



| | |
|--------------------------------------|-----|
| SÖDERTÄLJE KOMMUN Kommunstyrelsen | |
| 2012 -12- 0 6 | |
| Dnr | Rnr |

23¹²
12
KS20130201

Kommunstyrelsen
Socialdemokraterna
Miljöpartiet
Vänsterpartiet

Svar på motion från Mats Slijebrand (FP) med rubriken "Rökfri arbetstid i Södertälje kommun"

Sammanfattning av ärendet

Mats Siljebrand har i en motion den 26 april 2010 föreslagit kommunfullmäktige följande beslut:

Att Kommunfullmäktige uppdrar till kommunstyrelsen, personalutskottet och koncernstyrelsen att verka för att Södertäljes kommuns medarbetare och förtroendevalda blir rökfria under arbets- och sammanträdestid.

För övrigt se motionens innehåll.

Motionen remitterades till miljönämnden, personalutskottet och Telge AB för yttrande.

Beslutsunderlag

Miljönämnden yttrade sig över motionen 2010-09-28

Personalutskottet yttrade sig över motionen 2010-11-04

Telge AB yttrade sig över motionen 2010-10-29

Ärendet

Miljönämnden framför i huvudsak följande:

Miljönämnden avger sitt yttrande i enlighet med en reviderad version av kontorets förslag. Som arbetsgivare kan kommunen genom en rökfri arbetstid verka för att minska rökningen och antalet dagligrökare. Det är en viktig insats ur folkhälsoperspektiv och gynnar medarbetarnas hälsa samtidigt som det också ger positiva effekter för medborgarna.

Personalutskottet framför i huvudsak följande:

I tjänsteskrivelsen till Personalutskottet ställer sig kontoret tveksamt till att införa ett totalförbud för rökning då det skulle innebära allt för stora nackdelar. Istället förespråkar kontoret att chefen och medarbetarna på varje arbetsplats pratar ihop sig till gemensamma regler för rökning och pauser, med verksamhetens bästa i förgrunden.

Telge AB framför i huvudsak följande:

Förvaltningen i Södertälje kommun konstaterar liksom Telge, att frågan om rökning i allt väsentligt går att hantera i ledningsansvaret på varje arbetsplats. Telge konstaterar vidare att en gemensam policy om rökning på kommunens arbetsplatser kan föra frågan framåt och skapa förutsättningar för ett samförstånd runt gemensamma spelregler.

Telge anser inte att det är nödvändigt att ha en policy specifikt för detta område, men har förståelse för kommunens initiativ. Telge kan därför tänka sig att ställa sig bakom policyn i de delar där de är berörda.

Kommunstyrelsen

Södertälje kommun är och ska fortsätta utvecklas till en än mer hälsosam arbetsplats för våra medarbetare, oavsett i vilken del av verksamheten man arbetar. Som arbetsgivare är det självklart för kommunen att uppmuntra medarbetare att leva ett hälsosamt liv både på arbetet och på fritiden. Det här gör kommunen bland annat genom att erbjuda företagshälsovård där medarbetarna kan ta del av både förebyggande och hälsofrämjande åtgärder.

Kommunstyrelsen är överens med motionären om att tobaksrökning är allvarligt och att det skadar hälsan. Däremot är det tveksamt om ett centralstyrt totalförbud av rökning under arbetstid är rätt väg att gå för att uppmuntra medarbetarna att sluta röka.

Kommunstyrelsen anser att andemeningen i personalutskottets förslag till policy om rökning på kommunens arbetsplatser är bra - att man på varje arbetsplats gör upp gemensamma regler för vad som ska gälla beträffande rökning och pauser.

Kommunstyrelsen föreslår Kommunfullmäktige besluta:

Att anse motionen besvarad.



Folkpartiet Liberalerna

910

| | |
|----------------------|-----|
| SÖDERTÄLJE Kommun | |
| 2010 -04- 22 | |
| Dnr | Rnr |

Bil A:79

MOTION

Till kommunfullmäktige

RÖKFRI ARBETSTID I SÖDERTÄLJE KOMMUN

Tobaksrökning har återigen blivit ett växande folkhälsoproblem, inte minst bland våra unga. Här kan arbetsgivare göra en betydelsefull insats för att stödja sin personal i att sluta röka och därmed skapa hälsosammare arbetsplatser för både rökare, medarbetare och kunder/brukare.

63 goda exempel

63 av landets 290 kommuner har infört rökfri arbetstid för sin personal. I 33 av dessa är reformen genomförd fullt ut. De flesta erbjuder också medarbetarna stöd för att sluta röka.

Södertälje kommun och kommunkoncernen har kommit en god bit på väg i sitt hälsoarbete, bland annat genom att de anställda har möjlighet att välja mellan friskvårdstimme eller friskvårdsersättning med 2 000 kronor per år. Nu är det hög tid att ta nästa steg och införa rökfri arbetstid.

