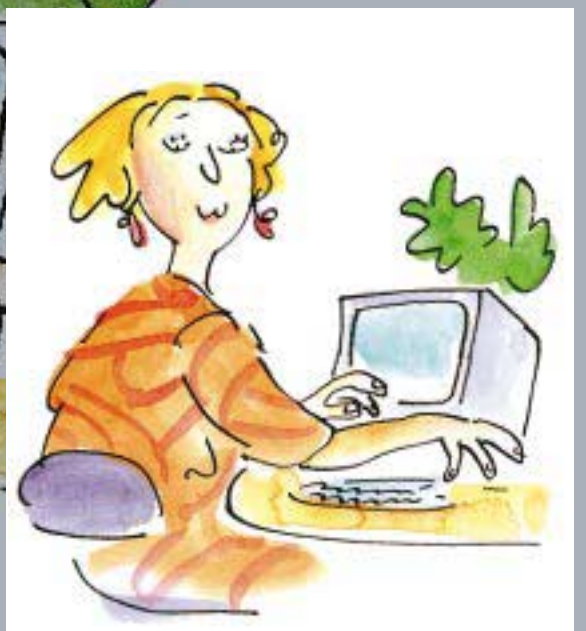




Rookvrij aan het werk

een stappenplan voor bedrijven
om roken op het werk te
voorkomen en te bestrijden



Roken kost de Nederlandse samenleving jaarlijks vijf miljard gulden aan medische en verzuimkosten, productie-verlies en 24.000 doden (waarvan 200 door 'mee-roken'). Een roker kost een bedrijf gemiddeld per jaar tweeduizend gulden meer aan verzuimkosten dan een niet-roker, aldus een GBW-deskundige. Tweederde van de Nederlanders rookt niet. Tweederde van de niet-rokende werknemers heeft last van tabaksrook op het werk.

Sinds 1990 geldt een rookverbod in de openbare ruimten van gebouwen van overheidsdiensten, door de overheid gesubsidieerde instellingen, de gezondheidszorg en het onderwijs. Voor het bedrijfsleven geldt nog geen rookverbod.

82 Procent van de Nederlanders is wel van mening dat er voor niet-rokers rookvrije werkplekken moeten komen. Bijna de helft van de bedrijven kent regels ter beperking van het roken.

Het invoeren van regels ter beperking van rookoverlast en werknemers stimuleren te stoppen met roken, heeft voor het bedrijfsleven vele voordelen: gezondere werknemers, minder verzuim, een betere en hogere productie, afname van het brandgevaar, minder onderhoudskosten door rookschade en een gunstig effect op het bedrijfsimago.

Dit stappenplan kan u als werkgever een aanzet bieden om een rookbeleid in te voeren.

H e t s t

Stap 1 **Waarom aandacht voor een rookbeleid?**
het creëren van een draagvlak voor een rookbeleid

