

Smart får någon beskedet



Att vara facklig representant vid uppsägningar
En utbildning från TRR Trygghetsrådet

TRR
TRYGGHETSRADET

När beskedet kommit

Det är inte lätt att vara en av de få som vet att det är uppsägningar på gång. När kollegorna sen får beskedet är det inte heller lätt att vara den som vetat men inte sagt nåt. Och inte är det en tacksam roll att försöka stötta uppsagda medlemmar när man i värsta fall ses som den som inte lyckades rädda jobben. Att vara facklig representant vid uppsägningar är svårt. Men det finns saker du kan tänka på för att göra det bästa möjliga av en knivig situation.

Vi på TRR har träffat 150 000 uppsagda

de senaste tio åren. Deras berättelser om sina upplevelser har gett oss en god uppfattning om hur människor reagerar när de förlorar jobbet. Vi vet också att reaktionen blir olika beroende på vilken information och vilket stöd de uppsagda får från företaget, facket och andra. Därför har vi tagit fram den här utbildningen, för att dela med oss av våra erfarenheter till dig som är fackligt förtroendevald. Vi kan hjälpa dig att bli bättre förberedd.

- En del tycker "jäkla facket, varför gick ni med på det här?"

Marianne Philipsson,

vice ordförande i SIF-klubben på SAAB AB i Linköping

Varför har TRR en utbildning för facket?

Vårt jobb är att prata med uppsagda, att hjälpa dem ta reda på vad de vill och att vara ett stöd på vägen till ett nytt arbete. Vi är experter på samtal med människor som förlorat jobbet.

När beskedet kommer är det ofta facket som förväntas bidra med information och vara där som ett stöd. I många fall riktas också ilskan över att ha blivit av med jobbet mot facket. "Varför gjorde ni inte mer?" är en vanlig fråga. Vad vi har märkt är att ju bättre facket hanterar den här situationen, desto bättre kan de uppsagda ta till sig det stöd de får och desto snabbare kan de gå vidare. Dessutom behåller de sitt förtroende för facket. Det blir helt enkelt ett bättre avslut.

TRRs utbildning *Att vara facklig representant vid uppsägningar* riktar sig till dig som är fackligt förtroendevald och som står eller kanske kommer att stå inför en uppsägning.

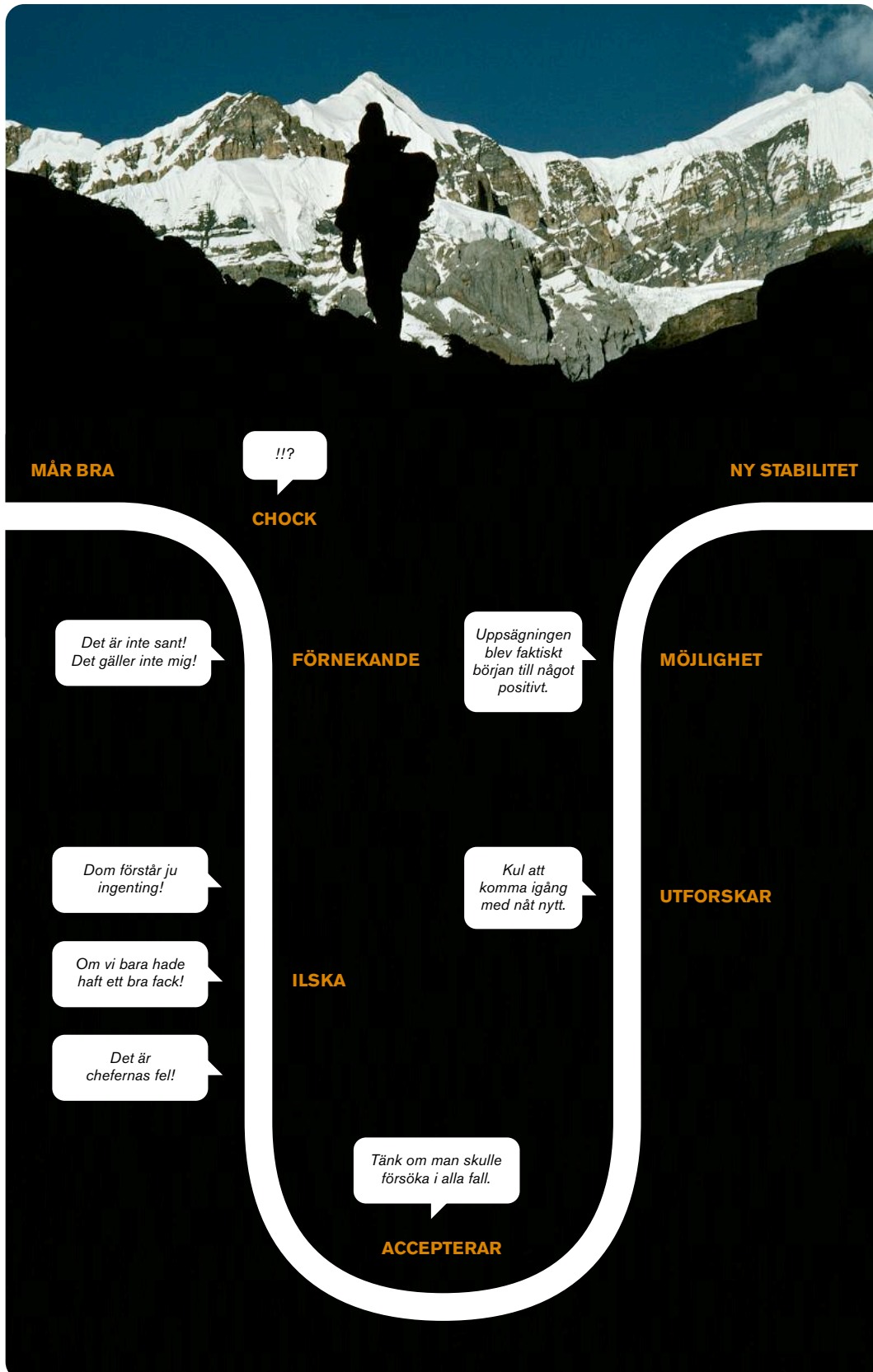
De personer vi har mött i vårt arbete med uppsagda, och som är nöjda med det bemötande de fått, säger att:

- Jag kände att de lyssnade på mig.*
- Jag bemöttes med respekt.*
- Jag fick del av den information som fanns om uppsägningen.*
- Jag fick information om vart eller till vem jag skulle vända mig.*
- Jag kände att de vågade möta mig i min situation.*

Från chock till möjlighet

Man går inte från besvikelsen över att förlora jobbet till att se möjligheter över en natt. Att gå vidare efter en uppsägning och kunna känna att det är en chans att få göra nåt nytt tar tid. Den som förlorat jobbet reagerar ofta som människor gör i kris.

Vägen kan beskrivas som en kurva, där man först tappar fotfästet men efter ett tag börjar acceptera läget och se framåt igen. Först då kan man ta sig upp ur svackan. Det finns också några hållpunkter som kan vara bra att känna till.



-man kan inte vara någon Superhjälte
som ska hjälpa alla. Det går bara
att vara medmänniska och finnas där
så gott man kan.

Lennie Håkansson,

ordförande i Metallklubben på Valeo Engine Cooling AB i Mjällby

Tips: När du möter människor i kris

Med utgångspunkt i hur människor reagerar
– hur kan man som facklig representant göra
ett bra jobb med dem som sagts upp? För
det första kan du inte lösa deras situation.
Men det finns ändå mycket du kan tänka på
för stötta dem i att gå vidare på ett bra sätt.

– Det viktigaste är att låta personen ha kvar
ansvaret för sitt eget liv och sin situation. Ge
stöd, men ta inte över.

– En bra tumregel är att behandla andra som
du själv skulle vilja bli behandlad om nåt lik-
nande hänt dig.

– Var närvarande som facklig representant,
men också som medmänniska.

– Undvik att gå i försvarsställning och "skylla
ifrån dig". Försök att se vad som kan göras
framåt i stället.

– Bestäm inte själv vad personen behöver
för hjälp. Ställ frågor och försök förstå! Till
exempel "Är det nåt jag kan göra för dig?".
Oftast vet den uppsagda själv hur hon eller
han vill ha det.

Till sist, var beredd på att de som fått vara
kvar på företaget också har det jobbigt. Hela
företaget berörs av en uppsägning, mer ju fler
som sägs upp. Om du ger utrymme för dis-
kussioner och är frikostig med information så
blir hela processen kortare.

Tips: Från fack till fack



Lennie Håkansson,
ordförande i Metallklubben på
Valeo Engine Cooling AB i Mjällby
Under år 2000 fick 40 personer gå från anläggningen i Mjällby. Våren 2005 sas ytterligare 93 anställda upp.

