

# Røgfri arbejdstid

Et tiltag for en sundere arbejdsplads

Erfaringer fra Midt-og Vestjyllands Politi



Copyright© Kræftens Bekæmpelse, 2024

Udarbejdet af: Maria Stage, Kræftens Bekæmpelse  
Layout: Trine Obitz, Art Director  
Fotos: Forside, Rigspolitiet  
Side 8-9 og 12-13, Midt- og Vestjyllands Politi

**||** Det handler om helhedstænkning, og hvordan man kan skabe en sund og attraktiv arbejdsplads med langtidsraske medarbejdere. Derfor indførte vi røgfri arbejdstid som en del af en samlet sundhedsindsats, der blandt andet også havde fokus på fysisk aktivitet i arbejdstiden.

*Med implementering af røgfri arbejdstid tog vi et utraditionelt skridt, med et sundhedsmæssigt stort potentiale – for den enkelte, for organisationen og for samfundet”*

Lars Kirkegaard, Stabschef

## 4 TRIN TIL RØGFRI ARBEJDSSTID

1. BESLUTNING
2. FORBEREDELSE
3. INDFØRSEL
4. FORANKRING

## BESLUTNING

# Hvorfor røgfri arbejdstid?

Hos Midt- og Vestjyllands Politi har arbejdstiden været røgfri siden 1. juli 2021. Beslutningen om røgfri arbejdstid blev truffet efter flere drøftelser i ledelsen og relevante udvalg. Medarbejderne blev inddraget gennem samarbejdsudvalg og derudover blev der etableret en arbejdsgruppe med medarbejderrepræsentanter, der blev inddraget i hvordan indførelse af røgfri arbejdstid skulle forløbe, så det blev en god proces.

Røgfri arbejdstid blev indført som en del af en bred sundhedsindsats, der ud over indførelse af røgfri arbejdstid, havde fokus på at skabe de bedste betingelser for at medarbejderne traf sunde valg. Blandt andet blev det muligt at være mere fysisk aktiv i løbet arbejdsdagen.

*“Det handler om helhedstænkning, og hvordan man kan skabe en sund og attraktiv arbejdsplads med langtidssraske medarbejdere.*

*I det perspektiv kunne implementering af røgfri arbejdstid heller ikke stå alene, så da vi gik i gang med projekt Sund Arbejdsplads, var det afgørende*

*for os at iværksætte flere sundhedsfremmende tiltag, som vi vurderede, havde god effekt. Blandt flere tiltag blev et nyt netværk af sundhedsambassadører uddannet, der bidrager til, at der iværksættes sundhedsfremmende aktiviteter. Vi indkøbte nyt udstyr til motionsrum og udstyr til en aktiv arbejdsdag gennem mikrotræningsøvelser, så medarbejderne også har mulighed for at holde sig aktive gennem arbejdsdagen.*

*Med implementering af røgfri arbejdstid tog vi et skridt, med et sundhedsmæssigt stort potentiale – for den enkelte, for organisationen og for samfundet”.*

Lars Kirkegaard, Stabschef

I denne folder deler stabschef Lars Kirkegaard, daglig arbejdsmiljøleder Maibritt Madsen og en række medarbejdere deres erfaringer med røgfri arbejdstid, fra beslutningen blev truffet til røgfri arbejdstid blev en helt naturlig del af arbejdsdagen hos dem.

## Hvad betyder røgfri arbejdstid hos Midt- og Vestjyllands Politi

- Røgfri Arbejdstid gælder i arbejdstiden – ikke i fritiden.
- Arbejdstiden defineres som hele tidsrummet, hvor medarbejderen er på arbejde, fra man møder til man går hjem.
- Medarbejdere må ikke ryge i arbejdstiden. Dette gælder indendørs, udendørs samt uden for selve arbejdspladsens matrikel.
- Man kan ikke flekse ud for at ryge.
- Retningslinjerne gælder også snus, e-cigaretter, vandpibe og lignende.