Stap 2 **Hoe pakt u het aan?**
het opzetten van structuren voor een rookbeleid

Stap 3 **Voor wie is het van belang?**
het vaststellen van de behoefte

Stap 4 **Wat moet er gebeuren?**
het ontwikkelen van een plan

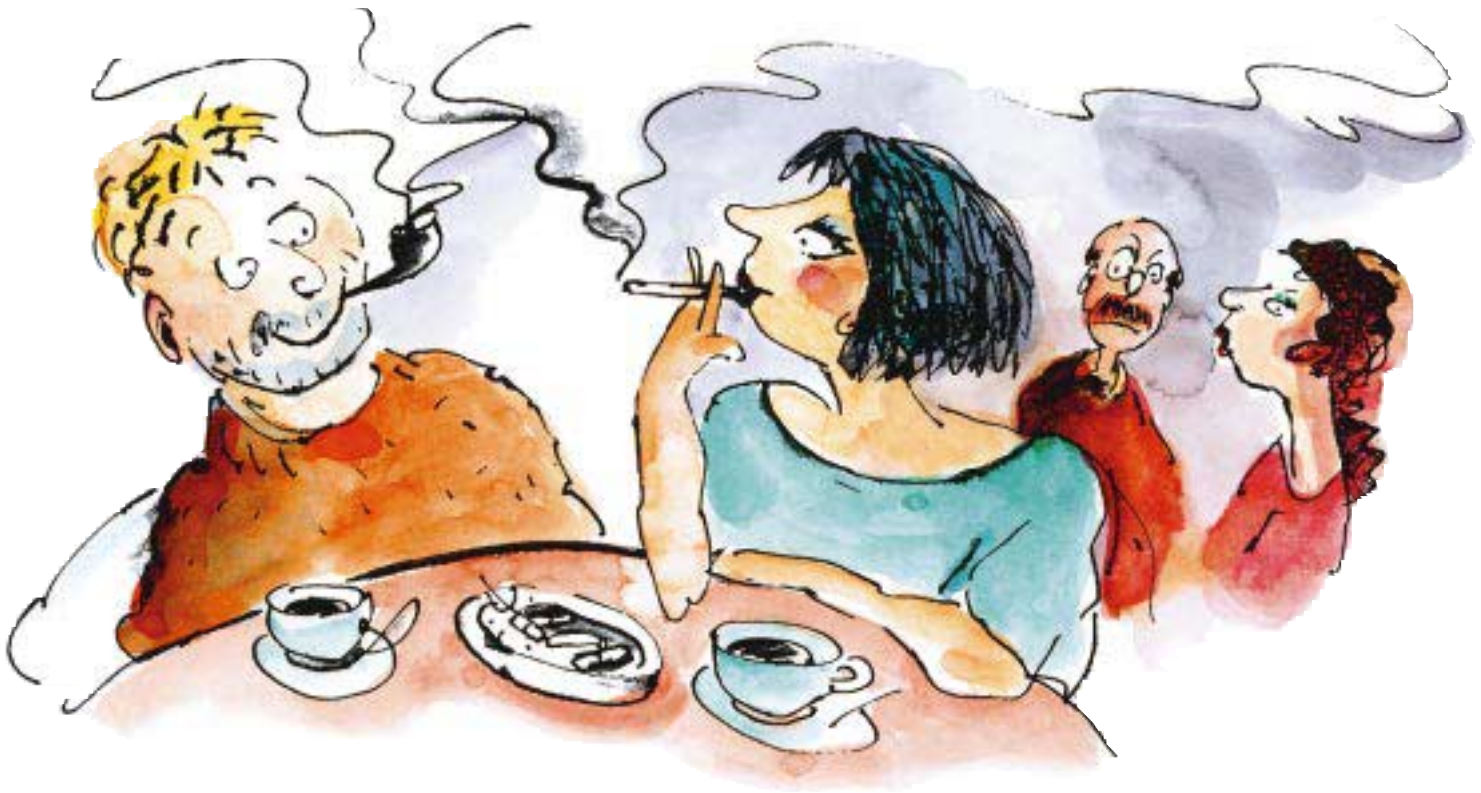
Stap 5 **De start van de activiteiten**
het uitvoeren van het plan

Stap 6 **Zijn de doelen bereikt?**
het evalueren van het rookbeleid

Stap 7 **Het vasthouden van de aandacht**
Eén actie is nog geen gezondheidsbeleid
het aanpassen en verankeren van het plan



a p p e n p l a n



1

Waarom aandacht voor een rookbeleid?

het creëren van een draagvlak voor een rookbeleid

In deze fase gaat het om de 'marketing' van een oplossing voor gezondheidsproblemen of risico's.

Met behulp van sprekende voorbeelden, onderzoeksresultaten en informatiemateriaal kunt u in deze fase bij medewerkers en sleutelfiguren in het bedrijf een bewustzijn voor de noodzaak van een rook- en gezondheidsbeleid kweken en daarvoor instemming verkrijgen. Deze stap blijft het hele proces van belang.

Een rookbeleid kent twee (doorgaans onlosmakelijk verbonden) elementen: huisregels om de rookoverlast voor niet-rokers en anderen voor wie 'meeroken' irritant en ongezond is te beperken en initiatieven om rokers over te halen te stoppen. Het hangt van het bedrijf af welk element het belangrijkste is: geeft men prioriteit aan het verhogen van de gezondheid van werknemers door niet-roken te bevorderen of wil men de onderlinge irri-

tatie en conflicten over rookoverlast verminderen?

Een onmiskenbaar feit is dat roken slecht is voor de gezondheid. Rokers krijgen via de rook een hoeveelheid schadelijke stoffen binnen die veel hoger is dan waaraan iemand tijdens het werk mag worden blootgesteld volgens de normen van de Arbo-wet.

Rookoverlast is ook ongezond en hinderlijk.

Een niet-roker die 40 uur per week in een doorsneekamer doorbrengt met een gemiddelde roker, krijgt namelijk een hoeveelheid schadelijke stoffen binnen die gelijk is aan zo'n vijf sigaretten per dag.

