

Kaupunginhallituksen työllisyys- ja kotoutumisjaosto 25.05.2026 § 27

§ 27

Päätökset ja kirjelmät sekä kokouksessa kuultavat selostukset

Päätösehdotus

Esittelijä
Elinvoimajohtaja Heinaro Mervi

Kaupunginhallituksen työllisyys- ja kotoutumisjaosto merkitsee tiedoksi selostusosassa mainitut päätökset ja kirjelmät sekä kokouksessa kuultavat selostukset.

Käsittely

Päätös

Kaupunginhallituksen työllisyys- ja kotoutumisjaosto:
Esittelijän ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Selostus

Espoon rekrytointituen ja nuorten rekrytointituen tilannekatsaus (Katri Laukkanen ja Merja Kyllönen)

Tiivistelmä

- Espoon työllisyyspalveluissa myönnetään kahta uutta työnantajille myönnettävää taloudellista tukea: Espoon rekrytointitukea ja Nuorten rekrytointitukea.
- Tuista on viestitty työnantajille suoraan yritysyhteistyön kautta sekä uutiskirjeissä ja sosiaalisessa mediassa BE:n ja Espoon työllisyyspalveluiden kanavissa.
- Työnhakijoille on laadittu rekrytointituki- ja palkkatukikortti työnhaun tueksi.
- Tukihakemuksia on tullut vain vähän. Tilanne on nuorten rekrytointituen (ns. nuorten työllistymisseteli) osalta samankaltainen valtakunnallisesti.
- Tukien väärinkäytön ja takaisinperinnän ennaltaehkäisyyn on kiinnitetty huomiota.

Espoon rekrytointituki ja Nuorten rekrytointituki

Espoossa on otettu alkuvuonna 2026 käyttöön kaksi uudenlaista työnantajille myönnettävää taloudellista tukea: Espoon rekrytointituki ja Nuorten rekrytointituki. Espoon rekrytointituki on Espoon kaupungin oma kuntalisä, joka uudistettiin vuoden 2026 alusta lukien. Nuorten rekrytointituki on valtionavustuksena myönnettävä määräaikainen tuki (ns. nuorten työllistymisseteli), joka on käytössä 30.6.2027 saakka. Tukien tarkoituksena on edistää työnhakijoiden työllistymistä ja madaltaa työnantajien kynnystä rekrytoida työvoimapalveluiden asiakkaina olevia työnhakijoita.

Espoon rekrytointituki on suunnattu koulutettujen, vähintään 3 kk työttömänä olleiden alle 30-vuotiaiden ja vieraskielisten työttömien työnhakijoiden työllistämiseen. Tuen määrä on 5000 € ja se voidaan myöntää vähintään 12 kk kestävään työsuhteeseen. Kuntalisänä Espoon rekrytointituki on kohdennettu espoolaisille työnhakijoille. Määräraha v. 2026 on 1 513 000 € ja sillä voidaan tukea noin 300 työsuhdetta.

Nuorten rekrytointituen kohderyhmään kuuluvat alle 30-vuotiaat työnhakijat, joiden työttömyys on kestänyt vähintään 6 kk. Mikäli työnhakija on suorittanut vain perusopetuksen oppimäärän, työttömyyden vähimmäiskesto on 3 kk. Tuen myöntäminen edellyttää vähintään 6 kk:n pituista työsuhdetta, ja tukea voidaan myöntää 6 kk:n ajalle 50 % nuorelle maksettavasta palkasta, kuitenkin enintään 1500 €/kk, yhteensä enintään 9000 €. Nuorten rekrytointitukea voidaan myöntää koko työllisyysalueella eli espoolaisten ja kauniaislaisten nuorten työllistämiseen. Espoo-Kauniainen-työllisyysalueelle myönnetty valtionavustus on 1 470 000 € ja sillä voidaan tukea arviolta 160–220 työsuhdetta.

Molemmat tuet avattiin työnantajille haettavaksi 3.2.2026.

Viestintä ja markkinointi

Uusista rekrytointituista on viestitty laatimalla kullekin tuelle oma verkkosivu ja markkinoimalla tukia sosiaalisessa mediassa Business Espoon ja Espoon työllisyyspalveluiden kanavissa sekä uutiskirjeissä. Suoraan työnantajille tukia on markkinoitu työllisyyspalveluiden työnantajaratkaisujen ja työnantajapalvelujen yrityskontaktoinnin yhteydessä, Helsingin, Espoon ja Vantaan yhteisessä työnantajien neuvontapalvelussa ja rekrytointitapahtumissa. Suunnitteilla on suorapostituskampanja yrityksille.

