

Sund, en tobaksfri kommun

Tobakspolicy för personal och förtroendevalda i Sunds kommun

Kommunfullmäktige 5 /12.12.2017

Tidsplan : gäller fr om 1.1.2018.

Målsättning:

Arbetstiden, arbetsplatsen, kommunens områden och fastigheter är tobaksfria.

Syfte

Sunds kommun skall verka för en god och hälsofrämjande arbetsmiljö.

Definition gällande tobaksprodukter:

LL om ändring av tobakslagen för landskapet Åland 52/2016.

1) tobaksprodukter: produkter som kan förbrukas och som helt eller delvis består av tobak, även genetiskt modifierad sådan samt med

2) relaterade produkter: i tobaksdirektivet avsedda elektroniska cigaretter och påfyllningsbehållare med eller utan nikotin samt örtprodukter för rökning.

Tobaksprodukter:

- Cigaretter
- Cigariller
- Cigarrer
- Snus
- Tuggtobak
- Elektroniska cigaretter
- Örtbaserade tobaksprodukter

Hur når vi målet ?

- Alla anställda har ansvar för att stötta och hjälpa varandra.
- All personal skall känna till tobakspolicyn i Sunds kommun. Ledningen informerar om policyn på personalmöte. Nyanställda informeras i rekryteringsprocessen av förman.
- Kommunen anställda som använder tobaksprodukter, erbjuds rökavvänjning via Tobakskampen (ÅHS) på arbetstid. Kommunen ersätter nikotinpreparat/medicin (via apotek) under max 3 månader, om anställningen varar 12 månader eller är tillsvidare anställning. Maxtak på kostnaden för medicin och/eller nikotinpreparat är 300 euro/anställd. Avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare skrivs om mottagande av hjälp i form av ersättning för medicin/nikotinpreparat och/eller arbetstid för deltagande i Tobakskampen.
- Skyltning om att Sunds kommun är tobaksfri vid kommunens fastigheter.

Utgångspunkt

- En tobaksfri arbetsplats innebär konkret att man inte använder tobaksprodukter under arbetstid och på kommunens område. Kollektivavtalen (AKTA, UKTA och TS) definierar vad som är arbetstid.
- Sunds kommuns inställning är att om en medarbetare behöver hjälp för att sluta med tobaksprodukter så ska kommunen erbjuda denna hjälp.
- ÅHS (Tobakskampen år 2018) och företagshälsovården, Medimar(år 2019 och framåt) är samarbetspartner vid tobaksavvājning.
- Tobakspolicyn gäller även för förtroendevalda, kunder och besökare.

Undantag

- En övergångsperiod 1.1.2018 – 30.6.2018.
 - Medicin och nikotintuggummin/plåster tillåtna. Skriftliga varningar utdelas inte under övergångsperioden, dock utvärdering och samtal regelbundet med chef/förman.
- I samband med kurser, konferenser och representation utanför arbetstid skall restriktivitet råda.
- Klienterna på Tallgården kan röka utanför byggnaden, men på anvisad plats på kommunens tomt.

Arbetsprocess

- Chefen/förmannens uppgift är att ansvara för att policyn följs.
- Chefen/förmannens informerar på sin enhet, samt ny personal.

Dokumentation av chef/förman på arbetsplatsen

- Kontakt med den/de som använder tobaksprodukter på arbetsplatsen för individuella medarbetarsamtal.
- Anhållan av arbetstagare/tjänsteman om ersättning för medicin/nikotintuggummi/-plåster och/eller arbetstid för att delta i Tobakskampen.
- Beslut på om ersättning för medicin/nikotintuggummi/-plåster och/eller arbetstid för att delta i Tobakskampen.
- Utvärderingar tillsammans med arbetstagare/tjänsteman
- Skriftlig dokumentation över anmärkningar och varningar.

Åtgärdsplan

Om en anställd ertappas med att använda tobaksprodukter:

Disciplinärt förfarande

1. Samtal med förmannen, skriftlig anmärkning.
2. samtal med förmannen, skriftlig varning.
3. samtal med förmannen , uppsājning.

Se bilaga Anvisning om tobaksfri arbetstid

Om en förtroendevald ertappas med att använda tobaksprodukter:

Organets eller fullmäktiges eller styrelsens ordförande diskuterar det inträffade med den förtroendevalda.

