



Naar een rookvrije(re) SW

Handvatten voor een aanpak roken
gebaseerd op een pilot in de SW



SBCM
A&O-fonds SW

© SBCM, Den Haag, 2019

Dit is een uitgave van SBCM.

Deze publicatie is tot stand gekomen met dank aan het Trimbos-instituut, mw. drs. M. Croes, en de pilotgroep Aanpak roken in de SW.

SBCM

Postbus 556

2501 CN Den Haag

T: 070 - 376 58 47

E: info.sbcm@caop.nl

W: www.sbcm.nl

 @SBCMsw

Volg ons op LinkedIn!

Over SBCM

Bijdragen aan passend, betaald en duurzaam werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dát is de missie van SBCM, Kenniscentrum en A&O-fonds sociale werkgelegenheid.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoudsopgave

Aanleiding	4
Checklist randvoorwaarden (samenvatting)	5
Visieontwikkeling: naar een rookvrij(er) bedrijf	6
Achtergrond	6
Uit de praktijk	8
Tips	9
Ontwikkelen en handhaven van een rookbeleid	10
Achtergrond	10
Uit de praktijk	12
Tips	13
Stoppen-met-Roken-ondersteuning kiezen	14
Achtergrond	14
Uit de praktijk	17
Tips	18
Aan de slag met een SMR-interventie	19
Achtergrond	19
Uit de praktijk	20
Tips	22
Tot slot: Resultaten pilot	23

Aanleiding

Jaarlijks overlijden ongeveer 20.000 mensen aan de gevolgen van roken. Steeds meer is bekend over de schade van rook. Rook geeft ernstige schade aan de gezondheid en kan leiden tot gezondheidsschade in het gehele lichaam. Daarnaast lijden ook bedrijven schade door verhoogd ziekteverzuim en verminderde productiviteit van rokende medewerkers. Maatschappelijk is er veel aandacht om schade door rook te beperken en roken te de-normaliseren. Beleid van de overheid wat betreft de rookvrije werkplek, rookvrije openbare gebouwen, rookvrije horeca en bewegingen als de Rookvrije Generatie, Rookvrije Start (opgroeien van kinderen) en Rookvrije Zorg geven het signaal af dat niet-roken de norm is of moet worden. Ook bedrijven streven er in toenemende mate naar om rookvrij te worden.

Door stoppen met roken te bevorderen is veel gezondheidswinst te behalen, bij uitstek binnen SW-organisaties waar relatief veel medewerkers een ongezonde leefstijl hebben en roken. Vijf SW-bedrijven¹ hebben van 2016 tot 2018 deelgenomen aan de pilot 'Leren stoppen met roken' van SBCM. Het coördinatiepunt stoppen met roken van het Trimbos-instituut heeft de pilot, onder leiding van mw. drs. M. Croes, geëvalueerd. De ervaringen uit de praktijk, de evaluatie én de kennis van het Trimbos-Instituut vormen de basis van deze publicatie. Het bevat praktische handvaten en inspiratie om stappen naar een rookvrij(er) SW-bedrijf te zetten. De publicatie maakt deel uit van de [toolbox Aanpak roken](#) met verdiepende informatie en hulpmiddelen.

Leeswijzer

Een rookvrije organisatie heeft een visie op roken, een adequaat rookbeleid en een ondersteuningsaanbod voor medewerkers die willen gaan stoppen. Rond deze thema's is de publicatie opgebouwd. Het bestaat uit de volgende hoofdstukken:

1. Visieontwikkeling: naar een rookvrij(er) bedrijf
2. Ontwikkelen en handhaven van een rookbeleid
3. Kiezen van een Stoppen-met-Roken(SMR)-ondersteuning
4. Aan de slag met SMR-ondersteuning.

Ieder deel start met een korte checklist, waarin de randvoorwaarden van het betreffende onderdeel staan samengevat. Vervolgens wordt beschreven hoe aan deze randvoorwaarden kan worden voldaan door praktische achtergrondinformatie van het Trimbos-instituut en kennis en ervaring uit de pilot. Ieder hoofdstuk wordt afgesloten met concrete tips. Alle randvoorwaarden staan samengevat in een [checklist](#). De publicatie eindigt met een korte beschrijving van de pilotresultaten.

Op verschillende plaatsen in de publicatie wordt met hyperlinks verwezen naar allerhande hulpmiddelen en verdiepende informatie in de [digitale toolbox](#).

¹ Impact, Paswerk, Presikhaaf (tot 1-1-2018), Stroomopwaarts en Weener XL

Checklist randvoorwaarden (samenvatting)

Een rookvrije organisatie heeft een visie, een adequaat rookbeleid en een ondersteuningsaanbod voor medewerkers die willen gaan stoppen. Hieronder staan per onderwerp de randvoorwaarden samengevat.

Onderdelen van een Aanpak Roken:	Randvoorwaarden voor succes:
<p><u>Visieontwikkeling</u> Een rookvrije organisatie heeft een rookbeleid, zorgt voor de handhaving én ondersteunt medewerkers die dat willen, met stoppen met roken. Het begint bij het ontwikkelen van een visie op roken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rookprevalentie is in kaart gebracht. ✓ Er is een gemeenschappelijke visie op roken, inclusief goed werkgeverschap en eigen verantwoordelijkheid medewerkers. ✓ Er is draagvlak voor de ontwikkeling van de drie pijlers van een rookvrije organisatie: rookbeleid, handhaving en bieden van stoppen met roken ondersteuning.
<p><u>Ontwikkelen en handhaven van een rookbeleid</u> De visie van de organisatie op roken is richtinggevend voor het ontwikkelen van een rookbeleid en/of evalueren en bijstellen van bestaande (rook)afspraken. Rookbeleid is pas succesvol wanneer dat in de praktijk worden nageleefd. Draagvlak en heldere afspraken over handhaving vergroten de kans hierop.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Het (nieuwe of bestaande) rookbeleid is duidelijk en volledig. De OR heeft ermee ingestemd. ✓ De handhaving is helder beschreven: <ul style="list-style-type: none"> • Wie (persoon/functie) is belast met de uitvoering? • Welke sancties kunnen worden opgelegd? ✓ Het rookbeleid, de handhaving en de sancties zijn besproken met medewerkers. Nieuwe medewerkers worden hier standaard over geïnformeerd. ✓ Het rookbeleid, de handhaving en de sancties komen periodiek aan de orde tijdens bedrijfsbijeenkomsten. ✓ Stopondersteuning maakt deel uit van het rookbeleid.
<p><u>Stoppen-met-Roken(SMR)-ondersteuning kiezen</u> Een van de pijlers van een rookvrije organisatie is dat de werkgever medewerkers die willen, hierbij ondersteunt. Dit kan op verschillende manieren. Een plan van aanpak helpt om een passende keuze te maken en om de ondersteuning intern te organiseren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Op basis van de rookprevalentie is geschat hoeveel medewerkers in potentie deel willen nemen aan een SMR-interventie op het werk. ✓ Plan van aanpak opgesteld, kosten en baten zijn afgewogen. ✓ Er is een keuze gemaakt voor één of meerdere SMR-interventies. ✓ Voorwaarden voor deelname en eventuele (gedeeltelijke) eigen bijdrage van medewerkers zijn bepaald. ✓ Ikstopnu.nl of het kwaliteitsregisterstopmetroken.nl is geraadpleegd om een geschikte aanbieder te vinden. ✓ Met de aanbieder is besproken hoe het programma het beste aan kan sluiten op de doelgroep en of desgewenst extra ondersteuning mogelijk is. ✓ Met de aanbieder is afgesproken op welke wijze (AVG-proof) de benodigde informatie voor de zorgverzekeraar wordt verzameld.
<p><u>Aan de slag met een SMR-interventie</u> De organisatie speelt een belangrijke rol bij het ondersteunen van medewerkers in hun stoppoging én het volhouden daarvan, zowel voor en tijdens als na de uitvoering van een SMR-ondersteuning</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tijdens een gezondheidsmarkt en/of introductiebijeenkomst zijn medewerkers geïnformeerd over de ondersteuningsmogelijkheden. ✓ Ambassadeurs brengen de mogelijkheden voor stoppen met roken regelmatig onder de aandacht. ✓ Met de (voorgenomen) stoppers: <ul style="list-style-type: none"> ✓ is besproken op welke manier zij ondersteund willen worden en welke ondersteuningsbronnen er zijn (inclusief buddygroep); ✓ is in kaart gebracht of er positieve ondersteuning is in zijn/haar sociale omgeving of eventueel gebrek aan steun; ✓ is besproken op welke manier hij/zij succesjes in het stoppen met roken wil vieren. ✓ Ook medewerkers die zonder hulp willen stoppen, krijgen aandacht. ✓ Leidinggevenden en teams weten hoe ze collega's kunnen ondersteunen in hun stopproces. Terugval wordt niet als falen beschouwd, maar als leerproces.

