



MERE RØGFRI ARBEJDSTID

Værktøjskassen

EN MERE RØGFRI FREMTID

Formålet med denne Værktøjskasse og drejebog er at hjælpe arbejdspladser med at beslutte, implementere og håndtere *mere røgfri arbejdstid*. De enkelte elementer er udarbejdet på baggrund af inddragelse og input fra en række private arbejdspladser.

”Rygning tør vi ikke gøre noget ved”

Vi ser i dag flere og flere arbejdspladser tage et aktivt ansvar for deres medarbejders sundhed. Mange arbejdspladser tilbyder træningsfaciliteter og har en holdning til den mad og drikke, der bliver serveret. Men når det kommer til rygning har mange arbejdspladser en berøringsangst, og forståeligt nok, da det ses som en gråzone. Er det ikke at gribe ind i privatlivets fred?

Vi ved at 6 ud af 10 rygere ønsker at stoppe – men vi ved også, at rygestop er rigtig svært. Her kan arbejdspladsen være med til at skabe de rammer, der understøtter et rygestop.

Hvad er *mere røgfri arbejdstid*?

Idealet er *røgfri arbejdstid*, som dækker over, at medarbejdere ikke ryger i løbet af arbejdsdagen. Det vil sige både, når man arbejder hjemmefra eller holder selvbetalte pauser.

Men der er vi ikke endnu. Derfor arbejder vi med *mere røgfri arbejdstid*, hvor ambitionen er at arbejdspladser sætter gang i overvejelserne og starter en proces, der resulterer i mindre røg i arbejdstiden blandt medarbejderne.

Kom godt i gang

Værktøjskassen sikrer et godt udgangspunkt for at starte en proces, der tager højde for de udfordringer, der kan opstå, når man som arbejdsplads går ind og strammer rygepolitikken. Værktøjerne tager jer, som arbejdsplads, i hånden fra de første dialoger til konkrete tiltag, der alle er skridt på vejen mod *mere røgfri arbejdstid*.

Få overblik

Drejebogen sikrer et overblik over processen og inspiration til indsatser og inddragelse af værktøjskassen undervejs.



SKRÆDDERSY JERES EGEN PROCES

Værktøjskassen består af **12 værktøjer fordelt på 4 overordnede faser**, der danner rammen for en god proces mod *mere røgfri arbejdstid*. Hver fase tager udgangspunkt i temaer og problemstillinger, som man typisk møder i processen. Værktøjerne er placeret, hvor de er vurderet mest passende, men i praksis vil nogle værktøjer sagtens kunne bruges i flere af faserne.

Som med en rigtig værktøjskasse skal hvert værktøj ikke benyttes for enhver pris, men **tages i brug, der hvor det giver mening**. Nogle værktøjer vil derfor være mere relevante for nogle arbejdspladser end andre.



DE FØRSTE OVERVEJELSER

Første fase giver jer den nødvendige viden og inspiration, som I kan have brug for, for at tage stilling til hvordan *mere røgfri arbejdstid* er relevant for jer.

1. De gode argumenter



OPSTART

I opstartsfasen arbejder jeres arbejdsplads med at blive bevidste om, hvorfor og hvordan I vil arbejde med *mere røgfri arbejdstid*.

2. Kortlægning af arbejdspladsen
3. Motivations- og målsætningsafklaring
4. Find den rigtige tovholder
5. Tiltagskatalog
6. Aftalekontrakt
7. Eksperimentkatalog
8. Eksperimentkontrakt



IMPLEMENTERING

I implementeringsfasen handler det for jer om at udrulle og indføre *mere røgfri arbejdstid* på den bedst mulige måde.

9. Procespilen
10. Aktivitets- og involveringsskabelon
11. Reducér modstand



OPFØLGNING OG LÆRING

Den sidste fase handler om, at I følger op på arbejdet med *mere røgfri arbejdstid*, så I lærer af de erfaringer I har gjort jer.

12. Opfølgingsrefleksioner

DE FØRSTE OVERVEJELSER

Første fase giver jer den nødvendige viden og inspiration, som afsæt for at tage stilling til hvordan *mere røgfri arbejdstid* er relevant for jer.

VÆRKTØJER:

– De gode argumenter





1. DE GODE ARGUMENTER

Formål

At vise jer som arbejdsplads, hvordan *mere røgfri arbejdstid* kan være relevant og hvilke fordele, der er forbundet med det.

Anvendelse

Værktøjet er tiltænkt ledelse/HR – de der i sidste ende skal træffe en beslutning om at indføre en skærpet rygepolitik.

Indhold

- I. Fire overordnede motivationer
- II. Myter til aflivning
- III. Succeshistorier fra andre arbejdspladser





FIRE OVERORDNEDE MOTIVATIONER

Her kan I hente inspiration eller spejle jer i andre arbejdspladser bevægrunde for at igangsætte arbejdet med *mere røgfri arbejdstid*.



1. IMAGE

Rygning kan give negative associationer omkring imaget på jeres arbejdsplads.

Imagepleje – *mere røgfri arbejdstid* kan tiltrække en bestemt type medarbejdere.



2. SYGEFRAVÆR

Med *mere røgfri arbejdstid* vil sygefraværet falde på arbejdspladsen.



3. EFFEKTIVITET

Med *mere røgfri arbejdstid* vil effektiviteten stige.



4. SUNDHED

Gør noget godt for jeres medarbejdere og deres overordnede sundhed.

Den gode rollemodel - mange unges første arbejdsplads.

Brandingsværdien i at have en sund arbejdsplads.



MYTER TIL AFLIVNING

Hvad er fakta og hvad er fup? Hjerteforeningen støder ofte på en række myter og forestillinger om rygning, som ikke er korrekte. Derfor giver vi jer her et overblik over fakta, så I har et oplyst grundlag for jeres videre arbejde med *mere røgfri arbejdstid*.

”Rygning er ikke en udgift for os. Folk har selvbetalte pauser”

På trods af, at rygning ikke i sig selv påvirker den samlede arbejdstid og anslås som udgift, kan der være god brandingværdi i, at en arbejdsplads tager hånd om og investerer i medarbejdernes sundhed. Derved kan det at arbejde aktivt henimod *mere røgfri arbejdstid* vise sig, at være en god forretning. Indførelse af *mere røgfri arbejdstid* kan desuden nedbringe sygefraværet blandt medarbejderne.

”Rygning er afstressende”

Tobak indeholder nikotin, et stof, som påvirker udskillelse af dopamin og en række andre signalstoffer i hjernen, som giver en umiddelbar følelse af tilfredshed og velvære. Når nikotinkoncentrationen i blodet falder, oplever rygeren en række mikroabstinenssymptomer, som uro, koncentrationsbesvær, stress mm. Disse mikroabstinenser dæmpes eller forebygges, når rygeren igen ryger og får nikotin. Derfor oplever mange rygere, at rygning virker umiddelbart afstressende i dagligdagen, og de opdager ikke selv, at de faktisk hele tiden ryger for at undgå stress og ubehag på grund af mikroabstinenser. Desuden viser undersøgelser, at eks-rygere, som er kommet godt igennem et rygestop, er mindre stressede i dagligdagen, end de var, mens de røg, fordi de ikke længere er afhængige af tilførsel af nikotin for at deres hjerne fungerer normalt.

”Rygning er den eneste vej til uformelle snakke og pauser”

Trivsel på arbejdspladsen er væsentligt og her kan de uformelle snakke og små pauser være vigtige elementer. For nogle rygere er netop cigaretten god til dette formål, men det handler meget om vane. Derfor er det vigtigt at finde ud af, hvordan man kan skabe rammer for at opnå uformelle snakke og små pauser uden cigaretten. Således handler det om at legitimere den lille snak ved vandhanen, kaffemaskinen, etc.

”Rygning er ikke noget problem hos os”

Selvom rygning ikke opleves som et problem på arbejdspladsen kan en skærpelse af rygepolitikken være en god måde at tage hånd om medarbejdernes sundhed på. Ca. 60% af alle rygere har et ønske om at holde op med at ryge. Arbejdspladsen er gode rammer for at fremme og fastholde rygestop, og samtidigt kan det være med til at forebygge rygestart blandt nye unge medarbejdere.



MYTER TIL AFLIVNING

”Den fysiske afhængighed gør det for svært at stoppe”

Tobak indeholder nikotin, et stof der påvirker hjernen og centralnervesystemet og skaber afhængighed. Sundhedsstyrelsen vurderer, at ca. 60% af alle danske rygere er afhængige af tobak i en sådan grad, at de kan have gavn af rygestopmedicin eller nikotinerstatningsprodukter i forbindelse med rygestop. Det anbefales, at man får testet graden af afhængighed for at finde ud af, om man kan have gavn af hjælpemidler i forbindelse med rygestop. Den bedste succes med rygestop opnås ved en kombination af rygestoprådgivning og nikotinerstatning eller rygestopmedicin.

