



Kræftens
Bekæmpelse

Røgfri arbejdstid

i jeres kommune

“Vi skal være gode rollemodeller for vores børn og unge. Vi skal sikre en bedre folkesundhed, og et bedre arbejdsmiljø. Jeg synes vores argumenter for at indføre røgfri arbejdstid har været rigtig gode. Og så tror jeg også, vi er på et tidspunkt nu, hvor de fleste godt ved, at det er den her vej samfundstendensen går ift. rygning.”

Gitte Hübner, HR- og udviklingskonsulent, Hørsholm Kommune

Indhold

Baggrund	4
Gevinster ved røgfri arbejdstid	6
Røgfri Fremtid som løftestang	7
Inkluder ansatte i røgfri skoletid	7
Proceslinje for røgfri arbejdstid	8
Beslutning	10
Forberedelse	12
Implementering	16
Forankring	19
Gode råd fra kommuner med røgfri arbejdstid	20
Inspiration	21
Links til relevante hjemmesider, materialer og kurser	27

Røgfri arbejdstid i jeres kommune

1. udgave april 2021

Kontakt

Du er velkommen til at kontakte Kræftens Bekæmpelse på:

rogfriarbejdstid@cancer.dk, hvis du har spørgsmål om røgfri arbejdstid.

Baggrund

På mange offentlige og private arbejdspladser er rygning en integreret del af pausekulturen – også i flere kommuner. Samtidig ønsker to ud af tre daglige og lejlighedsvis rygere at stoppe med at ryge. Røgfri arbejdstid kan være en vigtig indsats for at få færre til at ryge¹ og støtte dem, der ønsker at stoppe.

Røgfri arbejdstid i kommuner kan bidrage til at skabe et sundere arbejdsmiljø og forebygge rygestart. Med røgfri arbejdstid bliver kommunens medarbejdere gode rollemønstre for børn og unge i kommunen, og kan skabe en kultur, hvor tobak eller lignende produkter ikke er en del af arbejdsdagen.

Blandt kommunale medarbejdere er der opbakning til at indføre røgfri arbejdstid. Mere end seks ud af ti danskere, som er ansat i en kommune synes meget godt eller godt om at forbyde rygning i arbejdstiden². Ligeledes anbefaler KL også, at kommunerne tager stilling til at indføre røgfri arbejdstid for kommunens medarbejdere jf. KL's forebyggelsesudspil "Forebyggelse for fremtiden".

To ud af tre kommuner har eller er på vej til at indføre røgfri arbejdstid i Danmark³. Særligt de seneste år er der sket en stor udvikling i antallet af kommuner med røgfri arbejdstid. Kommuner har selv taget beslutningen uden lovgivning. Røgfri arbejdstid er udbredt i alle landets regioner, og udvikling kan følges på kortet over kommuner med røgfri arbejdstid **her**.

Formålet med dette katalog er at understøtte implementeringen af røgfri arbejdstid, og at videregive kommunale erfaringer og inspiration, så flere kommuner indfører røgfri arbejdstid. Røgfrihed på arbejdspladser skal gerne blive normen i alle kommuner. Kataloget henvender sig til beslutningstagere og medarbejdere, som er involveret i processen om at indføre røgfri arbejdstid på både politisk og administrativt niveau. Det kan være borgmestere, lokalpolitikere, udvalgsformænd, kommunaldirektører, repræsentanter fra medindflydelse- og medbestemmelsesudvalg (MED-udvalg), ledere og konsulenter i HR og Sundhedsforvaltning.

I kataloget er der samlet eksisterende materiale og viden om røgfri arbejdstid, og du finder lokale erfaringer om røgfri arbejdstid fra otte kommuner. Tak til alle medvirkende for jeres bidrag.

¹ Danskernes rygevaner 2019. Delrapport 3: Rygestop og rygestopadfærd

² Danskernes holdning til tobak. Data er indsamlet af Gallup for TrykFonden, Kræftens Bekæmpelse og Hjerteforeningen i 2020

³ Kræftens Bekæmpelse kort over kommuner med røgfri arbejdstid: www.cancer.dk/roegfriarbejdstid (d. 1. april. 2021)



Røgfri arbejdstid

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

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



Gevinster ved røgfri arbejdstid

- + Medarbejdere i kommunen er rollemodeller for borgerne – særligt for børn og unge og andre i kommunen
- + Et sundere arbejdsmiljø og forbedret sundhed blandt medarbejdere ved at beskytte dem mod tobaksrøg, damp eller rygefremmende adfærd i arbejdstiden
- + Forebyggelse af rygestart for nye kommunale medarbejdere
- + Støtter kommunale medarbejdere, der ønsker at stoppe med at ryge
- + Lige pausevilkår og styrket fagligt samt socialt fællesskab på tværs af medarbejdergruppen
- + Frigiver tid til andre og sundere pauseaktiviteter, såsom en gåtur i det fri med din kollega
- + Styrker kommunens image ved, at kommunen tager stilling og ansvar for sine medarbejders sundhed

Røgfri Fremtid som løftestang

Størstedelen af landets kommuner er partnere i partnerskabet Røgfri Fremtid, der er etableret af Kræftens Bekæmpelse og Tryk-Fonden. Som partner støtter kommunerne målsætningen om, at ingen børn og unge, og max 5 % af voksne ryger i 2030. Flere kommuner bruger partnerskabet Røgfri Fremtid til at iværksætte indsatser lokalt, som eksempelvis at indføre røgfri arbejdstid for kommunens medarbejdere.

