

Rygepolitik

- et fælles ansvar



Samarbejdsnævnets
Årsrapport 2006

Dansk Arbejdsgiverforening
Landsorganisationen i Danmark

Rygepolitik

- et fælles ansvar

Samarbejdsnævnets Årsrapport 2006

Udgivet af
Samarbejdsnævnet DA/LO
Produktion: Nexus Kommunikation A/S
Interview/foto: Ebbe Kyrø
Tryk: Scanprint
Udgivet i juni 2007
Varenr.: 54620
ISBN 978-87-7755-462-0

Forord

Temaet for Samarbejdsnævnets årsrapport 2006 er rygepolitik. Det er et højaktuelt emne, som alle virksomheder skal forholde sig til i den nærmeste fremtid. Loven blev vedtaget af Folketinget ved 3. behandling den 29. maj 2007, og Samarbejdsnævnet har udarbejdet nogle forslag til opbygning af lokale rygepolitikker (se side 65), som I ude i de enkelte samarbejdsudvalg kan hente inspiration i.

Normerne for, hvor meget en virksomhed eller et samfund kan regulere det enkelte menneskes liv, ændres hele tiden. Hvor vi for blot få år siden betragtede det som en menneskeret at ryge sammen med kolleger på arbejdspladsen, er holdningen skiftet så meget, at der ligefrem er vedtaget en lov herom.

Tidens strømninger inden for rygepolitik har gennem de seneste år siden givet anledning til, at mange danske virksomheders samarbejdsudvalg har valgt at formulere en ny rygepolitik. Dette har de gjort for at tilgodese både rygernes ønske om at ryge i deres pauser under rimelige forhold samtidig med, at ikke-rygerne skal sikres ret til at arbejde i et røgfrit miljø. Der er nemlig i dag så mange undersøgelser, der dokumenterer, at passiv rygning er skadelig.

Samtidig med, at mange virksomheder frivilligt har gjort disse tiltag, har folkettinget vedtaget lov om røgfrie miljøer på de danske arbejdspladser. Loven træder i kraft 15. august 2007.

Ifølge loven skal virksomhederne dog selv definere en rygepolitik, og her er samarbejdsudvalget det naturlige forum for lokal diskussion og udvikling af et sæt regler, og om information og kommunikation af disse til alle kolleger og medarbejdere.

Som inspiration til alle de samarbejdsudvalg, som i den kommende tid

skal udforme rygepolitik, har Samarbejdsnævnet tilrettelagt årsrapport 2006 med afsæt i seks virksomheders udarbejdelse af rygepolitik. På trods af det utvetydige indhold viser historier fra arbejdspladserne, hvor forskelligt man ser på rygning rundt omkring, og hvor varieret man kan udforme sin rygepolitik. Historierne viser også på et mere generelt plan, at selv store forandringsprocesser er mulige, når de bliver gennemdiskuteret i et kompetent forum og bliver kommunikeret ud med omtanke.

Det er Samarbejdsnævnets håb, at disse historier kan give inspiration til processen med udarbejdelse af lokale rygepolitikker og om information herom.

*Povl-Christian Jensen, DA
Formand for Samarbejdsnævnet*

*Finn Sørensen, LO
Næstformand i Samarbejdsnævnet*

Indledning

ISO i Hvidovrecentret beskæftiger ca. 75 medarbejdere. Heraf skønner de, at omkring 15 kolleger er rygere. Holdningen i SU er, at rygning er en privatsag, og at hvis rygerne ikke generer andre, kommer det ikke arbejdspladsen ved. Det var oprindeligt et medarbejderønske at få fjernet røgen fra arbejdspladsen, og selv inkarnerede storrygere i supermarkedet var med på ideen om at fjerne røgen fra fællesarealerne.

Forenede Dampvaskerier i Store Heddinge på Stevn er en virksomhed hvor 60-70 % af medarbejderne ryger. For et par år siden dumpede et medarbejderforslag ned i forslagskassen. Forslaget gik på, at man ikke måtte ryge i omklædningsrummet, og at der kun måtte ryges i kantinen. På det tidspunkt var rygning tilladt alle steder i virksomheden, bortset fra i produktionen. Forslaget blev startskuddet til udarbejdelse af en generel rygepolitik, som blev vedtaget den 1. maj 2006. Den betød forbud mod rygning overalt på virksomheden. Undtagelsen herfor er et nyopført læskur uden opvarmning. Det har været et stort spring for den sjællandske virksomhed, som tidligere havde en meget liberal rygepolitik. Den nye rygepolitik er blevet modtaget positivt af medarbejderne, og en del er ved samme lejlighed holdt op med at ryge.

Hos tagfirmaet Icopal har man indtil for et par år siden kunnet ryge stort set over det hele. Virksomheden har 5 produktionssteder og 10 produktionskontorer rundt omkring i landet, og de har en målsætning om at blive den foretrukne lokale arbejdsplads. Icopal ønsker generelt at skabe indsats for at skabe en sund arbejdsplads, der både tiltrækker og fastholder de rigtige medarbejdere. Ønsket om at komme den passive rygning til livs kom oprindeligt fra ledelsen og har siden været under udvikling i samarbejdsudvalget. Samtidig med indførelsen af rygepolitikken indførte Icopal også gratis frugt og mere fedtfattig kantine mad. Røde, gule og grønne faner på maden viser, hvor lidt eller meget fedt, der er i de enkelte retter. For meget af den røde mad udløser et trut i

hornet hos kassedamen. Icopal er et udmærket eksempel på, hvordan humor kan være med til at løse en kommunikations- og adfærdsproblematik.

Gennem mange år var det kutyme hos Sanistål, at de enkelte afdelinger selv bestemte deres rygepolitik. Nu har virksomheden på koncernplan fået en røgpolitik, for det er ikke rygerne, de vil til livs, men røgen. Det gælder både tobaksrøg og os fra biler på virksomheden. Allerede den 1. december 2005 blev der indført totalt røgforbud i frokoststuerne, og sideløbende hermed arbejde man i virksomheden videre med at formulere røgpolitikken. Fra 1. april 2006 blev der indført et totalt røgforbud overalt i virksomheden. Den betyder, at rygerne må gå udenfor for at ryge i pauserne.

I slagteribranchen ryger man langt over landsgennemsnittet – hos Danish Crown i Ringsted skønner de, at 60-70 % af kollegerne ryger. Indtil for et år siden måtte man ryge alle andre steder end i produktionen: i kantinen, på gangene, på toiletterne osv. I dag må man stadig ryge på arbejdspladsen, men det skal foregå i særlige rygerum. En af grundene til den restriktive rygepolitik er de engelske kunder, som helst vil have deres kød forarbejdet i totalt røgfrie omgivelser.

Hotel Nyborg Strand er i den dobbelte situation, at de både skal tilgode de ikke-rygende medarbejderes ret til at færdes i et røgfrit miljø og samtidig skal være et tiltrækkende hotel- og conferencecenter, hvor gæsternes ønsker sættes i centrum. Ikke desto mindre meldte hotellet i eftersommeren 2006 ud til både kunder og medarbejdere, at det fra 1. april 2007 skulle være en røgfri arbejdsplads. Fra denne dato er rygning kun tilladt ude, og hotellet har indrettet overdækkede rygepladser. Fra hotellets ledelses side var man spændte på, hvordan rygeforbuddet ville blive modtaget af gæsterne, men det er gået over al forventning.

Indhold

Del 1: Rygepolitik.....	side 9
Iso, Hvidovre Stationscenter: "Rygning foregår udenfor"....	side 9
St. Heddinge Dampvaskeri: "Et medarbejderforslag i forslagskassen indledte processen til en rygepolitik"	side 17
"Lovgivningen følger os". Sanistål har en røgpolitik, som er 1½ år forud for regeringens lovforslag.....	side 25
Danish Crown, Ringsted: "Omgivelserne stiller krav til virksomhedens rygepolitik".....	side 33
ICOPAL: "Vi vil passiv rygning til livs".....	side 41
Hotel Nyborg Strand: "Humidoren er sendt på pension!"....	side 49
Lov om røgfri miljøer.....	side 57
Gode råd til samarbejdsudvalget om virksomhedens rygeregler.....	side 65
Del 2: Årsrapport.....	side 71
Samarbejdsaftalen 2006.....	side 71
Konsulenttjenesten.....	side 73
Samarbejdsnævnets sammensætning.....	side 74



Salgsleder John Larsen
og butikschef Henrik
Lund Jørgensen

ISO, Hvidovre Stationscenter: Rygning foregår udenfor

Interview med butikschef, SU-formand Henrik Lund Jørgensen salgsleder, SU-medlem John Larsen.

ISO i Hvidovrecentret beskæftiger ca. 75 medarbejdere. Heraf skønner de, at omkring 15 kolleger er rygere. Selv ryger de ikke. Et egentligt forbud er de begge imod. John Larsen fremhæver det dobbeltmoraliske i, at de ikke på den ene side kan sælge tobak i butikken og på den anden side forbyde rygning. Også Henrik Lund Jørgensen ser det som en privatsag. Hvis rygerne ikke generer andre, kommer det ikke arbejdspladsen ved.

Den 10. marts 2006 vedtog samarbejdsudvalget enstemmigt at indføre en rygepolitik med følgende ordlyd: "Fra mandag den 13. marts 2006 er det KUN tilladt at ryge påfølgende steder. På rampen (uden for) alle dage til kl. 10.00 samt i kantinen. Dog i perioden 1. maj til 1. oktober kun på terrassen. Der arbejdes på at få oprettet et rygelokale i forbindelse med kantinen". Vi har spurgt Henrik Lund Jørgensen og John Larsen om deres lokale rygepolitik.

I har lavet en rygepolitik – hvad går den ud på?

John Larsen (JL): Kort fortalt går vores rygepolitik ud på, at vi har forbudt rygning i frokoststuen. Rygning i butikken var i forvejen forbudt, så det var ikke noget problem.

Henrik Lund Jørgensen (HLJ): Tidligere røg man også i butikken, før vi åbnede, dvs. når man om morgenen gik og fyldte varer op.

JL: Dengang kunne man ryge på lageret, i butikken eller på rampen ind-

til vi skulle åbne kl. 9. Så fjernede man kaffekopperne, askebægerne og smøgerne, så man var klar til kunderne.

Hvordan ser jeres rygepolitik ud nu?

HLJ: Nu må man kun ryge på rampen udenfor lageret frem til kl. 10. Det skyldes, at det ikke ser pænt ud, at medarbejderne står og ryger ud mod parkeringspladsen. Efter den tid kan de gå ud på vores store terrasse over butikken og ryge i deres pauser.