Avvänjningsstöd

Genomförandeprocessen bör föregås av en gedigen informationskampanj och innehålla stöd till medarbetare som vill sluta röka eller i varje fall dra ned på cigarettkonsumtionen. Avvänjningsstöd är en marginell utgift i relation till den genomsnittliga merkostnad som varje rökare generar. Enligt Statens Folkhälsoinstitut kostar "normalrökaren" arbetsgivaren 31 000 kronor per år på grund av tidsåtgången för rökpauser och 45 000 kronor om även den högre sjukfrånvaron räknas in. Totalt kan landets kommuner spara 2,6 miljarder på att införa rökfri arbetstid, vilket motsvarar nästan 6 000 heltidstjänster.

Rökfri arbetstid innebär att den tid man arbetar eller har paus ska vara rökfri. Lunchen räknas dock inte in i arbetstiden och är därmed undantagen. Tobakslagen säger att varje arbetsplats ska arbeta aktivt för att minimera risken för passiv rökning och att ingen medarbetare mot sin vilja ska utsättas för tobaksrök. En framgångsfaktor för rökfri arbetstid är att den omfattar alla anställda och även förtroendevalda.

Mitt förslag till beslut

Kommunfullmäktige

uppdrar till kommunstyrelsen, personalutskottet och koncernstyrelsen att verka för att Södertäljes kommuns medarbetare och förtroendevalda blir rökfria under arbets- och sammanträdestid.

Södertälje den 26 april 2010
Mats Siljebrand
Mats Siljebrand (FP)

§ 84

**Remiss - Motion av Mats Siljebrand (FP)
"Rökfri arbetstid i Södertälje kommun"**

Dnr 2010-900

Sammanfattning av ärendet

Kommunstyrelsen har översänt remiss av motion väckt vid kommunfullmäktige den 26 april 2010 av Mats Siljebrand (FP) "Rökfri arbetstid i Södertälje kommun".

Miljökontoret föreslår att miljönämnden ställer sig positiv till en policy om rökfri arbetstid i Södertälje kommun.

Ärendet bordlades vid miljönämndens sammanträde 2010-09-02, § 78.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse 2010-08-06

Förslag till yttrande 2010-08-06

KS remiss över motion väckt vid KF 2010-04-26.

Yrkanden

Ordföranden Boel Godner yrkar bifall till kontorets förslag med undantag för den sista meningen i kontorets förslag till yttrande: "Miljönämnden ställer sig därför positiv till en policy om rökfri arbetstid i Södertälje."

Gertrud Mankefors (FP) tillstyrker motionen.

Propositionsordning

Ordföranden ställer yrkandena under proposition och finner att det egna yrkandet, med avslag på Gertrud Mankefors yrkande, har bifallits.

Miljönämndens beslut

Miljönämnden avger yttrande enligt kontorets förslag med undantag av den sista meningen i förslaget.

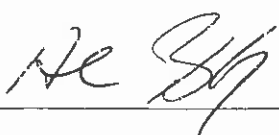

Reservationer

Gertrud Mankefors (FP), med instämmande från Hans von Essen (M), Mona Collin (C) och Veronica Westergård (KD), reserverar sig till förmån för eget yrkande.

Justerandes signum

Anslagsdatum

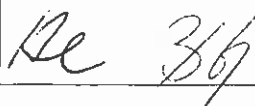

Utdragsbestyrkande

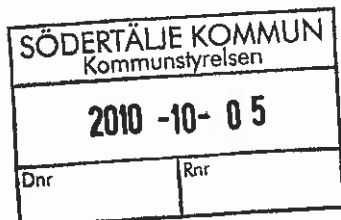
| | | |
|---|------------|---|
|  | 2010-10-05 |  |
|---|------------|---|

Beslutet expedieras till:

KS

Akten

| Justerandes signum | Anslagsdatum | Utdragsbestyrkande |
|---|--------------|---|
|  | 2010-10-05 |  |



Datum
2010-08-19
Reviderat enl MN:s beslut 2010-09-28, § 84
Dnr
2010-900

Kommunstyrelsen

Enhet
Miljönämnden

Yttrande i ärende – Rökfri arbetstid i Södertälje kommun

Ert dnr 2010/ 000160

Ärendet är en remiss av en motion väckt vid kommunfullmäktige 26 april 2010. Kommunstyrelsen har remitterat den till personalutskottet, miljönämnden och koncernstyrelsen. Miljönämnden har hämtat underlag till en stor del av sitt yttrande från Statens Folkhälsoinstitut, som är statlig tillsynsmyndighet i tobaksfrågor och på nationell nivå har följt upp arbetet med rökfri arbetstid inom kommunerna.

