



**Arbetslös
- en kris
för många**



IF Metalls klubb på SCF Betongelement

AB i Strömsund gick utbildningen ”Det svåra samtalet” när företaget varslade anställda om uppsägning.

- Det var ett sätt för oss i klubben att förbereda inför en av de svåraste situationer som anställda och fackliga kan drabbas av på en arbetsplats.

Bilderna i denna broschyr

är samtliga från SCF Betongelement AB i Strömsund.

Foto: Peter Hamberg.

Innehåll

Arbetslös	
- en kris för många	3
Varsel och uppsägning	
- en fråga om arbetsmiljö	5
Vad händer vid varsel?	6
Vad händer vid uppsägning?	9
Vem är ansvarig?	10
Fackets uppgift	12
- Förutsättningar vid kris på arbetsplatsen	14
- Tänk på att	14
- Krisorganisationens uppgifter	15
Fackets handlingsplan vid kris	17
Lästips med länkar	19

FÖRÄNDRINGAR I ARBETSLIVET sker i allt snabbare takt och kan innebära att arbetsuppgifterna förändras, att arbetskamrater byts ut och att byte av arbete sker allt tätare.

Att förlora arbetet innebär stora omvälvningar i en människas liv. Det är inte ovanligt att uppsägningar eller varsel utlöser en kris både för den enskilda personen men även för hela arbetsplatsen.

Kris – ordet kommer från latinets **krisis** och betyder ödesdiger rubbning eller plötslig förändring av det invanda, plötslig förändring eller avgörande vändning.

En **kris** förändrar och kräver ny anpassning som kan medföra stress. Hur vi reagerar vid kris kan delas in i olika faser. Dessa kan liknas vid de som uppstår i samband med stora olyckor eller dödsfall.

Chockfasen som ofta innehåller ilska eller handlingsförlamning. Du lyssnar inte på vad andra säger och informationen riskerar att inte nå fram.

Reaktionsfasen där du börjar ta in verkligheten och reagerar. Du känner olika kroppsliga symptom, till exempel muskelspänningar, hjärtbesvär, illamående, yrsel eller andra stressreaktioner. Din oro kan resultera i nedstämdhet, aggressivitet eller att du blir apatisk. Ofta riktar du ilska mot den som försöker att hjälpa dig.

Här är det viktigt att ha någon att prata med eftersom självförtroendet börjar svikta!



4 Arbetslös – en kris för många

Reparationsfasen då du börjar bearbeta och acceptera situationen. Först nu orkar du ta emot hjälp. Du blir mer mottaglig för stöd och börjar även se olika valmöjligheter. Men det är också vanligt att man kan drabbas av depression och att risken för missbruk av olika slag kan öka.

Här är det viktigt att vara uppmärksam på hur du och dina kamrater verkligen mår!



Nyorientering när du ställer in ditt liv på en ny verklighet. Några skaffar sig snabbt ett nytt arbete eller börjar planera för studier.

Hantering av kriser handlar mycket om hur vi människor bemöter varandra i kris och om vårt gemensamma ansvar inför detta. Grundläggande i allt arbetsmiljöarbete är att förhindra ohälsa och olycksfall. Det är viktigt att identifiera och bedöma risker samt att åtgärda.

Varsel och uppsägning – en fråga om arbetsmiljö

Det är naturligt att **varsel och uppsägningar påverkar hela arbetsplatsen**. Enskilda fysiska och psykiska stressreaktioner skapar situationer som kan bli stora arbetsmiljöproblem för alla.

Varje arbetsställe ska ha beredskap och rutiner för att kunna hantera olyckor och akuta kriser. **Finns det en färdig plan är också möjligheterna större att bespara personalen onödigt lidande.**



Vad händer vid varsel?

Under varseltiden råder en stor ovisshet. Den består fram till att besked om uppsägning lämnas.