Sundhedskonsulent Marianne Søgaard fra **Silkeborg Kommune** fortæller:

“Vi har brugt Røgfri Fremtid som løftestang. Det vil sige, når vi som kommune er medlem af Røgfri Fremtid, så kan vi sige, at vi også skal have røgfri arbejdstid”.

I **Fåborg-Midtfyn Kommune** ses et lignende billede. Leder af HR, Løn og Forsikring Torsten Lyster siger:

“Den primære grund for at indføre røgfri arbejdstid var at understøtte kommunes engagement i Røgfri Fremtid. Så vores personalepolitik bakker op, om den kommunale ambition om, at børn og unge har ret til at vokse op uden røg. Vi tager sammen ansvaret for at skabe en røgfri fremtid”.

Inkluder ansatte i røgfri skoletid

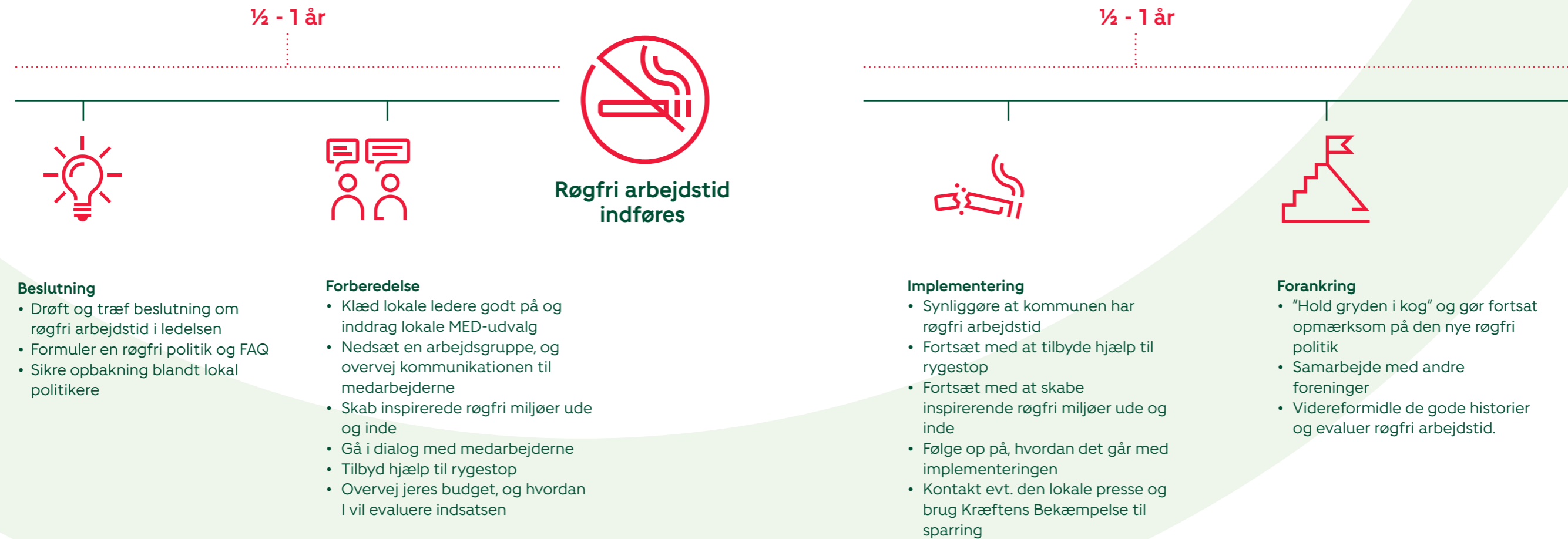
Fra 1. januar 2021 er røgfri skoletid for elever et lovkrav på alle grundskoler, efterskoler og kostskoler. Fra 31. juli 2021 er røgfri skoletid for elever også et lovkrav på alle ungdomsuddannelser med optag af elever under 18 år. Inden lovgivning trådte i kraft havde flere grundskoler indført røgfri skoletid på eget initiativ, og også flere års erfaring med røgfri arbejdstid for medarbejdere. Kræftens Bekæmpelse anbefaler, at når kommuner, skoler og ungdomsuddannelser indfører røgfri skoletid for elever, så inkluderer det også røgfri arbejdstid for medarbejdere.

