

Politik om røg- og nikotinfri arbejdsplads



Rudersdal Kommune ønsker at være en attraktiv arbejdsplads, hvor der er fokus på at støtte op om medarbejdernes trivsel og sundhed. Det kan politik om røg- og nikotinfri arbejdsplads bidrage til ved, at vi skaber et røg- og nikotinfrit miljø til gavn for alle.

Formålet med politikken er at sikre røg- og nikotinfrie miljøer i Rudersdal Kommune og dermed forebygge de sundhedsskadelige virkninger af rygning og anvendelse af andre nikotinprodukter.

Politikken er målrettet medarbejderne, men har også betydning for borgerne, idet udbredelsen af røg- og nikotinfrie miljøer vil være til gavn for alle.

Særligt i forhold til yngre generationer, som træder ind på arbejdsmarked fx nye medarbejdere, studerende, elever og praktikanter, har vi som arbejdsplads en forpligtelse til at tilbyde arbejdsfællesskaber, der ikke er præget af rygning og anvendelse af andre nikotinprodukter. Desuden er medarbejdere, der arbejder med børn og unge, rollemodeller, også når det gælder rygning og anvendelse af andre nikotinprodukter.

Rudersdal Kommune er en røg- og nikotinfri arbejdsplads

Det betyder

- at der ikke må ryges eller anvendes andre nikotinprodukter, samt nikotinlignende produkter på kommunens matrikler (dvs. de bygninger og udenomsarealer der er på grunden, som strækker sig fra skel, fortov og vej) og i kommunens køretøjer.
- at medarbejdere ikke må ryge eller anvende andre nikotinprodukter i borgernes private hjem, eller områder der fungerer som bolig for borgerne, samt at borgerne ikke må ryge, når der er personale tilstede.
- at frivillige, borgere, forældre, pårørende, besøgende, m.fl. opfordres til at følge kommunens regler om røg- og nikotinfrie arbejdspladser.
- at eksterne leverandører respekterer, at kommunens matrikler er røg- og nikotinfri, når de leverer ydelser til Rudersdal Kommune.

Gælder også andre nikotinprodukter

Som det fremgår af ovenstående, gælder politik om røg- og nikotinfri arbejdsplads også for anvendelse af andre nikotinprodukter som eksempelvis snus, nikotinposer og elektroniske cigaretter med og uden nikotin samt nikotinlignende produkter. Undtaget herfra er nikotinprodukter, som anvendes til rygestop og afvænnning fra nikotinafhængighed.

Mulighed for lokal skærpelse

Områder og arbejdspladser har mulighed for at skærpe ovenstående retningslinjer. Hvis der i et område eller på en arbejdsplads er enighed om at skærpe politikken vedrørende røg- og nikotinfri arbejdsplads, kan OmrådeMED eller LokalMED aftale en lokal skærpet retningslinje.

Det kan for eksempel være et fælles ønske i området eller på arbejdspladsen om at indføre røg- og nikotinfri arbejdstid, hvor der må ikke ryges i arbejdstiden hverken inden- eller udendørs på

arbejdspladsen, uden for matriklen, ved hjemmearbejde, i borgernes private hjem eller under transport mellem arbejdssteder.

Lokale retningslinjer vedr. særlige forhold

OmrådeMED og LokalMED aftaler desuden lokale retningslinjer, hvis der er særlige forhold eller situationer, som giver anledning til det. Det kan være retningslinjer, hvor det præciseres, hvad der gør sig gældende i tilfælde af fx lejrskoler, kolonier, behov for udluftning i borgeres hjem for at sikre røgfrit miljø så arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige for medarbejderne. Områder med medarbejdere, som arbejder fra eget hjem (fx dagplejere) samt plejefamilier, skal sikre sig at lovgivning og regler på området overholdes.

De lokale retningslinjer udarbejdes i overensstemmelse med intentionerne i politikken. Udgangspunktet er, at der ikke må ryges eller anvendes andre nikotinprodukter på kommunes matrikler samt i kommunens køretøjer eller ved påsyn fra især børn og unge.

I den lokale aftale kan det, desuden noteres om, og i givet fald hvornår, der gives mulighed for at ryge eller anvende andre nikotinprodukter i tilfælde af pålagt overarbejde.

Konsekvenser ved overtrædelse af politikken

Der er tillid til, at alle ansatte overholder reglerne om røg- og nikotinfri arbejdsplads. Der er de samme ansættelsesretlige sanktioner som i andre tilfælde, hvor personalepolitik, retningslinjer og regler ikke overholdes. Det er ledelsen, der har ansvaret for, at reglerne bliver overholdt.

Ikrafttræden

Behandlet i HovedMED 25. september 2024

Vedtaget af Økonomiudvalget 23. oktober 2024, med ikrafttræden pr. 1. marts 2025



RUDERSDAL
KOMMUNE

Strategi og Organisationsudvikling

Øverødvej 2 | 2840 Holte

www.rudersdal.dk

Oktober 2024



RUDERSDAL
KOMMUNE