



# Røgfri arbejdstid

Erfaringer fra arbejdspladser og anbefalinger til en god proces



Røgfri arbejdstid – Erfaringer fra arbejdspladser og anbefalinger til en god proces.

1. udgave december 2020.

**Kontakt**

Har du spørgsmål om røgfri arbejdstid eller ønsker at rekvirere inspirationskataloget, er du velkommen til at kontakte Kræftens Bekæmpelse på:  
rogfriarbejdstid@cancer.dk

# Indhold

<b>På arbejde uden røg</b> .....	side 5
<b>Hvorfor røgfri arbejdstid?</b> .....	side 6
<b>Hvordan indføres røgfri arbejdstid?</b> .....	side 9

## **Beslutning**

En ledelsesbeslutning .....	side 10
Røgfri arbejdstid - en proces .....	side 10
Skab gode erfaringer med røgfri arbejdstid .....	side 13
Røgfri politik .....	side 13
Selvbetalte pauser og flekstid .....	side 13

## **Forberedelse**

Brug tid på forberedelse .....	side 14
Klæd ledelsen på .....	side 14
Nedsæt en arbejdsgruppe .....	side 14
Involver medarbejdere .....	side 14
Hvornår og hvordan skal beslutningen meldes ud? .....	side 17
Skriftlig kommunikation .....	side 17
Ekstern kommunikation .....	side 17
Skiltning og synlighed .....	side 17
Tilbud om hjælp til rygestop .....	side 19
Ny pausekultur .....	side 20
Forandringsreaktioner .....	side 23
Røgfrihed bliver normen .....	side 23

## **Implementering**

Markering af dagen .....	side 24
Pressedækning .....	side 24
Forankring .....	side 24

Bone's .....	side 27
Ellegaard Hairfactory .....	side 29
REMA 1000 i Resenbro .....	side 31

Skabelon til røgfri politik .....	side 32
Skabelon til FAQ om røgfri arbejdstid .....	side 33
Referencer .....	side 34
Links, undersøgelser og redskaber .....	side 34



# På arbejde uden røg

Ryging er en fast del af pausekulturen på flere arbejdspladser. Alt for mange børn og unge begynder hver dag at ryge, og to ud af tre voksne har et ønske om at stoppe med at ryge<sup>1</sup>. Når først man er startet med at ryge, kan det være svært at stoppe, da man er blevet afhængig.

Ændringer af strukturelle rammer som indførelse af røgfri arbejdstid er et tiltag, der kan påvirke menneskers rygeadfærd<sup>2</sup>. Derfor er udbredelse og implementering af røgfri arbejdstid en vigtig indsats i arbejdet med at skabe en røgfri fremtid for børn og unge og støtte medarbejdere og ledere, der ønsker at kvitte tobakken.

Kræftens Bekæmpelse mærker en stigende interesse fra arbejdspladser, der ønsker at indføre røgfri arbejdstid. Særligt blandt kommuner bliver røgfri arbejdstid udbredt. Mere end hver anden kommune har eller er på vej til at indføre røgfri arbejdstid<sup>3</sup>. Flere private virksomheder ønsker også at indføre røgfri arbejdstid.

Dette inspirationskatalog henvender sig til interesserede beslutningstagere på private og offentlige arbejdspladser, der gerne vil indføre røgfri arbejdstid. Derudover til andre aktører der arbejder med at gøre arbejdstiden røgfri som fx. kommunale sundhedskonsulenter, tillidsrepræsentanter og HR-konsulenter.

Vi håber, at kataloget kan inspirere både i det forberedende arbejde og i implementeringen af røgfri arbejdstid.

Kataloget er baseret på interviews med beslutningstagere og lokale ledere fra fem virksomheder i forskellige brancher, som har indført røgfri arbejdstid. En stor tak til de medvirkende i kataloget.

God læselyst!  
Kræftens Bekæmpelse

## Røgfri arbejdstid

Kræftens Bekæmpelse anbefaler, at private og offentlige arbejdspladser indfører røgfri arbejdstid for alle medarbejdere, ledere og gæster.

Røgfri arbejdstid betyder, at medarbejdere, ledere og gæster ikke må ryge, dampe eller snuse i arbejdstiden – hverken på eller uden for matriklen.

Kræftens Bekæmpelse anbefaler, at røgfri arbejdstid omfatter alle tobaksrelaterede produkter.

# Hvorfor røgfri arbejdstid?

Røgfri arbejdstid er et effektivt redskab til at forebygge rygestart, fremme rygestop og beskytte medarbejdere og ledere mod tobaksrøg på arbejdspladsen. Forskellige arbejdspladser, kan have forskellige bevæggrunde for at gennemføre et sådant tiltag. I det følgende afsnit fortæller beslutningstagere og lokale ledere, hvorfor de har valgt at indføre røgfri arbejdstid på arbejdspladsen, og hvilke gevinster det har givet deres arbejdsplads.

## Unge begynder ikke at ryge

I restaurantkæden Bone's, hvor størstedelen af medarbejderne er unge, ønskede man ikke at være et sted, de begyndte at ryge.

*'Uden at der var bevis, havde vi en klar fornemmelse af, at der måske var alt for mange, som lærte at ryge, mens de arbejdede på Bone's. Det kunne vi på ingen måde leve med',* fortæller HR-chef Dan Danielsen.

## En sund og bæredygtig arbejdsplads

I København Fur, der er en andelsvirksomhed, der sælger skind, var et sundere arbejdsmiljø og muligheden for at understøtte ønsket om en bæredygtig arbejdsplads, en stor motivation for at indføre røgfri arbejdstid. Michala Søgaard, der er HR Business Partner, fortæller: *'Det er da helt sikkert den motiverende drivkraft til at indføre røgfri arbejdstid, at vi har en sund arbejdsplads.'*

Michaela Søgaard fortsætter: *'Vi har en vision om at være verdens førende bæredygtige pelshus. Og det understøtter vi med røgfri arbejdstid. At vi passer bedre på vores miljø, og selv lever mere bæredygtigt.'*

## Medarbejdere stopper med at ryge

I Bone's var der mange medarbejdere og ledere, der valgte helt at stoppe med at ryge – også i fritiden – i forbindelse med at røgfri arbejdstid blev indført. Dan Danielsen fortæller: *'Det med helt at stoppe. Det er jo ikke noget, vi har tvunget ansatte til. Det har de gjort af egen fri vilje. Man har brugt det her som skubbet til at få stoppet. [...] Så sagde de, at hvis jeg kan holde en arbejdsdag på 12 timer, hvor jeg ikke ryger. Ja, så kan jeg jo også holde en fridag på 12 timer, hvor jeg ikke ryger.'*

*Samtidig var der også blandt restaurantchefer et stort ønske om at blive røgfri [...]. 'Ud af vores restaurantchefgruppe tror jeg kun, der er én tilbage, som ryger i sin fritid. Og jeg tror, der var en seks-otte stykker, der røg, inden det her.'*

Tilbagemeldinger fra restaurantcheferne er også, at der bliver røget mindre, når medarbejderne holder fest i fritiden, hvor færre forsvinder ud for at ryge, fortæller HR-chef Dan Danielsen.

Hos købmanden i detailkæden REMA 1000 i Resenbro var indførelse af røgfri arbejdstid også motiveret af et ønske om at stoppe med at ryge og sikre, at arbejdstiden ikke var et sted, man blev fristet: *'Jeg ville gerne selv stoppe og var bange for, at jeg ville blive fristet på arbejdet',* fortæller Michael Dahl Petersen.