Visieontwikkeling: naar een rookvrij(er) bedrijf

Een rookvrije organisatie heeft een rookbeleid, zorgt voor de handhaving én ondersteunt medewerkers die willen stoppen met roken. Onderdeel van het beleid is een visie op roken waarin drie factoren belangrijk zijn. Dit hoofdstuk biedt hiervoor achtergrondinformatie en praktische handvaten.

- √ De rookprevalentie is in kaart gebracht.
- √ Er is een gemeenschappelijke visie op roken, inclusief goed werkgeverschap en eigen verantwoordelijkheid van medewerkers.
- √ Er is draagvlak is voor de ontwikkeling van de drie pijlers van een rookvrije organisatie, te weten: rookbeleid, handhaving en bieden van Stoppen-met-Roken-ondersteuning.

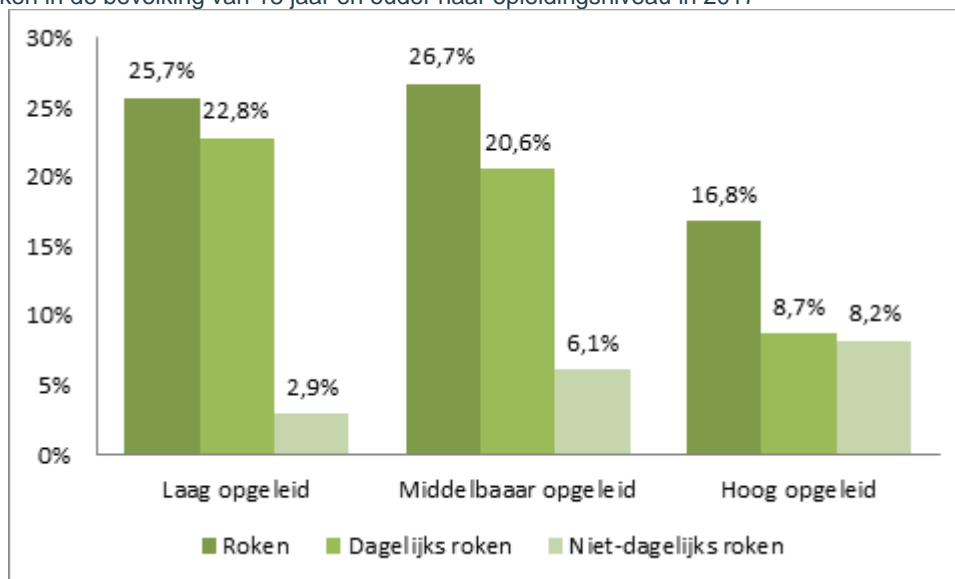
Achtergrond

Rookprevalentie

Laagopgeleiden overlijden gemiddeld zes jaar eerder dan hoogopgeleiden en leven negentien jaar korter zonder gezondheidsklachten. Roken speelt een belangrijke factor in deze sociaal-economische gezondheidsverschillen. Mensen met een lage of middelbare opleiding roken vaker dan mensen met een hbo- of universitaire opleiding.

- In 2018 rookte 25,7% van de volwassenen van 18 jaar en ouder met een laag opleidingsniveau en dagelijks rookte 22,8%.
- Onder volwassenen met een middelbaar opleidingsniveau rookte 26,7% en dagelijks 20,6%.
- Onder volwassenen met een hoog opleidingsniveau rookte 16,8% en dagelijks 8,2%.

Tabel: Roken in de bevolking van 18 jaar en ouder naar opleidingsniveau in 2017



Bron: Nationaal Expertisecentrum Tabaksontmoediging. Kerncijfers roken 2017

Er zijn geen landelijke cijfers bekend over de rookprevalentie in de SW, maar in de pilot is dit bij een aantal SW-bedrijven in beeld gebracht. De rookprevalentie lag aanzienlijk hoger dan eerdergenoemde kerncijfers. Zo bleek bij één SW-bedrijf 35,7% van de 238 bevroegde SW-medewerkers te roken (dagelijks 31,9%) en bij een ander rookte 44,6% van 74 SW-medewerkers, waarvan de meeste dagelijks (36,5%)²

Roken en werk

Ook bedrijven ondervinden nadelige effecten van roken. Rokende medewerkers verzuimen gemiddeld ongeveer anderhalf keer zoveel werkdagen als niet-rokers. Daarnaast verzuimen rokers vaker: het verzuim onder zware rokers is 5,8% ten opzichte van 3,4% onder ex-rokers en 2,4% onder niet-rokers.³

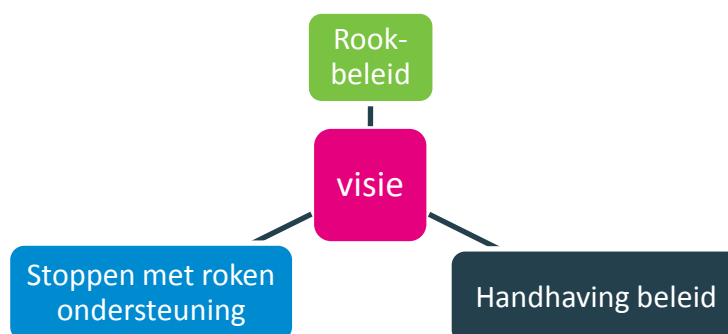
Naast een hoger verzuim brengen rookpauzes kosten met zich mee. Een rokende, fulltimemedewerker die gemiddeld vier keer per dag 10 minuten rookt, besteedt hier ongeveer 150 uur per jaar aan (uitgaande van 45 werkweken). En stel dat hij/zij ongeveer € 50 per uur verdient, betekent dat een jaarlijks verlies van € 7.500.

Pijlers van een rookvrije organisatie

Steeds meer bedrijven ontwikkelen zich tot een rookvrije organisatie. Ieder bedrijf dat rookvrij(er) wil zijn, start met het ontwikkelen van een visie: Waarom willen we een rookvrije(re) organisatie zijn? Wat is de rol van de werkgever (goed werkgeverschap) en wat wordt van medewerkers verwacht (eigen verantwoordelijkheid)? Hoe de SW-bedrijven in de pilot dit zien, staat beschreven in paragraaf [Uit de praktijk](#).

De visie vormt de basis voor de drie pijlers van een rookvrij bedrijf, namelijk:

1. Een rookbeleid. Hierin is onder meer vastgelegd of onder werktijd gerookt mag worden en zo ja, op welke plek(ken), welke sancties bij overtreding worden toegepast en op welke wijze rokers ondersteund kunnen worden bij het stoppen.
2. Handhaving van het beleid. Goed beleid valt of staat met naleving. Hoe wordt handhaving van het beleid geborgd en bij wie is dit belegd?
3. Stoppen-met-Roken-ondersteuning. Stoppen met roken is lastig en vooral het volhouden ervan, maar het is mogelijk. Door werknemers die willen stoppen met roken te ondersteunen met een bewezen effectieve methode en medicatie wordt de stopkans vergroot⁴. Van de rokers die stoppen zónder vorm van gedragsmatige begeleiding en eventuele medicatie is na 12 maanden 95% teruggevallen.



² Zowel medewerkers die beschut werken als gedetacheerde medewerkers zijn bevroegd.

³ Loketgezondleven.nl, Ministerie van VWS

⁴ Nederland kent een goede infrastructuur van zorg en een palet aan bewezen effectieve interventies die binnen bedrijven kunnen worden ingezet.

Denkbeelden over (rook)verslaving

In het maatschappelijk en wetenschappelijk denken over roken en stoppen met roken zijn de laatste vijftig jaar verschuivingen opgetreden. De manier waarop men over rookverslaving denkt, is van invloed op de rookaanpak die men kiest. Niet iedereen denkt hetzelfde over (rook)verslaving. Daarom is het belangrijk om hier samen bij stil te staan en na te gaan hoe er in de organisatie gereageerd wordt op het rookgedrag van medewerkers. De een ziet roken bijvoorbeeld als zwakte, de ander wijt het vooral aan de verslavende werking van nicotine en/of als gevolg van de sociale context. Een overzicht van verschillende denkbeelden over rookverslaving staat in [bijlage 1](#).

'Medewerkers zoeken smoesjes om toch te kunnen roken. Leidinggevenden zeggen dan: 'Ga jij maar even roken. Als je je aandacht er niet bij kunt houden, kan ik toch niets met je.'

Projectleider uit de pilot Aanpak roken in de SW.

