

Retningslinjer for røgfri arbejdstid

Frederikssund Kommune har pr. 1. august 2021 indført røgfri arbejdstid.

Formål med røgfri arbejdstid

- Rygepolitikken skal bidrage til at skabe at skabe røgfri miljøer i Frederikssund Kommune.
- Røgfri arbejdstid bidrager til at skabe attraktive arbejdspladser.
- Rygning er ikke en del af det signal, kommunen ønsker at sende til borgerne. Kommunalt ansatte har en særlig rolle, idet medarbejderne er kommunens ansigt udadtil, og dermed er rollemodeller over for kommunens borgere – særligt i forhold til børn og unge.

I Frederikssund Kommune betyder røgfri arbejdstid, at den enkelte rygers ret til fortsat at ryge og selv vælge, om hun eller han vil tage imod kommunens tilbud om rygestopkurser og anden hjælp anerkendes. Det er udelukkende et fokus på, at den betalte arbejdstid skal være røgfri.

Gratis hjælp til rygestop

- De ansatte i kommunen, der ønsker at stoppe med at ryge, kan få hjælp til rygestop på et af kommunens rygestopkurser. Kontakt kommunens rygestoprådgiver.
- Derudover kan der fås hjælp ved at
 - Ringe til Stoplinjen, der drives af Sundhedsstyrelsen, på telefon 8031 3131.
 - Benytte rygestop-apps til mobiler og tablets: e-kvit eller X-hale.

Om røgfri arbejdstid

- Røgfri arbejdstid betyder, at kommunens ansatte ikke må ryge i arbejdstiden.
- Røgfri arbejdstid omfatter: Al tobaksrygning (jævnfør Bekendtgørelsen af lov om røgfrie miljøer: Cigaretter, piber, cigarer, vandpiber, cerutter, urtecigaretter og lignende produkter) samt e-cigaretter.

Retningslinjernes område

- Røgfri arbejdstid omfatter alle ansatte på Frederikssunds Kommunes arbejdspladser.
- Der må ikke ryges hverken indendørs eller udendørs – heller ikke uden for kommunens matrikel. Det vil sige, at det både gælder, når de ansatte befinder sig på arbejdspladsen, og hvis de i løbet af en arbejdsdag bevæger sig væk fra



den sædvanlige arbejdsplads, er hos borgere eller i andre sammenhænge repræsenterer Frederikssund Kommune.

- Hvis ansatte arbejder hjemmefra, henstilles der til, at de ikke ryger i arbejdstiden.
- Selvbetalte pauser er ikke en del af arbejdstiden, og derfor er de ikke en del af røgfri arbejdstid. Medarbejdere med overenskomstbestemte selvbetalte pauser er dermed undtaget fra reglen om røgfri arbejdstid. Rygning i selvbetalte pauser skal dog foregå efter anvisning på den enkelte arbejdsplads.

- Nedenstående gælder også i selvbetalte pauser:
 - o Frederikssund Kommunes matrikler er røgfrit område for ansatte i kommunen.
 - o Det er ikke tilladt at ryge i kommunens tjenestebiler.
 - o Det er ikke tilladt at ryge i kommunalt arbejdstøj som uniformer eller bære andre synlige tegn på at være ansat ved Frederikssund Kommune. Dette gælder også før og efter tjenestetiden.
 - o På arbejdspladser med særlige rygelokaliteter for borgere, er de ansatte fortsat omfattet af rygepolitikken.
 - o Ansatte, der arbejder med børn og unge, fungerer som rollemodeller, og derfor må der ikke ryges i deres samvær eller nærvær.

I henhold til lov om røgfri miljøer (lov nr. 512 af 6. juni 2007 om røgfri miljøer), må borgere ikke ryge i eget hjem, imens kommunens personale er på besøg. I Frederikssund Kommune har vi endvidere tiltag, der så vidt muligt skal reducere personalets udsættelse for tobakspartikler. På intranettet findes [vejledning til personale samt en pjece med forslag til konkrete aftaler med borgeren](#).

Lokal udmøntning

- Rygepolitikken skal udmøntes lokalt. Det betyder i praksis, at konkrete løsninger drøftes og fastlægges på den enkelte arbejdsplads. De lokale regler må ikke være mere vidtgående end de centrale retningslinjer for røgfri arbejdstid.

Tilsidesættelse af Retningslinjerne for røgfri arbejdstid

Retningslinjerne vedrørende røgfri arbejdstid bygger ligesom flere andre personalepolitiske retningslinjer i Frederikssund Kommune på tillid. Der vil derfor ikke blive tilrettelagt eller udtænkt særlige kontrolforanstaltninger eller sanktioner i forbindelse med røgfri arbejdstid.

- Ledelsen skal ikke kontrollere, om forbuddet mod at ryge i arbejdstiden overholdes, men følge op, hvis en overtrædelse alligevel observeres.
- En tilsidesættelse af rygeforbuddet kan få ansættelsesretlige konsekvenser. Det er den enkelte leders ansvar at foretage en konkret vurdering af, om og hvilke tiltag, der efter reglerne skal iværksættes.