## Vi er rollemodeller

I Region Hovedstaden blev røgfri arbejdstid indført, blandt andet fordi medarbejderne i regionen er rollemodeller for patienter og pårørende. Thomas Bach, der er arbejdsmiljøkonsulent for koncerntreene, fortæller: *'Et hovedargument har været, at som en del af en sundhedsorganisation, hvor man arbejder for borgernes sundhed, så skal man være et forbillede. Og så passer det ikke ind i det billede, at man ryger i arbejdstiden, når man er ansat i Regionen.'*

### Ingen tobaksrøg og synlig rygning

Beskyttelse mod tobaksrøg og mindre synlig rygning ved indgangene til regionens bygninger har været en gevinst ved røgfri arbejdstid i Region Hovedstaden. *'Det har været et synspunkt, at det var ærgerligt, at borgerne skulle gå igennem en røgsky, når de skulle ind på Regionsgården. Så det tænker jeg også er en positiv effekt af røgfri arbejdstid, at ingen er generet af røgen',* fortæller Thomas Bach, arbejdsmiljøkonsulent i Region Hovedstaden.

### Hygiejne og image over for kunder og gæster

Medarbejdere, der lugter af tobaksrøg, kan genere kunder, som skal klippes. Med røgfri arbejdstid i frisørsalonen Ellegaard Hairfactory bliver kunder ikke udsat for tobaksrøg. Salonejer Finn Ellegaard fortæller: *'Det er vigtigt, at man dufter dejligt, og det gør man ikke, når man ryger. Det er en kundegene [...] Hvis man går til en læge, og han lugter af røg, så mister han også sin autoritet. Og det gør man også over for frisører. For mig er det duft og respekt for andre mennesker. Det er det allermest vigtige for mig.'*

Finn Ellegaard fortsætter: *'Før i tiden synes jeg, der var problemer med, at folk lugtede, når de kom ind på arbejde, og lugtede af røg i løbet af dagen. Der er jo stadig nogle enkelte, der ryger, og dem kan man godt lugte, når de kommer på arbejde. Men der får de besked på at vaske hænder og spritte af, inden de får lov at starte på kunden.'*

Med røgfri arbejdstid i Bone's er der også en forventning om, at medarbejderne ikke lugter af tobaksrøg, fortæller

AnneSofie Nielsen, der er restaurantchef i Bone's. *'Det går simpelthen ikke over for gæster. Ligesom at de ansatte ved, at de skal tage deodorant på inden de møder. Ansatte skal se pæne ud, og de må ikke lugte. Pæne og præsentable. Det er bare en del af det ikke at lugte af røg.'*

Samtidig kan synlig røg blandt medarbejdere påvirke virksomhedens signalværdig og image over for kunder og gæster. HR-chef Dan Danielsen forklarer, hvordan synlig tobaksrøg kunne ses, inden røgfri arbejdstid blev indført. *'For os havde det også en lidt mærkelig signalværdi, at vores medarbejdere engang imellem sad på ølkasser ved bagdøren og røg. Når så gæsterne gik hjem, så skulle de om på parkeringspladsen ved bagdøren. Og så sad personalet deromme og røg. Det var bare forkert. På mange måder var det bare nogle forkerte signaler at sende.'*

### Bedre pausekultur og sammenhold

Med røgfri arbejdstid i Bone's er der kommet en bedre pausekultur og sammenhold blandt medarbejdere. Før de fik røgfri arbejdstid oplevede flere restaurantchefer, at det gav udfordringer, at der ikke var lige pausevilkår for medarbejdere der røg, og dem der ikke gjorde. *'Det var også en typisk kilde til en lille smule fnidder fnadder rundt omkring, at nu har Sofie holdt en ti minutters rygepause. Men jeg ryger jo ikke. Må jeg så også holde pause, eller skal jeg bare arbejde i de ti minutter?'*, fortæller Dan Danielsen.

Annesofie Nielsen, restaurantchef i Esbjerg, oplever også, at alle taler mere sammen på kryds og tværs i personalegruppen. *'Der kan jeg se, at folk hygger mere nu. Folk bliver ligeså lang tid som før. Det er ikke, fordi de skynder sig*

*hjem, fordi så skal de bare ryge. Der er mere sammenhold. De får snakket med nogen, de ikke altid plejer at snakke med. Det har jeg da også gjort.'*

Ligesom i Bone's har røgfri arbejdstid også betydet et styrket fællesskab blandt medarbejdere i REMA 1000 i Resenbro. Købmand Michael Dahl Petersen uddyber: *'Røgfri arbejdstid har jo betydet, at vi er blevet samlet helt som flok, også med ikke-rygerne [...] Det var altid ikke-rygerne, der skulle tage kassen, fordi rygerne havde taget en cigaret [...] Og det er jo helt vildt urimeligt for dem. Så man er ligesom blevet samlet i hele flokken nu.'*

### Effektivitet

*'Røgfri arbejdstid har helt sikkert en effekt, – også effektivitetsmæssigt, det kan jeg virkelig mærke. Vi har jo sparet en hel fuldtidsstilling ved at indføre røgfri arbejdstid',* fortæller købmand Michael Dahl Petersen.

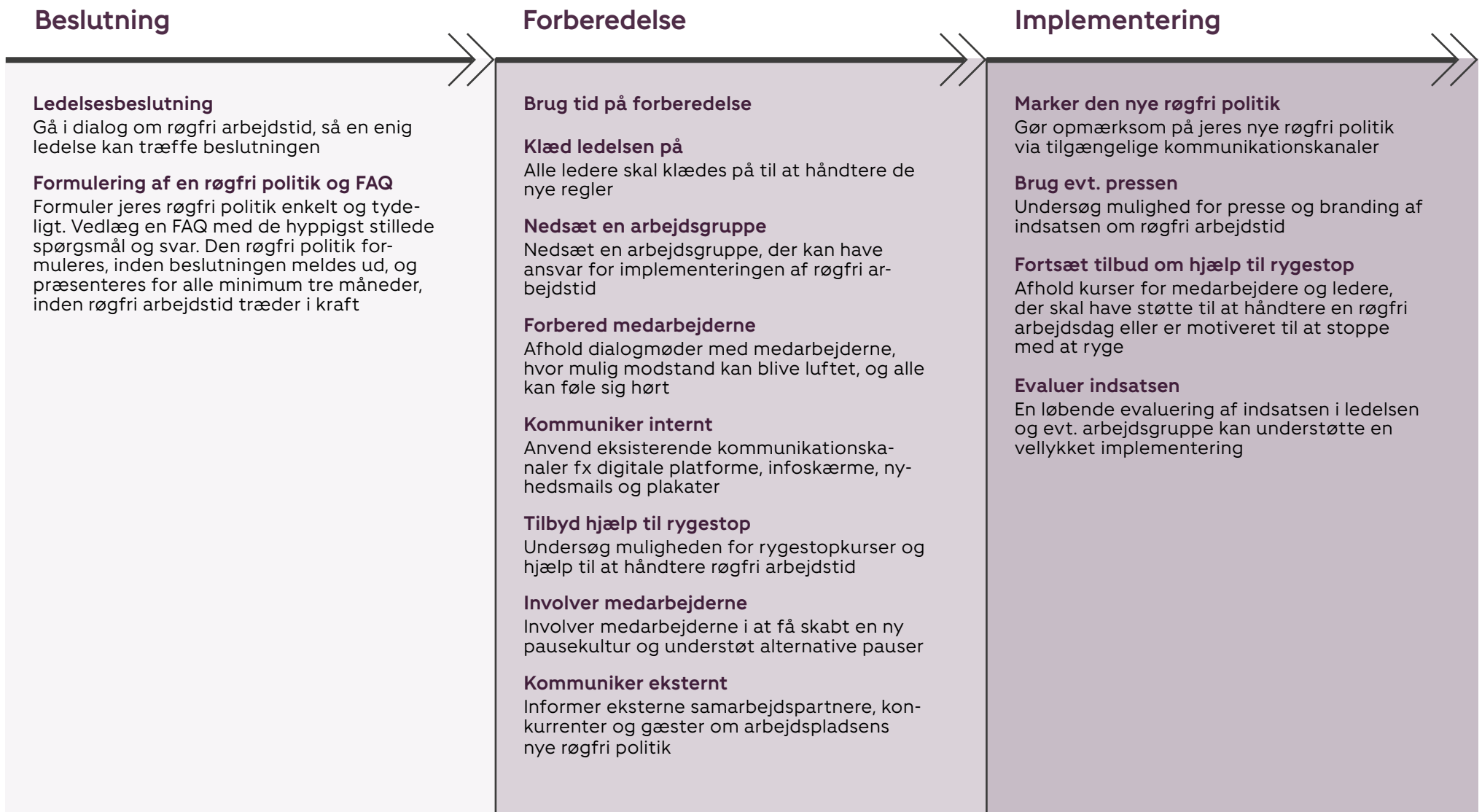
## Gevinster ved røgfri arbejdstid

- Sundere arbejdsmiljø og medarbejdere bliver beskyttet mod tobaksrøg
- Forebygger rygestart for nye og unge medarbejdere
- Støtter medarbejdere der gerne vil stoppe med at ryge
- Medarbejdere er rollemønstre over for borgere
- Lige vilkår i forhold til pauser og styrket fællesskab på arbejdspladsen
- Styrker virksomhedens image over for kunder, borgere og konkurrenter
- Større effektivitet blandt medarbejdere