Uit de praktijk

Redenen om een rookvrije SW-organisatie te worden

Bijdragen aan de gezondheid van medewerkers was (en is) voor de SW-bedrijven de belangrijkste reden om een rookvrije(re) organisatie te worden. Een van de projectleiders uit de pilot: 'Als mensontwikkelbedrijf willen we bijdragen aan de gezondheid van medewerkers; stoppen met roken is daar onlosmakelijk aan verbonden.' Daarnaast werden redenen gegeven als:

- 'We willen bijdragen aan het terugdringen van het hoge ziekteverzuim waarbij roken een rol speelt.'
- 'We willen af van ongeplande rookpauzes en van het roken in rookruimte of om het bedrijf heen.'
- 'We willen een modern bedrijf zijn dat aansluiting heeft bij actuele ontwikkelingen, zoals de rookvrije generatie, rookvrije zorg en rookvrije organisaties. Een rokende organisatie mist de boot.'

Alle deelnemende SW-bedrijven willen een duidelijk(er) rookbeleid dat leeft binnen de organisatie en waarbij de handhaving adequaat is geregeld. Drie van de vijf deelnemende SW-bedrijven willen uiteindelijk een 100 % rookvrije organisatie worden. Iedereen was daarnaast op zoek naar een stapsgewijze aanpak van stoppen met roken, waarbij men niemand wil buitensluiten (rokers en niet-rokers). Het initiatief om mee te doen ontstond op verschillende plaatsen: bij een (HR-)beleidsadviseur of projectleider, een MT-lid en soms ook mede op initiatief van medewerkers.

Rookprevalentie op maat voor de SW

Om een goed beeld te vormen van de omvang van roken en de wensen van medewerkers is bij een aantal SW-bedrijven een rookprevalentie uitgevoerd. Hiervoor is een vragenlijst op maat voor de SW ontwikkeld. De vragenlijst is onder werktijd uitgezet onder de medewerkers in de organisatie, zowel onder rokers (zie [bijlage 2b](#)) als onder niet-rokers (zie [bijlage 2a](#)) en onder de werkleiders (zie [bijlage 2c](#)). Waar nodig zijn medewerkers ondersteund bij het invullen. De vragenlijst gaf niet alleen een beeld van het aantal rokers, maar ook inzicht in het rookgedrag, eerdere stoppogingen, in hoeverre er in de sociale context van medewerkers wordt gerookt en in de wensen van rokers die wel zouden willen stoppen. Het in kaart brengen van de rookprevalentie hielp bij het maken van keuzes in het te voeren beleid en de te kiezen aanpak.

Stoppen-met-Roken-ondersteuning kansrijk voor de SW?

Binnen de pilot bleek een groot percentage van de medewerkers (fors) te roken (zie ook blz. 3). Professionals in de SW vonden het moeilijk om in te schatten of stoppen haalbaar is voor deze medewerkers, omdat de acceptatie van roken in de sociale omgeving vaak ook groot is. Uit de gehouden rookprevalentie, informatiebijeenkomsten en gesprekken met medewerkers bleek er wel behoefte aan ondersteuning te zijn. Ook bleek dat een groot deel van de rokers korter of langer geleden al één of meerdere stoppogingen had gedaan.

Daarnaast kenden de SW-professionals de mogelijkheden om medewerkers te ondersteunen bij stoppen met roken onvoldoende. Men vroeg zich af of reguliere ondersteuning wel voldoende geschikt is voor de doelgroep van SW-bedrijven. Het gaat immers om een kwetsbare groep die in het dagelijks leven relatief vaak met problemen en stress te kampen heeft. In de pilot is ervaren dat Stoppen-met-Roken-ondersteuning met een goede voorbereiding effectief kan zijn (zie verdere hoofdstukken).

Tips

- Vergroot de kennis over de gezondheidsrisico's van roken (zie [bijlage 3](#)) voor nuttige websites en informatiebronnen).
- Denk na wat de voordelen van een (vernieuwd) rookbeleid en SMR-ondersteuning kunnen zijn voor medewerker én organisatie (zie ook [Kosteneffectiviteit van een SMR-groepstraining op het werk](#)). Informeer bij de bedrijfsarts die vanuit zijn/haar vakgebied aanvullende inzichten kan bieden (bijv. in relatie tot ziekteverzuim).
- Ga in gesprek met stakeholders. Bespreek samen welke redenen er zijn om een rookvrij(er) bedrijf te worden, wat er te leren valt van eerdere ervaringen en welke denkbeelden er zijn over rookverslaving. Breng de rookprevalentie in kaart voor rokers (zie [bijlage 2b](#)), voor niet-rokers ([bijlage 2a](#)) en voor de werkleiders (zie [bijlage 2c](#)). Wanneer een discussie over de visie op verslaving en verantwoordelijkheden te abstract is, bespreek het dan eens aan de hand van fictieve rokers (zie [bijlage 5 Casus rokers](#)).

Het gezamenlijk formuleren van een visie ten aanzien van roken, tabaksverslaving, eigen verantwoordelijkheid en goed werkgeverschap vraagt tijd, maar loont!

Een gemeenschappelijk standpunt - waardoor een ieder op één lijn zit - helpt bij zowel de invulling, uitvoering als handhaving van het rookbeleid.

Ontwikkelen en handhaven van een rookbeleid

De visie van de organisatie op roken is richtinggevend voor het ontwikkelen van een rookbeleid. Of wanneer dat er al is: het evalueren en waar nodig bijstellen van bestaand beleid en afspraken. Rookbeleid is pas succesvol wanneer dat in de praktijk wordt nageleefd. Draagvlak en heldere afspraken over handhaving vergroten de kans hierop. De volgende randvoorwaarden zijn van belang:

- √ Het (nieuwe of bestaande) rookbeleid is duidelijk en volledig. De OR heeft ermee ingestemd.
- √ De handhaving is helder beschreven:
- √ Wie (persoon/functie) is belast met de uitvoering?
- √ Welke sancties kunnen worden opgelegd?
- √ Het rookbeleid, de handhaving en de sancties zijn besproken met medewerkers. Nieuwe medewerkers worden hier standaard over geïnformeerd.
- √ Het rookbeleid, de handhaving en de sancties komen periodiek aan de orde tijdens bedrijfsbijeenkomsten
- √ Stopondersteuning maakt deel uit van het rookbeleid.

Achtergrond

Onderdelen van een rookbeleid

Binnen de verplichting om te zorgen voor rookvrije werkplekken heeft de werkgever een zekere vrijheid bij het bepalen van de inhoud van een rookbeleid. Een mogelijk besluit is dat roken nergens – ook niet op het bedrijfsterrein - is toegestaan. Een rookbeleid wordt opgesteld aan de hand van de waarden van de werkgever. Als goed werkgever houdt hij daarbij ook rekening met de waarden van zijn medewerkers. Uit deze waarden volgen concrete gedragsregels waar iedereen binnen het bedrijf zich aan behoort te houden en naar dient te gedragen. De werkgever heeft voor het invoeren of wijzigen van een rookbeleid instemming nodig van de OR op grond van artikel 27, eerste lid, onder d, WOR. In [bijlage 8](#) een voorbeeld Rookbeleid.

In onderstaande tabel staat een overzicht van te maken keuzes in een rookbeleid.

Keuzes in rookbeleid	
Wel of geen rookruimten	Het is niet verplicht rookruimtes binnen uw bedrijf te maken. Doet u dit wel, dan gelden de volgende regels. Rookcabines en rookruimten moeten afsluitbaar zijn en buiten de rookruimte mag geen hinder van de tabaksrook zijn. Alternatief is te bepalen dat rokers buiten roken.
Kiest het bedrijf voor buiten rookruimten	Door in uw rookbeleid duidelijk aan te geven waar gerookt mag worden, voorkomt u overlast van rokers bij uw entree. U kunt een rookplek uit het zicht aanwijzen.
Aantal en duur rookpauzes per dag	U dient te bepalen of rookpauzes onder werktijd worden genomen of in de (niet betaalde) pauzes vallen. Tijdens de reguliere pauzes mag u roken niet verbieden, maar u mag de werknemers wel verplichten uw terrein te verlaten voordat zij gaan roken. Wil een werknemer ondanks een verbod toch rookpauzes houden, dan kunt u daarover afspraken maken. Heeft de werknemer bijvoorbeeld recht op ADV- of extra verlofuren, dan kunt u eventueel afspreken dat hij of zij iedere werkdag (een deel van) deze uren daarvoor gebruikt.

