

# Yrittäjien ja työyhteisöjen tukeminen kriisissä

Koronakriisin tuottamat vaikeudet näyttävät realisoituvan yrityksille nopeasti. Eristäytymisvelvoitteet ovat hiljentäneet toiminnan ja tuottaneet yrityksille ja niiden työntekijöille talousvaikeuksia. Suomi on lähestymässä voimakasta laskusuhdannetta. Vaikka yrityksille on luvattu valtion taholta tukea, paikallisesti helpotusta vuokranmaksuun ja myös asiakkaat ovat tukemassa yrittäjiä, lomautuksilta, YT-neuvotteluilta ja konkurseilta on vaikea välttyä. Ennusteen mukaan ainakin viidesosa yrityksistä tulee kohtaamaan ongelmia.

Olemme koonneet kokemukseen perustuvia vinkkejä ja hyviksi havaittuja käytäntöjä, joita seurakunnissa on työyhteisöissä toimiessa luotu. Aiemmin kertyneen asiantuntemuksen ja koetun jakamisella pyritään tukemaan seurakuntia, joissa yhteistyötä yritysten kanssa suunnitellaan tai, jossa siitä on vähemmän kokemuksia.

Monissa seurakunnissa on rakennettu jo pitkään yhteyksiä alueiden yrityksiin ja tehty heidän kanssaan erityyppistä yhteistyötä. Tarkoituksenamme on tarjota ideoita ja kokemukseen perustuvia käytännön vinkkejä sekä poikkeustilanteeseen että pitkäjänteiseen työhön, joka tulee seuraamaan kriisiä. Seurakunnat voivat poimia ja soveltaa ideoita oman alueen yrityksiin, työyhteisöihin ja tilanteeseen sopivalla tavalla.

Osa kuvatuista keinoista ovat mahdollisia vain normaaliloissa, eli silloin kun kohtaamisia ja laajempia kokoontumisia voidaan toteuttaa. Mukana on myös joitakin tämänhetkiseen poikkeustilanteeseen sopivia lähestymistapoja, esimerkkejä käynnistyneistä tukitoimista, joita seurakunnissa eri puolilla maata on käynnistetty tai, joissa seurakunnat ovat mukana. Niitä tulemme lisäämään sitä mukaa, kun verkkoa ja etäyhteyksiä hyödyntäviä työskentelymuotoja kehitetään.

On tärkeää, että seurakunnissa havainnoidaan lähialueen toimintaympäristöä ja ollaan yhteydessä lähiseudun yrittäjiin, maatalousyrittäjiin, yrityksiin ja hoitolaitoksiin. Heitä voi lähestyä myös yhteisesti, koska tilanne koskee monia. Seurakunnan henkinen tuki voi vaikeassa tilanteessa olla nyt merkittävää.

Kriisin edetessä tulemme päivittämään koostetta ja lisäämään tietoa erilaisten seurakuntien kehittämistä toimintamalleista.

## YHTEYDENOTTO YRITYKSEEN, JOSSA YT-NEUVOTTELUT OVAT KÄYNNISSÄ

### Suuremmat ja keskisuuret työyhteisöt:

Kun paikallinen yritys/työpaikka on päättänyt aloittaa YT-neuvottelut, on yleensä kaksi toimintatapaa. Se kummasta on kyse, ratkaisee sen, miten ja milloin työyhteisön kanssa pääsee työskentelemään.

#### a. Avoimen ja julkisen tiedon tilanne

Yritys ilmoittaa julkisesti YT-neuvottelujen alkamisesta. Seurakunta voi silloin lähestyä heti

tiedon saatuaan yrityksen johtoa, luottamusmiestä ja/ tai työsuojeluvaltuutettua henkilökohtaisin yhteydenotoin: puhelimitse tai sähköpostilla/kirjeitse.

## **b. Rajatun tiedon tilanne**

Vain pieni ydinryhmä tietää YT-neuvottelujen alkamisesta. Työntekijöiden tueksi on kuitenkin alettu jo suunnitella tukitoimenpiteitä (esim. työvoimatoimiston läsnäoloa, työterveyden paikallaoloa, erilaisia tukipaketteja ym).

