



Rökfri arbetstid

rapport enkätundersökning

2012-04-01

Rökfri arbetstid

Policybeslut för rökfri arbetstid är ett led i kommunernas, landstingens och de fackliga organisationernas gemensamma strävan att skapa en hälsofrämjande arbetsmiljö och verksamhet i kommunerna och landstingen. Allt fler kommuner och landsting har tagit steget och infört rökfri arbetstid.

Sveriges Kommuner och Landsting genomförde hösten 2011 en enkätundersökning gällande arbetet med rökfri arbetstid. Enkäten skickades ut till samtliga personalchefer i Sveriges alla kommuner och landsting. Enkäten är en form av uppföljning av undersökningar genomförda 2007 och 2009.¹ Syftet med enkäten är att spegla i vilken omfattning Sveriges kommuner och landsting har valt att genomföra rökfri arbetstid.

Varför rökfri arbetstid?

Kommunen/ landstinget värnar både om medarbetarens egen och andras hälsa genom att ha rökfri arbetstid. Såväl arbetsgivare, medarbetare som invånare har mycket att vinna på rökfri arbetstid.

Personalen är den viktigaste tillgången i verksamheten. När undersökningar visar att tre av fyra rökare vill ha hjälp att sluta röka, är det viktigt att det finns en stödjande struktur i arbetet. Det handlar både om att förbättra arbetsmiljön och att minska risken för att anställda ska utsättas för rök i sin arbetsmiljö.

En annan viktig aspekt är att invånare som använder sig av välfärdstjänster ska slippa utsättas för tobaksrök. Medarbetare inom kommunen/landstinget är dessutom en förebild. Det blir en trovärdighetsfråga när kommuner och landsting arbetar med hälsofrågor, bland annat rökfri arbetstid.

Fakta om rökfri arbetstid

Tobakslagen säger att varje arbetsplats ska arbeta aktivt för att minimera risken för passiv rökning. Rökfri arbetstid innebär att ingen ska utsättas för tobaksrök på sitt arbete. Det betyder att den tid man arbetar eller har paus ska vara rökfri. Lunchen räknas inte in i arbetstiden och är därmed undantagen.

Tobakslagen säger även att allmänna offentliga lokaler som ska vara tillgängliga för service för invånarna bör vara rökfria. Rökfri arbetstid är ett led i att underlätta för invånarna att kunna nyttja välfärdstjänsterna.

Arbetsmiljörådet - stödjer strategibeslut för rökfri arbetstid

Sedan november 2006 uppmanar Kommunerna och Landstingens arbetsmiljöråd kommunerna att fatta beslut för rökfri arbetstid. Ett flertal landsting hade vid den tidpunkten redan infört rökfri arbetstid. Kommunernas och landstingens utveckling för rökfri arbetstid följs och stöd partsgemensamt.

I arbetet med denna enkät har arbetsgruppen bestått av Anna Malm, Offentlighetsanställdas förhandlingsråd, Hälso- och sjukvård, Carola Löfstrand, Offentlighetsanställdas förhandlingsråd, Allmän kommunal verksamhet, Lena Jonasson-Fisher, Kommunal. Christin N. Granberg, SKL, Ragnar Kristensson, SKL, Anni Winnersjö, SKL.

¹ Då frågan ställdes på olika sätt vid enkätundersökningen 2007 och 2009 går det inte att direkt jämföra de olika resultaten. Dock kan man genom att jämföra slutsatserna i rapporten 2007 och 2009 använda sig av de resultaten för en ungefärlig uppskattning.

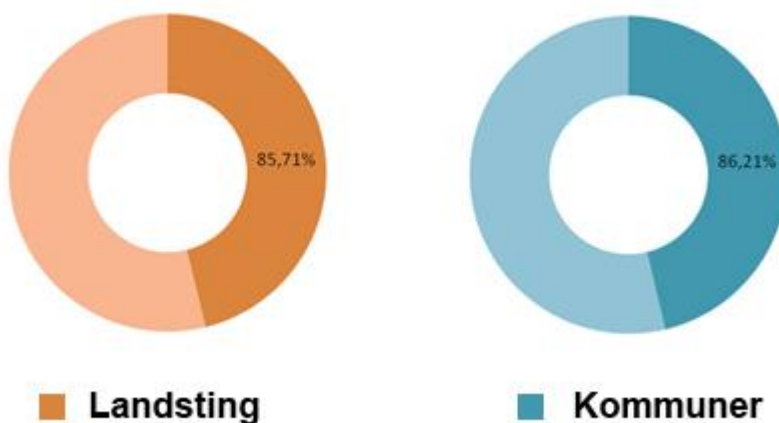
Svarsfrekvensen:

Enkäten skickades ut till samtliga 290 kommuner i Sverige samt de 21 landstingen. Svarsfrekvensen är hög, ca 86 % av kommunerna respektive Landstingens personalchefer har besvarat enkäten.

Av 290 kommuner svarade 250 på enkäten av dessa 250 så var 242 svar fullständiga. När det gäller landstingen så svarade 18 av 21 på enkäten, varav 16 svar var fullständiga.

*250 kommuner
och 18 landsting
svarade på
enkäten*

Svarsfrekvens



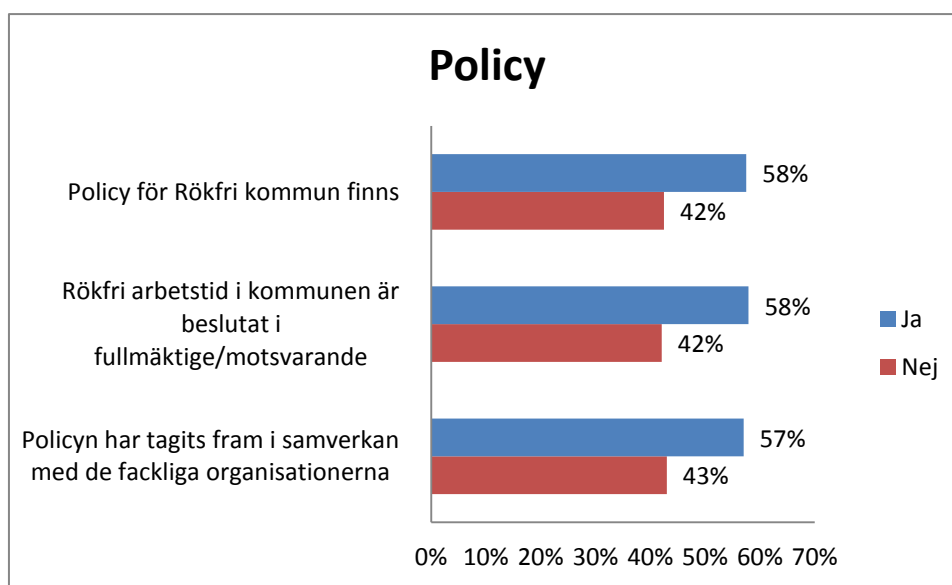
KOMMUNER

Policy:

Det som tydligt framkommer i den tredje uppföljningen är att intresset för att införa rökfri arbetstid är mycket stort i landets kommuner. Rökfri arbetstid är 2011 beslutat i fullmäktige/motsvarande i 139 kommuner. I jämförelse med 2009 då 63 kommuner hade beslutat om rökfri arbetstid och 2007 var det 23 kommuner. Det innebär förenklat att 2007 hade två av tio kommuner, 2009 fyra av tio och 2011 sex av tio infört rökfri arbetstid.

