



VERSLAG CONFERENTIE SLUITING INTERNE ROOKRUIMTES SPECIFIEKE DOELGROEPEN

15 september 2022, te Nieuwegein

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

VERSLAG CONFERENTIE SLUITING INTERNE ROOKRUIMTES SPECIFIEKE DOELGROEPEN

15 september 2022, te Nieuwegein

Dit verslag van de conferentie is gehouden in het kader van het project Sluiting interne rookruimten voor specifieke doelgroepen binnen de langdurige zorg.

Op 15 september '22 kwamen ruim 80 zorgverleners en professionals samen vanuit de 4 specifieke doelgroepen om te leren van elkaar, best practises met elkaar te delen en vooruit te kijken naar de volgende stappen in het komen tot een rookvrije zorg.

In het project dat loopt tot 1 juli 2023 wordt er een handreiking aangeboden, een overzicht van veel gestelde vragen en antwoorden en zal de hand-out worden gemaakt met adviezen en tips voor de praktijk.

In 2023 zal een vervolg worden georganiseerd van deze bijeenkomst vanuit dit project.

1. Welkom & het kader rookvrije zorg en sluiting van interne rookruimtes

Cynthia Vogeler heet een ieder van harte welkom op de conferentie in het kader van de sluiting interne rookruimtes voor de specifieke doelgroepen.

Het doel van vandaag is met en van elkaar te leren, elkaar te inspireren en met elkaar te kijken naar de vervolgstappen.

Eind 2018 zijn door meer dan 70 maatschappelijke organisaties met de Rijksoverheid afspraken gemaakt om onze gezondheid te verbeteren door onder andere het roken terug te dringen. Deze afspraken zijn opgenomen in het Nationaal Preventieakkoord.

De zorg heeft het belangrijke initiatief genomen om te komen tot een rookvrije zorg. Een stap in die richting is het sluiten van de interne rookruimtes. Om te komen tot de sluiting van de interne rookruimtes is er voor specifieke doelgroepen een overbruggingsperiode gegeven tot 1 juli 2023. Dit zijn de doelgroepen van mensen met Gerontopsychiatrische problematiek, de ziekte van Huntington, het syndroom van Korsakov en mensen met NAH+ binnen de langdurige zorg. Het sluiten van de rookruimtes is voor deze cliëntgroepen bijzonder ingewikkeld.

Met dank aan het ministerie van VWS is de mogelijkheid gegeven om locaties waar mensen uit bovengenoemde doelgroepen wonen te ondersteunen om te komen tot het sluiten van de rookruimtes binnen zorginstellingen met behulp van een coach. Ook wordt benodigde informatie, handreikingen en tips aangeboden en samengebracht die ondersteunen bij deze maatregel. De locaties hebben zich hiervoor kunnen aanmelden via de betreffende doelgroepnetwerken en via ActiZ. Een belangrijk deel van de ondersteuning is om samen stappen te kunnen zetten en hierin te kunnen adviseren. Op maat wordt samen gekeken wat de visie is binnen de organisatie op rook(vrij)beleid, hoe je dit in het team vormgeeft, hoe je bewoners betrekt ed.

Naast individuele ondersteuning zijn en worden landelijk de voorbeelden verzameld waar jullie tegenaan lopen met adviezen en stappen die gezet kunnen worden. Dit wordt verwerkt in een handreiking dat wordt aangevuld met informatie vanuit de ondersteuning en na vandaag ook met informatie vanuit de conferentie.

Vanuit de vragen die aan de coaches worden gesteld is een FAQ document gemaakt. Hierin zijn de vragen met de antwoorden weergegeven. Na afloop van de conferentie wordt dit uitgereikt en breed beschikbaar gesteld.

De deelnemers worden uitgenodigd om de vragen die er zijn te blijven stellen aan de coach. Want elke vraag is er een die ook bij een ander leeft. Op die manier kunnen we het FAQ document aanvullen.