In bedrijven wordt de rookoverlast verergerd

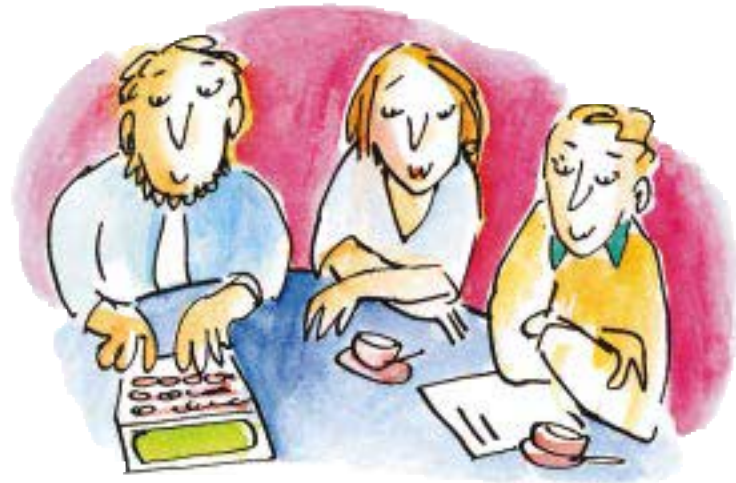
- door warmte (tabaksrook trekt van koude naar warme ruimtes).
- door de combinatie met andere vormen van luchtverontreiniging en schadelijke stoffen. In ruimtes waar printers of kopieermachines staan, zou sowieso niet gerookt moeten worden.
- door het feit dat er te weinig ruimte is voor werknemers (minder dan 9 m² per persoon), waardoor de grenswaarden van gevaarlijke stoffen al snel bereikt worden.

H e t s t a p

Overigens nemen ruim onder die grenswaarden (de MAC-waarden) de klachten over de luchtkwaliteit al sterk toe, doordat er teveel CO₂ vrijkomt.

- door de airconditioning. De standaard luchtverversing is ongeschikt voor het filteren van stofdeeltjes en gassen uit tabaksrook en verspreidt die dan over het hele gebouw. Effectief ventileren is prijzig in tegenstelling tot een rookbeleid dat bijna niets kost.

Er zijn naast de Arbo-wet een aantal wettelijke verplichtingen om het roken in te toemen. Volgens het Besluit Arbeidsplaatsen (bijlage I, art. 16.3) moeten in kantines, koffiekamers en recreatieruimtes maatregelen getroffen worden 'ter bescherming van niet-rokers tegen hinder door tabaksrook'. Verder mag volgens de milieuwetgeving op plaatsen waar gewerkt wordt met gevaarlijke stoffen niet gerookt worden. In openbare ruimten van gebouwen van overheidsinstellingen en instellingen die door de overheid gesubsidieerd worden, geldt sinds 1990 op basis van de Tabakswet een rookverbod.



Dat houdt in dat u een rookbeleid kunt opnemen in bestaande overlegstructuren over:

- de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E),
- het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO),
- het normale Voorlichtings- en Onderrichtprogramma
- en het Arbo-jaarplan!

2

Hoe pakt u het aan?

het opzetten van structuren voor een rookbeleid

Het gaat in deze fase om het opzetten van structuren. Interesseer mensen en bestaande overlevormen voor dit beleid en betrek hen bij de opzet.

Formeer bijvoorbeeld een werkgroep van sleutelpersonen in het bedrijf. Ga na wie er bij betrokken moeten worden, wie geïnteresseerd zijn en of er al initiatieven op dit vlak gaande zijn.

Maak een overzicht van bestaande (overleg) structuren en probeer hierbij aan te haken. Overduidelijk is dat een rookbeleid gezondheidsbeleid is en daarmee onder het Arbo-beleid valt.

3

Voor wie is het van belang?

het vaststellen van de behoefte

Maak in deze fase een diagnose van de situatie rond roken in het bedrijf en de kans op gezondheidsklachten. Analyseer de relatie tussen gezondheidsproblemen en het rook- en gezondheidsgedrag. Stel de behoefte vast aan maatregelen ter vermindering van gezondheidsklachten. Stel prioriteiten vast, selecteer eventueel bepaalde doelgroepen, rapporteer en informeer de medewerkers.

