

Bilag 1: Andre kommuners erfaringer med indførelse af røgfri arbejdstid

Røgfri arbejdstid

Notatet er udarbejdet med afsæt i viden og anbefalinger fra Hjerteforeningen og Sund By Netværkets undersøgelse af beslutnings- og implementeringsprocesser i forbindelse med indførelsen af røgfri arbejdstid i danske kommuner, dels i erfaringer med indførelsen af røgfri arbejdstid i Aarhus, Esbjerg, Favrskov, Gladsaxe og Odder Kommune. Erfaringerne fra de 5 kommuner er indhentet via telefoninterview med nøglepersoner i forvaltningen.

Endelig indeholder notatet også erfaringer fra Sundhed og Omsorg i Viborg Kommune, der indførte røgfri arbejdstid fra 2013.

Hvad er røgfri arbejdstid?

Røgfri arbejdstid er et strukturelt forebyggelsestiltag, der kan være med til at regulere medarbejderes rygning i arbejdstiden. Lov om røgfri miljøer fra 2007 er et eksempel på et andet strukturelt forebyggelsestiltag.

Røgfri arbejdstid kan - ifølge Hjerteforeningen - defineres som et regelsæt, der bestemmer, at medarbejdere ikke må ryge i deres arbejdstid på arbejdspladsen, hverken indendørs eller udendørs. Dette betyder i udgangspunktet, at rygning ikke er tilladt i hele arbejdstiden, heller ikke til og fra møder eller ved hjemmearbejde.

Hovedparten af de kommuner, der har indført røgfri arbejdstid, har dog valgt at lave undtagelser - for eksempel mulighed for at flegse ud for at ryge og/eller mulighed for at ryge i overenskomstbestemte selvbetalte pauser grundet usikre juridiske forhold angående arbejdsgiveres ret til at råde over medarbejdernes fritid.

Pr. 22. oktober 2018 har 21 kommuner indført røgfri arbejdstid:

- 2012: Fredensborg
- 2013: Aarhus, Allerød og Sorø
- 2014: Middelfart, Holbæk, Syddjurs, Struer og Egedal
- 2015: Gladsaxe, Bornholm og Guldborgsund
- 2016: Favrskov, Esbjerg og Odder
- 2017: Odense, Lemvig, Vallensbæk og Kerteminde
- 2018: Vesthimmerland og Furesø

Derudover er 4 kommuner på vej til at indføre røgfri arbejdstid:

- 2019: Mariagerfjord
- 2020: Haderslev
- 2020: Vejen
- Dato uafklaret: Slagelse

Beslutningen

Hjerteforeningen og Sund By Netværkets undersøgelse konkluderer, at der kan være forskellige processer, der leder frem til beslutningen om at indføre røgfri arbejdstid.

Både i Aarhus, Esbjerg og Favrskov Kommune blev beslutningen om at indføre røgfri arbejdstid truffet på baggrund af et politisk ønske. Efterfølgende var der en dialog i MED systemet. Dialogen kunne ikke påvirke beslutningen men skulle bidrage til at designe og kvalificere implementeringsprocessen i den enkelte kommune.

I Odder Kommune opfordrede Hoved MED i 2013 til, at den enkelte arbejdsplads indførte røgfri arbejdstid ad frivillighedens vej. Odder Kommune havde som mål, at 70 % af de kommunale arbejdspladser skulle indføre røgfri arbejdstid. Efter 2 år var 50 % af arbejdspladserne i kommunen røgfri, og der var ikke yderligere udvikling på området. Herefter besluttede Hoved MED i samråd med kommunaldirektøren at indføre røgfri arbejdstid i hele Odder Kommune.

Erfaringerne fra kommunerne er, at argumenterne for at indføre røgfri arbejdstid skal være på plads og kommunikeres til hele organisationen. Tydelige og kendte argumenter for at indføre røgfri arbejdstid bidrager både til at skabe forståelse for og opbakning til selve beslutningen og danner også grundlag for implementering af beslutningen, herunder dialogen i MED-systemet.

