



Tilbagemeldinger vedr. muligt initiativ om røgfri arbejdstid/matrikel

På baggrund af det politiske forslag omkring mulig indførelse af røgfri arbejdstid/matrikel, så er der blevet foretaget en medarbejderinddragende proces, hvor HMU og FMU har drøftet initiativet (10 FMU'er har indgivet svar). Derudover har Beskæftigelses- og Sundhedsudvalget også indgivet deres input.

Dette dokument samler alle input fra den inddragende proces.

Sammenfatning: Hovedpointer fra HMU og FMU

1. Det input, der går igen flest gange fra HMU og FMU er vigtigheden af, at der opstilles klare og enkle retningslinjer for initiativet, så alle medarbejdere og ledere ved, hvad/hvordan de skal forholde sig til. Der ønskes altså tydelighed omkring, hvad røgfri arbejdstid/matrikel indebærer og for hvem/hvornår.
2. Der er en generel opbakning til røgfri arbejdstid
3. Der skal tilbydes hjælp til de medarbejdere, der ønsker hjælp til rygestop eller hjælp til håndtering af røgfri arbejdstid
4. Håndhævelse af initiativet skal være en ledelsesmæssig opgave. Medarbejdere skal ikke blive "politibetjente" over for hinanden mm.

Tilbagemeldinger fra HMU og FMU i fuld længde

HMU

- HMU efterspurgte en afklaring på, hvad formålet med initiativet er, f.eks. om initiativet skal indføres med formålet om sundhedsfremme i Fredericia Kommune.
- Af dilemmaer oplyste HMU følgende:
 1. Hvis tobaksfri arbejdstid: Hvornår er man på arbejde/ikke på arbejde?
 2. Det er uhensigtsmæssigt, hvis medarbejdere bliver "politibetjente" over for kolleger, borgere mv., hvilket kan medføre et forringet arbejdsmiljø. Det er en ledelsesopgave at håndhæve reglerne.



3. Håndhævelse af eventuel tobaksfri arbejdstid kan virke konfliktoptrappende i visse situationer, fx. I mødet med udsatte borgere.
- HMU vil gerne tydeliggøre overfor politikere, at det er af afgørende betydning, at politikerne ved eventuel beslutning om indførelse af tobaksfri arbejdstid/matrikel, er meget tydelige om, hvad tobaksfri arbejdstid/matrikel indbefatter, fordi det kan have nogle store arbejdsmiljømæssige konsekvenser for medarbejdere i Fredericia Kommune.

FMU

FMU: Økonomi, Personale og IT

FMU opfordrer til, at det skal fremgå tydeligt, om det omhandler sundhedsfremme eller om man vil holde matriklen røgfri.

Matrikel: Hvis man vælger at der ikke må ryges på matriklen, skal matriklen defineres helt præcist.

Kommunalt udstyr: Et synspunkt til det var, at hvis der ryges nær arbejdsudstyr, kan det genere en kollega, som måske skal overtage udstyret senere

Retningslinjen:

- Hvad gør ledere og kolleger, hvis rygeforbuddet ikke overholdes?
- Kommunens tilbud om rygestop skal med i retningslinjen.
- Den vedtagne retningslinje skal præciseres i sundhedspolitikken, så bl.a. nye ansatte bliver informeret.
- Hvordan implementeres tiltaget, som træder i kraft 1. august 2023?

FMU: Social og Handicap

Der i FMU- social og handicap bred enighed om, at reglerne for tobak bør være så enkle som muligt. Der bakkes op om et forbud og såfremt det gør sig gældende bør forbuddet bør gælde såvel tobaksfri arbejdstid som -matrikel.

Det er ledelsen, der tager hånd om brud på aftalen, således at der undgås, at medarbejderne skal have en "politi"funktion kolleger imellem).

Der er enighed om, at et rygeforbud i eget hjem, hvis man arbejder hjemmefra, er vanskeligt at håndhæve.

