

Planlegging og gjennomføring av en røykfri arbeidstid i Ringeby kommune

1. Bakgrunn

Samfunnsutviklingen med bl.a. økende fokus på tobakkens skadevirkninger og hensynet til helse generelt, har medført at mange kommuner og arbeidsgivere har satt i verk tiltak for å redusere skadevirkningene for ansatte og tjenestemottakere som utsettes for helseskadelig røyk og plager forårsaket av røyk og røyklukt.

Kommunestyret behandlet et grunnlagt spørsmål, vedrørende røykeforbud i Ringeby kommune, som senere ble lagt fram som referatsak i Arbeidsmiljøutvalget(AMU) den 25.02.2010. AMU sluttet seg til innspillet.

Det ble nedsatt en arbeidsgruppe bestående av leder Berit Aarnes, hovedverneombud Venke Kvernes og kommunens 6 hovedtillitsvalgte. Arbeidsgruppa fikk i oppgave å planlegge og gjennomføre en prosess som skal lede fram til røykfri arbeidstid i Ringeby kommunene.

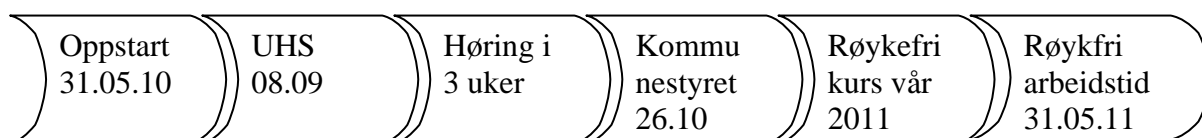
Mandat til gruppen er:

- ✓ Arbeidsgruppa fastsetter en dato for når virksomheten skal være røykfri.
- ✓ Finne fram til tiltak både i forkant og som oppfølging etter at vi har fått røykfri arbeidstid.
- ✓ Tiltakene i forkant bør legges som brostein opp mot det endelige målet, slik at det ikke kommer som en overraskelse når dagen er der.
- ✓ Arbeidsgruppa skal utarbeide en enkel plan med disse tiltakene som sendes ut på høring i organisasjonen.
- ✓ Underveis skal de ansatte holdes løpende informert via intranettsida og informasjon til ledere. Det er viktig å be om de ansattes tilbakemeldinger.

2. Mål

- ✓ Ringeby kommune får en røykfri arbeidstid innen 31. mai 2011
- ✓ Helsegevinst til den enkelte
- ✓ Ansatte og tjenestemottakere skal slippe å bli utsatt for røyk eller røykelukt
- ✓ Ansatte skal være gode rollemodeller, spesielt for barn og unge i forhold til røyking

3. Framdrift



4. Lovgrunnlag

Å forby ansatte å røyke innebærer et inngrep i retten til respekt for privatlivet. Av bestemmelser i den Europeiske menneskerettighetskonvensjonen artikkel 8, følger det av konvensjonspraksis at inngrepet **må være** i samsvar med lov, ivareta legitime formål og være nødvendig.

Beskyttelse av helse og andres rettigheter og frihet anses som et legitimt formål
I forhold til lovgrunnlaget for å vedta denne type retningslinjer er dette hjemlet i Tobakkskadelovens § 6 og Arbeidsmiljølovens § 4-1 og i sedvanerett i forhold eierrådigheten til bygg, lokaler, biler og maskiner

Mange av kommunens arbeidstakere arbeider innenfor yrker og på arbeidsplasser som gir tjenester til barn og unge. De holdninger og den adferd arbeidstakerne viser i forhold til røyk er derfor av betydning også utover den rent fysiske påvirkningen omgivelsene utsettes for.

Arbeidsmiljøloven definerer arbeidstid som den tiden en arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiveren. Den tiden arbeidstakeren ikke står til disposisjon, betegnes som "arbeidsfri".

For de arbeidstakere som praktiserer fleksitid i h.t. vedtatt reglement vil dette medføre at ansatte som stempler ut/registrerer seg ut på hele eller deler av dagen - i denne perioden har "arbeidsfri". For de arbeidstakere som ikke har betalt spisepause vil spisepausen være "arbeidsfri". Røykeforbudet vil derfor ikke gjelde i slike perioder, men røyking må ikke skje i og rundt kommunalt eide og leide lokaler med tilhørende tomtearealer.

5. Retningslinjer

- ✓ Ansatte har ikke anledning til å røyke i og rundt kommunalt eide og leide lokaler med tilhørende tomtearealer i arbeidstiden.
- ✓ Ansatte har ikke anledning til å røyke i kommunale biler og maskiner.
- ✓ Ansatte har ikke anledning til å røyke i kommunalt arbeidstøy.
- ✓ Ansatte anmodes om å verne andre ansatte, kollegaer og brukere mot helseskadelig røyk og plager forårsaket av røyk og røyklukt når de oppholder seg utenfor kommunale biler og maskiner.
- ✓ Ansatte anmodes om å være gode rollemodeller for barn- og unge også når det gjelder røyking.

6. Tiltak med økonomiske konsekvenser

Tiltak	Kostnad
Spørreundersøkelse til alle ansatte som røyker der de blant annet kan komme med foreslag til tiltak	Ingen
Gratis røykfri kurs for ansatte i Ringebu kommune på kveldstid 6 kvelder og 3 oppfølgingskvelder 4- 15 ansatte våren 2011. Det har kommet forslag om at kurset bør ha med fysisk aktivitet og kosthold som tema.	11.000,-
Oppfordre til at deltagerne på kurset fortsetter å treffes med jevne mellomrom	Ingen
Delvis refusjon av utgifter til nikotinerstatningsprodukter, etter søknad	Usikker
Oppfølging ved ”sprekk”: Hvis vedkommende ønsker det kan han henvises fysioteket.	Ingen
Det skal arrangeres ordinært røykeslutt kurs i distriktet 2 ganger i året. Ansatte kan søke kommunen om å få hele eller deler av kurset dekket etter gjennomført kurs. Arrangør Nasjonalforeningen for folkehelse	1.000,- per deltaker
Fjerning av askebeger utenfor kommunale bygg	Ingen
Årlig markering av tobakksfri dag	Ingen
Brev fra rådmannen til ansatte i Ringebu kommune	Ingen
Tjenesteledere tar opp røykfri arbeidstid i Ringebu som tema på personalmøter	Ingen
Sanksjoner: ✓ Det forventes at ledere som ser eller vet om arbeidstakere røyker i arbeidstida, tar det opp med den enkelte	Ingen
Informasjon via intranettsider og oppslag på arbeidsplassene ved: ✓ Oppstart 31. mai 2010 (dette er allerede gjort) ✓ Før røykesluttkurs ✓ Etter røykesluttkurs ✓ Kampanje siste mnd før arbeidsplassene skal være røykfri, 31. mai 2011	Ingen
Oppslag om røykfri arbeidstid i GD og Dølen	Ingen

7. Oppfølging

Arbeidsgruppa arbeider fram til vurdering/evaluering av arbeidet ved utgangen av 2011. Etter dette er det AMU som har ansvaret for oppfølgingen. Ved de tiltakene der tjenesteleder/leder er spesifisert som ansvarlig for tiltaket, gjelder dette fortsatt.

8. Vurdering/evaluering

En vurdering/evaluering gjøres av arbeidsgruppa ved utgangen av 2011. Det kan bli aktuelt å foreta en ny spørreundersøkelse høsten 2011.