2. Een terugblik op de start van het ondersteuningsprogramma

Anton van Balkom en *Selma Koegler* zijn twee coaches die locaties ondersteunen bij het komen tot de sluiting van de interne rookruimtes en hiermee een stap te maken richting de rookvrije zorg. De coaches delen hun ervaringen:

Een belangrijk onderdeel van de ondersteuning zit in het denormaliseren van het roken. We weten allemaal dat roken niet gezond is en tegelijkertijd lijkt het lastig de interne rookruimtes te sluiten en te kijken naar het minderen van het roken. Dit komt veelal vanuit dat we zo begaan zijn met de mensen die er wonen.

Roken is een verslaving. Mensen die roken leven veelal van sigaret naar sigaret. Op maat wordt gekeken hoe binnen de locaties de interne rookruimtes kunnen worden gesloten en wat dit vraagt van bewoners en medewerkers. Heb je een groot buitenterrein om je locatie heen dan is dit anders dan dat je bijvoorbeeld midden in de stad gehuisvest bent en de bewoners wonen op de 5e etage.

De vraag wordt gesteld welke veel gestelde vragen de coaches zoal in de praktijk krijgen.

Voorbeelden hiervan zijn:

Is de e-sigaret een alternatief voor de sigaret? Gaat de sluiting niet veel onrust geven onder bewoners en medewerkers? Waar moeten de rookruimtes buiten aan voldoen? Hoe kunnen medewerkers hierin worden meegenomen? Ga ik al rekening houden met de beweging naar het rookvrije terrein en wat betekent dit voor keuze die ik nu maak in het bijvoorbeeld neerzetten van eenabri?

Iefke Ankersmit deelt haar ervaringen met het sluiten van interne rookruimtes bij Noorderbreedte:

Er is een werkgroep samengesteld om de interne rookruimtes te kunnen sluiten. Ter ondersteuning maken ze gebruik van een coach uit het project. Tegelijkertijd met het komen tot de sluiting is er verbouwing bij de organisatie. In de nieuwbouw hebben bewoners een eigen slaapkamer en is er geen gezamenlijke interne rookruimte meer.

Vanuit de coach is geadviseerd te starten met een visie op het roken en rook(vrij)beleid te maken.

Van daaruit wordt nu gekeken welke stappen er gezet dienen te worden en in welke volgorde.

Noorderbreedte neemt de rookvrije zorg mee in haar visie.

De vraag wordt gesteld wat ze doen als er dan nog mensen roken? Iefke geeft aan dat het mooi is dat ze een stip op de horizon hebben en er een langere tijdsperiode is tot 2030 om toe te werken naar het stoppen met roken of het buiten roken op plaatsen waar dat is toegestaan. Dit zal op onderdelen een uitdaging zijn en ze vinden het wel belangrijk deze beweging te maken.

3. Best practises en geleerde lessen

Jeroen Swinkels van Vincent van Gogh deelt het proces en de ervaringen van de organisatie met het komen tot de sluiting van de interne rookruimtes:

Voor de GGZ is het van belang dat de zorg in 2025 rookvrij dient te zijn. Vincent van Gogh staat hier ook achter. In 2018 zijn ze gestart met het komen tot de sluiting van de interne rookruimtes. Hieronder worden enkele voorbeelden weergegeven van activiteiten die in dit kader zijn ontwikkeld, wat werkte en wat minder goed werkte:

- Het preventieakkoord heeft ondersteund om de stap te gaan maken richting het aanpakken van de tabaksverslaving.
- Er is intern een werkgroep geformeerd met mensen die het sluiten van de interne rookruimtes, het aanpakken van de tabaksverslaving omarmen en die met weerstand om kunnen gaan. Ze zijn bij elkaar gekomen, hebben conferenties bezocht over dit thema, een mening gevormd wat wel/niet werkt, gebruik gemaakt van een coach, gesproken met medewerkers etc.

