

# Työllistä ruoka-apu- kentällä



**Stadin  
safka**

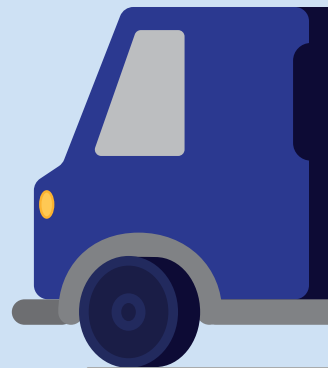
**Enemmän kuin ruoka-apua**

# Sisällys

<b>TYÖLLISTÄMISEN VAIHTOEHTOJA.....</b>	<b>4</b>
Työkokeilu.....	5
Palkkatuettu työ.....	6
Oppisopimus.....	9
Työharjoittelu.....	10
<b>REKRYTOINTI .....</b>	<b>12</b>
Onnistuneen rekrytoinnin askeleet .....	12
<b>JATKOTYÖLLISTYMISEN TUKEMINEN</b>	
<b>TYÖSUHTEEN AIKANA .....</b>	<b>14</b>
Koulutukset .....	15
Urapolun suunnittelu .....	16
Työnhaun tukeminen .....	17
Työsuhteen päättyessä .....	18

Oppaan tiedot on tarkistettu joulukuussa 2021.

Taitto: Innocorp Oy



## Onko ruoka-aputoiminnassanne tarvetta työvoimalle?

### Oletteko harkinneet työntekijän palkkaamista?

Hyvä vaihtoehto voi olla työllistää työtön työnhakija palkkatukityöhön tai tarjota työkokeilu- tai työharjoittelupaikka. Työllistämisestä hyötyy sekä työllistettävä että työnantaja: työllistetty saa arvokasta osaamista ja kokemusta ja työnantaja kaivattua työvoimaa. Palkkatuki- tai oppisopimustyöpaikan tarjoamalla voi omalta osaltaan tukea henkilöä, jolla on haasteita päästä kiinni työelämään tai henkilöä, joka työkokeilun tai harjoittelun kautta haluaa tutustua työelämään ja saada kiinnostavalta alalta työkokemusta.

Oppaan tarkoituksena on tehdä tutuksi erilaisia työllistämismuotoja sekä madaltaa kynnystä näiden kokeiluun. Oppaassa esitellään tiivistetysti keskeisimpiä työllistämisen väyliä ruoka-aputoiminnan näkökulmasta. Lisäksi kerrotaan, miten työllistetyn jatkotyöllistymistä ja urapolun rakentumista voi tukea työsuhteen aikana. Työllistämisellä tarkoitetaan tässä oppaassa eri tavoin tuettuja työllistämisen muotoja, joiden tavoitteena on vahvistaa työntekijän työelämävalmiuksia.



# Työllistämisen vaihtoehtoja

Työllistäminen on työkokeilupaikan, palkkatukeen perustuvan oppisopimustyöpaikan tai määräaikaisen palkkatukityöpaikan tarjoamista. Tavoitteena on työllistettävän ammattitaidon kehittäminen, ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkiyttäminen sekä työmarkkinoille paluun tukeminen.

Työjaksojen kestot ja tehtävät vaihtelevat työllistämisen eri muodoissa. Esimerkiksi työkokeilussa sopimuksen voi myös tehdä lyhennetyllä työviikolla tai työtunneilla muutaman kuukauden ajalle ja palkkatuettuna työskentelevän työsuhde kestää yleensä kuudesta kuukaudesta kahteen vuoteen. Oppisopimukseen voi saada palkkatuen koko oppisopimuksen ajaksi. Harjoitteluisissa ja työkokeiluissa ohjauksen tarve on monissa tapauksissa suurempaa kuin palkkatukitöissä.

Ruoka-aputoiminnassa työtehtävät ovat tyypillisesti autonkuljettajan töitä, ruoan jakamista ja erilaisia keittiötyötehtäviä esimerkiksi kokkina tai kahvilatyöntekijänä. Logistiikan tai elintarvikealan opiskelijoiden lisäksi ruoka-apukenttä voi tarjota mielekkään harjoittelupaikan myös esimerkiksi sosionomiksi opiskeleville.

Työllistämisen palkkauskustannuksissa on eroja. Esimerkiksi työkokeilu on palkatonta, jolloin siitä ei synny palkkauskustannuksia työkokeilun tarjoajalle. Helsingissä palkkatukityöllistetyllä palkkauksen kustannuksiin osallistuu Helsingin työllisyyspalvelut tai TE-toimisto. Palkkatuen suuruus määräytyy aina tapauskohtaisesti, mutta tiettyjen edellytysten täytyessä palkkauskustannukset voi kattaa jopa kokonaan palkkatuella.

## **HYVÄ TIETÄÄ: Työllisyyden kuntakokeilu**

Työllisyyden kuntakokeilu on 2,5 vuoden mittainen valtakunnallinen hanke, jossa osa TE-toimiston työllisyyspalveluista on siirretty kunnan vastuulle. Helsingissä työtön työnhakija voi olla joko kunnan eli Helsingin työllisyyspalveluiden tai TE-palveluiden asiakkaana.