Communicatie	Een rookbeleid moet goed zijn vastgelegd en worden uitgedragen door de werkgever. Het is niet toereikend om het rookbeleid alleen in het huishoudelijk reglement of personeelshandboek op te nemen. Het moet werknemers, maar ook alle bezoekers van uw bedrijf, duidelijk zijn dat roken niet is toegestaan. Hang dus bijvoorbeeld bordjes en stickers op en controleer streng op het verbod.
Handhaving	Bepaal wie verantwoordelijk is binnen uw bedrijf voor de naleving van het rookbeleid. Is dit een taak van het management of valt dat onder verantwoordelijkheid van een ander binnen uw bedrijf? Het lijkt wenselijk om deze taak aan het management toe te wijzen, vooral wanneer een van de managementleden rookt.
Sancties	Wat zijn de consequenties als rokers uw regels overtreden? Ontvangen zij eerst een waarschuwing of gelden er bij overtreding direct sancties?
Ondersteuning bij stoppen	Goed rookbeleid biedt - voor de medewerkers die dit willen - ondersteuning bij stoppen met roken. Er zijn verschillende vormen van ondersteuning bij stoppen met roken. Zie hoofdstuk ' Stoppen-met-Roken-ondersteuning kiezen '.

Evalueren van bestaand beleid en/of bestaande afspraken rond roken

In vrijwel ieder SW-bedrijf zullen al afspraken over roken zijn gemaakt, soms ook vastgelegd in een apart rookbeleid. Evalueer deze afspraken en/of dit rookbeleid. Werken ze in de praktijk en zijn ze afdoende? Let ook op de handhaving. De ervaring leert dat handhaving vaak niet goed geregeld is en dat niet altijd duidelijk is wie verantwoordelijk is. Het evalueren van bestaande afspraken geeft samen met de rookprevalentie handvaten voor aanpassingen en aanscherpingen.

Draagvlak creëren

Voor een succesvolle implementatie van rookbeleid is draagvlak nodig onder:

- Het management. Dat besluit over rookbeleid en handhaving en stelt tijd en geld beschikbaar.
- De professionals (HR, communicatie, bedrijfsarts etc.). Voldoende enthousiasme en betrokkenheid bij het onderwerp zijn nodig om de verandering in gang te zetten en te blijven voeren.
- De medewerkers. Zij moeten, net zoals het MT en de professionals, het beleid en de afspraken naleven.
- De OR. Niet alleen vanwege zijn instemmingsrecht, maar ook door zijn kennis van en verbinding met de werkvloer.

Weerstand tegen rookbeleid komt vaak voort uit gebrekkige informatie. Betrek stakeholders bij de evaluatie van bestaande afspraken en informeer ze over:

- de hoeveelheid rookoverlast op het werk;
- de redenen van het bedrijf om iets aan dit probleem te doen;
- de voordelen van een nieuw rookbeleid voor de organisatie en de personen die daarin functioneren;
- de steun die je als individuele roker krijgt bij het stoppen met roken;
- de steun die je als niet-roker krijgt, omdat rookvrij zijn de norm wordt.

Zie voor een voorbeeldpresentatie [bijlage 6](#).

Draagvlak creëren vergt tijd. Besteed er gefaseerd aandacht aan door steeds een ander aspect van roken uit te lichten, bijvoorbeeld:

- bewustwording van het probleem;
- bewustwording van oplossingsstrategieën;
- realiseren van verandering;
- behoud van verandering.

Uit de praktijk

Aanscherpen van afspraken en rookbeleid

In de pilot lag de nadruk op het ondersteunen bij stoppen met roken, maar ook het rookbeleid is herzien en/of ontwikkeld. In alle SW-bedrijven waren er al afspraken over roken, deze zijn geëvalueerd en verder aangescherpt in een (herzien) rookbeleid.

Het bepalen van rookplekken buiten het bedrijf bleek een actuele kwestie. Het management en de projectleiders vinden het van belang dat niet in het zicht van het bedrijf wordt gerookt, zodat bezoekers niet geconfronteerd worden met rokende medewerkers en door een rooklucht naar binnen moeten gaan. Daarnaast wil men af van de extra rookpauzes, die medewerkers soms claimen.

In de pilot zijn per bedrijf 12 medewerkers geïnterviewd. Er is gevraagd wat zij vinden van het aanbieden van stopondersteuning door het bedrijf en hoe zij kijken naar maatregelen om een rookvrij bedrijf te worden. Door de meeste medewerkers wordt gewaardeerd dat het SW-bedrijf aandacht besteedt aan stoppen met roken. Ook waardeert men het vrijwillige karakter en het feit dat deelname aan een interventie gratis is. Een verplichtend karakter zou – aldus de bevraagde medewerkers - voor weerstand zorgen.

Naar aanleiding van de evaluatie en interviews zijn verschillende beleidsaanpassingen gemaakt.

- Verplaatsen van rookplek:
 - Weg van de entree. Gevolg was dat er bij de entree allerlei sigarettenpeuken op de grond lagen. Daar zijn aanvullende maatregelen tegen genomen (communicatie én handhaving).
 - Niet meer onder een raam. De oorspronkelijke rookplek stond precies onder een raam van een ruimte op de eerste verdieping. Als dat raam open stond, gaf dat overlast voor niet-rokende collega's. De rookplek is daarom verplaatst, zodat men er binnen geen last meer van had.
- Versoberen van de rookruimte. In een van de pilotlocaties was voorzien in nieuwbouw. Bij de inrichting is gekozen voor een versoberde inrichting van de rookruimte (o.a. niet meer verwarmd).
- Ambitie geformuleerd om binnen 5 jaar een 100% rookvrije organisatie te worden (ook niet meer roken op het buitenterrein).
- Handhaving belegd bij één specifieke functionaris.
- Voorlichting over (stoppen met) roken en opzetten en aanbieden van Stoppen-met-Roken-ondersteuning voor rokende medewerkers (zie ook verder in deze handreiking).

Handhaving: complicerende factoren

In de praktijk blijkt handhaving van rookbeleid soms lastig. Wanneer rokende medewerkers aangeven dat roken enorm belangrijk is en/of de nadruk leggen op ontwenningverschijnselen, geven leidinggevenden vaak toe aan een (extra) rookpauze. Medewerkers beschouwen roken als een van de weinige dingen in hun leven waarover zij zeggenschap hebben. De sigaret lijkt soms symbool te staan voor autonomie. Daarnaast wordt roken gebruikt om met stress om te kunnen gaan.

Doordat ontwenningverschijnselen steeds opnieuw worden 'weggerookt', is er geen inzicht in de stress die roken veroorzaakt. Voorlichting over de schadelijke gevolgen van roken en de voordelen en mogelijkheden voor ondersteuning bij stoppen, helpen om te handhaven.

Binnen één SW-bedrijf had de functionaris die voor handhaving verantwoordelijk was, moeite om een rokend MT-lid te corrigeren. Door handhaving bij een MT-lid te beleggen kan dit worden voorkomen, maar ook de directie kan het MT en leidinggevenden wijzen op hun voorbeeldfunctie.

Draagvlak in de praktijk

De projectleiders hebben op verschillende manieren bij MT en andere collega's aandacht voor roken gevraagd. De belangrijkste strategie was om het onderwerp herhaaldelijk en gefaseerd ter sprake te brengen. De projectleiders hebben uitgelegd dat de hoge rookprevalentie leidt tot veel gezondheidsschade bij de medewerkers en dat het - zeker gezien de vaak beperktere gezondheidsvaardigheden van de medewerkers - tot de taak van de organisatie behoort om gezondheidsbevorderende activiteiten te ontplooiën. Het ging daarbij zowel om de nadelen van het roken voor de medewerkers en voor het bedrijf, als om de voordelen van stoppen met roken.

Ook onder medewerkers is draagvlak gecreëerd door te informeren over de schadelijke gevolgen van roken, over de voordelen van stoppen met roken (ook financieel) én over de mogelijkheden voor stopondersteuning. Verschillende SW-bedrijven hebben een informatiemarkt opgezet met allerlei informatie over vitaliteit, waaronder roken. In de 'stoppen-met-roken-kraam'- vaak bememd door een aanbieder - kreeg men info over (stoppen met) roken en kon men het koolmonoxidegehalte in de longen laten meten. Wie geïnteresseerd was, kon zich inschrijven voor een voorlichtingsbijeenkomst voor uitgebreidere informatie over een Stoppen-met-Roken-training. Soms bleek de stap om zich daadwerkelijk in te schrijven voor een training hoog, ondanks de grote belangstelling bij de kraam. Door persoonlijke aandacht van de projectleider kwamen er bij drie SW-bedrijven voldoende aanmeldingen om een eerste groepstraining stoppen met roken te starten.