# Hvordan indføres røgfri arbejdstid?



# Beslutning

## En ledelsesbeslutning

Initiativet til at indføre røgfri arbejdstid kan både opstå i ledelsen og blandt medarbejdere, der oplever rygning som en udfordring på arbejdspladsen. Det er den øverste ledelse, som har det overordnede ansvar for arbejdspladsens regler og den kultur, man ønsker i virksomheden. Derfor anbefales det, at røgfri arbejdstid i sidste ende er en ledelsesbeslutning, hvor ledelsesgruppen har talt beslutningen igennem, og er enige. Når beslutningen er truffet, kan medarbejderne blive inddraget i, hvordan røgfri arbejdstid bedst implementeres.

Det er vigtigt med en god dialog i ledelsen om, hvorfor virksomheden ønsker at indføre røgfri arbejdstid. En god dialog bidrager især til en øget accept og forståelse, der kan gøre det nemmere at håndtere den forandring, det er for medarbejderne.

## Røgfri arbejdstid – en proces

På flere arbejdspladser har beslutningen været en proces, hvor der er talt om røgfri arbejdstid over en længere periode. Arbejdspladsen har fx begrænset rygning mere og mere, inden de traf den endelige beslutning om at gøre arbejdstiden helt røgfri for medarbejderne. I Bone's tog HR-chef Dan Danielsen for fem år siden fx initiativ til at begrænse rygning: *'Der indførte jeg selv, i min egen restaurant på det tidspunkt, en politik om, at der max. måtte være to ad gangen, der måtte gå til rygepause. Fordi så var det ikke det, der var årsagen til, at det var sådan en hyggeklub, som man skulle være med i.'*

En anden restaurantchef i Bone's tog initiativ til at begrænse rygning for sine medarbejdere under 18 år ved at kræve en tilladelse fra deres forældre til, at de måtte ryge i arbejdstiden. Restaurantchef Annesofie Nielsen fra Bone's i Esbjerg fortæller:

*'Jeg lavede den regel, at hvis man var under 18 år, så måtte man kun ryge, hvis jeg havde fået en tilladelse fra mor, far eller værge' [...] 'Det var der, jeg tænkte, at du er jo slet ikke gammel nok. Og så tror jeg, at det gik op for mig, at så er det også super forkert, at de sådan kan få fri leg hernede.'*

Mange virksomheder har taget små skridt hen imod røgfri arbejdstid, men ville i bagklogskabens lys ønske, at de havde truffet beslutningen noget før. Det kan være svært at sætte en tidsramme for, hvornår man er klar til at træffe beslutningen, men erfaringer viser, at røgfri arbejdstid ikke nødvendigvis kræver en masse små skridt, før det beslutes.

***'Vi var meget positive over, at det ikke var sværere at indføre røgfri arbejdstid. Efter de første par måneder kiggede vi på hinanden og sagde, hvorfor fanden gjorde vi ikke dette noget før.'***

Dan Danielsen, HR-chef, Bone's

Michael Dahl Petersen, købmand i REMA 1000 i Resenbro, har samme holdning: *'Jeg synes ikke, der har været nogen udfordringer med at indføre røgfri arbejdstid. Jeg har faktisk fortrudt, at jeg ikke er gået i gang med det her for flere år siden. Det lyder lidt underligt, men det har jeg godt nok fortrudt. For tanken har jo strejft mig før.'*





### Skab gode erfaringer med røgfri arbejdstid

Nogle større virksomheder vælger at prøve røgfri arbejdstid af i en periode, i en eller to butikker eller fysisk afgrænsede enheder i virksomheden, inden det rulles ud i hele organisationen. Dette kan for nogen være en god måde at få skabt gode erfaringer, der kan anvendes, når røgfri arbejdstid rulles ud i hele virksomheden.

### Røgfri politik

Inden beslutningen meldes ud til alle medarbejdere og ledere, er det vigtigt at have formuleret en røgfri politik, så det er tydeligt for alle, hvorfor røgfri arbejdstid indføres, og hvad det betyder i praksis. Formuler virksomhedens røgfri politik enkel og tydelig. Medarbejdere og ledere skal kunne læse, hvordan arbejdstid er defineret, hvorfor der indføres røgfri arbejdstid, og hvilke konsekvenser det har at bryde reglerne. Kræftens Bekæmpelse anbefaler, at der gælder samme procedure for overtrædelse som ved overtrædelse af øvrige regler på arbejdspladsen (se eksempel på en røgfri politik på side 32). Det er en god idé at supplere den røgfri politik med en FAQ med de hyppigst stillede spørgsmål og svar (side 33). Derudover er det vigtigt at tilpasse politikken til lokale forhold, så det er tydeligt, at røgfri arbejdstid fx også gælder, når medarbejdere og ledere er på kursus eller bærer arbejdspladsens uniform uden for arbejdstiden.

### Selvbetalte pauser og flekstid

At ryge indendørs på arbejdspladsen er ifølge lov om røgfri miljøer fra 2007 forbudt<sup>4</sup>. Dog er der få undtagelser, hvis arbejdsgiveren indretter rygerum eller rygekabiner på arbejdspladsen<sup>5</sup>. Et rygeforbud uden for arbejdspladsens matrikel, som røgfri arbejdstid er, er ikke reguleret af loven. Men det er anerkendt i retspraksis, at arbejdsgiveren her kan gøre brug af ledelsesretten, hvis arbejdspladsen har en driftsmæssig begrundelse for at indføre røgfri arbejdstid. Det kan være et sikkerhedshensyn fx brandfare, hygiejnehensyn hos fx restaurationsbranchen, et hensyn til medarbejdere og ledere, der ikke ryger, eller virksomhedens hensyn og image over for kunder/borgere<sup>6</sup>. Inden beslutningen om røgfri arbejdstid meldes ud, er det en god idé at finde ud af, hvilken driftsmæssig begrundelse, der gør sig gældende på arbejdspladsen.