- Er is het besluit genomen de interne rookruimtes te sluiten. Er is in de organisatie aangegeven dat dit besloten is met het preventieakkoord en dat we daarin mee moeten gaan. Familie en de cliëntenraad zijn ingelicht over het voorgenomen besluit. Het besluit is met de bewoners gedeeld. De eerste keer ervoeren ze weerstand. Ze zijn de week erop terug gekomen en hebben hetzelfde verteld. De week daarna weer. Tot een bewoner vroeg 'wanneer gaan jullie nu sluiten?'. Dit was een mooie stap waarmee we leerden dat we vergeten waren om duidelijk te zijn over het moment van sluiting. Ze hebben de datum duidelijk benoemd. De avond voor de datum gingen de bewoners nog een keer roken, waarna de ruimte is gesloten.
- Ten aanzien van bewoners merkten ze dat zij vooral duidelijkheid wilden.
- De volgende dagen hebben we steeds aan bewoners aangegeven 'als u wilt roken dan kan dat, u kunt in de tuin gaan roken'.
- Er is weinig onrust geweest. Er zijn enkele mensen die hebben gemopperd wat past bij hun karakter. Ze hebben geleerd hier op een prettige manier met elkaar mee om te gaan.
- Het roken en de verslaving is wel verplaatst naar de binnentuin. Bewoners vonden het prima om buiten te roken. Wel bleven ze bij regen in de hal staan. Dat betekent dat ze hen erop moesten wijzen waar wel gerookt mag worden. Een bord ophangen 'streng verboden hier te roken' bleek niet het effect te hebben. Een rookmelder die aangaf dat er niet gerookt mocht worden had ook niet het effect dat ze hoopten. Het empathisch directief blijven benoemen bleek belangrijk.
- Er was meer ruimte nodig voor medewerkers om in de beweging naar rookvrije zorg mee te gaan. Het team had een aantal overtuigingen aangeleerd, zoals: 'Mensen wonen hier, we gaan het roken toch niet afnemen?' en 'We kunnen ze toch niet in de regen laten roken, dan worden ze verkouden'. Het is belangrijk dat het team meedenkt in hoe we dit wel voor elkaar krijgen.
- De rookkamer is een familiekamer geworden.
- Ze hebben ervoor gekozen om te gaan naar rookvrije zorg. Dit betekent dat ze bijvoorbeeld hebben aangegeven dat medewerkers niet herkenbaar zijn als roker. Je mag roken, alleen niet tijdens je dienst.

Marjan van der Dussen deelt aanvullend het proces en haar ervaringen met het komen tot de sluiting van de interne rookruimtes bij Parkhuis:

- Corona heeft geholpen in het sluiten van de interne rookruimtes. Bewoners moesten naar buiten om te roken, omdat er anders 42 mensen besmet konden raken in plaats van 1 of 2.
- We hebben het besluit genomen om de interne rookruimtes op slot te doen.
- Er is een structuur gekomen in het naar buiten gaan. Dit betekent dat nu die Coronaperiode voorbij is mensen ook niet meer hebben gevraagd om de rookruimte binnen.
- Belangrijk is zowel de bewoners als medewerkers mee te nemen in dit proces en hierbij te begeleiden.
- Een pakje sigaretten wordt ook steeds duurder. Een pakje is omgerekend zo'n 18 gulden en het wordt nog duurder. Het is een verslaving en goed daar aandacht voor te hebben.
- Als iemand niet zelfstandig naar buiten kan om te roken worden er bijvoorbeeld meegegaan of bewoners gaan met elkaar mee.
- In het kader van zien roken doet roken en het bevorderen van de gezondheid speelt bij Parkhuis op dit moment ook het thema om medewerkers die roken niet te laten associëren met de locatie.
- Een volgende stap in het proces is een rookvrij terrein, dat een flinke uitdaging is.

Algemeen:

- Ga steeds terug naar de essentie: waarom doen we dit ook alweer. De hele sector heeft zich uitgesproken om te komen tot een rookvrije zorg. Samen zetten we de stappen om daar te komen met elkaar.
- Een van de beste adviezen om te geven is het stoppen met roken advies. Er zijn altijd wel enkele mensen die gaan stoppen. Iedereen die stopt is er 1.
- Je kunt jezelf altijd vragen blijven stellen: Hebben we het goed gedaan? Hebben we het zorgvuldig gedaan? Zijn bewoners en medewerkers op een juiste manier betrokken? De antwoorden hierop zijn niet altijd eenvoudig te geven. Het is belangrijk is bij stil te staan en het sluiten van de interne rookruimtes te gaan doen.