Työnhakijoille on laadittu rekrytointituki- ja palkkatukikortti. Työllisyyspalveluissa nuorten parissa työskentelevät asiantuntijat ovat jakaneet korttia asiakastapaamisten yhteydessä, mikä on tukenut tiedon välittymistä suoraan nuorille. Työnhakijat voivat käyttää korttia työnhaussa ja kertoa työnantajille mahdollisuudesta taloudelliseen tukeen. Kortista on sekä painettu versio että sähköinen PDF-versio.

Valtakunnallista viestintää nuorten työllistymisasetelista oli tiedotusvälineissä lähinnä loppuvuodesta 2025, kun tuen rahoituksesta päätettiin. Myöhemmin tiedotusvälineet ovat uutisoineet jonkin verran tuen käytöstä työllisyysalueilla.

Tukihakemusten määrä ja myönnetty tuki

Espoon rekrytointituen hakemuksia on tullut 11.5.2026 mennessä 11, joista myönteisiä päätöksiä on kolme ja kielteisiä päätöksiä kuusi. Kaksi hakemusta on käsittelyssä. Kielteisten päätöksien syynä on ollut, että tuen ehdot eivät ole täyttyneet. Palkattava työntekijä ei esimerkiksi ole ollut työtön. Espoon rekrytointitukea on myönnetty tähän mennessä 15 000 €.

Nuorten rekrytointituen hakemuksia on saapunut 11.5.2026 mennessä kuusi. Niistä viidestä on tehty sopimus työnantajan kanssa ja yksi hakemuksista on vielä käsittelyssä. Nuorten rekrytointitukea on myönnetty tähän mennessä 43 278,42 €.

Vertailuna palkkatuen osalta koko vuoden 2025 hakemusmäärä oli 500 hakemusta, joista tehtiin 267 myönteistä päätöstä. Vuonna 2026 huhtikuun loppuun mennessä hakemusmäärä oli 245 hakemusta, joista tehtiin 163 myönteistä päätöstä. Nuorten rekrytointituki on pitkälti palkkatuen kaltainen sekä myöntämisen että maksamisen kriteereiden osalta.

Yle kertoo 16.4.2026 julkaistussa artikkelissaan (Ministerin kehumaa työllistymisaseteliä on myönnetty vain muutamia), että nuorten työllistymisaseteliä (nuorten rekrytointituki) on myönnetty valtakunnallisestikin hyvin vähän. Hallituksen kehysriihessä kuitenkin varattiin nuorten työllistymisaseteliin lisämäärärahaa 20 milj. €.

Työnantajien näkemyksiä rekrytointituista

Työnantajien näkemyksiä uusista tuista on saatu työnantajataapaamisten, neuvonnan ja muun yhteydenpidon kautta. Varsinaista selvitystä tai laajempaa kyselyä asiasta ei ole tehty, joten näkemykset ovat suuntaa antavia.

Yleisesti ottaen yritykset eivät vielä tunne uusia rekrytointitukia kovin hyvin, mutta ovat niistä kiinnostuneita. Toisaalta työnantajien tarve rekrytoinnin taloudelliselle tuelle vaihtelee. Tukiprosessit voidaan kokea hitaiksi ja hallinnollisesti raskaiksi, ja nopeassa rekrytointitarpeessa tukipäätöksen odottamista ei pidetä mahdollisena. Espoon rekrytointituen päätökset pystytään tekemään nopeimmillaan muutamassa päivässä. Nuorten rekrytointituen prosessi on pidempi.

Tarjolla olevan työtehtävän ja tarvittavan osaamisen kriteerit ovat tärkeämmät kuin taloudellinen tuki; työnantaja ei yleensä valitse rekrytoitavaa henkilöä tuen perusteella. Koska työnantajat painottavat osaamista ja kokemusta, nuoret eivät aina ole ensisijainen valinta rekrytoinnissa. Joissakin tilanteissa taloudellinen tuki kuitenkin toimii rekrytoinnin mahdollistajana ja madaltaa rekrytointikynnystä.

