

Rygning på arbejdspladsen



Sammenfatning

Undersøgelsen viser, at der er sket et dramatisk skifte i rygepolitikken på danske arbejdspladser. Det viser denne spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt 686 ledere på offentlige og private arbejdspladser. Hvor det tidligere var op til den enkelte, om han eller hun ville ryge – i bedste fald med vis grad af hensyntagen til ikke-rygerne – er der i dag enten begrænsninger i form af rygeregler eller totalt rygeforbud på langt de fleste arbejdspladser. Det gælder både i den offentlige og private sektor.

På 64 procent af alle arbejdspladser er der i dag regler for, hvor og/eller hvornår man må ryge, mens 19 procent af virksomhederne kan kalde sig totalt røgfri. Det er værd at bemærke, at et stort flertal af de virksomheder, der har indført regulering af rygning, har gjort det inden for de seneste 3-4 år. Der er altså tale om en markant kursændring i holdningen til tobak på danske arbejdspladser.

Bevæggrundene for at indføre rygeregler kan være mange. Blandt de væsentligste fremhæves ofte de store helbredsmæssige risici ved rygning og passiv rygning, og dermed konsekvenserne for sygefraværet. Undersøgelsen viser, at der med indførelse af rygeregler er et betydeligt potentiale for at nedbringe sygefraværet på virksomhederne. Virksomheder med rygeforbud har således i gennemsnit et sygefravær, der er 12 procent lavere end virksomheder helt uden rygeregler.

Det er næppe overraskende, at ikke-rygerne alt i alt har været mere positive end rygerne for indførelse af rygeregler, men selv blandt rygerne har et flertal været positive overfor indførelse af rygeregler. På virksomheder, der har indført totalt rygeforbud, har 90 procent af ikke-rygerne været positive, mens 10 procent har været negative. Ikke-rygernes positive modtagelse er vel næppe den store overraskelse. Hvad der derimod er lidt af en overraskelse er, at også rygerne har været positive på 57 procent af virksomhederne. Selv den mest vidtrækkende rygeregel – det totale rygestop – bliver altså positivt modtaget af rygerne på et flertal af virksomhederne.

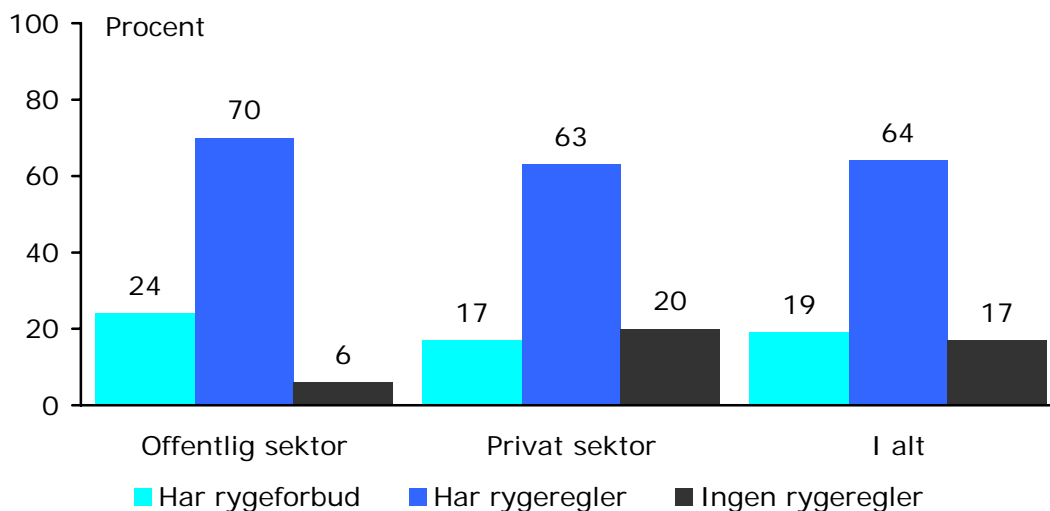
Undersøgelsen viser, at der ikke er enighed blandt lederne om, om man overhovedet og i så fald hvordan man bedst når frem til rygeregler på virksomheden. Svarene kunne dog tyde på, at en farbar vej er, hvis ledelsen udstikker de overordnede mål for virksomhedens rygepolitik, hvorefter medarbejderne inddrages i den mere konkrete udformning af reglerne. Under alle omstændigheder er det kun godt hver fjerde leder, som ønsker et lovindgreb på området.