# Työkokeilu

Työkokeilu tarkoittaa työpaikalla järjestettävää työllistymistä edistävää palvelua, jonka avulla kokeilija voi tutustua työelämään ja itseään kiinnostavaan alaan. Työkokeilija voi olla esimerkiksi omaa alaa etsivä nuori, alanvaihtaja tai omaa työkykyään kokeileva henkilö, joka on palaamassa pidemmän tauon jälkeen työelämään.

Työkokeilun tarkoituksena on auttaa työnhakijaa oman osaamisen kartoittamisessa tai ammatinvalinnassa, ja se järjestetään yleisimmin yhteistyössä kunnan työllisyyspalveluiden tai TE-toimiston kanssa. Työkokeilusta laaditaan sopimus, johon kirjaan työkokeilun tavoite ja työtehtävät, kokeilun kokonaiskesto sekä päivittäinen ja viikoittainen työaika. Työkokeilun voi aloittaa, kun TE-toimisto tai työllisyyspalvelut on hyväksynyt sopimuksen. Työkokeilun järjestäjä voi olla myös eläkevakuutusyhtiö, jos työkokeilu on osa ammatillista kuntoutusta.

Työkokeilija ei ole työsuhteessa vaan saa työkokeilun aikana normaalin työttömyyskorvauksen korotettuna ja pienen kulukorvauksen. Työkokeilija voi saada työkokeilun ajalta työttömyysetuutta, vaikkei hänellä olisi siihen oikeutta ns. normaali tilanteessa (poikkeuksena yrittäjät tai päätoimiset opiskelijat, joilla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen). Työkokeilu ei kerrytä eläkettä tai vuosilomia. Työkokeilussa pitää olla aina läsnä oleva ohjaava esimies eikä työkokeilijaa voi jättää tekemään vastuullisia tehtäviä yksin. Esimerkiksi itsenäiset autonkuljettajan tehtävät eivät sovellu työkokeilijalle.

Työkokeilu tähtää työllistämiseen ja olisi hienoa, jos onnistunutta työkokeilua olisi mahdollista jatkaa esimerkiksi palkkatuetuun työhön.



# Palkkatuettu työ

Palkkatuki on Helsingin työllisyyspalveluiden tai TE-toimiston myöntämä harkinnanvarainen taloudellinen tuki, jota työnantaja voi saada palkatessaan työnhakijan, jolla on vaikeuksia työllistyä. Työllistymistä voivat vaikeuttaa esimerkiksi pitkä työttömyys, ammattitaidon puute, vamma tai sairaus. TE-toimisto arvioi, kuinka hyvin palkkatuettu työ parantaa työnhakijan ammatillista osaamista ja avoimille työmarkkinoille työllistymistä. Helsingin työllisyyspalvelut tai TE-toimisto päättää tuen suuruuden ja keston tapauskohtaisesti.

Palkkatukea voidaan myöntää sekä toistaiseksi voimassa olevaan että määräaikaiseen työsuhteeseen (myös oppisopimuskoulutukseen s. 9). Tukea voidaan maksaa myös osa-aikaiseen työsuhteeseen, jos TE-toimisto pitää osa-aikatyötä tarkoituksenmukaisena ja osa-aikatyö edistää työnhakijan mahdollisuuksia päästä työmarkkinoille. Tämä voi olla perusteltua esimerkiksi osatyökykyisten työllistymisen kannalta.

Avoimista palkkatukityöpaikoista ilmoitetaan sähköisesti TE-palvelujen sivulla [Yrityksen ja työnantajan oma asiointi](#) -palvelun kautta. Apua sähköiseen asiointiin saa mm. Yritys-Suomi-puhelinpalvelusta sekä TE-palvelujen verkkosivuilla olevasta Teuvo-botista. Asiointipalvelun kautta ilmoitetut palkkatukityöpaikat näkyvät työnhakijalle Oma asiointi -palvelun etusivulla niille työnhakijoille, joilla palkkatukimahdollisuus on kirjattu työllistymissuunnitelmaan.

Ennen työ sopimuksen tekemistä työnhakijan tulee olla yhteydessä Helsingin työllisyyspalveluihin tai TE-toimistoon, jossa arvioidaan työpaikan tehtävien soveltuvuus ja palkkatuen tarve osaamisen parantamiseksi. Työsuhde voi alkaa vasta sen jälkeen, kun Helsingin työllisyyspalvelut tai TE-toimisto on myöntänyt palkkatuen. Työnantaja hakee palkkatuen maksatusta TE-palvelujen Oma asiointi -palvelun kautta tai Helsingin työllisyyspalveluilta riippuen siitä, kummassa työnhakija on asiakkaana.

Jos palkkatukityösuhde kestää riittävän pitkään eli täyttää työssäoloehdon, on työntekijällä mahdollisuus saada ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa, mikäli hän jää palkkatukijakson jälkeen uudelleen työttömäksi. Työssäoloehto on 26 viikkoa, mutta palkkatukityö kerryttää sitä vain 75 prosenttisesti, joten työssäoloehdon täyttääkseen palkkatukityösuhteen tulee olla pituudeltaan vähintään 35 viikkoa eli noin 8 kuukautta. Työssäoloehdon täyttyminen turvaa työntekijän taloudellista asemaa siinä tapauksessa, että hän jää työttömäksi palkkatukityön jälkeen. Työntekijälle kannattaa myös kertoa jo työsuhteen alussa ansiosidonnaisesta työttömyysturvasta ja muistuttaa ammatilliton tai työttömyyskassan jäseneksi liittymisestä, sillä työssäoloehdon täyttymisen lisäksi vaaditaan myös vähintään 26 viikon kassajäsenyys.

