

Arbejds miljø brevkassen

At blive, eller ikke blive fyret

Af Vivian Plesner

På Københavns Universitet har der lige været en stor fyringsrunde, som også ramte mange laboranter. Vigtig viden og venskaber forsvinder ud ad døren og efterlader de tilbageblevne med en kæmpe opgave. Her har lederen, tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten en vigtig rolle, som de arbejder hårdt for at udfylde. En fyringsrunde er ofte forbundet med tilpasning af organisationen, som kan betyde ny chef, nye kollegaer samt nye arbejdsopgaver, strategier og mål. Der er et stort behov for at få udstukket en retning, så man kan komme videre.

Når en arbejdsplads er igennem en fyringsrunde, og man er én af dem, der bliver fyret, rykkes tæppet væk under én. Men det kan også ske for dem, der bliver tilbage. En fyringsrunde er som oftest med fokus på de afskedigede, men påvirker alle tilbageblevne. Mange vil være lettede over, at det ikke var dem der røg ud, men kan sidde tilbage med en masse indestængte følel-

ser, som der ofte ikke bliver skabt et rum for at komme ud med. Det kan være alt fra angst for ikke at slå til, dårlig samvittighed over at være den der blev tilbage, når kollegaen med den store børneflokk og dyrere hus blev fyret og som måske endda har været ansat længere end dig. Spørgsmål om der kommer flere runder, nye chefer, hvem man skal arbejde sammen med, og hvem skal lave de opgaver, der evt. er blevet tilbage, og hele gruppeprocessen starter forfra igen.

Den fyrede

Der er mange faser i en fyringsrunde, og man kan forvente reaktioner fra alle. En typisk fyringsrunde har følgende faser:

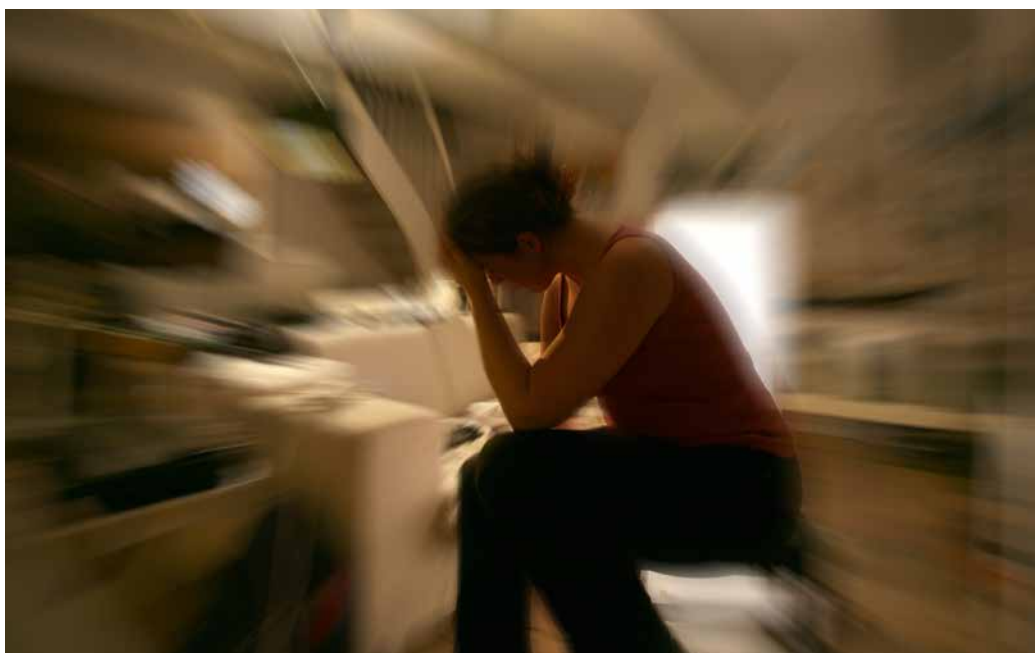
Chok → Reaktion → Bearbejdning → Ny orientering.