Omfanget af rygeregler

Virksomheder i Danmark er i stort omfang begyndt at regulere rygningen. Enten i form af egentlige rygeforbud eller mere almindeligt med regler for, hvor og hvornår der må ryges.

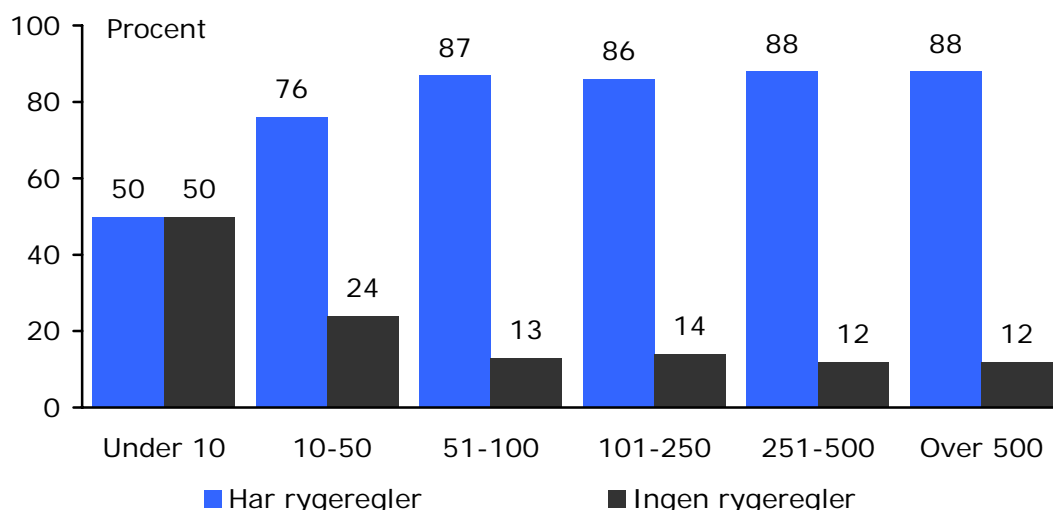
Figur 1 viser udbredelsen af rygereglerne. Samlet set er det kun omkring hver sjette arbejdsplads (17 procent), hvor der ikke er aftalt regler for rygning. På 64 procent af alle arbejdspladser er der regler for, hvor og/eller hvornår man må ryge, mens 19 procent af virksomhederne kan kalde sig totalt røgfri. Den offentlige sektor er en anelse mere reguleret end private virksomheder på dette område, men også i den private sektor er rygeregler meget udbredte.

Figur 1: Omfanget af rygeregler på danske arbejdspladser fordelt efter sektor



Der er en klar tendens til, at de helt små virksomheder har færre rygeregler end de store, men så snart antallet af ansatte bevæger sig over de 50, er regler for rygning næsten lige så udbredt som på de helt store virksomheder. På virksomheder med mellem 10 og 50 er der 23 procent, som ikke har aftalt rygeregler, mens det kun er hver anden af de helt små virksomheder, der har aftalt faste retningslinier for rygning. Årsagen til dette mønster er formentlig, at det er lettere at aftale tingene uformelt på de små virksomheder afhængig af den enkelte problemstilling uden at bruge tid på at formulere det i egentlige retningslinier. Generelt er der slet ikke samme tradition for nedskrevne personalepolitikker på de små virksomheder.

Figur 2: Omfanget af rygeregler på danske arbejdspladser fordelt efter antal ansatte



Deltagerne i undersøgelsen er blevet spurgt om, hvilke rygeregler der er aftalt for deres virksomhed. Resultaterne er vist i tabel 1 nedenfor. På 83 procent af arbejdspladserne kan de ansatte holde møder uden at blive generet af tobaksrøg. Det er dermed den mest udbredte regel

omkring rygning. Herefter følger forbud mod rygning i storrumskontorer og fællesrum. Nederst på forbudslisten finder man muligheden for at ryge på enkeltmandskontorer. 46 procent af virksomhederne tillader ikke rygning på eget kontor.