Hørsholm Kommune indførte røgfri arbejdstid i november 2020 efter, at kommunalbestyrelsen besluttede at indføre røgfri skoletid på kommunes folkeskoler i december 2018. HR-konsulent Gitte Hübner fortæller:

“Det var fordi, vi indførte røgfri skoletid for elever. I den forbindelse, så snakkede man om, men hvad så med medarbejderne? Det var ligesom det der startede processen, og derefter blev det besluttet, at der skulle forelægges en sag om kommunens generelle rygepolitik for Økonomiudvalget”.

Proceslinje for røgfri arbejdstid

Når I overvejer at indføre røgfri arbejdstid i jeres kommune, kan det være en god idé at opdele processen i fire faser: Beslutning, forberedelse, implementering og forankring. Det er vigtigt at sætte god tid af til de forskellige faser.



Beslutning

Første fase handler om, at beslutningstagere drøfter og træffer beslutning om røgfri arbejdstid.

1.

Drøft og træf beslutning

Drøft og træf beslutningen om røgfri arbejdstid i ledelsen.

Initiativet til røgfri arbejdstid kan opstå flere steder i organisationen. Det kan være politisk, i Hoved-Med, direktionen eller f.eks. i HR- eller sundhedsforvaltningen.

2.

Formuler en røgfri politik og FAQ

Politikken kan formuleres som en selvstændig politik eller indskrives i en relevant overordnet strategi på f. eks. sundhedsområdet.

Overvej om der er undtagelser, I skal forholde jer til, jf. FAQ (Frequently Asked Questions) side 23.

FAQ 'en er de hyppigste spørgsmål og svar, som medarbejderne har brug for, og har til formål at afklare tvivlsspørgsmål

3.

Sikre politisk opbakning

Hvis beslutningen ikke er truffet politisk, bør man forberede og sikre opbakning fra lokalpolitikkerne. Derved risikerer I ikke pludselig politisk uenighed vedrørende den røgfri politik.

AC-konsulent Kathrine Bilstoft Nielsen fra Varde Kommune siger:

"Det her med, at beslutningen er truffet af byrådet, tror jeg også har været en hjælp for lederne. De har ikke skullet stå på mål på samme måde".

Du finder en kommunal sagsfremstilling om røgfri arbejdstid i Skanderborg Kommune [her](#).

Eksempler fra kommunale beslutningsprocesser

Borgmester besluttede røgfri arbejdstid

I **Næstved Kommune** blev røgfri arbejdstid besluttet efter, at Kræftens Bekæmpelses lokalforening havde henvendt sig til borgmesteren, og røgfri arbejdstid blev indført i januar 2020. Fællestillidsrepræsentant og Næstformand i Hoved-MED-udvalget Gitte Jørgensen fortæller: "Vi har sådan set haft beslutningen undervejs i et par år, hvor vi jo hele tiden har sagt, at vi vil ikke gå ind og være formynder for medarbejderne. Det må ledelsen beslutte. Så valgte borgmesteren så at tage beslutningen, og så blev vi så i Hoved-MED-udvalget inddraget, og fik lov at være med og lave hele implementeringsplanen".

Hoved-MED træffer beslutning

Silkeborg Kommune indførte røgfri arbejdstid i april 2021. Røgfri arbejdstid har været drøftet gennem flere år. I marts 2020 bliver beslutning taget af Hoved-MED-udvalget, og endelig godkendt af Økonomi- og Erhvervsudvalget i oktober 2020. Sundhedskonsulent Marianne Ahrenkiel Søgaard fortæller: "Det er vores Hoved-MED, der har godkendt beslutningen om røgfri arbejdstid, og den er behandlet i Økonomi- og Erhvervsudvalget. Med beslutningen i Hoved-MED er der opbakning til den nye rygepolitik for både ledelses- og medarbejdersiden. Vores Sundheds- og Ældreudvalg er også optaget af tobaksforebyggelse.

Initiativ fra Hoved-MED-udvalg

I **Varde Kommune** blev beslutningen om røgfri arbejdstid indledningsvis truffet af Hoved-MED-udvalget, og godkendt af byrådet i juni 2019. Røgfri arbejdstid blev indført i januar 2020. Et par år forinden havde HR-afdelingen forsøgt at indføre røgfri arbejdstid, men uden opbakning. AC-konsulent Kathrine Bilstoft fortæller: "Jeg tror, tiden har arbejdet for os. Vi blev partner i Røgfri Fremtid, og byrådet sagde ja til, at vi arbejdede videre med tobaksfri skoletid og tobaksfri arbejdstid. Og så løb vi jo videre med den sammen med personaleafdelingen. Vi reviderede vores rygepolitik i kommunen, der så blev præsenteret for Hoved-MED". HR-konsulent Lisa Damgaard Henriksen supplerer: "Derudover har de lokale MED-udvalg i kommunen jo også haft mulighed for at byde ind med, hvor de eventuelt ville kunne se nogle udfordringer eller problematikker. Så man kunne imødekomme det".