## Palkkatuen määrä ja edellytykset

Palkkatuen määrä ja kesto vaihtelevat muun muassa työnhakijan työttömyyden keston perusteella. Palkkatuki on yleisimmin 30 %, 40 % tai 50 % palkkauskustannuksista. Yhdistys, joka ei harjoita elinkeinotoimintaa voi kuitenkin saada 100 %:n palkkatuen työllistämiseen. Edellytyksenä on, että verot ja lakisääteiset maksut on maksettu, eikä yhteisö ole irtisanonut tai lomauttanut henkilöstöä tuotannollisista tai taloudellisista syistä viimeisen 12 kuukauden kuluessa.

100 % palkkatuen edellytys on, että työnhakija on ollut työttömänä 38 kuukauden aikana vähintään 24 kk. 100 % palkkatuetun jakson pituus voi olla enintään 12 kk. Enimmäismäärä on 1 800 €/kk (vuonna 2020). Yhdistykselle myönnettävä 100 % palkkatuki kattaa palkkauskustannukset kokonaan (palkka-, sivu- ja vakuutuskulut sekä lomarahat). Tukeen oikeuttava työaika voi olla enintään 65 % kokoaikaisesta työajasta (yleensä 24–26 tuntia viikossa). Mikäli yhdistys työllistää henkilön 65 %:a suuremmalla työajalla, jäävät kustannukset ylimenevän työajan osalta yhdistyksen maksettaviksi. Työajan tulisi olla vähintään 18 viikkotuntia, jotta työntekijän työssäoloehto kertyy. Palkkatukea ei voida myöntää, mikäli työsuhde on alkanut ennen tukipäätöstä.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko ja Suomen ortodoksinen kirkko seurakuntineen eivät ole yhdistyksiä, säätöitä tai rekisteröityjä uskonnollisia yhdyskuntia, joten niille ei ole mahdollista myöntää 100 % palkkatukea.

### HUOM!

Muista, että toimintaa ei voi pyörittää vain työkokeilijoiden ja harjoittelijoiden voimin – määräaikaisten palkkatukitöiden, työkokeilujen ja harjoittelujen ei ole tarkoitus korvata vakinaista työntekijää. Toiminnalla pitää aina olla erillinen vastuhenkilö tai henkilöt, jotka muun muassa perehdyttävät, toimivat ohjaajana ja vastaavat toiminnasta.





## **HYVÄ TIETÄÄ: Helsinki-lisä työnantajille**

Helsinki-lisä on harkinnanvarainen, kaupungin maksama taloudellinen tuki yksityisen tai kolmannen sektorin työnantajalle, joka palkkaa helsinkiläisen työttömän määräaikaiseen tai toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Määräaikaisen työsuhteen minimikesto 1 kuukausi. Palkattavan henkilön työajan on oltava vähintään 18 tuntia viikossa (oppisopimuksessa vähintään 25 tuntia viikossa). Työstä on maksettava työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

Työnantajalla ei saa olla olennaisia laiminlyöntejä verojen ja lakisääteisten maksujen suhteen. Lisäksi taloudellista toimintaa harjoittava työnantaja ei saa olla ryhmäpoikkeusasetuksessa tarkoitettu vaikeuksissa oleva yritys tai työnantajalla ei saa olla Euroopan komission päätökseen perustuvia maksamattomia perintämääräyksiä.

Helsinki-lisän kohderyhmään kuuluvat helsinkiläiset työttömät:

- kaupungin työllisyyspalveluiden asiakkaat, joiden palvelutarve on arvioitu Helsinki-lisän osalta (asiakas on vastaanottanut Helsinki-lisä-setelin)
- TAI 200 päivää työttömyyden perusteella työmarkkinatuen piirissä
- TAI 12 kuukautta työttömänä olleet
- TAI joista valtio on myöntänyt palkkatuen työkykyä alentavan vamman tai sairauden perusteella.

Helsinki-lisän vaihtoehtoisia tukimuotoja ovat työllistämisen Helsinki-lisä muihin kuin palkkauskustannuksiin, palkan Helsinki-lisä, palkkatuettu oppisopimus ja toimeksiannon Helsinki-lisä työn tai projektin suorittamiseen kertaluontoisesti.



# Oppisopimus

Oppisopimuksella voi suorittaa Suomessa lähes minkä tahansa toisen asteen ammattitutkinnon. Oppisopimus on työnantajan ja opiskelijan välinen sopimus, jossa opiskelija on työsuhteessa ja suorittaa samalla opintojaan työnantajan tuella. Suurin osa opiskelusta tapahtuu käytännön työtehtävissä työpaikalla. Oppisopimusopiskelijaa ohjaa työssä työnantajan nimeämä työpaikkaohjaaja. Ruoka-apukentälle sopivia oppisopimuskoulutuksia voivat olla esimerkiksi ravintola- ja catering-ala, elintarvike-ala ja logistiikka. Oppisopimuksella voi opiskella perustutkinnon, ammattitutkinnon sekä erikoisammattitutkinnon.