Typiska reaktioner är:

- Konflikter i personalgrupper
- Ryktesspridning
- Krav på mer information
- Förnekande hos vissa
- Ökad psykisk belastning hos alla
- Arbetsprestationen sjunker
- Relationsproblem ökar

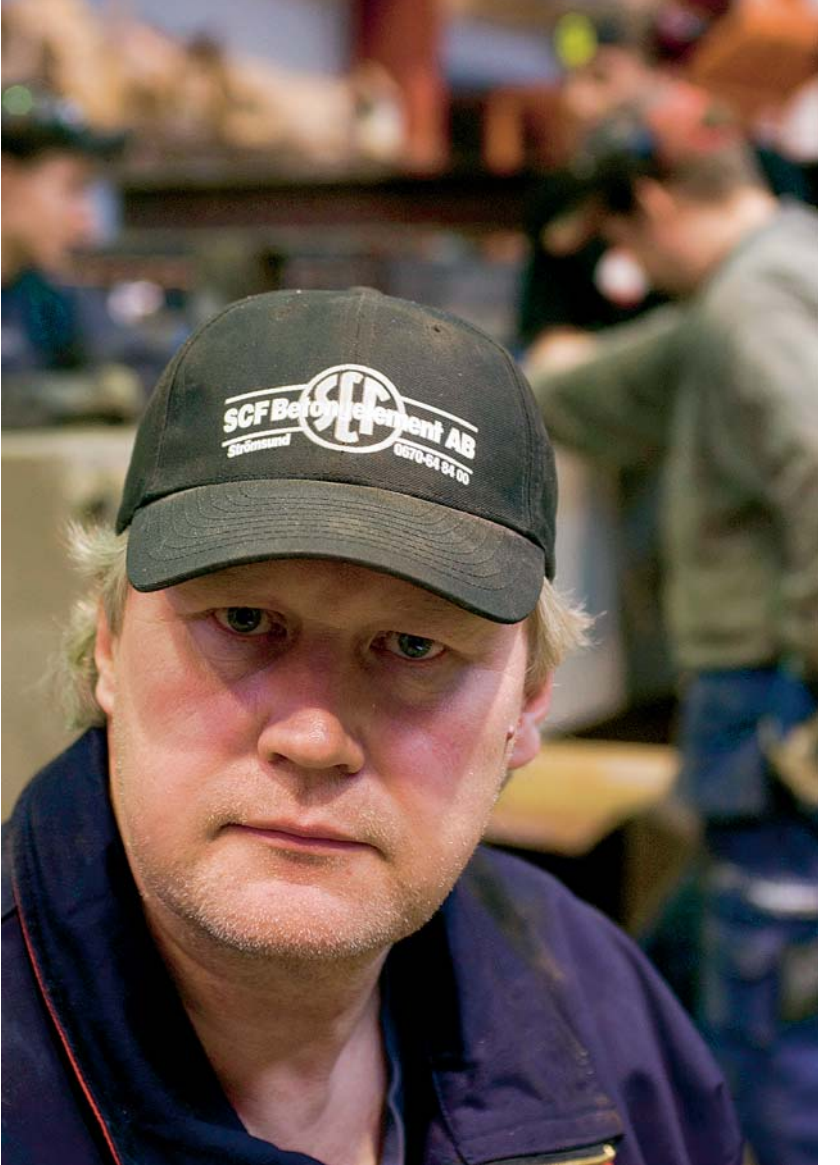
Allt detta sätter en hård psykisk press på varje enskild anställd och varje fackligt förtroendevald.

Blir osäkerheten långvarig blir också misstänksamheten mot den fackliga organisationen starkare. Den förstärks ju mindre information som kommer till de drabbade. Perioden är full av oro och otrygghet. Den upplevs eller hanteras olika av de drabbade. Helt klart är att många mår så psykiskt dåligt att de skulle behöva stöd. Tyvärr försämras ofta möjligheterna att både ge och ta emot stöd genom andra reaktioner: Misstänksamhet mot facket, egoistiskt beteende samt att drabbade ibland går med skygglappar och låtsas att hotet inte finns.

Men någon bör finnas till som samtalspartner, antingen en arbetskamrat eller någon förtroendevald!







SCF Betonlement AB
Stigsmund
0670-61 84 00

Vad händer vid uppsägning?

Besked om uppsägning kommer. Osäkerheten är äntligen över, nu vet jag vad som ska hända mig.