Skäl för kommunen som arbetsgivare att införa rökfri arbetstid

I Sverige idag är 13 procent av kvinnorna och 11 procent av männen dagligrökare. Bland kommunalt anställda finns grupper med statistiskt sett betydligt högre andel rökare. Kommunen har en viktig folkhälsouppgift i att bidra till att minska rökningen i dessa grupper. Undersökningar visar att mellan 70 och 85 procent av dem som röker vill sluta. Som arbetsgivare kan kommunen aktivt möjliggöra och underlätta ett rökfritt liv genom att dels ställa krav och dels erbjuda hjälp och stöd. De medarbetare som vill sluta röka har nytta av en stödjande arbetsmiljö med en policy om rökfri tid och avvänjningsstöd.

Den arbetsgivare som parallellt med krav på rökfri arbetstid erbjuder stöd för rökfrihet och rökavvänjning visar att man värnar om medarbetarnas hälsa och kan erbjuda en fräschare arbetsmiljö, vilket ses som positivt även av den majoritet som inte röker.

Tobakslagen säger att varje arbetsplats ska arbeta aktivt för att minimera risken för passiv rökning. Rökfri arbetstid innebär att ingen utsätts för tobaksrök på sitt arbete, och inte heller för lukten av rök kring kollegor som återkommer från rökpaus. Rökfri arbetstid är ett led i folkhälsoarbetet och bör omfatta alla anställda och förtroendevalda.

Som personal kostar dagligrökare genomsnittligt mer än rökfria medarbetare, dels genom att rökpauserna tar mer tid från arbetet än andra pauser och dels genom att rökare har fler sjukdagar. Med stöd av statistik kan man därför räkna med att verksamhetens ekonomi förbättras med rökfri arbetstid, och allra mest om flertalet rökande medarbetare kan hjälpas till att sluta röka.

Medborgarperspektivet

När t ex lärare, vårdare och fältarbetare röker i pauser under arbetstid är det vanligen väl känt av brukarna, vilka också kan uppleva det som besvärande genom att personen sedan luktar rök. Det ger även en dålig förebild, vilket är särskilt illa när det gäller kommunpersonal som arbetar med barn och unga.

Kommunen kan istället bli en god förebild, när alla som tar del av kommunal service möts av en helt rökfri miljö. När alltför många medarbetare genom en policy om rökfri arbetsplats varken luktar rök eller utsätter någon för passiv tobaksrök blir kommunen en förebild för kommuninvånarna. Om det bidrar till en lägre andel rökare i befolkningen är det ett viktigt led i folkhälsoarbetet.

Kommunen har också ett tillsynsansvar enligt tobakslagen över rökfria miljöer. Miljönämnden arbetar med tillsyn över tobakslagens rökförbud på skolor och förskolor, serveringslokaler, offentliga lokaler och vårdboenden. Att kommunens arbetsplatser får en rökfri arbetstid stärker det systematiska tillsynsarbetet som miljökontoret bedriver gällande tobakslagen, och underlättar att de kommunala verksamheterna ska kunna driva frågan om rökfri miljö inom sin egenkontroll.

Hälsorisker med tobak

Sedan 80-talet har mer än 1 miljon svenskar slutat röka. Trots den positiva utvecklingen är tobaksbruket fortfarande den enskilda faktorn som står för den största andelen av sjukdomsburden i vårt land och orsakar varje år 6600 människors för tidiga död, varav 200 av miljötobaksrök (passiv rökning). Varannan rökare som debuterat i tonåren dör i förtid av sin rökning och förlorar i genomsnitt 7–8 år av sin förväntade livstid.

Undersökningar visar att rökare har fler sjukskrivningsdagar än icke-rökare. Alla som röker skadas av sin rökning och rökningen har effekt på i stort sett alla kroppens organsystem. Många av de tusentals kemiska ämnen som bildas när cigaretter brinner har kända skadeeffekter på människan, de når alla delar av kroppen i farligt höga doser. Några exempel ur den långa lista över sjukdomar som orsakas av tobaksröken: kärlkramp i benen, cancer i urinblåsan, kronisk bronkit, lungcancer, åderförkalkning, stroke i hjärnan,

hjärtinfarkt, magsår, benskörhet. Miljötabaksröken har samma verkan och påverkar förutom rökaren också andra personer som vistas i utrymmen med tobaksrök.

Även snus innebär hälsorisker och det är olyckligt om rökare övergår till att snusa istället för att bli helt tobaksfria. En policy om rökfri arbetstid bör därför innefatta arbete för att motverka snusdebut och helst även ett stöd till att sluta snusa.

