ANEBY
KOMMUN

Beslutad av: Kommunfullmäktige
Datum för beslut: 2026-10-26
Gäller för: Aneby kommun och AMAQ
Dokumentansvarig: HR

Policy för Aneby kommun

Tobaks- och nikotinpolicy

ANEBY
KOMMUN

Aneby kommun ska erbjuda en hälsofrämjande, trygg och hållbar arbetsmiljö för alla medarbetare. Som värderingsstyrd och framtidsinriktad arbetsgivare strävar vi efter att främja välmående, minska hälsorisker och skapa goda förutsättningar för ett långsiktigt och hållbart arbetsliv.

Målbild

Målbilden är att Aneby kommun ska erbjuda en arbetsmiljö som är fri från rök, lukt och annan negativ påverkan av tobak och nikotin. Arbetsplatsen ska främja hälsa, professionellt bemötande och goda förebilder för både medarbetare och de människor vi möter i verksamheten. Målbilden uttrycks genom följande inriktningar:

- Arbetsmiljön är fri från rök, lukt och exponering som kan påverka andra negativt.
- Medarbetare får stöd i att göra hälsosamma val och minska sitt bruk av tobak och nikotin.
- Barn och unga skyddas från exponering av tobaks- och nikotinbruk.
- Tobaks- och nikotinprodukter används på ett sätt som inte påverkar arbetsmiljön, säkerheten, verksamheten eller förtroendet för Aneby kommun negativt.

Omfattning

Policyn gäller för alla medarbetare i Aneby kommun, oavsett anställningsform eller verksamhet.
Den omfattar allt bruk av cigaretter, e-cigaretter/vapes, snus och nikotinportioner samt övriga nikotinprodukter.

Våra principer

- ✓ Hälsa och hållbarhet - Aneby kommun tar aktivt ansvar för att främja medarbetares hälsa.
  Vi erbjuder stöd för tobaks- och nikotinavvänjning.
- ✓ Tobaks- och rökfri arbetstid - Medarbetare ska undvika att sprida lukt eller exponering som kan påverka andra negativt. Rökning får därför endast ske utanför arbetstid. Rökning är inte tillåten i arbetskläder, på eller vid entréer, vid luftintag och i närheten av barn- och ungdomsverksamheter.
- ✓ Snus och rökfria nikotinprodukter - Eftersom snus och rökfria nikotinprodukter inte påverkar omgivningen på samma sätt som rökning, tillåts diskret användning under arbetstid. Det får dock inte användas i situationer där det kan uppfattas som oprofessionellt och olämpligt.
- ✓ Professionellt bemötande - Som medarbetare i Aneby kommun representerar vi verksamheten i våra olika roller. Vi visar respekt för varandra och arbetar tillsammans för att skapa en god kultur. Ledare och

medarbetare för dialog på ett konstruktivt och respektfullt sätt om bruk som påverkar arbetsmiljön.

Roller och ansvar

- Kommunfullmäktige: Fastställer alla policydokument som omfattar kommunens arbetsgivaransvar och har därmed det yttersta ansvaret för kommunens styrning inom personal- och arbetsgivarområdet.
- Kommunstyrelsen: Övergripande ansvar för arbetsmiljön, resurser, mål, uppföljning samt att säkerställa efterlevnad av lagar och kollektivavtal.
- Chefer: Följer upp och agerar vid avvikelser. Erbjuder stöd och hänvisar till HR eller företagshälsovård. Säkerställer att medarbetare informeras om policyn.
- Medarbetare: Följer policyn och tar ansvar för att bidra till en tobaks- och nikotinfri arbetsmiljö. Informerar närmaste chef om behov av stöd för avvänjning.
- HR: Är stödfunktion till chefer och verksamheter och bidrar med expertstöd, metoder, utbildning, analys samt kvalificerat stöd i arbetsanpassning och rehabilitering.
- Företagshälsovård: Tillhandahåller extern expertkompetens för medicinska bedömningar, provtagning, arbetsmiljöutredningar och stöd vid arbetsanpassning och rehabilitering.
- Fackliga organisationer: Samverkar i frågor som rör arbetsmiljö, hälsa och policyns tillämpning.

Denna policy ska kommuniceras i hela organisationen och följas av samtliga chefer, medarbetare och verksamheter. Den revideras årligen eller vid behov. Om policyn inte följs ska detta tas upp i dialog mellan chef och medarbetare. Vid återkommande eller allvarliga överträdelser kan arbetsrättsliga åtgärder bli aktuella.