Tähän vaiheeseen mukaan pääseminen edellyttää seurakunnalta käytännössä jo olemassa olevia toimivia yhteyksiä, eli sitä, että työpaikalla on jo toiminut oma nimetty työpaikkapappi/diakoni tai yrityksen kanssa paikon muuten tehty yhteistyötä pidempään.

Tässä tilanteessa mukaanpääsy edellyttää luottamusta ja saatua ennakkotietoa suunnitelmista sekä kaikkien asiaa käsittelevien ehdotonta vaitioloa. Vaitiolo voidaan varmistaa pörssiin liitautuneessa yrityksessä vaatimalla pörssilain mukaista kirjallista vaitiolo sitoumusta.

## **Pienyritykset**

On syytä tiedostaa, että kaikki yritykset eivät kuulu paikallisiin yrittäjähdistyksiin ja jäävät näin helposti tuen ja verkostojen mahdollistaman tuen ulkopuolelle. Kaikkia kannattaakin rohkaista ja muistuttaa yrittäjähdistysten merkityksestä.

Pienempiin perheyrittäjiin ja yksin yrittävien yrityksiin seurakunnilla on harvemmin solmittuja yhteistyösopimuksia, mutta myös heidän merkityksensä on alueen ihmisten hyvinvoinnille suuri, pienillä paikkakunnilla merkittävä. Pienissä yrityksissä ei myöskään ole samanlaisia tukirakenteita kuin suuremmissa. Kriisissä pienyrittäjien toimeentuloa, arki, ihmissuhteet ja oma jaksaminen voivat kuormittaa ja kriisiytyä samaan aikaan.

Paikallisten yrittäjähdistysten ja muiden työelämän toimijoiden kanssa seurakunnat ovat tarjoamassa koronakriisin seurauksiin tukea, tietoa ja palveluohjausta myös pienyrittäjille. Joissakin seurakunnissa työntekijät ovat ottaneet yhteyksiä pienyrittäjiin joko henkilökohtaisin yhteydenotoin tai facebookissa olevien yrittäjien ryhmien kautta. Seurakunnat ovat myös tarjonneet tukeaan palvelevan puhelimen ja seurakunnan sivuilla olevien chattien avulla.

## **Seuraavaksi on kirjattu joukko asioita, joista on ollut hyötyä YT neuvottelujen tilanteissa:**

1. Työpaikan kanssa työskentely vaatii asiantuntemusta sekä sensitiivistä lähestymistä kuten kaikki ihmisten kanssa tehtävä työ. Sellaista asiantuntemusta on syntynyt työpaikkapapereille ja diakoneille sekä luottamusmiehinä ja työsuojeluvaltuutettuina toimineille seurakunnan työntekijöille. Seurakunnan työntekijä tarjoaa työpaikalle apua sen muutosvaiheeseen. Työ ei voi olla julistavaa, vaan painopiste on yhdessä muiden ammattilaisten kanssa tarjota tukea ihmisten kriisiin, jota työttömyys ja sen uhka ihmisille merkitsee.