Det är viktigt att vara medveten om att beskedet kan innebära en radikal förändring för den enskilde men att vidden av det klarnar först efter en tid. Det kan också vara svårt att förstå hur allvarligt vissa personer tar beskedet om de har svårt att visa sina känslor.

Vanliga stressreaktioner vid uppsägning är:

- Ilska – bitterhet
- Oro – rastlöshet – ångest
- Skuld känslor
- Känslomässigt instabil
- Koncentrationsproblem
- Tankar om framtiden
- Sömnpå problem
- Muskelspänningar
- Olust inför arbetet
- Isolering
- Depression

Vem är ansvarig?

I dessa situationer måste det finnas gemensamma riktlinjer och målsättningar samt en handlingsplan för både arbetsgivare och arbetstagare. Huvudmålet är att samtliga anställda ska kunna behålla sin hälsa, även de som får ha kvar sin anställning. En kommande uppsägning utgör en stor förändring för den enskilde. Under uppsägningstiden är arbetsgivaren skyldig att på bästa sätt, tillsammans med de anställda, hantera förändringar och problem.

Arbetsgivaren är ansvarig för arbetsmiljön, även för de psykiska påfrestningarna, enligt Arbetsmiljölagen 2 kap 1 § **”Arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende”**.

I **Systematiskt arbetsmiljöarbete** AFS 2001:1 säger 8 § följande om konsekvensanalyser. **När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om förändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas.**

Personalen kan fara illa vid en omorganisation, speciellt vid uppsägningar. Det är viktigt att så tidigt som möjligt få fram riskerna för att förebygga negativa följder. Givetvis är samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud en förutsättning för att arbetsmiljöarbetet ska bli effektivt.

Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om **Första hjälpen och krisstöd**, AFS 1999:7, påtalar i 3 § **”Med krisstöd avses i dessa**

föreskrifter det psykiska och sociala omhändertagande som behöver vidtas i samband med olyckor, akuta krissituationer och liknande allvarliga händelser som kan utlösa krisreaktioner”.

Det betonas att varje arbetsställe ska ha beredskap och rutiner för att kunna hantera olyckor och akuta krissituationer. Finns det en genomtänkt handlingsberedskap på arbetsplatsen är möjligheterna större att bespara personal och andra berörda onödigt lidande.

Enligt AFS 1999:7 **Första hjälpen och krisstöd** ska arbetsgivaren ansvara för att det finns:

- Riktlinjer
- Organisation för krishantering
- Handlingsplan (inklusive händelser som kan orsaka kris)
- Utbildning
- Förankring/information

Hur ledningen agerar spelar stor roll för hur nedskärningar och förändringar påverkar människor och deras arbetsklimat. För att skapa förtroende är det viktigt att ledningen kan presentera ett program med åtgärder för hur förändringarna ska genomföras. Krissituationer kan dämpas om man samtidigt visar på olika planerade stödåtgärder.

Saklig information är en viktig åtgärd i en krisorganisation. Informationen ska vara tydlig och visa konkreta förslag på lösningar av konsekvenserna.



Starka



Fackets uppgift >>

ka tillsammans

SAMVERKAN ÄR NYCKELORDET

i alla förändringsprocesser. Det skapar de bästa förutsättningarna vid till exempel större organisationsförändringar. Samverkan gäller både med arbetsgivaren men ännu viktigare är den fackliga samverkan. Alla fackligt förtroendevalda måste arbeta för en gemensam och bred helhetssyn. Därför ska arbetsmiljöfrågorna ingå som en naturlig facklig verksamhet vid förändringar på arbetsplatsen. Då skapar vi goda förutsättningar för bra arbetsförhållanden.

Det är även viktigt att du som fackligt förtroendevald får möjlighet till stöd och återhämtning för att du i din tur ska orka stödja medlemmar som hamnar i kris.



Förutsättningar vid kris på arbetsplatsen:

- **Konsekvensanalys** enligt AML och SAM är genomförd.
- **Förhandlingarna är avslutade.** Arbetsgivaren har informerat den fackliga organisationen om exempelvis övertalighet. Det blir varsel och uppsägningar.
- Den fackliga organisationen förhandlar (om inte detta redan är klart) om att tillsätta en partsgemensam krisorganisation för att **på bästa möjliga sätt hantera aktuella och eventuella framtida krissituationer.**

Tänk på att:

- Göra allt för att **minimera ovissheten.** Information är bästa sättet att motverka ryktesspridning. Klubben/avdelningen bör vara restriktiv till överenskommelser om tystnadplikt.