Huisregels over roken op het werk lijken niet overbodig. Uit onderzoek blijkt namelijk dat tweederde van de niet-rokende werknemers last heeft van tabaksrook. Deze hinder tast hun welzijn aan. Verder loopt iedere niet-roker een gezondheidsrisico in aanwezigheid van rokers, maar voor bepaalde mensen is

p e n p l a n

blootstelling aan tabaksrook extra ongezond: mensen met Cara (20% van de bevolking), mensen die aan hart- en vaatziekten lijden (2% van de bevolking), zwangere vrouwen en mensen die net hersteld zijn van infecties aan de luchtwegen (een belangrijke bron van ziekteverzuim). Luchtweginfecties kunnen door 'meerroken' chronisch worden. Zes procent van de bevolking lijdt aan chronische neus-, voorhoofd- of kaakholte-ontstekingen. Rokers via het werk stimuleren tot stoppen van hun ongezonde gedrag is ook nuttig. Maar het is bekend dat een roker ook in andere opzichten ongezond handelt. Hij/zij beweegt minder, eet minder gezond en drinkt meer alcohol dan gemiddeld. Daarom is het goed een rookbeleid in te bedden in een integraal gezondheidsbeleid op de werkplek (ook wel gezondheidsbevordering op de werkplek, kortweg GBW genoemd). Over het hoe en waarom van GBW kunt u bij het Centrum GBW de nodige informatie krijgen.

Grote bedrijven kunnen in deze fase werken met checklisten voor het verzamelen van de gegevens en kunnen vragenlijsten opstellen en richtlijnen geven voor de analyse. Dit kan middels enquêtes, de RI&E, de PAGO en de bedrijfssprekuren. Kleinere bedrijven kunnen het verzamelen van de gegevens en het vaststellen van de behoefte doorgaans informeler aanpakken.

Stivoro heeft een folder 'Modelvragen inventarisatie rookoverlast'.



Maak een planning van de activiteiten en betrek hierbij de direct belanghebbenden. Maak een draaiboek waarin staat wie wat, hoe en wanneer doet. Bereid de evaluatie van de activiteiten alvast voor.

Mogelijke activiteiten:

Rond stoppen-met-roken:

- Probeer de activiteiten een ludiek tintje te geven, word niet drammerig of moraliserend.
- Wijs rokers op de directe gezondheidswinst bij stoppen en op de voordelen op langere termijn (een langer gezond leven).
- Organiseer een niet-roken-week met informatie over de effecten, ondersteuning door de bedrijfsarts, advies op maat over stoppen met roken en een beloningssysteem.
- Organiseer stoppen-met-roken-cursussen als follow up op de niet-roken-week. In de praktijk blijkt onmiddellijk stoppen succesvoller te zijn dan langzaam afbouwen.
- Maak medewerkers bekend met de feiten en smoezen over roken (zie 'Feiten over

4

Wat moet er gebeuren?

het ontwikkelen van een plan

Het gaat in deze fase om het bepalen van de (haalbare) doelen op basis van de gezondheidsgegevens en het vaststellen van de te ondernemen activiteiten en verantwoordelijkheden.

H e t s t a p

roken, smoesjes doorgeprikt', uitgave Stivoro, Den Haag).

Rond rookoverlast:

- Maak een keus voor het invoeren van een rookverbod door het instellen van rookvrije gemeenschappelijke ruimtes, rookvrije werkplekken of een totaal rookvrije onderneming (al dan niet met apart en goed geventileerde rookzônes), afhankelijk van de resultaten van een inventarisatie.
- Geef een beloning voor iedere nieuwe rookvrije ruimte (een opknopbeurt, nieuwe planten etc.).
- Stel een scenario op voor het snel instellen van een rookvrije omgeving, als medewerkers tot de groep extra kwetsbaren voor rook gaan horen: zwangere vrouwen, mensen die herstellen van een luchtweginfectie, mensen met een hart- of vaatziekte en Cara-patiënten.
- Maak het rookbeleid vast agendapunt bij werk- of Arbo-overleg.
- Leg afspraken over (niet)roken schriftelijk vast.

Neem de activiteiten op in het Arbo-jaarplan, het opleidingsplan en het communicatieplan. Denk ook aan opname van het plan in de normale activiteiten van de bedrijfsarts en/of Arbodienst, bijvoorbeeld

- het spreekuur
- het PAGO
- de RI&E
- de Arbo-voorlichtingsprogramma's.

Denk bij deze stap ook na over eventuele beloningsstrategieën die het bedrijf wil hanteren.



5

De start van de activiteiten

het uitvoeren van het plan

Op basis van stap 4 kan het plan nu uitgevoerd worden in zijn diverse vormen (cursussen, trainingen, gesprekken met gezondheidsdeskundigen, voorlichting van groepen werknemers, etc.).