”Rygestopkurser virker ikke”

Rådgivning, herunder rygestopkurser, i forbindelse med rygestop øger sandsynligheden for at blive røgfri betydelig. Det er oftest nødvendigt med gentagne rygestopforsøg før det lykkes at blive røgfri. Selvom man får hjælp kan det være svært at stoppe, og det er vigtigt at understrege, at hver forsøg på at stoppe med at ryge giver vigtige erfaringer til næste gang.

- Ca. 2-4 ud af 100 lykkes med deres rygestop uden hjælpemidler (rygestopmedicin og rådgivning)
- Ca. 25-50 ud af 100 lykkes med deres rygestop når de får hjælp (rygestopmedicin og rådgivning)

”Folk har altid røget og det bliver de ved med”

Der er stigende fokus på sundhed i vores samfund og med indførelsen af lov om røgfri miljøer i 2007 er der også kommet mere fokus på hvordan vi skaber røgfri miljøer og en røgfri fremtid. Nye tal viser at ca. 60% af alle rygere ønsker at holde op med at ryge og 46% af danskerne bakker op om røgfri arbejdstid. Samtidigt viser erfaringer, at mange medarbejdere har en opfattelse af, at det er den vej det går. Derfor er der nok generelt mere forståelse for, at rygning skal begrænses end der har været tidligere.



MYTER TIL AFLIVNING

”Rygerne har ikke flere pauser end deres ikke-rygende kollegaer”

Pausekulturen på danske arbejdspladser er ligeså varieret, som arbejdspladserne er forskellige. Der er dog lavet nogle beregninger, der gennemsnitligt estimerer, at rygere holder ekstra pauser (på arbejdspladser, hvor det er muligt) for hvad der løber op i ca. 30 minutter om dagen pr. medarbejder, sammenlignet med ikke-rygere. Det opfattes dog oftest ikke sådan. Indførelse af *mere røgfri arbejdstid* kan derfor på nogle arbejdspladser være med til at øge effektiviteten, samtidigt med at der skabes en mere ens pausekultur for alle medarbejdergrupper.

”Nikotinerstatning er både usundt og dyrt”

Sundhedsstyrelsen vurderer, at fordelene ved rygestop er langt større end de minimale bivirkninger (lokal irriterende) ved nikotinerstatningsprodukter. De afgivne mængder af nikotin i nikotinerstatningsprodukter er i næsten alle tilfælde mindre end de mængder, som rygeren er vant til at få gennem cigaretter. Derfor er nikotinerstatning ud fra alle synsvinkler et langt bedre alternativ end tobak og kan mindske abstinenssymptomerne i en overgang under rygestop.

Erfaringer viser, at det opfattes positivt blandt medarbejderne, at ledelsen anerkender, at der er tale om en fysisk afhængighed og bakker op om et rygestop fx med rygestopkurser og nem adgang til information om brugen af nikotinerstatning.

”Rygerne vil reagere meget negativt på en skærpet rygepolitik”

Med forandringer følger oftest modstand, og det er meget sandsynligt, at ledelsen på en arbejdsplads vil kunne opleve modstand blandt rygerne i forbindelse med en skærpelse af rygepolitikken. Det er derfor vigtigt, at inddrage medarbejderne, særligt rygerne, tidligt i processen. Erfaringer viser dog, at modstanden er forbigående og at tingene falder til ro, når hverdagen med den nye skærpede rygepolitik indfinder sig.

”Nedtrapning er bedre end ingenting”

Nedtrapning af det daglige forbrug af cigaretter kan, for nogen, være et skridt på vejen til et endeligt rygestop men har i sig selv ingen sundhedsfremmende effekt. Ved nedtrapning er det vigtigt at have fastsat en dato for det endelige rygestop.



SUCCESSHISTORIER FRA ANDRE ARBEJDSPLADSER

DIALOG OG MEDARBEJDERINDDRAGELSE BANEDE VEJEN FOR RØGFRI MATRIKEL

”

Vi i ledergruppen havde på forhånd bestemt, at Markman skulle være en røgfri arbejdsplads. Det betød at der skulle indføres rygeforbud på matriklen. Vi inviterede rygerne til en åben dialog, hvor vi introducerede vores plan og tanker. Samtidig præsenterede vi rygergruppen for den ”hjælpepakke” de ville blive tilbudt, så de vidste, at de ikke ville komme til at stå alene. Det var meget vigtigt for os, at rygerne selv skulle beslutte, hvornår rygeforbuddet skulle træde i kraft, så de reelt også var klar til det.”



BAGGRUNDSVIDEN

Arbejdspladstype:	Erhvervs-callcenter
Antal ansatte:	30
Arbejdsopgaver:	Sidder foran skærm

Markman var en del af et projekt i Aalborg Kommune, med det formål at gøre arbejdspladser røgfri. Tilgangen var et stort fokus på dialog, for at se, høre og respektere rygernes holdninger.

Fra første beslutning til fuld implementering gik der 2 år.

OPSTART

I opstartsfasen arbejder jeres arbejdsplads med at blive bevidste om, hvorfor og hvordan I vil arbejde med *mere røgfri arbejdstid*. Det vil sige, hvad der motiverer jer, hvor I er i dag og hvor I skal nå hen i forhold til skærpelse af rygepolitikken.

VÆRKTØJER:

- Kortlægning af arbejdspladsen
- Motivations- og målsætningsafklaring
- Find den rigtige tovholder
- Tiltagskatalog
- Aftalekontrakt





2. KORTLÆGNING AF ARBEJDSPLADSEN

Formål

At skabe overblik over den nuværende rygepolitik og forhold på jeres arbejdsplads, der er vigtige at tage højde for i arbejdet hen mod *mere røgfri arbejdstid*.

Anvendelse

Værktøjet er tiltænkt den eller de personer, der står i spidsen for arbejdet med *mere røgfri arbejdstid*. Når skemaet er udfyldt danner informationerne afsæt for at I kan tilrettelægge og tilpasse implementeringen.

Indhold

- I. Kortlægning af arbejdspladsen





AFDÆK ARBEJDSPLADSENS FORHOLD, SÅ PROCESSEN BLIVER TILPASSET LOKALE BEHOV

Udfyld felterne i dette værktøj. Det kan gøres af én eller flere personer, der har et godt overblik over arbejdspladsen. Det udfyldte skema er jeres afsæt for at træffe beslutninger, så I sikrer, at en skærpet rygepolitik tager udgangspunkt i netop jeres arbejdsplads.



Hvor mange rygere
har vi?



Hvor mange har et
ønske om at stoppe?
Statistisk set vil det være
omkring 60%



Hvad er vores rygepolitik i dag?
Overvej hvorfor den ser ud som den gør i dag

Overholdes rygepolitikken

Ja

Nej

Delvist



ARBEJDSPLADSSTRUKTUR

(Placér jeres arbejdsplads ved at sætte kryds på skalaen)

<p>Vi arbejder samlet ét sted</p>	<p>Vi arbejder spredt forskellige steder</p>
<p>Vi arbejder primært foran skærm</p>	<p>Vi arbejder lidt eller slet ikke foran skærm</p>
<p>Vi har ingen uniformer eller arbejdstøj</p>	<p>Vi bærer uniform/ arbejdstøj</p>
<p>Der er lidt eller intet fællesskab</p>	<p>Der er et stærkt fællesskab</p>
<p>Vi har tradition for lille grad af medbestemmelse i processer</p>	<p>Vi har tradition for stor grad af medbestemmelse i processer</p>
<p>Lille/delt matrikel</p>	<p>Stor matrikel</p>



PAUSER

Virksomheden betaler pauser

Medarbejderne betaler selv pauser

Vi har fastlagte pauser

Vi har fleksible pauser



KOMMUNIKATIONSKANALER

Notér de måder I kommunikerer på: (fx mail, infoskærme, møder, etc.)

Sæt streg under dem der fungerer bedst.



3. MOTIVATIONS- OG MÅLSÆTNINGS- AFKLARING

Formål

At sætte gang i en dialog, der er styret ud fra et professionelt udgangspunkt og ikke personlige holdninger. Samt at hjælpe ledelsen til at afklare, hvor jeres motivationer ligger, og få sat ord på hvilke mål ledelsen har med *mere røgfri arbejdstid* på arbejdspladsen.

Anvendelse

Værktøjet er tiltænkt den eller de personer, der står i spidsen for arbejdet med *mere røgfri arbejdstid*. Det vil indgå på et indledende møde med de ansvarlige for rygepolitikken. Det vil oftest betyde ledelsen og i nogle tilfælde repræsentanter fra medarbejderudvalg el.lign.