Pressa också företaget att lämna ut all relevant information som är möjlig att ge med hänsyn till verksamheten. Informationen ska vara sann, komma ofta och var lätt att förstå.

- Använda **kamratstödjande verksamhet**. Det behövs ingen psykologisk expert för att vara en bra samtalspart. En arbetskamrat i samma situation kan vara minst lika bra för att få ”prata av sig” och känna stöd.
- Organiserad **jourverksamhet** kan vara en bra åtgärd för oroliga medlemmar. Utöka bemanning på klubb- eller avdelningsexpedition dit man kan vända sig med frågor eller för att prata.

Krisorganisationens uppgifter

- Kartlägga kompetensnivån samt utarbeta en handlingsplan.
- Skapa ett nätverk med berörda myndigheter.
- Arbeta fram ett åtgärdsprogram där företaget aktivt bidrar med konstruktiva lösningar.
- Se till att berörda får möjlighet att välja på vilket sätt de vill ha hjälp och av vem i form av utsedda stödpersoner, företagshälsovård, präst samt eventuellt andra expertresurser som till exempel diakoner.
- Organisera och stötta utsedda stödpersoner.
- Göra en checklista samt en utbildningsplan för personer som kan medverka i samband med en krissituation.



Fackets handlingsplan vid kris

- Samla hela styrelsen för att informera om förutsättningarna inför eventuella förhandlingar. Fatta beslut om hantering av information som är belagd med tystnadsplikt.
- Hela styrelsen ansvarar för förhandlingsresultatet.
- Styrelsen formar en facklig strategi och utser ansvariga samt områden. Strategin inkluderar stöd till förtroendevalda genom till exempel tillgång till en beteendevetare.
- Styrelsen planerar in regelbunden facklig information på betald arbetstid för medlemmarna.
- Styrelsen bestämmer tid för möten med företagsledning. De tar också kontakt med andra fackliga organisationer med erfarenheter av liknande situationer. Dessa kan ge tips om lösningar till bra åtgärdsprogram.
- Styrelsen arrangerar gemensamma träffar för medlemmarna. Ansvariga från styrelsen deltar alltid vid träffarna.
- Styrelsen ansvarar för snabb information till medlemmarna. Kom ihåg de medlemmar som inte är på arbetsplatsen, långtidssjuka, föräldralediga, resemontörer eller andra som på något sätt inte finns i den dagliga verksamheten.
- Styrelsen följer upp och kontrollerar att beslutade åtgärder genomförts samt hur medlemmen mår.

Lästips med länkar

Arbetsmiljölagen

www.av.se/lagochratt/aml/

AFS 1999: 7 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Första hjälpen och krisstöd

www.av.se/dokument/afs/AFS1999_07.pdf

Arbetsarkyddsstyrelsens allmänna råd om tillämpning av föreskriften om första hjälpen och krisstöd (ingår i AFS 1999:7)

www.av.se/dokument/afs/AFS1999_07.pdf

AFS 2001:1 Systematiskt Arbetsmiljöarbete

www.av.se/dokument/afs/AFS2001_01.pdf

Systematiskt Arbetsmiljöarbete mot stress ADI 554

www.av.se/dokument/publikationer/bocker/h351.pdf

Omställningsavtal

www.tsl.se

www.fora.se/cps/rde/xchg/www_fora/hs.xsl/2288.htm

Arbetsrelaterad stress

www.prevent.se/tema/arbetsrelaterad_stress/default.asp



Praktiska råd och tips vid varsel och uppsägning hittar du också i IF Metalls broschyrer **Så gör du vid besked om uppsägning** och **Stöd och råd till dig som är förtroendevald**.

Beställ dem i materialkatalogen på medlemsportalen eller ladda ned som pdf-fil från hemsidan www.ifmetall.se.



IFMETALL

105 52 Stockholm
08-786 80 00
www.ifmetall.se