillid til medarbejderne og undgå at skabe en følelse af, at de bliver overvåget i forbindelse med de nye regler.
 - Arbejdspladsen bør overveje, hvad rygning har af eventuel social funktion, som rygestopinitiativer kan opveje for.
 - På arbejdspladser som Vej & Park, hvor teamarbejde ikke er ualmindeligt, kan man med fordel oprette teams hvor rygere og ikke-rygere sættes sammen, for at lette håndteringen af en arbejdsdag uden rygning.

Litteratur

Breinholdt, M., Paldam, A, Finke, K, Bennedsen, A. (2008). *Stigmatisering: Debatoplæg om et dilemma i forebyggelsen*. Sundhedsstyrelsen.

Danskernes rygevaner (2016). Foretaget af Gallup for Sundhedsstyrelsen, Hjerteforeningen, Kræftens Bekæmpelse og Lungeforeningen.

Gilbro & Gaardsted (2017) *Et litteraturstudie om effekten af rygeregler på arbejdspladsen: Hvorfor er Røgfri arbejdstid et fordelagtigt indsatsområde?* Hjerteforeningen.

Mik-Meyer, N. (2005) Dømt til personlig udvikling. Fokus på klienters psykosociale situation i danske revalideringscentre [Sentenced to personal development. Focus on the psychosocial situations of clients in Danish rehabilitation centres]. *Månedsskrift for praktisk lægegering*, 83: 1167-1179.

Roberts, L. (2001). *Do smokers pay for their sin? Utilisation of the social welfare system and distribution of costs and benefits among smokers and non-smokers in Sweden: Uppräkningar till 2009 års penningvärde av Björn Lindgren 2009-08*. Lunds universitets centrum för hälsoekonomi (LUCHE).

Statens Folkhälsoinstitut (2010). *Tobaksfri kommun: en guide för at utveckla det tobaksförebyggande arbetet*. Statens Folkhälsoinstitut, Östersund.

For yderligere information om Røgfri arbejdstid og inspiration til den gode proces, se da Hjerteforeningens hjemmeside: <https://hjerteforeningen.dk/roeg-friarbejdstid/>

Røgfri arbejdstid: En undersøgelse af beslutnings- og implementeringsprocesser i de danske kommuner

© Hjerteforeningen og Sund By Netværket, 2017

1. udgave

Digital version: ISBN 978-87-92848-25-3

Trykt version: ISBN 978-87-92848-24-6

Udarbejdet af

Tina Termansen

Bidrag af

Alban Urban Kuci, Amanda Mohr Schlamovitz, Casper Frøkjær Iuul,
Katrine Francke Johannesen & Mathilde Sofie Vig Hjarnaa.

Design og layout

4PLUS4

Udgivet af

Hjerteforeningen
Vognmagergade 7, 3.
1120 København K

Sund By Netværket
Sund By Sekretariatet
c/o KL-huset
Weidekampsgade 10
2300 København S

Download udgivelsen på www.sund-by-net.dk eller
www.hjerteforeningen.dk/roegfriarbejdstid

Der kan frit citeres og kopieres fra udgivelsen med angivelse af kilde.



Sund By Netværket
Sund By Sekretariatet

c/o KL-huset
Weidekampsgade 10
2300 København S

Telefon 33 70 35 80
E-mail: post@sundbynetvaerket.dk
www.sund-by-net.dk



Hjerteforeningen
Vognmagergade 7, 3.
1120 København K

Telefon 70 25 00 00
E-mail: post@hjerteforeningen.dk
www.hjerteforeningen.dk