2. Jos seurakunnalla on ennestään yhteyksiä YT-neuvotteluja käynnistävään yritykseen, on luontevinta ottaa suoraan yhteyttä esim. puhelimitse luottamusmiehiin ja henkilöstöhallinnon vastuuhenkilöihin ja tarjota heidän kauttaan seurakunnan apua. Yhteydenottoa ei kannata arkailla. Yritykset saavat seurakunnan työntekijöiden kautta arvokasta tukea. Yritysten vastuuhenkilöillä on näissä vaiheissa paljon velvoitteita ja paineita, kokouksia ja kiireitä, minkä vuoksi vastaamiseen voi syntyä viivettä. Jos yhteydenottoon ei vastata muutamassa päivässä, kysymys/ avuntarjous kannattaa toistaa esim. viikon kuluttua. Tilanteesta kysyminen ja avun tarjoaminen ei ole tunkeilua, vaan vastuullista välittämistä.
3. Kirje/sähköposti, jossa seurakunta viestii haluaan auttaa yritystä ja sen työntekijöitä, voidaan lähettää esimerkiksi siten, että jakelussa ovat mukana seuraavat tahot: toimitusjohtaja, henkilöstöpäällikkö, pääluottamusmies sekä työsuojeluvaltuutettu. Jos henkilöitä ei tunneta ennestään, kannattaa nähdä vaivaa heidän yhteystietojensa etsimiseen. Yrityksestä saattaa löytyä myös joku muu henkilö, joka on halukas edistämään työpaikkatyön aloittamista, esim. ennestään tuttu seurakunnan luottamushenkilö.
4. Kannattaa tehdä valmiiksi lyhyt kirjallinen esittelyteksti, jossa kerrotaan tiiviisti olennaiset perusasiat seurakunnan työpaikkatyöstä ja jossa on selkeä ehdotus siitä, millaisen suunnitelman avulla seurakunta tulee auttamaan työntekijöitä. Voi myös kertoa, milloin jokin työmuoto tai asia käynnistyy, onko jo mahdollista välittää tietoa konkreettisista taapamisista tai antaa keskeisten henkilöiden yhteystiedot jne. Seurakunnan yhteydenottoa on helpompi käsitellä, kun tiedetään, mitä siinä tarjotaan.
5. Joissakin seurakunnissa on ylläytetty siitä, että kirjeisiin ja yhteydenottoihin ei ole reagoitu muutamaankin päivään. YT-neuvottelujen alkupäivien kiireet ja paineet vaativat huomion niin, että sitä ei riitä seurakunnan avulle. Muutaman päivän odottamiseen kannattaa varautua, mutta ei luovuttaa.
6. Jos ja kun päästään siihen pisteeseen, että seurakunta kutsutaan keskustelemaan asiasta yritykseen, tilanteeseen kannattaa valmistautua huolella. Paikalla on hyvä olla kirkkoherra, koska sopiminen on varmempaa ja hänen osallistumisensa viestii myös seurakunnan sitoutumisesta. sekä työntekijä tai työntekijät, jotka tulisivat työskentelemään YT-neuvottelujen tai irtisanomisajan ko. työpaikalla. Kannattaa myös miettiä valmiiksi mitä palveluja ja millaista apua seurakunta konkreettisesti tarjoaa kyseiselle yritykselle (kts. alla).
7. Kokemus on osoittanut, että YT neuvottelujen ollessa kesken kannattaa vuorovaikutuksessa ja tiedottamisessa käyttää ilmaisua "YT-neuvottelut" ilmaisun "irtisanomiset"/"lomautukset" sijaan, vaikka tiedettäisiinkin, että neuvottelut näihin johtavat. Tämä ohje on syntynyt käytännön kokemuksesta. On syytä muistaa, että neuvottelujen ollessa meneillään ja käynnissä ei vielä olla päätetty lomautuksista/irtisanomisista.

## Mitä seurakunta voi tarjota?

Mitä sitten kannattaa tarjota työpaikalle, jolla on irtisanomisten/lomautusten uhka tai muutostilanne?

Seuraavassa on koottu lista niistä tavoista ja toimenpiteistä, joita on käytetty seurakuntien yhteiskunnallisessa työssä normaalioloissa:

1. Työpaikkapapin/diakonin käynnit työpaikalla. Työpisteissä ja kahvihuoneissa kierrellään aktiivisesti kuunnellen, mutta tämä edellyttää sopimista. Seurakunnan työntekijä osoittaa olevansa valmis keskustelemaan tilanteen aiheuttamista kysymyksistä, epävarmuudesta ja reaktioista. Seurakunnan työntekijät voivat suurissa yrityksissä toimia myös työpareina, jolloin voidaan kohdata useampia ihmisiä. Tärkeää on, että yritysten työntekijät tietävät etukäteen, milloin seurakunnan työntekijät ovat paikalla.
2. Seurakunnan työntekijä käy työpaikalla ja päivystää hänelle osoitetussa tilassa tietyn ajan. Tämä menetelmä on harvoin erityisen toimiva. Se soveltuu lähinnä työpaikoille, jossa seurakuntien työntekijän itsenäistä liikkumista on vaikea järjestää tai sallia esim. puhdastilojen tai yrityssalaisuuksien vuoksi.
3. Erityyppiset ryhmät, joko työpaikalla tai seurakunnan tiloissa, joissa jaetaan huolia ja tietoa. Työntekijöiden on hyvä yhdessä purkaa tilanteen luomaa painetta. Seurakunnan työntekijöillä on hyvä ammattitaito ryhmien vetämiseen ja ihmisten rinnalla kulkemiseen kriiseissä. Ryhmässä on se hyvä puoli, että se mahdollistaa vertaistuen. Tämä usein sekä voimaannuttaa että aktivoi ryhmän jäsenten keskinäistä auttamista ja vuorovaikutusta yhteisessä vaikeassa tilanteessa. Seurakunnan työntekijöiden toimesta on pidetty onnistuneesti ryhmiä työntekijöille, esimiehille, työtiimeille, HR-osastoille ja luottamushenkilöille. Ryhmän vetäjien on tärkeää luoda tila/ilmapiiiri, jossa voi puhua omista tunteistaan ja peloistaan, mutta myös jakaa tietoa ja vinkkejä arjessa selviytymiseen. Toiminnalliset menetelmät, jotka auttavat ilmaisemaan itselle vaikeita asioita, sopivat tällaisten ryhmien kanssa työskentelyyn. Kts. myös kohta 7.
4. Työntekijät voivat kertoa seurakunnan palveluista koordinoitusti myös erilaisissa työntekijäinfoissa YT:n alaisille työntekijöille. Näissä voi olla myös pidempiä puheenvuoroja mm. jaksamisesta.
5. Kirjoitukset työpaikan lehdissä.
6. Työntekijöille ja heidän perheilleen tarkoitettut illat esim. seurakunnan leirikeskuksessa. Näissä voi olla esim. puolisoille tarkoitettu osio, jossa puhutaan irtisanomisen/lomautuksen vaikutuksista perheeseen. Tapahtuman ajaksi järjestetty lastenhoito auttaa vanhempia

keskittymään asiaan. Omiin toimitiloihin seurakunta voi kutsua ihmisiä silloinkin, kun työpaikan tiloihin ei ole pääsyä.

7. Perheneuvonnan maksuttomia palveluja kannattaa mainostaa ja kertoa millaisiin tilanteisiin ja kysymyksiin sieltä voi saada apua. Samoin on hyvä kertoa diakonian ruoka-avusta, seurakunnan järjestämistä työttömien lounasruokailuista ja muista seurakunnassa toimivista arkea tukevasta ja kontakteja tarjoavasta toiminnasta.
8. Useissa seurakunnissa on nykyään yksi tai useampi koulutettu työnohjaaja tai työyhteisökonsultti, joilla saattaa olla kokemusta seurakunnan ulkopuolisista työyhteisöistä. Silloin kannattaa panostaa ja tarjota heihin tukeutuen yrityksille syvempää osaamista vaativia prosesseja. Työterveyshuollon psykologit ovat hyviä yhteistyökumppaneita. Tällaisia ovat esimerkiksi:
  - Osasto/työryhmäkohtaiset tapaamiset, joissa yhdistellään tietoa työntekijän reagoinnista työpaikan muutokseen ja samalla puretaan tilanteen aiheuttamaa ahdistusta. Tärkeää on auttaa työntekijää hahmottamaan missä vaiheessa muutoskriisiä hän itse on. Henkilökohtaisten selviytymiskeinojen tunnistaminen ja aktivointi lievittää ahdistusta.
  - Info- ja keskustelutilaisuudet esimiehille työntekijöiden reaktioista kriisi- ja muutostilanteissa.
  - Väliesimiehet joutuvat kovan paineen alle irtisanomistilanteissa. He usein päättävät kuka saa jäädä ja kuka lähtee. He joutuvat myös kertomaan uutiset irtisanottavalle. Nuo hetket ovat monille lähiesimiehille painajaismaisia. Isommat työnantajat järjestävät kyllä konsultteja valmentamaan näitä lähiesimiehiä mutta paradoksaalisesti kukaan ei yleensä jälkeenpäin edes kysy heiltä, miten meni ja miten itse jaksoit. Tässä on seurakunnan ja kokeneen työnohjaajan/konsultin paikka, kun näitä esimiehiä kohdataan ryhmämuotoisesti.

