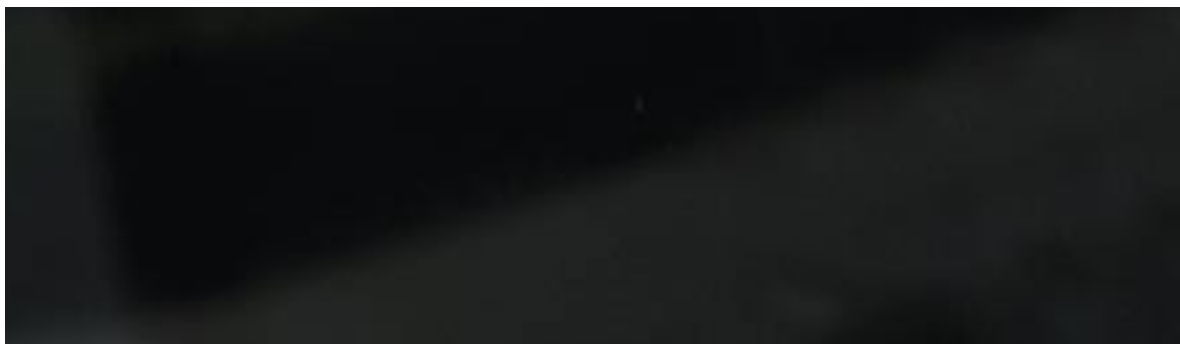




## SKAB EN SUND ARBEJDSPLADS – UDEN PASSIV RYGNING!

Fokus på rygepolitik og røgfri miljøer



**Skab en sund arbejdsplads – uden passiv rygning!**  
Fokus på rygepolitik og røgfri miljøer

Sundhedsstyrelsen  
Center for Forebyggelse  
Islands Brygge 67  
Postboks 1881  
2300 København S

sst@sst.dk  
URL: <http://www.sst.dk>

Manuskript:  
Jørgen Falk, Sundhedsstyrelsen  
Carl Nielsen, Århus Amt  
Charlotte Herbert, Københavns Kommune og Nationalt Center for Sundhedsfremme på Arbejdspladsen  
Lene Stokholm Jensen, Ringkøbing Amt

Redaktion:  
Jørgen Falk, Sundhedsstyrelsen

Journalistisk gennemskrivning:  
Andreas Christensen, Line-by-Line

Udgivet af: Sundhedsstyrelsen, juli 2005

Layout og produktion: Line-by-Line  
Fotos: Thomas Yde Fotografi. Billederne er generelle eksempler og har ingen tilknytning til de omtalte cases.  
Tryk: Scanprint

Elektronisk ISBN: 87-7676-130-4  
Den trykte versions ISBN: 87-7676-131-2

Publikationen kan bestilles gennem  
Sundhedsstyrelsens publikationer  
c/o Schultz Information  
Herstedvang 12  
2620 Albertslund  
Telefon: 70 26 26 36  
Fax: 43 63 62 45  
[sundhed@schultz.dk](mailto:sundhed@schultz.dk)

URL: <http://www.sundhed.schultz.dk>

Pris: kr. 0, dog betales ekspeditionsgebyr

# FORORD

De fleste voksne tilbringer en tredjedel af deres tid på arbejdspladsen. Derfor har rammerne på arbejdspladsen stor betydning for vores velbefindende og sundhed.

Danske arbejdspladser har en lang tradition for at prioritere et sikkert og sundt arbejdsmiljø, men når det handler om passiv rygning, er vi bagud i forhold til en række af de lande, vi plejer at sammenligne os med.

Det er nu endegyldigt videnskabeligt bevist, at passiv rygning udgør en alvorlig trussel mod ikke-rygernes helbred. Mange danske virksomheder har da også indført rygepolitikker, der begrænser problemet. Alligevel er en tredjedel af alle ansatte dagligt udsat for passiv rygning på arbejdspladsen.

Konsekvenserne er ifølge Arbejdsmiljøinstituttet dramatiske: 47 danskere dør, og mere end 1.000 indlægges på hospital hvert eneste år – alene på grund af passiv rygning på arbejdspladsen.

Dette er baggrunden for en holdningsændring i store dele af samfundet. Fx har de store lønmodtagerorganisationer LO og FTF i foråret 2005 udsendt en fælles erklæring om, at danske lønmodtagere i fremtiden skal have ret til at passe deres arbejde i røgfri omgivelser.

Som en hjælp for virksomhederne og arbejdsmarkedets parter har Sundhedsstyrelsen i samarbejde med repræsentanter fra nogle amter og Nationalt Center for Sundhedsfremme på Arbejdspladsen udarbejdet dette materiale. Hensigten er at inspirere og vejlede i arbejdet med at indføre en rygepolitik, der effektivt beskytter medarbejderne mod passiv rygning.

Sundhedsstyrelsen håber, at hæftet vil blive et godt redskab for processen og dermed et væsentligt bidrag til at forbedre medarbejdernes sundhed.

Else Smith  
overlæge, centerchef  
Sundhedsstyrelsen, juli 2005

# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>Fakta om passiv rygning</b> .....	6
Hvad er passiv rygning? .....	6
Kemien i røgen .....	6
Derfor skal vi undgå passiv rygning .....	9
Omfanget af rygning og passiv rygning på arbejdspladsen .....	10
Udbredelsen af rygeregler på arbejdspladsen .....	10
Stadig flere går ind for røgfri miljøer .....	12
Rygepolitik hjælper både ikke-rygere og rygere .....	12
Udviklingen i andre europæiske lande .....	13
<b>Rygepolitikken i praksis</b> .....	14
Hvad karakteriserer en god rygepolitik? .....	14
Ledelsens og medarbejdernes fælles ansvar .....	15
Hjælp til rygestop .....	16
Skatteforhold .....	17
En ny rygepolitik kræver tid .....	18
Rygepolitikken skal følges op .....	18
<b>Køreplan for rygepolitikker på arbejdspladser</b> .....	19
<b>Fem modeller til rygepolitikker på arbejdspladsen</b> .....	24
Valg af rygepolitik .....	25
1. Røg overalt-modellen .....	25
2. Blandingsmodellen .....	26
3. Rygerumsmodellen .....	29
4. Udendørsmodellen .....	31
5. Forbudsmodellen .....	32
<b>Cases: Konkrete erfaringer fra private virksomheder</b> .....	35
Palby Marine – en engrosvirksomhed for bådudstyr med 18 ansatte .....	35
Compo Tech A/S – en underleverandør til køkken/bad- og vindues- industrien med 75 ansatte .....	36
Solae Denmark A/S – en produktionsvirksomhed med 140 ansatte .....	38
Codan – et forsikringsselskab med 1.700 ansatte .....	39
Bang og Olufsen A/S – en produktionsvirksomhed med 1800 ansatte .....	41
McDonald's i Danmark – 84 restauranter og et fælles hovedkontor med i alt 3.800 ansatte .....	42

<b>Cases: Konkrete erfaringer fra offentlige virksomheder .....</b>	<b>45</b>
Korsagergaard – et socialpsykiatrisk botilbud med 10 ansatte og 14 beboere.....	45
Kjærsholm – et socialpsykiatrisk botilbud med 20 ansatte og 17 beboere.....	46
Social- og Sundhedsskolen i Århus – en arbejdsplads med 120 ansatte.....	48
Rådhuset i Gladsaxe Kommune – en arbejdsplads med 600 ansatte .....	49
<b>Bilag</b>	
Bilag 1: Røg overalt-modellen .....	51
Bilag 2: Blandingsmodellen .....	52
Bilag 3: Rygerumsmodellen .....	54
Bilag 4: Udendørsmodellen.....	56
Bilag 5: Forbudsmodellen .....	58
Bilag 6: Forslag til praktisk køreplan .....	60
Bilag 7: Fakta om passiv rygning.....	61
Bilag 8: Forslag til spørgeskema om rygepolitik på arbejdspladsen.....	62
Bilag 9: Arbejdsmiljølovens bestemmelser om tobaksrygning .....	65
Bilag 10: Eksisterende regler vedrørende offentlige arbejdspladser .....	66

# FAKTA OM PASSIV RYGNING

## Hvad er passiv rygning?

Passiv rygning er indånding af den blandingsluft, der opstår, når tobaksrøg fra cigaretter, pipe eller cigarer blandes med den omgivende luft.

Tobaksrøg indeholder 4.000 forskellige kemiske stoffer. Mange af disse stoffer er sundhedsskadelige, ca. 200 af dem er giftige, og mindst 40 – fx arsenik, benzen og formaldehyd – er klassificeret som kræftfremkaldende for mennesker.

Den røg, som passive rygere indånder, er mere giftig end den røg, som rygerne selv inhalerer. Det skyldes, at røgen fra selve gløden frembringes ved en lavere forbrændingstemperatur, som giver flere forurenende komponenter. Røgen, som de passive rygere indånder, bliver heller ikke filtreret gennem cigaretten og et eventuelt filter, inden den kommer ud i omgivelserne. Ca. 85 procent af tobaksrøgen i et rum stammer direkte fra gløden og er altså den mest giftige type af røg.

Flere af de sundhedsskadelige stoffer findes i et rum op til to døgn efter, at der har været røget.

## Kemien i røgen

### Eksempler på kræftfremkaldende stoffer i tobaksrøg – og deres almindelige anvendelse

Benzen	Udgør 5 % af blyfri benzin, hvor det har afløst blyforbindelser
Cadmium	Genopladelige batterier
Formaldehyd	Desinfektion og sterilisation af instrumenter og lokaler Konservering af zoologiske præparater
Hydrazin	Korrosionshæmmende middel i køleanlæg
Tjære	Vejarbejde

### Eksempler på giftige stoffer i tobaksrøg – og deres almindelige anvendelse

Ammoniak	Rengøringsmiddel (salmiakspiritus) og kunstgødning
Bly	Startbatterier i biler, tidligere brugt i benzin og maling
Hydrogen cyanid (blåsyre)	Selv mord, giftgas i kz-lejre
Kulilte – kulmonooxid	Giftgas i kz-lejre, selv mord
Nikotin	Afhængighedsskabende stof i tobak, tidligere brugt som insektudryddelsesmiddel

### Andre stoffer i tobaksrøg – og deres almindelige anvendelse

Acetone	Neglelakfjerner og fortynder til maling og lak
Eddikesyre	Afkalkning af eksempelvis kaffemaskiner
Hydrogen	Brændstof
Nikkel	Genopladelige batterier, møntmetal
Methanol	Organisk opløsningsmiddel og camping-kogeblus

*Kilde: Sundhedsstyrelsen og Niels Them Kjør, Kræftens Bekæmpelse*



## Derfor skal vi undgå passiv rygning

Ikke-rygere, der udsættes for passiv rygning, risikerer at få mange af de samme sygdomme, som rygere får. Det drejer sig om kræft, hjertesygdom og luftvejslidelser.

Risikoen for at få lungekræft eller blodprop i hjertet er for de mennesker, der udsættes for passiv rygning, 20-30 procent større end for dem, der ikke udsættes for passiv rygning. Selv om risikoen for at blive syg er betydeligt mindre end den risiko, som aktive rygere løber, kan man på grund af de kræftfremkaldende stoffer i røgen ikke tale om et mindste-niveau, der er helt uden risiko.

Derfor er det uacceptabelt at udsætte andre for passiv rygning mod deres vilje.

### Passiv rygning dræber

Arbejdsmiljøinstituttet har beregnet, at der hvert år dør 47 danskere, og at mindst 1.000 indlægges på sygehus, fordi de har været udsat for passiv rygning på arbejdspladsen.

Arbejdsskadestyrelsen har i november 2004 for første gang anerkendt lungekræft efter udsættelse for passiv rygning som en arbejdsskade. Den pågældende var ikke-ryger og havde i mange år arbejdet som tjener.

Nogle personer – især mindre børn og mennesker med visse kroniske sygdomme (astma, kronisk bronkitis, rygerlunger eller hjertesygdom) – er særligt sårbare over for passiv rygning.

Mennesker med hjertesygdom eller sygdom i åndedrætsorganerne kan få forværret deres tilstand eller få egentlige anfald blot ved kortvarigt at blive udsat for passiv rygning. Hos gravide kan passiv rygning sandsynligvis skade det ufødte barn.

Der er også en række gener forbundet med passiv rygning. Gener er karakteriseret ved ikke at have en alvorlig sundhedsskadelig effekt og ved, at den negative virkning forsvinder inden for kortere tid, når personen ikke længere udsættes for røg. I modsætning til skader kan gener rettes op igen. De kan opleves subjektivt af personen, uden at man kan måle nogle objektive forandringer.

De hyppigste gener i forbindelse med passiv rygning er lugtgener og irritation af øjne og slimhinder i de øvre luftveje. Disse gener er størst i lokaler med lav fugtighed.

Blandt de akutte gener kan også medregnes det psykiske ubehag, der følger af bekymring for de mulige skadelige effekter af passiv rygning.

Børn og sårbare grupper – fx personer med luftvejslidelser og hjertekarsygdomme – er særligt følsomme over for de akutte gener.

### Omfanget af rygning og passiv rygning på arbejdspladsen

Stadig færre danskere er rygere. I 1960'erne røg mere end halvdelen af den voksne befolkning – det tal er blevet halveret, så der i dag er 27 procent af de beskæftigede, der er dagligrygere. Selvom andelen af rygere altså er faldet gennem en årrække, er tallet stadig stort, når man sammenligner med en del andre lande.

Når færre ryger, mindskes omfanget af passiv rygning, men alligevel er næsten en tredjedel af alle ansatte hver dag udsat for passiv rygning i et eller andet omfang (6 procent er udsat hele dagen – 25 procent er udsat en del af dagen).

Over 800.000 danskere er altså dagligt udsat for passiv rygning på deres arbejdsplads. Der foregår mere passiv rygning på private virksomheder end i offentlige virksomheder. Således er 8 procent af de privatansatte mod 4 procent af de offentligt ansatte udsat hele dagen – 26 procent af de privatansatte mod 21 procent af de offentligt ansatte er udsat en del af dagen. Ufaglærte er mere udsatte end højere funktionærer.

I visse brancher er de ansatte mere udsat for passiv rygning end i andre. Fx er medarbejdere i restauranter, barer o.lign. udsat for passiv rygning på et niveau, der langt overstiger niveauet for andre job.

### Udbredelsen af rygeregler på arbejdspladsen

Mange virksomheder har i de senere år indført rygeregler, der skal begrænse passiv rygning.

