



*För en rökfri  
arbetsplats*

■  
*Hälsa  
och trygghet  
för alla.*



**Social- och hälsovårdsministeriets broschyrer 2006: I 4swe**

# *För en rökfri arbetsplats*

■ SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

**Helsingfors 2006**

ISSN 1236-2123

ISBN 952-00-2224-4 (inh.)

ISBN 952-00-2225-2 (PDF)

Layout och tryckning: Universitetstryckeriet, Helsingfors 2006

## Innehåll

Inledning.....	4
Vad innebär en rökfri arbetsplats? .....	4
Hur blir arbetsplatsen rökfri? .....	5
Lagstadgade grunder för en rökfri arbetsplats.....	6
Information .....	7
Stöd för främjande av hälsan .....	7
Etablering av principerna .....	7
Varför en rökfri arbetsplats? .....	9
Tidsschema .....	10
Källhänvisningar.....	12

## *Inledning*

Människor är allmänt medvetna om de hälsorisker som rökning och tobaksrök medför.

Enligt en studie som Folkhälsoinstitutet genomförde år 2005 var 75 % av männen och 83 % av kvinnorna som rökte dagligen oroade över hur rökning påverkade deras hälsa. Tobaksrök i omgivningen har klassificerats som ett ämne som föranleder risk för cancersjukdom, och är skadlig för hälsan också på många andra sätt. Därför bör exponering för tobaksrök i omgivningen förebyggas på alla tänkbara sätt.

Över hälften av både män och kvinnor som röker vill sluta röka. Därför är det viktigt att man på arbetsplatserna försöker främja rökfrihet och stöda dem som vill sluta röka. Av dem som på egen hand försöker bli fri från tobaken är cirka 5 % fortfarande rökfria efter ett år. Av dem som får hjälp när de slutar lyckas upp till en tredjedel.

## Vad innebär en rökfri arbetsplats?

### **En arbetsplats är rökfri när**

- 1) det är förbjudet att röka inomhus på arbetsplatsen på det sätt som förutsätts i tobakslagen,
- 2) det inomhus på arbetsplatsen inte finns rökrum och de eventuella rökplatserna är placerade utomhus på ett mindre synligt sätt, tillräckligt långt borta från byggnaden så att tobaksrök inte kan sprida sig inomhus,
- 3) det är förbjudet att röka under arbetstiden och rökning utanför avtalsbaserade pauser inte räknas som arbetstid,
- 4) nya rökrum inte byggs och sådana inte finns i byggnader och arbetslokaler som företaget äger eller förvaltar,
- 5) representations- och andra tillställningar är rökfria,
- 6) tobaksprodukter inte säljs på arbetsplatsen,
- 7) rökande personal ges stöd för att sluta röka,
- 8) det med lämpliga skyltar till exempel på ytterdörrar meddelas att arbetsplatsen är rökfri och
- 9) det i platsannonser anges att arbetsplatsen är rökfri.



## Hur blir arbetsplatsen rökfri?

Ledningen har nyckelrollen i att göra arbetsplatsen rökfri. Ledningen fattar beslut om saken efter att ha hört samarbetsorganet, på en liten arbetsplats hela personalen.

Ledningen kan utse en grupp för en rökfri arbetsplats, som får i uppgift att planera och genomföra rökfrihet på arbetsplatsen samt att tillsammans med företagshälsovården planera lämpliga stödformer för dem som vill sluta röka. Arbetsgruppen följer med hur projektet framskrider och håller nära kontakt med företagshälsovården.

Arbetsgruppen kommer överens om att rökrummen tas ur bruk och att en eventuell rökplats reserveras på annat ställe. Om ett sådant utrymme anvisas, skall det vara beläget på tillräckligt avstånd från ingångar, ventilationskanaler och fönster för att tobaksröken inte skall kunna spridas inomhus.

Arbetsgivaren bestämmer hur arbetstiden används. Arbetstagaren har rätt att använda lagstadgade och avtalsenliga pauser på önskat sätt om det är möjligt med tanke på arbetet och om han eller hon har rätt att lämna arbetsplatsen under pauser. Å andra sidan kan arbetstagaren inte förpliktas att alltid stämpla ut när han eller hon tar en rökpaus om det är möjligt att röka under ovan avsedda pauser eller om pauserna efter överenskommelse kan delas upp till kortare rökpauser under dagens lopp.

Arbetsgivaren förbjuder inte och kan inte heller förbjuda sina arbetstagare att röka, eftersom det enligt grundlagen är en sak som alla själva får besluta om. Arbetsgivaren kan tillåta rökning under arbetsdagen, men på det sättet att den tid som går till rökning inte räknas som arbetstid. Det är också möjligt att genom en gemensam överenskommelse dela upp lagstadgade eller avtalsenliga pauser.