Hjerteforeningen konkluderer på baggrund af sin undersøgelse, at der overordnet er 4 argumenter for at indføre røgfri arbejdstid i kommunerne:

1. sundhedsargumentet
2. rollemodelsargumentet
3. effektiviseringsargumentet
4. ligebehandlingsargumentet

Sundhedsargumentet: Rygning hører til blandt de forebyggelige risikofaktorer, der har størst betydning for folkesundheden. Hvert 4. dødsfald i Danmark er relateret til rygning, og en dagligryger dør i gennemsnit mere end 10 år tidligere end en person, der ikke har røget. Tobaksrøg skader ikke kun rygeren. Passiv rygning har også helbredsmæssige konsekvenser.

Rollemodelsargumentet: Kommunalt ansatte og kommunen som institution er rollemodeller både overfor hinanden og overfor borgere, private, virksomheder og institutioner, som vi er i kontakt med.

Effektiviseringsargumentet: Rygning tager tid fra kerneopgaven, og rygere har flere sygedage end ikke-rygere (Hjerteforeningen og Sund By Netværket: 2017)

Ligebehandlingsargumentet: I nogle kommuner er der indledningsvist indført røgfri arbejdstid på enkelte arbejdspladser. Dette skaber dilemmaer i de situationer, hvor medarbejdere ved f.eks. fælles kurser oplever, at det er tilladt at ryge på nogle arbejdspladser og ikke på andre.

Implementeringen

Undersøgelsen fra Hjerteforeningen og Sund By Netværket viser, at det indtil videre kun er få kommuner, der har valgt at indføre røgfri arbejdstid uden undtagelser. 19 af de 21 kommuner i undersøgelsen har valgt at indføre undtagelser på baggrund af den dialog, der har været med medarbejdere og ledere på de enkelte arbejdspladser.

Argumentet for at indføre røgfri arbejdstid i sin mest restriktive form – altså uden undtagelser – er, at det stiller alle lige og har den største effekt. Udfordringen kan dog være, at et så restriktivt tiltag vil møde stor modstand og være udfordrende at implementere.

Argumentet for at indføre røgfri arbejdstid med undtagelser er, at der kan være lokale og kontekstuelle forhold, der taler for røgfri arbejdstid med undtagelser. Røgfri arbejdstid med undtagelser kan også være en måde at imødekomme medarbejderne og skabe opbakning til gradvist at indføre røgfri arbejdstid uden undtagelser.

Aarhus, Esbjerg, Favrskov, Gladsaxe og Odder Kommune har hver især en eller flere af følgende undtagelser til røgfri arbejdstid

- rygning er tilladt i selvbetalte pauser
- rygning er tilladt, hvis medarbejderen flekser ud for at ryge
- rygning er tilladt ved arbejde i eget hjem, dog dagplejen undtaget
- i forbindelse med kurser og tjenesterejser med overnatning betragtes arbejdstiden som værende den almindelige normtid for den enkelte ansatte

Tid

Kommunernes erfaringer er, at tid er en vigtig og afgørende faktor for succesfuld implementering. De vigtigste argumenter for at give processen tid er dels, at medarbejderne kan vænne sig til tanken om røgfri arbejdstid, dels at skabe rummet til dialog i MED-systemet. Kommunerne har derfor valgt at melde beslutningen ud i god tid før effektueringen. I Gladsaxe Kommune blev beslutningen truffet i 2013 og effektueret i 2015. Det mest almindelige har været, at kommunerne har brugt mellem 6 måneder og 1 år fra beslutningen blev truffet til den var implementeret.

Inddragelse

Kommunerne fremhæver, at MED-systemet er særdeles vigtigt for at kunne indføre et tiltag som røgfri arbejdstid. Dialogen i MED-systemet og de input, der kan komme fra MED-systemet, er afgørende for at skabe en god proces og succesfuld implementering. Uanset hvordan beslutningen om at indføre røgfri arbejdstid er truffet, har kommunerne valgt at inddrage de lokale MED-udvalg i selve implementeringen.

Rygestoptilbud

Alle kommuner har valgt at tilbyde rygstopkurser til medarbejderne. Kommunerne har typisk tilbudt rygestoptilbuddet udenfor arbejdstid. Det gælder f.eks. Aarhus, Esbjerg, Gladsaxe og Odder Kommune. I Favrskov Kommune fik medarbejderne mulighed for at deltage i rygestopkurser i arbejdstiden. I Odder Kommune har den enkelte arbejdsplads kunnet vælge at give tilskud til substitutionsbehandling i en periode.