JL: Da det blev forbudt at ryge i frokoststuen, fik alle lov til at ryge udenfor. Hvis det bliver streng vinter, bliver det tilladt at ryge bag en skillevæg i frokoststuen, mod at man rydder op efter sig.

HLJ: Vi har bestilt et halvtag til vores tagterrasse hos en tømrer, så rygerne kan stå ude. Vi får også snart et rum tilovers, og det har vi overvejet at indrette til rygerrum i perioden 1. oktober til 1. april. Resten af tiden bliver det så under et halvtag udenfor kantine. Både på tagterrassen og ved rampen er der sat en spand op til cigaretskod. Siden vi indførte vores rygepolitik har vi lavet en sidedispensation, for nede i slagterafdelingen er der en kælderskakt, og der må de også ryge.

JL: Denne sidedispensation kom i stand, fordi der var lang vej fra produktionslokalerne i kælderen og op til 1. sal for at ryge.

Hvordan ser det ud med antallet af rygere på jeres arbejdsplads?

JL: Jeg synes ikke, at der er så mange, der ryger mere. Det er blevet væsentligt bedre. Mange af pigerne ryger dog fortsat, mens det bliver færre og færre drenge.

Medarbejderne her i ISO følger altså den generelle tendens i samfundet, hvor flere og flere holder op?

JL: Ja, eller også bliver det gjort mere og mere besværligt. Man må ikke ryge i tog, busser og på restauranter. Jeg synes, det er for voldsomt. Hvis folk har lyst til at ryge på en restaurant, skal de have lov til det.

Men på arbejdspladsen synes jeg, det er fint med et rygeforbud, for der er mange mennesker samlet i lang tid. Men når folk går i byen, må de selv bestemme.

HLJ: Jeg er af modsat opfattelse og synes det er i orden, at rygerne bliver smidt ind i et hjørne på restauranterne. Hvis folk betaler mange penge for en middag, er det min holdning, at det er rart at sidde i et røgfrit miljø. Jeg har ingen problemer med at folk må gå udenfor for at ryge. Men sådan er vi heldigvis så forskellige.

Hvem tog egentlig initiativ til at tage rygepolitikken op i SU?

HLJ: Der kom noget fra ISO, men ellers var det Dorthe fra decorationen, som nævnte det for mig. Hun syntes, det var træls.

JL: Hun syntes, at der var for meget røg i kantine. Så satte man en skillevæg op, og det blev lidt bedre. Men der var ikke så mange, der var flinke til at rydde op efter sig og tømme askebægre, og så lå cigaretterne og osede. Det eskalerede til et niveau, hvor vi måtte gøre noget ved det, for vores aftaler holdt ikke. Det gjorde, at vi lavede et nyt sæt regler, og det har fungeret rigtig godt, efter at det kom op som opslag. Der gik ikke ret lang tid, før det var sporet ind på plads.

Hvad var processen omkring indførelsen af rygepolitikken i SU?

HLJ: Mødet var den 10. marts, og vi indførte det hele fra den 13. marts. Det har været en kort proces, og vi har ikke haft nogen som helst bøvvl med det. Der var lidt problemer med folkene i produktionen i starten, for vi havde ikke tænkt over, at der var langt fra deres lokaler, og de kom så selv med en løsning, som går ud på, at de ryger i skakten ud for deres arbejdsplads. Det har vi selvfølgelig sagt ja til. Det skal i øvrigt siges, at et af medlemmerne i SU, som var med til at indføre rygepolitikken, selv er storryger. Han møder kl. 6 hver morgen og går altid med en smøg i munden frem til kl. 9. Han har skåret sit cigaretforbrug ekstremt meget ned.

JL: Han var selv fortaler for, at rygerne i kantinen var nogle grise til at rydde op, og at det var ulækkert, at der stod askebægere med cigaret-skod overalt.

HLJ: Dorthe har også mange gange haft det oppe, at de var trætte af røgen i dekorationsafdelingen. Det var de to grunde til, at det blev bragt op. Vi forelagde det på SU-mødet den 10. marts, og der var ikke nogen overhovedet, som protesterede imod det.

Går det ikke fra arbejdstiden, at folk skal ud at ryge?

HLJ: Hvis det er det, der skal til at holde dem i gang, er det i orden. Rygningen ligger jo normalt i pauserne, f.eks. kan en kassemedarbejder jo ikke bare forlade kassen for at gå udenfor at ryge. Og hvis folk på gulvet går ud et par gange om dagen for at ryge, er det helt fint med mig. Hvis det var 10 smøger i timen, var det noget helt andet, men jeg tager meget afslappet på sådan noget. I det hele taget har jeg aldrig taget nogen i at overdrive rygepauserne.

JL: Jeg tror, at rygerne er hurtige til at få overstået rygepauserne, for de ved godt, at deres kolleger venter på at blive afløst i kasserne. Der er en rimelig selvdisciplin, og jeg har aldrig hørt om nogen, som misbruger det.

Det har gået ekstremt hurtigt med at vedtage jeres rygepolitik.

JL: Vi har ikke hørt et kvæk. Jeg tror, de fleste synes, det er rart nok, at man ikke skal have alt det oseri i kantinen. Rygerne skal jo også have mad engang imellem, og det er heller ikke lækkert for dem at sidde med et fyldt askebæger ved siden af deres madpakker.

HLJ: Du så jo heller ikke rygere, som sad i rygerkupeerne i toget. Så snart de var færdige med at ryge, løb de tilbage til ikke-rygerne igen!

Hvordan har I kommunikeret rygepolitikken ud?

HLJ: Det blev sagt på et morgenmøde, og så blev det sagt til dem, der



Butikschef Henrik Lund Jørgensen og salgschef John Larsen råder til at lytte til medarbejdernes ønsker i udformningen af virksomhedens rygepolitik.

kom senere. Desuden kom der et opslag på samtlige døre. Jeg tror ikke, at vi har taget en eneste i at jukke forkert.

Hvad er medarbejdernes kommentarer til rygepolitikken?

HJL: De synes, det er positivt, at kantinen er røgfri.

JL: Det er også rart, at man ikke længere har kaffekopper med cigaret-skod stående rundt omkring i butikken om morgenen. Tidligere var det normalt, at man skoddede sin cigaret i en halvdrucket kop kaffe, og så kunne man tit ikke huske, hvor man havde sat den. Jeg tror, at alle er tilfredse med, at der er ryddeligt og ordentligt. Det har været ret let at få det til at fungere.

Hvis andre virksomheder spørger om råd til at få sat en rygepolitik i gang, hvad vil I så sige?

HLJ: Kast jer ud i det og få det gjort. Lav ikke for mange dikkedarer omkring det – tænk sundt fornuftigt og logisk. Sæt regler op, og hvis der kommer indvendinger, skal de blot behandles som fornuftige forslag. Lad være med at sætte løsninger op i kategorier A og B. Måske kommer der et bedre forslag C. Det er vigtigt at samarbejdsudvalget understikker nogle helt tydelige retningslinjer for, at vi ikke vil have rygning i kantinen og fællesarealerne. Tingene skal ikke gøres sværere, end de er.

JL: Man skal ikke genere folk ved at de skal gå langt. Man skal respektere kollegerne, så de let kan gå f.eks. udenfor og ryge.

Hvordan ser jeres rygepolitik ud om 5 år?

HLJ: Jeg tror, at den er uændret i forhold til i dag.

JL: Jeg tror, at der er færre, der ryger.



Forenede Dampvaskerier i St. Heddinge indførte rygeforbud den 1. maj 2006, og det er foregået meget gnidningsløst.



Jan Freisner og Jan Eskildsen ved medarbejdernes forslagskasse, hvor det første medarbejderforslag til røgfrie områder dumpede ned for godt et par år siden.

Et medarbejderforslag i forslagskassen indledte processen til en rygepolitik

Hos St. Heddinge Dampvaskeri mener medarbejdere og ledelse, at rygning er en privat sag. Den skal blot ikke genere andre.

Interview med afdelingschef Jan Freisner og tillidsrepræsentant Jan Eskildsen.

Den 1. maj 2006 indførte Forenede Dampvaskerier i Store Heddinge på Stevns en rygepolitik, som betød forbud på rygning overalt på virksomheden. Undtagelsen herfor er et nyopført læskur uden opvarmning. Det har været et stort spring for den sjællandske virksomhed, som tidligere havde en meget liberal rygepolitik, hvor man måtte ryge stort set overalt på virksomheden, bortset fra produktionslokalerne.

Rygepolitikken har på koncernniveau været undervejs gennem længere tid, og virksomheden har et VU (VirksomhedsUdvalg), som er en samarbejds- og sikkerhedsudvalget, og de har været hørt omkring udformningen af den nye rygepolitik, som er fælles for de 14 afdelinger i Danmark. I VU sidder to tillidsrepræsentanter, en sikkerhedsrepræsentant og afdelingschefen. Senere skulle den nye rygepolitik indføres hos Forenede Dampvaskerier i St. Heddinge, og da det i forvejen havde været diskuteret i VU, gik det meget gnidningsløst. Rygepolitikken er en del af kvalitetshåndbogen og er formuleret sådan:

”Rygepolitik for DFD A/S

Det er rygepolitikens formål at sikre et sundt arbejdsmiljø for alle medarbejdere.

Et sundt og godt arbejdsmiljø sikrer en optimalt arbejdsindsats. En rygepolitik er en forudsætning for et godt arbejdsmiljø. Rygepolitikken

skal sikre, at medarbejdere i forbindelse med deres arbejde ikke udsættes for passiv rygning.

Rygning er sundhedsskadeligt og kræftfremkaldende og har betydning for det fysiske arbejdsmiljø. Det psykiske arbejdsmiljø påvirkes ligeledes, idet passiv rygning generer mange og kan give anledning til konflikter.

Følgende rammer gælder:

- Rygning er kun tilladt i de ordinære pauser.
- Rygning er ikke tilladt indendørs, dvs. at:
- Kantineområder er røgfrie.
- Alle indendørs fællesarealer er røgfrie.
- Toiletter er røgfrie
- Firmabiler (personbiler, vare- og lastvogne) er røgfrie.
- Mødelokaler er røgfrie.
- Rygning er ikke tilladt ved kundebesøg.

DFD's rygepolitik er gældende for alle DFD's afdelinger pr. 1. maj 2006."

