

Rökfri arbetstid



Antagen av kommunfullmäktige 2010-03-18

Policy om rökfri arbetstid

Riksdagen har antagit fyra etappmål för den nationella folkhälsopolitiken som innefattar:

- en tobaksfri livsstart från år 2014
- en halvering till år 2014 av antalet ungdomar under 18 år som börjar röka eller snusa
- en halvering till 2014 av andelen rökare i de grupper som röker mest
- ingen ska ofrivilligt utsättas för rök i sin omgivning

En stor del av befolkningen, ca 800.000 personer, arbetar inom kommunerna. Ystads kommuns medarbetare utgör en viktig förebild för kommuninnevånarna i arbetet för rökprevention. Rökfri arbetstid i kommunen är därför både en arbetsgivar- och folkhälsofråga.

Ystads kommun har tidigare tagit ställning i att vara en hälsofrämjande arbetsgivare. I personalidén och arbetsmiljöpolicy lyfts dessa frågor fram.

Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet (personalidén)

Ystads kommuns personalidé lyfter fram det hälsofrämjande perspektivet av en rökfri arbetstid.

- Ystads kommuns arbetsmiljö ska präglas av respekt för individen. Den ska vara säker och stimulerande.
- Medarbetare ska ha möjlighet till eftertanke och reflektion i sitt arbete.
- Hälsofrämjande åtgärder ska syfta till att ge medarbetarna förutsättningar till ett hälsosamt liv och skydda från hälsofara.
- Hälsoarbetet innefattar en helhetssyn på människan och detta ska avspeglas i hela verksamheten.
- Hälsofrämjande åtgärder t.ex. i form av friskvårdsaktiviteter, rökavvänjning etc. ska stimuleras och stödjas.

En god arbetsmiljö (arbetsmiljöpolicy)

Ystads kommun skall vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder en stimulerande och god arbetsmiljö vilken ger medarbetarna arbetstillfredsställelse och möjligheter till personlig utveckling. Kommunen skall föra en personalpolitik som bidrar till arbetsglädje och kvalitetsförbättring med ett förebyggande och hälsofrämjande perspektiv.

I arbetsmiljön ingår allt som påverkar oss i vårt arbete, fysiskt, psykiskt och socialt. Genom en god arbetsmiljö skapas arbetsplatser som kännetecknas av säkerhet, delaktighet, engagemang och trivsel. En hög arbetslivskvalitet bidrar till att öka effektiviteten och därmed kommunens möjlighet att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

Arbetsmiljöarbetet skall i första hand vara förebyggande men även omfatta rehabiliteringsinsatser för arbetstagare som drabbats av ohälsa eller olycksfall. Den goda arbetsmiljön skapas genom ett systematiskt arbete med arbetsmiljöfrågor. Detta innebär bland annat att det finns tydliga, väl kända och väl fungerande rutiner. Vikten av samverkan, dialog och utbildning är avgörande faktorer för att skapa ett kreativt och motiverande arbetsklimat för såväl arbetstagare som arbetsgivare.

Arbetsmiljöpolicyn är Ystads kommuns vägledande verktyg för att skapa en god arbetsmiljö. Den anger kommunens övergripande och gemensamma mål samt belyser arbetsgivarens respektive arbetstagarens ansvar för arbetsmiljön.

Övergripande arbetsmiljömål för år 2008 – 2013

- Arbetstagarna i Ystads kommun upplever en god arbetsmiljö avseende fysiska, psykiska och sociala förhållanden på arbetsplatsen.

Syfte med rökfri arbetstid

Ystads kommun som arbetsgivare vill skapa förutsättningar för en bättre hälsa hos medarbetarna. Rökning är den enskilda livsstilsfaktorn som har störst inverkan på vår hälsa och måste därför prioriteras i det hälsofrämjande arbetet. Detta innebär att beslutet om rökfri arbetstid grundar sig på följande ställningstaganden.

- Medarbetarnas hälsa står i fokus
- Våra medarbetare ska vara goda förebilder
- Ingen ska utsättas för passiv rökning på sin arbetsplats

Mål

Ystads kommun är en rökfri arbetsplats 2011-01-01

Beslut

Ystads kommun är en rökfri arbetsplats från och med 2011-01-01 vilket innebär att det inte är tillåtet att röka under arbetstid från och med detta datum. Beslutet omfattar även förtroendevalda, när dessa utövar sitt förtroendeuppdrag.

Strategi – genomförande

Ystads kommun erbjuder alla anställda stöd för att sluta röka. Stödet är kostnadsfritt. Stödet kommer att erbjudas genom företagshälsovårdens ”sluta röka” kurser. Dessutom finns andra alternativ som till exempel ”sluta-röka-linjen”.

Arbetsgivaren kommer inte att ersätta kostnader för nikotinersättningsmedel.

Vad innebär rökfri arbetstid?

Rökfri arbetstid innebär att det inte är tillåtet att röka under arbetstid eller kortare pauser. Lunchrasten räknas inte som arbetstid och är därmed undantagen.

Rökning är inte heller tillåten i direkt anslutning till arbetsplatsen, till exempel utanför entréer. På skolområden gäller rökförbud enligt lag.

Ansvar

Rökfri arbetstid bygger på att medarbetaren själv tar ansvar för att reglerna efterlevs. Arbetsgivaren kommer inte aktivt kontrollera om reglerna efterföljs men får arbetsgivaren kännedom om att arbetstiden missbrukas, regleras detta som mycket annat i vårt kollektivavtal (AB). Detta innebär att missbruk av arbetstiden kan leda till arbetsrättsliga åtgärder.