Vær opmærksom på, at det at blive fyret, vurderes af mange eksperter, som at blive sendt ud i en livskrise.

Arbejds miljø brevkassen

Redaktionen består af brevkasseredaktørerne Jørgen Stage Johansen og Vivian Plesner samt faglig sekretær Jens Klíngenbergrasmussen.

Alle medlemmer er velkomne til at indsende spørgsmål eller foreslå emner til uddybelse i LABORANTEN. Skriv til miljoebrevkassen@dl-f.dk. Arbejds miljø brevkassen svarer altid direkte tilbage til medlemmet, og efter aftale med medlemmet bruges emnet muligvis til artikler i LABORANTEN. Spørgeren er anonym i LABORANTEN.



De fleste arbejdspladser er i dag gode til at forberede en fyring så godt, at der bliver varslet i god tid, og der organiseres hjælp til den fyrede iht. tid til at søge nyt job, støtte i efteruddannelse og et rimeligt fratrædelsesforløb. Der er selvfølgelig stadig de dårlige eksempler, hvor fyringen sker pr. mail, i en ferie eller fredag eftermiddag, men der bliver heldigvis længere mellem historierne.

Det er vigtigt, at ledelsen er synlig efter opsigelserne. Alle medarbejdere vil her typisk have stort behov for at drøfte situationen. Derfor er det vigtigt, at der hurtigt drøftes organisering

af opgaver og samtidig tale med de tilbageblevne om, hvordan man kan støtte de opsagte kollegaer. Noget af det værste en opsagt medarbejder kan opleve er, at blive socialt ekskluderet fra sine kollegaer.

**Det er ikke altid let at være
"en af de heldige"!**

Den største og sværeste hurdle kan være at bryde tabuet og gøre det legitimt at tale om de fyrede og tale om, hvordan man reagerer på at miste en god kollega eller samarbejdspartner.



At det er OK at være usikker på hverdagen og arbejdsbelastningen, selvom mange tror, de bare skal udtrykke taknemlighed for, at de stadig har et job. Det kan også være vanskeligt for både leder og for de tilbageblevne at arbejde sammen med opsagte medarbejdere, da alle opsagte og ikke-opsagte kollegaer reagerer forskelligt og er i forskellige faser i forskellige tidsrum.

Mange er måske bange for at åbne op, fordi de ikke ønsker at bagtale de fyrede kollegaer, ledernes håndtering af forløbet og at bidrage til sladder, men det kan være utrolig givtigt at få en snak om det hele for at få givet følelserne fri, så man kan komme videre. Nogle vil have lettelse som den primære følelse, mens andre måske har frygt for en ny fyringsrunde, føler en form for uretfærdighed (hvorfor blev Søren og ikke Sofie fyret?), mens andre måske får stress over fremtiden på arbejdspladsen eller oparbejder en mistro eller ligefrem et had til ledelsen.

Fænomenet overlevelsessyge

Her kan du få et overblik over symptomerne på overlevelsessyge, som man kan opleve. I kan godt opleve en eller flere af symptomerne. Alle kollegaer, såvel som ledere, kan opleve reaktioner, der får indflydelse på arbejdspræstationen. Det kan blandt andet være:

- Usikkerhed om eget job: Kommer der flere nedskæringer eller var denne omgang nok?
- Depression, stress og træghed: Arbejdet udføres langsomt og der kan være øget sygefravær, bl.a. som følge af det stress, processen har givet.
- Manglende motivation og mindre risikovillighed og engagement.
- Mistillid til ledelsen: Utilfredshed med planlægning og kommunikation.
- Planlægningen af processen endevendes og angribes følelsesmæssigt.

- Vrede: Ikke mindst over processen.
- Manglende tro på ledelsen: Visionen for organisationen, som den ser ud fremadrettet, kommunikeres ikke godt nok.

Når man ser listen over typiske symptomer på overlevelsessyge, står det klart, at enhver fyringsrunde bør betragtes som en forandringsproces og bør derfor også ledes som en sådan.