Jan Freisner (JF) fortæller, at rygepolitikken har været til høring i alle VU og SU'er i koncernen, og at politikken er de overordnede retningslinjer, som de efterfølgende har skullet gennemføre i St. Heddinge. Det er sket gennem en drøftelse i Virksomhedsudvalget over flere møder.

Hvad gjorde I så konkret for at indføre rygepolitikken på St. Heddinge Dampvaskeri?

JF: Vi startede med at tilbyde et rygestopkursus og nogle rimelige områder til rygerne, så de har et sted at ryge, hvis de har lyst til det.

Er I mange rygere her på arbejdspladsen?

Jan Eskildsen (JE): Ja, vi er rigtig mange. Jeg vil tro, at vi er 60-70 % der ryger. Så vores rygeområde har ikke plads til alle på én gang.

Hvordan gik det med rygestopkurserne?

JF: Vi gennemførte et rygestopkursus over en periode. Det skete ved, at vi satte et opslag op. Alle, der havde lyst, kunne melde sig til. Det foregik i amtets regi over 4-5 gange. Vi bad om et tilbud og satte den pågældende rygestopkonsulent sammen med medarbejderne og sagde, at de havde kantine til rådighed og kunne bruge den tid, de fandt nødvendig. Derudover har vi ikke blandet os, og vi har heller ikke fulgt op på, hvor mange der er holdt op med at ryge. Det mener vi er en helt privat ting. Hvis folk har lyst til at ryge, skal vi som virksomhed ikke blande os i det.

JE: Der var 12 på kursus, og der er vist 2 tilbage, som ikke ryger.



Jan Freisner og Jan Eskildsen prøvesidder rygepladsen på en af de eneste snevejrsdage i februar 2007. De er enige om, at udendørs rygning betyder færre smøger på en dag. Men de kan diskutere, om løsningen er optimal.

Hvordan modtog kollegerne budskabet om, at I ikke længere måtte ryge på arbejdspladsen?

JE: Nu var det jo om sommeren, og der sad folk udenfor i pauserne al- ligevel. Men i dag (februar 2007, red.anm.) er det ikke sjovt.

JF: Der var i forvejen nogle ganske få restriktioner. F.eks. måtte man ikke ryge de første 10 minutter af den store spisepause, og man skulle lufte ud. Jeg tror ikke, at rygerne er uenige i dette rygeforbud, men ind imellem tror jeg, at rygerne kan føle sig som et jagtet folkefærd, og det kan jeg egentlig godt forstå.

I Jeres rygepolitik står der alle de steder, hvor man ikke må ryge. Hvor må man ryge i dag?

JF: Vi har ét sted bag virksomheden, hvor man må ryge. Det er uden- dørs, men der er lavet en overdækning, og man kan sidde ned. Nogle andre virksomheder i koncernen har fundet nogle bedre løsninger, fordi de havde plads indendørs.

JE: Der er kun 2-3 steder i koncernen, hvor man sidder udendørs, resten af stederne har de fundet plads indendørs. Der er lidt murren i krogene over, at man skal sidde udendørs. Man ville gerne have haft en pavillon eller en skurvogn, så man ikke sad i en storm. Nu klarer vi nok denne vinter, for den har været så mild. Til næste vinter har vi måske fået no- get bygget op.

JF: Det kan være. Rammerne er ikke specielt hensigtsmæssige, men når det er sommer, er det ikke noget problem.

Hvornår begyndte I at tale om rygepolitik?

JE: Det var en medarbejder, der for godt et par år siden kom med et forslag om, at man ikke måtte ryge i omklædningsrummet og at der kun måtte ryges i kantinen. Forslaget kom i VU's forslagskasse, hvor man

kan få en fl. rødvin for et godt forslag. Dengang måtte man jo ryge alle steder, bortset fra i produktionen.

JF: Det blev kort drøftet i VU og luftet på vores informationsmøder. Derefter blev vi enige om, at man ikke længere måtte ryge i omklæd- ningsrummet, og hvis man skulle have sig en smøg før arbejdet, måtte det foregå i kantinen.

Indførte I rygepolitikken fra den ene dag til den anden, eller var der over- gangsortninger?

JE: Det skete fra den ene dag til den anden, og vi har overhovedet ikke haft nogen sager om folk, der har røget de forkerte steder, heller ikke på toiletterne.

JF: Man hører jo også al den snak, der er om rygning i offentlige rum i det hele taget. Alle ved, at det er oppe i tiden og derfor kompliceret at



I vaskeriet går der på travle dage mere end 10 tons vasketøj gennem maskiner og hænder.

arbejde imod. Sådan er det bare, og det må man indstille sig på. Jeg er forbavset over, hvor gnidningsfrit det hele er gået. Kunsten er at få en fælles forståelse blandt medarbejderne om, at dette er i orden, og det synes jeg, at vi har. Så kan man diskutere, om de rammer vi tilbyder som kompensation, er fornuftige. Men accepten er til stede.

Hvordan fik I kommunikeret rygepolitikken ud til medarbejderne?

JF: Vi har holdt en del informationsmøder. Hver fredag morgen i forbindelse med pausen kl. 8 informerer vi om alt, hvad der har interesse for folk, som arbejder her i huset. Stille og roligt er der blevet informeret om rygepolitikken, og gryden er blevet holdt i kog. Op til 1. maj har vi fortalt, at vi nærmede os rygeforbuddet, og rygestopkurset blev allerede sat i gang omkring 1. april. Så alle vidste, at det kom.

Har rygningen ændret sig, siden rygepolitikken blev indført?

JF: Jeg tror, at der bliver røget mindre nu end før. Det er ikke alle rygerne, der går ud i pauserne for at ryge.

Hvordan tror I, at rygningen på St. Heddinge Dampvaskeri ser ud om 5 år?

JF: Så er der færre, der ryger – det er helt sikkert. Det, at vi har vores rygepolitik, er én ting. Men det er rygningen i det offentlige rum, der kommer til at begrænse rygningen i det hele taget, og der er mange, der siger, at så kan vi ligeså godt lade være.



Sikkerhedschef Svend Hein og tillidsrepræsentant Henning Smith.

”Lovgivningen følger os”

Sanistål har en røgpolitik, som er 1½ år forud for regeringens lovforslag

Interview med sikkerhedschef Svend Hein og tillidsrepræsentant Henning Smith.

Gennem mange år var det kutyme hos Sanistål, at de enkelte afdelinger selv bestemte deres rygepolitik. Nu har virksomheden på koncernplan fået en røgpolitik, for det er ikke rygerne, de vil til livs, men røgen. Det gælder både tobaksrøg og os fra biler på virksomheden.

Hvad der bl.a. satte gang i den nye røgpolitik var et indlæg, som Center for Sunde Arbejdspladser havde på et møde i Saniståls hovedsamarbejdsudvalg i september 2005. Her blev udvalgets medlemmer præsenteret for nogle undersøgelser, som dokumenterede, at de passive rygere var udsat for næsten lige så store farer som de aktive. HSU besluttede derfor at jage røgen væk fra virksomheden. Allerede den 1. december 2005 blev der indført totalt røgforbud i frokoststuerne, og sideløbende hermed arbejdede man i virksomheden videre med at formulere røgpolitikken. Fra 1. april 2006 blev der indført et totalt røgforbud overalt i virksomheden. Vi har besøgt Sanistål i Holstebro og spurgt dem om processen bag rygepolitikken og om, hvordan de har kommunikeret den ud til medarbejderne.

Saniståls røgpolitik:

”Formål:

Sanistål ønsker et sundt arbejdsmiljø for alle medarbejdere. Det er lægevidenskabeligt bevist, at “passiv” rygning også er skadeligt og derfor er det besluttet, at der pr. 1.12.05 ikke må rygges i kantinerne samt at der

indføres totalt rygeforbud i alle vore lokaliteter pr. 1. april 2006. Ved kundebesøg i “marken” af eksterne sælgere er det kunden, der anviser reglerne for rygning.”

Hvordan tog rygerne imod røgforbuddet?

Svend Hein (SH): Rygerne kunne ikke rigtig forstå det, men vi blev i HSU enige om, at det var en fælles overordnet beslutning, at røgen skulle væk fra Sanistål. Men samtidig tilbød vi nogle værktøjer, og samtlige medarbejdere fik tilbud om at gå på rygestopkurser i virksomheden. Det blev afholdt efter arbejdstid og betalt af virksomheden. Nu skriver vi jo 2007, og vi har tilbudt en ny runde med rygestopkurser til medarbejderne.

Hvordan kommunikerede I røgforbuddet ud til medarbejderne i hele Sanistål?

SH: Der blev afholdt informationsmøder ude i de enkelte afdelinger. Vi fortæller også alle nye medarbejdere om vores røgforbud, og at evt. rygning skal foregå udenfor og i pauserne.

I har stadig rygere på virksomheden – hvad gør de?

SH: De går udenfor og ryger, og det har nok i starten givet nogle ekstra pauser. Men det er vores opfattelse, at adfærden efterhånden regulerer sig selv. Rygningen foregår på nogle anviste steder, og det er altid udenfor. Vi tænker først og fremmest på de andre medarbejders sundhed, og de skal ikke generes af røgen. Endelig hjælper vi jo også dem, der har ønsket at stoppe med at ryge eller sætte deres forbrug ned. Så det har været et must, at der har været nogle initiativer til at hjælpe hermed.

I har vel også haft overgangsproblemer med røgforbuddet?

SH: I starten var der nok lidt for mange pauser, hvor folk gik ud for at ryge, men der kom hurtigt en god selvregulering, så det har ikke været

nødvendigt at gribe ind overfor det. Vi havde i starten også problemer med, at vores kontorfolk gik ud i de røgfri lagre og røg. De flyttede simpelthen røgproblemet over på lageret, hvor de synes, at problemet forsvandt, fordi der var så højt til loftet og derfor mere rumfyldt. Problemet er bare, at de skadelige partikler fra tobaksrøg bliver liggende i bunden af hallen – der hvor medarbejderne færdes. Vi har også haft overgangsproblemer i vores koldhaller. De har åbne porte, og der kommer biler for at læsse af og på. Nogle af medarbejderne kunne ikke forstå, at de ikke måtte ryge dér, når der også var bilos. Det er et andet problem, som vi også arbejder med i vores sikkerhedsarbejde. Vi har både vores egne biler og andre biler i koldhallerne, og vi har opslag, som siger, at bilernes motorer skal være slukkede, når det ikke er strengt nødvendigt, at de kører.