Suurin osa YT-menettelyistä päättyy osittaiseen irtisanomiseen/lomautukseen. Yrityksen kriisin tukemisessa tehty hyvä työ avaa usein oven tiiviimpiin yhteyksiin työpaikalle. Tavoitteena kannattaa pitää työpaikkapapin/diakonin säännöllisiä käyntejä myös sen jälkeen, kun pahin kriisi on ohi.

On hyvä myös tiedostaa, että seurakuntien työkulttuuri on toisenlainen kuin yrityksissä tai julkisella sektorilla. Siksi on hyvä muistaa, että:

- sovittujen aikataulujen tulee olla täsmällisiä
- summittaisuutta tai turhan toivon antamista lupausten kanssa on syytä välttää, jos jotain luvataan, se myös tehdään
- vaatimukset työn laadulle ja valmistautumiselle ovat usein korkeat
- palaute on suurempaa

- seurakunnan työntekijöiden on hyvä tuntee palveluja, joita alueella on, jota ihmisiä voi ohjata eteenpäin

Kannattaa myös käydä keskustelua rovastikunnassa/ hiippakunnan tasolla yhteiskunnallisen työn asemasta ja jatkuvuudesta. Vain toimivien yhteyksien avulla yrityksiä on mahdollista aidosti auttaa nopeasti ja joustavasti.

### **Tuoreita esimerkkejä kriisiin reagoimisesta:**

Koronan synnyttämässä kriisissä monet seurakunnat ovat mukana moniammatillisissa verkostoissa, joita paikalliset yrittäjäyhdistykset sekä TE-, ELY-keskukset, Verohallinto mielenterveysyhdistykset ym. alueen toimijat ovat jo organisoineet. Verkostot ovat järjestämässä joko palvelun puhelimen kaltaisia päivystäviä toimintoja sekä tarjoamassa tietoa ja ohjaamassa saatavilla olevan tiedon ja tukipalveluiden ääreen.

Esimerkkejä:

- 1) Pirkanmaan malli, jossa koottu eri toimijoita yhteen.

<https://www.yrittajat.fi/pirkanmaan-yrittajat/a/jasenpalvelut/jasenpalvelut/yrittajan-tukipalvelu-488236>

ja

- 2) Varsinais-Suomen toimintamalli

<https://www.yrittajat.fi/varsinais-suomen-yrittajat/a/palvelut-ja-edut-jasenille/yrittajan-tukiverkko-573371>

- 3) Oulussa on perustettu yrittäjiä auttava puhelinpalvelu

<https://www.yrittajat.fi/pohjois-pohjanmaan-yrittajat/a/uutiset/623022-keskusteluapua-yrittäjille>

- 4) Maksutonta apua saa myös mm. Maaseudun tukihenkilöhankkeesta. <https://tukihenkilo.fi/>

Lämmin kiitos yhteistyöstä ja arvokkaasta avusta Tampereen seurakuntayhtymän työpaikkapapina pitkään toimineelle Juha Mattilalle sekä Oulun, Turun, Vantaan, Joensuun, Jyväskylän, Vaasan ja Mänttä - Vilppulan seurakuntien työelämäyhteyksistä vastaaville, Suomen yrittäjien edustajille sekä hiippakuntien vastuuhenkilöille.