Beslutning taget af byrådet

Beslutningen om røgfri arbejdstid blev truffet af byrådet i **Vejen Kommune** i slutning af 2018, og trådte i kraft i januar 2020. Beslutningen havde været på vej i noget tid forinden. Arbejds miljøkonsulent Alice Ichikawa fortæller: "Beslutningen blev truffet politisk, og det har på en eller anden måde gjort det nemmere. Vi skulle ikke først til at drøfte det. Skal vi have det? Skal vi ikke have det? Det var jo besluttet, og så var vi jo nødt til at gøre noget ved det".

Forberedelse

Det er vigtigt at forberede alle ledere og medarbejdere på røgfri arbejdstid, og her igennem få ideer til, hvordan det kan gøres. Tag jer god tid til denne fase, da der er mange ting, der skal forberedes. Flere kommuner har haft god erfaring med at bruge et år på forberedelse.

1.

Klæd ledere på

Klæd lokale lederne godt på, så de kender de gode argumenter for røgfri arbejdstid, jf. side 6.

Afhold informationsmøder med ledere og f.eks. tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i god tid og informer, hvad der kommer til at ske med indførelsen af røgfri arbejdstid. Det er vigtigt, at lederne ved, hvordan de skal håndtere det, hvis en medarbejder udtrykker modstand eller senere har svært ved at overholde reglerne.

2.

Inddrag MED-systemet

Inddrag de lokale MED-udvalg og Hoved-Med, så alle blive involveret, forstår og får ejerskab for at indføre røgfri arbejdstid.

3.

Nedsæt en arbejdsgruppe

Nedsæt en arbejdsgruppe, hvor der også er ledere med beslutningskompetencer, der er repræsenteret.

Aftal en klar rolle- og ansvarsfordeling i arbejdsgruppen i forhold til forberedelse, implementering og kommunikation til medarbejdere.

Afklar, hvem der sidder for "bordenden", og har det overordnet ansvaret for, at røgfri arbejdstid bliver implementeret.

Flere kommuner fortæller, at de kan anbefale at etablere en tværgangsarbejdsgruppe mellem forskellige forvaltninger eksempelvis HR- og sundhedsafdelingen, når arbejdet med røgfri arbejdstid forberedes. Sundheds- og forebyggelseskonsulent Bettina Mirasola fra **Viborg Kommune** fortæller:

"Samarbejdet mellem HR, en leder i Sundhed samt os der sidder med viden om rygning og rygestop, fungerede rigtig godt. HR ved alt om det arbejdstekniske og lovmæssige og lederen havde ledelsesperspektivet på implementeringen af røgfri arbejdstid, så det skulle vi ikke koncentrere os om".

4.

Intern kommunikation

Drøft og beslut, hvordan indholdet i den røgfri politik skal kommunikeres til medarbejderne, organiseres og implementeres i hverdagen.

Inddrag gerne kommunikationsafdelingen fra start.

Brug eksisterende kommunikationskanaler til at melde den røgfri politik ud, eksempelvis jeres intranet og medarbejderblad. Supplerer med fysiske materialer, så som plakater og skiltning, som kan hænge lokalt på arbejdspladserne med dato for indførelse af den nye røgfri politik. Bliv inspireret af videoen som Herning Kommune har lavet **her**.

Brug en positiv kommunikation med eksempelvis budskaber som: 'Tak fordi du ikke ryger her'. Se materialer **her**.



Præsenter den nye røgfri politik for medarbejderne og uddyb, hvorfor kommunen vælger at indføre røgfri arbejdstid. Meld gerne beslutningen om røgfri arbejdstid ud i god tid - min. seks måneder før røgfri arbejdstid bliver indført.

5.

Røgfri miljøer

Skab inspirerende og røgfrie miljøer ude og inde. Fjern f.eks. askebægere, rygeskure på alle relevante bygninger og matrikler og etabler nye inspirerende miljøer. Involver medarbejderne og indtænk f.eks. beplantning og fællesskabende miljøer.

6.

Dialog med medarbejdere

Indled en dialog med medarbejdere og lyt til eventuel modstand, der kan være. Snak med medarbejderne om, hvordan de tænker, at processen om implementeringen af røgfri arbejdstid kan foregå lokalt.

Fremlæg idéer til nye initiativer til medarbejdere som f.eks. gratis frugt, fælles morgenmad, sunde aktiviteter til at erstatte rygetrangen, bordfodbold, afslapningshjørne, opfordring til walk and talk etc. Fokus på tilbud frem for forbud.

