

VEJEN TIL RØGFRI ARBEJDSTID

VI HAR TALT MED...

POSTNORD

Vi har talt med Hans Erik Lindkvist, der er HR-chef i PostNord. PostNord er leverandør af kommunikations- og logistikløsninger, samt servicering af postservice. Virksomheden har ca. 7.000 medarbejdere, heraf ca. 600 administrative.

Hvor i organisationen opstod ideen om røgfri arbejdstid – og hvad var optakten?

"Vi havde taget tilløb i lang tid!"

Det har været en mangeårig overvejelse, som har været oppe, når der er sket ændringer i lovgivningen på rygeområdet. For eksempel gav regler om rygerum nogle udfordringer, fordi arbejdspladsen skulle indrettes efter det. Der var også en del udfordringer i, at nogle ansatte holder en del rygepauser, mens andre ingen holder, og det var generelt et irritationsmoment på arbejdspladsen. Sidst, men ikke mindst, er der selvfølgelig også de helbredsmæssige konsekvenser af det.

PostNord er jo en kæmpe stor organisation – hvordan greb I det an?

"Vi afprøvede det i mindre skala."

Vi gjorde i første omgang det, at vi fra

årsskiftet 2016-2017 indførte røgfri arbejdstid på vores hovedkontor, hvor der sidder ca. 600 administrative medarbejdere. På den måde kunne vi se: hvordan fungerer det? Hvilke problemer giver det? Men vi sendte også et signal om, at nu gik man foran på hovedkontoret. Efter et år uden røg på hovedkontoret blev det besluttet, at de nye regler skulle gælde i hele organisationen.

I indførte ikke bare røgfri arbejdsplads, men røgfri arbejdstid?

"Det skal være ens for alle."

Vi havde flere gange overvejet, om det ikke var nu, vi skulle vælge at gøre noget andet, end lovgivningen siger. Det sundhedsmæssige perspektiv vejede selvfølgelig tungt. Men beslutningen blev også truffet ud fra, at skal man gøre det i så stor en virksomhed, er det vigtigt, at de nye regler er ens for alle. Man må ikke ryge i arbejdstiden, og sådan er det



**HJERTE
FORENINGEN**
Hvert slag tæller

– uanset om du kører i en af vores biler, eller du kører på en cykel – så ryger du ikke i arbejdstiden! Hvad du gør i din spisepause, hvor du principielt har fri – det kan vi jo så ikke blande os i.

Hvordan greb I det an – var der nogle tovholdere på?

"Vi gjorde det ikke til noget projekt."

Det var min organisation, dvs. HR-organisationen, som var tovholder – jeg har også ansvaret for arbejdsmiljøet, og derfor lå opgaven hos os. Vi holdt ikke en masse møder, workshops og så videre eller sendte folk på kurser, for det valgte vi fra og sagde, at det skal ikke være så svært!

Vi har ikke som sådan haft et egentligt projekt, og der har ikke været nogen tovholdere. Faktisk har jeg selv været meget overrasket over, hvor simpelt vi egentlig fik det til at fungere. Vi gjorde ikke meget andet end at melde beslutningen ud, sørge for nogle opslag, som blev sat rundt omkring på arbejdspladserne, og nogle brochurer, man kunne lade sig inspirere af.

Tilbød I medarbejderne hjælp til rygestop?

"Vi henviste til kommunernes udmærkede tilbud"

Da vi for en del år tilbage havde optræk til at træffe beslutningen, var der mange tanker om, at så måtte vi lave egne rygestopkurser, måske skulle vi betale folks nikotintyggegummi – mange forskellige

diskussioner. Denne gang var vi egentlig ret enige om, at vi ville holde det helt enkelt og henvise folk til de udmærkede rygestoptilbud, som nogle kommuner tilbyder. I et par kommuner var de svære at finde, og så var vi selvfølgelig behjælpelige.

Mødte I stor modstand, da røgfri arbejdsplads blev indført?

"Jeg er overrasket over, hvor nemt det var!"

Vi forventede to former for udfordringer. Dels den mentale udfordring, dvs. i forhold til medarbejdertilfredshed – at nogle ville blive så sure eller utilfredse, at de ville vælge at sige op. Der ville selvfølgelig være andre, der syntes, at det var et godt tiltag – som ville være glade for et farvel til rygeri, rygerum og irritation over andres pauser.

For det andet var der det rent praktiske. Vi kunne ikke forbyde folk at ryge i deres egen betalte spisepause, det er jo deres fritid, men vi kunne forbyde dem at ryge på arbejdspladsen, dvs. på vores matrikel. Men hvad så? Så risikerede vi, at de alle sammen stod ovre på den anden side af gaden, og smed de så deres skodder, og skal man sætte askebægre op osv.? Vi var nok mest bekymrede for det første, og jeg var selv meget i tvivl om hvilke problemer, vi kunne få, når det store rygeforbud trådte i kraft. Jeg tænkte, at der kunne blive en masse bøvl og ballade ud af det, men det gjorde der ikke. Man vil selvfølgelig kunne finde en medarbejder eller en medarbejdergruppe,

som synes, at det her er irriterende og noget frygtelig pjat, men der har ikke været, hvad jeg vil kalde modstand på en mærkbar måde.

Har du et godt råd til andre virksomheder?

"Man skal vurdere – hvad passer til os?"

Jeg synes, det er vigtigt, at man som virksomhed vurderer – hvad passer til os og vores situation, før man træffer beslutningen. Og når man så træffer den, skal man være 100 % afklaret med, at nu står man fast på den. Men jeg vil ikke sige, at røgfri arbejdstid, det skal alle virksomheder bare indføre – for der kan jo godt være steder, hvor rygning ikke generer i dagligdagen, hvor det ikke giver konflikter, og hvor det fungerer helt fint.

Ud fra min egen erfaring vil jeg sige – lad være med at gøre en masse andet end bare at sige, at nu er det sådan, det er – og giv så selvfølgelig folk noget tid til at forberede sig!