Naturlig sygdom

I en af HK's vejledninger til deres ledere, står der om det fænomen, som ofte viser sig, nemlig at der ofte er megen sygdom blandt de tilbageblevne kollegaer i ugerne efter opsigelserne. Det kan måske få nogle ledere og kollegaer til at tro, at der er afskediget de "forkerte". Men det er ganske naturligt, at der er øget sygdom. Alle har været igennem en periode med megen stress og nervøsitet. Derfor har kroppen pumpet så megen adrenalin ud i blodet, at det kan have svækket immunforsvaret, og alle er lette ofre for forkølelse, influenza og andre sygdomme. Mange har sandsynligvis også været syge i ugerne op til fyringerne, men har ikke turdet blive hjemme.

Særligt udsatte tilbageblevne kollegaer

- Mellemledere som er en del af ledelsen, men også medarbejdere. Det er typisk dem, der er formidlere af afskedigelser.
- Nyansatte som ikke har fundet egne ben endnu, og ikke rigtigt kender kollegaer, de kan tale fortroligt med.
- Ansatte med høj anciennitet, som måske mister privilegier, arbejdsopgaver, rutiner og kollegaer.
- Arbejdsmiljørepræsentanter/tillidsrepræsentanter, som ofte har en aktiv rolle, men som jo også er medarbejdere.

DANSK STUDIE (NFA) FINDER:

Usikkerhed i ansættelse er associeret til øget brug af antidepressiv medicin senere i livet

FINSK STUDIE FINDER:

Nedskæringer har konsekvenser for de medarbejdere, der bliver tilbage i form af bl.a. helbredsproblemer og øget sygefravær.

Forebyggelse

Hvis din arbejdsplads ikke allerede har en handlingsplan for, hvordan man håndterer de tilbageblevne medarbejdere, opfordrer jeg jer til sammen med tillidsrepræsentanterne, arbejdsmiljørepræsentanterne og personaleafdelingerne at få udarbejdet en. Det gælder også, når afskedigelserne, som det er tilfældet i den aktuelle sag på Københavns Universitet, er begrundet i institutionens forhold. Det kan være et vigtigt redskab at forholde sig til i en situation, hvor følelserne sidder uden på tøjet. Det skal ske på et tidspunkt, hvor alle kan bidrage uden at have en konkret fyringsrunde at forholde sig til.

Det slutter aldrig

For alle begynder en fyringsrunde, når de får at vide, at nogle skal fyres, og den slutter først, når de opsagte kollegaer har forladt arbejdspladsen, og de ikke-opsagte kollegaer er blevet godt introduceret til den nye organisation og til eventuelle nye opgaver. Reelt varer fyringsrunden dog længere, for alle vil altid huske den måde, deres ledere, de tilbageblevne kollegaer,

arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten har håndteret processen på. Og husk, at i laboratorieverdenen kan man ikke bare løbe stærkere, når der nu mangler kollegaer, så det er umådelig vigtigt, at der analyseres på arbejdsgangen, sikres oplæring, hvis andre skal overtage opgaverne, så I altid sikrer jer, at arbejdet udføres med sikkerheden som 1. prioritet.

Den gode historie?

Har du været igennem en fyringsrunde og oplevet, at det blev håndteret på en god måde i forhold til, hvordan forløbet blev håndteret over for de tilbageblevne, vil vi meget gerne høre fra dig, så vi kan bringe nogle gode eksempler i en senere brevkasse.

REFERENCER

- *En værdig afskedigelse?*
- *Forsvarets personeltjenestes værktøj til afskedigelse.*
- *Job insecurity and the use of anti-depressant medicine among Danish employee.*
- *Organizational downsizing, sickness absence, and mortality.*
- *Psykologiske perspektiver i forbindelse med afskedigelser.*
- *Kom godt videre efter en fyringsrunde.*
- *Tag hånd om de tilbageblevne.*
- *Overlevelsessyge.*