- Wat opvalt is dat we de grens van het roken gaan zien. Waar mag je wel roken en waar niet. Dit is nog wel een vraagstuk voor de toekomst. Dan liggen de sigaretten buiten straks niet op ons terrein maar bij de burens.
- Zien roken doet roken! Ben daar bewust van.

4. Wat hebben we geleerd in de praktijk

In drie groepen zijn tips uitgewisseld, welke stappen nog gezet kunnen worden en wat er nodig is. De input uit de groepen is verzameld en hieronder weergegeven.

Vervolgstappen en tips

- Draag uit dat het preventieakkoord een gezamenlijk akkoord is.
- Bestuurlijk commitment is cruciaal, zorg hiervoor.
- Zorg voor een ondersteuningsgroep (werkgroep) op de locatie. Hier nemen bijvoorbeeld aan deel: roker, zorgmedewerker, facilitair medewerker, medewerker huisvesting, behandelaar, communicatieadviseur, psycholoog. Zorg dat het multidisciplinair wordt opgepakt.
- Zorg dat het sluiten van de interne rookruimtes en het plan van aanpak hiertoe op de agenda van het MT staat.
- Ga creatief met de kaders om.
- Neem het bestuur mee in deze beweging en uitdagingen door hen deel te laten nemen aan het moreel beraad.
- Zorg dat je werkt aan een organisatiebreed rookvrijbeleid en werk vanuit dat beleid en de visie in plaats van een rookbeleid. Dit met het oog ook op de toekomst.
- Draag het beleid uit op de werkvloer.
- Leg de visie uit aan bewoners en medewerkers: waarom doen we dit.
- Creëer draagvlak op alle niveaus.
- Neem aan dat de steun er is en communiceer op die wijze naar het bestuur, directie en MT. Een voorbeeld van een organisatie is dat zij een bericht op intranet hebben gezet met een foto van de directie en de vraag: Welk directielid kan dit bord 'rookvrij' aan de muur hangen?
- Profileer de werkgroep.
- Betrek in een vroeg stadium de cliëntenraad, familie/mentor/bewindsvoerder/vertrouwenspersoon, bewonersraad. Heb met elkaar een open gesprek over hoe we dit zo goed mogelijk kunnen vormgeven.
- Houd een moreel beraad. Dit kan ook een mooi startpunt zijn. Voordelen hiervan zijn dat je begrip krijgt voor elkaars perspectief, het vergroot het waardenvrij kijken en van daaruit verlaagt het de weerstand. Er wordt uitgegaan van hetzelfde doel. Belangrijk is wel dat er goede begeleiders zijn om dit te faciliteren. Laat het bestuur ook deelnemen aan het moreel beraad.
- Benut de verbouwing als reden om niet meer binnen te roken.
- Stel duidelijke deadlines met elkaar: wanneer vindt de sluiting plaats.
- Zorg voor een stappenplan om te komen tot de sluiting en communiceer hierover.
- Geef de voormalige interne rookruimte direct een nieuwe bestemming. Betrek bewoners hierbij. Voorbeelden van bestemmingen van locaties zijn een voetbalkamer, cliëntenkamer.
- Zorg voor duidelijke communicatie over rook(vrij)beeld intern en extern en spreek af hoe te handhaven.
- Maak gebruik van campagnes als stoptober en sire spotjes om informatie bij bewoners en medewerkers in te laten slijten en geef informatie over het rookvrije terrein per 2030.
- Organiseer voorlichting voor bewoner/medewerkers/familie. Niet betuttelend maar focus op de verantwoordelijkheid voor andermans gezondheid. Maak de boodschap KISS: keep it short en simple.
- Plak een plakkaat op de deur van de voormalige rookruimte dat die ruimte is gesloten.
- Geef scholing medewerkers over nicotineverslaving (begrip kweken).
- Onderzoek of er een alternatief is voor het rookgedrag.
- Zorg voor andere invulling dagbesteding om meer afleiding te creëren en verveling te voorkomen.
- Geduld, dit is een gedragsverandering.
- (Meer) rookwaar in centraal beheer, zo kan je rookmomenten monitoren (wet zorg en dwang).