Udvælg en trivsels-/sundhedsambassadør i den enkelte afdeling, som de øvrige medarbejdere kan gå til med spørgsmål og frustrationer etc. Det kan være arbejdsmiljørepræsentanten, tillidsrepræsentanten eller en tredje. Disse medarbejdere vil blive ambassadører for røgfri arbejdstid, og derfor er det naturligvis vigtigt, at de bakker op om røgfri arbejdstid.

7.

Støtte til medarbejdere der ryger

Tal med medarbejdere, der ryger om, hvordan de kan få støtte til at håndtere røgfri arbejdstid. Samtidig med at medarbejdere, som ønsker at stoppe med at ryge, skal have tilbud om støtte til rygestop som eksempelvis:

- Gratis kommunale rygestopkurser
- Gratis telefonisk rådgivning på **Stoplinien** på tlf.: 80 31 31 31
- Markedsføring af appen **e-kvit** til voksne og **XHALE** til unge, som både omfatter tobak og røgfri produkter
- Hjemmesider om snus: **www.snusfornuft.dk** og **www.myteromsnus.dk**
- Søg dispensation om udlevering af rygestopmedicin hos Lægemiddelstyrelsen. Lav samarbejdsaftaler med apoteker omkring værdikuponer til rygestopmedicin i kombination med rygestopkursus. Læs mere **her**.

Erfaringen viser fra flere kommuner, at det er et fåtal af medarbejdere, som ønsker hjælp til rygestop. I **Næstved Kommune** uddyber specialkonsulent Charlotte Lunde:

“Man skal ikke være bange for, at man har mange rygere, og at man ikke kan have alle de kurser, fordi det sker ikke. Det er ikke sket i nogen kommuner, at de er blevet lagt ned med for mange på holdene. Det er ikke det, man skal være bekymret for”.

8.

Budget

Overvej hvad budgettet er? Hvor mange midler kan I afsætte til rygestopkurser, kommunikationsmateriale og medarbejdertimer?

Det kan være svært at opgøre, hvor mange ressourcer I skal afsætte til indførelse af røgfri arbejdstid. I **Næstved Kommune** blev der eksempelvis afholdt ni møder af 1,5-2 timers varighed i alt med arbejdsgruppen, da arbejdsgruppen havde ansvaret for implementering af røgfri arbejdstid.

9.

Planlæg evaluering af indsatsen

Drøft og beslut, hvordan I vil evaluere og følge op på indsatsen om røgfri arbejdstid? Udarbejd evt. et evalueringsdesign

Eksempel på kommunikation om røgfri arbejdstid

I **Hørsholm Kommune** blev røgfri arbejdstid kommunikeret til ledere og medarbejdere på følgende måde:

- Informationsmøde for ledere og for arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter af én times varighed
- Mailorientering til lederne. Det var ledernes opgave at informere medarbejderne
- Orientering til medarbejdere om røgfri arbejdstid, samt orientering om rygestopkurser og informationsaften.
- En måned før indførelse af røgfri arbejdstid blev der ophængt plakater om indførelse af røgfri arbejdstid
- Inden indførelse af røgfri arbejdstid blev der produceret en video af kommunaldirektøren, som interviewede en rygestopkonsulent

Implementering

Implementeringsfasen starter den dag røgfri arbejdstid træder i kraft, og fortsætter til røgfri arbejdstid er blevet en del af hverdagen, hvilket godt kan tage noget tid. I nedenstående kan I få inspiration til en god implementeringsproces.

1.

Synliggøre den nye røgfri politik

Gør opmærksom på den nye røgfri politik til medarbejdere – i stillingsopslag til nye medarbejdere og i kommunikationen til gæster og samarbejdspartnere

2.

Forsat støtte til medarbejder der ryger

Involver sundhedsafdelingen og kollegaer, som er uddannet rygestoprådgiver, og som fortsat kan tilbyde støtte til rygestop og støtte til at håndtere røgfri arbejdstid.

Rygestopkurser skal gerne ligge i eller lige efter/inden arbejdstiden, hvis det er muligt. Kurserne kan foregå både inde, ude og virtuelt

3.

Røgfri miljøer

Hav øje for forsat at skabe og indrette røgfri og inspirerende miljøer ude og inde.

4.

Følge op på implementeringen

Følg op på, hvordan implementeringen går, og evaluer indsatsen.

Det er en god idé, at der er en klar rolle- og ansvarsfordeling i implementeringen, og at

der bliver afholdt løbende statusmøder med beslutningstagere og arbejdsgruppe.

Hav en løbende dialog med medarbejderne og lederne om, hvordan det går med implementeringen af røgfri arbejdstid. Er der udfordringer? Hvordan kan de løses?