**||** *Det var det helt naturligt for os, også at omfatte brug af øvrige nikotinprodukter (medicinske håndkøbspræparater er undtaget) i arbejdstiden som del af røgfri arbejdstid. Hvis vi undlod også at omfatte øvrige nikotinprodukter risikerede vi, at vi blot flyttede nogle rygere over i et andet nikotinprodukt”*

Lars Kirkegaard, Stabschef

## FORBEREDELSE

*“Det var vigtigt for os at være godt forberedte, så implementeringen af røgfri arbejdstid kunne forløbe så gnidningsfrit som muligt. Vi gjorde derfor også meget ud af vores kommunikation om de nye regler til både ledere og medarbejdere og fik uddannet nogle sundhedsambassadører og rygestopmentorer, der skulle bidrage til et sundt arbejdsmiljø og støtte medarbejdere, der ønskede hjælp til at håndtere de nye rammer på arbejdspladsen”, fortæller daglig arbejdsmiljøleder Maibritt Madsen.*

### Uddannelse af sundhedsambassadører og rygestopmentorer

Sundhedsambassadørerne havde til opgave at fremme sundheden på arbejdspladsen med sundhedsfremmende visioner og initiativer med fokus på at motivere til fælles bevægelse i pauserne eller i løbet af arbejdsdagen. Alle afdelinger fik derfor uddannet en sundhedsambassadør.

Rygestopmentorerne skulle være en støtte for medarbejdere, der ønskede at stoppe med at ryge, eller havde brug for hjælp til at håndtere røgfri arbejdstid.

*“Vi skulle bare være til rådighed. Jeg ville blive megauppopulær, hvis jeg blev ved med at prikke til rygerne i*

*afdelingen. De skal komme til mig, hvis de har brug for det. Jeg skal bare vejlede i, hvad der er af muligheder”.*  
(rygestopmentor)

*“Hos os var det to forskellige medarbejdere, der varetog de to opgaver, men i princippet kunne det godt have været den samme person”, fortæller daglig arbejdsmiljøleder Maibritt Madsen.*

### Tydlig kommunikation og støtte til medarbejderne

Røgfri arbejdstid blev kommunikeret til alle ansatte et halvt år før røgfri arbejdstid trådte i kraft, så alle havde god tid til at forberede sig på forandringen, og det var helt tydeligt for alle hvad reglerne bestod i, hvilke konsekvenser det havde at bryde reglerne, og hvordan man kunne få støtte, hvis man ønskede det.

Der blev både kommunikeret om røgfri arbejdstid på en dedikeret side på intranettet, hvor den røgfri politik og FAQ var placeret. Derudover blev der kommunikeret på afdelingsmøder og ved at kommunens rådgivere var ude på arbejdspladsen og fortælle om, hvordan man kunne få støtte til at komme igennem arbejdsdagen uden røg og nikotin og få hjælp til at stoppe.

*“Jeg synes forberedelsen af det var rigtig godt, og det var hele vejen rundt [...] Kommunen var jo også ude med rygestopkonsulenter og fortælle hvad de egentlig kunne tilbyde og hjælpe med, og det synes jeg var megagodt. Altså både at processen var lang, og der var god tid til at forberede sig, men at der også var nogle hjælpemidler man kunne hive fat i”.*  
(medarbejder, der er stoppet med at ryge)

Blandt nogle medarbejdere der røg, havde det også en betydning, at røgfri arbejdstid blev drøftet på afdelings- og teamsmøder, så deres kolleger havde en forståelse for, hvilken situation de kunne befinde sig i:

*“Jeg synes også at man gjorde meget ud af, at ikke-rygere skulle heller ikke banke os oveni hovedet og være sådan “jamen, du kan også bare holde op med det, for det er jo meganemt”.*

*“Altså, i hvert fald nede hos os, var der også meget snak om det med, at hvis det var så nemt, så var der jo ikke nogen der røg. De fleste vil jo gerne stoppe”.*  
(medarbejder, der ryger i fritiden).