Työpaikalla tapahtuvan ohjauksen lisäksi opiskelija suorittaa tiettyjä opintoja ammatillisessa oppilaitoksessa, jonka kanssa sopimus tehdään. Lähipäiviä on oppilaitoksessa 0–4 kuukaudessa riippuen muun muassa suorittaako opiskelija yhtä tutkinnonosaa vai koko tutkintoa. Oppisopimuskoulutuksen ajalta maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja sen kesto on yleensä muutamasta kuukaudesta 2,5 vuoteen. Minimityöaika on 25 tuntia viikossa. Oppisopimuskoulutuksesta työnantaja saa lisätietoa Helsingin työllisyyspalveluista ja oman alueensa TE-toimistosta.

Työnantajalle ei tule oppisopimusopiskelijan rekrytoinnista ja kouluttamisesta muita suoria kustannuksia kuin palkkakulut. Työnantajalle voidaan harkinnanvaraisesti maksaa koulutuskorvausta, jos työnantaja ja koulutuksen järjestäjä arvioivat, että koulutuksesta aiheutuu työnantajalle kustannuksia. Tästä on sovittava erikseen työnantajan ja koulutuksen järjestäjän kesken. Helsingissä koulutuskorvaus on 150–200 euroa kuukaudessa.

Työnantaja voi hakea palkkatukea työttömän työnhakijan palkkaamiseen oppisopimuksella Helsingin työllisyyspalveluista ja TE-toimistosta. Oppisopimus tai työsuhde ei voi alkaa ennen tukipäätöksen tekoa. Helsingin työllisyyspalvelut tai TE-toimisto päättää tuen määrästä ja kestosta työnantajan hakemuksen perusteella. Helsingissä oppisopimuskoulutusta järjestää muun muassa Stadin AO sekä Perho liiketalousopisto.

## HYVÄ TIETÄÄ: Tuki palkkauskustannuksiin

Helsingissä toimiva ruoka-aputoimija voi saada oppisopimusopiskelijan palkkaukseen yhtäaikaaisesti koulutuskorvausta, palkkatukea ja Helsinki-lisää, jotka voivat korvata kaikki palkkauksesta aiheutuneet kustannukset.



# Työharjoittelu

Ruoka-apukentällä voi olla myös opiskelijoille sopivia työharjoittelutehtäviä. Monien alojen opintoihin kuuluu erilaisia työssäoppimis- ja harjoittelujaksoja käytännön työelämässä. Yläkouluikäiset ja lukiolaiset osallistuvat lyhytkestoisin työhön tutustumisjaksoihin, eli TET-harjoitteluun. Ammattiin opiskelevien opintoihin kuuluvat olennaisena osana työssäoppimisjaksot. Myös korkeakouluopintoihin liittyy käytännön työharjoittelujaksoja. Lisäksi korkeakouluopiskelijat voivat tehdä käytännön työelämään liittyviä projekteja tai lopputöitä. Harjoittelupaikoista voi tiedottaa suoraan sopivien alojen oppilaitoksia, mutta myös opiskelijat voivat itse kysyä suoraan mahdollisuudesta harjoitteluun haluamastaan paikasta.

Harjoittelijoilla tulee aina olla työpaikalla nimetty ohjaaja, joka ohjaa ja opastaa työskentelyssä. Harjoittelut voivat olla palkallisia tai palkattomia, mutta normaalin työntekijän työpanosta vastaavasta harjoittelusta on syytä maksaa harjoittelijan palkkaa. Korkeakouluharjoittelussa korkeakoulu voi osallistua palkkauskustannuksiin kustantamalla esimerkiksi kolmen harjoittelukuukauden palkkauksesta kahden kuukauden palkan.



## **HUOM!**

Vaikka työsuhteessa olevalla työntekijällä ja vapaaehtoisella saattaa olla samankaltaiset työtehtävät ja samoja vastuita, vapaaehtoiselta ei voida vaatia samaa sitoutumista tai velvoittaa samoja asioita kuin työsuhteessa olevalta. Selkeyden vuoksi vapaaehtoisten kanssa voi olla hyvä tehdä sopimus vapaaehtoistyöstä, johon kirjataan yhdessä sovitut pelisäännöt ja tehtävät.



## **Hyödyllisiä linkkejä**

**TE-palvelut: Yrityksen ja työnantajan oma asiointi**  
[asiointi.mol.fi/tomas/](https://asiointi.mol.fi/tomas/)

**TE-palvelut: Työnantajan ja yritysasiakkaan puhelinpalvelu**  
[TE-palvelut.fi](https://te-palvelut.fi) >> [Näin asioit kanssamme](#) >> [TE-puhelinpalvelut](#) >> [Työnantaja- ja yritysasiakkaan puhelinpalvelu](#)

**Työkokeilumahdollisuuden tarjoaminen**  
[TE-palvelut.fi](https://te-palvelut.fi) >> [Työnantajalle/Yrittäjälle](#) >> [Löydä työntekijä](#) >> [Tukea rekrytointiin](#) >> [Tarjoa työkokeilumahdollisuus](#)

**Palkkatuella työllistäminen**  
[TE-palvelut.fi](https://te-palvelut.fi) >> [Työnantajalle/Yrittäjälle](#) >> [Löydä työntekijä](#) >> [Työllistä palkkatuella](#)

**Työllistymisen tukeminen**  
[TE-palvelut.fi](https://te-palvelut.fi) >> [Työnhakijalle](#) >> [Tukea työllistymiseen](#)

**Helsinki-lisä**  
[hel.fi](https://hel.fi) >> [Kaupunki ja hallinto](#) >> [Yritykset ja työ](#) >> [Työllisyyspalvelut työnantajalle](#) >> [Helsinki-lisä](#)

[Yritysten Helsinki](#) > [Apua työvoiman löytämiseen, Helsinki-lisästä tukea palkkaamiseen, Luvat ja ohjeet](#)

# Rekrytointi

Työntekijää voi hakea avoimella haulla tai käyttää täsmärekrytointia, jos tiedossa on työhön sopiva ja käytettävän työllistämismuodon kriteerit täyttävä henkilö. Täsmärekrytoinnissa paikkaa ei avata hakuun tai ilmoiteta missään, vaan siihen otetaan suoraan haluttu henkilö.