Arbetsgruppen gör en plan och ger klara anvisningar också för eventuella problemsituationer. I stora företag är det bäst att förordna ansvarspersoner som utbildas för uppgiften. Arbetsgruppen informerar ledningen och personalen om sina förslag.

## Lagstadgade grunder för en rökfri arbetsplats

Rökfrihet på arbetsplatsen regleras av tobakslagen, statsrådets beslut om tobaksrök i omgivningen, arbetarskyddslagen, hälsoskyddslagen och lagen om företagshälsovård. Det kan också finnas avtal som kompletterar lagstiftningen.

### **Tobakslagen:**

Tobaksrök i omgivningen är ett karcinogen... (4 kap 11 a §)

### **Statsrådets beslut om tobaksrök i omgivningen och avvärjande av cancerrisk i samband därmed i arbete:**

Arbetsgivaren skall skydda arbetstagarna mot den cancerrisk som tobaksrök i omgivningen medför i arbete så att omfattningen av exponeringen för tobaksrök i omgivningen och exponeringstiden minskas så mycket som det tekniskt och med utnyttjande av lokaliteternas konstruktionsmässiga lösningar rimligen är möjligt. (5 §).

### **Arbetarskyddslagen:**

Arbetsgivaren är skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. I detta syfte skall arbetsgivaren beakta omständigheter som hänför sig till arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt samt till arbetstagarens personliga förutsättningar.

### **Hälsoskyddslagen:**

Syftet med denna lag är att upprätthålla och främja befolkningens och individens hälsa samt att förebygga, minska och undanröja sådana i livsmiljön förekommande faktorer som kan orsaka sanitär olägenhet (hälsoskydd) (1 kap 1 §).

### **Lagen om företagshälsovård:**

Syftet med lagen är att arbetsgivaren, arbetstagarna och företagshälsovården tillsammans främjar: ... 2) hälsa och säkerhet i arbetet och arbetsmiljön; 3) arbetstagarnas hälsa och arbets- och funktionsförmåga i olika arbetslivsskedan, samt 4) verksamheten bland de anställda. (1 § 2 mom.).



## Information

För att göra arbetsplatsen rökfri behövs kontinuerlig intern information som sprids redan från början av planeringsskedet. Information och utbildning ordnas både för ledningen och för personalen.

På arbetsplatsen bör det finnas möjlighet att öppet diskutera rökfrihet på arbetsplatsen och hurudant stöd som finns till hands för dem som vill sluta röka, samt om hur personalens välmående kan främjas. Vid rekrytering skall arbetsökande informeras om arbetsplatsens verksamhetsprinciper.

För besökare bör det redan vid ingången finnas ett tydligt meddelande om att företaget är rökfritt.

## Stöd för främjande av hälsan

Företagshälsovården har en betydande roll när programmet för en rökfri arbetsplats genomförs och även i att ge stöd för dem som vill sluta röka. Det lönar sig för arbetsgivaren att utnyttja företagshälsovårdens sakkunskap när det gäller åtgärder som syftar till att främja hälsan. Arbetsgivaren kan komma överens med företagshälsovården om rådgivning, utbildning, rökavvänjning samt handledning både individuellt och i grupp.

Andningsförbundet Heli, Finlands Tandläkareförbund, apoteken och andra hälsoorganisationer har färdigt material som kan ges till de arbetstagare som vill sluta röka. Dessutom har man till exempel på webbplatsen [www.stumppi.fi](http://www.stumppi.fi) möjlighet till virtuell rökavvänjning, fakta till stöd för rökstoppet och ett diskussionsforum. Webbplatsen innehåller också en faktadel med information och material och för utbyte av erfarenheter.

Arbetsgivaren har möjlighet att bekosta läkemedel som hjälper till vid rökavvänjning.

## Etablering av principerna

Gruppen för en rökfri arbetsplats följer hur rökfriheten genomförs. Arbetsgruppen bör komma överens om regelbundna möten, till att börja med exempelvis en eller två gånger per månad. I fortsättningen ordnas möten vid behov.

Arbetsgruppen utvecklar modeller som tillämpas för att lösa olika frågor. Var skall en rökplats anvisas? Skall det vara försett med tak? Hur gör man om det inte finns ett stämpelkort på arbetsplatsen som kan stämplas när man håller en rökpaus? Hur gör man om avtalen inte håller? Hur utvecklas verksamhetsplanen för arbetarskydd, företagshälsovård och arbetshälsa?