Således arbejder 66 procent af de ansatte i dag på en arbejdsplads, hvor der indført regler for rygning. For offentligt ansatte gælder det 83 procent og for privatansatte 55 procent.

For 20 procent af alle ansatte er der rygeforbud inden døre. Der er stor forskel på den offentlige og den private sektor. 28 procent af alle offentligt ansatte arbejder



et sted, hvor der ikke må ryges inden døre. Det gælder kun for 14 procent af de privatansatte.

For 29 procent af de ansatte er rygning kun tilladt i særlige rygerum. Også her viser forskellen mellem private og offentlige virksomheder sig tydeligt, idet det kun gælder for 23 procent af de privatansatte mod 39 procent af de offentligt ansatte.

Under 4 procent af de ansatte arbejder steder, hvor rygning er tilladt i de fleste lokaler eller over det hele<sup>1</sup>.

### Stadig flere går ind for røgfri miljøer

I takt med den øgede viden om det sundhedsskadelige ved passiv rygning er debatten om røgfri miljøer blusset op i Danmark.

Danskernes holdning er ikke helt entydig, men en stigende andel går ind for, at der etableres flere røgfri miljøer, og at ikke-rygerne beskyttes bedre.

I en undersøgelse fra december 2004 (Rambøll Management) sagde 52 procent, at der skal etableres flere røgfri miljøer i samfundet. 43 procent gik ind for et generelt forbud mod rygning på offentlige steder, og 42 procent gik ind for et generelt forbud mod rygning inden døre på arbejdspladser.

I en undersøgelse fra april 2005 (InterResearch A/S) sagde 67 procent ”ja” til, at de ønsker flere røgfri miljøer i samfundet, og 78 procent angav, at rygning på arbejdspladsen skal begrænses til rygerum, enkeltmandskontorer og lignende. 61 procent ønsker, at man ved lov skal kræve, at den enkelte arbejdsplads indfører en rygepolitik.

### Rygepolitik hjælper både ikke-rygere og rygere

Rygeregler på arbejdspladsen bidrager ikke kun til bedre sundhed ved at begrænse passiv rygning hos ikke-rygerne. Det er også dokumenteret, at rygeforbud på arbejdspladsen får mange rygere til at nedsætte deres tobaksforbrug eller helt holde op. Man har beregnet, at hvis man helt fjerner rygning fra arbejdspladsen, vil antallet af rygere falde med fire procent og reducere det samlede tobaksforbrug med 29

---

<sup>1</sup> Alle tal er fra undersøgelsen Monitorering af danskernes rygevaner. Rambøll Management for Sundhedsstyrelsen, Hjerteforeningen, Danmarks Lungeforening og Kræftens Bekæmpelse, december 2004

procent. Hvis rygning på arbejdspladsen i stedet begrænses til rygerum, vil man kunne opnå den halve effekt.

At rygeforbud har en så stor en effekt skyldes først og fremmest, at mange rygere gerne vil holde op eller nedsætte deres forbrug – ca. 30 procent af rygerne forsøger hvert år at kvitte tobakken. Begrænsninger i adgangen til at ryge på arbejde støtter derfor mange i at stoppe – og får endnu flere til at skære ned på forbruget.

Færre rygere på arbejdspladsen og i samfundet vil øge produktiviteten. Rygere har i gennemsnit to sygedage mere om året end ikke-rygere og eksrygere.

### Udviklingen i andre europæiske lande

Mange lande indfører i disse år via central lovgivning rygeforbud på arbejdspladsen. Det gælder fx Irland, Norge, Malta, Italien og Sverige. I disse lande indebærer loven også – af hensyn til de ansatte – et forbud mod at ryge på restauranter og serveringssteder. Andre lande (fx Holland) har indført rygeforbud på arbejdspladsen – men har undtaget restaurationsbranchen. Danmark er et af de europæiske lande, der har færrest centrale regler om røgfri miljøer.

# RYGEPOLITIKKEN I PRAKSIS

## Et røgfrit arbejdsmiljø – en af tidens store udfordringer

I Danmark er der konsensus mellem arbejdsmarkedets parter om, at et sundt og sikkert arbejdsmiljø er værdifuldt. Det fremmer arbejdslysten og øger trivlsen. Det fastholder og tiltrækker medarbejdere. Det forbedrer konkurrenceevnen og indtjeningen. Og endelig giver det sundere medarbejdere og mindsker udgifterne på grund af sygdom – både for virksomheden og for samfundet.

Et sundt og sikkert arbejdsmiljø kommer imidlertid ikke af sig selv. Det er resultatet af et samspil mellem love og regler på den ene side og ledelsens og medarbejdernes engagement og samarbejde på den anden.

Traditionelt har fokus været rettet mod det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Men i de seneste år har det sundhedsfremmende arbejdsmiljø fået en stigende plads i debatten – med øget fokus på rygning, sund kost og fysisk aktivitet.

En af tidens store udfordringer er at skabe arbejdspladser med et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne ikke udsættes for passiv rygning. Mange danske virksomheder har gode erfaringer med at indføre rygepolitikker, der løser det problem, og de efterfølgende afsnit er baseret på disse erfaringer.

Derefter kommer nogle relevante cases fra en række virksomheder – små og store, private og offentlige – der alle har indført en rygepolitik, der beskytter mod ufrivillig passiv rygning.

Sundhedsstyrelsen og forfatterne vil gerne takke disse virksomheder for deres medvirken og håber, at andre virksomheder kan bruge erfaringerne og forslagene som inspiration til deres egen indsats.

## Hvad karakteriserer en god rygepolitik?

Udviklingen i retning af færre rygere og den øgede viden om det sundhedsskadelige ved passiv rygning stiller en række krav til rygepolitikken på en moderne arbejdsplads.

Erfaringerne fra Danmark og andre vestlige lande kan sammenfattes i følgende:

### En god rygepolitik

- **Fremmer et sundt arbejdsmiljø og beskytter de ansatte mod passiv rygning.** Passiv rygning er sundhedsskadeligt, derfor er det uacceptabelt, at man udsættes for passiv rygning på sit arbejde.
- **Er klar, entydig og synlig.** Gråzoner, tvivl og fortolkningsmuligheder kan give anledning til konflikter og brud på reglerne.
- **Respekterer, at nogle rygere ikke ønsker at holde op med at ryge.** Det er arbejdspladsens anliggende om og hvor, der må ryges på arbejdspladsen, men det er et privat anliggende, om man vil være ryger. Populært sagt skal en god rygepolitik gå efter røgen og ikke efter rygeren.
- **Indeholder mulighed for, at rygere, der ønsker det, kan få hjælp til at holde op med at ryge.** Over halvdelen af alle rygere siger, at de gerne vil holde op med at ryge, og hvert år forsøger 30 procent at stoppe. Mange rygere vælger at bruge indførelsen af en skærpet rygepolitik som en anledning til at kvitte tobakken. Rygeafvænningsforløb på arbejdspladsen er effektive. Derfor er det en god idé, at arbejdspladsen tilbyder hjælp til rygeafvænnning som led i en rygepolitik, der beskytter mod passiv rygning.
- **Fremmer en ikke-rygerkultur.** På arbejdspladsen har vi nogle af vores vigtigste sociale relationer. Derfor har arbejdspladsen stor indflydelse på vores adfærd – også på, om vi ryger eller ej. Et røgfrit miljø og en ikke-rygerkultur reducerer rygning på arbejdspladsen, viser undersøgelser. Færre begynder at ryge, og flere rygere holder op eller reducerer deres forbrug. Især de unge er meget påvirkelige af arbejdspladsens rygekultur.

### Ledelsens og medarbejdernes fælles ansvar

Ifølge arbejdsmiljøloven er det ledelsens ansvar at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Derfor er det også ledelsens ansvar at beskytte medarbejderne imod passiv rygning. Til gengæld er det medarbejdernes ansvar at påpege over for ledelsen, hvis arbejdsmiljøet ikke er godt nok. Ledelse og medarbejdere har således et fælles ansvar for at sikre et sundt arbejdsmiljø.

## Alle skal involveres

En grundig og åben proces kan sikre, at de ansatte accepterer og efterlever rygepolitikken:

- **Medarbejderne og ledelsen skal involveres i indsatsen.** Alle – rygere og ikke-rygere, medarbejdere og ledelse, de forskellige afdelinger – skal involveres i beslutningen om, hvordan man effektivt kan beskytte medarbejderne mod passiv rygning.
- **Ledelsen skal bakke op om indsatsen og signalere, at den har høj prioritet.**
- **Man skal i god tid grundigt og åbent informere alle.** De ansatte skal kende baggrunden for beslutningen og vide, hvordan den nye rygepolitik vil blive implementeret. Rygerne skal have tid til at vænne sig til den nye situation og forberede, hvordan de vil håndtere den. En klar og åben kommunikation forebygger rygedannelse.
- **Der skal være plads til kritik.** Det giver mulighed for at foregribe dårlig stemning og ”brok i kroge”.
- **Man skal ikke overskride rygenes personlige grænser.** Rygere, der ikke er motiverede, skal ikke presses til at holde op med at ryge.

## Hjælp til rygestop

Det er lettere at holde op med at ryge eller at reducere sin rygning, hvis arbejdspladsen er røgfri. Endnu lettere bliver rygestoppet, hvis arbejdspladsen også tilbyder motiverede rygere støtte til at holde op.

Tilbud om hjælp til rygestop anbefales som et fast element i rygepolitikken, så de ansatte løbende, fx en gang om året, får tilbud om hjælp til at holde op med at ryge. På store virksomheder kan det være en fordel at få uddannet sin egen rygestopinstruktør.

Der findes forskellige tilbud om hjælp til at holde op med at ryge:

- **Rygestopkurser**

5 x 2 timers gruppeforløb efter et koncept udviklet af bl.a. Tobaksskaderådet, og Kræftens Bekæmpelse. Forløbet afholdes på arbejdspladsen med en rygestopinstruktør. Der er dokumenteret god effekt af metoden, og de fleste amter og en del private aktører udbyder rygestopkurser efter dette koncept. Der findes i øvrigt en række rygestopkurser efter andre koncepter, men de har ikke samme veldokumenterede effekt.

- **Individuel rygeafvænning**

En eller flere personlige samtaler om rygestop med rygestopinstruktør. Denne metode udbydes af såvel amter som private aktører. Succesraterne er på samme niveau som gruppekurser.

- **STOP-Linien: 80 31 31 31**

En gratis, landsdækkende telefonrådgivning, som er bemannet med uddannede rygestopinstruktører og finansieres af Sundhedsstyrelsen og Københavns Kommune. Har succesrater, der er næsten lige så høje som for gruppekurser.

- **Online rygestopprogrammer**

Individuel rådgivning via internettet. Man kan koble sig på en ”rygestoppakke” og skrive med andre, der er i færd med at holde op med at ryge samt stille spørgsmål til rådgivere. Fx [www.drstop.dk](http://www.drstop.dk) og [www.netdoktor.dk](http://www.netdoktor.dk) – eller for unge [www.xhale.dk](http://www.xhale.dk)

- **Nikotinerstatning**

Det er dokumenteret, at brug af nikotinerstatning øger chancen for at gennemføre og fastholde et rygestop for de rygere, der af nikotinafhængige – hvilket er tilfældet for de fleste rygere. Apotekerne kan vejlede om valg og brug af nikotinprodukter. Den receptpligtige pille Zyban har samme effektivitet som nikotinerstatning.

- **Rygestopprogrammer udviklet af private firmaer, akupunktur og hypnose**

Flere vælger at benytte andre rygestopmetoder, fx alternative rygestopkurser, akupunktur og hypnose. En del har gavn af disse metoder, men deres effekt er ikke videnskabeligt dokumenteret.

## Skatteforhold

Medarbejderne bliver ikke beskattet af arbejdsgiverbetalt rygeafvænning, under forudsætning af at tilbudet gives til alle ansatte som led i virksomhedens generelle personalepolitik. Det gælder både fx deltagelse i rygestopkurser og tilskud til nikotinpræparater.

## En ny rygepolitik kræver tid

Processen med at indføre en ny rygepolitik bør vare mellem 3 og 12 måneder afhængig af bl.a. virksomhedens størrelse og kultur. På mindre virksomheder med korte kommunikationsveje og beslutningsprocesser kan forløbet være kortere, mens man på større virksomheder bør afsætte ca. et år til projektet. Det kan være hensigtsmæssigt at arbejde med længere tidshorisonter, især hvis man vil bevæge sig fra en meget lidt restriktiv til en meget restriktiv rygepolitik.

Det kræver tid, hvis virksomhedens ansatte skal kunne vænne sig til og drøfte den nye rygepolitik. Rygerne skal have mulighed for at overveje, hvilken strategi de vil bruge – om de fx vil holde op med at ryge (evt. med hjælp fra arbejdspladsen), om de ønsker at bruge nikotinerstatning i arbejdstiden osv.

De rygere, der vælger at bruge indførelsen af en ny rygepolitik som en anledning til at holde op, har brug for tid til at vænne sig til tanken og planlægge, hvordan de vil gøre. Den nye politik bør ikke træde i kraft umiddelbart før jul eller sommerferie, hvor det for rygerne kan være særligt vanskeligt at begrænse rygningen eller helt holde op.

## Rygepolitikken skal følges op

Når rygepolitikken er indført, er det vigtigt, at den virker efter hensigten. Mange arbejdspladser har allerede en rygepolitik, som imidlertid ikke efterleves. En aktiv opfølgning og vedligeholdelse af rygepolitikken er nødvendig, hvis ikke man vil risikere, at indsatsen ender med at være spildt.

Man bør undersøge, om rygepolitikken fungerer tilfredsstillende, fx et halvt år efter implementeringen. Bliver reglerne overholdt? Er der behov for sanktioner mod overtrædelser eller stemning for en revision? Er der rygere, som efterspørger hjælp til at holde op? Der kan evt. tages udgangspunkt i spørgeskemaet bagest i hæftet.

Ligesom for andre arbejdsmiljøforhold gælder det, at det er en god idé, at man jævnligt (fx hvert eller hvert andet år) undersøger, om rygepolitikken fungerer tilfredsstillende. For de virksomheder der er omfattet af kravet om at gennemføre en årlig APV (arbejdspladsvurdering), er det naturligt at lade spørgsmål om rygepolitikken indgå i denne vurdering.