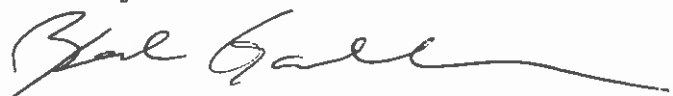
Framgångsfaktorer för rökfri arbetstid

Lärdomar från internationell tobaksprevention och svenska kommuner och landsting visar att det finns ett antal tydliga framgångsfaktorer i arbetet med rökfri arbetstid. Fokus bör ligga på den rökfria miljön. Det ska vara lätt att ta ett beslut att bli rökfri och svårt att börja röka. Att arbeta med tobaksprevention är ett långsiktigt arbete och behöver vara en del av de ordinarie arbetsprocesserna. En nyckelfaktor är en policy, politiskt förankrad, som har processats fram av arbetsgivare, medarbetare och fackliga representanter. Viktiga inslag är tillgång till rökfria miljöer, information om policyn, regelbunden feedback och uppmuntran samt att erbjuda ett bra rökslutarstöd.

Sammanfattning

Som arbetsgivare kan kommunen genom en rökfri arbetstid verka för att minska rökningen och antalet dagligrökare. Det är en viktig insats ur folkhälsoperspektiv och gynnar medarbetarnas hälsa samtidigt som det också ger positiva effekter för medborgarna.

För miljönämnden



Boel Godner
Nämndordförande

Personalutskottets protokoll 4 november 2011

§ 77

Rökfri arbetstid i Södertälje kommun

– återremiss 2010-10-06

I ärendet föreligger en reviderad tjänsteskrivelse, daterad 2010-11-02 som dukas vid sammanträdet.

Förhandlingschef Hans Broman föredrar ärendet.

Yrkanden

Mats Siljebrand (FP) yrkar bifall till motionen. Ulla Rygin (S) och Ewa Lofvar Konradsson (MP) yrkar bifall till tjänsteskrivelsen

Propositionsordning



Ordföranden ställer proposition på yrkandet från Mats Siljebrand (FP) mot kommunstyrelsens kontors tjänsteskrivelse. Ordföranden finner då att personalutskottet beslutat i enlighet med förslaget från kommunstyrelsens kontor.

Personalutskottets beslut

Personalutskottet föreslår kommunstyrelsen att besluta följande.

1. Kommunstyrelsen antar policy om rökning på kommunens arbetsplatser enligt förslag i bilaga 1.
2. Upphandlad leverantör av företagshälsovård nyttjas för riktad satsning med stöd för rökavvänjning under 2011.
3. Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att anse motionen som besvarad.

Mot utskottets beslut har tjänstgörande ersättaren Mats Siljebrand (FP) reserverat sig till protokollet till förmån för bifall till motionen.

| | | |
|---|--------------|--|
| Justerandes signum  | Anslagsdatum | Utdragsbestyrkande  |
|---|--------------|--|



2010-11-02
Kommunstyrelsens kontor
Personalavdelningen
Handläggare: Hans Broman

Tjänsteskrivelse
Slutversion

| | |
|--------------------------------------|--|
| SÖDERTÄLJE KOMMUN Kommunstyrelsen | |
| 2010-11-29 | |
| Dnr | |

Till Personalutskottet

Yttrande över motionen "Rökfri arbetstid i Södertälje kommun"

KS dnr 2010/160

Detta är slutversionen av denna tjänsteskrivelse.

Motionen

Mats Siljebrand (FP) har i kommunfullmäktige lagt en motion med rubriken "Rökfri arbetstid i Södertälje kommun". Motionären föreslår att fullmäktige uppdrar åt kommunstyrelsen, personalutskottet och koncernstyrelsen att verka för att Södertälje kommuns medarbetare och förtroendevalda blir rökfria under arbets- och sammanträdestid.

Motionen har remitterats till kommunstyrelsens personalutskott för yttrande.

Sammanfattning

Numera utsätts omgivningen inte för passiv rökning på kommunens arbetsplatser. Hälsofrågan handlar därmed om rökarnas egen hälsa. Kommunstyrelsens kontor känner stor tvekan inför att gå in med ett totalförbud för att tvinga rökande medarbetare och förtroendevalda att ändra livsstil. Vidare är det inte bra med förbud som uttrycks kategoriskt men lätt leder till kringgående och dubbelmoral i tillämpningen.

Olika verksamheter har olika förutsättningar, och en modern arbetsmiljö ger stort utrymme åt flexibla arbetsformer och årsarbetstid. I allt väsentligt är frågan om rökning något som ligger i ledningsansvaret och medarbetaransvaret på varje enskild arbetsplats. Men en policy för hela kommunen kan föra frågan framåt. Nästa steg blir att chef och medarbetare på varje arbetsplats pratar ihop sig till gemensamma spelregler för rökning och pauser, med verksamhetens bästa i förgrunden.

Till förslaget hör också att kommunen erbjuder stöd för rökavvänjning.