” Jag tycker man ska se till att vara påläst och veta vad man pratar om. Därför är det bra att vara med under hela processen. Många uppsagda lägger skulden på sig själva eller känner agg och hat mot företaget eller till och med mot facket. Därför är det viktigt med ärlig och korrekt information om varför företaget tagit beslutet att säga upp folk. Om personalen förstår bakgrunden har de lättare att gå vidare. Jag tycker också man ska informera om omställningsavtalet och TSL, att det numera faktiskt finns resurser och människor som kan hjälpa de uppsagda att hitta nytt jobb.

Det gäller också att ta sig mycket tid att prata med dem som behöver det. Det är vanligt med funderingar som "varför måste just jag gå?" och för en del som kanske har familj och villa kan det bli en personlig tragedi att förlora jobbet. Samtidigt kan man inte vara någon superhjälte som ska hjälpa alla. Det går bara att vara medmänniska och finnas där så gott man kan. Glöm heller inte att det faktiskt är företaget som säger upp folk. De har personalansvaret och ska vara med hela vägen, inte kasta över det jobbiga på facket.



Marianne Philipsson,
vice ordförande i SIF-klubben på
SAAB AB i Linköping
Hösten 2003 sas 248 personer, mestadels tjänstemän, upp från SAAB i Linköping / Tannefors.

” En sak som är väldigt viktig är att lyssna. Folk reagerar olika. En del blir arga, en del är tysta, andra gråter. Du behöver inte säga så mycket utan bara finnas där. Men det är också viktigt att kunna sätta gränser och att inte ta allt personligt. En del tycker "jäkla facket, varför gick ni med på det här?" Då gäller det att göra klart att det inte är facket som säger upp folk. Du behöver inte gå i försvar och förklara allt. Det ska företaget göra. Däremot är det bra att finnas tillgänglig på arbetstid och att låta folk prata av sig. Många mår bättre om de får det.

Ett annat råd är att informera mycket. Bra och tydlig information, även till dem som jobbar kvar. Samla alla regelbundet och berätta om till exempel varför en viss avdelning måste läggas ner, varför viss kompetens inte behövs längre och så vidare. Vi bjöd dessutom in A-kassan, TRR Trygghetsrådet, Industrikompetens och andra som skulle kunna hjälpa de uppsagda på traven. Men man ska nog inte ta informationen för tidigt. De flesta är rätt chockade i början och glömmet det man säger då. Så antingen tar man informationen senare, eller så tar man den flera gånger.

Tips: Informera, informera, informera

Nästan alltid upplever de som blivit uppsagda att de fått för lite information. Därför är det bra om du ser till att ta reda på så mycket som

möjligt om situationen så att du kan berätta om den utifrån facketets perspektiv.

- *Du ska kunna redogöra för hur uppsägningen gick till på ett sätt som du kan stå för. Varför blev det uppsägningar, vem gjorde vad och hur ser facket på det hela?*
- *Gör en tidsplan. Vad har hänt, vad kommer hända och när? Du kan till exempel göra en checklista över vad som ska göras och vid vilken tidpunkt det ska ske. Men kom ihåg att*

det kan gå åt både mer och mindre tid än du räknat med!

- *Var beredd på att berätta om vad facket kan göra och inte göra.*
- *Ta reda på var de uppsagda kan få stöd förutom från facket, till exempel via TRR, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och andra. Ta också reda på hur man når dem.*

Tips: Praktiskt kring samtalet

Det bästa sättet att fundera kring hur du ska prata med de uppsagda är att tänka på hur du själv skulle vilja bli bemött och sen agera utifrån det. Men det finns också några andra saker som är bra att utgå från.

- *Samtala med varje person enskilt.*
- *Se till att samtalet förs i avskildhet.*
- *Var tydlig. Ta i förhand reda på den information du behöver.*
- *Ge utrymme för en dialog.*
- *Ge utrymme för den uppsagdas reaktioner.*

Tips: Ta stöd från TRR Trygghetsrådet

Vi har jobbat med omställningsstöd i över 30 år. Passa på att utnyttja vårt kunnande. Det är dessutom oftast kostnadsfritt eftersom stödet från TRR betalas genom kollektiva omställ-

ningsavtal – via omställningsavtalet för tjänstemän och via omställningsavtalet för arbetare som administreras av TSL.

Om du vill veta mer om utbildningen

TRRs utbildning *Att vara facklig representant vid uppsägningar* riktar sig till klubbmedlemmar och ombudsmän både på arbetar- och tjänstemannasidan.

Den tar vanligtvis en halv till en dag. Om du vill ha mer information eller beställa utbildningen, kontakta TRR i din region.