Leder af HR, Løn og Forsikring
Torsten Lyster i **Fåborg-Midtfyn
Kommune** fortæller:

“Vi har haft enkelte medarbejdere, der har haft svært ved at overholde rygepolitikken. Så taler vi om det, og finder en løsning på det. I Faaborg-Midtfyn Kommune er der personalemæssige konsekvenser, hvis man ikke overholder rygepolitikken, så bliver det til en personalesag”.

5.

Brug pressen

Brug indførelsen af røgfri arbejdstid som en mulighed til at få den lokale presse til at skrive en nyhed om indsatsen, og brug det i jeres brandingstrategi af kommunen.

6.

Kontakt andre aktører

Tag kontakt til lokalforeningen i Kræftens Bekæmpelse eller Kræftens Bekæmpelses områdekonsulenter, som kan bistå med vejledning, sparring og støtte i implementeringsprocessen.

Eksempler fra kommuner om modstand

Mange kommuner frygter, at der er stor modstand blandt medarbejderne, når røgfri arbejdstid besluttet eller indføres. Selvfølgelig kan der opstå modstand, men det kommer ofte fra få medarbejdere.

“Der har været modstand, og det er også kommet op, hvorvidt rygning er en privatsag eller ej. Og det er en privatsag, men vi stiller nogle retningslinjer, når vi er på arbejde. Og derfor har vi gjort meget ud at sige, at vi vil gerne lægge op til, at man bliver røgfri, hvis man ønsker det, ellers hjælper vi med at klæde medarbejderen på til at komme igennem en røgfri arbejdsdag”.

HR-udviklingskonsulent Gitte Hübner,
Hørsholm Kommune

“Hvorfor skal min arbejdsplads bestemme, om jeg må ryge der hjemme, når jeg arbejder hjemme. Der kørte vi meget på, det her med at være solidarisk, fordi der er bare nogen af vores kollegaer, som ikke har mulighed for at arbejde hjemme. Så er det jo hellere ikke fair for dem. Og der er ingen, der er blevet afskediget. Så det har ikke været så voldsomt”.

Specialkonsulent Charlotte Lunde,
Næstved Kommune

“Ligesom synspunkterne i Hovedudvalget og kommunalbestyrelsen var blandet i forhold til, om der skulle være mulighed for at holde en selvbetalt pause for at ryge. Så er der også forskellige synspunkter blandt medarbejderne. Men jeg har ikke mødt en decideret modstand”.

Leder af HR, Løn og Forsikring Torsten Lyster, **Fåborg-Midtfyn Kommune**

“Jeg er sikker på, at der nok skal være nogle af de her Vej og Park folk, som går ude hele dagen lang, og som går og graver grøfter og som siger: “Hvorfor må jeg ikke ryge her?” Det vil da være mærkeligt, hvis ikke de gør det. Men der har ikke været store protester. Jeg tror de fleste medarbejdere er godt klar over, at det er den vej det går for de fleste virksomheder. Særligt på det offentligt område”.

Sundhedskonsulent
Marianne Ahrenkiel Søgaard,
Silkeborg Kommune



Forankring

Når røgfri arbejdstid er implementeret, skal I sikre forankring ved løbende at gøre opmærksom på den røgfri politik og have fokus på håndhævelse

1.

Opfølgning over tid

Hav fokus på opfølgning af røgfri arbejdstid over tid. Man kan ofte komme langt på nyhedsværdien, men husk også at holde "gryden i kog". Skab opmærksomhed om røgfri arbejdstid, og blive ved med at kommunikere, at kommunen har røgfri arbejdstid – også overfor nye medarbejdere. Det kan gøres ved at have fokus på de gode historier formidlet i skrift, tale eller visuelt.

2.

Samarbejde med andre aktører

Samarbejd og vidensdele med lokale sygdoms- og patientforeninger i lokalområdet, som støtter indsatser om røgfri arbejdstid, og kan have erfaringer fra andre arbejdspladser, der har tidligere indført røgfri arbejdstid.

3.

Evaluerer indsatsen

Evaluer indsatsen og processen efter et års tid med implementering.

Indsaml gode historier, som røgfri arbejdstid har medført, der løbende kan udbredes til kommunens medarbejdere for at vise, at røgfri arbejdstid har flere gevinster. Tænk i forskellige formidlingsformer.

Flere kommuner ønsker at evaluere, hvordan det går med røgfri arbejdstid. HR-konsulent Lisa Damgaard Henriksen fra **Varde Kommune** fortæller om deres evalueringserfaringer:

"Vi har evalueret processen, og vi har evalueret, om vores spørgsmål-svar-ark (FAQ) fortsat var dækkende. Men vi har jo ikke evalueret, om vi skal forsætte med at have røgfri arbejdstid – for det skal vi".

