



# TIPLIJST SLUITING INTERNE ROOKRUIMTES SPECIFIEKE DOELGROEPEN

Maart 2023

Dit verslag is een product dat tot stand is gekomen vanuit een samenwerkingsverband tussen ActiZ en de kennisnetwerken Gerontopsychiatrie, Huntington, Korsakov en NAH plus.

Mogelijk gemaakt door het ministerie van VWS



De Tiplijst sluiting interne rookruimtes specifieke doelgroepen is een product dat tot stand is gekomen vanuit een samenwerkingsverband tussen ActiZ en de kennisnetwerken Gerontopsychiatrie, Huntington, Korsakov en NAH plus. Overnemen van inhoud, geheel of gedeeltelijk, is toegestaan mits met bronvermelding.

Copyright

© maart 2023

**Vormgeving** IJzersterk.nu

### **Vrijwaring**

Wij hebben de grootst mogelijke zorg besteed aan de samenstelling van deze handreiking. Desondanks accepteren wij geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden in de informatie, noch voor schade, overlast of ongemak dan wel andersoortige gevolgen die voortvloeien uit of samenhangen met het gebruik van de informatie.

# TIPLIJST SLUITING INTERNE ROOKRUIMTES SPECIFIEKE DOELGROEPEN

Eind 2018 ondertekenden meer dan 70 bedrijven en maatschappelijke organisaties het Nationaal Preventieakkoord. Met deze ondertekening zegden ze hun steun toe aan de ambitie om in 2040 een rookvrije generatie te realiseren met de doelstelling dat in 2030 de gehele zorg rookvrij is.

Een van de maatregelen uit het Nationaal Preventieakkoord is om (gemeenschappelijke) rookruimtes in alle sectoren af te schaffen. Om uitvoering te geven aan deze maatregel, geldt sinds 1 juli 2021 een verbod op rookruimtes in (semi)-publieke en openbare gebouwen (zie publicatie Staatsblad)<sup>1</sup>

Voor de langdurige zorg is er een overbruggingsperiode gegeven om te komen tot de sluiting van de interne rookruimtes. Dit geldt voor locaties die zorg en begeleiding bieden aan de bewoners met het syndroom van Korsakov, de ziekte van Huntington, gerontopsychiatrische problematiek of niet- aangeboren hersenletsel (NAH) plus (gedragsproblematiek).<sup>2,3</sup> Dit betekent dat deze locaties en afdelingen de interne rookruimtes niet per 1 juli 2021 hoefden te sluiten, maar per 1 juli 2023.

Om te komen tot de sluiting van de interne rookruimtes per 1 juli 2023 voor deze specifieke doelgroepen is er vanuit de locaties gevraagd om met elkaar te sparren en tips uit te wisselen. Er is voor gekozen hier vier bijeenkomsten voor te organiseren rondom de thema's: management, facilitaire zaken, communicatie en de dagelijkse zorgpraktijk.

Hieronder volgt een samenvatting van deze uitwisseling van ervaringen en tips.

## Ervaringen en tips

1. Zorg dat er een werkgroep is die zich bezig houdt met het proces tot het komen van de sluiting interne rookruimtes. Doe het niet alleen, maak het een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Om hierin te ondersteunen zijn er 8 pijlers die gebruikt kunnen worden als reflectietool en die een kader bieden om te komen tot de sluiting van de interne rookruimtes. Dit zijn: *Bestuur beleid en commitment, Communicatie, Opleiding en training, Stoppen-met-roken-zorg, Rookvrije omgeving, Gezonde werkplek, Maatschappelijke betrokkenheid, Monitoring en evaluatie.*<sup>4,5,6</sup>
2. Betrek de Cliëntenraad bij het sluiten van de interne rookruimtes.
3. Zorg voor duidelijke communicatie over het traject en over de deadline van de sluiting van de interne rookruimtes.
4. Maak een communicatiekalender: wanneer communiceer je wat, hoe en aan wie. Zorg dat je communiceert naar en met verschillende doelgroepen: Bewoners, familie, Cliëntenraad, medewerkers, vrijwilligers, mensen die je inhuurt. Een moreel beraad kan hierbij een mooie methode zijn. Communiceer aan al de doelgroepen: je mag roken, dat doen wij buiten, dat doen wij <hier>.

1 Ministerie van VWS (2021). Factsheet sluiting rookruimtes per 1 juli

2 Blokhuis, P (2021). Gedoogconstructie rookruimten specifieke clientgroepen. Brief Directie Voeding, gezondheidsbescherming en Preventie, kenmerk: 2378469-1010931.