Indhold

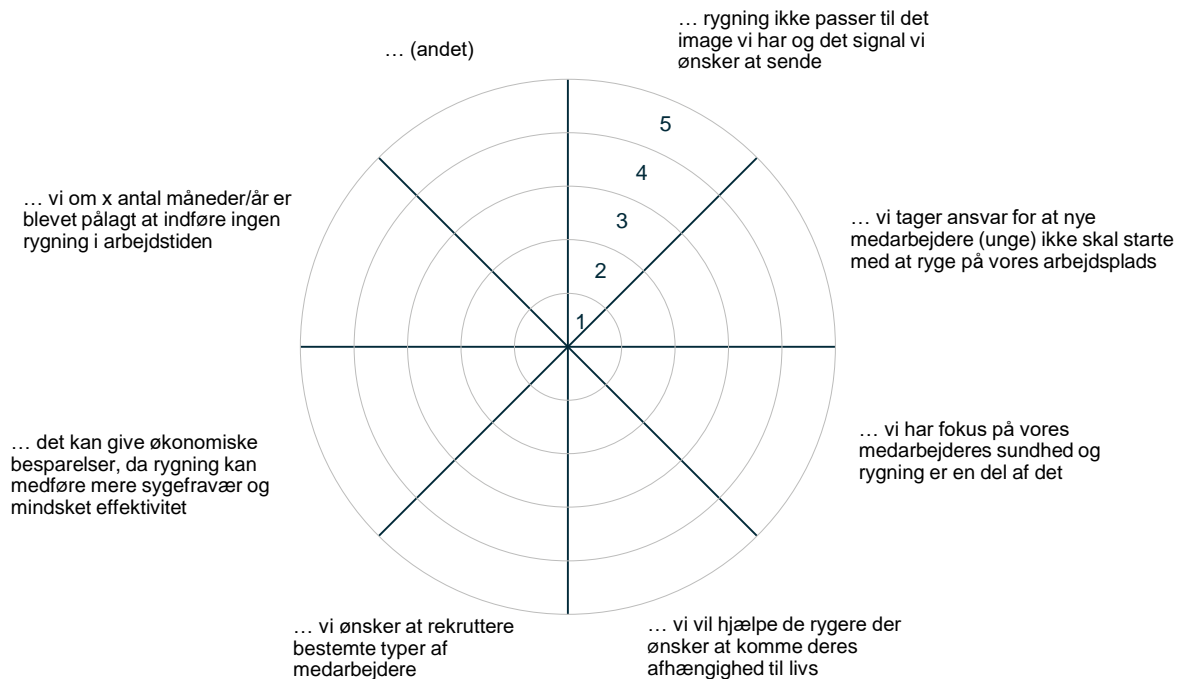
- I. Motivationsafklaring
- II. Målsætningsafklaring
- III. Eksempel på rygepolitik



MOTIVATIONS- OG MÅLSÆTNINGSAFKLARING

Brug skemaet her til at styre en god dialog omkring jeres motivation for at arbejde mod *mere røgfri arbejdstid*. Efter en samtale om hvert udsagn, skraverer I feltet på en skala på 0-5, hvor **0 = helt uenig** og **5 = helt enig**.

Hvor enige er I, i følgende udsagn? Vi vil arbejde mod *mere røgfri arbejdstid*, fordi ...





2. OPSTART / MOTIVATIONS- OG MÅLSÆTNINGSAFKLARING

MÅLSÆTNINGSAFKLARING

På baggrund af jeres motivationsafklaring, kan I nu bruge nedenstående til at tage stilling til en konkret målsætning for *mere røgfri arbejdstid*, på jeres arbejdsplads.

Hvorfor arbejder vi med mere røgfri arbejdstid?

Skriv de vigtigste grunde fra diagrammet på forrige side

Hvad er målet?

Formulér på baggrund af ovenstående grunde en målsætning for arbejdet med *mere røgfri arbejdstid*. Gå eventuelt tilbage til diagrammet og se om målsætningen stemmer overens med de skraverede felter - hvis ikke, kan I justere.

Tidshorisont

Indsæt milepæle på tidslinjen. Dette kan fx være hvornår I har en målsætning om at være helt røgfri og hvilke skridt, der er på vejen.





Eksempel på rygepolitik

På baggrund af jeres motivationsafklaring og målsætning for *mere røgfri arbejdstid*, på jeres arbejdsplads kan I nu lave en/genbesøge jeres rygepolitik.

Rygepolitik

X virksomhed har indført Røgfri arbejdstid, hvilket betyder at virksomhedens ansatte ikke må ryge i arbejdstiden. Dette gælder i tidsrummet fra de ansatte møder på arbejde, til de går hjem. Selvbetalte pauser er dog ikke inkluderet.

Røgfri arbejdstid

- Røgfri arbejdstid betyder, at der ikke må ryges i arbejdstiden. Hverken indendørs eller udendørs – heller ikke uden for matriklen. Arbejdstid defineres som hele den tid man er på arbejde, får løn og står til rådighed, selvbetalte pauser er undtaget. Det er ikke muligt at bruge flexitid til rygepauser.
- E-cigaretter sidestilles med almindelige cigaretter, da de har samme signalværdi, og de er derfor også omfattet af politikken. Desuden kender vi ikke til de sundhedsmæssige negative effekter som e-cigaretter kan have.

Rygepolitikens område

- Rygepolitikken omfatter alle ansatte på X virksomhed. Politikken omfatter alle bygninger, matrikler og køretøjer, der tilhører virksomheden. Det er ikke tilladt at ryge indendørs eller udendørs på virksomhedens arealer alle døgnets timer, alle ugens dage.
- Det er ej heller tilladt at ryge i virksomhedens arbejdstøj som uniformer.

Formål

- Rygepolitikken understøtter ønsket om at skabe røgfri miljøer på X virksomhed med et sundhedsfagligt afsæt, hvor fokus er at skabe en sund hverdag. De ansatte skal

kunne færdes i et røgfrit arbejdsmiljø

- uden de umiddelbare gener og den sundhedsfare, der er ved passiv rygning.
- X virksomhed ønsker at styrke sit image over for borgere og kunder, samt at støtte op om sunde vaner og et røgfrit liv. De ansatte vil blive støttet af ledelsen, hvis de ønsker at blive røgfri.
- Røgfri arbejdstid kan være med til at forebygge, at nyansatte, studerende og praktikanter begynder at ryge, for at være en del af det sociale fællesskab.
- De ansatte fungerer desuden som rollemodeller og sundhedsautoriteter, som skal inspirere børn, unge og andre borgere til sunde valg.

Støtteinitiativer

- De ansatte i virksomheden tilbydes gratis hjælp til rygestop. Derudover kan der altid fås hjælp ved at ringe til Stoplinjen, på tlf: 8031 3131. Man kan også benytte e-kvit, der er en app til mobiler og tablets.

Lokal udmøntning og opfølgning

- Rygepolitikken skal udmøntes lokalt. Det betyder i praksis, at konkrete løsninger drøftes og fastlægges i den lokale virksomhed inden for rygepolitikens rammer.

Overtrædelse af rygepolitikken og sanktioner

Rygepolitikken kan findes som bilag





4. FIND DE RIGTIGE MEDARBEJDER TOVHOLDERE

Formål

At finde én eller flere personer blandt arbejdspladsens medarbejdere, der kan være med til at motivere og skabe gode rammer for arbejdet med *mere røgfri arbejdstid*.

Anvendelse

Værktøjet er tiltænkt den eller de personer, der står i spidsen for arbejdet med *mere røgfri arbejdstid*, så I kan identificere og afsætte de nødvendige ressourcer.

Indhold

- I. Karakteristika for en god tovholder
- II. En tovholders arbejdsområder





EN MEDARBEJDER-TOVHOLDER KAN VÆRE DEN AFGØRENDE FAKTOR FOR SUCCES

Tovholdere skal være med til at bære de nye regler i retning af *mere røgfri arbejdstid* ud til kollegaerne. Der er gode erfaringer med at rekruttere tovholdere blandt tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt ildsjæle i medarbejdergruppen. Dette er med til at sikre sammenhæng mellem sundheds- og arbejdsmiljøindsatsen, og det har betydning for forankringen af indsatsen på den lange bane. Det er vigtigt, at en tovholder forstår ansvaret og arbejdsopgaverne i forbindelse med rollen.

Det er vigtigt at skelne, at tovholderen ikke står med ansvaret for beslutningen om en skærpet rygepolitik, og at det er vigtigt at personen får opbakning til sin rolle fra ledelsen, og evt. også direkte belønnes for sin indsats.