U kunt bekendheid aan de boodschap en de maatregelen geven via de normale voorlichtingskanalen van het bedrijf, zoals de muurkrant, het bedrijfsblad, de interne mail, personeelsbijeenkomsten, de voorlichting aan nieuwe werknemers en het scholingsprogramma van het bedrijf.

p e n p l a n

6

Zijn de doelen bereikt?

het evalueren van het rookbeleid

De vragen in deze fase zijn onder andere:

- Zijn de verschillende activiteiten gelukt?
- Is er gedragsverandering opgetreden?
- Wat vonden
 - de werknemers?
 - de leidinggevenden?
 - de Arbo-coördinatoren?
 - de Arbodienst?
- Hoe kan het beter?

U stelt hier de participatiecijfers vast, de tevredenheid over de activiteiten, de kosten en opbrengsten, de gedragsveranderingen, de veranderingen in de werkomgeving, het verzuim en de motivatie van het personeel. U stelt ook vast of de organisatie goed is verlopen en wat eventueel verbeterd kan worden. Het is van groot belang aandacht te besteden aan de strikte handhaving van de regels inzake roken om verwatering van het beleid te voorkomen.

Maak een verslag met aanbevelingen voor verdere activiteiten en suggesties voor verbeteringen.



7

Het vasthouden van de aandacht Eén actie is nog geen gezondheidsbeleid

het aanpassen en verankeren van het plan

Begin periodiek (elk jaar) weer bij stap 1 van dit stappenplan. Stel het bij op basis van de evaluatie. Verandering van de manier waarop de boodschap wordt overgebracht, houdt de aandacht van werknemers en anderen in de organisatie bij het onderwerp.

Gebruik dus elk jaar nieuwe aangrijpingspunten, zoals:

- aandacht voor nieuwe methoden om te stoppen met roken
- het streven naar een bepaald percentage mensen dat stopt met roken
- de jaarlijkse nieuwe activiteiten en het nieuwe materiaal van Stivoro
- het stimuleren van meer lichaamsbeweging via het werk in combinatie met stoppen-met-roken





Verder lezen:

- De map 'De Arbowet & rookbeleid', uitgave Stivoro, Den Haag.
- 'Rookoverlast? U kunt er wat aan doen', handleiding voor beheerders van openbare gebouwen, uitgave Stivoro, Den Haag.
- 'Rookoverlast, wat kun je eraan doen?' Arbo-voorlichtingsblad 97-4 en affiches 9710, 9711, 9712, NIA/TNO, klantenservice 020 - 549 84 04.
- 'Het opzetten en invoeren van rookbeleid in bedrijven', uitgave Stivoro, Den Haag.

Voor meer informatie over dit stappenplan kunt u zich wenden tot:

- **Centrum GBW**

Johan van Oldenbarneveltlaan 9, 2582 NE Den Haag
Telefoon 070 - 355 25 02, Telefax 070 - 355 83 99
E-mail centrum@gbw.nl, Internet www.gbw.nl

Voor meer informatie over het opzetten van een rookbeleid kunt u zich wenden tot:

- **Stivoro**

Postbus 84370, 2508 AJ Den Haag
Telefoon 070 - 352 25 54, Telefax 070 - 354 48 29
E-mail stivoro@euronet.nl

Organisaties die u kunnen adviseren en begeleiden bij het opzetten en invoeren van een rookbeleid zijn:

- *VvIK Bedrijfsgezondheidsprogramma's*
Postbus 19001, 3501 DA Utrecht
Telefoon 030 - 234 37 80, Telefax 030 - 234 36 32
- *Uw Arbodienst*

U kunt ook een kijkje nemen in de databank van het Centrum GBW op het Internet-adres www.gbw.nl. In deze databank zijn verschillende organisaties opgenomen die u kunnen helpen bij het opzetten van een gezondheidsbeleid op het werk.

Colofon

Tekst: Dick Arendshorst, Amsterdam

Tekeningen: Elly Hees, Utrecht

Ontwerp en realisatie: Nijst Communicatie, Zaltbommel

Deze brochure is mede mogelijk gemaakt door financiële steun van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Het Centrum GBW is een initiatief van het Astma Fonds,
de Nederlandse Hartstichting en de Nederlandse Kankerbestrijding/KWF

Het Centrum GBW geeft samen met andere organisaties een reeks van stappenplannen uit voor functionarissen die zich in bedrijven bezighouden met gezondheid en arbeidsomstandigheden. In deze reeks komen gezondheidsthema's aan bod als roken, gezonde voeding, stress, beweging, alcoholgebruik, fietsen naar het werk, Cara en werk, bescherming van buitenwerkers tegen UV-straling en de invloed van een 'groene' werkplek op de gezondheid. Met deze stappenplannen biedt het Centrum GBW handvatten voor het systematisch opzetten van gezondheidsbeleid met als doel te zorgen voor een gezonde werkomgeving en gezonde werknemers.