På baggrund af de løbende evalueringer af rygepolitikken beslutter samarbejdsudvalget eller arbejdsmiljøudvalget, om der skal foretages justeringer.

# KØREPLAN FOR RYGEPOLITIKKER PÅ ARBEJDSPLADSER

Der er forskel på, hvordan rygepolitikker indføres og justeres på forskellige virksomheder. Det afhænger bl.a. af virksomhedernes størrelse, interne organisation og de resurser, virksomhederne har til rådighed.

Uanset virksomhedens størrelse består processen med at indføre og justere en rygepolitik af en række faser, som omfatter: start, planlægning, kortlægning, udformning, beslutning, implementering, evaluering og opfølgning.

## De enkelte faser i køreplanen

### 1. Start

Første trin i processen er startfasen. Her fastlægges målene for en rygepolitik og rammerne for arbejdet med at udforme og justere politikken. Et mål kan fx være at sikre, at ingen ansatte generes af passiv rygning, og at rygere i virksomheden tilbydes støtte til rygestop.

Initiativet til at indføre eller justere en rygepolitik kan komme fra ledelsen eller medarbejderne. På store og mellemstore virksomheder kan ledelsen vælge at starte processen i samarbejds- eller medarbejderudvalget. I mindre og små virksomheder kan processen indledes på et personalemøde, eller ved at arbejdsgiver- og medarbejderrepræsentanter taler sammen.

Det er vigtigt, at der er opbakning til processen blandt ledelse og medarbejderrepræsentanter, samt at medarbejderne i virksomheden bliver grundigt informeret om beslutningen om at indføre eller justere rygepolitikken. Virksomheden kan i startfasen vælge at inddrage en ekstern konsulent til at støtte processen.

### 2. Planlægning

Andet trin i processen er planlægningsfasen. Her er det en god idé at nedsætte et rygepolitikudvalg eller et arbejdsudvalg med en tovholder, der er ansvarlig for at planlægge og styre processen. Rygepolitikudvalget bør være bredt sammensat af repræsentanter fra både ledelse og medarbejdere, rygere og ikke-rygere, så alle interesser og holdninger er repræsenteret.

I store og mellemstore virksomheder kan udvalget nedsættes under samarbejdsudvalget. I små virksomheder kan det være arbejdsgiveren og en medarbejderrepræsentant, som er ansvarlige for planlægning af processen.

Udvalget skal udforme et oplæg til en realistisk tids- og køreplan. Køreplanen fastlægger de enkelte faser i processen, vurderer omkostninger og behov for personaleresurser samt kommer med forslag til, hvornår rygepolitikken skal træde i kraft. Køreplanen godkendes af opdragsgiveren, fx samarbejdsudvalget eller virksomhedens øverste ledelse.

### 3. Kortlægning

Tredje trin i processen er kortlægningsfasen. Her kortlægger udvalget rygekulturen i virksomheden samt hvilke problemer, der er med passiv rygning. Kortlægningen kan bl.a. omfatte en undersøgelse af følgende:

- Hvor mange ryger?
- Hvor mange er udsat for og generet af passiv rygning?
- Hvor føler de ansatte sig generet af passiv rygning?
- Hvor mange rygere overvejer at stoppe?
- Hvor mange er interesseret i at modtage et tilbud om rygestopkursus?
- Hvor tilfredse er ledelsen og medarbejderne med virksomhedens eksisterende rygepolitik?

Se et forslag til spørgeskema i bilag 8.

I små virksomheder kan ledelse og medarbejdere hurtigt skabe sig et overblik over problemets omfang. I store og mellemstore virksomheder kan det kræve en lidt større indsats. Her kan udvalget fx drøfte spørgsmålene på personalemøder i enkelte afdelinger og arbejdssteder. Resultaterne af drøftelserne sendes til udvalget via afdelingsledere, tillidsmænd eller sikkerhedsrepræsentanter. Udvalget kan også vælge at gennemføre en lille anonym rygevaneundersøgelse ved at udsende et spørgeskema til de ansatte i papirform gennem afdelingslederne eller sikkerhedsrepræsentanterne eller elektronisk via virksomhedens intranet. Her kan virksomheden vælge at inddrage bistand fra en ekstern konsulent til at støtte processen.

### 4. Udformning og beslutning

Fjerde trin i processen er udformnings- og beslutningsfasen. Her analyserer rygepolitikudvalget resultatet af kortlægningen og udformer et forslag til en ny rygepolitik. Forslaget sendes eventuelt til høring blandt de ansatte sammen med



resultatet af rygevanundersøgelsen. Derpå behandles forslaget i samarbejds- eller medarbejderudvalget, der vedtager den endelige rygepolitik sammen med en plan for, hvordan politikken udmøntes. Der skal være en dato for, hvornår politikken træder i kraft, og hvordan politikken vil blive håndhævet, herunder sanktioner. Det er her vigtigt at fastsætte en god tidsramme, fx 6-12 måneder, så rygerne kan forberede og vænne sig til tanken om den nye rygepolitik, før den træder i kraft. Rygepolitikken bør omfatte, at virksomheden tilbyder rygestopkurser eller andre rygestoptilbud til alle rygerne blandt ledelsen og medarbejderne.

## 5. Implementering

Femte trin i processen er implementeringsfasen. Her implementeres rygepolitikken i praksis. I små virksomheder er det ledelsen og medarbejderrepræsentanterne, der har ansvaret, mens det i større virksomheder er udvalget, som er ansvarlig for den praktiske implementering af politikken. Ledelsen bør dog være meget synlig i denne proces.

Det er vigtigt, at alle ansatte bliver grundigt informeret om rygepolitikken og om, hvordan den vil blive implementeret. Det kan ske på personalemøder eller via personaleblad, nyhedsbrev, intranet og opslag. Inden politikken træder i kraft, indrettes virksomhedens fysiske rammer i overensstemmelse med rygepolitikken. Det kan omfatte oprettelse eller nedlæggelse af rygerum og rygefaciliteter, opsætning af tydelig skiltning, justering af personalehåndbøger samt information til nye medarbejdere, gæster og besøgende.

Efter at rygepolitikken er trådt i kraft, er det rygepolitikudvalgets opgave at behandle de eventuelle problemstillinger og konflikter, der måtte opstå, herunder håndhævelse og sanktioner. Drøftelser af principielle forhold tages op i samarbejds- og medarbejderudvalg.

## 6. Evaluering og opfølgning

Sjette og sidste trin i processen er evaluerings- og opfølgningsfasen. Her kan rygepolitikudvalget slutte sit arbejde ved at evaluere rygepolitikken, fx et halvt år efter at den er trådt i kraft. Herefter er det samarbejdsudvalgets opgave at evaluere ordningen en gang om året og siden følge op med eventuelle justeringer. Det kan ske i forbindelse med evaluering af andre af virksomhedens sundhedsfremmende ordninger eller i forbindelse med gennemførelsen af APV. Evalueringen kan omfatte spørgsmål som:

- Fungerer rygepolitikken tilfredsstillende?
- Opfylder rygepolitikken målsætningen om, at ingen generes af passiv rygning?
- Er der behov for yderligere information, synliggørelse og håndhævelse af sanktioner?
- Er der behov for flere rygestoptilbud eller andre tilbud?
- Er der behov for, at rygepolitikken justeres?

Hvis ikke rygepolitikken fungerer tilfredsstillende, er det ledelsens og samarbejdsudvalgets opgave at følge op på evalueringen og sikre, at rygepolitikken kommer til at fungere.



# FEM MODELLER TIL RYGEPOLITIKKER PÅ ARBEJDSPLADSEN

De mange forskellige rygepolitikker, der i dag findes på offentlige og private arbejdspladser i Danmark, kan kategoriseres i fem modeller:

1. Røg overalt-modellen: Rygepolitikker, der tillader rygning overalt
2. Blandingsmodellen: Rygepolitikker, der kombinerer bløde rygeregler med frivillige hensyn
3. Rygerumsmodellen: Rygepolitikker, der kun tillader rygning i specielle rygerum eller rygekabiner.
4. Udendørsmodellen: Rygepolitikker, der kun tillader rygning udendørs
5. Forbudsmodellen: Rygepolitikker der ikke tillader rygning på virksomhedens område, eller hvor rygning er forbudt i arbejdstiden.

Sådan var de fem forskellige modeller af rygepolitikker på private og offentlige arbejdspladser udbredt i 2004:

Udbredelsen af rygepolitikker på arbejdspladser i Danmark (2004) <sup>1</sup>		
Rygepolitikker	Offentligt ansatte	Privatansatte
1. Røg overalt-modellen	16 %	45 %
2. Blandingsmodellen	35 %	18 %
3. Rygerumsmodellen	29 %	23 %
4. Udendørsmodellen 5. Forbudsmodellen } }	20 %	14 %
	100 %	100 %

1) Rambøll Management for Sundhedsstyrelsen, Hjerterforeningen, Danmarks Lungeforening og Kræftens Bekæmpelse, december 2004

## Valg af rygepolitik

Når en virksomhed skal indføre eller justere en rygepolitik, indgår der en række overvejelser om mål, hensyn, effektivitet, fordele og ulemper, som skal være en del af beslutningsgrundlaget. En central overvejelse er, om rygepolitikken vil sikre et sundt og røgfrit arbejdsmiljø, som effektivt beskytter de ansatte mod helbredsmæssige skader og gener fra passiv rygning. Men rygepolitikken har også betydning for andre relevante områder, som er værd at overveje:

- Sundhed, trivsel og velvære
- Klarhed, håndhævelse og konflikter
- Kollegiale relationer og samarbejdskultur
- Økonomi, omsætning og markedsprofil
- Virksomhedens bidrag til folkesundheden.

Ifølge Arbejdsmiljøinstituttet er det kun modellerne 3, 4 og 5, som kan sikre et sundt og røgfrit arbejdsmiljø, der effektivt beskytter de ansatte mod passiv rygning. Modellerne 1 og 2 opfylder ikke en sådan målsætning.

I det følgende gennemgås forskellige fordele og ulemper ved de fem modeller for rygepolitik som afsæt og inspiration til drøftelserne blandt ledelse og medarbejdere. Bagerst i hæftet er der et mere detaljeret skema over fordele og ulemper ved de 5 rygepolitikker. Den enkelte virksomhed kan sammensætte elementer fra de forskellige modeller og dermed udforme rygepolitikken, så den passer bedst til virksomheden.

### 1. Røg overalt-modellen

I 2004 arbejdede ca. 14 procent af de offentlige og 45 procent af de privatansatte på arbejdspladser med en rygepolitik, der tillader rygning overalt uden begrænsninger – her kaldet ”røg overalt-modellen”. Modellen er især udbredt på restauranter, værtshuse, barer og dansesteder, men også mange mindre håndværksvirksomheder har denne model.

#### Sundt arbejdsmiljø

Der er ingen fordele ved røg overalt-modellen i forhold til at sikre de ansatte et sundt og røgfrit arbejdsmiljø, der effektivt beskytter ansatte mod passiv rygning. Modellen yder ingen beskyttelse af de ansatte, da den medfører indeklimate, der er forurenede af tobaksrøg. Modellen øger således de ansattes risiko for at få sygdomme som kræft, hjertekarsygdomme samt lungesygdomme og infektionssygdomme som følge af passiv rygning.

Modellen fremmer ikke sundhed, trivsel og velvære for de ansatte og sikrer ikke, at rygerne får en mulighed for at ryge uden at genere andre. Den motiverer ikke unge ansatte til at lade være med begynde at ryge og gør det heller ikke lettere for de rygere, der ønsker at holde op med at ryge. Modellen kan endvidere udelukke astmatikere og andre, som er følsomme over for tobaksrøg, fra arbejdspladsen.

### **Andre parametre: Synlighed, samarbejde, økonomi og samfund**

Røg overalt-modellen er klar og let at håndhæve, da der må ryges alle steder. Men modellen medfører en række konflikter mellem de ansatte om regulering af rygning, da det er op til dem selv at indgå aftaler om at tage hensyn. Modellen kan derfor forringe de kollegiale relationer og medføre mobning, gruppepres og dermed forringe det psykiske arbejdsmiljø.

Den økonomiske fordel for virksomheden er, at den på kort sigt sparer udgifter til at indføre en ny rygepolitik. Ulempen er, at virksomhederne ikke høster de økonomiske gevinster, som et sundt og røgfrit arbejdsmiljø giver på længere sigt.

Samfundsmæssigt bidrager modellen ikke til at bedre folkesundheden og nedbringer ikke udgifterne til sundhedsvæsenet, som er forårsaget af rygerrelaterede sygdomme. Se også bilag 1.

## **2. Blandingsmodellen**

I 2004 arbejdede ca. 35 procent af offentlige og 18 procent af private ansatte på arbejdspladser med en rygepolitik, der både tillader og begrænser rygning ved at kombinere bløde rygeregler med frivillig hensyntagen – her kaldet ”blandingsmodellen”. Modellen anvendes i et bredt udsnit af private og offentlige virksomheder og institutioner.

Blandingsmodellens kombination af bløde rygeregler og frivillige hensyn omfatter bl.a. rygeregler, der:

- Forbyder rygning på møder
- Tillader rygning i de sidste 15 min. af frokostpausen
- Opdeler kantiner og restauranter i ryge- og ikke-rygeområder, delt med en grøn plante, en lav skillevæg eller et skilt
- Tillader rygning på fælles kontorer og i biler, hvis alle er enige om det
- Tillader rygning på enkeltmandskontorer med krav om udluftning
- Tillader rygning i rygeområder, på gange og i foyer
- Opdeler toiletterne i ryger- og ikke-rygertoiletter.



Blandingsmodellens elementer af frivillig hensynstagen indebærer, at rygere viser hensyn ved ikke at udsætte andre for tobaksrøg mod deres vilje. Fx ved at spørge, om det er i orden at ryge og undlade at ryge, når der er gravide, små børn, astmatikere og andre grupper til stede, der er følsomme over for tobaksrøg.

### **Sundt arbejdsmiljø**

Fordelen ved blandingsmodellen er, at den yder en vis regulering af passiv rygning. Ulempen er, at reguleringen ikke er effektiv. Modellen opfylder ikke målsætningen om at sikre et sundt og røgfrit arbejdsmiljø, der effektivt beskytter ansatte mod sygdomme og gener forårsaget af passiv rygning.

Problemet med modellen er, at den ikke effektivt forhindrer, at indeklimaet bliver forurenede af tobaksrøg, da røgen vil sive ud fra rygeområderne og blandes med den rene luft i ikke-rygeområderne. Derved bliver de ansatte fortsat udsat for passiv rygning.