Karakteristika for den gode tovholder:

Vedkommende:

- har først og fremmest **lyst** til at engagere sig i arbejdet med *mere røgfri arbejdstid*
- **bidrager** til det gode arbejdsmiljø og fællesskab
- kan skabe **tillid** blandt sine kollegaer
- får **opbakning** fra ledelsen til sin tovholderrolle
- er **motiveret** for at arbejde sammen med sin nærmeste leder om *mere røgfri arbejdstid*

En tovholders arbejdsområder:

Vedkommende:

- skal **motivere** sine kollegaer til at deltage i tilbud
- skal stå for det **praktiske** i forbindelse med rygeskærpende tiltag
- skal være med til at **at bakke op** om de nye regler i hverdagen
- kan være **bindeled** og **videreformidle** kollegaers ønsker til ledelsen og omvendt
- kan udvikle eller **igangsætte** eksperimenter og nye tiltag i retning af *mere røgfri arbejdstid* eventuelt sammen med ledelsen



5. TILTAGSKATALOG

Formål

At give jer inspiration til hvordan rygning kan mindskes gennem adfærdsændrende tiltag. Tiltagene kan bruges til at skabe gode rammer for *mere røgfri arbejdstid* og skabe dialog.

Anvendelse

Tiltagene er tiltænkt den eller de personer, der står i spidsen for arbejdet med *mere røgfri arbejdstid*. Det kan bruges til at kickstarte dialogen i arbejdet med at planlægge og implementere af en skærpet rygepolitik.

Indhold

- I. Liste over mulige rygeskærpende og adfærdsændrende tiltag samt forklaring og eksempler.
- II. Tiltagsskala med implementerbarhed og effekt på akserne med tilhørende tiltagskort.





OVERSIGT OVER TILTAG

1. Røgfri arbejdstid

Røgfri arbejdstid er et ambitiøst tiltag, der indbefatter et totalt rygeforbud i den betalte arbejdstid.

Potentiale: Røgfri arbejdstid er det endelige mål og det, I bør arbejde hen imod.

Barriere: Det kan være en stor og drastisk omvæltning fra den ene dag til den anden.

Det kan være en fordel at forberede medarbejderne i god tid og lave delmål undervejs i processen.

2. Røgfri matrikel

Røgfri matrikel betyder, at der ikke må ryges på arbejdspladsens matrikel. Såfremt der er tale om en meget lille matrikel kan I vurdere, om I i stedet skal aftale et rygested i en bestemt afstand fra arbejdspladsen.

Potentiale: Det kan gøre det mere besværligt at ryge i arbejdstiden.

Barriere: Tiltaget kan ende med ikke at have en effekt hvis matrikelgrænsen ligger tæt på arbejdspladsens bebyggelse.

3. Færre smøger om dagen

Færre smøger om dagen omfatter, at I som virksomhed indskrænker mulighederne for at ryge i arbejdstiden fx fastsætter faste tidspunkter for rygepauser

Potentiale: Det kan være nemmere med en gradvis nedtrapning inden et endeligt rygestop.

Barriere: Det er svært at nedtrappe en afhængighed og nedtrapning har ingen sundhedsmæssig effekt i sig selv.



OVERSIGT OVER TILTAG

4. En sund arbejdsdag

En sund arbejdsdag er et tiltag, der sætter fokus på alle medarbejdere og usunde vaner generelt, dvs. tiltag, der rammer sundhed generelt og ikke kun rygere. Eksempelvis ingen kage til møder, ingen sodavandsautomater, sundere frokostordning, etc.

Potentiale: Tiltag med bredt fokus på sundhed inkluderer rygere uden at stigmatisere.

Barriere: Et bredt fokus på sundhed kan udvande en skærpet rygepolitik.

5. Nye pauserutiner

Fokus på nye pauserutiner er et tiltag, der gør op med rutinesmøgerne og vanecigaretterne men samtidig legitimerer en anden type pause for på denne måde at bryde med vanerne. Fx kan der skabes et miljø omkring en nye kaffeautomat med god kaffe, 10 min's gåture, pause- gymnastik eller noget praktisk arbejde som oprydning, opfyldning af printerpapir etc., eller noget helt femte.

Potentiale: Der er et potentiale i at give pauser et legitimt formål uden rygning.

Barriere: Rygere oplever, at netop rygepausen kan virke afstressende.

6. Ledelsen som rollemodel

Ledelsen som rollemodel er et tiltag, hvor ledelsen går forrest i rygeskærpelsen. Tiltaget forudsætter, at der er rygere i ledelsen.

Potentiale: Fællesskab og sociale forpligtelser skaber et godt afsæt for en fælles kamp.

Barriere: Fællesskabet omkring rygning kan fastholde dårlige vaner.



OVERSIGT OVER TILTAG

7. Nikotinpræparater

Hjælpe midler i form af nikotinpræparater kan være en nødvendighed ved indførelse af røgfri arbejdstid eller en skærpet rygepolitik, da rygere er afhængige af nikotin. Hjælpe midler bør dog kun tilbydes efter sparring med rygestoprådgivere, der kan vurdere dosis mm.

Potentiale: Mange rygere vil have brug for hjælpe midler i forbindelse med røgfri arbejdstid.

Barriere: Hvis hjælpe midlerne ikke kommer i den rigtige mængde og form, vil de ikke have den ønskede effekt. Der vil også være et økonomisk aspekt knyttet til dette tiltag.

8. Buddyordning

Buddyordning er et tiltag, der sikrer, at ingen er alene om sin rygenedtrapning. Alle rygere vælger en buddy, som enten selv kan være ryger eller ikke-ryger, der skal hjælpe og støtte.

Potentiale: Fællesskab og sociale forpligtelser skaber et godt afsæt for en fælles kamp.

Barriere: Det skal føles naturligt med en buddy og ikke som noget, der er tvunget. Uden kemi mellem de respektive buddies vil tiltaget derfor ikke have den ønskede effekt.

9. Visuel nudging

Visuel nudging er et tiltag der omhandler materiale, der fortæller om de skadelige ting ved rygning, de positive effekter af mindre røg eller anden information. Dette materiale kan være skilte, bannere, videoer, informationsplakater ect.

Potentiale: Flere rygere har en personlig motivation for at stoppe med at ryge og med visuelle reminders vil man blive konfronteret med det ofte.

Barriere: Det kan virke stigmatiserende at have materiale omkring rygning hængende. Derudover er der en fare for at medarbejdere kun vil lægge mærke til materialet i en kort periode, hvorefter det ikke længere vil blive lagt mærke til.

Som forsøg kan I opstille skilte og bannere, der giver inspiration til at gøre noget andet end rygning.



OVERSIGT OVER TILTAG

10. Rygestopkurser

Tiltaget handler om, at rygere bliver tilbudt rygestopkurser. Der eksisterer mange forskellige rygestopkurser i kommunalt og privat regi. Rygestopkurserne afvikles med en professionel rådgiver. Der kan både være tale om individuel rådgivning samt gruppeforløb.

Potentiale: Rygestopkurser kan være en vigtig hjælp til at indføre *mere røgfri arbejdstid*, da flere rygere har brug for hjælp til deres afhængighed.

Barriere: Ét rygestopkursus er ikke nødvendigvis nok for nogle rygere. Der kan derfor være brug for flere rygestopkurser for vedvarende effekt.

Som forsøg kan I afprøve tiltaget i en begrænset periode, hvor alle tilbydes og opfordres til at tage på rygestop kursus. Hvilket kursus, der præcist vil blive tilbudt afhænger af arbejdspladsen.

11. _____

Potentiale:

Barriere:

12. _____

Potentiale:

Barriere:

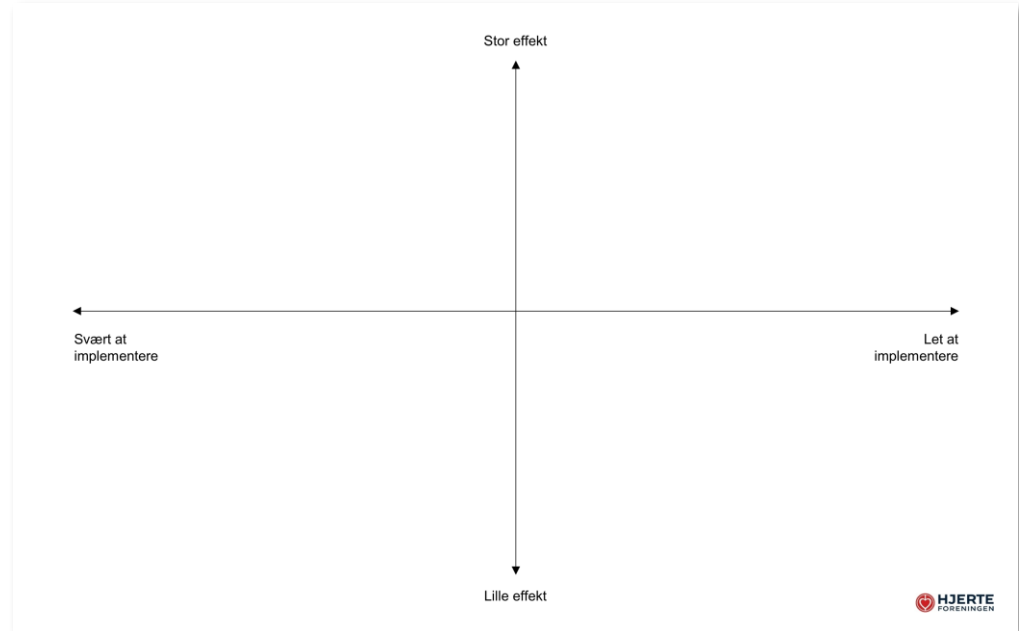


TILTAGSSKALA

En øvelse, der kan laves med ledelse og medarbejderrepræsentanter, for at finde frem til de bedste tiltag på vejen mod *mere røgfri arbejdstid* på den enkelte arbejdsplads.