Der bør IKKE være mulighed for at flex'e ud eller ændre på sin arbejdstid for at indpasse rygepauser, da det er vanskeligt at administrere og vil skabe store forskelligheder.



Dog er der behov for at have lokale regler ift. hvor de borgere, der ryger, kan ryge. Det kan evt. være ved klar afmærkning af rygesteder for borgerne.

FMU: Familie og børn

“FMU Familie og Børn bakker op om tobaksfri arbejdstid, men opmærksomhed omkring, at der kræver tydelige retningslinjer især omkring hvordan afbrudt arbejdstid håndteres. Der er også et særligt dilemma omkring, at vi som medarbejder skal acceptere at arbejde i hjem ved borgere, der ryger, men ikke selv må benytte tobak i arbejdstiden.”

FMU: Senior og Sundhed

Der er uenighed i FMU i forhold til om det er nødvendigt/god idé, at indføre tobaksfri arbejdstid. Nogle mener, at det er det helt rigtige at gøre – og at det skal være tobaksfri arbejdstid. Andre mener, at rammerne omkring tobak skal håndteres på den enkelte arbejdsplads.

Der er også uenighed i, om det skal hedde tobaksfri eller røgfri.

Ved røgfri mener vi, at der ikke skal laves regler omkring snus, da det ikke generer andre.

Hvis beslutningen om tobaksfri/røgfri arbejdstid indføres, skal håndhævelsen være baseret på tillid.

Sikre den gode implementering:

- Udmeldes i god tid
- Vigtigt at fordelene er meget synlige og give plads til drøftelser efterfølgende (selvom det er vedtaget)
- Brug gode erfaringer fra andre kommuner og andre interne afdelinger
- Rygestopkurser med nikotin substitutioner i arbejdstiden

FMU: Beskæftigelse og Borgerservice

Vi har på FMU i Beskæftigelse og Borgerservice drøftet de konkrete spørgsmål, stillet af HMU, relateret til røgfri arbejdstid/arbejdsplads.

- Må man afbryde arbejdsdagen/flekse ud for at ryge/benytte tobak?: Nej.
- Hvis man ryger/benytter tobak i selvbetalte pauser skal man så skrive til privat tøj (hvis man har arbejdstøj på)?: Nej.
- Man må ryge/benytte tobak når man arbejder hjemme?: Nej.
- Må man ryge/benytte tobak på transport mellem to borgere eller to matrikler, på ophold på grønne kommunal områder, til møder med eksterne osv.?: Nej.



- Er der tidspunkter, hvor der skal laves særregler/undtagelser? Fx i forbindelse med flere sammenhængene arbejdsdage, fx ved lejrskoler, kurser m.m.: Ja. Når man har fri, har man fri. Kurser er opdelt efter "Arbejdstid" og "Fritid".

Ydermere har vi valgt at gå en runde afdelingsvis, for at nå et spadestik dybere, if.t. inputs til processen:

Der er modstridende ønsker, når det kommer til om der tænkes "røgfri arbejdstid" eller "røgfri arbejdsplads". Røgfri arbejdsplads gør, at det giver medarbejderne mulighed for at finde tid/rum for at kunne ryge, hvilket for nogen er ønskværdigt. Modsat ses røgfri arbejdstid for mange, som den rigtige løsning, så man ikke sender personale ud fra arbejdspladsen. Ydermere vil det underminere formålet med et tiltag relateret til at tobaksbrug i Fredericia Kommune.

Der er tilbagemeldinger der går på, at der ikke ønskes indgriben fra arbejdsgivers side, på noget om betegnes som et privat anliggende.

Der er kommet input, der taler ind i en arbejdsmiljø-påvirkning både direkte på den som ikke længere må ryge, men også i andet led da nogle vurderer det vil resultere i en kortere lunte ikke at måtte ryge. Rygning italesættes som *et pusterum, som medfører trivsel og et godt arbejdsmiljø* for den, der har behovet for at ryge.