Blandingsmodellens effekt på arbejdsmiljøet kan populært beskrives som effekten af at tillade tisseri i den ene ende af et svømmebassin og håbe på, at det ikke breder sig til den anden ende.

Modellen kan fremme trivsel og velvære for de ansatte, da den medfører en vis begrænsning af rygning. Men blandingsmodellen sikrer stadig ikke et sundt indeklima. Modellen støtter ikke effektivt, at de unge lader være med at begynde at ryge, og gør det heller ikke lettere for de rygere, der ønsker at holde op. Modellen kan ligesom røg overalt-modellen udelukke astmatikere og andre, som er følsomme over for tobaksrøg, fra arbejdspladsen.

### **Andre parametre: Klarhed, kollegiale relationer, økonomi og samfund**

Blandingsmodellen er uklar og svær at håndhæve. Modellen kan medføre en række gråzonekonflikter mellem de ansatte, da rygereglerne ikke effektivt beskytter mod passiv rygning, og da reglerne om at vise hensyn kan fortolkes forskelligt. Konflikterne kan opstå ved, at ansatte føler sig generet af passiv røg i kantinen og af røg, der siver ud fra kontorer eller ind fra rygerområder på gange mv. Rygere har ikke mulighed for at ryge uden at udsætte andre for passiv rygning.

Mange ansatte finder det endvidere ubehageligt at skulle håndhæve rygeregler over for kollegaer, når de oplever, at deres ret til at undgå passiv rygning ikke respekteres. De vil kunne føle sig udsat for mobning og gruppepres og føle sig tvunget til at acceptere at være udsat for passiv rygning for ikke at miste kollegiale relationer og føle sig udenfor. Modellen er således en kilde til konflikter mellem rygere og ikke-rygere.

Blandingsmodellen kan påvirke både kollegiale relationer og det psykiske arbejdsmiljø positivt og negativt. Nogle ansatte vil se det om en ulempe, at modellen skaber gråzone-konflikter, der forringer de kollegiale relationer. Mens andre ansatte vil se det som en fordel, at modellen giver plads til alle.

En økonomisk fordel ved modellen er, at virksomheden sparer udgifter til rygerum og rygekabiner mv. Ulempen er, at virksomheden ikke kan høste gevinsterne ved et sundt og røgfrit arbejdsmiljø i forhold at tiltrække og fastholde ansatte og markedsføre virksomheden som en sund virksomhed over for kunder.

Samfundsmæssigt bidrager modellen ikke til øge sundheden i befolkningen og nedbringe udgifterne til sundhedsvæsenet, som er forårsaget af rygerrelaterede sygdomme. Se også bilag 2.

### 3. Rygerumsmodellen

I 2004 arbejdede ca. 29 procent af offentlige og 23 procent af private ansatte på arbejdspladser med rygepolitikker, der kun tillader indendørs rygning i særlige rygerum og rygekabiner – her kaldet ”rygerumsmodellen”. Modellen anvendes i et bredt udsnit af private og offentlige virksomheder og institutioner.

#### Sundt arbejdsmiljø

Gennemført på den rigtige måde kan rygerumsmodellen opfylde målsætningen om at sikre et sundt og røgfrit arbejdsmiljø, der effektivt beskytter de ansatte imod sundhedsskader og gener fra passiv rygning. Brugen af særlige rygerum kræver, at der etableres et separat og effektivt udsugningssystem, så røgen ikke siver ud i tilstødende lokaler eller spredes via virksomhedens faste ventilationssystem.

Rygerum hindrer ikke, at små røgparkler hægter sig fast i tøjet og derefter spredes i lokalerne. Det kan være til gene for børn, astmatikere og andre grupper. Endvidere giver særlige rygerum for kunder på restauranter og brugere i institutioner mv. ikke et sundt arbejdsmiljø, der beskytter de ansatte, der skal betjene kunder og brugere. Men indrettet på den rette måde kan rygerum og rygekabiner, med de nævnte forbehold, effektivt forhindre sygdomme og gener forårsaget af passiv rygning.

Modellen kan fremme sundhed, trivsel og velvære for de ansatte, da de ikke udsættes for røg i løbet af deres arbejdsdag. Modellen styrker også, at unge lader være med at begynde at ryge, og gør det lettere for de rygere, der ønsker at holde op. Modellen sikrer i højere grad, at astmatikere og andre grupper, som er følsomme over for tobaksrøg, kan arbejde i virksomheden.



### **Andre parametre: Klarhed, kollegiale relationer, økonomi og samfund**

Rygerumsmodellen er klar og let at håndhæve, da der ikke er tvivl om, hvor der må ryges. Det giver færre kollegiale konflikter i forhold til reglerne. Kollegialt er det en fordel, at rygerne fortsat kan ryge indendørs uden at genere andre. Men det er en ulempe, at modellen kan medføre en større kollegial opsplitning i pauserne mellem rygere og ikke-rygere. Modellen kan både have en negativ og positiv indvirkning på kollegiale relationer og det psykiske arbejdsmiljø, da ansatte kan opleve det som en fordel, at der er plads til alle, mens andre ser det som en ulempe, at der sker en opsplitning af det kollegiale samvær. Der kan opstå konflikter, da rygere ofte vil være væk fra deres arbejdsplads og have flere pauser. Opsplitningen kan minimeres ved brug af rygekabiner.

Økonomisk er ulempen ved modellen, at det kan være dyrt at indrette rygerum og rygekabiner, som optager arealer og plads, der kunne bruges til drift. Fordelen er, at rygerum og kabiner kan nedbringe udgifterne til rengøring og vedligeholdelse på de øvrige arealer i virksomheden, ligesom man kan spare udgifter til fx brandsikring. Det er også en økonomisk fordel, at virksomheden kan høste gevinsterne ved et sundt og røgfrit arbejdsmiljø i forhold til ansatte og profilering over for kunder og omverden. Modellen kan endelig bidrage til at nedbringe sygefravær.

Samfundsmæssigt fremmer modellen folkesundheden og giver lavere sundhedsudgifter til behandling af rygerrelaterede sygdomme. Undersøgelser viser nemlig, at tobaksforbruget falder, og at flere holder op med at ryge, når rygning er begrænset på arbejdspladsen. Se også bilag 3.

## **4. Udendørsmodellen**

I 2004 arbejdede ca. 20 procent af offentlige og 14 procent af private ansatte på arbejdspladser med en rygepolitik, der enten indebar totalt rygeforbud (se model 5), eller hvor det kun var tilladt at ryge udendørs – her kaldet ”udendørsmodellen”. Udendørsmodellen anvendes i et bredt udsnit af private og offentlige virksomheder, men vandt i 2004 især frem på sygehuse samt i kommuner og amter.

### **Sundt arbejdsmiljø**

Udendørsmodellen opfylder målsætningen om at fremme et sundt og røgfrit arbejdsmiljø, der effektivt beskytter de ansatte mod sygdomme og gener forårsaget af passiv rygning

Modellen fremmer de ansattes sundhed, trivsel og velvære, da ansatte ikke udsættes for røg i løbet af deres arbejdsdag. Modellen styrker også, at ansatte lader være med

at begynde at ryge, og gør det lettere for de rygere, der ønsker at holde op. Modellen sikrer, at astmatikere og andre grupper, som er følsomme over for tobaksrøg, kan arbejde i virksomheden.

### **Andre parametre: Klarhed, kollegiale relationer økonomi og samfund**

Fordelen ved udendørsmodellen er, at den er synlig, klar og let at håndhæve. Rygerne kan fortsat ryge udenfor uden at genere andre. Modellen kan fremme et større kollegialt samvær, da rygere kommer hurtigere tilbage fra pauser, og der ikke er nogen kollegial opdeling mellem rygere og ikke-rygere i kantinen og pauserum mv. En ulempe er, at rygere kan føle sig marginaliserede. Modellen kan således både have en positiv og negativt effekt på de kollegiale relationer og det psykiske arbejdsmiljø. Nogle ansatte kan således opleve det som en fordel, at kantine og pauserum mv. ikke splittes op, mens andre oplever det som en ulempe, at der ikke kan ryges indenfor.

Modellen medfører en række økonomiske fordele, fx sparede udgifter til indretning af rygerum, lavere udgifter til rengøring og vedligeholdelse og lavere udgifter til brandforsikringer. Desuden kan virksomheden profilere sig på et sundt og røgfrit arbejdsmiljø, både i forhold til kunder og i forhold til at tiltrække og fastholde ansatte. Endvidere kan modellen bidrage til lavere udgifter til sygefravær. En økonomisk ulempe kan være, at rygerne skal gå langt for at holde rygepause og derved har længere pauser.

Samfundsmæssigt bidrager udendørsmodellen til at forbedre folkesundheden og reducere udgifterne til behandling af rygerrelaterede sygdomme, da tobaksforbruget falder, og flere holder op med at ryge. Se også bilag 4.

## **5. Forbudsmodellen**

I 2004 var det de færreste private og offentlige ansatte, der arbejdede på arbejdspladser med rygepolitikker med totalt rygeforbud – her kaldet ”forbudsmodellen”.

### **Sundt arbejdsmiljø**

Forbudsmodellen er den rygepolitik, der bedst opfylder målsætningen om at sikre et sundt arbejdsmiljø, der effektivt beskytter ansatte mod sygdomme og gener forårsaget af passiv rygning.

Modellen fremmer de ansattes sundhed, trivsel og velvære og styrker, at unge nyanfaldte lader være med at begynde at ryge, og gør det lettere for de rygere, der ønsker at holde op. Modellen sikrer, at astmatikere og andre grupper, som er følsomme over for tobaksrøg, kan arbejde i virksomheden. Ifølge Arbejdsmiljøinstituttet reducerer



modellen i gennemsnit tobaksforbruget med en tredjedel og medfører, at 4 % af rygerne i en virksomhed stopper med at ryge. Modellen har endvidere den fordel, at den giver et klart signal om, at rygning er sundhedsfarligt, hvilket er årsagen til at modellen fx bruges på nogle sygehuse.

Både rygerums-, udendørs- og forbudsmodellen er rygepolitikker, som sikrer en sundt arbejdsmiljø og røgfri arbejdspladser, der effektivt beskytter, at ansatte udsættes for sundhedsskader og gener fra passiv rygning mod deres vilje. Men forbudsmodellen sikrer totalt røgfri arbejdspladser, hvor ingen ansatte, hverken rygere eller ikke-rygere, udsættes for passiv rygning.

### **Andre parametre: Klarhed, kollegiale relationer økonomi og samfund**

Fordelen ved forbudsmodellen er, at den er let at håndtere, fordi reglerne er synlige og klare. En ulempe er, at modellen kan skabe utilfredshed, da ansatte kan opfatte det som formynderi, at modellen ikke giver rygere mulighed for at ryge i virksomheden uden at genere andre. Rygere kan have svært ved at undvære tobak en hel arbejdsdag. En anden ulempe er, at modellen kan medføre smugrygning. Det kan igen medføre kollegiale konflikter, da mange ansatte ikke vil ønske at angive en kollega og dermed medvirke til, at vedkommende bliver fyret.

En fordel ved modellen er, at den sender et entydigt signal om, at tobaksrøg er sundhedsskadeligt, hvilket kan styrke den faglige og kollegiale tilfredshed på arbejdspladser, hvor sundhed er en kerneydelse. Det er muligt for de ansatte at dæmpe tobakshunger i arbejdstiden ved at bruge nikotinerstatningsmidler. Endvidere kan ansatte ryge i frokostpausen uden for virksomheden og uden for arbejdstid. Modellen kan således både have en positiv og negativ effekt på de kollegiale relationer og det psykiske arbejdsmiljø.

Forbudsmodellens økonomiske fordele er, at den både sparer udgifter til indretning af rygerum og kabiner indenfor og indretning af rygehalvtag, skure mv. udenfor. Modellen sikrer, at virksomhedens arealer kan bruges til driften og medfører lavere udgifter til rengøring og vedligeholdelse samt til brandforsikringer. Forbudsmodellen kan nedbringe udgifterne til sygefravær, og virksomheden kan profilere sig på et sundt og røgfrit arbejdsmiljø, både i forhold til kunder og omverden og i forhold til at tiltrække og fastholde ansatte. Der er ingen større økonomiske ulemper ved modellen.

Samfundsmæssigt bidrager modellen til at fremme folkesundheden og reducere sundhedsudgifter til behandling af rygerelaterede sygdomme, da tobaksforbruget falder og flere holder med at ryge. Se også bilag 5.

# CASES: KONKRETE ERFARINGER FRA PRIVATE VIRKSOMHEDER

## PALBY MARINE – EN ENGROSVIRKSOMHED FOR BÅD- UDSTYR MED 18 ANSATTE

Fra 2004 har Palby Marine i Vejle indført rygeforbud indendørs – undtagen i varemottagelsen, som befinder sig delvis udendørs.

### Start

I november 2003 havde virksomheden 15 ansatte. 11 var rygere, og der var ingen særlige restriktioner for, hvor og hvornår man måtte ryge. Et par af de rygende medarbejdere udtrykte ønske om at holde op med at ryge, hvilket ikke var et nemt projekt, når de var omgivet af så mange rygere på arbejdspladsen.

### Planlægning

De ansatte gjorde det til et fælles projekt at holde op med at ryge, og alle 11 rygere var enige om at gøre et forsøg. Direktøren tog kontakt til en tobakskonsulent i Vejle Amt, der dels holdt en peptalk for medarbejderne, dels satte et rygestopkursus i gang for de 11 rygere på arbejdspladsen. Tobakskonsulenten anbefalede, at rygestopkurset blev fulgt op af en rygepolitik, der betød, at medarbejderne ikke blev udsat for hinandens tobaksrøg.

### Kortlægning

Med 15 medarbejdere var der ikke brug for nogen særlig kortlægning. Rygestopkurset faldt på et godt tidspunkt, nemlig i virksomhedens lavsæson. Kurset blev afholdt med 5 x 2 timer i arbejdstiden.

### Udformning og beslutning

Direktøren besluttede med opbakning fra medarbejderne, at der ikke måtte ryges inden døre i den tremåneders periode, lavsæsonen varede. I samme periode betalte virksomheden nikotinerstatning til medarbejderne i den første måned og derefter halvdelen af udgifterne. Samtidig fokuserede medarbejderne på kost og motion, og alle fik mulighed for at dyrke to timers motion om ugen i arbejdstiden. Virksomheden købte et par maskiner til styrketræning, som nogle af medarbej-

derne benyttede. Andre løb eller gik en tur. Der blev købt sundt ind til fælles frokost i perioden, hvor de ansatte normalt havde deres egen madpakke med.