1. tiltagsskala printes i A3.
2. Tiltagskortene printes på A4 og klippes ud. (Du finder dem på de efterfølgende sider)
3. Tiltagskort gennemgås, ved at læse op fra tiltagskataloget. Der kan eventuelt tilføjes flere tiltag på de blanke tiltagskort. Herefter placeres kortet på skalaen med mundtlig begrundelse.

Skalaen kan findes som bilag





TILTAGSKORT TIL UDPRINT

1. Røgfri arbejdstid

5. Nye pauserutiner

2. Røgfri matrikel

6. Ledelsen som rollemodel

3. Færre smøger om dagen

7. Nikotinpræparater

4. En sund arbejdsdag

8. Buddyordning



INDSATSKORT TIL UDPRINT



9. Visuel nudging	13. _____
10. Rygestopkurser	14. _____
11. _____	15. _____
12. _____	16. _____



6. AFTALE- KONTRAKT

Formål

At få beslutningstagerne til at konkretisere den beslutning, der er truffet, samt at tydeliggøre overfor medarbejderne, hvad der kommer til at ændre sig.

Anvendelse

Værktøjet er tænkt som en plakat, der kan hænges op rundt omkring på arbejdspladsen samt deles på eksempelvis intranettet.

Indhold

- I. En plakat-skabelon til ændringer/tiltag



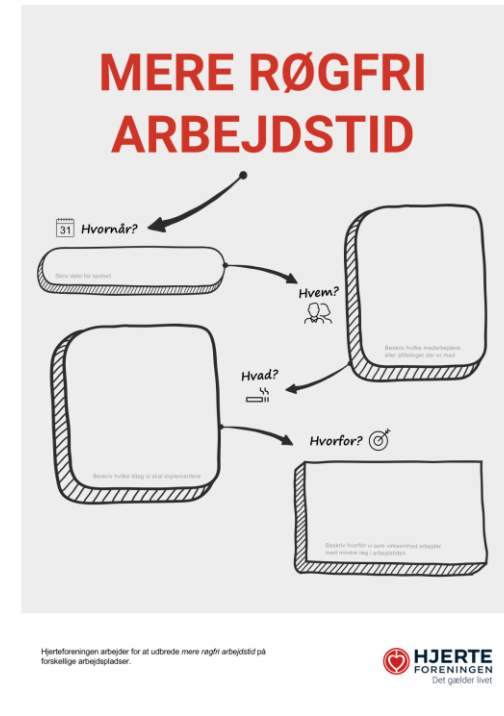


VISUALISERING AF DE KONKRETE TILTAG

Brug plakaten til at synliggøre de nye tiltag. Den kan også bruges til at holde beslutningstagerne op på de tiltag, der er indført.

1. Print plakaten ud i A4 eller A3
2. Udfyld felterne
3. Hæng kopier af aftalen op synlige steder på arbejdspladsen

Plakaten findes som bilag





7. EKSPERIMENT- KATALOG

Formål

Formålet med Eksperimentkataloget er at give inspiration til at afprøve nogle tiltag i en kort periode fx 2-4 uger. Det kan være en måde at skabe dialog på arbejdspladsen omkring røgfri arbejdstid samt en måde at afprøve tiltag på en "ufarlig måde" inden indførelse af *mere røgfri arbejdstid*.

Anvendelse

Eksperimentkataloget er tiltænkt den eller de personer, der står i spidsen for arbejdet med *mere røgfri arbejdstid*. Eksperimentkataloget skal give inspiration til hvordan man kan tage hul på processen for *mere røgfri arbejdstid* på arbejdspladsen.

Indhold

- I. Liste over mulige rygeskærpende og adfærdsændrende tiltag samt forklaring og eksempler.
- II. Tiltagsskala med implementerbarhed og effekt på akserne med tilhørende tiltagskort.





OVERSIGT OVER TILTAG

1. Røgfri arbejdstid

Røgfri arbejdstid er et ambitiøst tiltag, der indbefatter et totalt rygeforbud i den betalte arbejdstid.

Potentiale: Røgfri arbejdstid er det endelige mål og det, I bør arbejde hen imod.

Barriere: Det kan være en stor og drastisk omvæltning fra den ene dag til den anden.

Som eksperiment kan I afprøve tiltaget én enkelt uge eller kun udvalgte dage som mandag, onsdag, fredag i 2-4 uger.

2. Røgfri matrikel

Røgfri matrikel betyder, at der ikke må ryges på arbejdspladsens matrikel. Såfremt der er tale om en meget lille matrikel kan I vurdere, om I i stedet skal aftale et rygested i en bestemt afstand fra arbejdspladsen.

Potentiale: Det kan gøre det mere besværligt at ryge i arbejdstiden.

Barriere: Tiltaget kan ende med ikke at have en effekt, da matrikelgrænsen ligger tæt på arbejdspladsens bebyggelse.

Som eksperiment kan I afprøve tiltaget én enkelt uge eller kun udvalgte dage som mandag, onsdag, fredag i 2-4 uger.

3. Færre smøger om dagen

Færre smøger om dagen omfatter, at I aftaler at der ryges færre cigaretter på arbejdspladsen. Medarbejderne kan enten sætte sig individuelle mål, eller indgå i kollektive aftaler med et fast antal cigaretter eller i udvalgte pauser.

Potentiale: Det kan være nemmere med en gradvis nedtrapning inden et endeligt rygestop.

Barriere: Det er svært at nedtrappe en afhængighed.

Som eksperiment kan I afprøve tiltaget i en begrænset tidsperiode 2-4 uger. Fx kan rygerne hver dag lægge X antal cigaretter frem, som der må ryges. Tiltaget kræver en tovholder, som kan holde folk oppe på aftalerne.



OVERSIGT OVER TILTAG

4. En sund arbejdsdag

En sund arbejdsdag er et tiltag, der sætter fokus på alle medarbejdere og usunde vaner generelt, dvs. tiltag, der rammer sundhed generelt og ikke kun rygere. Eksempelvis ingen kage til møder, ingen sodavandsautomater, sundere frokostordning, etc.

Potentiale: Tiltag med bredt fokus på sundhed inkluderer rygere uden at stigmatisere.

Barriere: Et bredt fokus på sundhed kan udvande en skærpet rygepolitik.

Som eksperiment kan I afprøve tiltaget eksempelvis 2-4 uger, hvor alle medarbejdere skal vælge én usund vane de skal afholde sig fra, når de er på arbejde. Eksempelvis rygning, kage, slik, sodavand, energidrik eller sovs. Det ønskede fokus er dog på rygning.

5. Nye pauserutiner

Nye pauserutiner er et tiltag, der gør op med rutinesmøgerne og vanecigaretterne. Tiltaget omfatter, at rygepauserne skal erstattes med en anden type pause for på denne måde at bryde med vanerne. Tiltaget kan både gælde de enkelte rygere, men også organiseres kollektivt, hvor alle medarbejdere holder en fælles pause.

Potentiale: Der er et potentiale i at give pauser et legitimt formål uden rygning.

Barriere: Rygere oplever, at netop rygepausen kan virke afstressende.

Som eksperiment kan I afprøve tiltaget 2-4 uger hvor rygepauser erstattes med en gåtur, kinesisk pausegymnastik, en yatzyturnering eller noget praktisk arbejde som oprydning, opfyldning af printerpapir etc., eller noget helt femte.

6. Ledelsen som rollemodel

Ledelsen som rollemodel er et tiltag, hvor ledelsen går forrest i rygeskærpelsen. Tiltaget forudsætter, at der er rygere i ledelsen.

Potentiale: Fællesskab og sociale forpligtelser skaber et godt afsæt for en fælles kamp.

Barriere: Fællesskabet omkring rygning kan fastholde dårlige vaner.

Som eksperiment kan I afprøve tiltaget med røgfri ledelse én dag om ugen og røgfrie medarbejdere en anden i 2-4 uger.



OVERSIGT OVER TILTAG

7. En fælles indsats

En fælles indsats er et tiltag, som inkluderer alle rygere, der sætter et fælles mål for at nedsætte rygningen.

