



Handläggare
Carin Björnvall
tfn: 08-508 301 13

Datum
2009-10-09

Sidnummer
Sid 1 (3)

Diarienummer
01-967/2009

KNs sammanträde
2009-10-27

Ärendenummer

7

Svar på remiss om införande av rökfri arbetstid i Stockholms stads verksamheter

Förvaltningens förslag till beslut

1. Kyrkogårdsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande som svar på remissen
2. Paragrafen begärs omedelbart justerad

Mats Larsson
förvaltningschef

Sammanfattning

Kyrkogårdsnämnden har av kommunstyrelsen fått en remiss med förslag till införande av rökfri arbetstid i Stockholms stads verksamheter.

Förvaltningen delar utgångspunkten att ingen medborgare som är brukare av stadens tjänster ska utsättas för tobaksrök, men anser att detta redan är tillräckligt reglerat i gällande lagstiftning inom området. I remissen framhålls även att arbetsgivaren kan möjliggöra och underlätta ett rökfritt liv för anställda. Förvaltningen ställer sig helt bakom att arbeta med stöd och hjälp till rökare, snarare än med kontroll. Det är ett förhållningssätt och konkret arbete som redan bedrivs inom förvaltningen och som ytterligare kan förstärkas vid behov.

I dagens samhälle råder inte längre någon okunskap om rökningens skadliga effekter på hälsan. Att röka blir därför ett moraliskt ställningstagande som det är

upp till varje individ att besluta om. Som arbetsgivare kan/bör vi inte lägga moraliska synpunkter på vilket alternativ den anställda väljer. Detta skapar irritation och anses av många som integritetskränkande, även bland anställda som är icke-rökare. Förvaltningen är därför tveksam till att generellt införa och följa upp ett rökförbud under arbetstid. Det finns inte heller entydigt positiva resultat från de kommuner som redan genomfört rökfri arbetstid.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom förvaltningschefens stab och behandlats av förvaltningsgrupp 2009-10-15.

Bakgrund

Kyrkogårdsnämnden har av kommunstyrelsen fått en remiss med förslag om införande av rökfri arbetstid i Stockholms stads verksamheter (Bilaga). Remisstiden går ut den 7 november 2009.

Förslaget om rökfri arbetstid är tänkt att vara införd i stadens alla verksamheter senast 1 maj 2010. För "Rökfri arbetstid i Stockholms stad" gäller de gemensamma utgångspunkter som beskrivs i remissen. Varje nämnd beslutar själva vilka lokala utgångspunkter som ska komplettera de stadsgemensamma. Syftet är att de som är beroende av tjänster som finansieras av staden har rätt till en rökfri miljö samt att en rökfri arbetstid också är ett betydelsefullt bidrag i stadens folkhälsoarbete generellt.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Förvaltningen delar självklart utgångspunkten att ingen medborgare som är beroende av stadens tjänster ska utsättas för tobaksrök, särskilt den kommunala vård- och omsorgsmiljön ska vara rökfri. Detta är inget nytt utan regleras sedan tidigare av dels Tobakslagen, som äger tillämpning såväl inomhus som utomhus, dels av övriga bestämmelser och policy inom Stockholm stad.

Förvaltningen ser därför inget behov av ytterligare reglering inom området. Principiellt är förvaltningen tveksam till att *generellt* införa och följa upp ett rökförbud under arbetstid.

Bland Kyrkogårdsförvaltningens anställda finns en låg andel rökare och inom de olika verksamheterna utsätts vare sig allmänhet eller anställda för ofrivillig tobaksrök. Merparten av de anställda arbetar enskilt i utomhusmiljö på våra begravningsplatser. Anställda som exempelvis jobbar med grönyteskötsel, långt från allmänhet och kollegor, kan rimligtvis inte utsätta vare sig medborgare eller arbetskamrater för ofrivillig tobaksrök, om vederbörande under rast/paus väljer att röka. I dagens samhälle råder inte längre någon okunskap om rökningens skadliga

effekter på hälsan. Att röka blir därför ett moraliskt ställningstagande som det är upp till varje individ att besluta om.

Som arbetsgivare kan/bör vi inte lägga moraliska synpunkter på vilket alternativ den anställda väljer. Detta skapar irritation och anses av många som integritetskränkande, även bland anställda som är icke-rökare. Därtill finns det många andra livsstilsrelaterade beteenden med negativa konsekvenser som ur ett folkhälsoperspektiv kan angripas. Exempelvis ökar antalet överviktiga i Sverige. Skall arbetsgivaren även där vara aktiv och granska personalens kostvanor under raster och pauser? Frågan är hur långtgående krav arbetsgivaren kan ställa i dessa avseenden och fortfarande vara en attraktiv arbetsgivare?

Det finns inte heller entydigt positiva resultat från de kommuner som redan genomfört rökfri arbetstid.

I remissen framhålls även att ”...Många av dem som röker vill sluta. Att sluta röka är ett personligt beslut som ingen arbetsgivare kan påtvinga någon. Det arbetsgivaren kan göra är att möjliggöra och underlätta ett rökfritt liv”.

Förvaltningen delar den synpunkten och anser det vara ett betydligt bättre, mer positivt och förmodligen mer verkningsfullt angreppssätt för att uppnå syftet med rökfri arbetstid. Förvaltningen ställer sig helt bakom rekommendationen att arbeta med stöd och hjälp till aktiva rökare, snarare än med kontroll.

För de anställda som önskar sluta röka erbjuder förvaltningen (sedan flera år tillbaka) generösa subventioner av olika nikotinavvänjningspreparat i kombination med övriga stödåtgärder, ex företagshälsovårdens ”Sluta röka grupper”.

Bilagor

Remissen