Lisätietoa

**Ilkka Sipiläinen**

Johtava asiantuntija: yhteiskunta ja kestävä kehitys, rovasti  
Kirkkohallitus,

Puhelin / phone: +358 40 5441158,

[ilkka.sipilainen@evl.fi](mailto:ilkka.sipilainen@evl.fi),

Twitter: IlkkaSip

Blogi: <http://suomenkuvalehti.fi/rajalla/author/ilkka-sipilainen/>

SUOMEN EV. LUT. KIRKKO   
EV. LUTH. KYRKAN I FINLAND

**Johanna Hurtig**


YTT, sosiaalityön dosentti, pappi

Kirkkohallitus, asiantuntija: sosiaalietikka, työelämä

Jumalanpalvelus ja yhteiskunta (KJY)

puh. 040 688 1583

[johanna.hurtig@evl.fi](mailto:johanna.hurtig@evl.fi)

KIRKKOHALLITUS 

## **Liitteet**

Hyvä XX ja Xn toimipisteen paikallinen johto,

XX:n seurakuntien työpaikkapapit ovat 1960-luvulta lähtien olleet tukemassa työntekijöitä työpaikoilla K:lla ja ympäristöseurakunnissa. 2000-l olemme työskennelleet työpaikkojen muutos- ja irtisanomistilanteissa mm. (yritysten nimiä) toimipisteissä.

Olemme halutessanne käytettävissä työntekijöiden tukemiseen X toimipisteen muutostilanteessa. Meillä on kokemusta seuraavista tukimuodoista:

1. Työpaikkapapin/-diakonin säännöllisestä läsnäolosta työpaikalla
2. Työskentelyistä, jotka käsittelevät muutostilanteita ja irtisanomiskriisiä
3. Tukiryhmien pitämisestä muutostilanteessa oleville työntekijöille
4. Henkilökohtaisista tukikeskusteluista

Työpaikkatyö on kirkon työtä, jossa työntekijää kuunnellaan ja tuetaan vaikeissa työ- ja elämäntilanteissa. Työpaikkatyön tarkoituksena ei ole kääntää ja julistaa – tämänhän jo työsopimuslakikin kieltää. Yrityksissä ja työpaikoilla työ on mielletty henkisen työsuojelun osa-alueeksi. Työpaikkapapin/-diakonin palvelut ovat maksuttomia.

Tällä hetkellä seurakunnilla on työpaikkapappi tai diakoni xx, nn oyj:ssä.

Tiedustelut ja yhteydenotot:

Allekirjoitukset ja yhteystiedot

## **SOPIMUS TYÖPAIKKADIAKONITOIMINNASTA**

1. Tämä sopimus koskee työpaikkapappitoimintaa X oy yksikössä.
2. xx ev. lut. seurakunnat yhdessä osoittaa työpaikkadiakonin ja tarpeellisen määrän hänen työaikaansa (2h/vko) toimintaan. Työpaikkadiakonina toimii diakoni x
3. Tämä sopimus on voimassa (aikaväli). Sopimuskauden lopussa osapuolet kokoontuvat arvioidaan toimintaa.
4. Toiminta on maksutonta X oy:n n yksikölle.
5. Työpaikkadiakoni kiertää säännöllisesti tehtaalla kerran viikossa lukuun ottamatta loma-aikoja ja koulutuksia.



6. Työpaikkadiakoni varaa mahdollisuuden henkilökohtaisiin ja luottamuksellisiin keskusteluihin. Näissä tavoitteena on tukea työntekijän jaksamista työpaikalla ja elämän eri kriiseissä.

7. X oy huolehtii työturvallisuuteen liittyvästä riittävästä opastuksesta ja vaadittavista suojaimista.

9. Työpaikkadiakonitoiminnassa noudatetaan työsopimuslain 2 luvun 2 § säädöksiä. Uskonnollisista asioista puhutaan vain mikäli työntekijä tekee itse siitä aloitteen.

Henkilöstöpäällikkö  
XX oy

Diakoni  
seurakunta