Potentiale: Fællesskab og sociale forpligtelser skaber et godt afsæt for en fælles kamp.

Barriere: Fællesskabet omkring rygning kan fastholde dårlige vaner.

Som eksperiment kan I afprøve tiltaget 2-4 uger, hvor der sættes et mål med 50% færre smøger for arbejdspladsen overordnet. Hvis det overholdes udløser det en tur i biografen for alle medarbejdere.

8. Intern konkurrence

Intern konkurrence er et tiltag, der gør nedskæringen af rygning til en konkurrence internt blandt afdelinger. Tiltaget forudsætter at der på arbejdspladsen er forskellige afdelinger eller teams, som kan konkurrere.

Potentiale: Ved at gøre det til en konkurrence øges motivationen for nogle.

Barriere: Konkurrenceelementet kan opfattes som negativt.

Som eksperiment kan I afprøve tiltaget 2-4 uger, hvor afdelinger konkurrerer om hvem der kan ryge mindst. Den vindende afdeling vinder fx en fælles middag.

9. Individuel konkurrence

Individuel konkurrence er et tiltag, der gør nedskæringen af rygning til en konkurrence.

Potentiale: Fællesskab og sociale forpligtelser skaber et godt afsæt for en fælles kamp. Samtidig har tiltaget et individuelt aspekt.

Barriere: Konkurrenceelementet kan opfattes som negativt og kan virke stigmatiserende.

Som eksperiment kan I afprøve tiltaget 2-4 uger, hvor alle medarbejdere har mulighed for at sætte deres *bet* på en ryger de tror kan ryge mindst. Den vindende ryger vinder puljen. Konkurrencen kan også afsluttes med, at den der ryger mindst på en uge, vinder en præmie.



OVERSIGT OVER TILTAG

10. Nikotinpræparater

Hjælpemidler i form af nikotinpræparater kan være en nødvendighed ved indførelse af røgfri arbejdstid eller en skærpet rygepolitik, da rygere er afhængige af nikotin. Hjælpemidler bør dog kun tilbydes efter sparring med rygestoprådgivere, der kan vurdere dosis mm.

Potentiale: Mange rygere vil have brug for hjælpemidler i forbindelse med røgfri arbejdstid.

Barriere: Hvis hjælpemidlerne ikke kommer i den rigtige mængde og form, vil de ikke have den ønskede effekt. Der vil også være et økonomisk aspekt knyttet til dette tiltag.

Som eksperiment kan I afprøve tiltaget i en tidsperiode, hvor medarbejderne bruger nikotinpræparater som alternativ til rygning.

11. Buddyordning

Buddyordning er et tiltag, der sikrer, at ingen er alene om sin rygenedtrapning/ rygestop i arbejdstiden. Alle rygere vælger en buddy, som enten selv kan være ryger eller ikke-ryger, der skal hjælpe og støtte.

Potentiale: Fællesskab og sociale forpligtelser skaber et godt afsæt for en fælles kamp.

Barriere: Det skal føles naturligt med en buddy og ikke som noget, der er tvunget. Uden kemi mellem de respektive buddies vil tiltaget derfor ikke have den ønskede effekt.

Som eksperiment kan I afprøve tiltaget i en tidsperiode, hvor den valgte buddy fx kommer med små gaver, hepper og opmuntrer, når rygetrangen træder ind.

12. Visuel nudging

Visuel nudging er et tiltag der omhandler materiale, der fortæller om de skadelige ting ved rygning, de positive effekter af mindre røg eller anden information. Dette materiale kan være skilte, bannere, videoer, informationsplakater ect.

Potentiale: Flere rygere har en personlig motivation for at stoppe med at ryge og med visuelle reminders vil man blive konfronteret med det ofte.

Barriere: Det kan virke stigmatiserende at have materiale omkring rygning hængende. Derudover er der en fare for at medarbejdere kun vil lægge mærke til materialet i en kort periode, hvorefter det ikke længere vil blive lagt mærke til.

Som eksperiment kan I opstille skilte og bannere, der giver inspiration til at gøre noget andet end rygning.



OVERSIGT OVER TILTAG

13. Løbende dialog

Løbende dialog handler om på regelmæssig basis at italesætte rygning og udfordringerne ved at nedtrappe. Hyppighed og format kan varierer alt efter arbejdsplads. Dette kan eksempelvis være *stand-ups* 5-10 minutter hver morgen, hvor alle rygere giver en status. Ikke-rygere kan også inkluderes. Spørgsmål der kan diskuteres kan eksempelvis være:

- Hvordan gik det i går?
- Hvad er målet for i dag?
- Er der noget vi skal gøre/ændre?

Potentiale: Med en løbende dialog får man hele tiden snakket om hvad der er svært, med mulighed for at lave løbende justeringer.

Barriere: Det kan være ressourcekrævende at sørge for at dialogen bliver opretholdt.

Som eksperiment kan I afprøve tiltaget i en begrænset periode, hvorefter I kan vurdere effekten og træffe en beslutning om det videre forløb.

14. Rygestopkurser

Tiltaget handler om, at rygere bliver tilbudt rygestopkurser. Der eksisterer mange forskellige rygestopkurser i kommunalt og privat regi. Rygestopkurserne afvikles med en professionel rådgiver. Der kan både være tale om individuel rådgivning samt gruppeforløb.

Potentiale: Rygestopkurser kan være en vigtig hjælp til at indføre *mere røgfri arbejdstid*, da flere rygere har brug for hjælp til deres afhængighed.

Barriere: Ét rygestopkursus er ikke nødvendigvis nok for nogle rygere. Der kan derfor være brug for flere rygestopkurser for vedvarende effekt.

Som eksperiment kan I afprøve tiltaget i en begrænset periode, hvor alle tilbydes og opfordres til at tage på rygestop kursus. Hvilket kursus, der præcist vil blive tilbudt afhænger af arbejdspladsen.

15. _____

Potentiale:

Barriere:

16. _____

Potentiale:

Barriere:

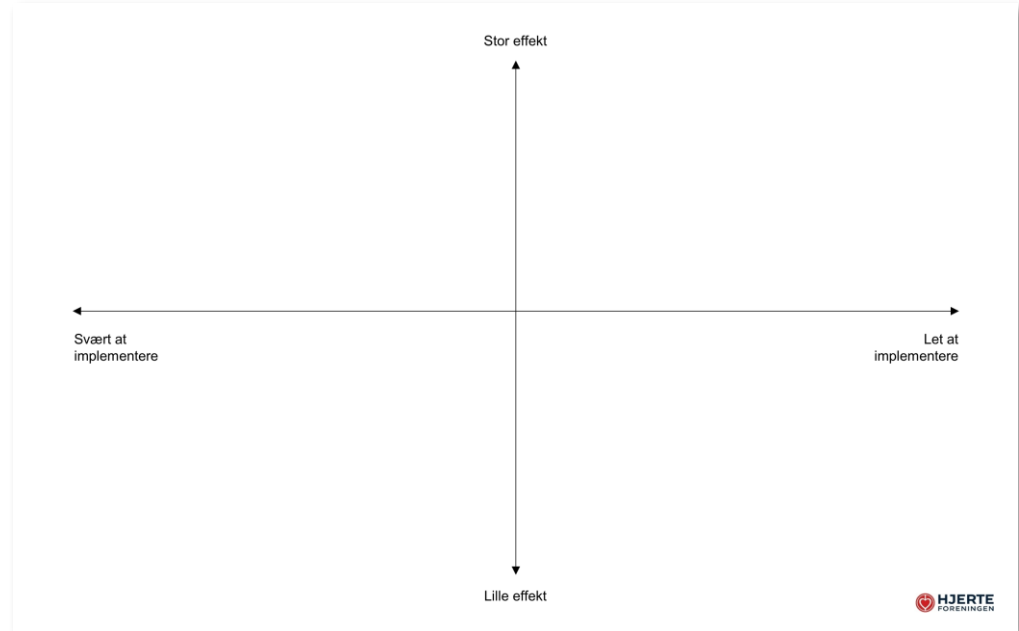


TILTAGSSKALA

En øvelse, der kan laves med ledelse og medarbejderrepræsentanter, for at finde frem til de bedste løsninger for *mere røgfri arbejdstid* på den enkelte arbejdsplads.

1. Tiltagsskala printes i A3.
2. Tiltagskortene printes på A4 og klippes ud. (Du finder dem på de efterfølgende sider)
3. Tiltagskort gennemgås, ved at læse op fra tiltagskataloget. Der kan eventuelt tilføjes flere tiltag på de blanke tiltagskort. Herefter placeres kortet på skalaen med mundtlig begrundelse.