Henning Smith (HS): I flere af afdelingerne blev der i starten lavet underskriftindsamlinger mod røgpolitikken, men det er for tid nu.

SH: Vi tog henvendelsen op i HSU og svarede tilbage, at vi fastholdt vores beslutning om hele Sanistål som røgfrit område. Siden har vi ikke hørt protester.

En røgpolitik er altså ikke noget, der bliver indført af sig selv?

SH: Nej, det er en proces, og jeg synes, at vi er kommet langt nu.

HS: Man rører ved noget, som er meget personligt for den enkelte. Men vores koncernledelse sagde, at de måtte gå udenfor og tage den tid det tager at ryge. Det måtte det så koste. Rygerne var utilfredse i starten, men nu hører man ikke noget brok længere. De ved, hvad de har at rette sig efter. Men et eller andet sted har vi svigtet med vores information. Alle de steder, hvor jeg kommer i vores koldhaller, ryger de stadigvæk.

SH: Vi er tilhængere af sund fornuft og har endnu ikke måttet ty til repressalier. Vi skriver jævnligt om røgpolitikken bl.a. i vores interne blad Sani-Info. Vi har det oppe på ledermøder og holder papkassemøder.

Desuden har vi det oppe i vores sikkerhedsorganisation.

HS: Da der ved sikkerhedsmøder blev diskuteret røgforbud, var kollegerne der med det samme og spurgte om, hvad der så skulle ske med alle de lastbiler, som står og oser i hallerne. Vi arbejder med det i sikkerhedsudvalget lige nu, og der er indført et forbud mod unødigt tomgang i hallerne.

Hvordan vil I arbejde videre med at undgå denne form for røg?

SH: Vi arbejder på vores nye centrallagre med denne problematik. På autoværksteder og i synshaller har man f.eks. nogle udluftningsslanger, som bliver hængt på bilernes udstødning, og den slags tiltag er vi opmærksomme på.

Hvad ville I have gjort anderledes i dag?



I hallerne arbejder Sanistål på at fjerne alle former for røg - også den fra bilerne.

HS: Sanistål er en kompleks virksomhed at kommunikere ting ud i. Vi arbejder 24 timer i døgnet på forskellige afdelinger i hele landet. Jeg tror nok, at vi skulle have informeret mellemliderne bedre, end vi har gjort. Vi var godt informeret i Hovedsamarbejdsudvalget og de lokale SU'er, og alle var indkaldt til informationsmøder. Da det stort set kun var rygerne, som mødte op til møderne, betød det, at de øvrige på virksomheden ikke blev godt nok informeret om de nye regler. Jeg er stort set holdt op med at bede rygerne i koldhallerne om at lade være – det er håbløst.

Hvordan ser røgpolitikken ud i bilerne?

HS: Sælgerbilerne er et lidt specielt område, idet det er firmabiler, som kan ses som et personalegode. Vores lastbiler kører i 2 og 3 skift, og her appellerer vi til sund fornuft, så en bil ikke efterlades tilrøget og med fyldt askebæger til den næste chauffør.

Har I råd til andre virksomheder, der skal indføre røgpolitik?

HS: Ja, sørg for at informationen om røgforbuddet når ud til alle – også ikke-rygerne. Der er en tendens til, at ikke-rygerne i forståelse for rygernes problem støtter dem i deres ønske om at måtte ryge på virksomheden.

SH: Den gode og underbyggede information om røgens skadelige virkning, som vi fik på møder i arbejdstiden, var virkelig god.

Hvor mange er holdt op med at ryge i det sidste år?

HS: Det er ikke ret mange. Virksomheden gav tilbud om rygeafvænningskurser, men der var kun 2 i Holstebro, som tog imod tilbuddet. Men det er jo heller ikke sikkert, at man lige har lyst til at holde op med at ryge, når kursustilbuddet foreligger. Hvis du ikke har psyken med dig, kan du ikke holde op med at ryge. Jeg har det i øvrigt fint med, at der er tale om kurser og ikke medicinering.

SH: Vi fortsætter med at tilbyde rygeafvænningskurser, og nu er vi nået til 2. runde, og så er der nok nogle flere, der melder sig på. Det er et led i processen.

SH og HS slutter samtalen med en konstatering af, at de har været foran lovgivningen: "Vi følger ikke lovgivningen, men lovgivningen følger os! De regler, som Sanistål indførte i 2005, ligger i foråret 2007 som regeringens lovforslag.



Danish Crown i Ringsted har indrettet rygerum i kantinerne og rygekabiner på gangene. Effektive filtre holder luften ren.



Danish Crown, Ringsted:

”Omgivelserne stiller krav til virksomhedens rygepolitik”

Interview med Frode Laursen, fabriksdirektør og formand i SU og Torben Lyngsø, reservetillidsmand og medlem af SU.

I slagteribranchen ryger man langt over landsgennemsnittet – hos Danish Crown i Ringsted skønner de, at 60-70 % af kollegerne ryger. Indtil for et år siden måtte man ryge alle andre steder end i produktionen: i kantinen, på gangene, på toiletterne osv. I dag må man stadig ryge på arbejdspladsen, men det skal foregå i særlige rygerum.

Torben Lyngsø (TL): Fra den 1. april 2007 blev der indført en ny rygepolitik hos Danish Crown i Ringsted. Den betød, at der blev indført rygekantiner, og det er de eneste steder, man må ryge i dag. Man må ikke ryge i gården eller i produktionsområdet.

Frode Laursen (FL): Det startede med, at vi ønskede et røgfrit miljø på kontorerne. Det komplicerede billedet lidt, at vi har to lejere af kontorlokaler, men de var også indstillet på at få skabt en rygepolitik. Vi blev enige om at lave en rygekabine nede i kælderen, og det fik vi startet meget hurtigt. Beslutningen blev taget i koordineringsudvalget for funktionærerne. Da den var vedtaget, tog vi spørgsmålet om en rygepolitik op i hele fabrikkens SU. Det var man rimeligt indstillet på at vi skulle gøre. SU var positivt indstillet på det, på trods af, at der er mange, der sidder og ryger i SU. Vi startede med at rygning på møderne blev afskaffet. Dernæst fik SU præsenteret de fakta, som siger, at der kommer en rygepolitik den 1. april 2007, og vi kan lige så godt være på forkant med den. Det var startskuddet til en rygepolitik, og den har vi haft til at ligge

et stykke tid. Med det samme (april 2006) satte vi dog en rygepolitik i gang, som gik ud på, at det kun var tilladt at ryge i garderoberne og i kantinerne. På alle kontorer og hvilerum var rygning forbudt.

Hvad er status på rygepolitikken i dag?

FL: Vi skulle lave rygeafsnit i kantinerne, så rygerne havde et sted at ryge. Det er nu etableret i alle kantineafsnit.

Hvordan er rygeafsnittene indrettet?

TL: I hvert rygeafsnit er der etableret udsugning og anlæg til røgrensning. Luften bliver suget gennem et filter, som renses luften og sender det retur. Det virker rigtig godt, og kollegerne er tilfredse med det.

TL: Vi gør det for at få mere sundhed ind på virksomheden, men vi gør det også for at kunne leve op til de mere skrappe kundekrav, vi vil se i fremtiden.

Hvilke krav vil kunderne stille i fremtiden?

FL: Det er sådan, at vores kunder – specielt fra de store engelske butikskæder – laver en auditering af vores virksomheder. Det betyder, at de kommer og laver en gennemgang af, om de er tilfredse ved den måde, vi behandler deres produkter på. De engelske virksomheder er meget længere fremme end os, og her er rygning totalt forbudt alle steder. Og det forlanger de egentlig også, at vi skal være, men det er svært for dem at komme med sådan et direktiv, når de kun er kunder på nogle af vores produkter. Derfor sagde vi til medarbejderne allerede for omkring 5 år siden, at de ligeså godt kunne være indstillet på, at en rygepolitik ville komme på et eller andet tidspunkt. Nu er vi kommet så langt, at det kun er enkelte steder på arbejdspladsen, vi har rygning.

Har vi ellers ikke en selvforståelse, som går på, at vi er meget langt fremme?

TL: Ikke på hygiejnekrav – der er englænderne meget længere.



I er en stor virksomhed med 1.300 medarbejdere. Hvordan fik I kommunikeret den nye rygepolitik ud til alle?

FL: Det gjorde vi via vores infoskærme, som vi har i alle kantiner. Vi gjorde det også via vores referater fra SU-møderne, og så gør vi det på opslag. Endelig har talsmændene rundt omkring på afdelingerne fortalt kollegerne om det.

Med 60-70 % rygere må det have været en opgave at kommunikere det ud?

TL: Rygepolitik har været et varmt emne, og det har ikke været let

FL: Vi sagde, at så længe der er kolleger, som ikke ønsker at gå i tobaksrøg, kan vi ikke forsvare at pådutte dem at gå i tobaksrøg. Vi ved jo, at det er sundhedsskadeligt.

Det har vi jo vist længe – hvad har ændret sig?

FL: I 1970 var der 1.300 mennesker, som døde i trafikken, og så fik vi



Torben Lyngsø, reservetillidsmand, medlem af SU og Frode Laursen, fabriksdirektør, formand i SU

lovpåbud om at bruge sikkerhedssele. Siden er tallet faldet til 130 dødsfald om året. Der sker jo hele tiden en udvikling.

TL: Vi kan ikke åbne en radio eller se fjernsyn uden at der er noget om rygningens skadelige virkning, så det hjælper også med til at få processen til at køre. Årsagen til at vi har haft så få problemer med at afskaffe rygningen er, at vi har taget et lille skridt ad gangen.

FL: Ja, først startede vi på hovedkontorerne, så blev det garderoberne og til sidst kantinerne. SU-medlemmerne har været fantastisk gode til at bakke op og skabe respekt omkring beslutningen om rygeforbuddet.

Hvordan er rygepolitikken blevet modtaget blandt kollegerne?

TL: Alle har vidst, at rygeforbuddet trådte i kraft den 1. april, og vi har holdt fast i den beslutning. Det har vi bl.a. gjort ved at sige, at der er investeret penge og iværksat projekter, som forpligter os. Det har været særligt hårdt for ikke-rygerne, for deres tøj har lugtet mere på grund af mere rygning i en overgangsperiode i omklædningsrummene.

Hvor tror I i er henne om 5 år?

TL: I rygepolitikken står der, at vi hos Danish Crown i Ringsted arbejder på at blive en totalt røgfri arbejdsplads. Det sker for at beholde de kunder vi har, og for at det skal være en sund arbejdsplads.