Avoimessa haussa tehdään hakuilmoitus, jonka perusteella työnhakijat hakevat paikkaa. Hakijoista sopivimmat haastatellaan, ja valinta tehdään hakemusten ja haastatteluiden perusteella. Jos sopivaa ehdokasta ei löydy, voi jatkaa hakuaikaa tai siirtää rekrytoinnin myöhemmäksi.

## Onnistuneen rekrytoinnin askeleet

- Varaa riittävästi aikaa rekrytointiprosessiin: byrokratia ja sopivan henkilön löytyminen voi viedä aikaa.
- Panosta hakuilmoitukseen: kerro mahdollisimman tarkasti, millaista työntekijää, työkokeilijaa tai harjoittelijaa etsitte, millaisia työtehtävät ovat ja mitä työntekijältä odotetaan (esim. kielitaito, työkokemus, osaaminen ja fyysinen toimintakyky, tarvitaanko esim. ajokortti/hygieniapassi). Selkeä ilmoitus säästää myös hakijan aikaa.
- Tee työnkuvasta realistinen: mieti millaisella koulutuksella, työkokemuksella tai kielitaidolla työstä selviää. Hakuilmoituksen kriteereitä ei kannata tehdä liian tiukoiksi.
- Muista, että hakijoita ei saa syrjiä henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella, eli esimerkiksi sukupuoli tai äidinkieli ei saa olla valintaperuste. Hakijoista ei myöskään saa etsiä tietoa sosiaalisesta mediasta tai internetistä tai kysyä muilta suosituksia ilman hakijan lupaa.
- Oletko hakemassa palkkatuetta työntekijää? Selvitä mahdollisuuksien mukaan ennen työhaastattelua onko hakijalla myönteinen palkkatukipäätös.
- Hyödynnä suosittelijoita. Jos hakija on ilmoittanut suosittelijan, kannattaa suosittelijalle soittaa erityisesti, jos hakijasta on herännyt kysymyksiä tai useampi hakija on haastattelun ja hakemuksen perusteella tasavahvoja. Suosittele on kuitenkin vain yhden henkilön näkemys hakijasta, joten sille ei kannata antaa liikaa painoarvoa valinnassa.
- Älä jätä hakijoita epätietoisuuteen. Viesti selkeästi rekrytoinnin ja haastattelujen aikataulusta ja rekrytoinnin etenemisestä. Tiedota hakijoita, kun valinta on tehty.



## Vinkkejä haastatteluun

- Kysy samat peruskysymykset kaikilta haastateltavilta, lisäksi voi olla kullekin hakijalle kohdistettuja kysymyksiä. Näin hakijoita on helpompi vertailla, jos hakijoita ja haastateltavia on paljon ja erot pieniä.
- Mieti, että kysymykset mittaavat niitä asioita, joita työntekijältä vaaditte.
- Yleensä kannattaa kysyä ainakin aiemmasta kokemuksesta, motivaatiosta, kyvystä toimia työyhteisössä. Erityisesti motivaatio ja kiinnostus työhön on tärkeä tekijä onnistuneessa rekrytoinnissa.
- Pyydä haastateltavaa ottamaan haastatteluun mukaan aiemmat työ- ja koulutustodistukset.
- Työhaastattelu on useimmille jännittävä tilanne. Pyri tekemään haastattelutilanteesta sopivan rento ja anna hakijalle tarpeeksi tilaa vastata kysymyksiin rauhassa. Jos hakija on silmin nähden jännittynyt, voi hakijalle erikseen sanoa, että jännittäminen ei haittaa ja antaa hänelle tarvittaessa hetki aikaa rauhoittua.
- Vastausten lisäksi kannattaa hieman tarkkailla hakijan kehonkieltä ja reaktioita eri kysymyksiin. Esimerkiksi kiinnostuksen tehtävään voi usein nähdä hakijasta. Muista kuitenkin, että esimerkiksi jännittäminen vaikuttaa helposti käyttäytymiseen, joten näistä ei kannata tehdä vahvoja tulkintoja tai johtopäätöksiä.
- Haastattelussa ei saa kysyä henkilökohtaiseen elämään liittyvistä asioista tai terveydentilasta.
- Muista, että haastattelu on muutakin kuin työnhakijan sopivuuden arviointia: myös hakija valitsee, onko hän kiinnostunut paikasta ja haluaako hän tulla paikkaan töihin tai harjoitteluun. Esittele siis toimintanne avoimesti – on myös työnantajan etu, että valittu henkilö viihtyy työssä ja työtehtävissä.
- Kysy onko hakijalla suosittelijaa, jos ei ole ilmoittanut hakemuksessaan suosittelijaa ja kaipaavat hakijasta ulkopuolista näkemystä.