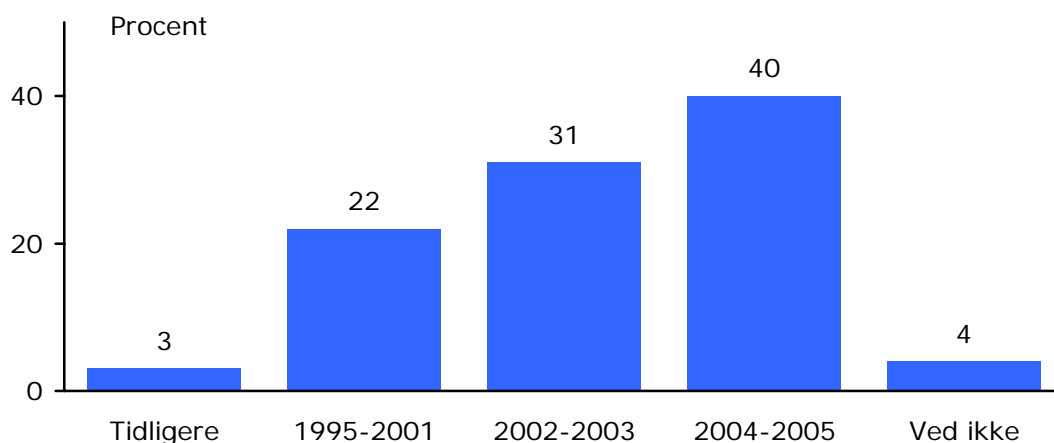
Som det fremgår af tabellen, er der på mange virksomheder stadig mulighed for at ryge på dertil indrettede områder. Det gælder for eksempel i særlige rygerum (64 procent) eller rygerkantine (24 procent).

Tabel 1: Specielle rygeregler

| | Ja | Nej | Ved ikke/ ikke rele- vant | I alt |
|---|-----|-----|---------------------------------|-------|
| Rygning er forbudt til møder | 83% | 8% | 9% | 100% |
| Rygning er forbudt i storrumskontorer | 76% | 9% | 15% | 100% |
| Rygning er forbudt i fællesrum | 68% | 21% | 11% | 100% |
| Rygning er kun tilladt i særlige rygerum | 64% | 27% | 9% | 100% |
| Rygning er forbudt på lager- og produktions- områder | 57% | 24% | 19% | 100% |
| Rygning er forbudt i hele kantinen | 53% | 35% | 12% | 100% |
| Rygning er forbudt i enmandskontorer | 46% | 41% | 13% | 100% |
| Rygning er tilladt i særlig rygerkantine | 24% | 48% | 28% | 100% |
| Det er tilladt at ryge i storrumskontorer, hvis alle kan acceptere det | 22% | 58% | 20% | 100% |

Der er som tidligere nævnt sket et markant skift i holdningen til rygning på arbejdspladserne. Det fremgår med al tydelighed af figur 3, der viser, hvornår rygereglerne er indført. Største-
parten er aftalt indenfor de seneste 3-4 år, hvor godt 70 procent af virksomhedernes rygereg-
ler er blevet formuleret.

Figur 3: Hvornår blev rygereglerne indført



Konsekvenser af rygereglerne

Spørgsmålet er, om et så markant skifte i rygepolitikken rundt omkring på arbejdspladserne har haft personalemæssige konsekvenser. Lederne i undersøgelsen er blevet spurgt om deres vurdering af medarbejdernes modtagelse af eventuelle rygeregler eller rygeforbud. Svarene er vist i tabel 2.

Det er næppe overraskende, at ikke-rygerne alt i alt har været mere positive end rygerne, men selv blandt rygerne har et flertal været positive overfor indførelse af rygeregler. På virksomheder, der har indført total rygeforbud, har 90 procent af ikke-rygerne været positive, mens 10 procent har været negative. Ikke-rygernes positive modtagelse er vel næppe den store overraskelse. Hvad der derimod er lidt af en overraskelse er, at også rygerne har været positive på 57 procent af virksomhederne. Selv den mest vidtrækkende rygeregel – det totale rygestop – bliver altså positivt modtaget af rygerne på et flertal af virksomhederne.