Alle har talt om rygepolitik gennem de sidste 1½ år. Samtidig har medarbejderne ønsket sundhedsfremmende foranstaltninger. Vi forsøger at få noget mere sund kost ind i hverdagen. I en af kantinerne har vi lavet f.eks. salatbar. Vi har også et motionscenter til rådighed.

FL: I samarbejde med Carl Bro har vi sat en række sundhedsfremmende foranstaltninger i gang. Det har været sundhedsmassage og fysioterapi, og nu kommer de med et program, hvor de vil tilbyde nogle sundhedsfremmende øvelser. Vi har også tilbudt rygeafvænningskurser til medarbejderne. Om 5 år tror jeg, vi har totalt rygeforbud.

TL: Ja, men så er det ikke en SU-beslutning, så er det et kundekrav.

Er det lykkedes at få medarbejderne til at bruge motionscenteret?

FL: Det er vanskeligt, fordi vores medarbejdere kommer fra hele Sjælland, og de vil gerne hjem ved fyraftenstid. Måske har de også deres egne aftaler med motionscentre i den by, de bor i.

Er der nogen, der træder udenfor rygepolitikken?

TL: Ikke hvad vi har set. Vi ved, at der ind imellem har været nogen, som har røget på toiletterne, men det går nok over af sig selv.

Er der nogen, der er holdt op med at ryge, eller har man blot flyttet rygevanerne ind i rygerummene?

TL: Der er nogle, der er holdt op, og andre har sagt, at de vil gøre det. Det er besværligt at skulle gå hen et andet sted, og de kommer ikke til at sidde sammen med dem, de plejer.

FL: I øvrigt må man heller ikke ryge udenfor, for på grund af smittefaren, ville medarbejderne skulle skifte tøj, hver gang de kom ind. På et eller andet tidspunkt vil der også komme et krav om, at medarbejderne skal skifte tøj, når de går fra et rygerum til produktionen.

Hvad har I haft af omkostninger ved at etablere rygerum til jeres 1.300 medarbejdere?

TL: Vi har brugt kr. 3-400.000 i indretning af rygerum og etablering af recirkulerende filtre.

Hvilke råd har I til andre, som skal indføre en rygepolitik?

FL: Gå i gang i god tid og sæt en lang tidsfrist. Alle politikker skal modnes, for ellers kommer de som diktater. Sørg også for at få det diskuteret grundigt igennem i SU. Når det først har været under behandling i SU og vedtaget hér, så holder vi meget på, at det ikke længere er til diskussion.



Samtidig med indførelsen af røgpolitikken, indførte Icopal også sund kost i kantine. For meget af den røde man udløser et trut i hornet hos kassedamen. Administrerende direktør Ole Rosgaard viser de nye skilte.



ICOPAL: Vi vil passiv rygning til livs

Interview med adm. dir. Ole Rosgaard, Herlev

Hos Icopal ønsker man at komme den passive rygning til livs. De blander sig ikke i medarbejdernes dispositioner med hensyn til helbred, men hvis de ønsker det, kan de få rygestopkurser. Samtidig med indførelsen af rygepolitikken indførte Icopal også gratis frugt og mere fedtfattig kantine mad. Røde, gule og grønne faner på maden viser, hvor lidt eller meget fedt, der er i de enkelte retter. For meget af den røde mad udløser et trut i hornet hos kassedamen.

Hvordan kom Icopals rygepolitik i stand?

Jeg startede som direktør i Icopal i oktober 2005, og dengang sad folk og røg på kontorerne – også på de åbne kontorer. Det syntes jeg ikke særlig godt om, og jeg satte en proces i gang i ledergruppen, hvor vi havde nogle møder om emnet. Her var der en generel tilslutning til, at vi skulle passiv rygning til livs. Det åbnede selvfølgelig for nogle problemstillinger, hvor vores arbejdspladser er meget forskellige. Her på hovedkontoret i Herlev var vi cirka 100 medarbejdere, og heraf var de 12 rygere. De skulle selvfølgelig hjælpes med rygestopkurser. Dette er helt i tråd med vor målsætning om at blive den foretrukne lokale arbejdsplads, og vore indsatser på generelt at skabe en sund arbejdsplads der både tiltrækker og fastholder de rigtige medarbejdere.

Hvordan fik I kommunikeret budskabet ud?

Vi valgte at lade budskabet få en blød landing. Vi tog nogle månedsmøder med de enkelte rygere. Nogle havde blot ventet på, at det skulle ske. Andre syntes, det var noget pjat med det rygestop.

Hvordan så det ud med rygning i virksomheden, inden I fik jeres rygepolitik?

Vi har 5 produktionssteder i Danmark, og vi har 10 produktionskontorer, hvor vores håndværkere kører ud fra. Nogle af stederne havde de røget, og andre steder havde de lavet en intern aftale om begrænsning af rygning, f.eks. ved at gå udenfor at ryge for ikke at genere andre. I produktionsenhederne har man røget i produktionen og på kontorerne.

Hvordan ser det så ud med rygningen på virksomheden nu?

I produktionen kører vi meget ”Lean”, og operatørerne er typisk alene om at passe maskinerne. Hvis de skal udenfor for at ryge, skal de derfor stoppe maskinen, og det har så en økonomisk konsekvens for Icopal. Vi havde i starten et møde med operatørerne, tagdækkerne og vores tillidsmand Kurt Kristensen, og her kom en anden problematik frem, nemlig bilerne. Vi har cirka 200 servicevogne, hvor de for det meste sidder to og to, og vi har skurvogne. De ansvarlige for tagdækkerne mente, at der ville blive mytteri, hvis vi indførte det i skurvognene. Derfor havde vi behov for at skabe et regelsæt, som tilgodeså den type medarbejdere. Vi arbejdede med formuleringen af rygepolitikken i nogle uger, og for ikke at skabe unødigt ravage tillod vi rygning i produktionen under bestemte forudsætninger. Det er i lokaler med masser af ventilation, hvor der er højt til loftet, og hvor en enkelt medarbejder står alene ved de store maskiner. Hvis medarbejderen ikke kan gå fra sin plads, kan fabrikschefen bestemme, at rygning er tilladt på det pågældende sted. Vi lavede også en anden regel, som gik ud på, at hvis man sad i en skurvogn, hvor alle røg, så var det tilladt. Hvis der blot var én ikke-ryger i skurvognen, var rygning ikke tilladt. Vi forbød rygning på alle kontorer. Medarbejderne her må gå udenfor, og der er ikke indrettet eller bekostet specielle faciliteter til dem.

Ud af de 12, der røg her på hovedkontoret i Herlev, er der i dag kun cirka 2 rygere tilbage. Resten har taget konsekvensen og stoppet. 4 har været på rygestopkursus, én har forlagt sin rygning til efter arbejdstid og 2 ryger stadigvæk. De går udenfor og ryger.



Ole Rosgaard ønsker, at Icopal skal være den foretrukne lokale arbejdsplads. Derfor arbejder Icopal for at skabe en sund arbejdsplads, der både tiltrækker og fastholder de rigtige medarbejdere.

Jeres rygepolitik er rimeligt restriktiv, men ude på pladserne må tagdækkerne altså stadig ryge løs?

Ja, så længe det foregår under åben himmel og i øvrigt ikke har konsekvens for arbejdets udførelse og kvalitet. I ledelsesgruppen var der en bekymring for, at hvis vi kørte for hårdt på overfor håndværkerne, ville vi risikere, at nogle rejste, og dette ville vi forebygge. Vi har dog nu brug for at rette op på dette i forbindelse med regeringens udmelding på området. Når det nye regelsæt er parat, vil vi gå ind og lave en generel opdatering af vores rygepolitik. Det kommer nok til at betyde forbud mod rygning i skurvogne osv.

Man må altså godt gå rundt på et tag og svejse tagpap med en smøg i munden?

Ja, når det er ude i det fri, må man godt. Men på fabrikkerne vil vi sandsynligvis også forbyde rygning.

Har der været nogen form for belønning til de medarbejdere, som er holdt op med at ryge?

Nej, men vi har frisket de gamle rygerlokaler op med nye gardiner, maling og nye gulvtæpper, så alle har pæne kontorer. Og så har vi tilbudt rygestopkurser. Med tagdækkerne forholder det sig anderledes. De har et hårdt arbejde, og en proces pågår, hvor vi p.t. undersøger, hvordan vi yderligere kan forebygge, og tilsvarende hjælpe dem i tilfælde af arbejdsskader.

Hvad var processen omkring udformningen af jeres rygerpolitik?

Det startede i ledergruppen, og vores sikkerheds- og miljøchef fik opgaven at komme med forslag. De blev så debatteret, og vi fik formuleret et sæt af politikker. I starten var vi mere restriktive, og der var forslag om, at man slet ikke måtte ryge på matriklen, men det forslag blev hurtigt nedstemt.

Ryger folk generelt mindre, efter I har indført rygepolitikken?

Ja, det oplever jeg – dog uden at have statistisk belæg for det.

ICOPAL, Odense: Rygerne er klar over, at de er i mindretal og skal vise hensyn

Interview med tillidsrepræsentant Kurt Kristensen

Icopal indførte i december 2005 en ryge- og alkoholpolitik, og rygepolitikken har disse overordnede sigter:

”Icopal Danmark arbejder for at gøre Icopal til en røgfri arbejdsplads.

Det betyder:

- At ingen ansatte eller besøgende må udsættes for passiv rygning
- At rygning på kontorer, gange, i mødelokaler og kantiner ikke er tilladt
- At de, der ønsker at holde op med at ryge, tilbydes hjælp hertil.

Det forventes at Icopals medarbejdere deltager konstruktivt i at udvikle et røgfrit miljø.”



Tillidsrepræsentant Kurt Kristensen fra Icopals afdeling i Odense.

Hvornår gik I i gang med rygepolitikken hos Icopal?

Det startede i 2005 med at vi fik en information, men man klarer det meget selv afdelingsvis. Meget af vores arbejde foregår ude, og det betyder, at man kører 1 eller 2 mand i en bil. Hvis man kører alene, bestemmer man selv, om man vil ryge eller ej. Hvis man kører flere, spørger man, om det er i orden at ryge.

Hvordan håndterer I rygepolitikken i det daglige?

Vi har den politik, at vi ikke ryger på kontorerne, og her på virksomhedens område oplever jeg aldrig, at der er nogen, der ryger. Ude på pladserne arbejder vi altid i fri natur. Tendensen er jo i det hele taget, at i det store offentlige rum ryger man ikke så meget mere. Det er blevet mere in ikke at ryge.