Borgerperspektivet: Der er en erfaring med, at nogle borgere benytter sig af at ryge inden de skal til samtaler/møder med Fredericia Kommune. For nogle borgere medvirker rygningen til at borgeren finder roen, i en situation som for nogle er forbundet med usikkerhed/utryghed. Der vil derfor være et opmærksomhedspunkt if.t. dette, hvor en mulig løsning kunne være at få skabt områder hvor borgerne stadig vil kunne ryge.

Der spørges ind til *kontrollen med evt. rygere som ikke overholder retningslinjerne*. Vi ved, at der står det vil være et ledelsesmæssigt ansvar, men der spørges ind til om rygning har ført til tjenestemæssige samtaler eller afskedigelser her i kommunen eller andre kommuner. Her henledes opmærksomheden også på, om det kan tænkes, at der stadig er lærere/pædagoger, der ryger i deres arbejdstid og om dette har haft konsekvenser eller om det blot accepteres? Risikerer vi blot at rygerne skal ryge i smug og finde egnede hemmelige steder til det?

Der en oplevelse af at lederne har nok af opgaver og vi har et ønske om at de *fokuserer på deres/vores kerneopgaver og ikke på at være en "kontroldenhed"*.

Hvordan vil man håndtere/sikre *at gæster/borgere ikke ryger udendørs på matriklerne?* Og hvordan skal vi som kolleger håndtere viden om at nogle bruger snus eller lignende. Der ønskes ikke at være politi kollegaer imellem.

Der stilles spørgsmål ved, om vi risikerer en form for *glidebane*, altså at der senere vil blive kigget på andre usunde vaner/adfærd man kan have som medarbejder/kollega.

Forslag ift. implementering:



- Det vil være en fordel hvis man udbyder rygestopkurser i god tid inden d.1.8.23.
- Det foreslås at man udbyder slankevejledning/diætist til de der ønsker at stoppe med at ryge
- Man kunne tilbyde noget a la "Anger management" i forbindelse med rygestopkurserne.
- Måske man kunne motivere til livsstilsændring ved at tilbyde gratis fitness abonnement i kommunens forening i en periode?
- Massage kunne også være en mulighed.
- Oplysning om hvorvidt der gives mulighed for betalte hjælpemidler til rygestop.

FMU: Sekretariat for Børn, Unge og Kultur

- Tobaksfri arbejdstid vil være lettere at styre for ledere end tobaksfri matrikel
- Vil det påvirke rekruttering?
- Hvordan vil det påvirke rygenes humør?
- Følger der tilbud om rygestop med til berørte medarbejdere?
- Kollegahensyn/borgerhensyn – ikke rart for andre hvis kontoret/tøjet lugter af røg
- Man skal passe på, at regler ikke bliver for rigide ("politi"). Undgå forbud og regler med gråzoner. Hvem skal håndhæve reglerne?
- Forslag om udfasningsplan: Beslutning om Tobaksfri matrikel 2023-2025 og derefter Tobaksfri arbejdsplads fra 2026 og frem. Så kan alle nå at vænne sig til de nye tiltag, og processen omkring tobakspolitik skal ikke gentages om et par år.

FMU: Politik, Strategi og Jura

I helt generelle termer er FMU meget positivt stemte overfor en retningslinje på området. Dette især pga. det stærkt sundhedsfremmende perspektiv.

FMU oplever, at det er et meget begrænset antal medarbejdere, der ryger/bruger tobakslignende produkter i Politik, Strategi og Jura, og derfor vil implementeringen formentlig ikke blive besværlig hos os.

Hvis vi dog alligevel skal give et opmærksomhedspunkt, vil vi gerne fremhæve, at håndtering og håndhævelse af retningslinjen kan være svær. Det er derfor vigtigt med klare retningslinjer for, hvordan det skal håndteres – og hvornår den skal håndhæves. Fx skal det fremgå klart, om den kun gælder på kommunens matrikler – om den også gælder på offentlig vej – eller om den også gælder ved hjemmearbejde på medarbejderens egen matrikel. Og ikke mindst hvornår der kan ske undtagelser.