# Jatkotyöllistymisen tukeminen työsuhteen aikana



## **HYVÄ TIETÄÄ:** Työllistymistä estävät tekijät

Työllistymistä estäviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi ikä, työkokemuksen puute, pitkä tauko työelämästä, vanhentunut osaaminen, täsmätyökykyisyys, erityisen tuen tarve tai puutteellinen kielitaito.

Tunnistamalla työllistymistä estäviä tekijöitä voi joihinkin estäviin tekijöihin työsuhteen aikana vaikuttaa ja pyrkiä tukemaan jatkotyöllistymistä. Esimerkiksi henkilö, jolla on puutteellinen tai vanhentunut osaaminen, voi hyötyä paljon mahdollisuudesta oman osaamisen päivittämiseen työsuhteen aikana ja erilaisten lupakorttien suorittamisesta. Pitkään työttömänä olleen henkilön jatkotyöllistymismahdollisuuksia lisää huomattavasti jo se, että työttömyys saadaan katkaistua ja henkilö saa arvokasta tuoretta työkokemusta.

Myös henkilö, jolla on vain vähän työkokemusta, hyötyy jo käynnissä olevasta työsuhteesta. Työtehtävien sanoituksia ansioluetteloon voi miettiä yhdessä ja kartoittaa, olisiko omassa verkostossa mahdollisia jatkotyöllistymisen paikkoja. Joskus työllistymistä voivat estää esimerkiksi velkaantuminen tai muut sosiaaliset ongelmat. Näihin voi saada apua kunnan sosiaalityöstä tai esimerkiksi velkaneuvonnasta.

Aktiiviseen työnhakuun kannattaa kannustaa jo työsuhteen tai -kokeilun aikana. Uuden työn löytäminen on usein helpompaa jo töissä olevalle työnhakijalle, joten kannattaa hyödyntää tämä parantunut työmarkkina-asema jo työ- tai harjoittelujakson aikana.

Riippumatta työllistymistä estävästä tekijästä on ammatillisen itsetunnon vahvistaminen tärkeää. Muista kiittää työntekijää hyvästä työstä ja kehitymisestä ja auta tunnistamaan omaa osaamista ja omia vahvuuksia. Tässä voi auttaa myös työyhteisön yhteisöllisyys ja toisia arvostava ilmapiiri.

Joskus oman urapolun löytäminen vie aikaa. Myös erilaiset estävät tekijät voivat hankaloittaa työelämään pääsemistä tai työelämässä pysymistä. Työsuhde, työkokeilu ja harjoittelu antavat mahdollisuuden kokeilla erilaisia työtehtäviä, työyhteisöjä ja aloja, kehittää omaa osaamista, rakentaa verkostoja ja löytää itseä kiinnostava suunta uralle tai opinnoille.

Työ itsessään on hyödyksi seuraavien töiden saamisessa, mutta jatkotyöllistymistä voi myös erikseen tukea. Tuki voi olla esimerkiksi mahdollisuus kouluttautua työajalla ja hankkia erilaisia lupakortteja, sparraamista työnhaussa tai ura- ja opiskelupolun suunnittelua yhdessä työntekijän kanssa. Kaikilla työnantajilla ei ole mahdollisuutta ja resursseja panostaa koulutuksiin tai tukitoimiin, ja työllistää voi ilman niitäkin.

## Koulutukset

Työkokeilijoita ja palkkatukityöllistettyjä henkilöitä kannattaa kannustaa suorittamaan työ-/harjoittelujakson aikana erilaisia työllistymismahdollisuuksia edistäviä koulutuksia. Kaikki koulutusmahdollisuudet kannattaa hyödyntää ja käydä myös koulutuksia, joille ei välttämättä suoraan ole kyseisessä työssä tarvetta, mutta jotka voivat olla hyödyksi jatkossa (esim. it-koulutukset). Elintarvikealalla vaaditaan useisiin tehtäviin hygieniapassia. Ravintola-alalla esimerkiksi anniskelupassista on hyötyä työllistymisen kannalta.

Työkokeilijaa ja palkkatuella työllistettyä tulee kuitenkin aina opastaa olemaan yhteydessä Helsingin työllisyyspalveluihin tai TE-toimistoon ja ilmoittamaan mahdollisista opinnoista. Opintojen aloittaminen voi vaikuttaa oikeuteen saada työttömyysetuutta. Seuraavassa lyhyesti muutamista mahdollisesti hyödyllisistä koulutuksista/korteista.

**Hygieniapassi** on todistus elintarvikehygieenisestä osaamisesta ja se mahdollistaa esimerkiksi kahvilassa ja ravintolassa työskentelemisen. Ruoka-aputoiminnassa hygieniapassi vaaditaan niiltä työntekijöiltä ja vapaaehtoisilta, jotka käsittelevät pakkaamattomia ja helposti pilaantuvia elintarvikkeita.

Hygieniapassi on maksullinen, mutta työtön työnhakija voi kysyä Helsingin työllisyyspalveluilta tai TE-keskukselta mahdollisuutta sen suorittamisen kustannuksiin.

Hygieniapasseja myöntävät Ruokaviraston hyväksymät testaajat, joista on listaus Ruokaviraston nettisivuilla. Hygieniapassi on hankittava viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn aloittamisesta ja aikaan lasketaan takautuvasti myös aiemmat mahdolliset työt elintarvikealalla. Myös kolmea kuukautta lyhyempien harjoittelujen ja työkokeilujen aikana kannattaa hankkia hygieniapassi, sillä se voi olla hyödyksi työllistymisessä harjoittelun/työkokeilun jälkeen.