Arbetsgruppen bör begära respons av arbetstagarna om hur rökfriheten på arbetsplatsen organiseras och genomförs för att gruppen skall kunna utveckla verksamheten och åtgärda eventuella problem. Det kan vara nyttigt att skaffa en förslagslåda, där alla intresserade kan lämna sina idéer också anonymt om de vill.

### **Modell för genomförande av en rökfri arbetsplats**

1. Gör ett förslag om att arbetsplatsen blir rökfri.
2. Skaffa ledningens stöd för förslaget.
3. Behandla frågan i samarbetsorganet eller om arbetsplatsen är liten på ett möte som är öppet för hela personalen.
4. Samla ett väl motiverat team kring initiativet: företagshälsovården, personalchefen, arbetarskyddsfullmäktig osv.
5. Fatta ett gemensamt beslut om hur förslaget genomförs dvs. tidsschema, arbetsfördelning, åtgärder och material.
6. Planera den interna kommunikationen och marknadsföringen av idén om en rökfri arbetsplats tillsammans med företagets informatör: e-post, företagets interna publikationer, intranätet. Förbered saken på interna möten.
7. Be företagets informatör sköta den externa informationen.
8. Planera med teamet hur genomförandet av den rökfria arbetsplatsen skall följas upp.

## Varför en rökfri arbetsplats?

Med tanke på arbetstagarnas hälsa och deras arbets- och funktionsförmåga är det viktigt att arbetsplatsen är rökfri och att rökare får stöd i att sluta röka. Tobaksrök är ett cancerframkallande ämne och arbetstagarna skall enligt bestämmelserna i arbetarskyddslagen skyddas mot den. Det bästa sättet att genomföra kraven är att göra arbetsplatsen rökfri.

Rökning påverkar hela kroppen. Rökning ökar risken bl.a. för många sjukdomar i hjärtat och luftvägarna. Dessutom påverkar rökning behandlingen av många allmänna sjukdomar och försämrar tillfrisknandet.

Rökstopp är ett viktigt sätt att främja hälsan och det ger omedelbara effekter. En rökfri arbetsplats innebär att arbetsgivaren sätter värde på sina anställda och vill bevara och främja deras arbets- och funktionsförmåga.

Rökfrihet ger nytta både för hälsan och för ekonomin och bidrar till att människor mår bättre. Den ekonomiska nyttan tillfaller både arbetstagarna och arbetsgivaren. En rökare som röker en ask cigarett om dagen använder cirka 1 500 euro per år till tobak, om en ask kostar fyra euro. Rökavvänjning ger förutom ekonomisk nytta längre livstid och bättre livskvalitet.

En arbetstagare som röker en ask om dagen är på rökpaus i medeltal 17 arbetsdagar per år. Om en arbetsdag i Finland kostar i medeltal 170 euro, kostar rökpauserna företaget cirka 3 000 euro per rökande arbetstagare. Det finns cirka 575 000 arbetstagare i Finland som röker, vilket innebär att rökpauserna nationalekonomiskt sett orsakar arbetsgivarna kostnader för sammanlagt 16,6 miljoner euro per år.<sup>1</sup>

Utgående från bedömningar som gjorts i andra länder är den årliga kostnaden i Finland cirka 2 000 euro/rökande arbetstagare och föranleds av sjukfrånvaro, minskad arbetseffekt, undersökningar och vård. Om till exempel 10 personer röker på en arbetsplats som har 40 anställda föranleder rökningen kostnader för cirka 20 000 euro per år.

Rökavvänjning under handledning av läkare med hjälp av läkemedel som innehåller nikotin eller bupropion och är avsedda för rökavvänjning kostar 1 167–3 710 euro per person som slutar röka.<sup>2</sup>



## Tidsschema

Processen tar sammanlagt cirka 6–12 månader.

### Initiativtagande, enkäter, öppna diskussioner (1–3 månader)

Ledningen eller någon arbetstagare tar initiativ till saken. Ledningen hör samarbetsorganet eller på små arbetsplatser hela personalen och fattar beslut i ärendet. Företagshälsovården informeras. En grupp för en rökfri arbetsplats tillsätts för att bereda saken.



### Intern information

Det är lättare att komma igång om en enkät gjorts på förhand för att reda ut attityderna till rökning. Senare kan den göras på nytt när projektet utvärderas. Information ges redan i beredningsskedet och beslutet motiveras. På förhand ordnas ett möte där personalen informeras om det planerade tidsschemat. Företagshälsovården medverkar.



### Utbildning

Företagshälsovården ordnar utbildning för chefer och för den utnämnda arbetsgruppen. Hälsosynvinkeln prioriteras.