Røgfri udearealer

Når røgfri arbejdstid er implementeret eller i forbindelse med røgfri arbejdstid indføres, er det et oplagt næste skridt at indføre røgfri miljøer på alle offentlige kommunale arealer.

Samarbejd og vidensdele også gerne med kultur- og idrætsforeninger og private arbejdspladser i jeres lokalområde om at implementere og udbrede røgfri miljøer. Læs mere om røgfri udearealer [her](#).

Gode råd fra kommuner med røgfri arbejdstid

"Hav mulighed for at klæde lederne på til at kunne tage de her snakke ude på den enkelte arbejdsplads. Og så set i bakspejlet, syntes jeg det kunne være interessant at evaluere på det, og se hvordan går det egentligt helt reelt".

Sundheds- og forebyggelses-konsulent Bettina Mirasola, **Viborg Kommune**

"Lav en kommunikationsplan. Man kan jo godt køre det vældigt stort op. Altså jeg syntes, vi har gjort det meget enkelt. Gør det simpelt".

Arbejds miljøkonsulent Alice Ichikawa, **Vejen Kommune**

"Det er vigtigt for mig at sige, at man skal give det tid. Man må ikke haste det igennem. Så det er i hvert fald min erfaring, at den tid vi havde, hvor vi havde et helt år, var faktisk godt".

Fællestillidsrepræsentant og Næstformand i HovedMED-udvalget, Gitte Jørgensen, **Næstved Kommune**

"Sørg for en grundig involvering af medarbejdersiden. Medarbejdernes synspunkter og forslag er en vigtig del af den dialog, der kører forud for en beslutning om røgfri arbejdstid. Det er vigtigt, vi kan tale sammen om de bekymringer, der kan være i forbindelse med en beslutning om røgfri arbejdstid".

HR-chef Torsten Lyster, **Fåborg-Midtfyn Kommune**

"Vær ude i god tid, og tilbyd tyggegummi, plastre eller rygestopkurser et godt stykke tid inden, at man starter implementeringen. Så de rygere, der ved, at de vil blive udfordret, har god tid til at vænne sig til ikke at ryge. Nu siger vi ryge, men det gælder alle tobaksprodukter – også snus og e-cigaretter".

AC-konsulent Kathrine Bilstoft Nielsen, **Varde Kommune**

Inspiration

På de næste sider finder du inspiration til:

- ✓ Skabelon til en røgfri politik for medarbejdere og ledere
- ✓ FAQ om røgfri arbejdstid i kommuner
- ✓ Procesplan for implementering af røgfri arbejdstid i Herning Kommune



Skabelon til en røgfri politik

For medarbejdere og ledere i X kommune

X kommune 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 på alle niveauer, studerende og praktikanter begynder at ryge for at være en del af det sociale fællesskab
- Styrke kommunens image som en ansvarlig arbejdsplads, der tager vare på medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø

Røgfri arbejdstid

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

Røgfri arbejdstid omfatter alle tobaksrelaterede produkter, dvs. alle produkter med tobak og nikotin, der ikke er godkendt som lægemidler. Det kan eksempelvis være snus, tyggetobak, e-cigaretter, nikotinposer og øvrige relaterede produkter som fx e-cigaretter uden nikotin.

Rygestoptilbud

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

- Private/kommunale rygestoptilbud (indsæt det konkrete tilbud)
- Digital rygestophjælp: XHALE app og e-kvit app
- Stoplinien (telefonrådgivning på tlf. nr.: 80 31 31 31)
- Støtte 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, vil der indkaldes til en samtale. Gentagne overtrædelser kan i yderste konsekvens medføre en afskedigelse.

Rygepolitikken træder i kraft den xx.xx.xx.

FAQ om røgfri arbejdstid i kommuner

Hvem gælder den røgfri politik for?	Den røgfri politik gælder for alle medarbejdere, ledere, praktikanter og studerende i (<u>x kommune</u>) samt for personer, der udfører arbejde for (<u>x kommune</u>) som vikarer og underleverandører. Det er ikke tilladt for kunder og øvrige gæster at ryge på kommunens matrikel.
Må jeg ryge, når jeg er til møde med eksterne eller transporterer mig mellem to borgere eller arbejdspladser?	Nej, det er ikke tilladt at ryge i arbejdstiden. Dette gælder også, når du er til møde med eksterne, konferencer eller når du transporterer dig mellem to borgere eller arbejdspladser.
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, førre begynder at ryge og medarbejdere, der ønsker at stoppe, støttes i dette. Vi er desuden rollemodeller. Vi ønsker at skabe lige vilkår i forhold til pauser, og vi ønsker at undgå de konflikter, der kan opstå mellem medarbejdere, der ryger og medarbejdere, der ikke ryger.
Må jeg ryge i selvbetalte pauser?	Hvis man selv betaler sin pause (og man ikke er pålagt at være på arbejdspladsen), kan rygning uden for arbejdstiden ikke sanktioneres. Men røgfri arbejdstid er en vigtig værdi for <u>x kommune</u> , hvorfor vi appellerer til, at der heller ikke ryges i selvbetalte pauser. Det er ikke tilladt at ryge i arbejdstøj betalt af arbejdspladsen.
Må jeg ryge i arbejdstiden, hvis jeg har en hjemmearbejdsdag?	Vi har tillid til, at alle medarbejdere overholder den røgfri politik, og har ingen intentioner om at følge op på politikken i medarbejdernes eget hjem.
Må jeg ryge, når jeg arbejder hos borgere, der ryger?	Nej, du er omfattet af kommunens røgfri politik om røgfri arbejdstid, og borgeren må heller ikke ryge, mens du varetager opgaverne i borgers hjem.
Må jeg ryge i kommunens biler?	Nej, det er ikke tilladt at ryge i kommunens biler eller andre kommunale køretøjer.