Hvis nogen må ryge i deres pauser, og andre ikke må, kan det give modstand blandt medarbejdere. Derfor bør ledelsen tage stilling til, om røgfri arbejdstid skal gælde for alle medarbejdere i alle pauser. I Ellegaard Hairfactory omfatter røgfri arbejdstid også medarbejdernes frokostpauser, som er selvbetalte. Saloner Finn Ellegaard siger: *'Vi har røgfri arbejdsplads. Ingen må ryge i vores butikker, og vi må ikke ryge i arbejdstiden. Hellere ikke til frokost. Frisørerne betaler selv deres frokostpause, hvor de går ture, men får stadig ikke lov at ryge der.'*

***'Bone's betaler medarbejdernes pauser. Det er vores overenskomst, der gør, at vi betaler deres pauser. Det gør det nemmere, fordi så er de stadigvæk på arbejde, selvom de har pauser.'***

Dan Danielsen, HR-chef, Bone's

# Forberedelse

## Brug tid på forberedelse

For at alle medarbejdere og ledere er klar på en forandring som røgfri arbejdstid, er forberedelse vigtig. Michala Søgaard, HR Business Partner i København Fur, fortæller: *'Til at starte med tror jeg bare, vi tænkte, det gør vi bare, og så skriver vi ud, at det er sådan det er. Men der har jo været vildt meget, vi skulle tænke over, både i forhold til vores kunder, avlere og hvordan vi kunne nudge folk, for at det bliver nemt for dem.'*

## Klæd ledelsen på

Det er afgørende for en god implementering af røgfri arbejdstid, at alle ledere klædes på til forandringen. Det skal være tydeligt for alle, hvorfor virksomheden indfører røgfri arbejdstid, hvilke muligheder det giver, og hvordan de nye regler skal håndteres i praksis. I restaurantkæden Bone's har de gjort meget ud af at sikre, at alle restaurantchefer var helt med på, hvorfor Bone's indførte røgfri arbejdstid, så de også var motiveret for at stå på mål for beslutningen: *'Vi fortalte om baggrunden for det. At vi så det her som en nødvendighed. Både at vi var bange for, at vi kunne være skyld i alt for mange, kunne begynde med at ryge. Men også at det er ikke fair, at rygerne får lov at holde flere pauser. Og så også i signalværdien af hensyn til gæsten. Både at man ikke kommer ind og skal servere mad og lugter af røg. Men også at man ikke sidder ude ved bagdøren og ryger, når gæsten går hjem'*, fortæller HR-chef Dan Danielsen.

I Esbjerg blev restaurantchef Annesofie Nielsen ekstra motiveret til at indføre røgfri arbejdstid, efter at hun læste en anmeldelse på Trustpilot om en anden Bone's restaurant, hvor en gæst havde oplevet, at personalet lugtede af røg. Annesofie Nielsen uddyber: *'Jeg blev simpelthen så flov, ej det må*

*bare ikke ske for os. Der var jeg ekstra glad for, at vi skulle have røgfri arbejdstid lige om lidt.'*

## Nedsæt en arbejdsgruppe

For at skabe ejerskab og opbakning til beslutningen kan det være en god idé at nedsætte en arbejdsgruppe bestående af både ledere og medarbejderrepræsentanter, der sammen kan planlægge og iværksætte implementeringen af røgfri arbejdstid på arbejdspladsen.

## Involver medarbejdere

I København Fur var medarbejderne involveret i implementering af røgfri arbejdstid. HR-Business Partner Michala Søgaard anbefaler at bruge de lokale udvalg fx arbejdsmiljøudvalg, centraludvalg eller samarbejdsudvalg på arbejdspladsen. *'For de kan hjælpe med at være forandringsagenter i forhold til at implementere den nye politik'*, fortæller Michala Søgaard og fortsætter: *'Det er også vigtigt at bruge tid på at få lavet en god implementeringsplan. At få undersøgt alle sine interesser og få et overblik over, hvem der skal involveres hvornår. For involvering skaber accept. For den måde, vi har inddraget alle på, har helt sikkert været positivt, så de kunne komme med input.'*

I Region Hovedstadens koncerntre oplevede arbejdsmiljøkonsulenten også, at inddragelse og høring af medarbejderne var vigtig for en god proces. *'Det har været drøftet godt og grundigt i samtlige samarbejdsudvalg. Jeg tænker, det er forebyggende i forhold til accepten af politikken at inddrage medarbejderudvalgene'*, fortæller arbejdsmiljøkonsulent Thomas Bach.

## Oplæg til ledere

Kræftens Bekæmpelse tilbyder at komme ud på arbejdspladser og klæde ledere på med faglig viden og inspiration til en god proces. Læs mere her : [www.cancer.dk/roegfriarbejdstidpdf](http://www.cancer.dk/roegfriarbejdstidpdf)



## Intern skriftlig kommunikation

### App og e-mail vagtsystem

Internt i restaurantkæden Bone's blev røgfri arbejdstid meldt ud til alle medarbejdere via et internt app og e-mail vagtplanlægningsværktøj.

### Nyhedsbreve og intranet

Den nye røgfri politik og hvornår den trådte i kraft, blev meldt ud til alle medarbejdere i Region Hovedstaden via et internt nyhedsbrev og på intranettet. Der blev også gjort reklame for rygestopkurser, som medarbejderne kunne tilmelde sig.

### Håndbog

I frisørsalonen Ellegaard Hairfactory er røgfri arbejdstid skrevet ind i en eksisterende håndbog til medarbejdere, hvor regler for kundepleje og påklædning i salonen fremgår.

### Facebook

Restaurantkæden Bone's bruger lokale facebookgrupper til intern kommunikation til medarbejdere.

### Plakater

Region Hovedstaden fik trykt plakater med information om, hvornår røgfri arbejdstid blev indført. Disse plakater hang primært ved døre og indgange.





### Hvornår og hvordan skal beslutningen meldes ud?

For at medarbejdere og ledere, der ryger, har mulighed for at forberede sig på de nye regler på arbejdspladsen, vil det være en god idé at varsle det minimum tre måneder, før det træder i kraft. Nogle arbejdspladser har dog god erfaring med at varsle røgfri arbejdstid, kort tid inden det træder i kraft. Sådan foregik det i København Fur, hvor de er vant til mange forandringer. *'Er man en større organisation, kan man nok godt have brug for mere tid. Vi meldte det ud til medarbejderne ca. en måneds tid før, og vi var nervøse for, om det var for kort eller for lang tid? Men vi hørte ikke rigtigt noget, det var bare sådan, det var. Det kan også hænge sammen med, at røgfri arbejdstid er en lille ting i mange andre forandringer, og forandringer er det nye konstante', fortæller Michala Søgaard, HR Business Partner i København Fur.*

Samtidig var de hos København Fur meget opmærksomme på betydningen af, at udmeldingen kom fra nærmeste leder. *'Vi lavede mere sådan en kaskadeimplementering, hvor vi først sendte det til vores chefgruppe og vores arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter. Så havde de en periode, hvor de kunne komme med input. Og så tilpassede vi lidt i forhold til det. Så sendte vi det til alle ledere med personaleansvar, og de fik til opgave at implementere i egen afdeling. Så det ikke var noget, der kom direkte fra HR', uddyber Michala Søgaard.*

Mange arbejdspladser har god erfaring med at melde beslutningen ud på et team- eller afdelingsmøde, hvor medarbejdere har mulighed for at stille uddybende og opklarende spørgsmål til de nye regler.

I Bone's restauranten i Esbjerg meldte restaurantchef Annesofie Nieslen det ud i deres interne Facebookgruppe, hvorefter hun tog en individuel snak med medarbejderne face-to-face. *'Så ved jeg, at der måske er en, som skal snakkes lidt ekstra med, fordi hun siger, 'hvad er nu dét for noget'. Og en siger 'det skal du ikke tænke på'. Det er jo forskelligt, hvordan de har taget det, og hvordan de er.'*

### Skriftlig kommunikation

Udover at kommunikere de nye regler mundtligt til medarbejderne er det også vigtigt med skriftlig kommunikation. Det er oplagt at bruge de kommunikationskanaler, som i forvejen bliver brugt i virksomheden, eksempelvis:

- Digitale platforme (intranet, apps, nyhedsbreve m.m.)
- Plakater med dato for røgfri arbejdstid, tilbud om hjælp til håndtering af en røgfri arbejdsdag eller rygestop
- Ophæng og digitale skærme i personalerum med den vedtagne røgfri politik og FAQ
- I stillingsopslag at gøre opmærksom på røgfri arbejdstid

Til medarbejdere og ledere er det en god idé at kommunikere, hvorfor der indføres røgfri arbejdstid, hvilke regler der kommer til at gælde, og hvilke konsekvenser det vil få, hvis reglerne ikke bliver overholdt. I arbejdet med røgfri arbejdstid anbefales det også, at arbejdspladsen tilbyder hjælp til at håndtere en røgfri arbejdsdag og hjælp til rygestop for dem, der ønsker dette.

