

Røgfri arbejdstid hos PostNord

PostNord indførte røgfri arbejdstid d. 1. januar 2017 på deres hovedkontor, og efter et år blev det besluttet, at røgfri arbejdstid skulle omfatte hele organisationen. Det betyder, at der ikke må ryges i arbejdstiden, dvs. at de ansatte ikke må ryge på og udenfor virksomhedens matrikel i arbejdstiden og heller ikke i firmaets køretøjer og cykler. Reglerne gælder også for besøgende; gæster og kunder.



” *Der var rigtig rigtig god opbakning til beslutningen. Vi var enige om, at det var i tidens ånd at tage det skridt her.”*

- Vice President HR, Hans Erik Lindkvist

Hvad var motivationen for at indføre røgfri arbejdstid?

Vores motivation var at bidrage til, at vores medarbejdere fik et bedre helbred, og at medarbejderne ikke blev udsat for den skadelige påvirkning af tobaksrøg, når de var på arbejde. Derudover var det en udfordring, at nogle ansatte holdt en del rygepauser i løbet af arbejdsdagen, mens andre ingen holdt.

Lovgivningen har jo hjulpet overordnet set, men det har ikke helt fjernet problemet. Jeg vil ikke sige, at rygning var et stort problem, inden vi indførte det, men det var heller ikke et beskedent problem. Der har været afdelinger, hvor rygning var meget udbredt, og hvor medarbejdere har været generet af tobaksrøg.

Hvordan greb I det an?

Første skridt var en ledelsesmæssig beslutning om at indføre det. Herefter bestemte vi, hvornår røgfri arbejdstid skulle træde i kraft, hvilke konsekvenser det skulle have at overtræde reglerne, og hvordan vi ville implementere det. Det tredje var, hvilken hjælp, der skulle tilbydes til medarbejdere, der gerne vil benytte lejligheden til at stoppe og ikke kun undlade at ryge i arbejdstiden. For det ville jo være det allerbedste.

Vi startede på hovedkontor for at prøve det af og sende et signal til virksomheden om, at vi gik forrest på hovedkontoret, og at de skulle forberede sig på, at det kom.

I de medarbejderudvalg, hvor vi drøftede det, synes jeg, at der var rigtig rigtig god opbakning til beslutningen. Vi var enige om, at det var i tidens ånd at tage det skridt her. Faktisk er jeg overrasket over, hvor simpelt vi fik det til at fungere.

Hvordan kommunikerede I det til de ansatte?

Vi fortalte medarbejderne om røgfri arbejdstid gennem vores forskellige kommunikationskanaler som nyhedsbreve, opslag på opslagstavler samt dialog i de enkelte teams. Derudover har vi også skilte, så det er synligt for alle, at vi har røgfri arbejdstid. Og så er der den formelle del af det, som handler om et tillæg til ansættelseskontrakter. Og så gøres nye medarbejdere selvfølgelig opmærksom på vores regelsæt herunder røgfri arbejdstid.

Hvad synes medarbejderne om tiltaget?

” Overordnet set har der været meget lidt støj og ballade omkring det. Meget mindre modstand end vi havde frygtet!”

Overordnet var jeg positiv overrasket. Jeg havde regnet med, at det ville give en masse ballade. Det gjorde det ikke. Der har selvfølgelig været medarbejdere, som synes, at det var irriterende og helt forkert. Men overordnet set har der været meget lidt støj og ballade omkring det. Meget mindre modstand end vi havde frygtet!

Jeg har aldrig hørt om medarbejdere, som har sagt op pga. tiltaget. Så at medarbejdere siger op pga. sådan et tiltag, tror jeg er en helt ubegrundet frygt.

Medarbejderne vænnede sig hurtigt til, at det er sådan det er.

Tilbød I hjælp til ansatte?

Ja, vi hjalp med at formidle kontakt til de rygestopkurser og andet, som udbydes i de forskellige kommuner og af andre aktører.

Hvad har reglerne betydet for jer?

Det har betydet, at det her tema om røg, der er på arbejdspladsen, som var et tema før, hvor nogen var generede af det, ikke er det længere. Og det har jo gjort mange ting nemmere, forstået på den måde, at vi ikke behøver diskutere det. Det er jo sådan det er.

Jeg føler bestemt, at vores tiltag har haft en effekt.

Har du nogle gode råd til andre, der gerne vil gå samme vej?

Det er bare at gøre det. For jeg synes egentlig, at alle de bekymringer man gør sig om det; bliver det nu taget ilde op, og har det konsekvenser for, om folk vil være ansat. Altså jeg vil i hvert fald sige i vores situation, så har de forskellige bekymringer vist sig at være ubegrundede. Så hvis nogen synes, det er en meget svær beslutning, så vil jeg sige, at det nok mere er, fordi man synes, den er svær, end det faktisk er fordi, at den er svær. Det er mit bedste råd - at træffe beslutningen.

Og når man så træffer beslutningen, skal man være 100 % afklaret med, at nu står man fast på den.

Det fylder egentlig ikke særligt meget for os i dag. Og det synes jeg jo egentlig er det bedste tegn på, at det er sådan noget, der lige fylder, når man gør det, og så efter noget tid er det lige så naturligt som alle mulige andre ting, der gælder på arbejdspladsen. Så jeg synes ikke, at det på nogen måde er kontroversielt for os i dag.