Övrigt:

- I alla arbetsannonser som gäller tjänster inom Sunds kommun, samt i alla arbetsavtal/beslut om tjänst som skrivs skall det tydligt framkomma att kommunen är tobaksfri.
- Annonser i Sunds Aktuellt i decembermånad 2017 samt i januarimånad 2018, där vi informerar alla kommuninvånare om vad som gäller.
- Utvärdering görs av arbetsgruppen, inom november 2018, vilket presenteras för kommunfullmäktige och personalen.
- I bilaga: Informationsmaterial, bra länkar och råd, anvisningar och kontaktuppgifter.

Bilaga till Sund, en tobaksfri kommun.

RÅD, ANSVISNINGAR OCH KONTAKTUPPGIFTER

Vad göra om...

- Jag vill sluta med tobaksprodukter?

Kontakta chef/förman:

1. Diskutera med förman/chef om behovet, tex Tobakskampen i grupp eller enskilt. Grupp kan ordnas på arbetsplatsen/ i kommunen om det finns minst 5 deltagare. Enskilt deltagande i Tobakskampen sker i Mariehamn.
2. Gör anhållan om hjälp med ersättning för medicin/nikotintuggummi/-plåster och/eller arbetstid för att delta i Tobakskampen.
3. Få ett beslut som ger dig rätt till ersättning för medicin/nikotintuggummi/-plåster och/eller arbetstid för att delta i Tobakskampen.

Tips: Tobakskampen har tillgång till läkare som kan bedömma ifall du behöver medicin till din hjälp.

- Du vill prata med någon. Kontakta förman eller chef
- Om någon personal behöver hjälp och stöd. Kontakta förman eller chef.

Informationsmaterial och länkar

- Stopp och Håll ut!

-Vad vinner du på att sluta röka?

Materialet av Sluta-Röka-Linjen i samarbete med Institutionen för Folkhälsovetenskap, Karolinska Institutet.

www.slutarokalinjen.org

➤ Idag är rätta dagen

Guide för dig som tänker sluta röka

Har producerats av rökfrihetsexperter hos rådgivningstjänsten

Stumppi som upprätthålls av Hengitysliitto rf i samarbete med

Finlands ASH rf.

[https://www.hengitysliitto.fi/sites/default/files/oppaat/i dag ar ratta dagen.pdf](https://www.hengitysliitto.fi/sites/default/files/oppaat/i_dag_ar_ratta_dagen.pdf)

[https://www.hengitysliitto.fi/sites/default/files/oppaat/snus och elektroniska cigaretter.pdf](https://www.hengitysliitto.fi/sites/default/files/oppaat/snus_och_elektroniska_cigaretter.pdf)

➤ Snus och elektroniska cigaretter

Finlands ASH rf.

http://www.suomenash.fi/fin/pa_svenska/broschyret/

➤ Tobakskampen

Tobakskampen, Ålands hälso- och sjukvård. Sjukskötare Tuija Danielsson. Telefontid
tisdagar kl. 8.15 - 9.00 eller torsdagar 12.30 - 13.15, tfn: 0457 530 2037.

Tobakskampen kan erbjuda individuell- och gruppomtagning. Besöken är avgiftsfria.

Patienten/klienten kan remitteras av läkare och vårdpersonal men kan även ta

kontakt direkt med Tobakskampen. Tobakskampen har hela Åland som arbetsfält.

<http://www.ahs.ax/standard.con?iPage=223&m=354&iLan=1>

Anvisning om tobaksfri arbetstid

Tillämpningsområde

Anvisningen tillämpas på arbetstagare och tjänsteinnehavare.

Ledningen på arbetsplatsen bestämmer datumet när praxisen träder i kraft.

Anvisningens syfte

Anvisningen är avsedd som ett redskap för chefer och förmän. Utgångspunkten för anvisningen är att skapa en enhetlig praxis för varning i arbetsgemenskapen. Den praxis för varning som tillämpas på arbetsplatsen skall vara logisk och rättvis och ska tillämpas lika på alla arbetstagare/tjänsteinnehavare. Enligt arbetsavtalslagen och lagen om tjänsteinnehavare får en anställd, som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet, inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Varning

En varning kan endast lämnas när arbetstagaren/tjänsteinnehavaren bryter mot eller åsidosätter sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet. Varningen ges av en person som utsetts i förvaltningsstadgan eller av närmaste chef.