*'Det er vigtigt at melde intentionen med at gøre det ud. Altså hvorfor gør vi det her. Og hvordan følger vi de intentioner. Hensigten er fx ikke, at man skal finde på muligheder for, hvordan man kan afvige fra politikken fx ved at flekse ud. For så modarbejder man intentionen med politikken', fortæller Thomas Bach, arbejdsmiljøkonsulent i Region Hovedstaden.*

### Ekstern kommunikation

Det kan være hensigtsmæssigt også at gøre omverdenen opmærksom på, at arbejdspladsen har indført røgfri arbejdstid. Flere arbejdspladser bruger det aktivt i deres CSR strategi.

### Skiltning og synlighed

Hvis de nye regler også gælder for kunder eller gæster på virksomhedens matrikel, er det vigtigt med synlig skiltning, der viser dette. I København Fur fik de lavet udendørs skilte, hvor der stod *'Sammen om en Røgfri Fremtid'* og *'Tak fordi du ikke ryger her.'* Desuden er det en god idé, når arbejdspladsen bliver røgfri, at fjerne eventuelle askebægre og udendørs rygeområder.

## Rådgivning og digital hjælp til rygestop

### Kommunale tilbud

Mange kommuner tilbyder at afholde gratis rygestopkurser på private virksomheder. Kontakt derfor din kommune og hør om mulighederne hos jer.

### Private udbydere

Der eksisterer også en række private udbydere af rygestopkurser.

### Gratis telefonrådgivning

Stoplinjen tilbyder gratis national telefonrådgivning og kan kontaktes på tlf.: 80 31 31 31 eller sms 'Rygestop' til 1231, så bliver du ringet op.

### Gratis rygestop apps

Derudover kan du gratis downloade appen e-kvit på [www.ekvit.dk](http://www.ekvit.dk), der henvender sig til voksne, eller appen XHALE på [www.xhale.dk](http://www.xhale.dk), der henvender sig til unge under 25 år.



### Tilbud om hjælp til rygestop

Nogle virksomheder vælger at tilbyde hjælp til rygestop, både før og efter røgfri arbejdstid træder i kraft, da nogle medarbejdere og ledere først ønsker at stoppe, når røgfri arbejdstid er indført. Hvis virksomheden har mulighed for det, kan det også være en motivation til medarbejdere og ledere at tilbyde hjælp til rygestop i arbejdstiden eller betale halvdelen af tiden, som rygestopkurset varer.

Det er vigtigt at kommunikere tydeligt, at røgfri arbejdstid omhandler arbejdstiden, og at arbejdspladsen ikke blander sig i, hvad medarbejderne foretager sig, når de har fri. Når man tilbyder hjælp til rygestop, er det for at støtte medarbejderne, der vil bruge røgfri arbejdstid, som en anledning til at stoppe med at ryge. Restaurantchef Annesofie Nielsen fra Bone's i Esbjerg så selv røgfri arbejdstid som en anledning til at stoppe:

***'Jeg tænkte, at hvorfor skal jeg ryge i min fritid, når jeg ikke ryger halvdelen af mine vågne timer på arbejde. Så kan jeg lige så godt stoppe.'***

Annesofie Nielsen, restaurantchef, Bone's

### Tilbud om hjælp til rygestop i Region Hovedstaden og i Bone's

I Region Hovedstadens koncerncentre havde medarbejdere og ledere mulighed for at tilmelde sig rygestopkurser i arbejdstiden, lige efter røgfri arbejdstid blev indført. Kurserne skulle have ligget inden, men blev forsinket. Få medarbejdere og ledere deltog, og i alt blev der oprettet to kurser med tre på hvert hold. *'Vi har selvfølgelig tænkt over, om vi har kommunikeret nok omkring det, men det har ligget på vores intranet. Og det er jo ikke gået nogens næse forbi, at vi har indført røgfri arbejdstid'*, fortæller arbejdsmiljøkonsulent Thomas Bach.

I restaurantkæden Bone's ønskede en tredjedel af alle medarbejdere, der røg dagligt, at stoppe med at ryge. Derfor var der tilbud om hjælp til rygestop i forbindelse med, at røgfri arbejdstid blev indført. Dog var der kun 15 medarbejdere ud af ca. 400, der røg, som benyttede sig af tilbuddet. Størstedelen ville klare det selv.

## Ny pausekultur

At indføre røgfri arbejdstid er en oplagt mulighed for at give pausekulturen et eftersyn. Flere arbejdspladser har gode erfaringer med at tilbyde et alternativ til rygning, der kan bidrage til et arbejdsmiljø, der understøtter god trivsel, sundhed og produktivitet på arbejdspladsen. Pauser er vigtige for både produktiviteten, men også det sociale samvær på arbejdspladsen. Flere medarbejdere fremhæver, at røgfri arbejdstid netop har bidraget til et større fællesskab på arbejdspladsen, da rygning ikke definerer, hvem man holder pause med. Flere virksomheder fremhæver også, at røgfri arbejdstid betyder, at man undgår de konflikter, der kan optræde blandt medarbejdere, der ryger, og dem der ikke ryger i forhold til, hvor mange pauser de hver især holder. Dette bidrager også til et bedre fællesskab på arbejdspladsen.

*‘Der har bare altid været sådan en holdning til, at rygerne havde første prioritet til at måtte holde pause. Og det har de jo ikke længere. Nu er det noget, man vurderer på dagen, hvem har lige brug for at sidde i fem minutter og få sukkerdepoterne fyldt op igen, inden vi skal i gang med at lukke ned [...] Derudover så tror jeg også, det har givet noget på mange sociale aspekter, at der ikke er forskel på, om man er ryger eller ikke-ryger’, fortæller Dan Danielsen, HR-chef i Bone’s.*

Kristina Sørensen, salgsassistent i REMA 1000 i Resenbro, deler denne oplevelse og uddyber: *‘Jeg følte mig tit udenfor, når mine kolleger gik ud for at ryge. Fordi man glemmer tit lige hende der ikke-rygeren, der render rundt og knokler.’*

Efter arbejdstiden er blevet røgfri i REMA 1000 i Resenbro, er fællesskabet blandt medarbejdere blevet styrket. *‘Fællesskabet er blevet bedre i den forbindelse, at vi snakker meget mere sammen. Vi går ud i kantinen og spiser morgenmad sammen, og sidder derude i 20 minutter og får planlagt dagen’,* supplerer Louise Dahl Petersen, salgsassistent.

Det at spise fælles morgenmad sammen og efterfølgende planlægge dagen er en del af en ny pausekultur og struktur

i REMA 1000 i Resenbro, efter røgfri arbejdstid er indført. Til møderne er alle medarbejdere samlet, og det fungerer som et forum, hvor der kan udveksles ros og fælles information. Købmand Michael Dahl Petersen fortæller: *‘Er der en, der har gjort noget godt, så er det også på sådan et møde, man bliver rost foran alle sine kolleger. Alle medarbejdere vokser jo ved at få ros. I stedet for, at jeg alene går hen og klapper dem på skulderen, så bliver de rost foran de andre. Vi gennemgår også salgstal, og sådan noget på de her møder, og det er faktisk noget, vi er begyndt på, efter vi har fået røgfri arbejdstid. De bliver jo pissestolte, når det går godt, og der går jo intern konkurrence i den.’*

## Initiativer til ny pausekultur

### Frugtordning i København Fur:

*‘Vi lavede den her frugtordning. Vi ville gerne gøre det nemt for medarbejderne at stoppe, så den første måned gik vi hver mandag rundt til alle afdelinger med en frugtkurv, så til sidst blev de så vant til den, at de efterspurgte den og savnede den. De synes, det var mega fedt. Vi gjorde det for at give et nemt alternativ til cigaretten’, fortæller HR Business Partner Michala Søgaard.*

### Fælles morgenmad i REMA 1000, Resenbro:

*‘Jeg synes jo, at når man tager noget fra nogen, så skal man også give noget. Det skal ikke bare være sådan, at man tager det hele fra dem. Så jeg har valgt at give morgenmad i stedet for. Og det er jo en kæmpe gevinst for mig i sidste ende. Det kan godt være, at det koster nogle kroner at give lidt, men effektivitetsmæssigt og lønkronemæssigt, der har det jo tjent sig selv ind mange gange [...] Jeg kan mærke, at det her med, at vi mødes til planlægningsmøder sammen om morgenen og spiser morgenmad sammen, det giver en helt anden gejst og energi løbet af dagen’,* uddyber købmand Michael Dahl Petersen.

