



De Herbergier

Raymond en Ineke, eigenaars van de Herbergier in Tilburg (ouderenzorg) hadden zelf al een duidelijke visie op rookvrije zorg. Rookvrij werken en rookvrije zorg was iets vanzelfsprekends voor ze. Maar was dit ook zo voor alle medewerkers, bewoners en bezoekers? En kun je als werkgever je medewerkers wel vragen om niet te roken tijdens het werk? Hoe ga je om met bewoners die altijd hebben gerookt? Kun je zonder verplichting tot stoppen wel het roken ontmoedigen?

Wat hier goed werkte om rookvrij beleid op te stellen, is om de visie op rookvrije zorg én de knelpunten met elkaar in het team te bespreken. De organisatie is kleinschalig, dus dit gebeurde heel praktisch tijdens het teamoverleg. Er bleken bijvoorbeeld collega's te zijn die niet rookten en die het eigenlijk niet fijn vonden dat hun collega's meer pauze hadden.

Dit leidde tot een aantal hele duidelijke afspraken, waar elke medewerker ja tegen kon zeggen. Roken gebeurt niet meer met bewoners samen, als er medewerkers willen roken doen ze dat alleen, tijdens hun eigen pauze, en op een plek achteraf. Deze plek is bewust niet aantrekkelijk gemaakt (naast de afvalbakken voor incontinentiemateriaal).

Bewoners die nog roken (dat is er bij het schrijven van dit voorbeeld nog één) en bezoek hebben de mogelijkheid om buiten te roken, maar dit wordt niet aangemoedigd. In verband met veiligheid kan er een medewerker meegaan, maar die rookt niet zelf. Zo is roken niet langer een 'gezellig momentje' maar wordt dit vervangen door bijvoorbeeld samen een kop koffie te drinken.

Hierdoor is het roken behoorlijk afgenomen. Advies vanuit Raymond? Maak je statement duidelijk vanuit het management, maar bepaal met je team samen de afspraken. Dan is het ook makkelijker om elkaar er in de periode daarna op aan te spreken en samen te zorgen voor rookvrije zorg.

[Klik hier](#) voor het terugkijken van het Webinar – Introductie in de rookvrije zorg