Tabel 2: Medarbejdernes modtagelse af rygereglerne

| | Virksomheder med rygeforbud | | Virksomheder med andre rygeregler | |
|---------------|-----------------------------|--------------|-----------------------------------|--------------|
| | Rygerne | Ikke-rygerne | Rygerne | Ikke-rygerne |
| Meget positiv | 16% | 60% | 11% | 44% |
| Positiv | 41% | 30% | 53% | 47% |
| Negativ | 43% | 10% | 36% | 9% |
| I alt | 100% | 100% | 100% | 100% |

En direkte konsekvens af indførelse af rygeregler eller et decideret rygeforbud kunne være, at rygerne vælger at sige op for at finde en anden arbejdsplads med mindre restriktive rygeregler. Tabel 3 viser, at der ikke er virksomheder i undersøgelsen, som har oplevet massiv medarbejderflugt efter indførelsen af rygeregler. På de virksomheder, som har indført total rygeforbud er der 5 procent, som har oplevet, at enkelte medarbejdere har sagt op på grund af forbudet. På de øvrige virksomheder har det ikke haft umiddelbare personalemæssige konsekvenser. Det gælder også virksomheder, hvor der er indført andre rygeregler.

Tabel 3: Er der rygere, der har sagt op på grund af rygereglerne?

| | Virksomheder der har indført totalt rygeforbud | Virksomheder der har indført andre rygeregler | Alle virksomheder med rygeregler |
|-------------|--|---|----------------------------------|
| Ja, en del | 0% | 0% | 0% |
| Ja, enkelte | 5% | 1% | 2% |
| Nej | 90% | 92% | 92% |
| Ved ikke | 5% | 7% | 6% |
| I alt | 100% | 100% | 100% |

Der kan altså konstateres risiko for mindre personalemæssige konsekvenser, hvis virksomheden indfører rygeforbud. Svarene i undersøgelsen viser dog, at det må betegnes som i småtingsafdelingen. Til gengæld tæller en række forhold på positivsiden. Der kan for eksempel nævnes større medarbejdertilfredshed hos ikke-rygerne (og muligvis også en del af rygerne), og bedre image for virksomheden i forhold til både kunder og potentielle ansøgere til ledige stillinger samt den øvrige omverden. Dertil kommer spørgsmålet om sygefravær.

Der er efterhånden fremlagt meget håndfaste beviser for, at passiv rygning er sundhedsskadeligt. Arbejdsmiljøinstituttet¹ skønner, at 47 mennesker hvert år dør på grund af passiv rygning på deres arbejdsplads, mens 1100 indlægges på hospitalet af samme årsag. Dertil kommer de mange ekstra sygedage, som rygning medfører. Både blandt rygerne, men også blandt de ikke-rygende kolleger, der dagligt færdes i et røgfyldt miljø. I tabel 4 er vist det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder opdelt efter virksomhedernes rygepolitik. Virksomheder helt uden rygeregler har det højeste sygefravær med et gennemsnit på 7,6 dag om året pr. medarbejder. I den anden ende af skalaen finder man virksomheder med rygeforbud, hvor

¹ Passiv rygning – et problem indenfor restaurationsbranchen, helbredsvirkninger, riskovurdering, intervention. Vilhelm Borg, AMI, 2004.

fraværet ligger på 6,8 dage om året pr. medarbejder. Umiddelbart lyder forskellen måske ikke af så meget, men det svarer faktisk til et sygefravær, der er 12 procent lavere end virksomheder uden rygeregler.

Det kan være vanskeligt at finde den nøjagtige effekt på sygefraværet ved at indføre forskellige begrænsninger i medarbejdernes muligheder for at ryge på arbejdspladserne. Det skyldes, at rygepolitikken ofte gennemføres i sammenhæng med andre tiltag/tilbud, der har til hensigt at forbedre medarbejdernes sundhed, men under alle omstændigheder viser resultaterne, at der med indførelse af rygeregler er et betydeligt potentiale for at nedbringe sygefraværet på virksomhederne.

Tabel 4: Sammenhæng mellem sygefravær og rygeregler

| | Gennemsnitligt antal sygefraværsdage pr. ansat om året |
|--|--|
| Virksomheder der har indført totalt rygeforbud | 6,8 |
| Virksomheder der har indført mindre restriktive rygeregler | 7,0 |
| Virksomheder uden rygeregler | 7,6 |
| Alle | 7,0 |

Et andet interessant aspekt af rygeregler – ikke mindst set med rygernes øjne – er, om det påvirker de fremtidige karrieremuligheder, at de ryger. Lederne i undersøgelsen er blevet spurgt, om de i løbet af de seneste tre år har undladt at ansætte en ellers kvalificeret, fordi vedkommende var ryger. 1 procent af deltagerne i undersøgelsen svarer, at rygningen var den væsentligste årsag til afslag, mens yderligere 6 procent angiver, at det var en medvirkende årsag. På trods af at langt de fleste ansættelser foregår uden hensyntagen til, om ansøgeren er ryger eller ej, så kan det også konstateres, at i takt med indførelse af rygeregler på flere og flere virksomheder kan rygerne risikere at stå svagere end ikke-rygerne i ansøgerfeltet.