***‘Fællesskabet er blevet bedre i den forbindelse, at vi snakker meget mere sammen. Vi går ud i kantinen og spiser morgenmad sammen, og sidder derude i 20 minutter og får planlagt dagen.’***

Louise Dahl Petersen  
salgsassistent, REMA 1000 Resenbro





## Forandringsreaktioner

Med forandringer følger ofte reaktioner fra medarbejdere, der enten ikke er enige i, at røgfri arbejdstid er en god idé, eller er bekymrede for, om de kan klare otte timer uden at ryge. Ofte vil reaktionerne komme, når beslutningen bliver meldt ud, og når røgfri arbejdstid træder i kraft. Mange virksomheder erfarer dog, at modstanden ofte er langt mindre end forventet: *'Det er blevet taget overraskende positivt imod. Det er ikke mange sure kommentarer, der har været på det [...] Vi var selvfølgelig også nervøse for vores restaurantchefer, hvor mange af dem var så hardcore rygere, at de sagde 'jamen så skal jeg simpelthen ikke arbejde på Bone's længere, fordi jeg kan ikke gå en hel arbejdsdag uden at få en cigaret'. Men der var ingen, der stoppede på grund af det',* fortæller HR-chef Dan Danielsen.

I København Fur tog medarbejderne også godt imod røgfri arbejdstid. *'Jeg var ret spændt på, hvordan de ville tage imod det i Herning. Det er en helt ny afdeling, men jeg har ikke hørt et pip. De har bare tilpasset sig. Men vi har generelt ikke hørt noget fra de forskellige afdelinger – ikke et pip. Og vi hører som regel, hvis der er brok over noget. Jeg er sikker på, vi ville høre det, hvis der var noget, men folk har bare accepteret det',* fortæller HR Business Partner Michala Søgaard.

I Region Hovedstaden var størstedelen af medarbejderne tilfredse med beslutningen, men hos enkelte gav den også anledning til frustration. Arbejdsmiljøkonsulent Thomas Bach fortæller: *'Der har været lidt frustration blandt de medarbejdere, der har været vant til at gå ud at ryge. Der har været medarbejdere, der har sagt, at de ville stoppe, og at de var villige til at tage konsekvensen, men så vidt jeg ved, er der ikke nogen, der har ført det ud i livet.'*

## Røgfrihed bliver normen

Mange virksomheder har også en oplevelse af, at der i de seneste par år er sket en holdningsændring i forhold til rygning i Danmark, og mange medarbejdere ved godt, at det er den vej, det går. HR-chef Dan Danielsen i Bone's fortæller: *'Du kan jo ikke blive ansat i det offentlige uden, at det er sådan, det er. Du kan ikke være sygeplejerske uden, at det er sådan det er. Du kan ikke være læge'.*

Et lignede billede gør sig gældende i frisørsalonen Ellegaard Hairfactory, hvor der er en oplevelse af, at tiden har gjort det nemmere at træffe beslutningen om at indføre røgfri arbejdstid uden den store modstand fra medarbejderne. Både på grund af holdningen i samfundet, men også på grund af, at færre medarbejdere ryger.

I København Fur har man også en oplevelse af, at røgfrihed bliver normen: *'En anden forskel i dag i forhold til for fem år siden er også, at røgfri arbejdstid er blevet mere og mere normalt. Vi er jo ikke first-mover på det. Vi har jo talt med MT Højgaard, der også ligger i området, og PostNord, som også har det. Så vi har også kunnet fortælle vores medarbejdere, at de her store produktionsvirksomheder, de har det også. Så det er ikke fremmed, og hvis de kommer ud på en anden arbejdsplads, er det sikkert lige sådan',* fortæller HR Business Partner Michala Søgaard.

I Bone's er det fortsat tilladt for gæsterne at ryge udenfor. Men HR-chef Dan Danielsen mener, at det er et spørgsmål om tid, før der kommer flere forbud mod at ryge i det offentlig rum, så røgfrihed også kommer til at gælde gæster.

# Implementering

## Markering af dagen

For at minde medarbejdere og ledere om, at røgfri arbejdstid træder i kraft, kan det være hensigtsmæssigt at markere dagen på arbejdspladsen. Dette kan både ske via ny skiltning eller påmindelse på digitale platforme.

## Pressedækning

Med indførelse af røgfri arbejdstid er det en oplagt mulighed at få lokalpressen til at skrive en historie om nyheden og på den måde bruge presseomtalen i branding af sin virksomhed.

## Forankring

Når røgfri arbejdstid er implementeret, er det vigtigt, at ledelsen og arbejdsgruppen er i dialog om, hvordan det går i praksis med røgfri arbejdstid. Er det lykkedes at skabe en ny pausekultur uden røg, eller er der udfordringer, der skal håndteres? Med tiden vil røgfri arbejdstid blive forankret på arbejdspladsen og blive en naturlig del af medarbejdernes hverdag.

I frisørsalonen Ellegaard Hairfactory har kulturen omkring rygning ændret sig. Alle medarbejdere har accepteret reglerne, og salonejeren bruger ikke mange ressourcer på at italesætte, at arbejdstiden er røgfri. Salonejer Finn Ellegaard fortæller: *'Det er ikke noget, vi skal sige noget om mere overhovedet. Selvom vi får en ny ansat ind, hvis den nye er ryger, så bliver det nævnt, når de bliver ansat, og så er det egentlig ikke noget, vi snakker mere om. På en eller anden måde er kulturen bare sådan.'*

*'Selvom vi får en ny ansat ind, hvis den nye er ryger, så bliver det nævnt, når de bliver ansat, og så er det egentlig ikke noget, vi snakker mere om. På en eller anden måde er kulturen bare sådan.'*

Finn Ellegaard, salonejer, Ellegaard Hairfactory





I Bone's betyder røgfri arbejdstid, at det ikke er tilladt at ryge tobak, e-cigaretter eller tygge skrå i arbejdstiden. Arbejdstiden skal forstås som tidsrummet, fra medarbejdere og ledere møder, til de får fri. Det gælder også alle indlagte pauser.

Bone's har 19 restauranter i hele Danmark og en administration i Herning med i alt 1300 medarbejdere og 35 ledere, hvor gennemsnitsalderen er 25 år.



# Bone's

Restaurantkæden Bone's indførte røgfri arbejdstid den 1. november 2019. En enig ledelse tog beslutningen i sommeren 2019 efter flere år med tiltag, som begrænsede rygning lokalt. Beslutningen blev meldt ud til alle medarbejdere i oktober 2019. Bone's er mange unges første arbejdsplads, og er med til at introducere unge til arbejdsmarkedet.

## Før lærte unge at ryge i Bone's

Da Dan Danielsen var restaurantchef for fem år siden, lavede han en spørgeskemaundersøgelse blandt sine yngste medarbejdere, der røg. Undersøgelsen viste, at meget få unge røg, inden de blev ansat i Bone's. Dan havde en mistanke om, at mange unge lærte at ryge i løbet af den tid, de arbejdede i Bone's, og at rygning var adgangsbilletten til fællesskabet. *'Uden at de ansatte sagde det direkte, så kunne jeg godt fornemme, at det måske kunne være én af årsagerne, at de havde set de ældre servicemedarbejdere, køkkenassistenter, kokke osv. sidde og hygge sig med en cigaret. Så måtte man jo hellere ryge for at være med i den klub. Og det havde jeg det rigtigt, rigtigt svært ved.'* fortæller HR-chef Dan Danielsen. I de Bone's restauranter hvor restaurantchefen røg, var der også flere medarbejdere, der røg.