- Creëer een nieuwe structuur en duidelijkheid. Bijvoorbeeld we gaan van 15 naar 12 rookmomenten en buiten roken.
- Denormaliseer roken op de werkplek (je gaat ook geen glas sterke drank drinken tijdens je dienst)
- Laat bewoners en medewerkers gezamenlijk stoppen met roken.
- Faciliteer medewerkers hoe zij bewoners kunnen begeleiden en coachen (foutloos leren).
- Betrek facilitair en medewerker vastgoed.
- Zorg voor duidelijk beleid bij aannname van zowel cliënten als medewerkers (afspraken in het LVHC-netwerk zodat cliënten of medewerkers niet gaan "shoppen").
- Zorg dat nieuwe bewoners direct weten dat er buiten gerookt wordt.
- Een gps horloge wordt op een locatie gebruikt (via mentor) voor bewoners die niet het terrein af mogen.
- Nodig een wijkagent uit op de locatie, zodat bewoners en medewerkers die kennen. Dit in verband met het mogelijk 'missen' van bewoners die naar buiten van het terrein af zijn gegaan en waarbij dit niet wenselijk is.
- Stimuleer het naar buiten gaan om te roken.
- Zorg voor een afgeschermd ontmoedigende buitenplek.
- Sluit het balkon voor rokers.
- Pas huisregels aan.
- Sluit de interne rookruimtes als het mooi weer is, zodat mensen makkelijker naar buiten gaan
- Verzin een ludieke actie voor medewerkers om te stoppen met roken.
- Laat medewerkers het goede voorbeeld geven. Je helpt de bewoner hiermee ook.
- Maak verbinding met andere afdelingen.
- Zorg voor de plan-do-check-act.
- Vier mijlpalen, vier succesmomenten in het komen tot de sluiting van de interne rookruimtes.
- Ga interne rookruimtes sluiten: ga gewoon doen en geef duidelijkheid vanuit landelijke eisen.
- Heb vertrouwen in de tijd. Het kost tijd en is een proces om te komen tot rookvrijbeleid.

Wat heb je nodig

- Van VWS, duidelijkheid welke wetten hiermee te maken hebben en welke wet 'boven' welke gaat. Denk hierbij wetten aan o.a. de Arbeidsomstandighedenwet, de Tabaks- en rookwarenwet, de Wet zorg en dwang, wat zijn de rechten van het 'thuis' van de bewoners en gaat het zelfbeschikkingsrecht van de bewoner boven de rookvrije werkomgeving van de medewerkers?
- Van eigen organisatie is duidelijkheid/sturing nodig.
- Het is belangrijk dat bestuur, directie en management betrokken is.
- Alle medewerkers moeten in de organisatie worden betrokken vanuit de werkgroep en het management.
- Gesteund voelen door je multidisciplinaire team.
- Extra handen van vrijwilligers bij het begeleiden van bewoners naar buiten.
- Een forum om elkaar online te treffen, best practises delen.
- Het is belangrijk om met elkaar uit te wisselen en elkaars locatie te bezoeken om met en van elkaar te leren. Voorbeelden van vragen om uit te wisselen zijn: Wat doen we als er een tekort is aan personeel om bewoners te begeleiden die niet zelfstandig naar buiten kunnen om te roken? Hoe gaan we om met deuren die in de nacht gesloten zijn en het stiekem roken op de kamers dat tot gevaarlijke situaties kan leiden?
- We hebben veel moed nodig.
- Een goede coach die begeleiding biedt bij dit proces.

Opvallend is de veelheid aan tips en voorbeelden die zijn uitgewisseld. Er zijn mooie gesprekken gehouden, waarbij geconstateerd wordt dat de locaties veelal tegen dezelfde punten aanlopen.