Tips

- Benut de uitkomsten van de rookprevalentie van rokers (zie [bijlage 2b](#)), niet-rokers (zie [bijlage 2a](#)) en werkleiders (zie [bijlage 2c](#)), met name de behoeften van rokers aan stopondersteuning.
- Ga na hoe bestaande rookafspraken en/of beleid in de praktijk worden nagekomen, hoe ze worden ervaren en of ze volstaan.
- Betrek stakeholders tijdig. Vergeet hierbij de OR niet!
- (Her)formuleer een helder rookbeleid en besluit wie voor de handhaving verantwoordelijk is. Neem in het rookbeleid ook op welke stopondersteuning wordt geboden aan rokende medewerkers die willen stoppen (zie hoofdstuk [Stoppen-met-Roken-ondersteuning kiezen](#)).
- Neem de gemaakte afspraken op in huishoudelijk reglement en/of personeelshandboek en communiceer hierover.
- Communiceer over de wijze van handhaving en welke sancties kunnen worden toegepast. Het helpt om op meerdere plaatsen bordjes en stickers op te hangen/te plakken. Betrek de medewerkers en OR hierbij.
- Besteed periodiek aandacht aan het rookbeleid, de handhaving en de sancties op gezamenlijke bijeenkomsten.
- Organiseer voorlichting over roken. Laat ook zien welke (gezondheids)winst te behalen is. Voor medewerkers: Op de website www.ikstopnu.nl staat een bespaartool. Reken samen met de medewerkers uit hoeveel zij kunnen besparen als zij niet meer roken. Voor MT en de OR: Presenteer cijfers en kosten over roken en de opbrengsten van stoppen met roken (zie [bijlage 6](#)).
- Betrek in de voorbereiding van voorlichtingsactiviteiten een aantal rokers om te zorgen dat die aansluiten op de belevingswereld en om te voorkomen dat ze bedreigend overkomen. Benadruk dat de organisatie streeft naar een passend aanbod voor iedere roker die wil stoppen met de steun van het bedrijf (niet opgelegd, maar een vrijblijvend aanbod).

Stoppen-met-Roken- ondersteuning kiezen

Een van de pijlers van een rookvrije organisatie is dat de werkgever medewerkers die willen stoppen met roken, hierbij ondersteunt. Dit kan op verschillende manieren. Een plan van aanpak helpt om een passende keuze te maken en om de ondersteuning intern te organiseren. Hierover gaat dit hoofdstuk. In de voorbereiding van een interventie stoppen met roken moet een aantal zaken geregeld zijn.

- √ Op basis van de rookprevalentie is geschat hoeveel medewerkers in potentie deel willen nemen aan een SMR-interventie op het werk.
- √ Er is een plan van aanpak opgesteld, en kosten en baten zijn afgewogen.
- √ Er is een keuze gemaakt voor één of meerdere SMR-interventies.
- √ Voorwaarden voor deelname en eventuele (gedeeltelijke) eigen bijdrage van medewerkers zijn bepaald.
- √ Ikstopnu.nl of het kwaliteitsregisterstopmetroken.nl is geraadpleegd om een geschikte aanbieder te vinden.
- √ Met de aanbieder is besproken hoe het programma het beste aan kan sluiten op de doelgroep en of desgewenst extra ondersteuning mogelijk is.
- √ Met de aanbieder is afgesproken op welke wijze (AVG-proof) de benodigde informatie voor de zorgverzekeraar wordt verzameld.

Achtergrond

Stoppen met roken ondersteuning: de mogelijkheden

Jaarlijks stoppen ongeveer 900.000 rokers met roken. De meeste rokers hebben meerdere stoppogingen nodig om definitief te stoppen. Het is daarom beter om te spreken van een stopproces. Er zijn zowel bewezen effectieve, als niet-bewezen effectieve Stoppen-met-Roken-programma's. Op de sociale kaart 'Hulp dichtbij' op www.ikstopnu.nl zijn alleen coachingsinterventies en trainers opgenomen die in het Kwaliteitsregister stoppen met roken zijn geregistreerd en die bewezen effectieve interventies gebruiken.⁵

Voor rokers zijn er verschillende manieren om te stoppen:

- Stoppen *zonder hulp*.
- Stoppen *met een beetje hulp*.
 - Lichte vorm van begeleiding, bijvoorbeeld door een of enkele adviesgesprekken met (de praktijkondersteuner van de) huisarts of (long)verpleegkundige, via app, online programma en/of met behulp van nicotinevervangers.
- Stoppen *met veel hulp*.
 - Door begeleiding en in combinatie met hulpmiddelen (nicotinevervangers of medicijn op recept). De begeleiding kan zowel individueel (face-to-face of telefonisch) of in een groep.

⁵ Het Kwaliteitsregister hanteert criteria o.a. voor kennis, ervaring en gebruik van een bewezen effectieve interventie. Lasertherapie en hypnotherapie vallen hier bijvoorbeeld niet onder, omdat niet is aangetoond dat deze therapieën effectief zijn.

Werkgevers die medewerkers willen ondersteunen bij het stoppen met roken, kunnen:

- medewerkers actief op het werk ondersteunen door het aanbieden van een groepstraining en/of individuele begeleiding;
- stoppen met roken actief promoten en medewerkers informeren over de verschillende ondersteuningsmogelijkheden die er buiten het werk zijn.

In de webwinkel van het Trimbos-instituut hiervoor posters en folders te bestellen (zie [bijlage 4](#))

Een groepstraining Stoppen-met-Roken kiezen

Een Stoppen-met-Roken(SMR)-training op het werk aanbieden is laagdrempelig en heeft als bijkomend voordeel dat de deelnemers elkaar op het werk kunnen steunen. Ook de leidinggevende en andere collega's kunnen tot extra steun zijn (zie ook paragraaf [Uit de praktijk](#)). Nederland kent een groot aantal aanbieders met een SMR-ondersteuningsaanbod. Gekozen kan worden uit individuele begeleiding, telefonische coaching of groepstraining (zie www.ikstopnu.nl). Een groepstraining kan op het werk op maat worden georganiseerd. Afhankelijk van de aanbieder bestaat een groepstraining meestal uit zeven of negen bijeenkomsten waar deelnemers begeleid worden in het samen stoppen én volhouden. Op eerder genoemd [Kwaliteitsregister](#) staat een overzicht van aanbieders die een bewezen effectieve methode hanteren. Er zijn ook bureaus die dit keurmerk niet hebben, maar wel in de SW worden ingezet. Zo heeft de [winnaar van de Award Gezond en Veilig werken 2018](#) meerdere keren een bureau ingehuurd dat workshops van een dagdeel aanbiedt.

Wijze van aanbieden

Er zijn ook keuzes te maken in de manier van aanbieden en eventuele voorwaarden voor deelname. De visie van de organisatie op roken geeft hier richting aan. Vragen die gesteld kunnen worden:

- Wie mag deelnemen aan de SMR-groepstraining? Alle medewerkers, met of zonder arbeidsovereenkomst? Eventueel ook partners en/of familieleden? En ook als er bijvoorbeeld twijfel is over de motivatie en/of timing om te stoppen met roken?
- Is deelname aan de SMR-training voor medewerkers geheel gratis en volledig onder werktijd? Geldt dit ook voor de kosten voor medicatie ter ondersteuning van het stopproces en/of de eventuele eigen bijdrage, als het via de zorgverzekering van de deelnemer loopt?
- Hoe kan de deelname aan de training worden gestimuleerd?

Zie ook [bijlage 7, checklist Plan van Aanpak](#).

Is het aanbieden van een SMR-ondersteuning kosteneffectief? Achtereenvolgens worden de kosten en baten beschreven én afgewogen.

Kosten organiseren en aanbieden SMR-aanpak in het bedrijf

De investering is afhankelijk van de gekozen aanpak, maar globaal kunnen de volgende kostenposten worden onderscheiden.

- De inzet (uren) van een projectleider, MT-leden en communicatiemedewerkers.
- Inzet voor het in kaart brengen van de rookprevalentie en ondersteuningsbehoefte (uren projectleider voor de voorbereiding, uitvoering en rapportage, tijd medewerkers voor invullen vragenlijst).
- Inkoop van een gedragsmatige interventie 'stoppen met roken'. De kosten zijn afhankelijk van de uitvoerder, de vorm, het aantal deelnemers en de keuzes die het SW-bedrijf onder meer maakt over het vergoeden van de medicatie (zie Kosteneffectiviteit van een SMR-groepstraining op het werk).
- De deelname van medewerkers aan voorlichtingsbijeenkomst en de (groeps)training SMR (uren / gemiste productie).

Zie paragraaf ['Uit de praktijk'](#) voor de investeringen die de SW-bedrijven in de pilot hebben gemaakt.