### **Implementering**

Samtlige 11 rygere var røgfri efter kursets afslutning. Rygepolitikken blev ikke nedskrevet, men alle ansatte kender den, og nye medarbejdere bliver mundtligt informeret om rygeglerne sammen med andre personalepolitiske emner.

### **Evaluering og opfølgning**

Efter den tremåneders periode, hvor der ikke måtte ryges indendørs, besluttede direktøren med et flertal af medarbejderne bag sig, at man ikke skulle vende tilbage til den gamle ordning, hvor man måtte ryge alle steder. Et par af eksrygerne var begyndt at ryge igen, og det blev besluttet, at de måtte ryge et bestemt sted – i varemottagelsen, som befinder sig delvis udendørs.

I dag er der 18 ansatte i Palby Marine, hvoraf 4-5 er rygere. De ryger alle kun i varemottagelsen, og alle er tilsyneladende tilfredse med ordningen. I lavsæsonen fokuserer virksomheden fortsat på sund kost – eksrygerne har nemlig en anden fælles udfordring: at få smidt nogle af de kilo, de tog på i forbindelse med at blive røgfri. De sidste 4-5 rygere vil blive tilbudt hjælp til rygestop, hvis det kan lykkes at finde et tilbud til så få personer.

### **Kontaktperson**

Direktør Bjarne Carlsen, telefon: 75 88 13 11, e-mail: bc@palby.dk.

## **COMPO TECH A/S – EN UNDERLEVERANDØR TIL KØK- KEN/BAD- OG VINDUESINDUSTRIEN MED 75 ANSATTE**

**Den 1. januar 2005 indførte Compo Tech A/S i Herning røgfrihed indendørs. Der må ryges udendørs i markerede områder.**

### **Start**

På Compo Tech A/S var de ansatte ikke beskyttet imod passiv rygning. Det var tilladt at ryge i virksomhedens kantiner og mødelokaler. I oktober 2004 besluttede ledelsen, at virksomheden skulle være røgfri fra 1. januar 2005. Baggrunden var et ønske fra medarbejdere, som følte sig generet af røg, og også et ønske om at skabe

et sundere arbejdsmiljø. Virksomheden var også interesseret i at spare på udgiften til brandforsikring. Desuden var det en del af beslutningsgrundlaget, at samfundsudviklingen går mod røgfri arbejdspladser.

### **Planlægning**

En gruppe på to ledelsesrepræsentanter og fire medarbejderrepræsentanter skulle udarbejde og gennemføre en implementeringsplan. De fire medarbejderrepræsentanter blev udpeget af ledelsen og var alle rygere. De repræsenterede nye og gamle medarbejdere i organisationen, mænd og kvinder og desuden virksomhedens to afdelinger. Ud over at planlægge implementeringen var det en vigtig opgave for gruppen at være ambassadører for beslutningen og planen.

Virksomhedens ansatte blev straks efter beslutningen via intranettet informeret om ledelsens beslutning og om arbejdsgruppen. Hovedparten af medarbejderne tog godt imod beslutningen, og kun enkelte medarbejdere var utilfredse og følte, at virksomheden blandede sig unødigt i deres rygevaner.

Arbejdsgruppen fik hjælp af en rygepolitikkonsulent fra Ringkjøbing Amts ”Sunde arbejdspladser”.

### **Implementering**

I december 2004 gennemførte Ringkjøbing Amts ”Sunde arbejdspladser” for 10 deltagere et informationsmøde om rygning og rygestop. På det tidspunkt var 25 af virksomhedens 75 medarbejdere rygere. Da medarbejderne mødte på arbejde efter nytår var der røgfrit inden døre, der var indført en gratis frugtordning, og på den første arbejdsdag i januar startede et rygestopkursus med 9 deltagere, dvs. ca. en tredjedel af virksomhedens rygere. Virksomheden ville gerne have holdt rygestopkurser, før den ny rygepolitik trådte i kraft, men på grund af den relativt korte tid mellem beslutningen og ikrafttrædelsen var det nødvendigt at lægge rygestopkurset efter 1. januar. Virksomheden betaler for nikotinplastre i arbejdstiden til de rygere, som har behov for det. Der skiltes ved indgangsdøre, mødelokaler, toiletter, kantiner og kontorer, så både ansatte, kunder, leverandører og andre samarbejdspartnere tydeligt gøres opmærksom på virksomhedens rygepolitik.

### **Evaluering og opfølgning**

Virksomheden har ikke oplevet, at det var nødvendigt at lægge procedurer for evaluering ind, idet virksomheden ikke er større, end at der er et godt overblik over, hvordan rygepolitikken fungerer i praksis.

De nye rygeregler er generelt blevet fint efterlevet af både ansatte, kunder og samarbejdspartnere. Dog har det været nødvendigt at indskærpe over for de ansatte, at rygning skal foregå i de markerede områder udenfor. Der er generelt tilfredshed med, at luften i virksomheden er friskere, og at der ikke er røg inden døre.

#### **Kontaktperson**

Regnskabschef og HR-ansvarlig Diana Vejrup, direkte telefon: 96 29 39 52, e-mail: diana@compotech.dk.

## **SOLAE DENMARK A/S – EN PRODUKTIONSVIRKSOMHED MED 140 ANSATTE**

**Fra den 1. januar 2005 har Solae Danmark i Århus indført totalt forbud mod rygning på matriklen.**

#### **Start**

Ledelsen foreslog i foråret 2004 i samarbejdsudvalget, at blev indført et totalt rygeforbud på virksomheden fra den 1. januar 2005. Idéen med forslaget var at beskytte de ansatte imod passiv rygning og fremme et sundt og røgfrit arbejdsmiljø. Medarbejderne blev informeret om ledelsens forslag via referaterne fra SU-møderne.

#### **Planlægning**

Samarbejdsudvalget nedsatte en arbejdsgruppe til at arbejde videre med forslaget.

#### **Kortlægning**

Medlemmerne af samarbejdsudvalgetsonderede medarbejdernes holdning til forslaget.

#### **Udformning og beslutning**

Arbejdsgruppen indstillede, at samarbejdsudvalget vedtog ledelsens forslag. En af anbefalingerne fra arbejdsgruppen var, at udviklingen går i retning af, at virksomheder vil indføre rygepolitikker, som effektivt beskytter de ansatte mod passiv rygning. Derfor kunne man ligeså godt indføre en effektiv rygepolitik med det samme frem for at vente nogle år og få en langstrakt implementeringsproces.

### **Implementering**

De ansatte blev informeret om den nye rygepolitik via referaterne fra samarbejdsudvalgmøderne og information fra afdelingslederne. De blev endvidere tilbudt rygestopkurser, og i efteråret 2004 blev der gennemført tre rygestopkurser med i alt 36 ansatte. De faste leverandører blev også tilbudt et rygestopkursus. Efter den 1. januar 2005 har virksomhedens ansatte ikke måttet ryge på matriklen i arbejdstiden. Overtrædelse af rygepolitikken kan i alvorligste tilfælde medføre afskedigelse.

### **Evaluering og opfølgning**

De første erfaringer viser, at rygepolitikken fungerer tilfredsstillende. Der har kun været en enkelt mundtlig advarsel. Samtidigt er der mange positive tilbagemeldinger fra ikke-rygere. Det er samarbejdsudvalgets ansvar at evaluere og følge op på rygepolitikken, når der er gået et år.

### **Kontaktperson**

HR-Konsulent Henriette Blichfeldt, telefon: 89 31 21 11,  
e-mail: hblichfeldt@solae.com.

## **CODAN – ET FORSIKRINGSSKAB MED 1.700 ANSATTE**

**Fra 1. januar 2008 skal Codan være en røgfri virksomhed, og i en toårig overgangsperiode opstilles rygekabiner i samtlige afdelinger i Codans hovedkvarter i København. På øvrige kontorer i landet afgør lederen, i hvilke lokaler der må ryges i overgangsperioden frem til 2008.**

### **Start**

I begyndelsen af 2004 begyndte der at komme fokus på, at der kunne være en effektivitetsforskel mellem rygere og ikke-rygere, da rygerne flere gange dagligt skulle flytte sig væk fra deres skrivebord for at ryge. Efter et forarbejde besluttede direktionen at indføre en samlet rygepolitik for Codan.

Formålet med rygepolitikken er at sikre medarbejdernes sundhed, at være på forkant med lovgivningen og at øge effektiviteten.

## **Planlægning**

En arbejdsgruppe skulle komme med forslag til en rygepolitik. Gruppen bestod af repræsentanter fra personaleafdelingen og HR-afdelingen samt en salgsdirektør. Der var både rygere og ikke-rygere, ledelse og medarbejdere repræsenteret i gruppen. Målet var at få vedtaget og implementeret en ny rygepolitik i løbet af et år.

## **Kortlægning**

Der blev indsamlet en stor mængde dokumentation om rygningens konsekvenser. Man var allerede klar over, at der fandtes forskellige rygepolitikker i de forskellige afdelinger – fra helt røgfri etage til rygning kun på eget kontor. En stor debat blev sat i gang på Codans intranet, og aldrig tidligere havde så mange medarbejdere givet deres mening til kende.

## **Udformning og beslutning**

Gruppen udformede tre forskellige forslag til rygepolitik, som blev forelagt samarbejdsudvalget. Oplæggene spændte fra en liberal rygepolitik til et totalt rygeforbud, og alle forslag indebar en implementering i løbet af et år. Samarbejdsudvalget besluttede, at forslagene skulle til en vejledende afstemning hos alle medarbejdere, men afstemningen gav ikke et entydigt billede af holdningerne. Til gengæld vidnede den heftige debat om, at det var vigtigt med en længere tidshorisont for implementering.

Et kompromis mellem medarbejderrepræsentanterne på den ene side og ledelsen på den anden side blev, at rygepolitikken først skal gælde fra 1. januar 2008, hvor Codan skal være en totalt røgfri virksomhed, dvs. at medarbejderne ikke må ryge i arbejdstiden.

## **Implementering**

I 2005 opstilles for en treårig periode rygekabiner i samtlige afdelinger på Gl. Kongevej, som vil være det eneste sted, der må ryges. Sideløbende skal medarbejderne tilbydes rygestopkurser. I løbet af 2007 skal rygekabinerne gradvis fjernes for helt at være væk den 1. januar 2008. Codan har ingen muligheder for, eller ønsker om, at diktere et rygeforbud uden for bygningerne, men virksomheden har i hele forløbet understreget, at det vil være en falliterklæring, hvis der efter 1. januar 2008 står mange Codan-ansatte og ryger uden for kontorerne. Målet er at hjælpe kollegerne til helt at holde op med at ryge eller alene at ryge uden for arbejdstiden.

HR-afdelingen har overtaget implementeringen af rygepolitikken og står sammen med kommunikationsafdelingen for information om forløbet og udbud af rygestopkurser.

## Evaluering og opfølgning

Er ikke besluttet endnu, da implementeringen først afsluttes i begyndelsen af 2008.

## Kontaktperson

Salgsdirektør Jens Lunn, telefon 33 55 30 25, e-mail: lun@codan.dk.

# BANG OG OLUFSEN A/S – EN PRODUKTIONSVIRKSOMHED MED 1800 ANSATTE

**Fra 1. januar 2006 indfører Bang & Olufsen røgfrit indeklima.  
Der må ryges udenfor i pauserne.**

## Start

På Bang & Olufsen var der i de enkelte afdelinger forskellige aftaler om, hvor og hvornår der måtte ryges. Direktionen på Bang & Olufsen besluttede i sommeren 2004, at virksomheden skal være røgfri, for at sikre at, ingen ansatte udsættes for passiv rygning. Det accepteres, at folk ryger, men ikke, at andre udsættes for passiv rygning – på samme måde som virksomheden sætter høje krav til andre risikofaktorer i arbejdsmiljøet.

## Planlægning

Direktionen bad BST om at udarbejde en projektplan, et budget, en tidsplan og en plan for, hvem der skal inddrages i processen og hvordan. Dette forarbejde var fortroligt. I august 2004 fremlagde BST sit forslag til projektplan, som godkendtes af direktionen. Man valgte at bruge 12-18 måneder på projektet for at skabe respekt om budskabet: at det er et privat anliggende om man vil ryge, men at virksomheden har et klart ansvar når det gælder passiv rygning.

Det har været vigtigt, at politikken etableres i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, rygere og ikke-rygere, at den er nedskrevet, accepteret af alle og at den efterleves og at den løbende følges op. De ansatte tilbydes uden for arbejdstiden forskellige former for støtte til rygestop eller rygereduktion. Et rygeudvalg med fem medlemmer fra Miljø & BST, ledelsen, samarbejdsudvalget og hovedsikkerhedsudvalget har ansvaret for projektet.

I efteråret 2004 blev der udarbejdet informationsmateriale, arrangeret informationsmøder og annonceret rygestoptilbud.

### **Implementering**

I foråret 2005 er den nye rygepolitik blevet færdig, og kommunikeret ud til medarbejderne via personalebladet og virksomhedens intranet. En række rygestoptilbud er startet sammen med aktiviteter om relaterede sundhedsfremmetemaer, fx travsel, kost og motion. Medarbejderne kan få tilskud til rygeafvænningsprodukter, fx nikotinerstatning, hypnose eller akupunktur.

I efteråret 2005 vil der blive etableret udendørs rygefaciliteter og fra 1. januar 2006 vil der være røgfrit indendørs, mens der fortsat vil kunne ryges udendørs i de etablerede rygefaciliteter

### **Evaluering og opfølgning**

Er ikke planlagt endnu. Projektet kører indtil udgangen af 2005.

### **Kontaktperson**

Arbejdsmiljøkonsulent Helle Niewald, Miljø & BST, direkte telefon: 96 84 13 04, e-mail: hnw@bang-olufsen.dk

## **MCDONALD'S I DANMARK – 84 RESTAURANTER OG ET FÆLLES HOVEDKONTOR MED I ALT 3.800 ANSATTE**

**Fra 1. marts 2005 er alle indendørs rum røgfri, såvel i restauranter som på hovedkontoret. Undtaget er eventuelle isolerede arealer.**

### **Start**

McDonald's-restauranterne drives på franchisebasis, hvilket bl.a. betyder, at de enkelte franchisetagere inden for nogle konceptmæssige rammer selv træffer en række beslutninger bl.a. vedr. personale- og kundepleje. Et par franchisetagere havde på opfordring fra kunder indført røgfri restaurant. Efterhånden var der flere franchisetagere, der ønskede, at hovedkontoret McDonald's Danmark A/S skulle forholde sig til rygeproblematikken og komme med en udmelding, der skulle gælde for alle restauranter.