Forebyggelse af rygestart var en motivation, som drev Dan Danielsen. *'Der tog jeg egentlig den første snak med Jan, vores direktør, omkring det her issue, at det var sgu ikke noget, jeg var stolt af, hvis det var virkeligheden. At vi kunne være årsagen til, at mange unge mennesker begyndte med at ryge. Og derfra har den egentlig været oppe at vende ad flere omgange.'*

## Positive og omstillingsparate medarbejdere

Medarbejdere i Bone's har taget godt imod røgfri arbejdstid, og det glæder Dan Danielsen, der fortæller: *'Vi har ikke oplevet det på noget tidspunkt som et problem, at vi indførte røgfri arbejdstid, og vores restaurantchefer har egentlig også meldt relativt positivt tilbage. Medarbejderne har accepteret det og bare taget det i stiv arm og kommet videre. Det har ikke givet anledninger til de store slagsmål.'*

Størstedelen af medarbejderne i Bone's er unge, og der er mange udskiftninger af medarbejdere. Dette mener restaurantchef Annesofie Nielsen kan bidrage til, at røgfri arbejdstid hurtigere bliver en del af hverdagen. I Esbjerg gik der max. et par måneder, før det blev implementeret. *'Jeg tror så også, der er forskel på at gå ind og præge unge mennesker og at præge nogen, der har gjort det samme i 20-30 år. Der er de sgu nemmere at modellere'*, fortæller Annesofie Nielsen.

***'Vores branche er uden tvivl plaget af rigtig mange rygere. Men jeg tror der er rigtig mange, som kommer til at følge vores model, og så simpelthen bare indføre røgfri arbejdstid.'***

Dan Danielsen, HR-chef, Bone's

I Ellegaard Hairfactory omfatter røgfri arbejdstid hele arbejdstiden også medarbejdernes frokostpauser, som er selvbetalte.

Ud af 14 medarbejdere er 12 uddannede frisører, som arbejder på Frederiksberg eller i Holte.



# Ellegaard Hairfactory

Frisørparret Merete og Finn Ellegaard ejer frisørsalonen Ellegaard Hairfactory, som har haft røgfri arbejdstid for alle medarbejdere siden 2018. For flere år tilbage var det to ud af tre, der røg. I dag er der kun et fåtal, der ryger i fritiden.

## Røgfri arbejdstid blev italesat dagligt i starten

Beslutningen om røgfri arbejdstid blev taget af de to salonejere. I starten var det en frivillig ordning, hvor de henstillede til, at medarbejderne ikke røg i arbejdstiden. Et par år efter blev beslutningen om røgfri arbejdstid taget. Medarbejderne var varslet tre måneder i forvejen, og det blev meldt ud på et personalemøde.

I starten havde enkelte medarbejdere problemer med at acceptere røgfri arbejdstid, og derfor blev de nye regler italesat dagligt det første halve år. Herefter blev røgfri arbejdstid italesat hver tredje uge på personalemøder. Salonejer Finn Ellegaard fortæller: *'Jeg kunne godt fornemme, at i starten blev der røget i de ansattes pauser, når de gik en tur. Det påtalte vi jo så mere og mere. Så er det bare stille og roligt blevet en vane, at det gør man bare ikke.'*

## Fokus på arbejdstid og ikke fritid

*'Hvis jeg skal være helt ærlig, så gik jeg ikke op i, om de røg eller ikke røg i fritiden. I dagtimerne så var det no go at ryge. Så jeg har ikke tilbudt rygestopkurser og sådan nogle ting. Jeg synes, man kan sætte nogle aktive regler og initiativer i butikkerne. Men deres fritid, den kan jeg ikke bestemme over',* fortæller Finn Ellegaard.

## Størstedelen af medarbejdere ryger ikke

Til trods for et bevidst valg om ikke at fokusere på rygestop hos medarbejderne er der i dag kun to til tre, der ryger i deres fritid. Før røg størstedelen i Ellegaard Hairfactory. *'Dengang var der mange flere, der røg. Frisørfaget er jo sådan et rygerfag, og det er det stadigvæk. Dengang var det måske 2 ud af 3, der røg',* uddyber Finn Ellegaard.

***'Hvis man tager ti år tilbage, så stod vi alle udenfor og røg og havde det sociale der. Sådan er det ikke mere.'***

Finn Ellegaard, salonejer, Ellegaard Hairfactory

I REMA 1000 i Resenbro betyder røgfri arbejdstid, at arbejdstiden er røgfri med den undtagelse, at medarbejderne må ryge i selvbetalte pauser, hvis de skifter fra uniform til civilt tøj og går uden for matriklen.

Med 31 medarbejdere er 11 fastansatte, og de resterende er ungarbejdere.



# REMA 1000 i Resenbro

REMA 1000 i Resenbro har indført røgfri arbejdstid i august 2019. Seks af de 11 faste medarbejdere har efter indførelsen af røgfri arbejdstid valgt enten at stoppe helt med at ryge eller kun at ryge i selvbetalte pauser. Røgfri arbejdstid har medført en ny pausekultur, og et styrket fællesskabet blandt medarbejderne.

## Dagligleder går forrest

Købmand Michael Dahl Petersen i REMA 1000 i Resenbro har længe gerne villet indføre røgfri arbejdstid. Årsagen var medarbejdernes sundhed og effektivitet. Signalværdien i at stå og ryge, når der arbejdes med fødevarer, spillede også ind. Samtidig ønskede han også selv at stoppe med at ryge og ville gerne undgå at blive fristet i arbejdstiden. *'Nu hvor jeg selv er ryger, synes jeg også, det er lidt sjovt, at jeg er en af dem, der går forrest. Jeg ryger slet ikke, mens jeg er på arbejdet. Jeg kunne ikke drømme om at stille mig ud på vejen eller andre steder og stå og ryge i arbejdstiden. Jeg synes, det sender et budskab til mine kunder og ansatte om, at det stadig er acceptabelt. Og det er også bare et spørgsmål om tid, før jeg stopper helt.'*, fortæller Michael Dahl Petersen.

## Medarbejdere var involveret i processen

Alle medarbejdere var samlet til fælles morgenmad, og købmand Michael Dahl Pedersen havde besluttet på forhånd, at han gerne ville ændre på rygereglerne. Han talte på mødet med medarbejderne om, hvordan de ville kunne få gavn af røgfri arbejdstid. I samarbejde med kollegerne endte mødet med, at røgfri arbejdstid skulle indføres fra den pågældende dag.

*'Så kunne jeg jo forstå på det hele, at det bare skulle effektueres med det samme. Så man ikke skulle gå og vente på, at det trådte i kraft, så kunne det måske gå og udvikle sig til noget negativt, fordi man ikke helt ved, hvad man går ind til'*, uddyber Michael Dahl Petersen.

## Struktureret arbejdsdag

Med røgfri arbejdstid blev der indført et fælles morgenmøde med morgenmad. *'Vi er blevet mere strukturerede i vores hverdag, nu hvor der ligger en plan på tavlen i forhold til, hvad den enkelte medarbejder skal. Og så på grund af morgenmaden er effektivitetsniveauet hele dagen bare større. Så hvad der koster lidt, det får man hurtigt igen'*, fortæller Michael Dahl Petersen.