Yleinen suhdannetilanne ja avoimien työpaikkojen vähäisyys vaikuttavat osaltaan siihen, että työllistämisen taloudellisia tukia on hyödynnetty vähän. Espoossa avoimien työpaikkojen määrä väheni maaliskuussa 2026 vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna 41 % (Työllisyyskatsaus, maaliskuu 2026).

Tukien väärinkäytön ja takaisinperinnän ennaltaehkäisy

Eri tukien myöntämiseksi on määritelty kriteerit, jotka koskevat työllistettävää henkilöä, työsuhdetta ja työnantajaa. Palkkatuen osalta kriteerit on määritelty laissa työvoimapalvelujen järjestämisestä (380/2023) ja nuorten rekrytointituen osalta valtioneuvoston asetuksessa valtioneuvostuksesta työvoimaviranomaiselle työttömien nuorten työllistämiseen vuosina 2026 ja 2027 (1332/2025). Espoon rekrytointituen myöntämisen kriteerit on päätetty Espoon kaupunginhallituksessa 15.12.2025.

Tukia myönnettäessä kriteereitä noudatetaan tarkasti. Kriteereistä ja tuen myöntämisen huolellisuudesta riippumatta on mahdollista, joskin verrattain harvinaista, että tukea käytetään väärin tavalla, jota työvoimaviranomaisella ei ole ollut mahdollisuutta tai resursseja selvittää etukäteen. Asia nousi julkisuuteen Helsingin työllisyysalueella sattuneen väärinkäyttötapausten tultua ilmi. Palkkatukea ja Helsinki-lisää oli vuosina

2024 ja 2025 myönnetty työnantajalle, joka teki yhteistyötä EU:n pakotelistalla olevan toimijan kanssa. Helsingin kaupunki on käynnistänyt sisäisen tarkastuksen vuoden 2025 alusta alkaen myönnettyjen palkkatukien ja Helsinki-lisien myöntöprosessin läpikäymiseksi. Lisäksi Helsingin työllisyyspalvelut on päättänyt hankkia ulkopuolisen tahon toteuttamaan selvityksen kyseessä olevien tukien kohdentumisesta työnantajille.

Espoon työllisyyspalveluissa ei ole tullut ilmi Helsingin tapausta vastaavaa tuen väärinkäyttöä. Espoon rekrytointituen osalta on päädytty takaisinperintään tilanteessa, jossa työsuhde ei alkanutkaan sovitusti. Espoon rekrytointituen maksamista on tiukennettu niin, että tuki maksetaan vasta sen jälkeen, kun työsuhteen alkaminen on voitu varmistaa työllistetyltä työnhakijalta. Espoon rekrytointituki maksetaan kertasummana työsuhteen alussa, ja sen vuoksi on tärkeää varmistaa, että työsuhde todellisuudessa käynnistyy. Helsingin selvityksiä seurataan ja tarvittaessa tehdään lisää tarkennuksia tukien myöntämisen ja maksamisen prosessiin lainsäädännön mahdollistamissa rajoissa.

Työllisyystoimenpiteiden vaikuttavuuden arviointi (Terhi Tevameri)

Tarkasteltaessa tietyn työllisyystoimenpiteen aikaansaamaa työllistymistä – pelkkä osallistujien myöhempi työllistyminen ei riitä mittariksi, koska osa olisi työllistynyt muutenkin. Siksi ajallinen peräkkäisyys ei automaattisesti tarkoita syy–seuraussuhdetta, vaan tarvitaan huolellinen tutkimusasetelma ja mahdollisimman samankaltainen (mieluiten satunnaistettu) verrokkiryhmä, silloin kuin halutaan tutkittua tietoa jonkin työllisyystoimenpiteiden vaikuttavuudesta. Lisäksi tuloksiin vaikuttavat aikaviiveet: lyhyellä aikavälillä kustannus- tai työllisyysvaikuttavuus voi näyttää heikolta, vaikka hyödyt näkyvät vasta myöhemmin. Mukana on myös nk. substituutiovaikutuksen riski: osallistujien asema voi parantua samalla, kun jonkun muun työllistyminen heikkenee.