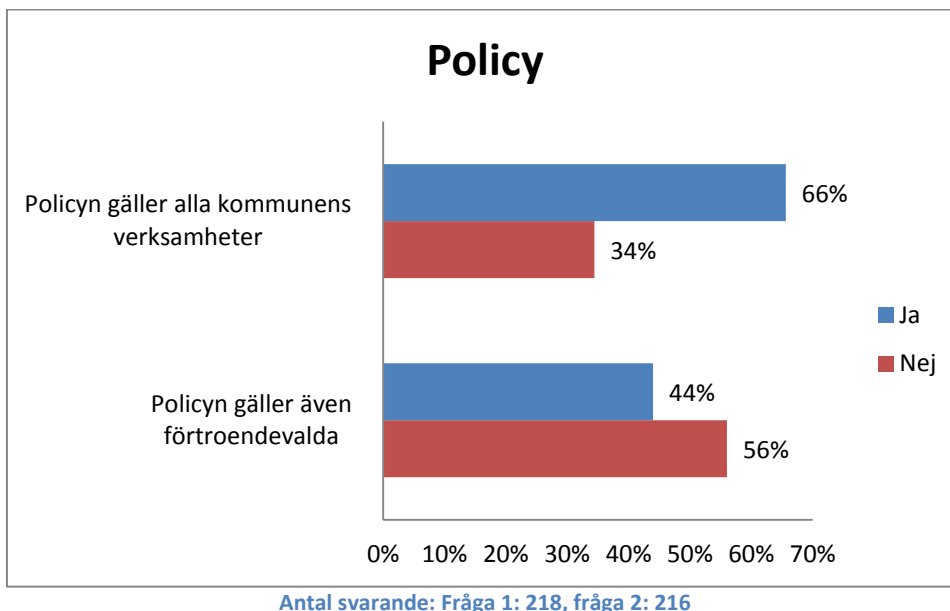
Ökningen är således markant och visar samtidigt att rökfri arbetstid är en fråga på den politiska agendan.

I studien framkommer även att policyn har tagits fram i samverkan med de fackliga organisationerna i sex av tio kommuner.



Kommunala verksamheter sträcker sig över ett brett spektra. Några kommuner har dock valt att policyn inte ska omfatta alla kommunens verksamheter. I 34% av kommunerna gäller policyn inte alla kommunala verksamheter.

Förtroendevalda är inte anställda i formell mening men de är arbetsgivarföreträdare. I knappt hälften av dessa policyer har man ändå valt att inkludera förtroendevalda. 2009 omfattade policyn tre av tio förtroendevalda. Det visar på en utveckling där förtroendevalda i högre utsträckning än tidigare är förebilder för de anställda.



Resurser avvärningsstöd:

Sex av tio kommuner menar att man har tillräckliga resurser för personalens avvärningsstöd. Det tyder på att många av de kommuner som fattat beslut för rökfri arbetstid också stöttar den personal som är beredda att sluta röka. I sex av tio kommuner finns det dessutom riktlinjer för personalens avvärningsstöd.

Exempel på avvärningsstöd i kommunernas policys

Sotenäs kommun erbjuder sina anställda rökavvänjningsgrupper via företagshälsovård eller vårdcentral. Dessa grupper startas efter behov och deltagande får ske på arbetstid. Även förtroendevalda får möjlighet att delta i rökavvänjningsgrupper, men får ingen ersättning för tiden.

Söderköpings kommun erbjuder stöd via företagshälsovård för dem som vill sluta röka. Anmälan sker till närmaste chef. I samband med rökstoppet har den anställde möjlighet att få 50% av kostnaden för nikotinersättningsmedel/läkemedel subventionerat, dock max 1000 kr/person.

Dorotea kommun har valt att även omfatta rökfri tobak, snus, i sin policy. För den som väljer att sluta röka eller snusa erbjuder Dorotea kommun möjligheter att under arbetstid delta i vårdcentralens eller apotekets aktiviteter avseende tobaksavvänjning. Medarbetarna erhåller en månads normal förbrukning av nikotinplåster/tuggummi.

Arbeta i enskildas hem:

Av 229 svarande kommuner uppger 154 kommuner att de inte har någon lösning på problematiken med personal som utsätts för tobaksrök under sitt arbete i annans hem. Det innebär att endast tre av tio har en lösning på problemet.

De exempel på åtgärder som kommit in genom enkäten är bland annat:

- Rökfria rum i den enskildes bostad där så är möjligt
- Att brukare inte röker i samband med besök. Rökning utomhus uppmuntras.
- Luftrenare, vädning innan personal kommer, rökning på balkongen, ansiktsmask

- Överenskommelser med brukare om att inte röka halvtimmen innan personalen kommer. Inköp av särskilda fläktar som ska ta bort röklukten och röken. Överenskommelse om hur dessa ska vara påslagna mm.