**Anniskelupassi** on oltava anniskelupaikan vastaavalla hoitajalla tai muulla tehtävään nimetyllä henkilöllä. Anniskelupassi on alkoholilain tuntemisen osoittava Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran hyväksymän mallin mukainen todistus. Todistus myönnetään henkilölle, joka on suorittanut hyväksyttävästi alkoholilain ja sen valvonnan toimintatapojen tuntemista arvioivan kokeen. Kokeen voi suorittaa monissa eri oppilaitoksissa. Koekysymykset perustuvat Valviran julkaisemaan *Alkoholijuomien anniskelu* -ohjeeseen. Tarkemmat tiedot anniskelupassin suorittamisesta löytyvät Valviran internet-sivuilta.

Muita erilaisissa tehtävissä tarvittavia lupia/kortteja ovat mm. työturvallisuuskortti, trukkikortti, tulityökortti ja EA1/EA2-kortit.

## Urapolun suunnittelu

Uraohjauksella tarkoitetaan toimintaa, jossa ohjattavan (opiskelija, työkokeilija, harjoittelija, tukityöllistetty) työnhaku- ja urasuunnittelutaitoja parannetaan. Monilla työllistetyillä voi olla puutteita osaamisessa. He ovat ehkä olleet pitkään työelämässä ja vaihtamassa alaa syystä tai toisesta. Joillakin voi olla vielä täysin auki mitä he tulevaisuudessa haluaisivat tehdä. Myös oman osaamisen havaitseminen ja sanoittaminen voi olla vaikeaa.

Uraohjaus saattaa kuulostaa haastavalta eikä pienillä toimijoilla välttämättä ole resursseja järjestelmällisen ja perusteellisen uraohjauksen toteuttamiseen. Tätä ei kuitenkaan tarvitse pelästyä. Yksinkertaistettuna uraohjaus on esimerkiksi keskustelua työllistetyn henkilön kanssa hänen tulevaisuuden suunnitelmistaan ja toiveistaan.

Käytännössä uraohjaus voi olla keskustelua ohjattavan kanssa tämän tulevaisuuteen liittyvistä kysymyksistä. Esimerkkejä kysymyksistä, joita uraohjauksessa voidaan käsitellä:

- **Mitä odotat tulevaisuudeltasi?**
- **Mikä olisi unelma-ammattisi?**
- **Millaisia taitoja ja ominaisuuksia tämä ammatti vaatisi?**
- **Oma osaaminen ja kiinnostuksen kohteet?**



Tällaisista kysymyksistä keskustelemalla saattaa löytyä jopa täysin yllättäviä uusia ja vaihtoehtoisia tulevaisuuden näkymiä, joita ohjattava ei ole itse tullut edes ajatelleeksi. Uraohjaajan ei välttämättä tarvitse olla valmennuksen asiantuntija eikä hänen tarvitse tarjota ohjattavalle valmiita ratkaisuja. Keskeistä on, että ohjaaja on aidosti kiinnostunut kuuntelemaan ja etsimään yhdessä ratkaisuja ohjattavan urapolun suunnitteluun.

Jos/kun ohjattavalle henkilölle löytyy jokin häntä kiinnostava ammatti tai uravaihtoehto, saattaa hän tarvita vielä apua ja tukea käytännön toimiin oikean suunnan löytämiseksi. Tietoa opiskelumahdollisuuksista löytyy kattavasti Opintopolusta. TE-palvelujen sivuilta löytyy hyvin tietoa avoimista työpaikoista, työvoimakoulutuksista ja muista TE-hallinnon tarjoamista työllistymistä tukevista palveluista.

## Työhaun tukeminen

Työnhaku on suositeltavaa aloittaa jo hyvissä ajoin ennen työsuhteen päättymistä, joten työllistettyä voi kannustaa hakemaan uutta työtä jo työsuhteen aikana. Usein hakeminen jää viime hetkeen tai työsuhteen loppumisen jälkeen, jolloin uusi työttömyysjakso on todennäköisempi. Jo työssä olevalla hakijalla on usein paremmat mahdollisuudet tulla valituksi kuin työttömällä työnhakijalla.

Työhaun edistämisessä kannattaa hyödyntää omia verkostoja. Työhaun jatkopolkuja voi kehittää yhteistyökumppanien kanssa, mikäli näillä on mahdollisuus työllistää hyväksi havaittuja työntekijöitä.

Edelleen on hyvä varmistaa, että työnhakuasiakirjat ovat ajan tasalla. Näitä voi käydä yhdessä läpi ja hioa niitä mahdollisimman hyväksi. Erottuminen suuresta hakijajoukosta on hankalaa. Tämän varmistamiseksi hakemuksen ja ansioluettelon tulisi olla persoonallisia. Liiallista erikoisuutta on syytä kuitenkin välttää.

Mahdollisia haastattelutilanteita varten kannattaa harjoitella. Hyödyllistä on esimerkiksi tyypillisten haastattelukysymysten läpikäynti ja mahdollisten vastausten miettiminen. Varsinaisia oikeita ja vääriä vastauksia näihin kysymyksiin ei ole, mutta on hyvä miettiä etukäteen, millaisia asioita haastatteluissa saatetaan kysyä.