I begyndelsen af 2005 blev rygeproblematikken vendt i komiteen, der består af fire repræsentanter for franchisetagerne, repræsentanter for reklame- og pr-bureau samt repræsentanter fra McDonald's Danmark. Denne gruppe samarbejder blandt andet om fælles markedsførings- og kommunikationsaktiviteter. Der var enighed om, at McDonald's Danmark skulle udforme en rygepolitik for alle McDonald's restauranter i Danmark, og at denne også skulle omfatte de ansatte.

Målet med rygepolitikken skulle være at fjerne tobaksrøgen, så ingen, hverken kunder eller personale, udsættes for passiv rygning.

Målet var motiveret af følgende:

- et stigende ønske hos kunderne om at kunne spise i et røgfrit miljø
- at der inden for en overskuelig fremtid muligvis vil komme lovgivning på området
- at HORESTA og RBF anbefaler, at man indfører totalt rygeforbud af hensyn til de ansattes sundhed
- økonomiske hensyn, da investering i dyre udsugningsanlæg vil have en kort levetid, hvis/når et rygeforbud ved lov vedtages
- sundhedshensyn for såvel kunder og ikke mindst personalet
- at fremme en ikke-rygerkultur blandt de unge medarbejdere.

### **Planlægning**

Personale- og kommunikationsafdelingerne stod for at udforme rygepolitikken og udarbejde materialer, mens selve implementeringen foregik i de enkelte restauranter. Medarbejdere hos McDonald's er vant til, at beslutninger hurtigt sættes i værk. De nye rygeregler skulle således træde i kraft den 1. marts 2005.

### **Kortlægning**

Kort før mødet i komiteen i starten af 2005 var der en rundspørge via e-mail til franchisetagerne, som opgjorde status på de aktuelle rygeforhold i de enkelte restauranter. Personalet i restauranterne havde hidtil måttet ryge i personalerummet i pauserne. Staben er overvejende unge, og det var et yderligere incitament til at skærpe rygepolitikken: at være med til at præge de unge i retning af en ikke-rygerkultur. Der blev ikke foretaget nogen yderligere kortlægning.

### **Udformning og beslutning**

Pr. 1. marts 2005 er alle indendørs rum røgfri. Det gælder såvel i restauranter som på hovedkontoret, og det gælder både for gæster og personale. Undtaget er dog, hvis den enkelte restaurant har et helt isoleret areal, hvor rygning kan finde sted. De fysiske rammer skal være i orden, dvs. at andre ikke må blive udsat for passiv rygning.

### **Implementering**

Den 16. februar – et par uger før politikken trådte i kraft – blev franchisetagerne skriftligt orienteret om den ny rygepolitik af den administrerende direktør. Kort efter fik de en vejledning med argumenter for en røgfri arbejdsplads, forslag om at holde informationsmøde om rygning og rygestop og efterfølgende tilbyde rygestopkurser til de rygende ansatte, der måtte være interesserede. Desuden var der en liste med typiske spørgsmål og svar om rygepolitikken.

Der blev fremstillet klæbeskilte med ”Røgfri restaurant” til alle restauranterne, og der blev udsendt en landsdækkende pressemeddelelse om rygepolitikken samt en pressemeddelelse, som de enkelte franchisetagere kunne bruge lokalt.

### **Evaluering og opfølgning**

Der er langt overvejende positive tilbagemeldinger på indførelse af den ny rygepolitik fra kunder og personale. Nogle kunder har udtrykt deres tilfredshed via McDonald’s hjemmeside, og flere franchisetagere har fortalt, at det fungerer fint med den røgfri arbejdsplads og restaurant.

Der er ikke besluttet en egentlig opfølgning i forhold til politikken.

### **Kontaktperson**

Kommunikationschef Susanne Seitzberg, telefon: 33 26 61 00,  
e-mail: [susanne.seitzberg@dk.mcd.com](mailto:susanne.seitzberg@dk.mcd.com)

# CASES: KONKRETE ERFARINGER FRA OFFENTLIGE VIRKSOMHEDER

## KORSAGERGAARD – ET SOCIALPSYKIATRISK BOTILBUD MED 10 ANSATTE OG 14 BEBOERE

I september 2004 indførte Korsagergaard i Århus en rygepolitik, så det ikke er tilladt at ryge indendørs på fællesarealerne.

### Start

I foråret 2004 viste en APV-undersøgelse, at der var problemer med indeklimaet og dårlig luft i fælleshuset på det socialpsykiatriske bosted Korsagergaard. På den baggrund tog afdelingslederen rygepolitikken op på både personalemøder og beboerhusmøder.

### Planlægning

Afdelingslederen foreslog at forbedre rygepolitikken og bad personale og beboere at tænke over, hvad der kunne gøres.

### Kortlægning

Problemet opfang var allerede kortlagt i APV'en. Det er især personalet, som følte sig udsat for andres røg, men også en del af beboere synes, at luften tit var tyk af røg, hvilket generede dem. Det gjaldt både rygere og ikke rygere

### Udformning og beslutning

I september 2004 fremsatte afdelingslederen på et personalemøde og et beboerhusmøde et forslag til en ny rygepolitik, hvorefter der kun må ryges i beboernes egne rum og udenfor. Forslaget blev vedtaget.

### Implementering

Den nye rygepolitik blev implementeret i september 2004 som et forsøg.

### Evaluering og opfølgning

I foråret 2005 evaluerede personalet og beboerne, hvordan den nye rygepolitik fungerede. I starten var nogle beboere og medarbejdere bekymrede over, om rygeforbuddet ville afholde notoriske storrygere blandt beboerne fra at bruge fælleshuset.

Det viste sig hurtigt, at livet fortsatte næsten uændret. Rygerne stillede sig ud i gårdhaven og røg og vendte derefter tilbage til stuen, eller de røg mindre og ventede, til de var hjemme i lejligheden igen.

Der har flere gange været lange diskussioner om rygeforbuddet på husmøderne, men man er hver gang blevet enige om, at forbuddet står ved magt. Fastholdelsen af beslutningen bliver også hjulpet godt på vej af, at flere beboere fortæller, at forbuddet har hjulpet dem til at begrænse deres rygning, samt af, at Århus Amt vil indføre en ny rygepolitik med røgfrie institutioner fra 1/1 2006. Erfaringerne indtil nu er, at der ikke ryges i fælleshuset, og at det sociale samvær og kontakten til beboerne ikke er blevet påvirket af den nye rygepolitik.

#### **Kontaktperson**

Konstitueret afdelingsleder Jane E. Christensen, telefon: 86 15 15 66,  
e-mail: jec@psykiatri.aaa.dk

## **KJÆRS HOLM – ET SOCIALPSYKIATRISK BOTILBUD MED 20 ANSATTE OG 17 BEBOERE**

Efter forskellige forsøg har institutionen i marts 2005 vedtaget, at beboerne kun må ryge i egen lejlighed, i rygerummet og udenfor, mens personalet må ryge i rygerummet og udenfor.

#### **Start**

I foråret 2004 viste en APV-undersøgelse på botilbuddet Kjærsholm i Hørning, at der var et dårligt indeklima, og mange var generet af passiv rygning.

#### **Planlægning**

Sikkerhedsgruppen tog initiativ til at indlede en dialog med personalegruppen og brugergruppen om at løse problemet og fastlagde en køreplan for processen.

#### **Kortlægning**

Sikkerhedsgruppen kortlagde problemets omfang og personalets og beboernes holdning til rygning og rygepolitikker.

### **Udformning og beslutning**

Et forslag til, hvordan man kunne afprøve forskellige rygepolitikker, som kombinerede bløde rygeregler med frivillige hensyn, blev vedtaget på både personalemøde og beboerrådsmøde.

### **Implementering**

I løbet af sommeren og efteråret 2004 afprøvede man de forskellige rygepolitikker.

### **Evaluering og opfølgning**

En evaluering i efteråret 2004 på både personalemøde og beboermøde viste, at der stadig var utilfredshed med rygepolitikken. I januar 2005 foretog Arbejdstilsynet en screening, der konstaterede, at indeklimaet var dårligt, og Kjærsholm fik påbud om et tilpasset tilsyn, og om at udarbejde en handlingsplan pr. 1.april. En opfølgende rapport viste, at problemet skyldtes rygning. Sikkerhedsgruppen drøftede rapporten med personalet og beboerne på flere møder, og en konsulent fra BST udarbejdede et forslag til indretning af rygerum. Sidst i marts 2005 vedtog institutionen på et personalemøde og et beboerrådsmøde en ny rygepolitik. Herefter må beboerne ryge i egen lejlighed, i rygerummet og udenfor, mens personalet kun må ryge i rygerummet og udenfor. Til efteråret 2005 skal det evalueres, hvordan rygepolitikken fungerer, og om der eventuelt skal indrettes et større rygerum.

### **Erfaringer**

Det har været vigtigt, at personale og beboere har haft en god dialog undervejs i processen. Personalet frygtede, at den nye rygepolitik kunne give konflikter i forhold til nogle af beboerne, men denne frygt er blevet gjort til skamme. Enkelte gange har personalet skullet minde om rygepolitikken, men det er blevet stadig sjældnere.

### **Kontaktperson**

Afdelingsleder Gitte Standly Henriksen, telefon 86 92 13 33,  
e-mail: gsa@psykiatri.aaa.dk.

## SOCIAL- OG SUNDHEDSSKOLEN I ÅRHUS – EN ARBEJDSPLADS MED 120 ANSATTE

Efter en overgangsordning har skolen valgt, at det fra 1. maj 2005 kun er tilladt at ryge udenfor.

### Start

I efteråret 2003 tog sikkerhedsudvalget på Social- og Sundhedsskolen i Århus skolens rygepolitik op til revision. Det skete på baggrund af klager fra ansatte, der følte sig generet af passiv rygning.

### Planlægning

Sikkerhedsudvalget nedsatte et underudvalg, der skulle udarbejde et forslag til en revideret rygepolitik.

### Kortlægning

Sikkerhedsudvalget kortlagde, hvor de ansatte blev udsat for passiv rygning.

### Udformning og beslutning

Sikkerhedsudvalget udarbejdede et forslag til ny rygepolitik i to faser: Fra 1. august 2004 til 1. maj 2005 var det ikke længere tilladt at ryge på fælles arealer og kontorer, men kun i specielle rygerum. Fra 1. maj 2005 er rygning kun tilladt udenfor. Forslaget blev vedtaget af medarbejderudvalget. Skolen valgte udendørsmodellen, fordi man ønsker at profilere sig på et sundt og røgfrit arbejdsmiljø, hvor ingen udsættes for passiv rygning, samt at signalere, at rygning er sundhedsskadelig. Personale og elever blev informeret om beslutningen via skolens personaleblad og intranet.

### Implementering

Skolen holdt en sundhedsuge i efteråret 2004, hvor rygning og den nye rygepolitik blev debatteret. Der er blevet bygget en udendørs rygepavillon, og skolen har holdt tre gratis rygestopkurser til personale og elever. To lærere er uddannet som rygestopinstruktører, og skolen udbyder fremover fire rygestopkurser om året til eleverne.

### Evaluering og opfølgning

Sikkerhedsudvalget følger løbende rygepolitikken. I starten var der nogen utilfredshed med politikken blandt personalet, og der blev derfor afholdt et ryge-

afdansningsbal. Men den nye rygepolitik vurderes at fungere efter målsætningen, og både personale og elever går udenfor og ryger.

#### **Kontaktperson**

Souschef Karen Jespersen, telefon: 87 41 26 86, e-mail: kj@sosu.aaa.dk

## **RÅDHUSET I GLADSAXE KOMMUNE – EN ARBEJDSPLADS MED 600 ANSATTE**

**Fra den 1. august 2003 har de ansatte på rådhuset i Gladsaxe kun kunnet ryge i to rygerum med separat udluftning samt udenfor. Rådhuset skal være røgfrit i 2007.**

#### **Start**

I 2001 besluttede samarbejdsudvalget på Gladsaxe Rådhus at justere rygepolitikken på rådhuset. Det skete på baggrund af de ansattes stigende utilfredshed med, at rygepolitikken ikke effektivt beskyttede de ansatte mod gener fra passiv rygning.

Rådhuset havde dengang en rygepolitik, der kombinerede bløde rygeregler med frivillige hensyn.

#### **Planlægning**

Samarbejdsudvalget nedsatte et rygepolitikudvalg til at stå for forberedelse og gennemførelse af processen.

#### **Kortlægning**

Udvalget gennemførte en rygevaneundersøgelse, som kortlagde omfanget af problemet med passiv rygning på rådhuset. Undersøgelsen viste, at ca. 27 % af de ansatte røg.

#### **Udformning og beslutning**

På baggrund af undersøgelsen udarbejdede rygepolitikudvalget et forslag til en ny rygepolitik, hvorefter der kun må ryges indenfor i to rygerum med separat udluftning samt udenfor. Målet var endvidere, andelen af rygere var reduceret til 10 % i 2007, og at rådhuset skal være røgfrit på længere sigt.

## **Implementering**

Den nye rygepolitik trådte i kraft den 1. august 2003, og alle ansatte var forinden informeret om justeringen via kommunens personaleblad. De ansatte fik tilbud om rygestopkurser, og der blev holdt tre kurser med i alt 35 deltagere.

## **Evaluering og opfølgning**

Samarbejdsudvalget følger løbende, hvordan den nye rygepolitik fungerer. I 2004 blev der gennemført en ny rygevaneundersøgelse, som viste, at ca. 26 % af de ansatte ryger, og at der fortsat er et godt stykke til at nå målet på 10 % rygere i 2007. I januar 2005 viste en status, at der er generel tilfredshed med, at der ikke længere ryges overalt på rådhuset. Løsningen med rygerum er ikke optimal, da rygerummene ikke fungerer effektivt, hvilket medfører lugtgener på gangene uden for rummene. Ansatte med kontorer i nærheden af rygerummene føler sig også generet af trafikken til og fra rummene. Endvidere er der brug for at skabe en bedre dialog mellem rygere og ikke-rygere, så fordomme, forholdet til rygepauser mv. kan bearbejdes. Målet om 10 % rygere i 2007 fastholdes. I løbet af 2005 udarbejder personaleafdelingen et oplæg til en drøftelse i MED-organisationen på rådhuset om tiltag, der kan løse de tilbageværende gener og nedbringe antallet af rygere.