### Arbetsplatsen blir rökfri

När det slutliga tidsschemat är klart ordnas ett nytt informationsmöte där företagshälsovården bör vara representerad. Vid mötet meddelas datum från och med vilket arbetsplatsen är rökfri och det blir förbjudet att röka under arbetstid. Tillräckligt med tid skall reserveras för genomförandet av rökfriheten (till exempel en månad), för att de som röker hinner överväga sin motivation att sluta.

Vid informationsmötet meddelas att olika former av stöd för rökavvänjningen finns till förfogande på företagshälsovården.



## Avskaffande av cigarettautomater/ slut på försäljningen av cigaretter i matsalen/kaféet

Om arbetsplatsens matsal/café är utlagd på entreprenör, skall innehavaren redan i beredningsskedet informeras om att tobaksprodukter inte längre får säljas i lunch-/café- eller representationslokaler när arbetsplatsen blivit rökfri.



## Den rökfria arbetsplatsen blir verklighet

En intern information hålls där man går igenom motiveringen till beslutet och ger information om vad beslutet innebär i praktiken. Personalen informeras om vad som kommer att ske med eventuella rökrum (de kan t.ex. bli trivsamma pausrum för tidningsläsning etc.)



## Extern information

Företagets intressentgrupper och kunder informeras om beslutet och vad det innebär i praktiken.



## Tävlingar för dem som slutar röka och för supportrar

Rökare uppmuntras att sluta röka till exempel med hjälp av olika tävlingar. Tävlingar ordnas också för supportrar som inte själva röker men som vill sporra en arbetskamrat att sluta röka. Det är också värt att utnyttja den riksomfattande tävlingen Sluta och vinn som ordnas varje vår.



## Handledning och uppföljning, utveckling av praxis

Chefer och ansvarspersoner får utbildning i att leda och följa upp hur arbetsplatsen blir rökfri. Nya förfaringssätt utvecklas utgående från den respons som kommer in.



## *Källhänvisningar*

---

Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri. Savuton sairaala -työryhmä.

Savuton sairaala -toimintaohjelma Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä. 22.3.2004.

Helakorpi S, Patja K, Prättälä R, Uutela A. Suomalaisen aikuisväestön terveystilanteen kehitys ja terveys, kevät 2005. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B 18/2005 (svenskt sammandrag).

Taustamuistio kunnille ja kuntayhtymille eduskunnan apulaisoikeusasiamiehen tupakointikieltoa koskevan päätöksen 890/4/03 perusteella. Kuntaliitto. Sosiaali- ja terveysyksikkö. 28.2.2005.

Punnonen H. Sairaanhoitopiirien Savuton sairaala -hankkeen nykytilanne, laajeneminen, taustoja ja tekijöitä. Kuntaliitto. 24.11.2004.

Suomen Yleislääketieteen yhdistys ry:n asettama työryhmä. Tupakointi, nikotiiniriippuvuus ja vieroitushoidot. Käypä hoito -suositus. Duodecim 2002; 188(24): 2578–87.

Ravintolat savuttomiksi. Social- och hälsovårdsministeriets promemorior 2005:9 (svenskt sammandrag).

Vitikainen K, Pekurinen M, Kiiskinen U, Mikkola H, Kannattaako tupakoinnin lopettaminen? Tupakoinnista aiheutuvien elinikäisten hoitokustannusten ja tupakoinnin lopettamisesta syntyvien säästöjen arviointia. Stakes. Helsingfors 2006.

[www.stumppi.fi](http://www.stumppi.fi)

### Texthänvisningar på sida 9

<sup>1</sup> Professor Kari Reijula, personligt meddelande.

<sup>2</sup> Vitikainen K, Pekurinen M, Kiiskinen U, Mikkola H, Kannattaako tupakoinnin lopettaminen? Tupakoinnista aiheutuvien elinikäisten hoitokustannusten ja tupakoinnin lopettamisesta syntyvien säästöjen arviointia. Stakes Rapport 1/2006. Helsingfors 2006.



Social- och hälsovårdsministeriet  
Veto-programmet  
Sjötullsgatan 8, Helsingfors  
PB 33, 00023 Statsrådet  
Telefon (09) 16001  
Fax (09) 160 74126

Internet: [www.stm.fi/svenska](http://www.stm.fi/svenska) > publikationer, [www.vetoatyolamaan.fi](http://www.vetoatyolamaan.fi) > för ett lockande arbetsliv

SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

ISSN 1236-2123

ISBN 952-00-2224-4 (inh.)

ISBN 952-00-2225-2 (PDF)



veto

- ohjelma vetovoimaiseen työelämään
- för ett lockande arbetsliv
- adding attraction to working life



9 789520 022242