



Rookvrij beleid - Instructies

Instructie voor het ontwikkelen van het rookvrijbeleid voor jouw zorgorganisatie. Doorloop de volgende stappen:

1. Inventarisatie huidige situatie

Het is van belang om inzicht te hebben in de feitelijke gegevens over roken binnen de eigen organisatie, evenals de wensen en behoeften van medewerkers, cliënten/deelnemers en bezoekers.

Een effectieve methode hiervoor is een anonieme enquête. Het afnemen van een enquête:

Verhoogt het draagvlak voor een rookvrijbeleid

Brengt het gesprek op gang

Biedt de mogelijkheid om het effect van het rookvrijbeleid vast te stellen

Zie ook stap 1 "Opdracht formuleren" van het stappenplan Samen Rookvrij, onder generieke tools.

Indien cliënten/deelnemers niet in staat zijn de enquête in te vullen, kunnen hun naasten worden gevraagd om dit namens hen te doen. Een alternatief is dat de leidinggevende per afdeling een inventarisatie uitvoert.

2. Opstellen rookvrijbeleid

Voor het formuleren van het rookvrijbeleid zijn vier hoofdingrediënten van belang:

Inzicht in het aantal rokers en niet-rokers, en de behoeften binnen de zorginstelling

Kennis van de eisen van de Tabakswet voor zorginstellingen

Kennis van de visie op rookvrije zorg van BVKZ en FLZ (zie stap 1 "Opdracht formuleren", onder generieke tools – Juridisch kader)

Indien het om een grote organisatie gaat: Kennis over de uitgangspunten van de directie, de OR en de cliëntenraad. Volgens de wet heeft de OR instemmingsrecht en de cliëntenraad adviesrecht.

De praktijk heeft uitgewezen dat het nuttig is om een apart rookvrijbeleid op te stellen voor medewerkers en cliënten/deelnemers. Beide groepen hebben immers hun eigen belangen bij een rookvrijbeleid, en de implementatie kan per groep verschillen.

Daarnaast is het van belang om het rookvrijbeleid zo helder mogelijk te houden. Hoe meer uitzonderingen er worden gemaakt, hoe groter de kans dat het beleid zal verwateren.



3. Vaststellen rookvrijbeleid

Nadat het rookvrijbeleid is opgesteld, moet, indien aan de orde, het beleidsplan worden voorgelegd aan de directie. De directie is verantwoordelijk voor de formele goedkeuring en het voorleggen van het beleid aan de OR en de cliëntenraad.

Na vaststelling dient het rookvrijbeleid te worden geïntegreerd in bestaand beleid en (werk)processen. Denk hierbij aan:

- Het aannamebeleid voor medewerkers
- Het Arbo jaarplan
- Huisregels cliënte/deelnemers
- Etc.