“ Det handler om helhedstækning, og hvordan man kan skabe en sund og attraktiv arbejdsplads med langtidsraske medarbejdere ”

Lars Kirkegaard, Stabschef



## Rygestopmentorer

Blandt medarbejderne blev der taget godt imod rygestopmentorerne. Det fungerede især godt at mentorerne ikke havde en opsøgende rolle, men blot skulle stå til rådighed og ikke gav opmærksomhed til medarbejdere, der ikke ønskede det. For nogen kan for meget opmærksomhed fra kolleger have en modsat effekt end intentionerne bag:

*“Vil I ikke godt lade være at sætte fokus på det? Vil I ikke godt lade være at minde mig om det? Fordi det der med, at man bliver ved med at spørge “Nåh, går det godt, synes du, det er svært?” Så bliver det svært. Hvis vi bare lod være at snakke om det, så gik det egentlig meget bedre.”* (medarbejder, der ryger)

Andre havde en oplevelse af, at det var rart med opmærksomhed i form af opbakning og anerkendelse i forbindelse med at skulle fastholde et rygestop.

*“Hos os har de ikke dyrket det her med “Hvordan går det?”, men det er mere “Fuck du er sej! Nu har du ikke røget i en måned!” og så bliver man sådan “Hey, det er jeg faktisk også” hvor man lidt fejrede mig i stedet for.”* (medarbejder, der er stoppet med at ryge)

Det er derfor vigtigt at være opmærksom på medarbejderes forskellige behov og præferencer i forhold til at skulle håndtere en arbejdsdag uden at ryge eller bruge tobak- og nikotinprodukter (medicinske håndkøbspræparater er undtaget).

## Røgfri arbejdstid giver et bedre fællesskab

Med røgfri arbejdstid var det ikke længere rygning, der definerede hvilke kolleger de ansatte brugte deres pauser sammen med:

*“En af fordelene ved det (røgfri arbejdstid) er, at de kollegaer som der gik ned og røg, har jeg lige pludselig noget socialt med nu, som jeg ikke havde før. Altså, nu er det ikke kun lige 10 minutter i frokostpausen, at vi sidder og snakker, fordi de skulle nå ned at ryge, og man så dem ikke om formiddagen, fordi de var nede at ryge. Nu ser man dem i hver pause. Det synes jeg har været noget virkelig positivt, der er kommet ud af det her, hvis man lige ser bort fra det allervigtigste, som jo er sundheden.”* (medarbejder, der ikke ryger)

## Røgfri arbejdstid og arbejdsmiljø

Rygning i arbejdstiden var ofte genstand for diskussioner om hvorvidt nogen holdt flere pauser end andre.

*“Dem der brokkede sig over at nogen røg, kunne jo godt være dem der stod og snakkede meget ude på gangen og hentede mere kaffe...”* (medarbejder, der er stoppet med at ryge)

*“Ja, eller kom for sent på arbejde hver dag. Det er jo ikke et regnskab man kan stille op sådan, så vil det altid være genstand for diskussion.”* (medarbejder, der ikke ryger)

Med røgfri arbejdstid blev sådanne diskussioner helt fraværende, hvilket også bidrog til et bedre fællesskab på arbejdspladsen.

## Når man fortsat ryger i fritiden

I forbindelse med indførelsen af røgfri arbejdstid fortæller en medarbejder, der fortsat ryger i fritiden, at hun forberedte sine kolleger på, at hun muligvis ville være påvirket af ikke at kunne ryge i arbejdstiden:

*“Jeg sagde til mine kolleger at ‘nu skal jeg holde op med det her rygning her, så I må lige sige til, hvis jeg bliver for træls’. Men det har jeg slet ikke været, de har kommet og sagt hold da op, man kunne slet ikke mærke på dig at du er holdt op med at ryge.”* (medarbejder, der ryger i fritiden)

Selvom hendes kolleger ikke kunne mærke på hende, at hun var stoppet med at ryge i arbejdstiden, havde hun ind imellem selv en oplevelse af at have lyst til at ryge, hvis hun havde travlt og følte sig presset på arbejdet. I relation hertil har det derfor været vigtigt, at der er forståelse for, at man kan have behov for at gå ud og trække frisk luft, selvom man ikke skal ryge uden at blive mistænkeliggjort.

For andre kan det være en udfordring, at man glemmer at holde pause, fordi man nu ikke længere skal ud at ryge. Der er derfor forskellige forhold at være opmærksom på ift. at skabe de bedst mulige vilkår for den gruppe af medarbejdere, der ikke stopper med at ryge i fritiden, når arbejdspladsen indfører røgfri arbejdstid. Det kan f.eks. være relevant at have en opmærksomhed på fortsat at tilbyde hjælp til rygestop til medarbejdere, der fortsat ryger i fritiden, da mange har et ønske om at stoppe, og nogen kan opleve at være udfordret af deres afhængighed i arbejdstiden.