Salems kommun tar upp frågan om passiv rökning när genomförandeplanen upprättas för varje enskild vård- eller omsorgstagare. Då förs en dialog mellan utföraren och brukaren om att hemmet är en arbetsmiljö för kommunens medarbetare. Tillsammans ska brukare och utförare försöka hitta en lösning där målet är att alla medarbetare ska kunna arbeta i en rökfri miljö.

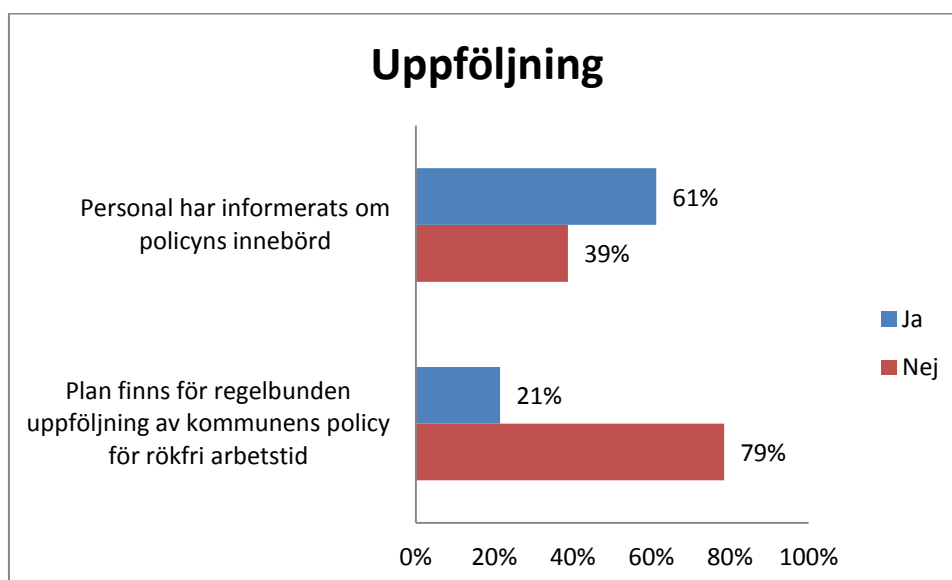
Uppföljning:

Endast i sex av tio kommuner har man informerat om policyns innebörd. Här finns förbättringspotential för att i realiteten åstadkomma rökfri arbetstid.

Alvesta kommun gjorde en uppföljning av beslut för rökfri arbetstid drygt två år efter genomförandet via kommunens hälsoinspektörer. Sammanfattningsvis syntes en klar förändring till det positiva i och med att rökpolicyn infördes. En tydlig medvetenhet finns enligt hälsoinspektörerna i hela organisationen och rökningen har drastiskt minskat både under och utanför arbetstid. Det senare kan även resultatet från tobaksavvänjningsgrupperna vittna om. Uppskattningsvis hade ett femtiotal personer två år efter policyns införande och kommunens olika insatser slutat använda tobak.

Ett annat exempel är Bollnäs kommun som gör uppföljning av tobakspolicy i samband med årsberättelsen. Personalkontoret får redovisa till kommunstyrelsen en sammanställning över åtgärder som genomförs med anledning av tobakspolicy för Bollnäs kommun. I tobakspolicyn framgår att sluta röka eller snusa är ett personligt beslut som arbetsgivaren inte kan påtvinga någon, däremot kan arbetsgivaren möjliggöra och underlätta ett tobaksfritt liv.

Utöver att det endast är sex av tio kommuner som uppger att de har informerat om policyn, har endast två av tio en plan för regelbunden uppföljning av policyn.