Työpaikkoja voi hakea monia eri kanavia pitkin. Suurilla organisaatioilla on omat rekrytointisivustonsa, joiden kautta löytyvät tiedot avoimista työpaikoista sekä hakulomakkeet. Pienempiin mahdollisiin työnantajiin voi olla suoraan yhteydessä. Luvun lopussa on lyhyt listaus hyödyllisistä nettisivuista, joilta löytyy varsin kattavasti avoimina olevia työpaikkoja.

## Työyhteisön vahvistaminen

Hyvään työilmapiiriin kannattaa panostaa. Esimerkiksi yhteiset kahvihetket ja töihin suoraan liittymätön tekeminen voivat olla tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta. Kannattaa myös välttää turhia erotteluja työntekijöiden, työkokeilijoiden tai vapaaehtoisten välillä ja ottaa kaikki yhtä lailla mukaan toiminnan kehittämiseen. Ammattillisen itsetunnon ja työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä tuntee kuuluvansa työyhteisöön ja että hän pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä.



## Työsuhteen päättyessä

- Sovi aika rauhalliselle loppukeskustelulle, jossa on hyvä käydä yhdessä läpi työsuhdetta tai harjoittelua. Anna rakentavaa palautetta: tuo esiin onnistumisia ja henkilökohtaista kehittymistä. Pyydä myös palautetta työsuhteen tai harjoittelun onnistumisesta.
- Kirjoita työtodistus. Suppea todistus sisältää perustiedot työstä, kuten keston ja työtehtävät. Todistus voi sisältää myös sanallisen arvioinnin, joka kannattaa sisällyttää työtodistukseen, kun arviointi työnjäljestä ja käytöksestä on positiivinen. Muista kuitenkin, että sanallisen arvion saa liittää työtodistukseen vain työntekijän luvalla.
- Tarjoudu suosittelijaksi. Suosittelijaksi lupautuessasi annat luvan olla sinuun tarvittaessa yhteydessä lisätietojen saamiseksi työnhaussa.
- Läksiäiset ovat mukava tapa kiittää yhteisestä ajasta ja päättää työsuhde, työkokeilu tai harjoittelu.

## Työllistämisen check-lista

- Päätä tehtävästä, tehtävänkuvasta ja työnluonteesta (esim. palkkatukityö vai harjoittelupaikka?)
- Tee ilmoitus. Ilmoita palkkatukitehtävästä TE-palveluun. Harjoittelupaikoista voit ilmoittaa suoraan oppilaitoksiin.
- Vastaa hakemukset.
- Valitse haastateltavat.
- Valitse työntekijä ja ilmoita valinnasta muille hakijoille.
- Sovi alustavasti työn aloituspäivä.
- Sovi työn tai harjoittelun aloituksesta TE-toimiston (palkkatukityö ja työkokeilu), vakuutusyhtiön (työkokeilu) tai oppilaitoksen kanssa (harjoittelu).
- Odota päätöstä ja vahvista työntekijän/työkokeilijan/harjoittelijan kanssa aloituksesta.
- Valmistelee työ-, työkokeilu- tai harjoittelusopimus.
- Toimita kopio TE-toimistoon tai oppilaitokseen.
- Järjestä perehdytys.
- Tue työntekijän työssä onnistumista.
- Pohdi mahdollisuuksia jatkotyöllistymiseen.
- Käy loppukeskustelu.
- Anna työtodistus.

## Hyödyllisiä linkkejä

Hygieniapassi: [ruokavirasto.fi](https://www.ruokavirasto.fi) >> [Henkilöasiakkaat](#) >> [Hygieniapassi](#) >> [Luettelo hygieniapassitestaajista](#)

Anniskelupassi: [valvira.fi](https://www.valvira.fi) >> [Alkoholi](#) >> [Anniskelu](#) >> [Anniskelupassi](#)

Opintopolku: [opintopolku.fi](https://www.opintopolku.fi)

Helsingin työllisyyspalveluiden Ura- ja Työpolku-valmennukset: [tyollisyyspalvelut.hel.fi/fi/tukea\\_ja\\_valmennusta](https://www.tyollisyyspalvelut.hel.fi/fi/tukea_ja_valmennusta)

TE-palveluiden uraohjaus: [TE-palvelut.fi](https://www.te-palvelut.fi) >> [Näin-asioit kanssamme](#) >> [TE-puhelinpalvelut](#) >> [Uraohjaus](#)

Avoimia työpaikkoja mm.: [Te-palvelut.fi](https://www.te-palvelut.fi), [duunitori.fi/tyopaikat](https://www.duunitori.fi) ja [tyopaikat.oikotie.fi](https://www.tyopaikat.oikotie.fi).

## Lähteet:

Helsingin kaupungin työllisyyspalvelut  
Nuorisoseurat: Työnantajan opas nuorisoseuroille  
Oppisopimus.fi  
Palkkatuki.fi  
TE-palvelut

# Stadin safka

Stadin safka on Helsingin kaupungin ja Helsingin seurakuntayhtymän toimintaa, jossa yhdessä ruoka-aputoimijoiden kanssa kehitetään helsinkiläistä ruoka-apua ja hyödynnetään hävikkiruokaa ihmisten hyväksi.

[hel.fi/stadinsafka](https://hel.fi/stadinsafka)

[facebook.com/stadinsafka](https://facebook.com/stadinsafka)



KIRKKO HELSINGISSÄ  
KYRKAN I HELSINGFORS