Tabel 5: Betyder rygning noget for jobmulighed

| | Har du inden for de seneste tre år undladt at ansætte en ansøger, fordi han var ryger? |
|---|--|
| Ja, det var den væsentligste årsag til afslag | 1% |
| Ja, det var en medvirkende årsag til afslag | 6% |
| Nej | 93% |
| I alt | 100% |

Vedtagelse og udformning af rygeregler

Gennemførelse af rygeregler kan være et kontroversielt emne. Skal det foregå i en demokratisk proces, hvor alle parter inddrages i beslutningsprocessen, eller er den eneste realistiske vej, at ledelsen udstikker retningslinier for rygning på virksomheden?

Der er intet entydigt svar på det spørgsmål, og den enkelte virksomhed må finde sin egen vej, der ofte befinder sig et sted i mellem den demokratiske og den diktatoriske. Deltagerne i undersøgelsen er blevet spurgt om, hvem der på deres virksomhed havde indflydelse på udformning af rygereglerne. Svarene er vist i tabel 6.

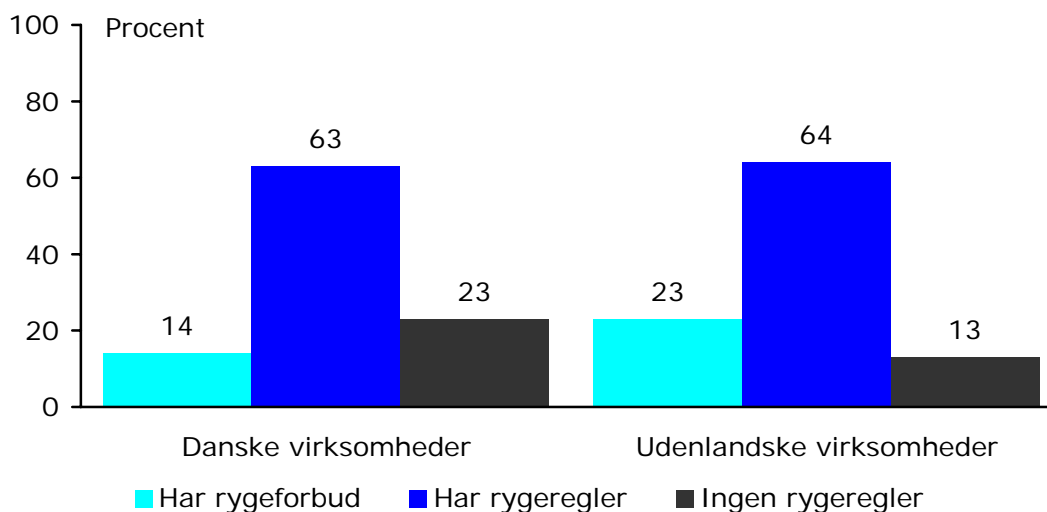
Samarbejdsudvalget er en central aktør i udformningen af rygeregler. På 60 procent af virksomhederne har det haft stor indflydelse. Tilsvarende stor indflydelse har direktøren haft. Lavest placeret på listen er fagforeningerne, som kun har haft meget begrænset indflydelse.

Tabel 6: Hvem havde indflydelse på udformning af rygereglerne

| | Stor indflydelse | Mindre indflydelse | Lille indflydelse | Ingen indflydelse | I alt |
|---------------------------|------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------|
| Samarbejdsudvalg | 60% | 23% | 6% | 11% | 100% |
| Direktøren | 57% | 27% | 10% | 6% | 100% |
| Øvrige ledelse | 50% | 35% | 10% | 5% | 100% |
| Ledelsen i moderselskabet | 45% | 21% | 9% | 25% | 100% |
| Medarbejderne | 44% | 32% | 12% | 11% | 100% |
| Fagforening | 4% | 11% | 16% | 69% | 100% |

Som det fremgår af tabel 6, har 45 procent af virksomhederne i betydeligt omfang været underlagt den linie for rygning, der er blevet lagt i et eventuelt moderselskab. For virksomheder, der er en del af en større koncern, bliver der altså i knap cirka halvdelen af tilfældene vedtaget en samlet rygepolitik. I den forbindelse hører man ofte, at udenlandske selskaber har en restriktiv rygepolitik, der også ønskes fulgt af danske datterselskaber/afdelinger. Som det fremgår af figur 4, er der kun en mindre forskel på omfanget af rygeregler på danske og udenlandskejede virksomheder. Der er en lille tendens til, at udenlandskejede virksomheder oftere har rygeforbud, men der er som nævnt kun tale om mindre forskelle.