Varningens syfte

En varning har följande syften:

1. Information: arbetstagaren/tjänsteinnehavaren får veta hur allvarligt arbetsgivaren ser på hans eller hennes förfarande.
2. Förhandspåminnelse: varningen är en förhandspåminnelse om hur arbetsgivaren kommer att reagera vid upprepning av en sådan överträdelse eller ett sådant åsidosättande som beskrivs i varningen.
3. Rättelse: ger arbetstagaren/tjänsteinnehavaren möjlighet att rätta sitt förfarande och visa att förutsättningarna för att fortsätta anställningen finns.
4. Bevis: har bevisvärde i en eventuell kommande rättegång gällande uppsägning.

Varningens innehåll

Lagen fastställer ingen form för varningar. Eftersom en varning måste kunna bevisas, upprättas ett protokoll över mötet då tillrättavisningen ges. Kommunen tillhandahåller blanketter för varning.

För att en skriftlig varning ska uppfylla sitt syfte ska den innehålla följande :

1. En konkret beskrivning av arbetstagarens/tjänsteinnehavarens agerande i strid mot avtal/tjänsteförpliktelser.
2. Arbetsplatsens skriftliga anvisningar om rökfrihet under arbetstid.
3. Av varningen ska det tydligt framgå att upprepning av likadan överträdelse eller likadant åsidosättande får till följd att anställningen upphör.

Genomförande av praxis för varning

Varningen ska ges inom skälig tid från det att åsidosättande eller överträdelsen kommit till arbetsgivarens kännedom. **Överträdelsens/åsidosättandes/felets allvar bedöms av chefen tillsammans med sin chef.** Vid behov kontaktar chefen kommundirektören. Antalet varningar är inte bestämt i lagen. Följande varningspraxis ska tillämpas :

1. Åsidosättande/överträdelse/fel: **Muntlig/skriftlig anmärkning.** Om arbetstagaren/tjänsteinnehavarens förfarande är tillräckligt klandervärt, kan han eller hon ges en skriftlig varning om förfarande utan föregående muntlig/skriftlig erinran.
2. Åsidosättande/överträdelse/fel fortgår trots den muntliga/skriftliga erinran: Skriftlig varning.
3. Om åsidosättandet/överträdelsen/felet upprepas trots skriftlig varning, efter chefens bedömning kan en andra varning ges innan uppsägning.
4. Åsidosättandet/överträdelsen/felet fortgår trots skriftliga varningar: Uppsägning (7 kap.2 § i arbetsavtalslagen och 8 kap.35 § i lagen om tjänsteinnehavare).
 - Om åsidosättandet/överträdelsen/felet är så allvarligt att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter anställningsförhållandet, kan åtgärder för att avsluta anställningsförhållandet vidtas utan varning.
 - Det finns ingen föreskriven giltighetstid för varningar. Varaktigheten påverkas av natur och slag för det åsidosättande eller den överträdelse som ledde till varningen.
 - Innan skriftlig varning ges ska den anställda höras. Den anställda har rätt att ta med en stödperson till hörandemötet, till exempel en facklig förtroendeman eller en arbetarskyddsfullmäktig.
 - Att ge en varning innebär att arbetsgivaren avstår från att använda rätten till uppsägning på grund av ifrågavarande överträdelse eller åsidosättande, förutsatt att samma åsidosättande/överträdelse/fel inte upprepas.

VARNING

Arbetstagare	Födelsedatum
--------------	--------------

Arbetsgivare	FO-nummer
--------------	-----------

Adress	Postnummer och postanstalt	Telefon
--------	----------------------------	---------

HÖRANDE (arbetsavtalslagen (55/2001) 7 kap 2 § 4 mom)

arbetstagaren har hörts i _____

arbetstagaren har reserverats möjlighet att bli hörd; delgivningsdatum: _____

VARNING

Arbetsgivaren ger följande varning:
Orsak till varningen

Om överträdelserna fortsätter kan arbetsgivaren vidta åtgärder för att avsluta anställningsförhållandet.

Datum	Arbetsgivarens underskrift

	Namnförtydligande

DELGIVNING Denna varning har delgetts arbetstagare

Datum	Arbetstagarens underskrift

Vi bekräftar den ovan nämnda delgivningen	
Datum	_____

Namnförtydligande	Namnförtydligande