***'Det skal jo også være morsomt at gå på arbejde, men røgfri arbejdstid har jo betydet, at vi er blevet samlet helt som flok - også med ikke rygerne'***

Michael Dahl Petersen, købmand, REMA 1000 Resenbro

# Skabelon til røgfri politik

For medarbejdere og gæster i X virksomhed

**X virksomhed indfører den XX røgfri arbejdstid med det formål at:**

- Etablere rammer, der fremmer medarbejdernes sundhed og støtter medarbejdere, der ønsker at stoppe med at ryge
- Undgå at nye medarbejdere, studerende og praktikanter begynder at ryge for at være en del af det sociale fællesskab
- Styrke virksomhedens image som en ansvarlig arbejdsplads, der tager vare på medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø

## **Røgfri arbejdstid**

Røgfri arbejdstid betyder, at medarbejdere, ledere og gæster ikke må ryge, dampe eller snuse i arbejdstiden – hverken på eller uden for matriklen.

Røgfri arbejdstid omfatter alle tobaksrelaterede produkter.

## **Rygestoptilbud**

Alle medarbejdere og ledere tilbydes hjælp til rygestop, både før og efter røgfri arbejdstid træder i kraft, og der tilbydes hjælp til at håndtere en arbejdsdag uden at ryge:

- Privat/kommunale rygestoptilbud (indsæt det konkrete tilbud)
- Digital gratis rygestophjælp: XHALE app til unge og e-kvit app til voksne.
- Stoplinien (telefonrådgivning på tlf. nr.: 80 31 31 31)
- Hjælp til at håndtere en arbejdsdag uden at ryge (indsæt det konkrete tilbud)

## **Konsekvenser ved overtrædelse af politikken**

Røgfri arbejdstid sanktioneres på samme måde som øvrige personalemæssige regler. Hvis rygeforbuddet overtrædes, indkaldes der til en samtale. Gentagne overtrædelser kan i yderste konsekvens medføre en afskedigelse.

Rygepolitikken træder i kraft den xx.xx.xx.



# FAQ om røgfri arbejdstid

Spørgsmål	Svar
Hvem gælder den røgfri politik for?	Den røgfri politik gælder for alle medarbejdere og ledere i (X virksomhed) samt for personer, der udfører arbejde for (X virksomhed) som vikarer. Det er ikke tilladt for kunder og øvrige gæster at ryge på virksomhedens matrikel.
Må jeg ryge, når jeg er til møde ude i byen?	Nej, det er ikke tilladt at ryge i arbejdstiden. Dette gælder også, når du er til eksterne møder.
Må jeg afbryde arbejdsdagen/flekse ud for at ryge?	Det er ikke tilladt at afbryde arbejdsdagen for at ryge. Formålet med røgfri arbejdstid er at skabe sunde rammer på arbejdspladsen, så ingen udsættes for tobaksrøg, færre begynder at ryge og medarbejdere, der ønsker at stoppe, støttes i dette.
Må jeg ryge i arbejdstiden, hvis jeg har en hjemmearbejdsdag?	Vi har tillid til, at alle medarbejdere og ledere overholder den røgfri politik, og har ingen intentioner om at følge op på politikken i medarbejdernes eget hjem.
Hvem har ansvaret for at reglerne overholdes?	Det er ledelsen på den enkelte arbejdsplads, der har ansvaret for, at den røgfri politik bliver fulgt. Vi har tillid til, at alle medarbejdere overholder reglerne. Røgfri arbejdstid sanktioneres på samme måde som de øvrige personalemæssige regler og retningslinjer. Gentagne overtrædelser kan i yderste konsekvens medføre en afskedigelse.
Hvad gør jeg, hvis jeg ser en kollega eller leder overtræde den røgfri politik?	Det er ikke hensigtsmæssigt med et arbejdsmiljø, hvor man angiver hinanden. Det er ledelsen på den enkelte arbejdsplads, der har ansvaret for, at reglerne bliver fulgt. Vi har tillid til, at medarbejderne overholder de fælles regler, der gælder på arbejdspladsen.
Kan jeg få hjælp til at stoppe med at ryge?	Ja, rygestoptilbud til medarbejdere og ledere er gratis og kan foregå i arbejdstiden. Se mere på (indsæt mail/ hjemmeside/tlf. nummer). Derudover kan man altid få hjælp hos Stoplinien på tlf.: 80 31 31 31 eller via appen "e-kvit" til voksne eller appen "XHALE" til unge.
Kan jeg få hjælp til at klare otte timer uden at ryge?	Ja, der tilbydes også rådgivning til medarbejdere og ledere, der ønsker hjælp til at håndtere en arbejdsdag uden at ryge. Se mere på (indsæt mail/ hjemmeside/tlf. nummer).
Hvor finder jeg den røgfri politik?	Den røgfri politik findes på intranettet under (xxxx)

## Links, undersøgelser og redskaber

### Røgfri arbejdstid

Læs mere om emnet og om arbejdspladser, der har erfaringer med at indføre røgfri arbejdstid, på:

- Kræftens Bekæmpelse: [www.cancer.dk/roegfriarbejdstid](http://www.cancer.dk/roegfriarbejdstid)
- Hjerteforeningen: [www.hjerteforeningen.dk/roegfriarbejdstid/](http://www.hjerteforeningen.dk/roegfriarbejdstid/)
- Sundhedsstyrelsen: [www.sst.dk/da/roegfri-arbejdstid](http://www.sst.dk/da/roegfri-arbejdstid)

### Røgfri arbejdstid i kommuner

Hjerteforeningen og Sund By Netværket har undersøgt beslutnings- og implementeringsprocesser i kommuner som har indførte røgfri arbejdstid: [www.hjerteforeningen.dk/wp-content/uploads/sites/10/2018/01/faerdigrapport.pdf](http://www.hjerteforeningen.dk/wp-content/uploads/sites/10/2018/01/faerdigrapport.pdf)

### Hjælp til at indføre røgfri arbejdstid: 10 værktøjer

Hjerteforeningen har udviklet en værktøjskasse med konkret hjælp og drejebog til processen, når målet er at indføre røgfri arbejdstid. Find værktøjskassen her: [www.hjerteforeningen.dk/roegfriarbejdstid/vaerktoejskasse/](http://www.hjerteforeningen.dk/roegfriarbejdstid/vaerktoejskasse/)

### Sundhedsstyrelsen

Sundhedsstyrelsen har udviklet en pjece om Røgfri arbejdstid: hvorfor og hvordan: [www.sst.dk/-/media/R%C3%B8gfri-arbejdstid/Roegfri-arbejdstid---Hvordan-og-hvorfor.ashx](http://www.sst.dk/-/media/R%C3%B8gfri-arbejdstid/Roegfri-arbejdstid---Hvordan-og-hvorfor.ashx)

### Kursus til ledere på arbejdspladser

Kræftens Bekæmpelse tilbyder at komme ud på arbejdspladser og klæde ledere på med faglig viden og inspiration til en god proces. Læs mere her: [www.cancer.dk/roegfriarbejdstidpdf](http://www.cancer.dk/roegfriarbejdstidpdf)

## Referencer

1. Bendtsen P, Schou Mikkelsen S, Tolstrup J.S., Ungdomsprofilen 2014. Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet. 2015 samt Statens Institut for Folkesundhed. Ugens tal for folkesundhed, uge 36, 2016
2. Joossens L., Raw M., 2006. The Tobacco Control Scale: a new scale to measure country activity. Tobacco Control 2006; doi: 10.1136/tc.2005.015347
3. Kræftens Bekæmpelse: [www.cancer.dk/roegfriarbejdstid](http://www.cancer.dk/roegfriarbejdstid) (14.12.20)
4. Lov om røgfri miljøer, lov nr. 512 af 06/06/2007
5. Lov om røgfri miljøer, lov nr. 512 af 06/06/2007, §6 stk 3
6. Sundhedsstyrelsen [www.sst.dk/da/roegfri-arbejdstid](http://www.sst.dk/da/roegfri-arbejdstid) (14.12.20)



*'Jeg synes ikke, der har været nogen udfordringer med at indføre røgfri arbejdstid. Jeg har faktisk fortrudt, at jeg ikke er gået i gang med det her for flere år siden. Det lyder lidt underligt, men det har jeg godt nok fortrudt. For tanken har jo strejft mig før.'*

Michael Dahl Petersen, købmand, REMA 1000 Resenbro