## Håndhævelse

Til spørgsmålet om hvorvidt røgfri arbejdstid bliver overholdt er tilbagemeldingen, at langt størstedelen af medarbejderne respekterer og overholder reglerne. Det er blevet meldt tydeligt ud, hvilke konsekvenser det har at bryde reglerne og det fremhæves, at det er vigtigt, at røgfri arbejdstid håndhæves.

I det omfang, at det er kommet til ledelsens kendskab, at retningslinjerne er blevet overtrådt, er der sket ledelsesmæssig opfølgning over for den enkelte medarbejder.

*“Det vigtigste med indførelsen af røgfri arbejdstid er medarbejdernes sundhed, og det har vi kommunikeret lige fra starten. I det store hele er implementeringen af røgfri arbejdstid forløbet godt, og der har ikke været mange, der har trådt ved siden af,”* fortæller stabschef Lars Kirkegaard.



Foto: Lars Kirkegaard, Stabschef



## FORANKRING

# Ny hverdag med røgfri arbejdstid

Efter et år med røgfri arbejdstid blev alle medarbejderne spurgt, hvad de synes om røgfri arbejdstid. Her svarer 8 ud af 10, at de synes godt om, at arbejdspladsen har fået røgfri arbejdstid.

Indførelse af røgfri arbejdstid hos Midt- og Vestjyllands Politi har ifølge medarbejderne været en god proces, der har bidraget til en række fordele, der både vedrører ansattes sundhed og pausekultur. For nogle ansatte har røgfri arbejdstid været en anledning til at stoppe med at ryge, hvor andre har reduceret deres forbrug. Derudover fremhæver medarbejderne blandt andet, at røgfri arbejdstid har bidraget positivt til fællesskabet blandt kollegerne, da rygning ikke længere definerer, hvem man holder pauser med. Man slipper for diskussioner om, hvorvidt dem der ryger, holder flere pauser end dem, der ikke ryger, og yderligere fremhæves det, at man som medarbejder i mindre grad er udsat for tobaksrøg.

Med de gode erfaringer hos Midt- og Vestjyllands Politi, blev en række af de øvrige politikredse inspireret til at gå

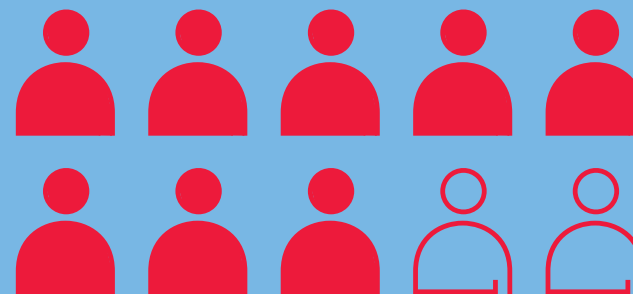
i samme fodspor, og der er nu truffet en central beslutning om, at hele politiet skal indføre røgfri arbejdstid inden udgangen af 2024.

*“Vi er meget glade for at vi traf beslutningen om røgfri arbejdstid hos Midt- og Vestjyllands Politi og har været med til at inspirere de øvrige kredse til at gå samme vej”,* fortæller daglig arbejdsmiljøleder Maibritt Madsen.

For at sprede de positive fortællinger om indsatsen og gøre opmærksom på den betydning det har haft for medarbejderne, har man løbende delt medarbejderes gode erfaringer med at være røgfri i arbejdstiden, og hvordan røgfri arbejdstid for nogen har været en anledning til at stoppe med at ryge i politiets interne medier.

Læs mere om røgfri arbejdstid på [cancer.dk/roegfriarbejdstid](https://cancer.dk/roegfriarbejdstid)

8 ud af 10,  
synes godt om,  
at arbejdstiden  
er røgfri





Læs mere om røgfri arbejdstid på  
[cancer.dk/roegfriarbejdstid](https://cancer.dk/roegfriarbejdstid)