FMU: Drift og Service

Røgfri arbejdstid:

- Hvad med sociale arrangementer uden for arbejdstid?
- Borgere på genbrugspladser?
- Ekstern leverandør, f.eks. skraldebiler – håndværkere? fokuspunkt til fremtidig udbud. Må deres chauffør ryge i arbejdstiden kommunen betaler for
- Vintertjeneste - fokuspunkt til fremtidig udbud. Må deres chauffør ryge i arbejdstiden kommunen betaler for
- 3 håndsoplysninger – hvordan håndteres medarbejdersager, der opdages i at ryge, hvis der er tale om 3. håndsoplysninger?
- Er den kommunale ledelse og HR klar til at efterleve konsekvenser? Hvordan sikres ensartede procedure?
- Særlige forhold, f.eks. Valgdage, eller vinterudkald, hvor man er på vagt i lang tid og udenfor normal arbejdstid.

Røgfri matrikel:

- Hvad defineres som matrikel? Skoven, gågaden, offentlige, veje, Rådhuspladsen osv.
- Skal skovarbejder køre hjem fra skoven og klæde om, for at ryge i sin selvbetalte pause. Det vil risikere og være et fravalg af eksterne pausesteder, hvilket vil koste tid, når medarbejdere skal køre hjem til pause.

Generelt:

- Er der styr på de overenskomstmæssige aspekter, herunder de medarbejdere, der har selvbetalt pause?

Hvad skal sættes i værk, når beslutningen er indtruffet:

- Rygestop fællesskaber
- Rygestop produkter
- Skabe lige vilkår på pris af opgaver. Hvis kommunens ansatte ikke må ryge i arbejdstiden, må det forventes entreprenører, der arbejder for kommunen har lige vilkår

FMU: Kultur og Idræt

Tøjhuset:

- Hvordan kan det udmøntes ved Tøjhuset og Streetfood, som deler gårdsplads.



Museet:

- Hvis det er matriklen, der er i spil, så har museet en udfordring, da det så også omfatter volden, områderne og bygningerne, som hører under matriklen. Det er i praksis umuligt at holde øje med.
- Der er for nuværende ingen problemer med røg. Hverken blandt personalet eller gæster.

Den Kreative Skole:

- Den største udfordring vi har, at vi har så mange gæster; også udenfor almindelig arbejdstid.
- Vi har ikke noget problem med rygning.

Biblioteket:

- Hvem der skal tjekke det, når medarbejderne er ude af huset?
- Hvad hvis medarbejderne lugter af røg? Skal vi tjekke, hvornår tøjet er kommet til at lugte af røg?

Madsby Parken:

- Stort område som er umuligt at holde øje med.

Generelle betragtninger:

- Hvis man skal vælge mellem de to udgaver (arbejdstid vs. Matrikel), så er "Arbejdstiden" den, der er lettest at forvalte.
- Gæsteudfordringen er langt større end medarbejderne. Vi er et område (K&I), hvor gæsterne kommer af lyst. Det kan godt give lidt udfordringer, hvis det skal være fuldstændigt tobaksfrie områder/matrikler.
- Vi har en del udearealer i K&I, som vi ikke kan holde øje med.
- Hvem skal ud og flytte de påvirkede gæster ud af matriklen ved koncerter og andre store arrangementer, hvor der også er spiritus involveret?
- Arbejdstiden gælder også konferencer og kurser. Hvordan skal det tjekkes?
- Hvad med hjemmearbejde? Det er stadig indenfor arbejdstiden.
- Det kan betyde, at der bliver mindre fleksibilitet, da grænsen mellem fritid og arbejde mange gange er flydende.
- Det kan blive en stor udfordring med frivillige, for vi risikerer ved et forbud, at de ikke gider være frivillige længere. Forbud er ikke befordrende for et samarbejde.
- Det bliver enten umuligt at holde øje med eller et overgreb på kollegaer, som passer deres arbejde.
- Bekymring for sanktionerne, og at nogen sanktioner mere og hurtigere end andre. Det kan give en skævvridning. Og kan i sidste instans medføre en fying.
- Vi har en hel klar holdning til, at vi ikke må være spirituspåvirkede på vores arbejde. Det er ikke kun af helbredsmæssige årsager. Det kan ikke sidestilles med tobak.