Figur 4: Omfanget af rygeregler på danske arbejdspladser fordelt efter ejerskab



Konklusionen på tabel 6 var, at medarbejderne og i særdeleshed samarbejdsudvalget var en vigtig brik, når virksomhederne ønsker at lave regler for rygning. Det oplagte spørgsmål er, hvordan det fungerer med en demokratisk proces, når det gælder udformning af regler på et område som rygning, hvor de fleste har stærke meninger enten for eller imod. For eksempel har man hørt eksempler på, at ikke-rygere lader sig "overtale" til, at der må ryges på arbejdspladsen for ikke at skabe spild med deres rygende kolleger.

Af tabel 7 kan man se, at langt de fleste ledere er helt eller delvis enige i, at det skaber mange konflikter, hvis der ikke er klare retningslinier for, hvor der må ryges. Det er altså tilsyneladende

dende ikke nogen god ide at overlade det til rygerne at vise hensyn, idet der let kan være meget delte meninger om, hvor og hvornår der må ryges. Uanset om man ønsker at gennemføre en regel om, at rygning er tilladt på hele virksomheden eller omvendt ønsker at gennemføre et totalt rygeforbud, er det fornuftigt at skrive det ned og sørge for, at alle er klar over det, så virksomhedens ansatte ved, hvad de har at holde sig til.

Med hensyn til det fornuftige i at gennemføre rygeregler i en demokratisk proces, hvor alle personalegrupper inddrages, er der tilsyneladende delte meninger. På den ene side er 47 procent enige i, at medarbejderne har indflydelse på, hvor der må ryges, mens der på den anden side er 48 procent, som mener, at rygepolitik er et så kontroversielt emne, at det er nødvendigt, at ledelsen træffer beslutning om virksomhedens rygepolitik. Uenigheden kan imidlertid tolkes som, at rygning er et så ømtåleligt emne, at lederne i undersøgelsen mener, at ledelsen bør udstikke de overordnede mål for virksomhedens rygepolitik, hvorefter medarbejderne kan inddrages i den konkrete udformning af reglerne.

Tabel 7: Rygeregler som konfliktstarter

| | Helt enig | Delvis enig | Delvis uenig | Helt uenig | Ved ikke | Total |
|---|-----------|-------------|--------------|------------|----------|-------|
| Det skaber mange konflikter, hvis der ikke er klare retningslinier for, hvor der må ryges | 55% | 34% | 6% | 4% | 1% | 100% |
| Det er vigtigt, at medarbejderne har indflydelse på, hvor der må ryges | 47% | 34% | 9% | 9% | 1% | 100% |
| Rygepolitik er et så kontroversielt emne, at det er nødvendigt, at ledelsen træffer beslutning om virksomhedens rygepolitik | 48% | 31% | 10% | 11% | 1% | 100% |

I forbindelse med indførelse af rygeregler er der en del virksomheder, der tilbyder rygestopkurser til rygende medarbejdere, hvis de ønsker at holde op med at ryge. Som det ses af tabel 8 har 45 procent af virksomheder med rygeforbud tilbud om rygestopkurser, og yderligere 11 procent overvejer at tilbyde det. I den anden ende af skalaen er der kun 7 procent af virksomhederne uden rygeregler, som har tilbudet til deres medarbejdere.

Tabel 8: Tilbyder virksomheden rygestopkurser?

| | Virksomheder der har indført totalt rygeforbud | Virksomheder der har indført mindre restriktive rygeregler | Virksomheder uden rygeregler |
|--------------------------------|--|--|------------------------------|
| Ja | 45% | 34% | 7% |
| Nej, men overvejer at gøre det | 11% | 13% | 16% |
| Nej | 30% | 36% | 59% |
| Ved ikke | 14% | 17% | 18% |
| I alt | 100% | 100% | 100% |