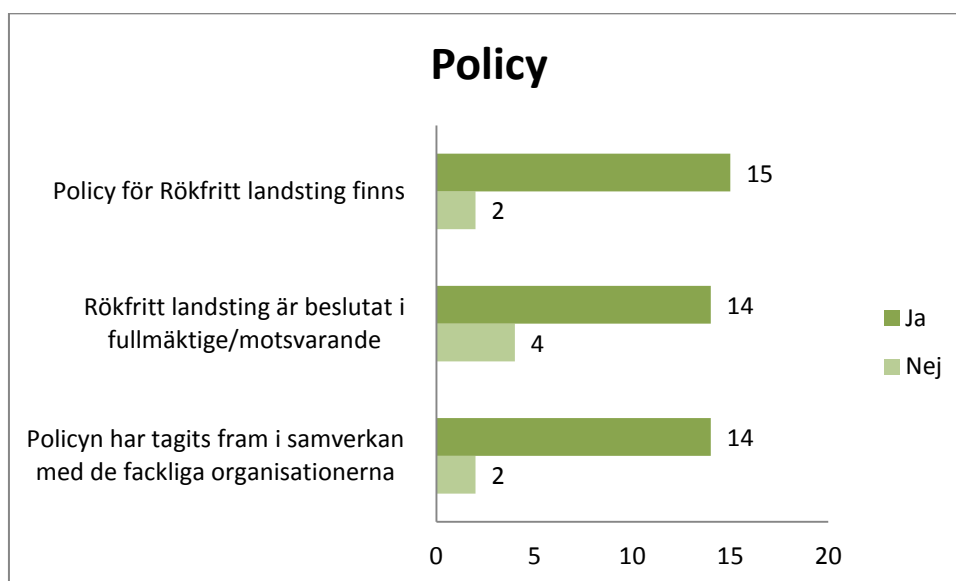
Antal svarande: Fråga 1: 222, fråga 2: 228

LANDSTING

För att på ett så bra vis som möjligt kunna tydliggöra resultatet från enkätundersökningen när det gäller landstingen, har vi valt att redovisa resultaten i antal då det endast är 21 landsting. Detta i kontrast till kommunerna där vi i första hand har redovisat resultaten i procent.

Policy:

Rökfri arbetstid är 2011 beslutat i fullmäktige/motsvarande i 15 landsting vilket motsvarar 71%. Det kan konstateras att andelen landsting som infört rökfri arbetstid är högre än hos kommunerna. För landstingen tycks det vara en trovärdighetsfråga att när man arbetar med hälsofrågor så ska personalen vara rökfri under arbetstid. Rökfri arbetstid var även en fråga tidigare på landstingens än på kommunernas agenda.

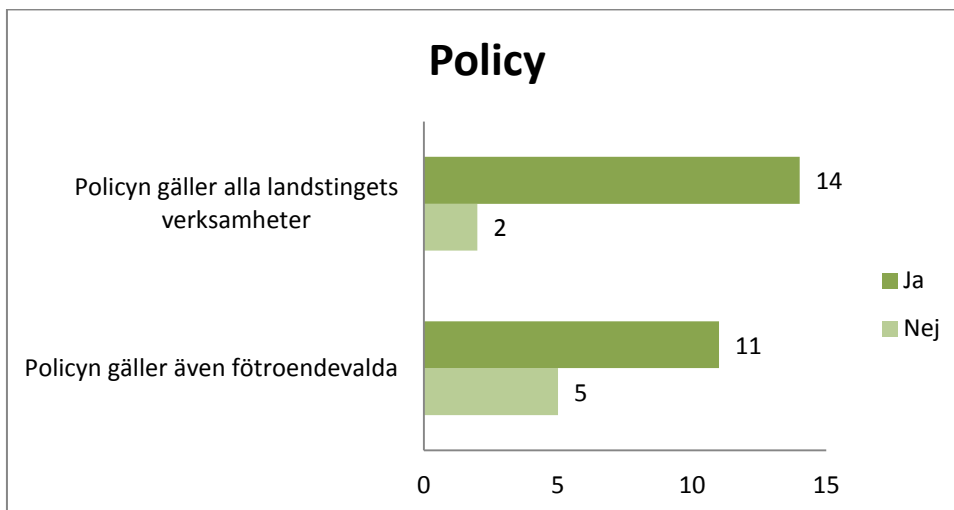


Antal svarande: Fråga 1: 17, fråga 2: 18, fråga 3: 16

I 14 av 16 landsting gäller policyn alla landstingens verksamheter.

I nästan hälften av dessa policier inkluderas även förtroendevalda. Det kan konstateras att landstingen i lika hög uträkning som kommunerna valt att inkludera förtroendevalda i policyn.