Enkele uitspraken die zijn gedeeld als algemene opbrengst van de middag zijn:

- 'We zijn wakker geschud',
- 'We gaan volgende stappen zetten'
- 'We gaan gewoon doen'
- 'We vertrouwen ook op dat de tijd een omslag in het denken hierover brengt en dit ons gaat lukken'.

5. Een doorkijkje naar de toekomst

Sebastiaan de Groot en Camiel Wijffels van het ministerie van VWS lichten de context van het preventieakkoord en de verdere stappen nader toe.

Het doel is samen werken aan een gezonder Nederland. In 2018 is het nationaal Preventieakkoord ondertekend om zoveel mogelijk te werken aan preventie. De thema's voor preventie en het belang ervan worden toegelicht. Zo veroorzaakt roken bijna 10% van de ziektelast en kost dit qua zorguitgaven 2,4 miljard per jaar.

Het doel in 2040 is dat geen enkel kind start met roken:

- Alle professionals in de zorg gaan mensen actief helpen om te stoppen.
- Roken in en rond instellingen komt vanaf 2030 niet meer voor.
- Het eigen risico voor behandelingen en medicatie om te stoppen met roken is vervallen.
- Roken wordt duurder, niet meer zichtbaar in winkelaanbod, geen reclame meer en saaie verpakkingen.

Het is geen sprint, maar een duursport. Alle maatregelen grijpen op een stukje in en het is ieders verantwoordelijkheid hieraan bij te dragen

6. Afronding conferentie

Cynthia bedankt de sprekers en alle aanwezigen voor de uitwisseling, het samen delen en leren.

Met speciale dank aan ActiZ voor het vragen van aandacht voor de problemen die de sluiting van de rookruimtes kan opleveren en het mee mogelijk maken van de overbruggingsperiode voor de specifieke groepen. ActiZ heeft ook meegekeken naar de FAQ.

De deelnemers geven toestemming om elkaars namen, locaties en emailadressen te ontvangen. Dit om naar aanleiding van vandaag contact met elkaar op te nemen, verder ervaringen uit te wisselen en van elkaar te blijven leren.

Tot slot worden nog een aantal punten onder de aandacht gebracht:

• **Uitnodiging Kick-off Samen Rookvrij**

Op 13 oktober 2022 organiseren ActiZ en VGN van 10:00 tot 11:30 uur een online kick-off van het programma Samen Rookvrij. Beide brancheverenigingen hebben de ambitie uitgesproken om te gaan voor een rookvrije ouderen- en gehandicaptenzorg. Dat dit gedaan gaat worden staat vast. Maar de vraag hoe dit te gaan doen staat nog open. Iedereen is van harte uitgenodigd om deel te nemen aan deze bijeenkomst. De bijeenkomst wordt via een videoboodschap afgetrapt door voorzitters Anneke Westerlaken en Boris van der Ham. Voor meer informatie en aanmelden: www.actiz.nl/kick-rookvrije-ouderen-en-gehandicaptenzorg

- Leden van ActiZ kunnen lid worden van het **netwerk Rookvrije zorg** via [MijnActiZ](#). Dit is een online omgeving waar en dé plek om informatie en ervaringen uit te wisselen met collega's die ook werken aan rookvrijbeleid of bezig zijn met de gevolgen van het sluiten van de rookruimtes. Vanuit ActiZ wordt dit netwerk daarnaast benut om leden te informeren over onderwerpen waar zij landelijk mee bezig zijn en om snel informatie bij de leden op te halen.
- **Symposium 'Zorg voor rookvrije zorg' – Ga het gesprek aan.** Op 10 november (13:00 tot 16.30 uur) organiseert het Trimbos Instituut samen met zorgorganisaties een symposium over rookvrije zorg en hoe ze medewerkers kunnen ondersteunen in het aangaan van het gesprek hierover. Een van de sprekers is IJsselheem, zorgorganisatie in Zwolle en omgeving, die vertelt over hoe zij als zorgorganisatie rookvrij zijn geworden.

De conferentie wordt afgerond met de uitnodiging na te praten met elkaar met een hapje en drankje en verder met elkaar contact te leggen. Het FAQ-document wordt uitgereikt en de deelnemers bedanken de organisatie voor de waardevolle middag.