De werkgever kan ervoor kiezen om de kosten van een SMR-interventie volledig voor eigen rekening te nemen. In het kader van de strijd tegen het roken wil de overheid de maatregelen van een werkgever om het rookverbod te handhaven langs fiscale weg ondersteunen. Daarom is goedgekeurd dat de waarde van cursussen 'stoppen met roken' buiten de heffing blijft. Het gaat hierbij om gevallen waarin de werkgever een cursus 'stoppen met roken' aan zijn werknemers aanbiedt of de kosten van een door de werknemers gevolgde cursus 'stoppen met roken' vergoedt. De cursus moet deel uitmaken van een arbo-plan. Check dit altijd! Ook kan de werkgever medewerkers om een eigen bijdrage vragen. De meeste medewerkers zullen dit bedrag (deels) terugontvangen van hun zorgverzekeraar. Het niet-vergoede bedrag kan desgewenst door de werkgever worden betaald.

Baten

Stoppen met roken zorgt ervoor dat de conditie en vitaliteit verbeteren. Dit is winst voor de individuele medewerker én voor het bedrijf: Geestelijk en lichamelijk fittere medewerkers hebben namelijk een positieve invloed op de productiviteit en zijn minder vaak ziek. Een ander voordeel is een verbeterde sfeer op de werkvloer. Onder de niet-rokers in een bedrijf bestaat vaak irritatie over de extra pauzes van hun rokende collega's. Minder rokers betekent minder ergernis en dus een gezondere én aangenamere werksfeer. Minder of geen rokende medewerkers vóór of rond het bedrijf heeft tot slot een positieve invloed op de uitstraling van het bedrijf.

Kosteneffectiviteit van een SMR-groepstraining op het werk

Hoe vertalen de kosten en baten zich? In onderstaand rekenvoorbeeld wordt de kosteneffectiviteit beschreven.

Stoppen-met-Roken-interventies zijn bijzonder kosteneffectief.

- Stel de inkoop van een groepsinterventie kost € 3.800. Hieraan kunnen 8 -12 medewerkers deelnemen. De resultaten van de pilot waren als volgt:
- Direct na afloop van de cursus zal ongeveer 65% gestopt zijn, na 8-10 maanden 34% (NB. Dit is een schatting die het Trimbos-instituut heeft gemaakt op basis van de resultaten van de pilot). Dat wil zeggen dat 3,4 van de 10 rokende medewerkers gestopt zijn. De slagingspercentages op langere termijn zijn niet bekend
- Een roker besteedt gemiddeld 150 uur per jaar aan rookpauzes. Bij een uurtarief van € 9,59 bespaart dit € 1.438,50 euro per medewerker. NB. Ervan uitgaande dat roken buiten de bestaande, collectieve pauzes om gebeurt en/of dat bestaande pauzes verlengd worden. Roken schaadt de bedrijfsmatigheid op meer vlakken, zie ook vorige paragraaf.
- Doen er in één groepsinterventie 10 medewerkers mee, dan wordt minimaal € 1.438,50 x 3,4 = € 4.890,90 bespaard. Hierin is een daling in ziekteverzuim nog niet meeberekend en ook niet het onderbreken van het productieproces, het opruimen van sigaretten- of shagpeuken buiten rookplekken en het reinigen van in pandige rookruimten.

In bovenstaande berekening is geen rekening gehouden met de kosten voor medicijnen die het stopproces ondersteunen. De combinatie van een training met ondersteuningsmedicatie is bewezen effectiever dan zonder. De medicatiekosten kunnen vaak via de (collectieve) ziektekostenverzekering van een werknemer worden vergoed (Informeert bij de verzekeraar naar de mogelijkheden). Wel kan het van invloed zijn op de eigen bijdrage van de medewerker. De werkgever kan ervoor kiezen om de eigen bijdrage (deels) te vergoeden.

Vergoedingen vanuit ziektekostenverzekering

Een verzekerde mag in 2019 eenmaal per jaar een vergoede stoppoging ondernemen. Dit is opgenomen in de basisverzekering. Wel kunnen er voorwaarden aan gesteld worden (bv alleen bij gecontracteerde aanbieder). Op www.ikstopnu.nl staat een actueel overzicht met vergoedingen per ziektekostenverzekering.

Uit de praktijk

Ieder SW-bedrijf heeft in de pilot een project-/werkgroep ingericht en een plan van aanpak opgesteld (zie [bijlage 7 checklist voor plan van aanpak](#)). Op basis hiervan zijn de benodigde tijd en middelen vrijgemaakt.

Drie van de SW-bedrijven hebben op het werk een groepstraining stoppen met roken aangeboden. Twee kozen voor begeleiding door Sinefuma, één voor Bureau Los (een zelfstandige). Beide aanbieders hanteerden dezelfde SMR-methode, maar in de uitvoering hebben de SW-bedrijven verschillende keuzes gemaakt. Keuzes die pasten bij hun visie op roken en gedeelde verantwoordelijkheid.

- Eén SW-bedrijf organiseerde het groepsaanbod volledig binnen werktijd en vergoedde ook de kosten van de medicatie.
- Een ander heeft de groepsinterventie onder werktijd aangeboden, maar vergoedde niet de medicatie. Wel zijn medewerkers geholpen om de kosten daarvoor te declareren bij de eigen zorgverzekering. De eventuele eigen bijdrage (als onderdeel van het eigen risico) werd niet door de werkgever gecompenseerd.
- Een derde SW-bedrijf vroeg deels een eigen investering van medewerkers in tijd. Dit met de belofte dat men deze tijd in extra verlof terug zou krijgen wanneer men na een jaar nog rookvrij zou zijn.

Een ander verschil betrof de aanwezigheid. Eén SW-bedrijf stelde aanwezigheid op alle bijeenkomsten verplicht om daarmee het commitment van de deelnemers te vergroten. Een ander bedrijf wilde de drempel voor deelname zo laag mogelijk houden en deed dit daarom bewust niet.

Ervaringen elders in de SW

Ook buiten de pilot doen SW-bedrijven ervaring op met leren stoppen met roken. Zo is de award Gezond en Veilig Werken in 2018 gewonnen door een SW-bedrijf waar een aanpak roken mede op initiatief van de OR is ontstaan. Deze organisatie biedt ook de partners en kinderen van medewerkers aan om mee te doen aan een workshop stoppen met roken. Door ook de privé-context te ondersteunen wordt de kans op blijvend succes vergroot. De workshop is meerdere keren aangeboden en medewerkers mogen net zo vaak deelnemen als ze willen. Er zijn immers vaak meerdere stoppogingen nodig om definitief te stoppen.

De organisatie wil de interventie ook openstellen voor medewerkers van de bedrijven met wie ze samenwerken. Hoe minder er in de werkcontext wordt gerookt, hoe minder verleiding voor de stopper om weer te beginnen. Daarnaast versterkt het de samenwerkingsrelatie.

Er wordt ook verder onderzoek gedaan. In 2018 is een door ZonMW gefinancierd onderzoek gestart naar het effect van geldelijke beloning. Eerdere onderzoeken indiceren dat dit de kans op blijvend succes vergroot. Ook een SW-bedrijf neemt deel.

Tips

- Kies een aanbieder uit het [kwaliteitsregister stop met roken](#). Dit is een garantie voor de kwaliteit van het aanbod en het gebruik van een effectief bewezen methode.
- Neem de tijd om met de aanbieder van de SMR-interventie de checklist Plan van Aanpak ([bijlage 7](#)) door te nemen.
- Vraag om een trainer die ervaring heeft met en/of sensitief is voor de behoeften van de doelgroep.
- Als in de aanpak wordt gekozen voor gedeeltelijke bekostiging vanuit de ziektekostenverzekering, dan moet hiervoor informatie worden verzameld. Vraag aan de aanbieder welke informatie van de deelnemers aangeleverd moet worden en spreek af wie deze gegevens –conform de algemene verordening gegevensverwerking (AVG) – gaat verzamelen (in de pilot is dit bij de aanbieders belegd).
- Mogelijk willen ook medewerkers op eigen kracht stoppen. Probeer hen te motiveren om aan de interventie deel te nemen. De slagingskans is groter wanneer men met een bewezen effectieve interventie stopt dan op eigen kracht. Zorg in ieder geval voor persoonlijke aandacht voor de stoppers-op-eigen-kracht. Organiseer ook voor hen steun van collega's en wijs ze op de mogelijkheden van individuele coaching (zie [ikstopnu.nl](#)).
- Beschouw stoppen met roken als een leerproces: terugval mag deel uitmaken van het proces zonder het als falen te benoemen. Bespreek met (potentiële) aanbieders of en hoe hier rekening mee gehouden wordt.
- Overweeg om de SMR-interventie open te stellen voor partners en/of kinderen van de medewerkers die willen stoppen. Dit vergroot de sociale steun.
- Overweeg om de SMR-interventie open te stellen voor medewerkers van samenwerkende bedrijven. Hoe minder er in de werkcontext wordt gerookt, hoe minder verleiding voor de stopper om weer te beginnen. Daarnaast versterkt het de samenwerkingsrelatie.