On tarpeen myös määritellä, mitä vaikutuksia tavoitellaan (työllisyys-, kustannus- ja hyvinvointivaikutukset), millä aikajänteellä niitä arvioidaan ja kenelle hyödyt tai kustannukset kohdistuvat. Vaikuttavuus voi näyttää erilaiselta riippuen siitä, tarkastellaanko asiaa yksilön, työllisyysalueen, julkisen talouden vai esimerkiksi perheen näkökulmasta. Myös kohderyhmä ratkaisee: sama palvelu ei välttämättä toimi samalla tavalla kaikille.

Mittaamisen kehikko jäsentää kokonaisuuden interventiosta (esim. työllisyys- tai koulutuspalvelu) työllistymisen laatuun, kustannuksiin ja mitattuihin hyötyihin sekä siihen, kenelle rahallinen hyöty kertyy (palkkataso, verotulot, etuusmenot, alueen kustannukset). Kun tarkastellaan yleistason koontia työllisyyspalveluista: yksityisen sektorin palkkatuki liittyy myönteiseen ja pitkään säilyvään työllisyysvaikutukseen. Oppisopimus ja starttiraha ovat keskimäärin myönteisiä, mutta hyödyt kertyvät viiveellä. Työvoimakoulutuksen ja omaehtoisen opiskelun vaikutukset näkyvät usein vasta myöhemmin ja vaihtelevat toteutuksen sekä tarkasteluajankohdan mukaan. Kuntouttavassa työtoiminnassa ja työelämävalmennuksessa palkkavaikutukset ovat vähäisiä, ja työkokeilussa työllisyysvaikutukset ovat pieniä, vaikka muita hyvinvointihyötyjä voi syntyä. Onkin tarpeen nähdä myös sellaisten palvelujen vaikuttavuus, jotka vievät työttömiä työnhakijoita lähemmäs työmarkkinoita.

Lähteitä: Alasalmi ym. 2022: Aktiivisen työvoimapolitiikan palveluiden kustannusvaikuttavuus. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 2/2022.; Alasalmi ym. 2022: Ammatillisen työvoimakoulutuksen toimivuuden ja vaikutusten arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:35 Alasalmi 2019 ym. (2019) työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. VNK TEAS.16/2019. Kauhanen A. Aktiivinen työvoimapolitiikka teoksessa: Alasalmi ym. 2020: Työpolitiikka ja työllisyysaste: tutkimukseen perustuvia johtopäätöksiä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:33. Osittain mukailen Pekkola, Leponiemi & Heikkilä (toim.) (2025) Vaikuttavuuden monet kasvot.

Nuorten työllistymisen edistämisen ohjelman eteneminen 2026 (Minna Latonen ja Eveliina Rantanen)

Nuorten työllistymisen edistämisen ohjelma käynnistyi elokuussa 2025 yhtenä Espoon kaupungin neljästä kärkiohjelmasta. Ohjelma tukee Espootarinan tavoitteita vahvistamalla lasten ja nuorten hyvinvointia, sujuvia siirtymiä koulutuksesta työelämään sekä yhdenvertaisia mahdollisuuksia työllistymiseen. Ohjelma kokoaa kaupungin toimialojen, oppilaitosten, työnantajien ja muiden yhteistyökumppaneiden toimenpiteet yhteisen tavoitteen alle.

Kärkiohjelmaksi nimeämisen yhteydessä ohjelman ohjausrakenne uudistettiin kaupungin yhteisen kärkiohjelmamallin mukaiseksi. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimii kaupunginjohtaja Kai Mykkänen ja ohjelman vastuullisena johtajana työllisyysjohtaja Hilla-Maaria Suomi.

Ohjelman toimeenpano on käynnissä suunnitellusti ja ensimmäiset toimenpidekokonaisuudet ovat edenneet toteutusvaiheeseen. Vuonna 2026 painopisteinä ovat erityisesti työnantajayhteistyön vahvistaminen sekä vieraskielisten nuorten työllistymisen edistäminen. Ohjelman toimenpiteillä vahvistetaan nuorten työelämävalmiuksia, lisätään ensimmäisiä työ- ja harjoittelumahdollisuuksia sekä sujuvoitetaan siirtymiä koulutuksesta työelämään.

Käynnissä olevat toimenpiteet voidaan jäsentää kolmeen kokonaisuuteen.

