



Riktlinjer för ett rökfritt arbetsliv för rökfri arbetstid

Dokumenttyp:	Riktlinjer
Diarienummer:	KK 2018-000264 026
Sammanfattning:	Syftet med dessa riktlinjer är att stödja kommunens målsättning att vara en rökfri kommun, så att Avesta kommun genom rökfrihet utgör en hälsofrämjande miljö för medarbetare, brukare och befolkning. Riktlinjerna innebär att det är rökfri arbetstid och rökfria arbetsplatser.
Fastställd av/datum:	Kommunfullmäktige 2008-11-03
Giltighetstid:	Tills vidare
Gäller för:	Avesta kommunkoncern
Reviderad:	
Granskad:	
Dokumentansvarig:	Personalchef
Webbansvarig:	Personalchef

Riktlinjer för rökfri arbetstid och rökfria arbetsplatser

Syfte

Att stödja arbetsgivaren, Avesta Kommuns, målsättning med att enbart erbjuda rökfria arbetsplatser och på så sätt utgöra en hälsofrämjande miljö för medarbetare, brukare och kunder.

Bakgrund

Rökning är en av vår tids största orsaker till ohälsa och sjukdom. Avesta kommun antog 1 januari 2009 målsättningen att vara en rökfri arbetsgivare och organisation. Med omtanke och respekt för medarbetarnas hälsa samt med arbetsgivarens ansvar som en positiv och sund förebild. Ingen ska ofrivilligt behöva utsättas för tobaksrök.

Enligt Tobakslagen [Tobakslag-1993-581](#): är rökning förbjuden i lokaler och områden utomhus avsedda för barn eller ungdom. Rökning är också förbjuden i lokaler avsedda för hälso- och sjukvård, lokaler avsedda för särskild service eller vård samt i lokaler där en offentlig tillställning avses¹. Lagtexten är grunden till Avesta kommuns ställningstagande för rökfri arbetstid och rökfria arbetsplatser.

Medarbetare som arbetar med barn och ungdomar är viktiga förebilder. Det är i yrkesutövning inte förenligt med tobaksbruk under arbetstid. Detsamma gäller inom äldre- och handikappomsorg samt inom individ- och familjeomsorg. Ett rimligt krav är att ingen brukare, kund, besökare eller medarbetare ska utsättas för passiv rökning eller tobakslukt. Detta blir betydelsefullt att tänka på i situationer där medarbetare hjälper en brukare med t.ex. personlig hygien och måltider. Socialtjänsten utför i många fall arbetet i den enskildes hem och att införa rökförbud för dessa brukare är omöjligt.

Inom socialtjänstens arbetsområden kan det ibland förekomma, som arbetsuppgift, att hjälpa den enskilde att just röka. Den inbyggda konflikt som kan finnas mellan uppdraget att tillföra den enskilde en skälig levnadsnivå (att kunna röka) och arbetstagarens arbetsmiljö får lösas från fall till fall. Målet måste vara att erbjuda alla en rökfri arbetsmiljö.

Mål

- Avesta kommun ska vara en rökfri arbetsplats och ha rökfri arbetstid. Detta är både en arbetsgivar- och folkhälsofråga.
- Att kommunens medarbetare, kunder, brukare och elever m fl. inte ska behöva komma i kontakt med tobaksrök och utsättas för passiv rökning.
- Att kommunens förebyggande åtgärder leder till att den anställda fortsätter vara rökfri.

Vad innebär rökfri arbetsplats och arbetstid?

- Att ingen som befinner sig inom Avesta Kommuns lokaler eller dess närområden (entréer, gårdar m.m.) ska utsättas för passiv rökning eller tobaksrök. Det innebär att rökning endast får ske på ett sådant avstånd från kommunens lokaler att man kan säkerställa att tobaksrök inte i något avseende besvärar medarbetare, brukare och kunder.

¹ Tobakslagen – 1993:581;

http://www.riksdagen.se/sv/DokumentLagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Tobakslag-1993581_sfs-1993-581/

- Det är inte tillåtet att röka på arbetstid. Det vill säga den tid man tjänstgör, inklusive pauser. Lunchrasten räknas inte som arbetstid.
- Vid snusning bör detta hanteras så att man inte utsätter omgivningen för obehag eller tobakslukt.
- Det är chefens ansvar att se till att riktlinjen följs.

Strategi

För att nå målet krävs att

- Alla medarbetare har kännedom om Riktlinjerna för rökning samt känner ett medansvar att följa dessa.
- Nyanställda medarbetare får information i samband med anställningsavtal och introduktion.
- Medarbetarna erbjuds stöd i samband med rökstopp genom subvention av nikotinhjälpmiddel med 75 % av inköpssumman. Beloppet betalas ut via lön.
- Varje arbetsplats upprättar ett program utifrån hur riktlinjerna för rökning ska anpassas till arbetsplatsen (var ska man röka, klädbyte m.m.).

Stöd till medarbetare

- Subvention av nikotinhjälpmiddel enligt ovan, upp till tre gånger per person. Att genomföra en beteendeförändring kan ta tid och innebär många gånger ett par misslyckanden innan målet är uppnått. Även snusare kan ta del av subventionen.
- Erbjudande om rådgivning och sluta-röka grupper genom företagshälsovården. Gäller även snusare.
- Snus eller e-cigaretter rekommenderas inte som rökavvänjningsmedel. Professionell rökavvänjning syftar till att bryta nikotinberoendet och inte till att ersätta cigaretter med andra tobaksprodukter.
- I medarbetarsamtalet ingår frågor om medarbetarens hälsa, därmed även frågan om tobak och tobaksanvändning. För dig som chef finns ett samtalsstöd som hjälpmiddel om riktlinjerna för rökfri arbetstid samt hur man tillsammans med medarbetaren kan komma överens om en strategi för att klara en rökfri arbetstid.

Rutin vid subvention av nikotinhjälpmiddel

Arbetstagaren köper själv valfri produkt, receptbelagd eller receptfri.

Tillsammans med namn, personnummer och arbetsplats skickas kvittot till Anna Engdahl, Personalenheten för godkännande och attest. Kvittot utgör underlag för utbetalning i samband med nästa lön. Ersättning lämnas med 75 % av inköpssumman. Arbetstagaren kan få ersättning upp till tre tillfällen.



Bilaga 1

Samtal mellan chef och medarbetare angående Riktlinjer för ett rökfritt arbetsliv

Känner du till något om rökfri arbetsplats?

Att ingen som befinner sig inom Avesta kommuns lokaler eller arbetsplatsernas närområden (entréer, gårdar mm) ska behöva utsättas för passiv rökning eller rökluft.

Hur påverkas du av det?

Känner du till vad rökfri arbetstid innebär?

Att medarbetare inte röker på arbetstid. Med arbetstid avses den tid man tjänstgör, inklusive pauser. Lunchen räknas inte som arbetstid.

Hur fungerar det för dig?

Vilket stöd skulle du behöva för att klara detta?

Överenskommelse (t.ex. Kontakt med företagshälsovården, info om subventionering av nikotinhjälmedel, var kan jag röka på lunchrasten, behöver jag byta kläder mm):

Avesta den: _____

Uppföljning inom tre månader: _____

Chef kontaktar medarbetare inom den överenskomna tiden, senast inom tre månader för att stämma av hur handlingsplanen fungerar.

Chef

Medarbetare