Aan de slag met een SMR-interventie

De organisatie speelt een belangrijke rol bij het ondersteunen van medewerkers in hun stoppoging én het volhouden daarvan, zowel voor, tijdens als na de uitvoering van een SMR-ondersteuning. Van belang is dat de organisatie ondersteuning regelt. Dat doet ze op verschillende manieren.

- ✓ Medewerkers informeren tijdens een gezondheidsmarkt en/of introductiebijeenkomst over de ondersteuningsmogelijkheden .
- ✓ Ambassadeurs inzetten, die de mogelijkheden voor stoppen met roken regelmatig onder de aandacht brengen.
- ✓ Met de (voorgenomen) stoppers:
- ✓ bespreken op welke manier zij ondersteund willen worden en welke ondersteuningsbronnen er zijn (inclusief buddygroep);
- ✓ de positieve ondersteuning of eventueel gebrek aan steun in zijn/haar sociale omgeving in kaart brengen;
- ✓ bespreken op welke manier hij/zij succesjes in het stoppen met roken wil vieren.
- ✓ Ook medewerkers die zonder hulp willen stoppen, krijgen aandacht .
- ✓ Leidinggevend en teams weten hoe ze collega's kunnen ondersteunen in hun stopproces. Terugval wordt niet als falen beschouwd, maar als leerproces.

In dit hoofdstuk wordt beschreven op welke wijze de organisatie medewerkers kan ondersteunen voorafgaand aan, tijdens en na hun stoppoging.

Achtergrond

Stoppen met roken kan, maar is niet eenvoudig. Zonder ondersteuning valt tussen de 90 en 96 % - van de rokers terug in hun oude gedrag. Rokers hebben dan ook vaak meerdere stoppogingen ondernomen. Om de kans op blijvend succes te vergroten is het van belang medewerkers te motiveren en te ondersteunen. Dat gebeurt voorafgaand aan, tijdens én na afloop van een Stoppen-met-Roken-training.

Het is goed om te weten wat roken voor medewerkers betekent, zodat hier in de activiteiten rekening mee gehouden kan worden. Uit de interviews die met verschillende rokers in de SW zijn gehouden, kwamen de volgende specifieke aspecten naar voren.

1. Steun in tijden van stress. Hoewel dit aspect bij alle rokers van belang is, hebben SW- medewerkers gemiddeld meer dan andere groepen rokers last van stress in het dagelijks leven en zijn hun gezondheidsvaardigheden vaker beperkt. Bij stress wordt meer gerookt.
2. Autonomie. Medewerkers geven aan dat er anderen al zo vaak bepalen wat zij moeten doen. Een sigaret roken wordt beschouwd als een daad van autonomie (ook al staat dat haaks op het verslavende karakter van tabak).

Houd hier in een SMR-training rekening mee. Onderzoek samen met de deelnemers welke alternatieven er zijn om stress te verminderen en/of om het gevoel van autonomie te versterken. Bespreek dit met de trainer van de SMR-interventie, zeker wanneer hij/zij nog weinig ervaring met de SW heeft.

Bieden van ondersteuning (voorafgaand, tijdens en na afloop van een interventie)

Sociale steun vergroot de kans om te stoppen én om het vol te houden. De organisatie kan hierbij helpen door

voorafgaand samen met de medewerker een tekening te maken van de rokers in zijn of haar naaste omgeving (thuis en op het werk) en door te bespreken wie zou kunnen ondersteunen of eventueel zelfs samen met de medewerker zou willen stoppen. Andere vragen om samen te bespreken:

- Zijn er rokers in de omgeving, die niet positief staan tegenover het stoppen van de medewerker en hoe kan de medewerker hiermee omgaan?
- Hoe kunnen succesjes worden gevierd (bijvoorbeeld na een week rookvrij zijn)?
- Welke steun kan vanuit het werk worden gegeven en in welke frequentie?

Bewaar de tekening en bespreek deze na enkele weken nog eens. Vraag toestemming aan de medewerker om deze informatie te delen met de trainer van de interventie.

Betrek en informeer ook de leidinggevenden van de stoppers. Zij kunnen regelmatig even vragen hoe het gaat en alert zijn op sociale druk om weer te gaan roken. Ook collega's kunnen steun geven op moeilijke momenten, maar dit gaat vaak niet vanzelf.

Organisaties kunnen ook eenvoudig gebruik maken van de maatschappelijke (media)aandacht die er jaarlijks op verschillende momenten voor stoppen met roken is:

- Stoptober is een campagne die sinds 2014 jaarlijks in Nederland wordt gevoerd. Doel van campagne is om 28 dagen niet te roken. Deelnemers die 28 dagen niet gerookt hebben, hebben een vijfmaal grotere kans om definitief te stoppen.
- De start van een nieuw jaar is een tijd van goede voornemens. Ook van dit moment kan eenvoudig gebruik worden gemaakt om stoppen met roken te promoten en/of om het vol te houden.
- Op 31 mei is het Wereld Niet Roken Dag. Een geschikt moment om een bedrijfsuitdaging te formuleren: een dag rookvrij zijn? Dit kan aangevuld worden met een uitdaging voor niet-rokers: een dag alcoholvrij, een dag 10.000 stappen, een dag niet snoepen, etc.

Uit de praktijk

Rokers motiveren om te gaan stoppen

Om deelnemers te werven voor de SMR-training is in de pilotorganisaties een gezondheidsmarkt georganiseerd waar aandacht werd besteed aan meerdere BRAVO-onderwerpen (Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning). Een van de voorlichtingskramen ging over stoppen met roken; een externe aanbieder van een stoppen-met-roken-training verzorgde de kraam. Medewerkers konden vragen stellen over allerlei aspecten van (stoppen met) roken en door middel van een CO-meting werd de schade van roken inzichtelijk gemaakt. Dit trok de aandacht. Ook kreeg men bij de kraam informatie over het ondersteuningsaanbod van de werkgever: een groepscursus stoppen met roken. Bij het ene SW-bedrijf kon men zich direct inschrijven, bij een ander volgde eerst een introductiebijeenkomst met meer uitleg over de opzet van de training en de verwachtingen (bijvoorbeeld dat je naar alle 7 bijeenkomsten gaat).

Daarnaast zijn medewerkers in persoonlijke gesprekken geïnformeerd en zijn uitnodigingen geplaatst op intranet en op het prikbord en opgehangen in de rokersruimte. De animo voor de groepstraining verschilde per organisatie. In de ene organisatie moest er actiever geworven worden dan bij de andere. Ook trok een aantal deelnemers zich op het allerlaatste moment terug.

Uitvoering van de SMR-training

De groepstraining bestond uit 7 bijeenkomsten van 1,5 uur. Het is een intensief coachingstraject waarin de stopper ondersteund wordt bij het volhouden. Het is de bedoeling dat de deelnemers tussen de tweede en derde bijeenkomst stoppen. Daarna gaan de bijeenkomsten over volhouden. In de pilot bleek het gezamenlijke

moment van stoppen niet voor iedereen duidelijk: een aantal deelnemers was al voor de eerste bijeenkomst zelfstandig gestopt.

Stoppers vonden het na afloop van de 7 bijeenkomsten moeilijk om vol te houden. Door een van de SW-bedrijven zijn om die reden extra ondersteuningsbijeenkomsten ingekocht. Na 6 tot 10 maanden was ongeveer een derde nog steeds gestopt (zie volgend hoofdstuk voor verdere beschrijving van de resultaten).

De aanbieders hadden nog geen ervaring met de SW. Wel was het programma eerder al geschikt gebleken voor lager opgeleiden. Het aanbod sloot in het algemeen goed aan, maar een stevige rol van de projectleider bleek nodig. Door aanwezig te zijn bij de training kon de projectleider de trainer ondersteunen en kreeg hij/zij meer inzicht in het stopproces en in de vraag waar extra ondersteuning nodig was. De projectleider kon zo ook tussen de bijeenkomsten door de deelnemers ondersteunen om vol te houden. Bij één organisatie bleek de informatie voor de zorgverzekeraar niet goed te zijn verzameld. Dit kostte onnodig extra tijd en had door betere afstemming met de trainer voorkomen kunnen worden.

Stoppers motiveren om vol te houden

In de groepstraining is besproken of de deelnemers behoefte hadden aan een telefonisch buddysysteem. Via WhatsApp spreekt men dan af elkaar te bellen als de hunkering naar een sigaret te groot wordt. In een groep was hier behoefte aan en werkte dit. In een andere groep was onvoldoende vertrouwen voor een dergelijke ondersteuning. In het derde bedrijf is een buddy verplicht en werden buddy's gekoppeld door inleg van een klein geldbedrag. Hier was niet veel animo voor en de inleg is teruggevloeid in de kas.