Lederens rolle

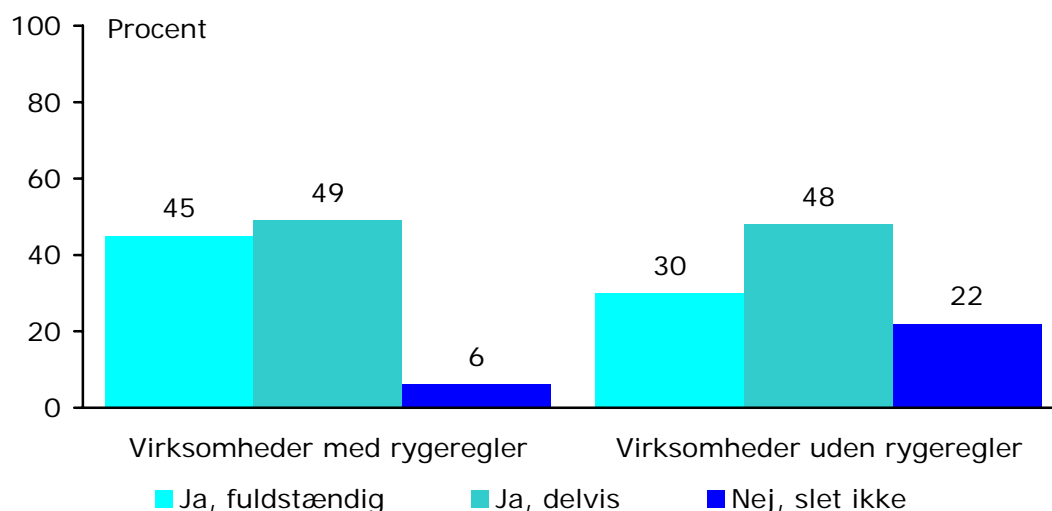
Det vil ofte være lederens rolle at løse de problemer, der kan opstå i forbindelse med rygning. Der kan være tale om mægling mellem stridende parter, forklaring af regler og i sidste ende at drage de nødvendige konsekvenser overfor medarbejdere, som ikke overholder virksomhedens rygeregler. Som det fremgår af tabel 9, er det hver femte leder, som mener, der kan opstå svære/meget svære problemer i forbindelse med rygning.

Tabel 9: Er det en svær ledelsesopgave at håndtere de problemer, der kan opstå i forbindelse med rygning?

| | Virksomheder med ryge-regler | Virksomheder uden ry-geregler | Alle virksomheder |
|------------|------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Meget svær | 2% | 7% | 3% |
| Svær | 14% | 26% | 16% |
| Lidt svær | 33% | 22% | 31% |
| Ikke svær | 51% | 45% | 50% |
| I alt | 100% | 100% | 100% |

Lederne i undersøgelsen er blevet spurgt om, hvorvidt de synes, de er klædt godt nok på til at klare de problemer, der kan opstå i forbindelse med rygning på arbejdspladsen. Svarene er vist i figur 5. De fleste ledere føler sig helt eller delvis rustet til at klare opgaven, men det gør ikke overraskende konfliktniveauet lavere og ledelsesopgaven lettere, hvis der er klare linier for rygning på virksomheden.

Figur 5: Er lederne klædt på til at håndtere de problemer, der kan opstå i forbindelse med rygning



Ledernes holdning til rygning

Som afslutning på undersøgelsen er lederne blevet spurgt om deres egen holdning til rygning på arbejdspladsen. Et stort flertal mener, at alle har krav på et røgfrit miljø på deres arbejdsplads, men der er samtidigt et tydeligt signal til lovgiverne om, at man ønsker at finde sine egne løsninger på virksomhederne uden lovmæssig indgriben. Kun 28 procent mener, at der er behov for et lovindgreb, der sikrer et røgfrit miljø på arbejdspladsen.

Tabel 10: Ledernes holdning til rygning

| | Alle har krav på et røg- frit miljø på arbejdspladsen | Er der behov for et lov- indgreb, der sikrer et røgfrit miljø på arbejdspladsen |
|----------|---|--|
| Ja | 87% | 28% |
| Nej | 10% | 67% |
| Ved ikke | 3% | 5% |
| I alt | 100% | 100% |

Om undersøgelsen

Ledernes Hovedorganisation har et fast panel af ledere, som er bredt sammensat med hensyn til brancher, ledelsesniveau og virksomhedens placering i landet. Der er 1160 deltagere i Lederpanelet. I denne undersøgelse er der kommet 686 svar, hvilket giver en svarprocent på 59.