Työelämävalmiuksien ja ensimmäisten työkokemusten vahvistaminen:

Kokonaisuuteen kuuluvat muun muassa TET.fi-palvelun laajentaminen uusille toimialoille, Ysit töihin -toimintamalli sekä keväällä 2026 toteutettu kesätyökampanja. Toimenpiteillä lisätään nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään, saada ensimmäisiä työkokemuksia ja vahvistaa työelämätaitoja jo perusopetuksen aikana. Keväällä 2026 Ysit töihin -toimintaan osallistui viisi espoolaista koulua ja 745 yhdeksäsluokkalaista. Toimintamallia laajennetaan vuosina 2026–2028 yhteensä 25 kouluun. Keväällä 2026 toteutettu kesätyökampanja kannusti työnantajia tarjoamaan nuorille kesätyöpaikkoja, erityisesti niille, joilla ei ole aiempaa työkokemusta tai joilla on haasteita työllistyä.

Koulutuksesta työelämään siirtymisen tukeminen:

Kokonaisuuteen kuuluvat Omnian opiskelijoille suunnattu 100 + 100-hanke sekä pääkaupunkiseudun työllisyyspalveluiden ja oppilaitosten yhteistyömallin kehittäminen. Toimenpiteillä vahvistetaan opiskelijoiden oikea-aikaista tukea, työelämäyhteyksiä ja palveluohjausta erityisesti opintojen loppuvaiheessa ja valmistumisen jälkeen.

Työnantaja- ja yritysysteistyön vahvistaminen:

Kokonaisuuteen kuuluvat Keikkapankin valmistelu sekä kansainvälisille opiskelijoille suunnatut mentorointiohjelmat. Aalto International Talent- ja UNITalent-ohjelmien tavoitteena on lisätä työnantajien ja kansainvälisten osaajien kohtaantoa sekä tukea vieraskielisten nuorten työllistymistä Espoossa. Vaikka nuorten työllistymisen edistämisen ohjelma painottuu ennakoiviin ja opiskelijoille suunnattuihin toimenpiteisiin, on ohjelman yritysysteistyöfoorumeilla markkinoitu myös nuorten rekrytointitukea, jotta työnantajien tietoisuutta tukimahdollisuuksista voidaan lisätä ja samalla edistää työttömien nuorten työllistymistä avoimille työmarkkinoille.

Ohjelmalle on määritelty hyötytavoitteet ja mittarit, joilla seurataan muun muassa nuorten työttömyyden kehitystä, vieraskielisten nuorten työllistymistä, valmistuneiden työllistymisen nopeutta sekä harjoittelu- ja työelämäkokemusten saatavuutta. Varsinaista vaikuttavuuden arviointia ei kuitenkaan voida vielä tässä vaiheessa tehdä, sillä useat toimenpiteet ovat käynnistyneet vasta vuoden 2026 aikana. Vaikutuksia voidaan arvioida luotettavammin ohjelman edetessä ja pidemmällä aikavälillä mittaritiedon kertyessä.

Ohjelmaryhmä jatkaa uusien toimenpiteiden valmistelua teemaryhmissä. Valmistelussa ovat muun muassa nuorten kesätyönhakutaitojen vahvistaminen, yrittäjyys uravaihtoehtona, työnantajysteistyön laajentaminen sekä Espoon kaupungin trainee-mallin kartoitus ja nykytilan kuvaus.

Nuorten työllistymisen edistämisen ohjelma kytkeytyy kaupungin muihin strategisiin ohjelmiin ja tukee niiden tavoitteita nuorten näkökulmasta. Ohjelma vahvistaa erityisesti yrittäjyysvalmiuksia, vieraskielisten nuorten koulutus- ja työelämäsiirtymiä sekä yhdenvertaisia koulutus- ja työllistymismahdollisuuksia koko Espoossa. Ohjelman keskeinen tavoite vuosina 2026–2027 on siirtää painopistettä valmistelusta toimenpiteiden käytännön toteutukseen ja yhteistyömallien vakiinnuttamiseen osaksi kaupungin pysyvää toimintaa.

Päätöshistoria

Liitteet

Oheismateriaali

- Espoon rekrytointituen ja nuorten rekrytointituen tilannekatsaus 25.5.2026
- Nuorten työllistymisen edistämisen ohjelman eteneminen 25.5.2026
- Vaikuttavuus 25.5.2026

Tiedoksi