Beslutsunderlag

Detta yttrande

Förslag till policy (bilaga 1)

Motionen (bilaga 2)

Beredningen

Förslaget i motionen diskuterades den 17 augusti i Centrala samverkansgruppen (Cesam), som består av företrädare för kommunen som arbetsgivare och för personalorganisationerna.

Personalavdelningen har samrått med Telgekoncernens personalavdelning.

Bestämmelser om rökning

Kommunstyrelsen i Södertälje antog 1991 riktlinjer för rökning i form av en rekommendation till nämnderna (som på den tiden delade arbetsgivarrollen med kommunstyrelsen och dess personalutskott) och bolagen. Målet var att ingen skulle utsättas för tobaksrök mot sin vilja. I kommunens och bolagens lokaler skulle rökning få förekomma bara i "särskilt avdelade utrymmen", alltså inte i t ex arbetsrum och fikarum. Man skulle inte heller få röka i gemensamma transportfordon.

Sedan 1994 gäller tobakslagen. För alla arbetsplatser gäller där att arbetsgivaren svarar för att en anställd inte mot sin vilja utsätts för tobaksrök "i den arbetslokal eller det liknande utrymme där arbetstagaren är verksam". Elever jämställs med arbetstagare.

Tobakslagen skyddar också allmänheten genom att den kräver att rökförbud ska gälla i olika slag av allmänna miljöer, däribland många kommunala verksamheter. Det handlar bland annat om lokaler som är avsedda för barnomsorg, skolverksamhet eller annan verksamhet för barn eller ungdom. Rökförbud ska gälla också på skolgårdar, liksom också på motsvarande områden utomhus vid förskolor och fritidshem.

Bestämmelser om raster och pauser

Orden "rast" och "paus" används i arbetstidslagen på ett sätt som inte stämmer helt med vanligt språkbruk.

"Rast" är enligt lagen ledig tid under arbetsdagen, t ex lunchrast. Rasttiden räknas inte in i arbetstiden, och den anställde är fri att lämna arbetsplatsen. Rast ska normalt vara minst en halvtimme lång och hållas med minst fem timmars mellanrum.



Med stöd av lag och kollektivavtal är raster i vissa fall ersatta av "måltidsuppehåll" som ingår i arbetstiden och är förlagda till arbetsplatsen. Det handlar oftast om vårdarbete av olika slag, eftersom man behöver undvika att sätta in ersättare under rasterna. Anställda som arbetar på det sättet har i vissa fall mycket långa arbetspass utan rast, t ex tolv timmar.

"Paus" är kortare avbrott under ett arbetspass och räknas som arbetad tid. Hur långa pauser ska vara, hur ofta de ska förekomma och om de ska schemaläggas eller ej, är bedömningsfrågor som inte regleras i lagen.

En del personalgrupper i kommunen har årsarbetstid enligt en modell som disponeras ganska fritt. Om schemat inte behöver bestämmas på förhand kan den anställde ta rast (dvs obetald tid) när det passar för personen och verksamheten. Arbetad tid (med pauser inräknade men raster frånräknade) rapporteras sedan i efterhand.

Nuvarande lag och beslut i praktiken

Ett viktigt mål bakom kommunens beslut 1991 och tobakslagen 1994 var att ingen ska behöva utsättas för tobaksrök mot sin vilja. Det målet har uppfyllts på kommunens egna arbetsplatser, alltså inomhus.

Men ett undantag som är svårt att komma ifrån är vård och omsorg som lämnas i brukarens hem, alltså hemtjänst, boenden och personlig assistans. Där kan kommunen inte förbjuda brukaren att röka. Arbetsgivaren får i stället försöka minska obehag och andra skadeverkningar, t ex genom att anställda som begär det omplaceras till andra brukare så långt det går.

Här kan nämnas att förvaltningsrätten i våras konstaterade i en lagakraftvunnen dom att kommunens skyldigheter enligt LSS att lämna personlig assistans inte sträcker sig så långt som till att hjälpa en rörelsehindrad brukare att röka genom att hålla i cigaretten. Men det finns andra brukare som röker utan hjälp.

I hela samhället har tobaksrökningen gått starkt tillbaka jämfört med för bara några decennier sedan. Det märks också på kommunens arbetsplatser. Rökarna är numera helt klart en minoritet, på många håll en mycket liten sådan. De är medvetna om att rökningen är hälsofarlig men har av olika skäl ännu inte bestämt sig för att sluta.