- Hvem vil for tjekke, om en medarbejder/gæst har snus under overlæben.
- Jeg vil ikke tjekke folk, men jeg vil gerne tage en snak med medarbejdere, der ryger omkring rygestop f.eks.
- Man bør gå oplysningsvejen, lave flere tilbud om rygestopkurser, sætte skub i en positiv udvikling.
- Dem der vil ryge, skal nok finde måder at gøre det på. Der skal være fokus på, at det ikke generer andre.

FMU: Unge og Uddannelse

Der er enighed om, at anbefalinger til udformningen af røgfri arbejdsplads skal bero på en ledelsesbeslutning, da det er en udfordring at sammenfatte en anbefaling på vegne af alle medarbejdere repræsenteret i dette FMU. Der er i højere grad et ønske om at drøfte retningslinjer og konkrete dilemmaer, når beslutningen om udformningen er truffet.

I drøftelsen af fordele og ulemper ved de forskellige løsningsforslag, blev nedenstående pointer fremhævet. En generel indvending er, at det er et ledelsesmæssigt ansvar at imødekomme problematikker forbundet med indførslen, samt have et særligt fokus på overgangsperioden og sikre kendskab til konsekvenserne ved manglende overholdelse.

Fordele ved røgfri arbejdstid:

- Retningslinjerne bliver ensrettede uafhængigt af overenskomst, arbejdstid, mv.
- De "gode grunde" til at ryge i arbejdstiden skal ses i lyset af, at der også er andre forhenværende kulturer og praksisser på en arbejdsplads, der ikke længere gør sig gældende.
- En røgfri arbejdstid er positiv i henhold til at være et forbillede for unge.
- På mange uddannelsesinstitutioner er der allerede røgfri arbejdstid i dag. Der kan trækkes på erfaringer herfra.

Ulemper ved røgfri arbejdstid:

- Der er risiko for at skabe en uhensigtsmæssig kultur, hvor man holder øje med hinanden. Der skal derfor sættes klare rammer for, hvem der holder øje med overholdelse, og hvilke sanktioner der er.
- For nogen ses rygning som en personlig frihed, og der er risiko for opsigelser ved at indføre røgfri arbejdstid.

Fordele ved røgfri matrikel:

- Denne løsning imødekommer flere af de dilemmaer der er ved røgfri arbejdstid, f.eks. i forhold til hjemmearbejde, hvem der holder øje, mv.



Ulemper ved røgfri matrikel:

- Medarbejderne skal ved denne løsning bevæge sig længere væk, hvilket vil gå ud over arbejdstiden.

Tilbage melding fra Beskæftigelses- og Sundhedsudvalget

Indstillinger

Direktøren for Beskæftigelse- og Velfærd indstiller til Beskæftigelses- og Sundhedsudvalget, at:

1. Udvalget drøfter input til retningslinjer ifm. eventuel indførelse af tobaksfrie arbejdspladser i Fredericia Kommune

Beslutning i Beskæftigelses- og Sundhedsudvalget den 01-12-2022

Udvalget har følgende input til retningslinjer:

- Det er væsentligt med understøttende tilbud til medarbejdere, som ønsker at stoppe med at ryge.
- Udvalget anbefaler, at det er tobaksfri matrikel ikke tobaksfri arbejdstid.
- Udvalget anbefaler, at det er røgfri ikke tobaksfri matrikler.