Skalaen kan findes som bilag





TILTAGSKORT TIL UDPRINT

1. Røgfri arbejdstid

5. Nye pauserutiner

2. Røgfri matrikel

6. Ledelsen som rollemodel

3. Færre smøger om dagen

7. En fælles indsats

4. En sund arbejdsdag

8. Intern konkurrence



TILTAGSKORT TIL UDPRINT

9. Individuel konkurrence

13. Løbende dialog

10. Nikotinpræparater

14. Rygestopkurser

11. Buddyordning

15. _____

12. Visuel nudging

16. _____



8. EKSPERIMENT- KONTRAKT

Formål

At få beslutningstagerne til at konkretisere den beslutning, der er truffet omkring *mere røgfri arbejdstid*, samt at tydeliggøre overfor medarbejderne, hvilke eksperimenter der skal afprøves.

Anvendelse

Værktøjet er tænkt som en plakat, der kan hænges op rundt omkring på arbejdspladsen samt deles på eksempelvis intranettet.

Indhold

- I. En plakat-skabelon til eksperimenter



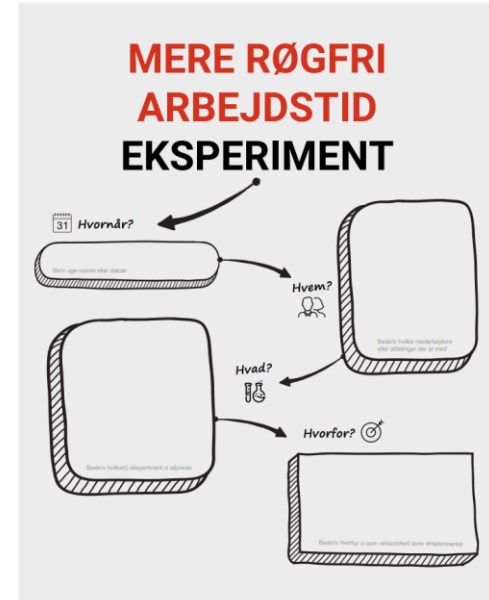


VISUALISERING AF EKSPERIMENTER

Brug plakaten til at synliggøre de eksperimenter som afprøves.

1. Print plakaten ud i A4 eller A3
2. Udfyld felterne
3. Hæng kopier af aftalen op synlige steder på arbejdspladsen

Plakaten findes som bilag



HjerteForeningen arbejder for at udbrede mere røgfri arbejdstid på forskellige arbejdspladser.

IMPLEMENTERING

I implementeringsfasen handler det om at udrulle og indføre *mere røgfri arbejdstid* på bedst mulige måde *for jer*. Værktøjerne i denne fase sikrer, at den eller de personer, der står i spidsen for arbejdet med *mere røgfri arbejdstid* er klædt godt på til at implementere og håndtere en ny rygepolitik.

VÆRKTØJER:

- Procespilen
- Aktivitets- og involveringsskabelon
- Håndter modstand
- Forsøgsdrejebog





9. PROCESPILEN

Formål

At give et overblik over valgte tiltag og milepæle i processen

Anvendelse

Værktøjet er tiltænkt den eller de personer, der står i spidsen for arbejdet med *mere røgfri arbejdstid*, og fungerer som et projektstyringsværktøj gennem indførelsen af *mere røgfri arbejdstid*.

Indhold

I. Procespilen





PROCESPILEN

Dette værktøj er en hjælp til jer, der vil skabe overblik over hele processen omkring *mere røgfri arbejdstid*. Indsæt jeres indsatser og milepæle på procespilen.

Nedenstående er et eksempel på en implementeringsproces.

Se Procespilen i bilag og hent word-filen på vores hjemmeside.





10. AKTIVITETS- OG INVOLVERINGS-SKABELON

Formål

At give et overblik over hvem der skal involveres hvornår ud fra Procespilen

Anvendelse

Værktøjet er tiltænkt den eller de personer, der står i spidsen for arbejdet med *mere røgfri arbejdstid*, og fungerer som et projektstyringsværktøj gennem indførelsen af *mere røgfri arbejdstid*.

Indhold

- I. Aktivitets- og involveringsskabelon





AKTIVITETS- OG INVOLVERINGSSKABELON FOR MERE RØGFRI ARBEJDSSTID

Dette værktøj er en hjælp til jer, der vil skabe overblik over hele processen omkring *mere røgfri arbejdstid*.

I kan tilpasse og ændre de enkelte faser, så de passer til det, der er besluttet på jeres arbejdsplads.

Se skabelonen i bilag og hent word-filen på vores hjemmeside.

PROCESPLAN FOR MERE RØGFRI ARBEJDSSTID

Få overblik over jeres tidsplan, hvem der skal involveres hvornår samt hvem der er ansvarlig for enkelte dele/tiltag.

	AKTIVITET	NOTER	DATO ELLER PERIODE	ANSVARLIG FOR Gennemførelse	INVOLVEREDE AKTØRER:	ØVERSTE LEDELSE	SU/AMU	MELLEMLEDERE	ARBEJDSGRUPPE	TOV-HOLDER	MEDARBEJDERE	MEDARBEJDERE DER RYGER
1. DE FØRSTE OVERVEJELSER	Inledende dialog Hvordan er <i>mere røgfri arbejdstid</i> relevant for os?											
2. OPSTART	Nuværende forhold kortlægges Hvad er rygepolitikken i dag? Hvem og hvor mange ryger nu? Bestyring tages Hvad er vores motivation? Hvordan skal <i>mere røgfri arbejdstid</i> udrolles sig hos os? Forsøgsordning / Involvering af medarbejdere i processen Planlægning, gennemførelse og opfølgning Tovholder udpeges Hvem skal være med til at udbrede <i>mere røgfri arbejdstid</i> og hvordan?											
3. IMPLEMENTERING	Procesplan Der udarbejdes en plan for implementering af <i>mere røgfri arbejdstid</i> Ledere og mellemledere mødes på til implementeringen Informations- og dialogmøder afholdes Udmelding om ny rygepolitik Alle på arbejdspladsen informeres om den nye rygepolitik Supplerende hjælp Rygestopkursus Nikotinreparater Informations- / dialogmøder FAQ – Løbende dialog											
4. OPFØLGNING OG LÆRING	Status Har vi nået vores mål? Hvad skal vi gøre fremadrettet?											



11. REDUCÉR MODSTAND

Formål

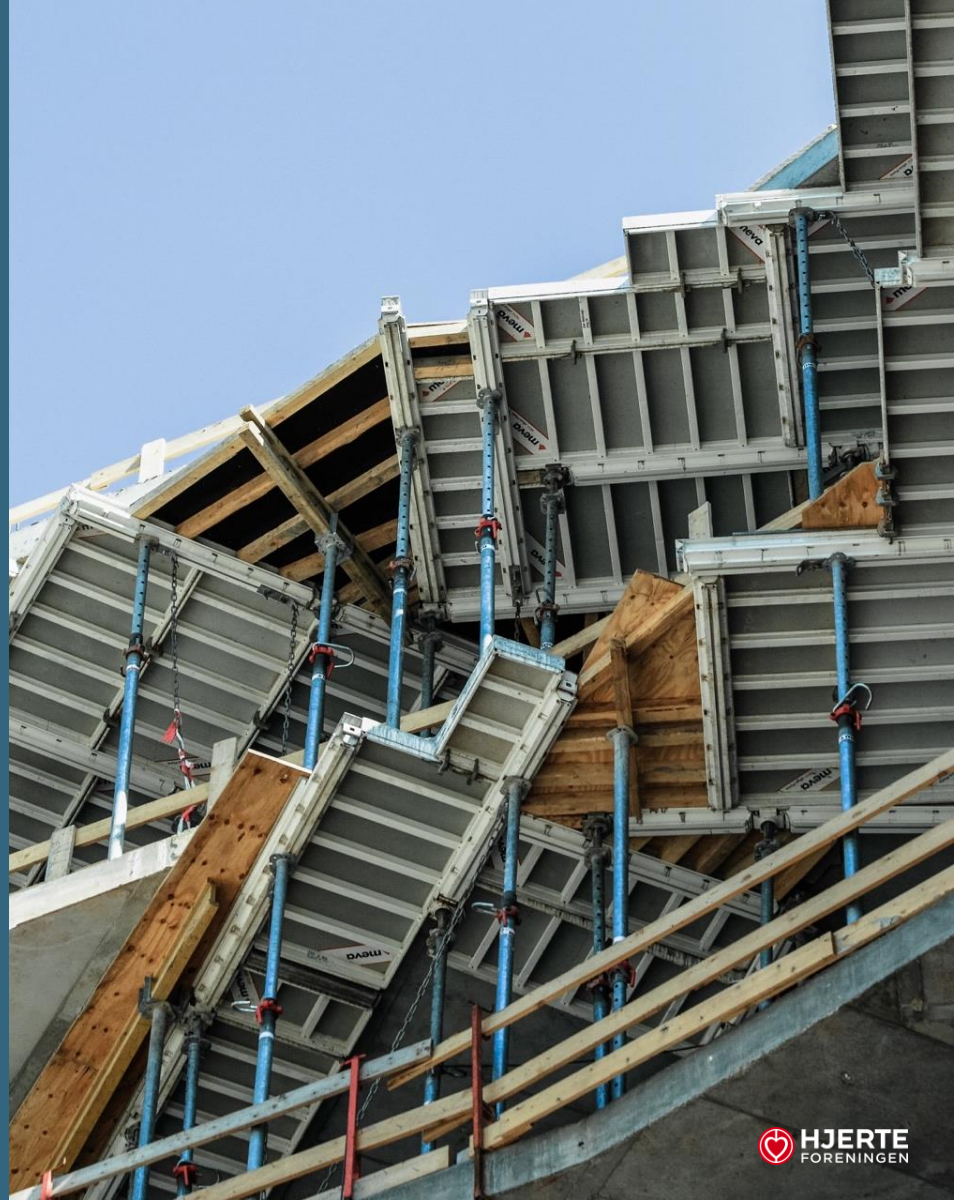
At klæde ledere og mellemledere godt på til at motivere og håndtere eventuel modstand fra medarbejderne gennem implementering af *mere røgfri arbejdstid*.