Kommunen har aldrig beslutat från centralt håll att det inte får finnas rökrum i kommunens lokaler. Men utvecklingen har ändå blivit sådan att det numera knappast finns kvar några rökrum i kommunens lokaler. Redan det innebär en signal från kommunens sida att rökningen inte är önskvärd. Rökarna hänvisas i stället till att gå utomhus, om de ändå ska röka. Vid skolor och förskolor måste de då gå utanför skolgården för att få röka. Rökarna förutsätts också ta ansvar för att arbetet blir gjort under arbetsdagen. Ur formell synpunkt kan man se det som att arbetsledningen godtar att de lämnar arbetsplatsen under pausen.

Rökare finns också bland kommunens förtroendevalda. Vill de röka under sammanträdet måste de gå utomhus. Nämnder och andra organ brukar ta bensträckarpaus då och då, och rökarna passar då på att röka.

Det finns situationer då anställda röker på arbetstid utan att det är på eller utanför kommunens arbetsplats. Man kanske deltar i ett möte i andras lokaler där rökning är tillåten, eller har tillstånd att arbeta hemma en dag, eller kör egen bil i tjänsten.

Vidare kanske en brukare som själv röker i sitt hem tillåter vård- och omsorgspersonalen att röka där. I en sådan situation borde det vara självklart att den anställde låter bli, om det finns arbetskamrater närvarande som inte röker.

Sammanfattningsvis kan man säga att utvecklingen de senaste decennierna har satt rökningen och rökarna på reträtt. Det är mycket obekvämare än förut att vara rökare, och anställda behöver numera inte utsättas för passiv rökning på kommunens arbetsplatser.

Olika förutsättningar i verksamheterna

Förutsättningarna för pauser och inarbetning av tid ser olika ut i olika delar av kommunens mångfasetterade verksamhet. En del medarbetare arbetar enskilt med uppgift var och en är ensam om på arbetsplatsen, andra arbetar i lag. Det är också skillnad på servicebetonade uppgifter som kräver schemalagd närvaro, t ex i en reception, och självständiga uppgifter som inte kräver det.

På vård- och omsorgsområdet arbetar arbetslag med uppgifter som ska utföras "här och nu". Om någon lämnar arbetsplatsen ofta, är det lätt hänt att det blir mer arbete för de andra i laget.



Inom gruppen lärare är det kanske troligare att rökarna arbetar lika mycket som de andra. Inom arbetslaget finner man sig inte i att rökare gör mindre.

Går vi sedan till chefer, administrativ personal, specialister, myndighetsutövare m fl, som arbetar i kontorsmiljö, så finns det stora möjligheter till flexibilitet och ofta hög frihet under ansvar.

Ibland passar en rökare på att gå ut och röka under ett långt telefonsamtal, eller för att analysera en svår fråga någorlunda ostört. Det blir då knappast ens ett bortfall av arbetstid. Eller så ringer telefonen under rökpausen.

Bestämmer man på en arbetsplats att alla ska få ägna lika lång tid åt pauser kan det hända att pauserna blir längre än vad de flesta behöver för återhämtning. En annan lösning kan vara att den som tar längre pauser får hålla högre arbetstakt efter pausen, men det är inte alltid en bra lösning. Till sist är det en arbetsledningsfråga som inte har någon universallösning. Om en rökare till sist åstadkommer mindre än andra under arbetsdagen ligger det i chefsansvaret att hantera detta.

Det är viktigt att framhålla att det inte är någon självklar rättighet för rökare att få lämna arbetsplatsen för att röka under arbetspauser. Det är en arbetsledningsfråga att bedöma i vad mån det kan tillåtas utan skada för arbetet. De som röker under pauser förväntas självklart utföra lika mycket arbete som andra.

Ledningsansvaret och medarbetaransvaret vid varje arbetsplats gör att rökfrågan med fördel ska hanteras på arbetsplatsträff i en gemensam diskussion om hur spelreglerna ska se ut.

Synpunkter på motionärens förslag

Motionären vill nu gå längre och helt förbjuda rökning under arbets- och sammanträdestid, samtidigt som man erbjuder avvänjningsstöd. Motiven är att man därmed hjälper personal att sluta röka, och samtidigt skapar hälsosammare arbetsplatser för rökare, arbetskamrater och brukare.

Men vi kan inte se att hälsan för arbetskamrater och brukare skulle förbättras av ett sådant förbud. Det handlar om rökarnas egen hälsa. Här vill vi sätta frågetecknen för hur långt kommunen som arbetsgivare ska gå i att tvinga rökarna att ändra livsstil. Rökning är för övrigt inte den enda hälso-risk som det i så fall skulle finnas anledning för kommunen att ingripa mot.

Ett annat motiv som antyds i motionen är att tidsåtgången för rökpauser drar stora kostnader. Kommunstyrelsens kontor uppfattar att beräkningarna är överdrivna. En del rökare tar inte fler eller längre pauser än de arbetskamrater som inte röker. Vidare är det inte så enkelt som att all tid för rökpaus är detsamma som produktionsbortfall. Trots dessa invändningar ser det ändå ut som att kommunens kostnader i långa loppet minskar om andelen rökare minskar.