3 ActiZ (4 juni 2021). Plan van Aanpak Overbruggingsperiode verbod rookruimtes in zorglocaties voor specifieke doelgroepen. ActiZ.

4 Gebaseerd op [Rookvrije Zorginstellingen - Rookvrije Zorg](#) en de Leidraad van de Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie (2020) [GGZ-handleiding-rookvrije-verplichte-zorg-NVVP-2020.pdf](#) ([rookvrijezorg.com](#)).

5 Gebaseerd op de evidence based standaard Toolkit Rookvrije Zorg: [Rookvrije Zorginstellingen - Rookvrije Zorg](#)

6 Gebaseerd op [Global Network for Tobacco-Free Healthcare Services|Homepage](#) ([tobaccofreehealthcare.org](#))

5. Zorg voor een communicatieplan dat ook doorloopt tot 2030 waar het terrein van de zorginstelling rookvrij moet zijn. Voor dit plan kun je ook de 8 pijlers gebruiken dat nu door organisaties is gebruikt om het plan van aanpak te maken voor de sluiting van de interne rookruimtes.
6. Zorg dat de hele organisatie elkaar steunt om de beweging te maken van eerst sluiten interne rookruimtes naar een rookvrij terrein. Hiervoor is het belangrijk dat de informatie en communicatie over het sluiten van de interne rookruimtes in de hele organisatie gedeeld is.
7. Het creëren van draagvlak is belangrijk. Zorg dat er een paar medewerkers zijn die de aandacht er op blijven vestigen bij iedereen. Je moet het met zijn allen doen en niet de ene persoon meer dan de andere. Zorg dat je informatie deelt over het waarom en hoe, blijf met elkaar in gesprek. Blijf uitleggen waarom de interne rookruimtes gesloten worden.
8. Spreek niet van een anti rookbeleid maar van een rookvrij beleid. Het is niet dat er niet meer gerookt mag worden. Er wordt buiten gerookt. We verbieden het roken niet, we gunnen mensen een rookvrije (werk) plek.
9. Communiceer aan familie en mensen waarmee samengewerkt wordt in de keten dat de interne rookruimtes gaan sluiten. Maak afspraken over het rookvrijbeleid. Er is een locatie die al langer van tevoren gecommuniceerd heeft over dat dit eraan kwam. Zodat het daadwerkelijk sluiten van de interne rookruimtes voor niemand een verrassing was.
10. Zorg dat je van tevoren input in de organisatie en bij teams ophaalt om op basis daarvan het beleid verder vorm te geven. Dit creëert ook bewustzijn en draagvlak rondom dit thema en zet al een en ander in beweging.
11. Geef aan wat wel kan. We nemen niet iets af, we geven mensen wat terug. Dit geldt niet alleen voor gezondheid van bewoners en medewerkers. Bewoners mogen meedenken en hebben een belangrijke stem in wat er met de ruimte gaat gebeuren.
12. Neem je aannamebeleid ook mee in je communicatieplan. Bewoners moeten weten waar ze aan toe zijn als ze bij jullie komen wonen. En medewerkers die moeten weten waar ze aan toe zijn als ze bij jullie komen werken.
13. Neem het rookvrijbeleid op in de huisregels en communiceer dit duidelijk voorafgaand aan de aanname van nieuwe bewoners en medewerkers.
14. Maak concreet wat het brengt om in een rookvrije omgeving te werken of wonen. Het werkt ook aanmoedigend voor medewerkers als ze komen werken in een organisatie waar (het belang van) een gezonde omgeving en gezond gedrag wordt uitgedragen. Het wordt ook makkelijker voor hen om te stoppen met roken.
15. Richt je op het merendeel van de bewoners waarbij het wel lukt om naar buiten te gaan om te roken. We hebben wel eens de neiging om alleen te kijken naar de paar bewoners bij wie het (nog) niet lukt.
16. Roken heeft ook een sociale functie. Bekijk met elkaar welke alternatieven aangeboden kunnen worden. Betrek bewoners erbij. Voorbeelden van een andere invulling van de interne rookruimte zijn: een sportruimte, een houtbewerkingsruimte, een ruimte om te poolen, een ze prikkelvrije huiskamer. Zorg dat het duidelijk is dat er geen interne rookruimte meer is.
17. Er is een locatie die inzet op belonen op teamniveau (medewerkers en bewoners). Wat is het leukste idee voor het rookvrij maken? Of wie heeft als eerste de rookruimte gesloten en anders ingericht? Er is een locatie waar die afdeling aanvullend een x bedrag krijgt om de ruimte opnieuw in te richten. Er kan ook gekeken worden naar vitaliteit en het deelnemen aan activiteiten.
18. Neem in de huisregels op dat roken op de kamer niet is toegestaan (en waar wel).
19. Maak de rookruimtes niet te gezellig. Bied er bijvoorbeeld geen drankjes aan of zet er geen tv neer. Dan is overgang naar buiten roken minder groot.
20. Een locatie geeft aan bordjes te hebben opgehangen: op weg naar een rookvrije generatie. Dit om mensen bewust te maken van waar ze als organisatie achter staan en naartoe gaan.
21. Zorg dat je datgene wat je met elkaar afspreekt ook gezamenlijk monitort en mensen hierop aanspreekt. Dit geldt voor bewoners, bezoekers en medewerkers. Iedereen heeft hier een verantwoordelijkheid in.