Tidligere blev der røget til f.eks. julefrokoster, men i de sidste par år er rygerne gået udenfor for at ryge - uden at de er blevet opfordret til det. Jeg tror, at det følger en tendens i samfundet om, at man tænker mere over det, så det er jo lettere at indføre en rygepolitik i den situation. Icopal skal have den ros, at de altid er godt fremme i skoene med information om alting.

Hvordan er rygepolitikken blevet modtaget af dine kolleger?

Jeg har spurgt nogle af kollegerne, og de siger, at det er fint med rygepolitikken, men der er ikke noget, der har ændret sig i hverdagen. Jeg tror, at jeg taler for alle kollegerne, når jeg siger, at alle vil repræsentere firmaet på den bedste måde. Vi har ikke nogen her, som ikke vil kunne overholde rygepolitikken.

Hvordan er rygepolitikken ude på arbejdspladserne?

Hvis man er ude på en stor arbejdsplads, bliver der røget i nogle af skurvognene. Hvis alle ryger, kan de vælge at ryge i skurvognen. Man ryger

dog ikke, mens der bliver spist. Derefter er det noget, de selv bestemmer.

Hvordan er det gået med at indføre rygepolitikken på kontoret her i Odense?

Vi har en regel om, at det ikke er tilladt at ryge indendørs her. Der var i forvejen ingen, som røg blandt funktionærerne. Jeg har aldrig set f.eks. en repræsentant fra en anden virksomhed ryge her, og jeg har aldrig lugtet, at der er blevet røget her. Da jeg startede som tagdækker for 20 år siden kunne der godt komme en gående med en smøg i flaben ned gennem kontoret, men det ser man aldrig i dag. Rygerne er klar over, at de er i mindretal og skal vise hensyn.



Hotel Nyborg Strand har i foråret 2007 indviet et helt nyt indgangsparti, og den gennemsigtige arkitektur har utvivlsomt været et godt signal om nye tider på det gamle kursuscenter.

Hotel Nyborg Strand: Humidoren er sendt på pension!

Fra den 1. april 2007 er der på hotellet indført totalt rygeforbud indendørs. Beslutningen er en kulmination på en udvikling, der har foregået siden årtusindeskiftet. Til gengæld er der udendørs indrettet overdækkede rygesteder for både gæster og personale. Humidoren, den gamle mahognikasse til klimakorrekt opbevaring af cigarer, er sendt på pension.

**Interview med
Claus Hansen, salgschef
Helle Jakobsen, medlem af SU**

Nyborg Strand har gennem en årrække gennemløbet en udvikling, hvor rygeadfærden for både gæster og medarbejdere er blevet indsnævret. Medarbejderne er efterhånden blevet henvist til kun at måtte ryge i bestemte områder, f.eks. kantine. Gæsterne var indtil omkring år 2000 velkomne til at ryge overalt. Det første der skete var, at der blev indført rygestop i mødelokalerne. Dernæst blev der rygeforbud på et lille antal ud af hotellets 300 værelser. Senere igen blev der indført rygeforbud på 2/3 af værelserne og fra den 1. april 2007 er der totalt rygeforbud indendørs – både for ansatte og gæster. Hotel Nyborg Strand fortolker rygeforbuddet, så det gælder alle. I restauranten og til private fester på hotellet gælder det også. Men det hele startede med, at en række medarbejdere ønskede røgfri kantine i frokostpausen.

Hotellet havde kalkuleret med, at den nye rygepolitik ville koste kunder, men det har begrænset sig til en enkelt aflysning. Til gengæld er mange glade for det.



Ryggeforbuddet er blevet kommunikeret tydeligt ud til kunder og medarbejdere. SU-medlem Helle Jakobsen og salgschef Claus Hansen viser bannerne, som er opsat ved alle ind- og udgange.

Hvordan kom initiativet til rygepolitikken i stand?

Claus Hansen (CH): Det var et initiativ, som i foråret 2006 kom fra ledelsen og bestyrelsen. I august meldte vi rygestoppet ud til alle vores samarbejdspartnere og kunder. Vi lagde det ud på hjemmesiden og skrev i ordrebekræftelserne, at fra 1. april 2007 ville Nyborg Strand være 100 % røgfri. Vi var fra starten enige om enten at tage skridtet fuldt ud eller at vente på at regeringen kom med et udspil. Dengang havde vi ikke noget udspil fra regeringen, så det er et tilfældigt sammenfald, at vi indførte vores ryggeforbud den 1. april 2007 - samme dag som regeringens trådte i kraft.

Har der været knaster ved at indføre jeres rygepolitik?

CH: Vi er jo en virksomhed, som lever af at levere nydelsesmidler.

Uanset om man er ryger eller ej, er der jo en naturlighed i, at når man har fået en god middag, får man måske et glas til kaffen, og så mangler man cigaretten eller cigaren. Branchen har jo også i mange år levet godt af at servere store dyre Cubaner-cigarer til kaffen! Så der har været en dobbelthed i, at man på den ene side gerne vil have ryggeforbuddet og på den anden side gerne vil kunne levere kaffen med cigaren.

Hvad har specielt været svært ved at indføre rygepolitikken?

CH: Når du som gæst trækker dig tilbage på dit eget værelse, føler du, at det er dit i den periode, du har lejet dig ind på hotellet. Hvis du lejer dig ind for at holde en privat fest, er du på en vis måde i dine egne rammer, er du for så vidt også meget privat. Tidligere var det jo kutyme, at værtsparret bød tobak rundt på fade. Hvis der ikke var mindst 2 forskellige slags cigaretter og 2 forskellige slags cerutter, virkede det fattigt.



For rygende gæster er der indrettet et overdækket rygerområde i parken. Et tilsvarende er ved at blive indrettet for medarbejderne ved varemottagelsen.



En medvirkende årsag til at indførelsen af rygeforbuddet på Hotel Nyborg Strand er gået så smertefrit er utvivlsomt de fine omgivelser, rygerne kan være i: Skov, park og strand.

Det har været en stor diskussion at tage, og vi var virkelig bekymrede over, hvordan vores gæster ville modtage rygeforbuddet.

Hvordan fik I bragt rygeforbuddet på banen overfor medarbejderne?

CH: I forbindelse med en generel BST-helbredstests helt tilbage i 2002 tilbød vi de rygere, som frivilligt gerne ville ud af deres rygetvang at deltage i nogle rygestopkurser. Vi er ca. 175 fastansatte medarbejdere, og dengang var der 20 % af rygerne, som deltog i kurserne. På hotellet er der ca. 24 % af medarbejderne, der ryger, og det ligger lige under landsgennemsnittet. Det er typisk tjenerne og kokkene, der ryger. Af tjenerne alene er der over 50 %, der ryger, og det skyldes deres arbejdsforhold, hvor de arbejder meget koncentreret og så lige skal have en cigaret i pausen.

Helle Jakobsen (HJ): I forbindelse med disse helbredstests lavede vi også om på kosten i kantinen, så der også var noget for dem, som ikke havde så godt af de fede saucer. Vi har også længe haft en frugtordning.

Hvordan modtog kunderne meldingen om, at de fra 1. april 2007 ikke længere kunne ryge på Nyborg Strand?

HJ: Det var meget blandet. Nogle syntes, at det var rigtig dejligt at slippe for røgen, hvor andre mente, at nu var vi blevet for restriktive. Der er også rygere blandt konferencedeltagerne, men her har accepten været rimelig uproblematisk.

CH: Jeg tror, at det mest er private, der føler sig trådt for nær.

Har I mistet ordrer på baggrund af rygeforbuddet?



De ansatte i receptionen var mest udsat for passiv rygning. I pauserne skulle hundredevis af gæster ud og ryge i foyeren.

HJ: Måske har vi mistet et bryllup med 100 deltagere på den baggrund, men de ville altså ryge.

CH: Brylluppet er det eneste konkrete tilfælde, men vi har haft en del, som har brummet over det.

Hvordan modtog medarbejderne budskabet om rygeforbuddet?

HJ: 25 % syntes, at det var forfærdeligt! Tidligere måtte vi ryge i kantinen, og det var nogle gange forfærdeligt at skulle spise frokost i total tåge. Så blev vi enige om i vores personaleklub, at der skulle være røgfrit i frokostpausen. Forslaget fik stor opbakning – også fra rygerne. Derfor har rygerne været vant til, at de skulle ud at ryge i frokosten, og derfor var det ikke så svært at lade være med at ryge. Jeg ryger selv, og jeg har ingen problemer med at gå udenfor. Så ryger jeg også lidt mindre.

CH: De ansatte i receptionen var dem, der var hårdest ramt af passiv rygning. I hele vores foyerområde, der forbinder konferencosalene med restauranten, bistroen og mødelokalerne, måtte man ryge indtil den 1. april 2007. Hvis alle holdt kaffepause på samme tidspunkt, var der 6-800 mennesker i foyeren. Hvis ¼ ifølge statistikken ryger, så var der så tæt en røg, at man næsten skulle skære sig igennem, og det har vores kolleger i receptionen været hårdt belastet af.

Må man som medarbejder ryge udendørs?

CH: Ja, men ikke i gæsteområderne. Vi er ved at få indrettet et overdækket rygeområde i en varegård, som gæsterne ikke kan se. Vi har også indrettet et lignende område for vores gæster midt i hotelområdet. Det er et overdækket område med borde og bænke, men ikke en pavillon, som man kan gå ind i.

Har I skullet tage andre praktiske foranstaltninger i forbindelse med rygeforbuddet?

CH: Vi har siden 1. april haft et flot vejr, så vores forplads har været brugt meget som rygerområde. Vi har måttet optimere vores affaldsmu-

ligheder ved alle ind- og udgange. Vores gartnere har måttet lave en ny rutine, så huset også fremover kan se pænt og soigneret ud. Mange rygere har en vane med blot at smide skoddene, så derfor har gartnerne nu en rutine, hvor de går rundt på området og samler skod op. Gæsterne kan stadig ryge i parken, på terrasserne og på arealet udenfor vores nye hovedindgang.

Har I været udsat for, at rygeforbuddet er blevet overtrådt?

CH: Ja, men det har været ved forglemmelse. Vi ønsker jo ikke at genere vores gæster og medarbejdere, så i forvejen havde vi forberedt os på at håndtere eventuelle overtrædelser på en humoristisk måde. Vi fik fremstillet en trillefløjte med en vedhæftet tekst, hvor der står, at vedkommende har overtrådt som følge af forglemmelse. Men den har ikke været meget i brug! Vi kan fra vores kontor se, at mange tænder cigaretten allerede på vej ud af foyeren, men det skrider vi ikke ind overfor.