Anvendelse

Værktøjet er tiltænkt ledere og mellemledere, samt andre personer der står for implementeringen. Værktøjet kan læses som forberedelse eller gennemgås på planlægningsmøde.

Indhold

- I. Gode råd og greb til at reducere modstand





SÅDAN REDUCERER I MODSTAND

Kommunikér klart og tydeligt

Vær fuldstændig tydelig hvor beslutningen kommer fra, og hvorfor, hvordan og hvornår nye rygeregler/røgfri arbejdstid indføres.

Informér bredt

Information er alfa omega, når nye rygeregler/røgfri arbejdstid skal implementeres. Sæt ord på ændringerne i nyhedsbreve, på intranet og til møder.

Tilbyd rygestopkurser

Mange rygere vil gerne stoppe helt med at ryge – derfor kan rygestopkurser tilbydes til rygere, der gerne vil have hjælp.

Håndhævelse

Hvordan håndhæves stramning af rygereglerne i praksis? Afklar dette i ledergruppen/ arbejdsgruppen og kommunikér det tydeligt ud til medarbejderne.

Hold gang i dialogen

Det er vigtigt at skabe dialog med medarbejderne om de ændringer, som nye rygeregler/røgfri arbejdstid medfører. Medarbejderne skal føle, at de bliver hørt. Gør plads til, at medarbejderne kan stille spørgsmål til ændringerne og hvad de betyder for dem. Skab rum for at få svar på de spørgsmål, der opstår undervejs.

Prøv jer frem

Start eventuelt med en frivillig ordning, hvor afdelinger kan blive røgfri i deres eget tempo eller gennemfør eksperimenter af kortere varighed, hvor I afprøver forskellige løsninger i retning af *mere røgfri arbejdstid*. Det kan virke mere overskueligt for nogle rygere.

Respektér afhængigheden

Rygere er afhængige af nikotin – Overvej derfor om I som arbejdsplads vil støtte nikotinpræparater til brug i arbejdstiden.

Forvent modstand

Accepter, at implementeringsperioden kan være langsommelig og vanskelig. Der vil formentlig være mange, som protesterer i starten, og det vil tage tid for denne gruppe medarbejdere at acceptere indførelsen af *mere røgfri arbejdstid*.

Skab rum for reel indflydelse

Inddrag medarbejderne der, hvor der er reel mulighed for indflydelse – fx i forhold til implementering og **ikke** i forhold til beslutningen, hvis den er truffet. Dette kan fx gøres gennem et forum, hvor der er mulighed for at komme med spørgsmål.

Fokusér på forandringen

Fokuser på den ønskede forandring i forhold til rygning på arbejdspladsen i jeres kommunikation og ikke på den modstand, der potentielt kan opstå. Modstanden skal tages seriøst og høres, men ved at dvæle ved den i processen, kan den vokse. Husk i stedet medarbejderne på at I gør det fx for at være rollemodel for unge medarbejdere etc.

OPFØLGNING OG LÆRING

Den sidste fase handler om, at I følger op på arbejdet med *mere røgfri arbejdstid*. Opfølgningen giver jer rum for at reflektere over og samle op på konkrete erfaringer samt mulighed for at tage stilling til det videre arbejde.

VÆRKTØJER:

– Opfølgningsrefleksioner





12. OPFØLGNINGS- REFLEKSIONER

Formål

At sikre en god opfølgning og læring samt hjælpe jer til at fortsætte udviklingen mod *mere røgfri arbejdstid*.

Anvendelse

Værktøjet er tiltænkt den eller de personer, der står i spidsen for arbejdet med *mere røgfri arbejdstid*. Værktøjet anvendes som en påmindelse om at følge op løbende og få gjort status på indførelsen af en ny rygepolitik.

Indhold

- I. Refleksionsspørgsmål





REFLEKSIONER TIL DET FREMADRETTEDE ARBEJDE

Spørgsmålene på de følgende sider er tænkt som inspiration til refleksion over arbejdet med *mere røgfri arbejdstid*. Ved besvarelse opnår I indsigt i processen og et tydeligere billede af hvad der er gået godt, hvad der kan gøres bedre, og hvordan I kan tilgå det fremadrettede arbejde.

Hvordan har I overordnet oplevet forløbet omkring mere røgfri arbejdstid?

- Hvad er gået godt? Hvorfor?
- Hvad er gået mindre godt? Hvorfor?
- På hvilke punkter har arbejdet med *mere røgfri arbejdstid* forløbet som planlagt? Hvorfor?
- På hvilke punkter har arbejdet med *mere røgfri arbejdstid* **ikke** forløbet som planlagt? Hvorfor?

Hvor langt er I som arbejdsplads fra det endelige mål?

- Har I som arbejdsplads rykket jer nærmere røgfri arbejdstid?
- Hvis I skal give en status, hvor er I så i dag?
- Har målet ændret sig undervejs? Hvis ja, hvorfor? Og til hvad?
- Såfremt målet langt fra er nået, hvad kunne have været gjort anderledes?

Hvilke udfordringer har der været og hvordan har I tacklet dem?

- Kom udfordringerne forventet eller uforventet? Hvorfor?
- Kunne udfordringerne have været tacklet på en bedre måde?
- Hvordan har den overordnede feedback på *mere røgfri arbejdstid* været på arbejdspladsen? Har den ændret sig undervejs?
- Hvad er holdningen til *mere røgfri arbejdstid* i dag på arbejdspladsen?



REFLEKSIONER TIL DET FREMADRETTEDE ARBEJDE

Hvilke erfaringer har I gjort jer som arbejdsplads, der kan bruges fremadrettet?

- Er der noget I ville have gjort anderledes i dag, hvis I stod med den erfaring I nu har?
- Hvilke ting har I lært som arbejdsplads omkring implementering af nye politikker? Omkring rygning? Omkring medarbejderne?

Hvad skal der ske herfra?

- Hvad er jeres plan for det videre arbejde med *mere røgfri arbejdstid*?
- Skal I fortsætte i samme bane eller lave justeringer? I så fald, hvilke?
- Hvis målet er nået, hvordan vil I så opretholde det?



REFLEKSIONER TIL DET FREMADRETTEDE ARBEJDE

Har værktøjskassen bidraget positivt til arbejdet med mere røgfri arbejdstid?

- Hvis ja – hvordan og hvorfor?
- Hvis nej, hvorfor ikke? Hvad fungerede ikke?

Hvilke værktøjer har været i brug?

- Hvilken effekt har de haft?
- Hvordan har de været brugt?
- Kunne de bruges anderledes og bedre en anden gang?

Arbejdsplads som case

Alle erfaringer og læringer med *mere røgfri arbejdstid* er vigtige. Såfremt I har lyst til at dele disse, vil Hjerteforeningen gerne bruge jeres arbejdsplads som case. Dette kan både være succeser eller udfordringer, som andre arbejdspladser kan trække på. Jeres arbejdsplads kan både bruges direkte eller indirekte som case fremadrettet, alt efter jeres ønske.

- Fortæl om en succesoplevelse I har haft i forløbet
- Giv et eksempel, hvor I stod overfor en udfordring og hvordan I håndterede den.

Hjerteforeningen er altid interesserede i feedback og kommentarer. Såfremt der er ris/ros vil vi meget gerne høre det. Kontakt os på: roegfriarbejdstid@hjerteforeningen.dk

Vi håber meget, at I vil fortsætte udviklingen imod *mere røgfri arbejdstid*.
Husk at selv en lille sejr er et stort skridt på vejen!

Værktøjskassen er udarbejdet i tæt samarbejde med innovationsbureauet IS IT A 3IRD