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 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.

Hvordan er rygereglene, når man har døgnvagt, er på weekend- eller ugeophold med elever/borgere?

Når medarbejdere har døgnvagt eller er på weekend eller ugeophold med elever/borgere, skal medarbejderne lave en konkret aftale med ledelsen om, hvor og hvornår der må ryges. Rygningen må ikke foregå i nærheden af elever/borgere og andre medarbejdere.

Kan jeg få hjælp til at klare otte timer uden at ryge?

Ja, der tilbydes også rådgivning til medarbejdere, 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)

Eksempel på procesplan

Her ses et eksempel på en procesplan om røgfri arbejdstid fra Herning Kommune.

Tidsfrist	Emne/Handling	Aktører
Februar 2020	Supplerende drøftelser i HovedMED, hvor formandskaberne fra de respektive Forvaltnings-MED og Sektor-MED er inviteret	HovedMED, formandskaberne i de respektive Forvaltnings-MED og Sektor-MED
3. juni 2020	Ekstraordinært møde i HovedMED med den formål at drøfte revideret forslag til rygepolitik mm efter fornyet behandling i arbejdsgruppen efter mødet den 20/2 2020.	HovedMED
1. juli 2020	Drøftelse i HovedMED af udkast til revideret rygepolitik samt udkast til Spørgsmål og Svar i relation til revideret rygepolitik	HovedMED
august 2020	Politisk behandling i Økonomi- og Erhvervsudvalget og Byråd	ØKE og Byråd
september – oktober 2020	Afholdelse af informationsmøder og mulighed for medarbejder til at deltage i rygestopkursus	Sundhed og Ældre
august – september 2020	Udarbejdelse af materiale (skilte/film) til implementering	Kommunikation Ekstern leverandør
august – september 2020	Udarbejdelse af vejledning/fortolkningsbidrag til ledere om håndtering	HR
september 2020	Udgivelse af skilte/film om rygepolitikken	HR og Sundhed og Ældre
1. januar 2021	Herning Kommune har helt røgfrie arbejdsdage	
Løbende efter 1. januar 2021	Daglig/løbende sparring og rådgivning til ledere om håndtering af røgfri arbejdsdag	Ledere og HR (almindelig sparring og rådgivning)



Links til relevante hjemmesider, materialer og kurser

Hjemmesider

Røgfri arbejdstid i kommunerne på Kræftens Bekæmpelses hjemmeside:
www.cancer.dk/roegfriarbejdstid

Røgfri arbejdstid på Sundhedsstyrelsens hjemmeside:
www.sst.dk/da/roegfri-arbejdstid

Røgfri arbejdstid på Sund By Netværkets hjemmeside om tobak og sunde arbejdspladser:
www.sund-by-net.dk/temagrupper/tobak/
www.sundeborgere.dk/indsatsomraade/tobak/
www.sund-by-net.dk/temagrupper/sunde-arbejdspladser/

Røgfri arbejdstid på Hjerteforeningens hjemmeside:
www.hjerteforeningen.dk/roegfriarbejdstid/

Materialer

Kræftens Bekæmpelse. Katalog om røgfri arbejdstid: "Røgfri arbejdstid på arbejdspladser – erfaringer og anbefalinger til en god proces". 2020.
www.cancer.dk/katalogroegfriarbejdstid

Røgfri Fremtid. Katalog om røgfri udearealer. "Et røgfrit miljø er noget, vi vælger til". 2021.
www.roegfrifremtid.dk/katalogetroegfritudelig

Herning Kommune. Video om røgfri arbejdstid. 2021.
www.cancer.dk/roegfriherning

Kurser

Kræftens Bekæmpelse. Kursus: "Røgfri arbejdstid – kom godt fra start". Et kursus til ledere, hvor de bliver klædt på med faglig viden og inspiration til en god proces: www.cancer.dk/roegfriarbejdstidpdf