Rökfri arbetstid är en förtroendefråga vilket innebär att medarbetare förväntas följa de regler som bestäms av arbetsgivaren. Många andra förtroenden, exempelvis gällande arbetstiden, kontrolleras inte heller men det förutsätts ändå att medarbetaren sköter dessa.

Frågor och svar om rökfri arbetstid.

Vad händer om jag inte följer beslutet?

Rökfri arbetstid är en ordningsföreskrift och som alla andra ordningsföreskrifter regleras detta via det enskilda anställningsavtalet.

Är det tillåtet att flexa ut om jag vill röka?

Nej, det är inte tillåtet att använda flexsystemet för att gå ut och röka. Undantag är lunchrasten.

Jag arbetar kvällar och/eller natt och har därför inte någon lunchrast. När är det tillåtet för mig att röka?

Rökfri arbetstid gäller även under kvällar och/eller natt, oavsett om man har lunchrast eller ej.

Vilken hjälp kan jag få från arbetsgivaren om jag vill sluta röka?

Företagshälsovården erbjuder såväl individuell rådgivning och stöd som gruppverksamhet för tobaksstopp. Det är tillåtet att delta i denna aktivitet på betald arbetstid. Detta gäller under en kursomgång. Om kurstillfället inträffar utanför din arbetstid kompenseras du ej för detta.

Vad finns det för stöd att få om jag inte vill vara med i en grupp eller träffa någon på företagshälsovården?

Du kan till exempel få hjälp och stöd via Sluta-röka-linjen, telefonnummer 020-84 00 00. Du får då prata med professionell personal som är utbildade i just tobaksavvänjning. Tjänsten är kostnadsfri och det är Cancerfonden, Folkhälsoinstitutet, Hjärt- och Lungfonden och Apoteket som står bakom den. Mer info finns på www.slutarokalinjen.org.

Kan jag få ersättning för nikotinersättningsmedel (tuggummi, plåster etc.) att använda under arbetstiden?

Nej. Kostnaden för nikotinersättningsmedel motsvarar i de flesta fall kostnaden för cigaretter. Eftersom det inte medför någon merkostnad för den enskilde har arbetsgivaren beslutat att inte subventionera nikotinersättningsprodukter/läkemedel etc.

Hur fungerar rökfri arbetstid om jag arbetar hemifrån, är på tjänsteresa eller går mellan olika arbetsplatser?

Rökfri arbetstid gäller när du är i tjänst, oavsett arbetsplatsens förläggning.

Varför omfattas inte snus av beslutet?

Snus är i större utsträckning var och ens angelägenhet eftersom det inte skadar eller påverkar någon annans hälsa. I dagsläget känns det inte relevant att införa totalt tobaksförbud, bl. a därför att tobakslagen enbart stödjer rätten till rökfri arbetsmiljö.

Vad innebär beslutet för besökare på kommunala arbetsplatser?

Enligt tobakslagen är rökning förbjuden där allmänheten har tillträde till lokalerna.

Vad innebär beslutet för praktikanter, plus-jobbare och liknande?

Rökfri arbetstid omfattar alla som har sin arbetsplats i Ystads kommun.

Vad gäller om jag utsätts för tobaksrök i brukare-/ vårdtagares hemmiljö?

Börja med att informera din chef. Det är då chefens uppgift att gå vidare med problemet och försöka hitta en lämplig lösning.

Vilken roll har min närmaste chef gällande detta beslut?

Chefen skall se till att de ordningsföreskrifter som finns på en arbetsplats följs, oavsett vad det gäller.

Kommer en icke rökare att kunna få ”företräde” framför en rökare vid nyanställning?

Nej, avsikten med beslutet är inte på något sätt att diskriminera rökare, vare sig befintliga medarbetare eller vid nyanställning. Det är inte förbjudet att vara rökare om man är anställd i Ystads kommun. Det är arbetstiden som är rökfri.

Synpunkter

Arbetsgivaren kan inte tvinga mig att sluta röka.

Det stämmer. Att sluta röka är ett högst personligt beslut som en arbetsgivare inte kan påtvinga någon. Det är inte förbjudet att vara rökare om man är anställd i Ystads kommun. Däremot är det inte längre tillåtet att röka under arbetstid.

Jag är vuxen och kan själv avgöra om jag ska röka eller inte.

Som medarbetare i Ystads kommun har vi såväl rättigheter som skyldigheter. Från och med 2011-01-01 gäller att det inte är tillåtet att röka på arbetstid, d v s den tid arbetsgivaren betalar den anställde för. Arbetsgivaren har inget att göra med om och när du röker på din fritid.

Många går upp i vikt när de slutar röka och övervikt är ju också skadligt för hälsan!

Forskning säger att fortsatt vanerökning är betydligt farligare för hälsan än måttlig viktökning.

Vad blir nästa förbud, blir det att vi inte får äta godis på arbetstid etc.?

Rökning är i dag den enskilt största orsaken till sjukdom och förtida död. Beslutet om rökfri arbetstid har sitt ursprung i ett långsiktigt nationellt folkhälsoarbete, där rökfria miljöer spelar en mycket viktig roll och där landets kommuner är en av de viktigaste aktörerna.