22. Uit ervaringen van locaties die de interne rookruimtes al gesloten hebben bleek dat er bij de sluiting geen toename in agressie voor kwam. Dit lijkt nog wel eens een zorg en dit hoeft dus niet altijd realiteit te worden.<sup>7</sup>
23. Maak de abri niet te gezellig. Richt het sober en doelmatig in. Medewerkers merken zelf daardoor minder te roken en dit geldt ook voor de bewoners.
24. Ben je ervan bewust dat de medewerker het recht heeft op een rookvrije werkplek.
25. Organiseer scholingen voor het stoppen met roken en geef uitleg (herhaald) over het belang hiervan en van het sluiten van de interne rookruimtes. Bespreek dit belang met de Cliëntenraad, in huiskamergesprekken met bewoners, in artsensites en in kernoverleggen. Maak stoppen of minderen met roken standaard een onderwerp van gesprek om te kijken wie extra ondersteuning nodig heeft.
26. Zorg dat je ten aanzien van het minder roken en elders roken ook gedragskundigen, SO's en psychologen betreft.
27. Vanuit een van de locaties wordt gedeeld dat het met medewerkers onderling goed is opgepakt dat sommige collega's wat verder naar buiten lopen in de pauze om te roken.
28. Een locatie deelt dat voor bewoners is gekeken naar wie er zelfstandig naar buiten kan om te roken, en voor wie begeleiden (op dit moment) belangrijk is. Dit wordt besproken in de multidisciplinaire overleggen.  
Een locatie deelt dat doordat er afspraken gemaakt moeten worden voor het onder begeleiding buiten roken er minder gerookt wordt, wat positief is voor de gezondheid van de bewoners.
29. Er is een locatie die heeft aangegeven dat het belangrijk is dat medewerkers het rookvrijbeleid uitdragen. En dat betekent daar dat zij niet op het terrein roken.  
Een andere locatie heeft medewerkers die aangeven dat als ze willen roken dan ze dan zelf een stukje kunnen gaan lopen buiten en niet samen gaan scholen.  
Er is een locatie die aangeeft als je rookt doe je dit in de pauze en in je eigen kleding. Er wordt gevraagd aan medewerkers om zich daarna om te kleden in bedrijfskleding waarin niet gerookt mag worden. Er is ook een locatie die heeft aangegeven dat er tijdens werk niet gerookt mag worden. Het effect van de voorbeelden is dat medewerkers steeds minder gaan roken. Er wordt ook een voorbeeld gedeeld van een locatie die in de werving aangeeft: bij ons werk je rookvrij.
30. Belonen werkt beter dan straffen. Probeer er een positieve wending aan te geven.
31. Heb ook aandacht voor medewerkers die niet gaan roken in de dienst en/of willen stoppen met roken. Zo kun je bijvoorbeeld een medewerker die wil stoppen met roken niet vragen om een sigaret te draaien voor een bewoner. Bespreek dit soort situaties met elkaar in het team en hoe je er met elkaar mee omgaat.
32. Een van de locaties heeft de interne rookruimtes al gesloten en geeft aan geen problemen bij het sluiten te hebben ervaren. Een andere locatie geeft aan dat het belangrijk is dat we even door de pijn heen gaan. 'Het is ook een kwestie van gewenning. Je mag ook niet meer roken op stations en in cafés. Dus dit moet normaal worden in plaats van dat roken is genormaliseerd. Roken is een verslaving en daar moeten we ons bewust van zijn'.
33. Zorg dat je roken niet als een dagbesteding ziet. Kijk hoe de structuur aan te passen zodat mensen voldoende dagbestedingsactiviteiten hebben en de rookmomenten meer gereguleerd kunnen worden. Het meer reguleren of beperken van de rookmomenten vraagt ook iets van ons als medewerkers en je kunt iets heel mooi betekenen.
34. Een locatie deelt dat voorheen bewoners tussen alle activiteiten door konden roken. Nu is er een schema waarbij op vaste tijden gerookt kan worden. Het is in de dagstructuur opgenomen, bewoners vinden het prettig en het stukje lopen is ook goed voor de gezondheid.
35. Vraag 1 of 2 bewoners uit de groep om de andere bewoners mee naar buiten te begeleiden. Daar waar dit