Håndhævelse

Som udgangspunkt er røgfri arbejdstid et tillidsbaseret regelsæt. Det betyder, at der er en grundlæggende tillid til, at medarbejderne efterlever røgfri arbejdstid. Kommunerne behandler røgfri arbejdstid som andre personalepolitikker, f.eks. alkoholpolitik. Det betyder, at overtrædelse kan få ansættelsesmæssige konsekvenser. Ved overtrædelse vil der typisk være en påtale og en samtale. Gentagne overtrædelser kan medføre skriftlige advarsler og i yderste konsekvens afskedigelse.

Erfaringer med røgfri arbejdstid i Viborg Kommune

Sundhed og Omsorg har haft røgfri arbejdstid siden 2013. Retningslinjen om rygning er drøftet og godkendt i Fag MED Sundhed og Omsorg. Formålet med røgfri arbejdstid er at skabe en kultur, som er med til at reducere antallet af rygere og være et godt forbillede for elever, kolleger og borgere. Det er ligeledes hensigten, at borgerne ikke skal udsættes for røglugt eller gener i forbindelse med at de har kontakt med medarbejdere fra Sundhed og Omsorg. Rygeforbuddet gælder i hele arbejdstiden, og således også i den tid der bruges på transport mellem borgere.

I tiden op til at røgfri arbejdstid trådte i kraft var der mulighed for at få hjælp til rygestop ved kommunens HR-afdeling eller rygestopinstruktører indenfor Sundhed og Omsorg.

Der er tillid til, at medarbejderne følger den vedtagne retningslinje. Sker dette ikke, gives først en mundtlig henstilling, herefter følger en indkaldelse til en tjenestelig samtale, hvor der gøres opmærksom på de konsekvenser en fortsat overtrædelse vil medføre.

Der foreligger ingen formelle evalueringer af tiltaget. Adspurgte er tilbagemeldingerne, at det har været en tilvænningsproces, og at retningslinjen overholdes.

Anbefalinger

Hjerteforeningen og Sund By Netværket har udarbejdet følgende anbefalinger vedrørende røgfri arbejdstid:

Beslutningen	Implementeringen
Træf beslutningen gennem en inddragende dialog med Hoved MED og klæd politikerne godt på. Alternativt kan man indføre røgfri arbejdstid ad frivillighedens vej.	Forbered alle i kommunen og sørg for, at lederne lokalt klæder medarbejderne på med relevant information.
Hav alle de gode argumenter på plads og hold fast i dem. Vær tydelig omkring, hvorfor I vælger at indføre røgfri arbejdstid.	Inddrag arbejdspladserne i implementeringsprocessen og få deres bud på, hvordan det kan gøres lokalt, og hvad behovene er.
Forsøg at undgå at stigmatisere rygerne. Hav f.eks. fokus på, at det handler om arbejdstiden og ikke fritiden.	Tilbud rygestopkurser og spørg eventuelt medarbejderne, hvad de kunne tænke sig af tilbud.
Det kan være en god ide ikke at have for meget fokus på reglerne. Det er et regelsæt ud af mange, som gælder på en arbejdsplads.	Forsøg at skabe en ny og positiv pausekultur, hvor man samles om en aktivitet eller indfør initiativer, der har fokus på mental og fysisk trivsel.

Vær forberedt på modstand og utilfredshed.	Udvis tillid til medarbejderne og undgå at skabe en følelse af, at de bliver overvåget i forbindelse med de nye regler.
	Sørg for at reglerne er tydelige, og at ledelsen er konsekvent.
	Det er vigtigt, at lederne er gode ambassadører og går foran som et godt eksempel.
	Arbejdspladsen bør overveje, hvad rygning har af eventuel social funktion, som rygestopinitiativer kan opveje for.
	På arbejdspladser med udpræget teamarbejde kan man oprette teams med både rygere og ikke-rygere, da det letter håndteringen af røgfri arbejdstid.

Litteraturliste:

Hjerteforeningen og Sund By Netværket (2017) Røgfri arbejdstid. En undersøgelse af beslutnings- og implementeringsprocesser i de danske kommuner.