

Trygghetsfonden TSL:s checklista för fack och företag vid varsel och uppsägningar

De mest gynnsamma förutsättningarna skapas när arbetsgivare och fack samarbetar för att stötta individer som blir uppsagda. Trygghetsfonden TSL har stor erfarenhet från omställningsarbete vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Vi har sammanställt våra erfarenheter i denna checklista.

Information

Ett vanligt orosmoment vid varsel och uppsägningar är att de anställda inte känner att de får tillräcklig information eller att felaktig information sprids genom rykten. Därför är det viktigt att både företag och fack har en tydlig kommunikation med medarbetarna.

- Besluta om vilken information som ska förmedlas, i vilka kanaler, när i tiden och vem som ska vara budbäraren.
- Det är viktigt att informationen som kommer från företag och fack är enhetlig och tillgänglig för alla som är berörda.
- Om det inte finns ny information – meddela att det inte finns någon ny information för att förebygga missförstånd om att det är något som döljs.
- Det är viktigt att parterna förhåller sig neutrala och inte förmedlar vad man personligen tror ska hända.

***"Om jag svarar på din fråga om vad JAG tror,
så är det en sanning på golvet inom en timme."***

– Facklig representant till en medlem vid
varsel på ett större industriföretag

Förberedelser

Kontakta Trygghetsfonden TSL i ett tidigt skede. Vi kommer då ut och informerar om försäkringen till fack, företag och anställda.

- För tjänstemän som omfattas av uppsägningar kontaktas TRR Trygghetsrådet.
- Arbetsförmedlingen kan bjudas in för att ge information på arbetsplatsen.
- Kontakta A-kassan om det finns behov av information på arbetsplatsen.
- Det kan vara bra att lösa praktiska frågor kring själva omställningen redan vid förhandlingsbordet. Till exempel om det finns möjlighet att få hjälp med

omställningscoachning på arbetstid under uppsägningstiden eller möjligheten att avsluta anställningen tidigare ifall man blir erbjuden nytt arbete.

- Varsel är ofta påfrestande för både arbetare, fack och företagsrepresentanter. Var uppmärksam på individer som behöver samtalsstöd från företagshälsovården.

"Jag tog mitt jobb för att jag brinner för att utveckla människor och verksamheter. Nu skall jag ansvara för att lägga ner en fabrik, det känns väldigt tungt."

– Platschef inom industrin

Uppsägningsdagen

Uppsägningsdagen är ofta en kritisk punkt för personer som har blivit varslade. För att kunna gå vidare är det viktigt för personen som blir uppsagd hur den blir bemött och får sitt besked. Det är bra med noggrann förberedelse och att vara lyhörd för situationer som uppstår under dagen. Det är inte rekommenderat att uppsägningsbeskedet meddelas på en fredag eller i anslutning till annan ledighet.

"Jag hade arbetat för samma arbetsgivare i 20 år och alltid ställt upp. Jag fick min uppsägning via telefon på min lediga dag och jag hade aldrig träffat personen som ringde. Det kändes som att jag inte var värd någonting."

– Uppsagd arbetare inom detaljhandeln

- Planera när och hur beskeden ska lämnas. Besluta om personerna kommer att bli arbetsbefriade resten av den dagen de mottar beskedet om uppsägning.
- Informera gärna de anställda i förväg om vad som kommer att hända under dagen så att de är förberedda.
- Ta gärna fram tydlig skriftlig information och dela ut till berörda.
- Besluta vem som bäst lämnar beskedet till individen som blir uppsagd, oftast är det närmaste chef som är lämpligast.
- Var uppmärksam på om det finns personer som inte mår bra och informera om vart de kan vända sig. Om behov finns kan företaget kontakta företagshälsovården och se till att resurser finns på plats för att ta hand om krissamtal med personer som behöver extra stöd.

- Det är ofta uppskattat om fackliga representanter finns på plats under dagen som stöd för att besvara frågor och stötta medlemmar.

Fack och företag har ett gemensamt ansvar att ansöka om omställningsstöd för uppsagda arbetare hos TSL. Ansökan görs enklast på [TSL.se](https://tsl.se). Individuella kartläggningssamtal för de uppsagda erbjuds av TSL inom åtta dagar från signerad ansökan. Ansökan kan tidigast signeras på uppsägningsdatumet.

Sista anställningsdagen

Att avsluta en anställning och säga adjö till kollegor som varit en del av vardagen är ofta känslösamt. Att som arbetsgivare uppmärksamma sista arbetsdagen för den anställda brukar vara uppskattat både för den som går hem och de som stannar kvar. Som arbetsgivare kanske man har sina egna traditioner och budget för avtackning. En gemensam fika, ett TACK och lycka till är åtminstone att rekommendera.

- Förbered arbetsgivarintyg och arbetsbetyg så att de är klara sista anställningsdagen.
- Ansökan om avgångsbidrag (AGB) skickas in till Afa Försäkring för de uppsagda som är över 40 år.

***" Det var ingen som sade något sista arbetsdagen,
så jag tänkte att jag får väl bara gå hem. Det kändes
lite konstigt efter så många år."***

– Arbetare inom industrin

Personalen som är kvar

Omställningen är inte slut när de uppsagda avslutat sina anställningar och gått hem. Personerna som är kvar på arbetsplatsen efter en uppsägning går nu igenom en ny omställning. Kollegor har försvunnit och ofta leder uppsägningar till omorganisation och nya arbetsuppgifter. Det kan vara värdefullt att ta fram en plan för hur man bäst motiverar och stöttar personalen framåt i verksamheten.

Kontakta oss

Kontakta oss så kommer vi ut och informerar om försäkringen. Kontaktuppgifter centralt och regionalt finns på [TSL.se](https://tsl.se). Det är även där ni ansöker om stödet.