Genomför man det föreslagna förbudet med kostnaderna som motivering, kommer säkert rökare i en del yrken att önska att få arbeta in den tid de använder till rökpauser, eventuellt med avdrag för de pauser icke-rökare tar. I många yrken är det emellertid inte genomförbart. Bestämmer kommunen då av rättviseskäl att röktiden inte ska få inarbetas kommer det förmodligen att kringgås på sina håll.

Även på andra sätt är risken stor att ett totalt rökförbud skulle leda till smygrökning och annat kringgående. Då blir nästa fråga om arbetsledningen ska ägna tid åt kontroll och disciplinära åtgärder, eller om förbudet ska bli en "papperstiger". Det är olyckligt med förbud som uttrycker en kategorisk vilja, men leder till dubbelmoral i tillämpningen, samt risk för irritation därför att efterlevnaden blir olika strikt på olika arbetsplatser.

Vi har också ovan noterat att en del anställda tillbringar en del av sin arbetstid i lokaler som inte är kommunens, och som den som råder över lokalerna tillåter rökning i. Det finns knappast skäl att förbjuda rökning på sådan arbetstid som fullgörs i egen bil eller eget hem. Däremot är det mer motiverat att förbjuda rökning i en brukares hem, eftersom det i regel under en arbetsvecka finns fler anställda som arbetar där. Det är en chefsfråga att bedöma vad som kan accepteras i det enskilda fallet.

Som motionären framhåller blir "rökfri arbetstid" trovärdigare och framgångsrikare om förbudet också gäller kommunens förtroendevalda. När det gäller fritidspolitiker handlar det då om förbud att röka under pauser i sammanträden. Men samtidigt är det svårt att se vilka sanktioner kommunen kan tillgripa mot förtroendevalda som bryter mot det. Om förtroendevalda efterlever förbudet eller inte kan påverka rökande medarbetares lojalitet mot ett förbud.



Slutsatser

Sammanfattningsvis tror kommunstyrelsens kontor att ett totalt rökförbud skulle ge alltför stora nackdelar, både principiella och praktiska. Utifrån erfarenheter från andra kommuner kan man utgå från att effekten av ett förbud blir att några medarbetare slutar röka, medan andra fortsätter och försöker dölja det.

I allt väsentligt är frågan om rökning något som ligger i ledningsansvaret och medarbetaransvaret på varje enskild arbetsplats. Men ansvarstagandet kan stödjas genom att kommunstyrelsen antar en policy för kommunen som helhet.


Kommunstyrelsens kontor har utarbetat ett förslag till policy. En viktig del är förslaget att chefen och medarbetarna på varje arbetsplats pratar ihop sig till gemensamma spelregler för rökning och pauser, med verksamhetens bästa i förgrunden.

I förslaget till policy ingår också att rökande anställda ska erbjudas stöd för rökavvänjning. En riktad satsning kan göras under 2011, med nyttjande av kompetens och resurser hos leverantör av företagshälsovård.

Kontorets förslag till personalutskottets beslut

Utskottet föreslår kommunstyrelsen att besluta följande.

1. Kommunstyrelsen antar policy om rökning på kommunens arbetsplatser enligt förslag i bilaga 1.
2. Upphandlad leverantör av företagshälsovård nyttjas för riktad satsning med stöd för rökavvänjning under 2011.
3. Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige att anse motionen besvarad.


Ulla-Marie Hellenberg
Kommundirektör

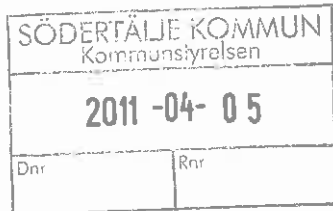

Johan Lefverström
Personaldirektör

Bilagor:

1. Förslag till policy om rökning på kommunens arbetsplatser
2. Motionen

Förslag till policy om rökning på kommunens arbetsplatser

1. Södertälje kommun stödjer en utveckling mot att rökning på arbetet fortsätter att minska. Det handlar både om folkhälsan och om verksamhetens bästa.
2. Medarbetare som vill sluta röka ska erbjudas stöd för avvänjning.
3. Rökande medarbetare får inte utsätta andra människor för oönskad passiv rökning.
4. Medarbetare får inte röka inomhus i kommunala lokaler och inte heller i brukares hem.
5. Enligt tobakslagen får rökning inte förekomma på skolgårdar. Samma gäller också på motsvarande områden utomhus vid förskolor och fritidshem. En sådan lagregel finns inte för andra kommunala arbetsplatser. Men chefen kan förbjuda rökning utomhus på den tomt som arbetsplatsen ligger på, om inte tomten delas med andra.
6. Det är ingen självklar rättighet för rökare att få lämna arbetsplatsen för att röka under arbetstid. Det är ytterst en arbetsledningsfråga att bedöma i vad mån det går att lämna arbetsplatsen för pauser.
7. Chefer och medarbetare ska på arbetsplatsträff ta upp en gemensam diskussion om vilka spelregler som ska gälla på arbetsplatsen för rökning och pauser. Verksamhetens bästa ska stå i centrum. Efter behandling i A-samverkansgrupp fastställer chefen spelreglerna.