<sup>7</sup> Dit is ondersteund door onderzoeken die aangeven dat de kans op toename van agressie beperkt is indien diverse voorzorgsmaatregelen in acht worden genomen. Denk bijvoorbeeld aan het goed communiceren van het rookbeleid, goede voorlichting en voorbereiding van zowel bewoners als medewerkers. Daarnaast is het waarschijnlijk dat draagvlak binnen een afdeling en de maatschappelijke discussie een positieve invloed op de reactie hebben van bewoners. Zie onderzoek: A. Neven, A., Vermeulen, J.M., Noordraven, E., & Bonebakker, A.E. (2019). Is er een risico op toename van agressie bij een rookvrije GGZ? Een literatuurstudie. *Tijdschrift voor Psychiatrie* 61(6), 392-402.

is gedaan waren bewoners trots dat ze dat als een taak en verantwoordelijkheid kregen. De sigaretten werden buiten ook opgeruimd zodat de plek weer schoon was.

36. Er kan bijvoorbeeld ook worden gekeken of rookvrijwilligers ingezet kunnen worden om bewoners te begeleiden naar de rookplekken buiten.
37. Maak een feestje van de opening van wat er in de plaats is gekomen van de interne rookruimte. Maak er wat leuks van.  
Er zijn bewoners die na de schoonmaak mee de muren hebben geverfd van de 'nieuwe' ruimte. Het is mooi om iets voor de hele groep te doen. Ook voor de mensen die niet roken en die deze mooie kamer hebben.
38. Er zijn locaties die het sluiten van de interne rookruimtes hebben aangegrepen om in de nieuwbouw de nieuwe situatie goed vorm te geven. Of die natuurlijke momenten hebben aangegrepen om de overgang te maken met het buiten gaan roken.
39. Er is een locatie die aangeeft dat zij een terras aanwijzen waar gerookt mag worden. En er zijn (delen van) terrassen waar niet gerookt mag worden.
40. Voor uitzonderingen op het rookverbod ten aanzien van buitenterreinen, buitenterreinen en open lucht, zie: [Uitzonderingen rookverbod: privéruimten, buitenterreinen, buitenterreinen en open lucht | Roken en tabak | NVWA](#).  
Zo mag de rookruimte niet aan het gebouw grenzen of bevestigd zijn, zoals een afdakje. De rookruimte (bijvoorbeeld rookabri) mag niet op het gebouw staan.  
Er wordt vanuit de aanwezigheid aangevuld dat de buitenruimte een functieloze ruimte dient te zijn. Dus deze ruimte mag alleen worden gebruikt om te roken als het niet ook een ander doeleinde heeft (bijvoorbeeld een fietsenhok). Verder dient het ook een plek te zijn waar mensen die niet roken er geen overlast van hebben.
41. Er wordt door meerdere locaties aangegeven dat er bij hen op de locatie en het terrein per juli geen rookwaren (meer) gekocht kunnen worden. Familie speelt een rol bij het kopen van rookwaren voor de bewoners of bewoners hebben een mentor of wat geld in eigen beheer. Belangrijk is dat niet medewerkers het kopen voor bewoners. Bewoners worden bijvoorbeeld begeleid naar de winkel om zelf rookwaren te kopen.
42. Als een bewoner op dit moment de hele dag in de interne rookruimte is, vraag je dan met elkaar af wat maakt dat die bewoner dat doet. Bespreek dit multidisciplinair. Wordt iemand bijvoorbeeld meegenomen in het welzijnsaanbod? Wat vindt iemand leuk om te doen?  
Er wordt een voorbeeld gedeeld van iemand die toen de televisie uit de rookruimte werd gehaald aangaf dat ze die miste. Ze zat daar vooral voor de televisie en daarbij werd veel gerookt.  
Kijk met elkaar stapje voor stapje hoe je dit voor de bewoner kunt doen. Maak een participatieplan. Een voorbeeld dat wordt gedeeld is dat naar aanleiding hiervan de huismeester een bewoner meeneemt om klusjes samen te doen. Bied activiteiten aan, kijk wat past bij de bewoners, wat iemand leuk vindt, activeer de zintuigen en de hersenen.
43. En tot slot: Vier successen met elkaar in de stappen naar en het bereiken van het sluiten van de interne rookruimtes.

