

## Vejledning til processen vedr. indførelse af lokalt aftalt røgfri arbejdstid

---

Borgerrepræsentationen vedtog den 23. august 2012 indstillingen om Lokalt aftalt røgfri arbejdstid. Hensigten med indstillingen var at give kommunens arbejdspladser mulighed for at indføre yderligere tiltag for at reducere rygning på arbejdspladserne i Københavns Kommune. Ligeledes var formålet at forbedre medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljøet på kommunens arbejdspladser.

Med indstillingen besluttede BR, at kommunens arbejdspladser kan indføre røgfri arbejdstid lokalt, såfremt der er enighed i det relevante samarbejdsorgan. Ligeledes skal arbejdspladserne i samarbejde med det relevante samarbejdsorgan aftale det praktiske omkring indførelsen af røgfri arbejdstid.

BR besluttede derudover, at såfremt der decentralt/lokalt indføres røgfri arbejdstid, vil rygning fortsat kunne ske i frokostpausen og uden lønfradrag. I forbindelse med indførelsen vil det som udgangspunkt generelt være mest hensigtsmæssigt at indføre ordninger, der – bortset fra frokostpausen - udelukker rygning fra arbejdstids begyndelse til arbejdstids ophør.

Denne vejledning er udarbejdet af Arbejdsmiljø København og Folkesundhed København. Anbefalingerne er tiltænkt arbejdspladser, der overvejer at indføre røgfri arbejdstid. Formålet er at sikre nogle gode processer på arbejdspladserne med inddragelse og respekt og hvor der både er taget højde for sundhed og arbejdsmiljø.

### Inden I beslutter jer:

- **Start med at kvalificere jeres viden om emnet:**
  - Indhent erfaringer fra andre arbejdspladser, der har været igennem processen fx hvordan man undgår, at en gruppe medarbejdere bliver stigmatiseret?
  - Kortlæg rygningskulturen på jeres arbejdsplads fx:
    - Antal rygere
    - Ryge vaner, herunder tidsforbrug og rygesteder
    - Gener for andre medarbejdere
    - Holdningerne til rygning i hele medarbejdergruppen

**Anbefaling:** Tilpas kortlægningen til jeres arbejdsplads størrelse og ressourcer. Det kan være en del af jeres APV eller en spørgeskemaundersøgelse, men kan også blot være nogle dialogmøder og /eller kortlægningen kan ske på personalemøder og lignende.

- **Få MED's opbakning til formålet med at indføre røgfri arbejdstid:**
  - Er det fordi I ønsker at blive mere sunde?
  - Er det fordi I ønsker at blive mindre syge?
  - Er det fordi dem der ryger holder for lange pauser?
  - Er det fordi det passer dårligt med arbejdsgangene, at nogen skal gå fra for at ryge?
  - Er det fordi det ødelægger fællesskabet, at nogen går udenfor i pauserne?
  - Er det fordi det giver arbejdspladsen et usundt image?
  - Er der alternativer, som bedre kan hjælpe med at opfylde formålet?
  - Er der andre områder, I skal sætte fokus på samtidig fx stressbelastninger?

**Anbefaling:** Hav fokus på sundheden og arbejdsmiljøet og ikke på effektivisering.

- **Få MED's opbakning til, hvordan røgfri arbejdstid skal effektueres:**
  - Hvad skal konsekvenserne være ved overtrædelse af røgfri arbejdstid
  - Hvem skal holde øje med om nogen overtræder den røgfri arbejdstid?
  - Skal der være en overgangsperiode?
  - Skal man have mulighed for at flekse ud og ryge?

**Anbefaling:** Skriv retningslinjerne ind i rygepolitikken og præciser, at det er ledelsen, der har ansvar for, at politikken overholdes.

## Når I har besluttet jer:

- **Planlæg implementeringen grundigt:**
  - Lav en målrettet informationskampagne, som når alle medarbejdere:
    - Fortæl, hvad formålet er.
    - Fortæl, hvor lang overgangsperioden skal være.
    - Fortæl, hvordan overtrædelse af røgfri arbejdstid vil blive sanktioneret.
    - Fortæl, hvilke støttemuligheder, der vil blive iværksat.
  - Overvej, hvordan I vil evaluere på ordningen

**Anbefaling:** Overgangsperioden skal hverken være for lang eller for kort, ca. 3-6 måneder. Og sørg for at have de støttemuligheder parate, som der er behov for.

- **Find ud af, hvilke støttemuligheder, der er behov og interesse for og vær klar:**
  - Hav en aftale om Rygestop-kurser parat
  - Giv oplysninger om muligheden for at kontakte Stop-linjen
  - Overvej tilbud om nikotinsubstitution
  - Overvej tilbud om fysisk aktivitet eller frugtordning
  - Overvej aftale om Sundhed-arbejde-samtaler i AMK
  - Brug sunde pauser

**Anbefaling:** Husk, at formålet ikke er at afskaffe pauser. Arbejd aktivt på at udvikle en sund pausekultur for alle medarbejdere

- **Tænk fremad:**
  - Husk at oplyse at I har røgfri arbejdstid, når I søger nye medarbejdere
- **Evaluer ordningen:**
  - Følg op på de mål I har sat jer
  - Sørg for, at der er åbenhed om fordele og ulemper ved ordningen
  - Brug APV'en til at evaluere såvel de positive som de negative følger af røgfri arbejdstid.

**Anbefaling:** Det er ikke nødvendigt at udvikle en særlig evaluering. Brug de redskaber I alle rede har fx APV og trivselsmåling.

- **Få hjælp**

- Kontakt Arbejdsmiljø København eller Folkesundhed København
- Arranger besøg fra Kræftens Bekæmpelse om foredrag [www.cancer.dk](http://www.cancer.dk)
- Brug STOPLINIEN [www.stoplinien.dk](http://www.stoplinien.dk)
- Brug SMS beskeder [www.cancer.dk/slutmedsmoeger](http://www.cancer.dk/slutmedsmoeger)
- Brug internettet.