

Notitie bestuurlijk commitment t.a.v. rookvrij beleid, gericht aan een RvB die al overtuigd is, maar nog in beweging moet komen om ook daadwerkelijk stappen te zetten.

Aanleiding

Het [naam van de organisatie] staat achter de intentieverklaring uit 2017 waarin een groot aantal partijen, waaronder de NVZ, heeft afgesproken actief te werken aan rookvrije zorg in Nederland. Het [naam van de organisatie] heeft daarbij het standpunt ingenomen dat het van belang is landelijk beleid te ontwikkelen en landelijk afspraken te maken. Om die reden profileert het [naam van de organisatie] zich tot nu toe niet zelfstandig op dit punt.

Landelijke ontwikkelingen

De NVZ stelt zich echter op het standpunt dat het rookvrij worden een zaak is van de aangesloten instellingen zelf. De NFU heeft besloten dat alle UMC's per 1 januari 2020 rookvrij moeten zijn. Inmiddels groeit het aantal zorginstellingen/ ziekenhuizen dat het besluit neemt om volledig rookvrij te worden. Voorbeelden zijn:

- UMCG (01.01.19)
- Medisch Centrum Leeuwarden (01.01.18)
- Martini Ziekenhuis (01.01.19)
- LUMc (01.01.20)
- Santeon ziekenhuizen zijn bezig
- Beide locaties van OLVG (01.06.19)
- Jellinek (01.07.18)

Voorstel

Voorgesteld wordt dat ook het [naam van de organisatie] zich uitspreekt over een datum waarop de gehele organisatie rookvrij wordt. Als (streef)datum wordt 1 juni 2019 voorgesteld. Dit besluit is dan tevens de start van een traject om zowel patiënten als medewerkers op deze stap voor te bereiden en tot realisatie van dit voornemen te komen.

Inhoud notitie

Deze notitie omvat een concept definitie van het begrip '.... rookvrij' en een eerste aanzet voor een stappenplan en een aantal aandachtspunten die het vertrekpunt kunnen vormen voor het project rookvrij op 1 juni 2019.

Rookvrij [naam van de organisatie], concept definitie

- Nergens meer roken op het terrein.
- Nicotine vervangende middelen voor patiënten verkrijgbaar bij de receptie.
- Rookstopbegeleiding patiënten gelijk of geïntensiveerd.
- Begeleiding stoppen met roken door medewerkers mag onder werktijd worden gevolgd. Kosten voor nicotine vervangende middelen worden deels door [naam organisatie] vergoed?
- Voorziening voor palliatief terminale patiënten om te kunnen roken. We nemen deze voorziening niet op in communicatie naar buiten maar hebben dit wel beschikbaar als de situatie van een patiënt daar om zou vragen.
- Roken buiten het terrein in de halfuur pauze mag maar niet in werkkleding. Werkkleding mag niet naar rook stinken.

Route naar rookvrij [naam van de organisatie] per 1 juni 2019

Fase 1 (het initiatief en besluit)

De RvB communiceert haar vaste voornemen om op 1 juni 2019 rookvrij te zijn. Er vindt overleg plaats met alle medezeggenschapsorganen.

Resultaat van fase 1: RvB heeft het besluit genomen de ambitie te hebben om op 1 juni 2019 rookvrij te worden en er is draagvlak bij de medezeggenschaporganen.

Fase 2 (plan maken voor de uitvoering)

Instellen van (twee) werkgroepen door de RvB om een uitvoeringsplan te maken. Eén werkgroep richt zich op het patiënten deel en de andere op het medewerkers- en organisatiedeel.

Vertegenwoordigd moeten zijn: medisch- en patiëntenzorg / verpleegkundig en OK / HR / MCF / Facilitair bedrijf en Bouwbureau.

Andere ziekenhuizen, GGZ instellingen en de verslavingszorg zijn al wat verder in het proces of zijn al rookvrij. Bij hen is veel kennis te halen. Op basis van die ervaringen zijn in dit stadium al een aantal aandachtspunten te benoemen.

- De verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en implementatie van het rookvrij beleid moet op een juist niveau in de organisatie worden belegd. Er is voldoende beslissingsbevoegdheid en inzicht in het totaal van de organisatie nodig om het beleid te kunnen ontwikkelen en implementeren.
- Het rookvrijbeleid strekt zich ook uit naar externe partijen zoals taxi bedrijven, bouwbedrijven, HAGO en zal in de contracten met deze bedrijven moeten worden opgenomen.
- Tijdige communicatie naar patiënten en bezoekers.
- Draagvlak onder medewerkers is van groot belang. Voor medewerkers die afhankelijk zijn van roken/nicotine kan het beangstigend zijn dat zij straks geen mogelijkheid meer hebben om te roken.
- Voldoende ondersteuning voor medewerkers die willen stoppen met roken.
- Goede samenwerking met partners op het terrein. Een rookvrij [naam van de organisatie] terrein kan overlast voor ander op het gezamenlijke terrein betekenen. Bijzondere aandacht in dat verband ook voor de kinderopvanglocatie.
- Juridische aspecten. Wie is er verantwoordelijk voor een klinische patiënt die net buiten de grens van het terrein van het [naam van de organisatie] rookt?
- Arbeidsrechtelijke aspecten. Waaronder bijvoorbeeld mag je discrimineren op roken bij het aannemen van nieuwe medewerkers.

Resultaat fase 2 : Er ligt een concreet plan van aanpak met acties, verantwoordelijken, tijdslijn en budget.

Fase 3 (uitvoering)

Op basis van de gekozen projectorganisatie en het plan wordt uitvoering gegeven aan het besluit om rookvrij te worden.

Resultaat Fase 3: [AVL rookvrij op 1 juni 2019

Gevraagd besluit

De Raad van Bestuur besluit om met ingang van 1 juni 2019 een rookvrije organisatie te zijn. De Raad van Bestuur geeft opdracht tot het samenstellen van (twee) werkgroepen die dit besluit uitwerken in concrete acties en fasering.