Hvordan tror I, at jeres rygepolitik ser ud om 5 år?

HJ: Jeg tror ikke, at den er ændret i forhold til nu.

CH: På et andet stort hotel har man netop indført et totalt rygeforbud for medarbejdere i arbejdstiden, men det synes jeg er at gå for langt.

HJ: Jeg bestemmer selv, om jeg vil ryge udenfor – lidt rettigheder skal rygerne da have.

CH: Det er nok sværest for tjenerne og køkkenpersonalet, for de har ikke faste pauser.

Hvad med tiltrækning af kunder på længere sigt?

CH: Jeg tror helt sikkert, at rygeforbuddet kan tiltrække nye kundegrupper. For når der er 25 % rygere, er der måske 3 der tilvælger os for hver 1 der fravælger os. Hvad værelser angår har det gennem flere år været sådan, at selv rygere har efterspurgt ikke-ryger-værelser, når de skulle bo på hotel.

Lov om røgfri miljøer

(Red.anm.: Ændringer i anden lovgivning er udeladt i lovteksten)

Lov om røgfri miljøer

Kapitel 1

Lovens formål, anvendelsesområde m.v.

§ 1. Formålet med loven er at udbrede røgfri miljøer med henblik på at forebygge sundhedsskadelige effekter af passiv rygning og forebygge, at nogen ufrivilligt kan udsættes for passiv rygning.

§ 2. Loven finder anvendelse på

- 1) arbejdspladser, herunder offshoreanlæg,
- 2) institutioner og skoler for børn og unge,
- 3) øvrige uddannelsesinstitutioner,
- 4) indendørs lokaliteter, hvortil offentligheden har adgang,
- 5) kollektive transportmidler og taxaer samt
- 6) serveringssteder.

Stk. 2. Stk. 1 omfatter danske skibe, dansk registrerede luftfartøjer og udenlandsk registrerede luftfartøjer, der opereres i henhold til dansk driftstilladelse, uanset om skibet eller luftfartøjet befinder sig uden for dansk territorium. Loven finder dog ikke anvendelse på skibe hjemmehørende på Færøerne eller i Grønland eller på luftfartøjer fra luftfartsselskaber, der er hjemmehørende på Færøerne eller i Grønland.

§ 3. Ved et rygerum forstås i denne lov et særligt lokale med gode udluftningsmuligheder eller ventilation. Rygerummet må ikke tjene som gennemgangsrum, og det må ikke indeholde funktioner, som anvendes af andre.

Stk. 2. Ved en rygekabine forstås i denne lov en fritstående enhed med udluftnings- eller ventilationssystem.

Kapitel 2

Generelle bestemmelser

§ 4. I lokaliteter m.v., der er omfattet af loven, er det ikke tilladt at ryge indendørs, medmindre andet fremgår af lovens øvrige bestemmelser.

§ 5. Den enkelte arbejdsgiver skal udarbejde en skriftlig rygepolitik, der skal være tilgængelig for alle arbejdspladsens medarbejdere.

Stk. 2. Rygepolitikken skal som minimum indeholde:

- 1) Oplysning om, hvorvidt og hvor der må ryges på arbejdspladsen.
- 2) Oplysning om konsekvenserne af overtrædelse af arbejdspladsens rygepolitik.

Kapitel 3

Arbejdspladser, institutioner, skoler m.v.

Indendørs arbejdspladser

§ 6. Det er ikke tilladt at ryge indendørs på arbejdspladser, jf. § 4.

Stk. 2. Det kan besluttes, at det er tilladt at ryge i arbejdslokaliteter, der alene tjener som arbejdsplads for én person ad gangen.

Stk. 3. Det kan besluttes at indrette rygerum og rygekabiner, hvor rygning kan finde sted.

Institutioner og skoler for børn og unge

§ 7. På børneinstitutioner, skoler, opholdssteder og lign., der fortrinsvis har optaget børn og unge under 16 år, er det ikke tilladt for børn og unge samt elever at ryge på institutionens område.

Stk. 2. For døgninstitutioner, opholdssteder, kostskoler, efterskoler og lign., der fortrinsvis har optaget unge i 15-16 års alderen og derover, og som også fungerer som bolig for de unge, kan det besluttes, at det er tilladt, at de unge ryger i rygerum og på deres egne værelser.

§ 8. For personer, der ikke er omfattet af § 7, er det ikke tilladt at ryge på institutionens udendørsarealer, hvor børn og unge færdes.

Stk. 2. Det kan besluttes at indrette rygerum, hvor de pågældende kan ryge.

Øvrige uddannelsesinstitutioner

§ 9. På uddannelsesinstitutioner, der ikke er omfattet af § 7, kan det besluttes, at elever og studerende må ryge i lokaler, som er stillet til rådighed som studieplads og kun benyttes af én elev eller studerende ad gangen.

Stk. 2. Det kan besluttes at indrette rygerum og rygekabiner, hvor elever og studerende må ryge.

Særlige arbejdspladser

§ 10. Sygehuse og lignende institutioner kan i ganske særlige tilfælde tillade patienter og pårørende at ryge.

§ 11. På plejehjem, døgninstitutioner, botilbud og lignende institutioner kan den enkelte beboer beslutte, om der må ryges i det værelse eller den bolig, der tjener som den pågældendes private hjem.

Stk. 2. Det kan pålægges beboere ikke at ryge i værelset eller boligen i det tidsrum, hvor personalet opholder sig der.

§ 12. I private hjem, hvor der modtages en offentlig serviceydelse i form af personlig og praktisk hjælp, kan det som forudsætning for ydelsen pålægges beboere ikke at ryge i det tidsrum, hvor personalet opholder sig i boligen.

§ 13. I væresteder, varmestuer og lignende tilbud til socialt udsatte, hvor der kun er ét opholdsrum for brugerne, kan det besluttes, at rygning er tilladt.

§ 14. I Kriminalforsorgens institutioner bestemmer den indsatte, om der må ryges i den pågældendes opholdsrum.

Stk. 2. Det kan pålægges den indsatte ikke at ryge i sit opholdsrum i det tidsrum, hvor en ansat opholder sig der.

Stk. 3. Justitsministeren fastsætter nærmere regler om de forhold, der er nævnt i stk. 2.

§ 15. I den kommunale dagpleje og i puljeordninger, jf. §§ 24 og 25 i lov om social service, er det ikke tilladt at ryge i dagplejehjemmet og i andre lokaler til brug for dagpleje, når der passes børn.

Stk. 2. Lokaler, der primært er indrettet som børnenes lege- og opholdsrum, skal være røgfri hele døgnet.

§ 16. På arbejdspladser i private hjem, hvor arbejdsgiver arbejder i hjemmet, og hvor der er ekstern arbejdskraft tilknyttet, finder § 6 anvendelse.

Stk. 2. Hvis arbejdslokalet anvendes til bolig, er det tilladt at ryge i lokalet uden for den eksterne arbejdskrafts arbejdstid.

§ 17. Det kan besluttes, at rygning er tilladt på skibe i lokaler, der tjener som privat bolig for én person ad gangen.

Kapitel 4 **Det offentlige rum m.v.**

§ 18. I indendørs lokaliteter, hvortil offentligheden har adgang, er det ikke tilladt at ryge, jf. § 4.

Stk. 2. Det kan besluttes at indrette rygerum og rygekabiner, hvor rygning kan finde sted.

§ 19. I hotelværelser, kahytter og lignende lokaliteter, hvor der på erhvervsmæssig basis modtages overnattende gæster, kan det besluttes, at rygning er tilladt for gæsterne.

§ 20. I kollektive transportmidler og taxaer er det ikke tilladt at ryge indendørs, jf. § 4.

Stk. 2. På passagerskibe kan det besluttes at indrette rygerum og rygekabiner, hvor rygning kan finde sted.

Kapitel 5 **Serveringssteder**

§ 21. Det er ikke tilladt at ryge indendørs på serveringssteder, jf. § 4.

Stk. 2. Ved et serveringssted forstås en lokalitet med servering af mad eller drikkevarer til indtagelse på eller ved salgsstedet.

Stk. 3. Det kan besluttes at indrette rygerum og rygekabiner, hvor rygning kan finde sted.

Stk. 4. Der må ikke serveres eller medbringes mad eller drikkevarer i rygerum eller rygekabiner på serveringssteder. Det enkelte serveringssted kan dog tillade, at gæsterne selv medbringer drikkevarer i rygerum og rygekabiner.

§ 22. Det kan besluttes, at rygning er tilladt indendørs på små værtshuse og udskænkingssteder,

- 1) der har alkoholbevilling,
- 2) hvor der ikke serveres egentlig mad,
- 3) hvor serveringsarealet er under 40 m², og
- 4) hvor der er borde og stole på serveringsarealet.

Stk. 2. Små værtshuse og udskænkingssteder, der befinder sig under samme tag som et andet serveringssted, er omfattet af stk. 1, hvis der er selvstændig indgang til værtshuset fra gaden, og hvis det for publikum fremstår som et selvstændigt værtshus.

Kapitel 6

Tilsynsbestemmelser

§ 23. Arbejdsgiveren, indehaveren, restauratøren, bestyreren og forpagteren skal sørge for, at rygning kun sker i overensstemmelse med reglerne i denne lov.

§ 24. Tilsynet med overholdelsen af denne lov og de regler, der udstedes i medfør af denne lov, varetages af Arbejdstilsynet, jf. § 79 a i lov om arbejdsmiljø, Søfartsstyrelsen, jf. § 20 a i lov om sikkerhed til søs, og transport- og energiministeren, jf. § 150 f i lov om luftfart og § 66 a i offshoresikkerhedsloven.

Kapitel 7

Lønmodtagerforhold

§ 25. En lønmodtagers overtrædelse af rygeforbuddet på en arbejdsplads behandles efter de regler, der gælder for den pågældende lønmodtagers ansættelsesforhold i øvrigt.

Kapitel 8

Straffebestemmelser

§ 26. Med bøde straffes den, der

- 1) overtræder § 5 eller
- 2) overtræder et påbud meddelt efter § 79 a, stk. 1, i lov om arbejdsmiljø, § 20 a, stk. 1, i lov om sikkerhed til søs, § 150 f, stk. 1, i lov om luftfart eller § 66 a, stk. 1, i offshoresikkerhedsloven.