2010-10-29

Till Styrelsen för Telge AB

Telges svar på motionen "Rökfri arbetstid i Södertälje kommun"

Ärendet

Mats Siljebrand (fp) har lagt en motion i kommunfullmäktige med rubriken "Rökfri arbetstid i Södertälje kommun". I motionen föreslås att fullmäktige ska uppdra åt kommunstyrelsen, personalutskottet och koncernstyrelsen att verka för att kommunkoncernens medarbetare och förtroendevalda blir rökfria under arbets- och sammanträdestid.

Motionen har remitterats till koncernstyrelsen, kommunstyrelsen och till personalutskottet för yttrande.

Kommunkoncernen har samberett ärendet och det finns en samsyn på principiell nivå inom förvaltningen. Aktuellt ärende omfattar Telges förslag till yttrande.

Sammanfattning av motionen

Motionären framför att kommunkoncernen har kommit en god bit på väg i hälsoarbetet och att det är hög tid att ta nästa steg och införa en rökfri arbetstid. Med detta menas att arbetstid och paus ska vara rökfri medan lunchen är undantagen. Den rökfria arbetstiden föreslås omfatta alla anställda och förtroendevalda. Genomförandeprocessen föreslås föregås av en gedigen informationskampanj och innehålla stöd till medarbetare som vill sluta eller dra ner på sitt rökande.

Telges svar

Inom Telge är friskvård ett prioriterat område. Vårt friskvårdsarbete syftar till att skapa en god hälsa, hälsomedvetna medarbetare och en arbetsmiljö som skapar lust och kreativitet. Telge erbjuder friskvård till samtliga anställda och vi uppmuntrar och subventionerar våra medarbetare att delta i olika aktiviteter som befrämjar hälsa, välbefinnande och sammanhållning.

Trots att vi kan konstatera att rökning inte är det största hälsoproblemet hos personalen i Telge, håller vi förstås med Mats Siljebrand om att tobaksrökning är ett folkhälsoproblem. Men vi anser inte att ett totalförbud mot rökning under arbets- eller sammanträdestid är rätt väg att gå. Ytterst är våra medarbetare själva ansvariga för sin egen hälsa.

Istället för att förbjuda rökning, arbetar vi på olika sätt för att uppmuntra våra medarbetare att sluta röka. Cheferna inom Telge deltar aktivt i hälsoarbetet med uppmuntran och initiativ. Alla anställda erbjuds kontinuerliga hälsoprofiler i syfte att stimulera till livsstilsförändringar och vi erbjuder sedan lång tid våra anställda rökavvänjningskurser.

Inom Telge finns inga verksamheter där rökning är tillåten inomhus, här finns inga rökrum och inte heller finns rökrum i våra offentliga lokaler. Det finns därmed inga medarbetare som idag behöver utsättas för passiv rökning under arbetstid.

I motionen antyds att kostnaderna för rökpauser kan vara omfattande. Det är en problembeskrivning som vi inte känner igen oss i på Telge. Rökandet är generellt inte särskilt utbrett inom koncernen. I allt väsentligt är frågan om rökning och tider för rökpauser dessutom en ledningsfråga och avgörs av ett tydligt lednings- och medarbetaransvar vid varje arbetsplats. Det är inte någon självklar rättighet för rökare att få lämna arbetsplatsen för en rökpaus. Det är en ledningsfråga att bedöma i vilken omfattning det kan vara acceptabelt att röka under paus från arbetet. I det avseendet anser vi att våra chefer har mandat och verktyg att hantera de fall där rökpauser upplevs som ett problem.

Förvaltningen i Södertälje kommun konstaterar liksom Telge, att frågan om rökning i allt väsentligt ingår att hantera i ledningsansvaret på varje arbetsplats. Kommunen konstaterar vidare att en gemensam policy om rökning på kommunens arbetsplatser, kan föra frågan framåt och skapa förutsättningar för ledare och medarbetare att prata ihop sig om gemensamma spelregler med verksamhetens bästa i förgrunden.

Telge anser inte att det är nödvändigt att ha en policy specifikt för detta område, men har förståelse för kommunens initiativ. Telge kan därför tänka sig att ställa oss bakom policyn i de delar där vi är berörda.

Ingrid Linder