## **Kontaktperson**

Personalechef Charlotte Wulff, telefon: 39 57 50 21, e-mail: csfcwu@gladsaxe.dk.

## BILAG 1: RØG OVERALT-MODELLEN

### Rygepolitikker, der tillader rygning overalt.

Parameter	Fordele	Ulemper
Arbejdsmiljø	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beskytter ikke ansatte mod sygdomme og gener fra passiv rygning.</li> </ul>
Sundhed	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sundhedsskadeligt at arbejde i tobaksforurenet røg.</li> <li>• Indeklimaet fremmer sygefravær.</li> <li>• Det er sværere for ansatte at undgå rygestart og holde op med at ryge</li> </ul>
Klarhed, håndhævelse og konflikter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Synlig rygepolitik.</li> <li>• Klare rygeregler.</li> <li>• Let at håndhæve.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kilde til konstante konflikter.</li> </ul>
Samarbejde og kollegiale relationer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Giver utilfredshed og konflikter, da de ansatte ikke føler sig beskyttet mod passiv rygning.</li> <li>• De ansatte tvunget til at arbejde i et sundhedsskadeligt arbejdsmiljø.</li> <li>• Kan marginalisere ikke-rygere.</li> </ul>
Økonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• På kort sigt spares resurser og økonomi til at indføre en rygepolitik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• På længere sigt høster virksomheden ikke de sundhedsmæssige og økonomiske gevinster ved et sundt arbejdsmiljø, der fremmer trivsel og velvære blandt de ansatte.</li> </ul>
Samfundsansvar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virksomheden bidrager ikke til at styrke folkesundheden og reducere sundhedsudgifterne.</li> </ul>

## BILAG 2: BLANDINGSMODELLEN

Rygepolitikker, der både tillader og begrænser rygning ved at kombinere bløde rygeregler med frivillige hensyn. Det kan være opdeling af kantiner, gange mv. i ryger- og ikke-rygerområder og regler om at spørge, om det er i orden at ryge.

Parameter	Fordele	Ulemper
Arbejds miljø	<ul style="list-style-type: none"><li>• Virksomheden accepterer, der er behov for rygeregler, der beskytter mod passiv rygning.</li><li>• Ansatte kan til en vis grad bruge rygeregler til at forhindre de værste gener fra passiv rygning.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Virksomheden sikrer ikke et sundt arbejdsmiljø, som effektivt beskytter de ansatte mod sygdomme og og gener fra passiv rygning og tobaksforurennet luft.</li></ul>
Sundhed	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kan øge trivsel og velvære.</li><li>• Kan forbedre indeklimaet i forhold til røg overalt-modellen.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Indeklimaet er ikke optimalt til at forebygge sygdomme og fremme sundhed, trivsel og velvære.</li><li>• Gør det sværere for ansatte at undgå rygestart og holde op med at ryge.</li><li>• Tillader rygning, hvilket kan være et dårligt sundhedssignal at udsende.</li></ul>
Klarhed, håndhævelse og konflikter	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kan fastsætte regler om, hvor og hvornår der må ryges, og hvordan man skal vise hensyn.</li><li>• Kan håndhæves ved, at ansatte beder kollegaer om at ryge efter reglerne.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Usynlige og uklare regler, der er svære at håndhæve og let kan udvandes.</li><li>• Kan give gråzonekonflikter mellem ansatte om fortolkninger om hvordan reglerne skal overholdes, og hvordan man skal tage hensyn.</li><li>• Det kan være svært for ikke-rygere at håndhæve regler over for rygere.</li></ul>

Parameter	Fordele	Ulemper
Samarbejde og kollegiale relationer	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rygere føler sig ikke marginaliserede.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kan adskille ansatte i pauserne.</li> <li>Giver utilfredshed og konflikter, da rygereglerne ikke beskytter effektivt imod passiv rygning.</li> <li>Ansattes ret til et sundt arbejdsmiljø respekteres ikke.</li> <li>Ikke-rygere udsætter sig for tobaksrøg for ikke at føle sig sat udenfor.</li> <li>Ikke-rygere føler sig marginaliserede.</li> <li>Giver ikke plads til astmatikere mfl.</li> <li>Kan forringe det psykiske arbejdsmiljø.</li> </ul>
Økonomi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kort afstand til rygeområder sparer tid</li> <li>Sparede udgifter til rygerum, rygekabiner, og udendørs halvtage mv.</li> <li>Mere areal til driftsaktiviteter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Øgede omkostninger til rengøring og vedligeholdelse.</li> <li>Risiko for faldende omsætning da ikke-rygere holder sig væk.</li> <li>Muligt tab, fordi virksomheden ikke kan profilere sig på et sundt arbejdsmiljø.</li> <li>Større udgifter til forsikring som følge af større brandfare.</li> <li>Reducerer ikke udgifter til sygefravær.</li> </ul>
Samfundsansvar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kan have en mindre effekt på at fremme folkesundheden (i forhold til hvis der ikke var rygeregler).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Virksomheden bidrager ikke optimalt til at forbedre folkesundheden og reducere sundhedsudgifterne.</li> </ul>

## BILAG 3: RYGERUMSMODELLEN

Rygepolitikker, der kun tillader indendørs rygning i specielle rygerum og rygekabiner.

Parameter	Fordele	Ulemper
Arbejdsmiljø	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rygerum og rygekabiner med separat ventilation og lukkede døre kan sikre et sundt arbejdsmiljø, hvor ansatte effektivt beskyttes mod sygdomme og gener forårsaget af passiv rygning.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Røg kan sive ud, hvis ikke udsugningen er effektiv, og døre mv. holdes forsvarligt lukket.</li> <li>Beskytter ikke fuldt ud mod mikro-røgparkler, der hænger fast i tøj, og som kan være en gene og desuden sundhedsskadeligt for børn, astmatikere og allergikere.</li> <li>Rygerum, til gæster, patienter og brugere sikrer ikke et sundt arbejdsmiljø for fx service- og plejepersonale.</li> </ul>
Sundhed	<ul style="list-style-type: none"> <li>Øger trivsel og velvære.</li> <li>Indeklimaet forebygger sygdomme og fremmer sundhed.</li> <li>Det er lettere for ansatte at undgå rygestart holde op med at ryge.</li> <li>Kan medføre nedgang i tobaksforbruget og antallet af rygere.</li> <li>Kan bidrage til lavere sygefravær.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tillader rygning, hvilket kan være et utroværdigt sundhedssignal at udsende.</li> </ul>
Klarhed, håndhævelse og konflikter	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klare rygeregler.</li> <li>Let at håndhæve, da rygning begrænses til specifikke rum og kabiner.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konflikter med at håndhæve, at rygerum og kabiner er korrekt indrettet og bruges forsvarligt.</li> <li>Kan give problemer med smugrygning.</li> </ul>

Parameter	Fordele	Ulemper
<b>Samarbejde og kollegiale relationer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er plads til alle.</li> <li>• Ansatte udsættes ikke for passiv rygning mod deres vilje.</li> <li>• Rygere kan ryge uden at genere andre.</li> <li>• Reducerer bekymringer over mulige gener og skader fra passiv rygning.</li> <li>• Færre kollegiale konflikter om rygning.</li> <li>• Kan forbedre psykisk arbejdsmiljø.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opdeling af rygere og ikke-rygere i pauserne kan svække kollegialt sammenhold og samarbejde.</li> <li>• Konflikter, hvis rygere skal forlade arbejdsstedet i længere tid.</li> <li>• Konflikter om, om rygerne skal betale pauser.</li> <li>• Rygende patienter, pårørende, besøgende mv. kan få ubehag (hvis de er afskåret fra at ryge i rygerum).</li> <li>• Rygere kan opleve, at deres psykiske arbejdsmiljø forringes.</li> <li>• Rygere kan føle sig marginaliserede.</li> </ul>
<b>Økonomi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kan reducere udgifter til forsikringer (fx brandforsikringer i træindustri).</li> <li>• Ingen udgifter til arbejdsskadeerstatning.</li> <li>• Lavere omkostninger til rengøring og vedligeholdelse.</li> <li>• Kan reducere udgifter til sygedagpenge.</li> <li>• Bedre mulighed for at profilere virksomheden og tiltrække og fastholde ansatte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Øgede udgifter til at indrette rygerum og leje rygekabiner for at overholde krav om separat ventilation.</li> <li>• Optager plads, der kunne være brugt til driften.</li> <li>• Øgede udgifter til rygepauser.</li> <li>• Øgede udgifter til rengøring og vedligeholdelse af rygerum.</li> </ul>
<b>Samfundsansvar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fremmer folkesundheden og bidrager til reduktion af sundhedsudgifterne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virksomheden bidrager ikke helt optimalt til at forbedre folkesundheden og reducere sundhedsudgifterne.</li> </ul>

## BILAG 4: UDENDØRSMODELLEN

Rygepolitikker, der kun tillader udendørs rygning.

Parameter	Fordele	Ulemper
Arbejdsmiljø	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sikrer et sundt arbejdsmiljø, der effektivt beskytter de ansatte mod sygdomme og gener forårsaget af passiv rygning.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Beskytter ikke fuldt ud mod mikro-røgpartikler, der hænger fast i tøj, og som kan være en gene for børn, astmatikere og allergikere.</li></ul>
Sundhed	<ul style="list-style-type: none"><li>• Øger trivsel og velvære.</li><li>• Indeklimaet forebygger sygdomme og fremmer sundhed.</li><li>• Gør det lettere for ansatte at undgå rygestart og holde op med at ryge.</li><li>• Medfører nedgang i tobaksforbruget og i antallet af rygere.</li><li>• Kan bidrage til lavere sygefravær.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tillader rygning, hvilket kan være et utroværdigt sundhedssignal at udsende.</li></ul>
Klarhed, håndhævelse og konflikter	<ul style="list-style-type: none"><li>• Synlig rygepolitik.</li><li>• Klare rygeregler.</li><li>• Let at håndhæve, da rygning kun må foregå udenfor.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kan give problemer med smugrygning.</li><li>• Kan give konflikter om dispensationsregler.</li></ul>

Parameter	Fordele	Ulemper
<b>Samarbejde og kollegiale relationer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plads til alle.</li> <li>• De ansatte udsættes ikke for passiv rygning mod deres vilje.</li> <li>• Rygere kan fortsat ryge udenfor uden at genere andre.</li> <li>• Reducerer bekymringer over mulige gener og skader fra passiv rygning.</li> <li>• Ingen opdeling af rygere og ikke-rygere i kantinen og pauserum.</li> <li>• Større kollegialt samvær, da rygere kommer hurtigere tilbage.</li> <li>• Færre kollegiale konflikter om rygning.</li> <li>• Kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opdeling af rygere og ikke-rygere i pauserne kan svække det kollegiale sammenhold og samarbejdet.</li> <li>• Konflikter hvis rygere skal forlade arbejdsstedet i længere tid.</li> <li>• Konflikter om, om rygere skal betale pauser.</li> <li>• Rygende patienter, pårørende, besøgende mv. kan få ubehag (hvis de er afskåret fra at ryge udenfor).</li> <li>• Rygere kan opleve, at deres psykiske arbejdsmiljø forringes.</li> <li>• Rygere kan føle sig marginaliserede.</li> </ul>
<b>Økonomi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sparer udgifter til rygerum, rygekabiner, rengøring og vedligeholdelse (maling)</li> <li>• Mere plads, da rygerum indtages i driften.</li> <li>• Kan medføre lavere udgifter til forsikringer (fx brandforsikringer i træindustri).</li> <li>• Undgår udgifter til arbejdsskadeerstatning.</li> <li>• Kan reducere udgifter til sygedagpenge.</li> <li>• Mulighed for at bruge sundt arbejdsmiljø til at tiltrække og fastholde ansatte samt profilere virksomheden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udgifter til at opstille halvtage eller rygeskure udenfor.</li> </ul>
<b>Samfundsansvar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fremmer folkesundheden og bidrager til reduktion af sundhedsudgifterne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virksomheden bidrager ikke helt optimalt til at forbedre folkesundheden og reducere sundhedsudgifterne.</li> </ul>

## BILAG 5: FORBUDSMODELLEN

Rygepolitikker, der ikke tillader rygning.