Stk. 2. Med bøde straffes den arbejdsgiver, indehaver, restauratør, bestyrer og forpagter, der tillader rygning indendørs i strid med reglerne i denne lov.

Stk. 3. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Kapitel 9

Ikrafttræden, revision m.v.

§ 27. Loven træder i kraft den 15. august 2007.

Stk. 2. Samtidig ophæves lov nr. 436 af 14. juni 1995 om røgfri miljøer i offentlige lokaler, transportmidler og lign.

§ 28. Udelades.

§ 29. Udelades.

§ 30. Udelades.

§ 31. Udelades.

§ 32. Udelades.

§ 33. Indenrigs- og sundhedsministeren fremsætter forslag om revision af loven i folketingsåret 2009-10.

§ 34. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Gode råd til samarbejdsudvalget om virksomhedens rygeregler

Lov om røgfri miljøer træder i kraft den 15. august 2007 Virksomhederne har fået frist frem til den 15. august 2007, som kan benyttes til at forberede ikrafttræden af lov om røgfri miljøer.

Loven er bilagt årsrapporten på side 57.

Lovens generelle bestemmelser er:

I lokaliteter m.v., der er omfattet af loven, er det ikke tilladt at ryge indendørs, medmindre andet fremgår af lovens øvrige bestemmelser.

Den enkelte arbejdsgiver skal udarbejde en skriftlig rygepolitik, der skal være tilgængelig for alle arbejdspladsens medarbejdere.

Rygepolitikken skal som minimum indeholde:

- 1) Oplysning om, hvorvidt og i givet fald hvor der må ryges på arbejdspladsen
- 2) Oplysning om konsekvenserne af overtrædelse af arbejdspladsens rygepolitik

Hvad skal virksomheden nå inden den 15. august 2007? Samarbejdsnævnets anbefaling

Virksomheden skal beslutte, hvorvidt og hvor der må ryges på arbejdspladsen.

Samarbejdsnævnet skal anbefale, at virksomhedens ledelse, som fastlægger virksomhedens rygepolitik efter lov om røgfri miljøer, i

samarbejdsudvalget drøfter principperne for, hvorvidt og i givet fald hvor der må ryges på arbejdspladsen.

Samarbejdsnævnet lægger vægt på, at hensynet til rygere og ikke-rygere bør respekteres som ligeværdigt

Indendørs arbejdspladser

I forbindelse med den rygepolitik, som arbejdsgiveren skal udarbejde, skal der bl.a. tages stilling til, om rygning i arbejdslokaler, der kun tjener som arbejdsplads for en person ad gangen, skal tillades, f.eks. på enkeltmandskontorer, i førerkabiner på lastbiler og kraner, og om lokalets udluftningsmuligheder kan sikre en effektiv udluftning.

Rygerum

Et rygerum er et særligt lokale, der er indrettet med henblik på rygning. Rummet skal være forsynet med gode udluftningsmuligheder eller ventilation. Et rygerum må ikke tjene som gennemgang eller indeholde funktioner, som ansatte gør brug af i deres arbejde.

Rygerummets placering og indretning bør tage hensyn til rygenes mulighed for at kunne afvikle deres arbejdsopgaver

Rygekabine

En rygekabine er et fritstående rum med udluftnings- eller ventilationssystem. Ventilationssystemet renser luften gennem støv- og gasfiltre, så luften kan føres tilbage til rummet. Udluftningssystemet fører den forurenede luft til det fri.

Drøftelserne i samarbejdsudvalget

Som udgangspunkt for samarbejdsudvalgets drøftelser bør risikoen for udsættelse for passiv rygning vurderes på grundlag af følgende principper for virksomhedens rygeregler:

- Rygeforbud på hele virksomheden
- Rygeforbud på hele virksomheden indendørs
- Rygning tilladt på arbejdspladser for en person af gangen
- Rygning tilladt i særligt rygerum
- Rygning tilladt i rygekabiner
- Serveringssteder

Rygeforbud på hele virksomheden såvel inden- som udendørs

Rygeafvænnning

Samarbejdsudvalget bør være opmærksom på vilkårene for rygeafvænnning og kan indhente erfaringer fra forskellige udbydere – herunder metodernes varighed og effektivitet.

Varsling af rygeforbud

Hvor langt varsel vil være rimeligt for indførelse af rygeforbuddet?

Tilbud om rygeafvænnning i varslingsperioden kan overvejes.

Rygeforbud på hele virksomheden indendørs

Samarbejdsudvalget bør være opmærksom på, hvordan rygning organiseres udendørs.

Rygning tilladt på arbejdspladser for én person ad gangen

Samarbejdsudvalget bør være opmærksom på, at rygetilladelsen bortfalder ved ophold af flere personer i arbejdslokalet. Et arbejdslokale for en person kan godt benyttes af flere personer på skift, men det vil være en forudsætning, at der er effektiv udluftning.

Rygning tilladt i særligt rygerum

Samarbejdsudvalget bør overveje, hvor rygerummet placeres med henblik på at reducere risikoen for udsættelse for passiv rygning.

Rygning tilladt i rygekabiner

Samarbejdsudvalget bør være opmærksom på placering af rygekabiner med henblik på at reducere risikoen for passiv rygning.

Samarbejdsudvalget kan drøfte principper for kontrol af rygekabiner med filtre til rensning og recirkulation af røgen.

Serveringssteder

Det er ikke tilladt at ryge indendørs på serveringssteder.

På små indendørs værtshuse og udskænkingssteder – det kan f.eks. være bodegaer og krostuer – kan det enkelte serveringssted bestemme, om rygning skal være tilladt.

Serveringsarealet skal have alkoholbevilling og være under 40 m² med borde og stole, og der må kun serveres snacks såsom chips peanuts og lignende, som ikke kræver opvarm-

ning eller anden form for tilberedning, og som primært sælges i færdigpakket emballage.

Samarbejdsudvalget kan drøfte principper for afrydning af borde og rengøring, som sikrer de ansatte mod passiv rygning.

Samarbejdskonsulenterne yder hjælp til samarbejdsudvalget ved drøftelse af principperne for virksomhedens rygeregler.

Konsulenttjeneste

2. del

Årsrapport 2006

Samarbejdsaftalen 2006

Samarbejdsaftalen er ændret som følge af en aftale indgået mellem DA og LO den 27. oktober 2006. Ændringen trådte i kraft den 1. januar 2007.

Samarbejdsnævnets hjemmeside: www.samarbejdsnaevnet.dk

På hjemmesiden er der oplysninger om:

- Samarbejdsaftalen
- Samarbejdsnævnet
- Konsulenttjenesten
- Samarbejdsnævnets udgivelser, materialer, pjecer m.m.
- Nyheder
- Samarbejdstemaer
- Engelsk version af Samarbejdsaftalen

Hjemmesiden er tænkt som et stykke praktisk værktøj for primært medlemmer af samarbejdsudvalgene på virksomhederne. Det er nemt at komme i kontakt med samarbejdskonsulenterne i sin branche. Det er muligt at bestille pjecer og materialer direkte, ligesom det er muligt at downloade relevante og centrale tekster og afsnit fra Samarbejdsaftalen og tema-publikationerne efter aktuelle behov. På nyhedssiden kan man holde sig ájour med udviklingen på samarbejdsområdet.

Samarbejdsnævnets hjemmeside er et supplement til den vejledning og oplysning, der i øvrigt fra Nævnets side foregår over for samarbejdsudvalgene.

Honorar for deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder uden for normal arbejdstid er p.t. 250 kr.

Honoraret gælder pr. mødedeltager for møder i samarbejdsudvalg holdt uden for normal arbejdstid og uanset mødets varighed.

(Der skal gøres opmærksom på, at der på industrioverenskomstens område gælder andre regler).

Kontakt til konsulenttjenesten

Samarbejdsudvalgets sekretariat

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V
tlf. 33 38 94 04
Mobil: 29 20 04 04
Samarbejdskonsulent Sven-Peter Nygaard

Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32 D Postboks 340
2300 København S
tlf. 27 27 76 70
Samarbejdskonsulent Mogens Frederiksen

Medlemmer af SU på virksomheder inden for industriens område retter henvendelse til:

Dansk Industri
1787 København V
tlf. 33 77 33 77
Chefkonsulent Niels Sejersen

CO-Industri
Vester Søgade 12, 2. sal
1790 København V
tlf. 33 63 80 00
Konsulent Peter Dragsbæk

Medlemmer af SU på virksomheder på de øvrige brancheområder retter henvendelse til:

Dansk Arbejdsgiverforening
Vester Voldgade 113
1790 København V
tlf. 33 38 94 04
Samarbejdskonsulent Sven-Peter Nygaard

eller til

Dansk Erhverv
Vester Farimagsgade 19, Postboks 500
1506 København V
tlf. 33 74 60 00
Advokat Mette de Voss

eller til

BAT-kartellet
Kampmannsgade 4, Postboks 392
1790 København V
tlf. 88 92 11 11
Miljøkonsulent Ulrik Spannow

eller til

HANDELSKARTELLET I DANMARK
C.F. Richs Vej 103
2000 Frederiksberg
tlf. 38182018
Konsulent Susie Kristensen

eller til

Transportområdet under Fagligt Fælles Forbund (3F)
Kampmannsgade 4, Postboks 392
1790 København V
Tlf. 33 14 21 40
Konsulent Finn Liisborg

eller til

HK/Privat
Grafisk Industri & Medie Kartel (GIMK)
Weidekampsgade 8, Postboks 470
0900 København C
tlf. 33 30 43 43

eller til

Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32 D, postboks 340
2300 København S
Samarbejdskonsulent Mogens Frederiksen
Tlf. 27 27 76 70

I tvivlstilfælde rettes henvendelse til LO eller DA.

Samarbejdsnævnets sammensætning 2006

Vicedirektør Povl-Christian Jensen
(formand for Samarbejdsnævnet)
Dansk Arbejdsgiverforening

Sekretær Finn Sørensen
(næstformand i Samarbejdsnævnet)
Landsorganisationen i Danmark

Udpeget af DA i øvrigt:

Vicedirektør Bolette Christensen
Dansk Industri

Direktør Knud Erik Linius
HTS

Udpeget af LO i øvrigt:

Sektorformand Jørgen Hoppe
HK-Handel
HANDELSKARTELLET I DANMARK

Gruppeformand Børge Frederiksen
Fælles Fagligt Forbund (3F)
CO-Industri

Udpeget af Ledernes Hovedorganisation:

Adm. direktør Svend Askær
Ledernes Hovedorganisation