

Individual and Community Coping with the Closure of the Local Meatpacking Plant

IRB #0083-26-EX

The Tyson Foods beef processing plant in Lexington, NE provided jobs for approximately 3,200 people [1]. On November 21, 2025, Tyson announced that it was permanently closing the Lexington plant on January 20, 2026 [2]. Between February 24, 2026 - March 3, 2026, the UNMC Center for Reducing Health Disparities conducted a series of seven focus groups with former Tyson workers (n=57) who had been impacted by the recent facility closure in Lexington. The goals of this research study were to understand: (1) Major stressors and worries that workers were experiencing; (2) How workers and their families were coping with the transition; and (3) Workers' perspectives of the closure's impact on the Lexington Community.

PARTICIPANT DEMOGRAPHICS



The average age of participants was 52 years old.



Participants represented 5 countries.



On average, participants worked 18 years at the Tyson plant.



On average, participants lived in Lexington for about 22 years.

WORKERS ARE FEELING



Distressed, sad, angry, frustrated



Lost, without purpose, and embarrassed to be without a job



Anxious, depressed, and abandoned



Body pain and sleep problems

MAJOR CONCERNS



Finances: ability to pay mortgage/rent, utilities, food, and provide support to their families



Finding a new job, especially because of their age and physical limitations



Applying and waiting for unemployment, Medicaid, SNAP, and other public benefit programs



Moving away or having to start over somewhere else



Loss of health insurance and inability to pay for healthcare and prescription medications



Limited English and technology skills that make it hard to apply for jobs and assistance



Mental and social impact on kids and families with children



Having to sell their home and the homes losing value

WORKERS WOULD LIKE YOU TO KNOW THAT



Workers and their families are struggling.



Workers feel that help should be easy to access, and all impacted workers should be eligible for help. Help should not be conditional.



Workers need access to health insurance to obtain necessary care and prescription medications for themselves and their families.



Most workers want to stay in Lexington. They like the community, and they do not want to have to leave. They want to work and hope that the facility is repurposed.



Workers suggest that there should be a law to protect them in this type of situation, like mandated severance pay and preference for job opportunities.



For the future, workers suggest that the community diversify employers, provide workforce development training and upskilling, and teach basic English and computer literacy skills.

For any questions or more information, please contact Dr. Athena Ramos, (402) 559-2095 or aramos@unmc.edu

[1] Lexington Chamber of Commerce. (2025). Lexington overview. <https://lexcoc.com/lexington-overview/>

[2] Dennis, E. & Smith, J. (2025, Dec. 12). Understanding the Tyson Lexington plant closure: What it means for cattle producers. <https://cap.unl.edu/news/understanding-tyson-lexington-plant-closure-what-it-means-cattle-producers/>

Afrontamiento individual y comunitario ante el cierre de la planta empacadora de carne local (IRB #0083-26-EX)

La planta de procesamiento de carne de res de Tyson Foods en Lexington, NE proporcionaba empleo para aproximadamente 3,200 personas [1]. El 21 de noviembre de 2025, Tyson anunció que cerraría la planta de Lexington el 20 de enero de 2026 [2]. Entre el 24 de febrero de 2026 y el 3 de marzo de 2026, El Centro para Reducir las Disparidades en Salud del Centro Médico de la Universidad de Nebraska llevó a cabo una serie de siete grupos focales con ex-trabajadores de Tyson (n=57) afectados por el reciente cierre de la planta en Lexington. Los objetivos de este estudio fueron comprender: (1) los principales factores de estrés y preocupaciones que experimentaban los trabajadores; (2) cómo los trabajadores y sus familias afrontaban la transición; y (3) las perspectivas de los trabajadores sobre el impacto del cierre de la planta en la comunidad de Lexington.

DATOS DEMOGRÁFICOS DE LOS PARTICIPANTES



La edad promedio de los participantes fue de 52 años.



Los participantes representaron a 5 países.



En promedio, los participantes trabajaron 18 años en la planta.



En promedio, los participantes han vivido en Lexington 22 años.

LOS TRABAJADORES SE SIENTEN



Angustiados, tristes, enojados, frustrados



Perdidos, sin propósito, y avergonzados por estar sin trabajo



Ansiosos, deprimidos, y abandonados



Dolor corporal y problemas de sueño

PRINCIPALES PREOCUPACIONES



Finanzas: la capacidad para pagar la hipoteca/la renta, los servicios públicos, la comida, y brindar apoyo a sus familias



Encontrar un nuevo trabajo, especialmente debido a su edad y limitaciones físicas



Aplicar y esperar la aprobación del desempleo, Medicaid, SNAP, y otros programas de beneficios públicos



Mudarse o tener que empezar de nuevo en otro lugar



Pérdida del seguro médico e incapacidad para pagar por la atención médica y los medicamentos recetados



Habilidades limitadas en inglés y tecnología que dificultan la aplicación a trabajos y asistencia



El impacto mental y social en los niños y las familias con hijos



Tener que vender sus casas y que las viviendas pierdan valor

A LOS TRABAJADORES LES GUSTARÍA QUE OTROS SEPAN QUE...



Los trabajadores y sus familias están pasando por dificultades.



Los trabajadores consideran que la ayuda no debe estar condicionada. Debe ser de fácil acceso y todos los trabajadores afectados deben ser elegibles.



Los trabajadores necesitan acceso a un seguro médico para obtener el cuidado necesario y los medicamentos recetados para ellos y sus familias.



La mayoría de los trabajadores quieren quedarse en Lexington. Les gusta la comunidad y no quieren tener que irse. Quieren trabajar y esperar que las instalaciones se reutilicen.



Los trabajadores sugieren que se implementen leyes para proteger a los trabajadores en este tipo de situación, como una indemnización por despido obligatoria y preferencia en las oportunidades laborales.



Para el futuro, los trabajadores sugieren que la comunidad diversifique los empleadores, ofrezca capacitación para el desarrollo de la fuerza laboral y enseñe habilidades básicas de inglés y alfabetización informática.

Para cualquier pregunta o más información, por favor contacte a la Dra. Athena Ramos, (402) 559-2095 o al correo electrónico aramos@unmc.edu

[1] Lexington Chamber of Commerce. (2025). Lexington overview. <https://lexcoc.com/lexington-overview/>

[2] Dennis, E. & Smith, J. (2025, Dec. 12). Understanding the Tyson Lexington plant closure: What it means for cattle producers. <https://cap.unl.edu/news/understanding-tyson-lexington-plant-closure-what-it-means-cattle-producers/>