För att nå framgång i arbetet med rökfri arbetstid, är det högst väsentligt att arbetet sker partsgemensamt. Enkätresultatet visar att landstingen i hög uträkning arbetar just partsgemensamt, 14 av 16 landsting har tagit fram policyn i samverkan med de fackliga organisationerna.

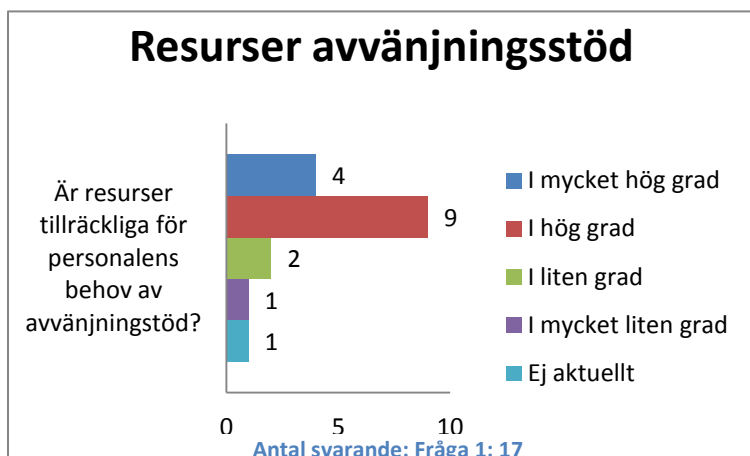


Antal svarande: Fråga 1: 16, fråga 2: 16

Resurser avvärningsstöd:

13 av 17 landsting menar att man har tillräckliga resurser för personalens avvärningsstöd. Det tyder på att många av de landsting som fattat beslut för rökfri arbetstid också stöttar den personal som är beredda att sluta röka. I 13 av 17 landsting finns det dessutom riktlinjer för personalens avvärningsstöd.

I t ex Kalmars läns landstings riktlinjer framkommer att medarbetare som vill bli av med sitt tobaksberoende ska erbjudas landstingets tobaksavvänjning och/eller nikotinläkemedel.



Antal svarande: Fråga 1: 17



Antal svarande: Fråga 1: 17

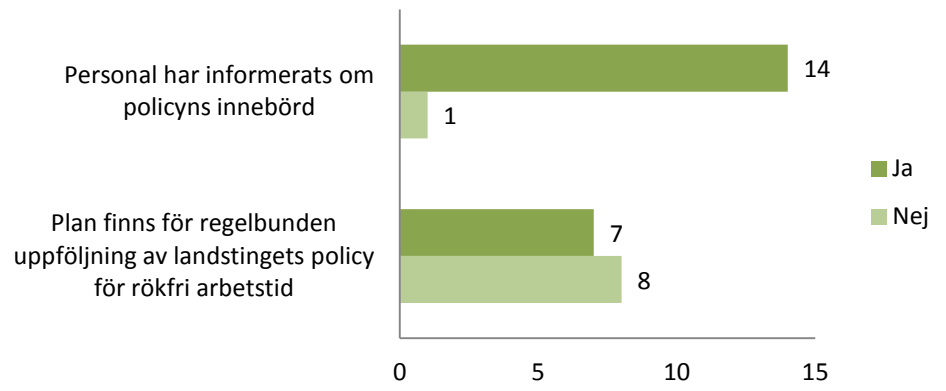
Arbeta i enskildas hem:

Av 16 svarande landsting uppger hela 14 landsting att de inte har någon lösning på problematiken med personal som utsätts för tobaksrök under sitt arbete i annans hem. Att andelen som inte har någon lösning är så hög kan troligtvis förklaras med att landsting i mycket mindre utsträckning än kommuner har denna problematik. Landstingen bedriver en annan typ av verksamhet än t ex kommunen med hemtjänst och andra tjänster där personalen vistas mycket i enskildas hem.

Uppföljning:

14 av de 15 svarande landstingen uppger att de har informerat personalen om policyns innebörd. Däremot så är det endast 7 av 15 som har en plan för regelbunden uppföljning av policyn.

Uppföljning



Antal svarande: Fråga 1: 15, fråga 2: 15