Persoonlijke aandacht van de projectleider en leidinggevende bleek ook tussen de sessies stoppen met roken cruciaal om deelnemers te motiveren vol te blijven houden. Naast persoonlijke aandacht zijn deelnemers op andere wijzen in het zonnetje gezet. Bijvoorbeeld door een interview in de interne nieuwsbrief om zo ook andere rokers te motiveren een volgende keer mee te doen. De deelnemers vertelden hierin over hun persoonlijke reden(en) om mee te doen. Zo vertelde één deelnemer dat zijn kleinkinderen de belangrijkste motivatie waren. De kop van het artikel luidde daarom: 'Opa, roken is bah'.

De sociale omgeving betrekken

Uit de rookprevalentie blijkt dat er vaak ook thuis (fors) wordt gerookt. Steun uit de sociale omgeving, of juist een gebrek aan steun, heeft invloed op het stopproces. In de pilot is nog geen ervaring opgedaan met het betrekken van de sociale omgeving en/of de hulpverlening die om een medewerker is georganiseerd. Wel is dit een van de aanbevelingen die vanuit de pilot worden gedaan. Partners en familie van de medewerkers zouden mee uitgenodigd kunnen worden voor de gezondheidsdag en het ondersteuningsaanbod zou voor hen opengesteld kunnen worden. Kosten kunnen vaak via de ziektekostenverzekering worden vergoed.

Ook adviseert de pilotgroep om voorafgaand aan deelname de sociale context meer mee te laten wegen. Soms speelt er al zoveel rond een medewerker dat stoppen met roken op dat moment niet opportuun is. Door dit met de medewerker te bespreken kan een goede afweging worden gemaakt van het moment van deelname en wordt onnodige teleurstelling voorkomen.

'Dat kan liggen aan de thuissituatie die heel onstabiel is. Soms is er een drugsverleden. Dan zijn ze daar wel vanaf, maar blijven ze toch roken met thuis een zieke vader. Eigenlijk hadden we kunnen weten dat die zou uitvallen.'

Projectleider uit pilot Aanpak roken in de SW

Wanneer er sprake is van een hulpverleningsnetwerk om de medewerker heen, kan samen met de medewerker worden verkend of die hulpverleners extra steun kunnen zijn

Tips

- Breng het SMR-ondersteuningsaanbod steeds opnieuw onder de aandacht van de medewerkers. Zoek naar 'ambassadeurs'. Dit kunnen medewerkers, MT-leden en professionals zijn, zowel rokers die willen stoppen en ex-rokers als niet-rokers.
- Kies voor een mix van communicatiemiddelen, zoals intranet, nieuwsbrieven en uitnodigingen bij de rookplek,. Maak slim gebruik van de maatschappelijke aandacht die er voor roken is (bv. Stoptober).
- Breng samen met de medewerkers die willen stoppen de (verwachte) steun uit de sociale omgeving in kaart en bespreek hoe ze ondersteund willen worden. Wees ook alert op (mogelijk) negatieve invloeden. Een medestopper uit de eigen omgeving kan steunend zijn, maar zonder goede begeleiding is de kans op terugval groot.
- Bespreek met de deelnemers aan de SMR-training of een (telefonische) buddygroep gewenst is. Wees alert op de emotionele belasting van het buddieschap; zijn beide stoppers bereid en in staat om elkaar gedurende het eigen stopproces te steunen? Houd als projectleider vinger aan de pols : Juist in een stopproces kan het 'buddy-zijn' door eigen onrust die met het stoppen gepaard gaat, zwaar vallen.
- Probeer te achterhalen of er ook medewerkers zijn die zonder hulp willen gaan stoppen en ga met hen in gesprek. Ook zij hebben baat bij steun op het werk om het rookvrij zijn vol te houden.
- Spreek stoppers regelmatig over hun ervaringen. Vragen over ontwenningverschijnselen kunnen gesteld worden aan de Stoplijn: 0800-1995.
- Leg aan leidinggevenden en het team uit hoe zij een roker kunnen steunen tijdens het stopproces. Wat helpt zijn onder meer de volgende punten.
 - Vermijd vragen/opmerkingen met een negatieve insteek: 'En, ben je nog niet voor de bijl gegaan?' of 'Je zult wel kilo's aankomen!', maar vraag hoe iemand zich voelt.
 - Wees mild als iemand wat sneller geïrriteerd is dan voor het stoppen.
 - Wanneer iemand de moed verliest, herinner de stopper dan aan zijn of haar persoonlijke redenen om te stoppen.
- Vier successen. Terugval in roken kan voorkomen. Kijk met de stopper wat hij/zij geleerd heeft en reduceer het faalgevoel. Stoppen met roken is een proces, geen eenmalig besluit. Vergelijk het met een vaardigheid die men verworven heeft. Die is ontstaan door oefenen en door vol te houden ook als het een keer mislukte.

Tot slot: Resultaten pilot

Vijf SW-bedrijven hebben in de pilot ervaringen opgedaan met het onder de aandacht brengen van stoppen met roken in de SW. De pilot is geëvalueerd door het Trimbos-instituut. Op verschillende momenten zijn hiervoor interviews gehouden met stakeholders van deelnemende bedrijven. De belemmerende en bevorderende factoren die uit de evaluatie naar voren zijn gekomen, zijn – aangevuld met onderzoeksliteratuur - verwerkt in deze publicatie. Hieronder een korte beschrijving van het verloop en de resultaten van de pilot.

Verschillen in uitvoering

Alle deelnemende SW-bedrijven hebben stappen gezet op weg naar een rookvrije organisatie. Wel was er een groot verschil in de onderlinge vorderingen. Twee SW-bedrijven hebben binnen de pilotperiode hun plan van aanpak volledig uitgevoerd, één bijna. Twee organisaties waren nog minder ver. Bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen waren de belangrijkste belemmerende factor. Zo had bijvoorbeeld het samenvoegen van een SW-organisatie en een reorganisatie een enorme impact op de aandacht van het management en leidinggevenden. Ook zijn twee projectleiders tussentijds van baan veranderd. De belangrijkste stimulerende factor was de steun van het management. Daar waar het management volledige steun gaf aan de pilot en de projectleider voldoende tijd kreeg om invulling te geven aan het project, volgden de acties elkaar vlot op. De sleutel tot succes lijkt een betrokken projectleider, met hart voor het onderwerp, steun van het MT én voldoende tijd om voortgang in de pilot te kunnen realiseren.

Goede resultaten

Drie SW-bedrijven hebben gedurende de pilot een groepsinterventie uitgevoerd, één SW-bedrijf was aan het einde van de pilot bezig met het voorbereiden van een tweede ronde.

Bij de locaties waar een groepsinterventie heeft gedraaid, is ongeveer eenderde gestopt na 6 tot 10 maanden. Hierbij is de kanttekening dat het slagingspercentage niet gevalideerd is door bijvoorbeeld een CO-meting, maar binnen een SW-bedrijf zal al snel duidelijk zijn wanneer iemand weer terugvalt.

Twee pilotlocaties hadden – mede door de succespercentages die door aanbieders van stoppen met roken interventies worden gecommuniceerd - hoge verwachtingen van het aanbod en waren in eerste instantie licht teleurgesteld door de uitkomsten. Maar de resultaten van het groepsaanbod zijn – met enig voorbehoud - door het Trimbos-instituut als zeer positief beoordeeld.

Een van de SW-bedrijven heeft een terugkomdag georganiseerd voor de 20 medewerkers die hadden deelgenomen aan de groepsinterventie. Acht medewerkers waren aanwezig en met hen is teruggeblikt op 'zwakke momenten' en de rol van de omgeving, zowel op het werk als thuis. Redenen die voor (tijdelijke) terugval werden gegeven, waren onder andere toename van gewicht, zien roken doet roken (bv. op terras, camping, feestje), te korte cursus en/of te veel tijd tussen de bijeenkomsten, stress en 'even gezellig met de collega's buiten staan'. Vijf van de acht deelnemers ondervonden in de directe werkomgeving voldoende steun, vier ook thuis. De steun bestond uit positieve reacties, complimentjes en een thuis/werkomgeving waar niet wordt gerookt. De projectleider vat de resultaten als volgt samen: 'Met het besluit om aan de cursus deel te nemen is bij de deelnemers een zaadje geplant. Blijkbaar heeft dit zaadje voeding nodig. Deze voeding, motivatie, is blijkbaar niet voor iedereen hetzelfde. Groepsdynamiek is belangrijk, intrinsieke motivatie is nog belangrijker'. Het SW-bedrijf blijft daarom medewerkers ondersteunen bij 'het leren om te stoppen...' en start weer nieuwe trajecten.