Parameter	Fordele	Ulemper
Arbejds miljø	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sikrer et sundt arbejdsmiljø, der effektivt beskytter ansatte mod sygdomme og gener forårsaget af passiv rygning.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ingen. Dog kan rygere opleve et forringet psykisk arbejdsmiljø, fordi de ikke har mulighed for at ryge i arbejdstiden.</li></ul>
Sundhed	<ul style="list-style-type: none"><li>• Synlig rygepolitik.</li><li>• Klare rygeregler.</li><li>• Let at håndhæve.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kan give konflikter med at håndhæve rygeregler og sanktioner i forbindelse med smugrygning,</li><li>• Kan give konflikter om dispensationsregler.</li></ul>
Klarhed, håndhævelse og konflikter	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kan øge trivsel og velvære.</li><li>• Indeklimaet forebygger sygdomme og fremmer sundhed.</li><li>• Gør det lettere for ansatte at undgå rygestart og holde op med at ryge.</li><li>• Medfører nedgang i tobaksforbruget og i antallet af rygere.</li><li>• Kan bidrage til lavere sygefravær.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ingen.</li></ul>

Parameter	Fordele	Ulemper
<b>Samarbejde og kollegiale relationer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rygere kan fortsat ryge i fritiden og i frokostpausen uden for virksomheden.</li> <li>• Ingen opdeling af rygere og ikke rygere i kantinen og pauserne.</li> <li>• Ingen bekymringer over mulige gener og sundhedsskader fra passiv rygning</li> <li>• Fremmer kollegialt samvær.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilfredshed, da rygere kan opleve forbudet som formynderisk og som en forringelse af deres psykiske arbejdsmiljø.</li> <li>• Konflikter, da rygere kan have svært ved at undvære tobak en hel arbejdsdag.</li> <li>• Rygere kan føle sig stigmatiserede og marginaliserede.</li> </ul>
<b>Økonomi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sparede udgifter til rygerum, rygekabiner, rengøring og vedligeholdelse (maling).</li> <li>• Mere plads, da rygerum inddrages i driften.</li> <li>• Lavere brandfare og udgifter til forsikring.</li> <li>• Kan reducere udgifter til sygedagpenge.</li> <li>• Mulighed for at bruge sundt arbejdsmiljø til at tiltrække og fastholde ansatte samt profilere virksomheden. (Lovbestemte rygeforbud stiller virksomheder lige i konkurrencen).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingen.</li> </ul>
<b>Samfundsansvar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virksomheden bidrager optimalt til at fremme folkesundheden og reducere sundhedsudgifterne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingen.</li> </ul>

## BILAG 6: FORSLAG TIL PRAKTISK KØREPLAN

**NB: Punkt 1 og 2 er under forudsætning af, at initiativet tages af andre end ledelse eller samarbejdsudvalg.**

1. Find en eller flere ligesindede, der deler dine synspunkter.
2. Udform en henvendelse til ledelsen, samarbejdsudvalget og sikkerhedsudvalget, hvor I anmoder om, at der iværksættes en proces, der kan forbedre rygepolitikken på arbejdspladsen. Tilbyd eventuelt at indgå i en arbejdsgruppe, der skal komme med forslag. I henvendelsen skal I kort skitsere situationen, som I oplever den (nøgternt), og kort beskrive de helbredsmæssige konsekvenser af passiv rygning.
3. Ledelsen eller samarbejdsudvalget nedsætter en arbejdsgruppe med repræsentanter for både ikke-rygere og rygere.
4. Der gennemføres en mindre undersøgelse, som afdækker problemets omfang. Se forslag til spørgeskema (bilag 8).
5. Resultaterne præsenteres på et møde – sammen med den eksisterende viden om passiv rygning og sundhedsmæssige konsekvenser. Debat.
6. Arbejdsgruppens forslag til ændringer fremlægges for ledelse, samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg. (Husk tilbud om hjælp til rygestop til de medarbejdere, der vil holde op)
7. De nye regler meddeles medarbejderne. Er regelændringerne meget omfattende, skal der være en overgangsfase, hvor medarbejderne tilbydes hjælp til rygestop. Tydelig skiltning skal være implementeret, når ændringerne træder i kraft.
8. Der skal indbygges en evaluering af rygepolitikken hvert år.

## BILAG 7: FAKTA OM PASSIV RYGNING

Tobaksrøg er en blanding af 4.000 forskellige kemiske stoffer. Mange af dem er sundhedsskadelige: 200 af dem er giftige, og 40-50 af dem – fx arsenik, benzen og formaldehyd – er kræftfremkaldende. Den røg, som passive rygere indånder, er endda mere giftig end den røg, som rygerne selv inhalerer. Tobaksrøg indeholder 40-50 kræftfremkaldende stoffer. Mindst 150 danskere dør og mindst 1.000 voksne indlægges hvert år på sygehus på grund af passiv rygning.

### **Passiv rygning udgør en trussel mod ikke-rygernes helbred!**

Ikke-rygere, der udsættes for tobaksforurenede luft, risikerer at få mange af de samme sygdomme, som rygere får. Selvom ikke-rygernes risiko er mindre, kan man ikke tale om et niveau for udsættelse, der er helt uden risiko. Det skyldes de kræftfremkaldende stoffer i røgen.

Det er dokumenteret, at passiv rygning forårsager alvorlige og dødelige sygdomme som:

- Hjerter- og karsygdomme
- Lungekræft
- Sygdomme i åndedrætsorganerne.

Endvidere forværres sygdomme som astma og kronisk bronkitis.

Hvis du har en hjertesygdom eller problemer med åndedrættet, har du særlig stor risiko for at blive syg af passiv rygning. Selv kortvarig udsættelse for passiv rygning kan udløse astmaanfald hos personer med astma. Også hjertepatienter har sandsynligvis større risiko for at få et anfald, når de udsættes for passiv rygning. Er du gravid, bør du også være forsigtig med at blive udsat for passiv rygning, da det måske kan skade dit ufødte barn. Når man som ikke-ryger udsættes for passiv rygning, øger man sin risiko for at få en hjerte-kar-sygdom med 25-35 procent og for at få lungekræft med 20-25 procent.

### **Børn har større risiko end voksne**

Børn er særlig sårbare overfor tobaksrøg. Nyfødte har større risiko for vuggedød, hvis de udsættes for passiv rygning. Tobaksforurenede luft gør ofte mindre børn syge, de er oftere indlagt på sygehus, og de har større risiko for at få problemer med helbredet senere i livet, hvis de har været udsat for røg. De kan fx få bronkitis, lungebetændelse og andre alvorlige lungesygdomme. De har oftere mellemørebetændelse, som er den hyppigste årsag til døvhed hos børn. Børn, der udsættes for tobaksforurenede luft, har større risiko for at udvikle astma – og dem, der allerede har astma, får mere alvorlige og hyppigere anfald.

## BILAG 8: FORSLAG TIL SPØRGESKEMA OM RYGPOLITIK PÅ ARBEJDSPLADSEN

Arbejdssted \_\_\_\_\_ Afdeling \_\_\_\_\_

Stilling \_\_\_\_\_ Alder \_\_\_\_\_

Køn:  Mand  Kvinde

### 1. Hvordan vil du beskrive din personlige arbejdsplads?

- Eget kontor
- Deler kontor
- Kontorlandskab
- Produktionshal
- Lager
- Bil
- Udendørs
- Andres hjem
- Andet

### 2. Ryger du?

- Ja, hver dag
- Ja, mindst en gang om ugen
- Ja, men sjældnere end hver uge
- Nej, jeg ryger ikke (Gå til spørgsmål nr. 7)

### 3. Ryger du på arbejdspladsen?

- Ja
- Nej

#### 3A. Hvis ja, hvor ryger du på arbejdspladsen?

- Overalt
- På eget kontor eller arbejdssted
- I kantinen
- I fælleslokaler (pauselokaler)
- I særligt rygerum (kun for rygere)
- I rygekabiner
- Udendørs
- Andet \_\_\_\_\_

**4. Har du planer om at holde op med at ryge?**

- Ja, inden for den næste måned
- Ja, inden for det næste halve år
- Ja, inden for et års tid
- Ja, inden for et par år
- Nej, ikke umiddelbart
- Ved ikke

**5. Hvis du skulle holde op med at ryge, ville du så modtage hjælp og støtte fra din arbejdsplads?**

- Ja,
- Nej
- Ved ikke

**6. Hvis ja, hvilken hjælp ville du så være interesseret i at modtage?**

- Skriftlige selvhjælpsmaterialer
- Temamøde om rygestop
- Rygestopkursus med rygestopinstruktør
- Individuel rådgivning af rygestopinstruktør
- Nikotinpræparater

**7. Er du udsat for passiv rygning på din nuværende arbejdsplads?**

- Ja, hele dagen
- Ja, en del af dagen
- Nej, næsten ikke
- Nej, slet ikke
- Ved ikke

**8. Er du generet af tobaksrøg på din arbejdsplads?**

- Ja, dagligt
- Ja, jævnligt, men ikke hver dag
- Ja, men sjældnere end hver uge
- Nej, aldrig

**9. Hvilke gener oplever du som følge af tobaksrøg? (gerne flere krydser)**

- Øjenirritation
- Hovedpine
- Tørre slimhinder
- Hoste
- Åndedrætsbesvær

*(fortsættes)*

- Lugtgener
- Bekymringer for eget helbred  
Andet \_\_\_\_\_
- Ingen

**10. Er du tilfreds med rygepolitikken på din arbejdsplads?**

- Ja
- Nej
- Ved ikke

**11. Bliver rygere reglerne overholdt på din arbejdsplads?**

- Altid
- For det meste
- Sjældent
- Aldrig
- Ved ikke

**12. Hvilke hensyn skal efter din mening veje tungest i forhold til rygning på arbejdspladsen?**

- Hensynet til ikke-rygernes sundhed, så de ikke udsættes for passiv rygning
- Hensynet til rygernes mulighed for at kunne ryge, mens de er på arbejde
- Ved ikke

**13. Går du ind for, at man ikke udsættes for passiv rygning på sin arbejdsplads?**

- Ja
- Nej
- Ved ikke

**14. Hvilke regler for rygning skal der efter din mening være på din arbejdsplads?**

- Rygning skal være forbudt i arbejdstiden
- Rygning skal være forbudt inden døre
- Rygning skal være begrænset til særlige rygerum (eller rygekabiner)
- Rygning skal være begrænset til enkeltmandskontorer og lignende
- Ingen begrænsninger for rygning
- Ved ikke

## BILAG 9: ARBEJDSMILJØLOVENS BESTEMMELSER OM TOBAKSRYGNING

- Arbejdsmiljølovgivningen gælder kun for faste arbejdssteder og ikke for arbejde på skiftende arbejdssteder som fx hjemmehjælperes arbejde i borgernes hjem.
- Arbejdstilsynet har ikke mulighed for at forbyde rygning på arbejdspladsen efter denne lovgivning. Virksomhederne kan derimod vælge selv at anvende forbud mod rygning eller begrænsning af rygning til bestemte områder som metode til at leve op til arbejdsmiljølovgivningens krav.
- Arbejdstilsynet kan stille følgende krav til tiltag for at beskytte ikke-rygere mod gener fra tobaksrøg:
  - At der træffes passende foranstaltninger ved spisepladser.
  - At der træffes passende foranstaltninger i forbindelse med hvilepladser, der f.eks. etableres så gravide kvinder får mulighed for at hvile sig.
  - At der skal være tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk i arbejdsrum, hvor der ryges jævnt over hele dagen.
- Specielt vedrørende tjenere og serveringspersonale, der arbejder i stærkt tilrøgede lokaler:
  - Arbejdstilsynet har mulighed for at stille krav om, at virksomheden skal træffe foranstaltninger til at sikre, at arbejdslokaler har tilstrækkelig tilførsel af frisk luft uden generende træk.
  - Hvis virksomheden ikke kan sikre tilstrækkelig luftfornyelse ved naturlig ventilation, skal der indrettes mekanisk ventilation.
- Hvis Arbejdstilsynet ikke kan konstatere, at der er stærkt tilrøget, kan tilsynet vejlede virksomhederne om foranstaltninger mod udsættelse for passiv rygning. Det kan være at begrænse antallet af rygepladser i lokalet og placere rygerne i særlige lokaler.

## BILAG 10: EKSISTERENDE REGLER VEDRØRENDE OFFENTLIGE ARBEJDSPLADSER (PR. 1. JULI 2005)

(Lov nr. 436 af 14. juni 1995 om røgfri miljøer i offentlige lokaler, transportmidler og lignende og ændringer fastsat i lov nr. 1313 af 20. december 2000)

### Formålet med lovgivningen

- At begrænse generne ved passiv rygning i offentlige lokaler, transportmidler og lignende.
- At begrænse den sundhedsfare, der er forbundet med passiv rygning.
- Der skal tages hensyn såvel til rygere som ikke-rygere.

### Bestemmelser vedrørende amter og kommuner

- Amter og kommuner skal fastsætte regler om røgfri miljøer på amtslige og kommunale arbejdspladser, sygehuse, uddannelsesinstitutioner, dag- og døgninstitutioner samt lokaler, som offentligheden har adgang til.

### Bestemmelser for statslige arbejdspladser

Hovedreglen er, at rygning ikke er tilladt på statslige arbejdspladser (i lokaler, der er arbejdsplads for mere end én ansat samt i fælles opholdslokaler og lignende)

Der er en række undtagelser, dvs. rygning er tilladt:

- i lokaler, som er arbejdsplads for mere end én person
  - hvis de andre, der arbejder i samme lokale, er indforstået hermed, eller
  - hvis man sikrer, at ingen af de andre ansatte ufrivilligt generes af tobaksrygningen.
- i særskilte lokaler, der er indrettet for rygere
- i særligt markerede områder.

Det vil her være en forudsætning, at der er tale om tilfælde, hvor det er overordentlig vanskeligt eller kostbart at indrette særskilte lokaler til rygning, og at man sikrer, at ingen af de andre ansatte ufrivilligt generes af tobaksrygningen.

### Særlige bestemmelser vedrørende folkeskoler, kommunale ungdomsskoler, ungdomskostskoler og skolefritidsordninger

- For børn er rygning ikke tilladt på skolens og SFO'ens område
- For andre personer, dvs. forældre, lærere og andre ansatte, er rygning tilladt i den almindelige åbningstid i lokaler, hvor andre ikke ufrivilligt udsættes for passiv rygning (gælder ikke SFO). Det er dog en forudsætning, at lokalerna ikke er bestemt til at blive benyttet af eleverne.

### **Særlige bestemmelser vedrørende kommunale dag- og klubtilbud, døgninstitutioner og lignende institutioner**

For børn er rygning ikke tilladt. For andre (herunder ansatte) kan amtsrådet og kommunalbestyrelsen tillade rygning i lokaler, hvor andre ikke ufrivilligt udsættes for passiv rygning, og som ikke er bestemt til at blive benyttet af børnene.

### **Særlige bestemmelser for selvejende uddannelsesinstitutioner og sociale institutioner mv., som udfører opgaver for det offentlige**

Der skal fastsættes regler om røgfri miljøer på institutionens område.

Undtagelse: Der skal ikke fastsættes regler om røgfri miljøer i tilfælde, hvor sociale opgaver udføres i private hjem.

### **Statslige dag- og døgninstitutioner og uddannelsesinstitutioner**

Rygning er tilladt:

- I særskilte lokaler, der er indrettet for rygere.
- I øvrige lokaler – under forudsætning af, at der er tale om en institution, hvor der ikke er mulighed for at benytte særskilte lokaler for rygere, og af, at man sikrer, at ingen ufrivilligt generes af rygningen.

Danske arbejdspladser har en lang tradition for at prioritere et sikkert og sundt arbejdsmiljø, men når det handler om passiv rygning, er vi bagud i forhold til en række af de lande, vi plejer at sammenligne os med.

Sundhedsstyrelsen har i samarbejde med repræsentanter fra nogle amter og Nationalt Center for Sundhedsfremme på Arbejdspladsen udarbejdet dette materiale, som skal inspirere og vejlede i arbejdet med at indføre en rygepolitik, der effektivt beskytter medarbejderne mod passiv rygning.

[WWW.SST.DK](http://WWW.SST.DK)