

Kaupunginhallitus 17.08.2026 § 263

§ 263

Valtuustoaloite nuorten kesätyötakuun käyttöönotosta Espoossa (Kv-asia)

Valmistelijat / lisätiedot:
Rantanen Eveliina
Takala Jutta
Koskinen Henrietta
Peltomäki Paula
etunimi.sukunimi@espoo.fi
Puhelinnumero 09 816 21

Päätösehdotus

Esittelijä
Kaupunginjohtaja Mykkänen Kai

Kaupunginhallitus ehdottaa, että valtuusto merkitsee selostusosan tiedoksi vastauksena valtuutettu Hanna Hukarin ja Peppi Seppälän ym. 23.2.2026 jättämään valtuustoaloitteeseen nuorten kesätyötakuun käyttöönotosta Espoossa.

Käsittely

Päätös

Kaupunginhallitus:
Esittelijän ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Selostus

Valtuustoaloite

Hanna Hukari, Peppi Seppälä ja 28 muuta valtuutettua ovat tehneet 23.2.2026 valtuustoaloitteen nuorten kesätyötakuun käyttöönotosta Espoossa. Aloitteessa esitetään, että Espoo lisää kesätyömahdollisuuksia maksimoimalla omat ja konserniyhtiöiden kahden viikon kesätyöpaikat kohdeikäryhmälle (16 – 18 -vuotiaat). Samalla varmistetaan, että nuoret saavat laadukkaat ja työllistymistä tukevat työtodistukset kesätyöstä. Yritysyhteistyötä vahvistetaan vuonna 2026 toteutettavalla kampanjalla ja kumppanuusmalleilla, joilla kannustetaan tarjoamaan erityisesti ensimmäisiä työkokemuksia nuorille – kesätyöseteleitä hyödynnetään edelleen. Lisäksi yhdeksäsluokkalaisten työnhakutaitoja tuetaan koulutuksella ja yksilöllisellä ohjauksella, jotta mahdollisimman moni nuori työllistyy jo peruskoulun jälkeen.

Vastaus valtuustoaloitteeseen

Tiivistelmä

- Lasten ja nuorten pääkaupunkina Espoo tekee jo erityisiä toimia nuorten työllistymisen edistämiseen liittyen.
- Nuorten kesätyöllistymistä edistetään rekrytointitapahtumilla, kaupungin tarjoamilla kesätyöpaikoilla ja kesäseteleillä.

- Kaupungin kesätyöpaikkojen määrän lisääminen aloitteen kohderyhmälle nykyisestä vaatisi merkittävää lisäbudjetointia.
- Kaupunki voi tarjota vain rajallisen määrän soveltuvia kesätyöpaikkoja rajatun ohjaajaresurssin ja toimintojen kesäsulkujen vuoksi.
- Kaupungilla on selkeät ohjeet ja prosessi työtodistuksiin liittyen.
- Yritysyhteistyötä tehdään jo aktiivisesti ja vuosittain järjestetään kesärekrytointitapahtuma sekä kesätyökampanja yrityksille.
- Kesäseteliä ollaan kehittämässä eteenpäin siten, että nuori saa kesäsetelin ennen työnhaun aloittamista ja voi hyödyntää sitä aktiivisesti kesätyöpaikan etsimisessä.
- Espoon työllisyyspalveluiden koordinoiman kaupungin kärkiohjelman, Nuorten työllistymisen edistämisen ohjelman, yhtenä toimenpiteenä toteutetaan Ysit töihin -koulutusta espoolaisille yhdeksäsluokkaisille. Koulutus on toteutettu jo keväällä 2026 ensimmäisen kerran ja jatkuu myös lukuvuosina 2026–2027 ja 2027–2028.

Lasten ja nuorten pääkaupunkina Espoo tekee jo erityisiä toimia nuorten työllistymisen edistämiseen liittyen. Espoon Nuorten työllistymisen edistämisen ohjelma on kaupungin strateginen kehitysohjelma sekä yksi neljästä kärkiohjelmasta. Tavoitteena on, ettei yksikään espoolainen nuori valmistu työttömäksi, vaan jokaisella on realistinen polku koulutuksesta työelämään. Ohjelmaa johtaa kaupunginjohtaja, ja sen toteutus perustuu joustaviin koulutus- ja työllistymisratkaisuihin, yksilölliseen ohjaukseen sekä rakenteisiin, jotka tukevat nuorten koulutusta, työllistymistä ja urapolkuja läpi kaikkien nivelvaiheiden. Ohjelma edistää Espoo-tarinan 2025–2029 strategisia tavoitteita tukemalla nuorten yhdenvertaisia mahdollisuuksia, työelämävalmiuksia ja työllistymistä tiiviin kaupunkitasoisen yhteistyön sekä alueellisesti kohdennettujen tukitoimien avulla. Espoon kaupunki työllistää nykyisin vuosittain lähes 500 nuorta kaupungin kesätyöpaikkoihin eri toimialoilla ja vuonna 2025 tuettiin nuorten työllistymistä muiden työnantajien palvelukseen jakamalla lähes 1 700 kesäseteliä. Kesäseteleitä on jaettu myös vuonna 2026.

1. Espoo pyrkii maksimoimaan omien ja konserniyhtiöiden tarjottavien kahden viikon kesätyöpaikkojen määrän aloitteen ikäryhmälle.

Vastaus:

Espoon kaupunki edistää nuorten kesätyöllistymistä laajasti ja tavoitteellisesti. Kesätyöpaikkojen määrä on viime vuosina pysynyt vähintään ennallaan ja ollut kasvussa samaan aikaan, kun nuorten kiinnostus kesätyöpaikkoja kohtaan on kasvanut voimakkaasti. Espoon kaupungin rekrytointipalvelut vastaavat kesätyörekrytoinnin koordinoinnista ja ohjaavat yhtenäisten toimintatapojen toteutumista eri toimialoilla. Rekrytointipalvelut toteuttavat myös osan kesätyörekrytoinneista keskitetysti. Kesätyöpaikkojen määrät ja niihin liittyvät resurssit määräytyvät toimialoilla.

Kesätyöpaikkojen ja hakijamäärien kehitys

Espoon kaupungin kesätyö- ja harjoittelupaikkojen määrä on ollut kasvussa viime vuosina:

- 2024: 451 tehtävää, 9 317 hakemusta (20,7 hakemusta/tehtävä)
- 2025: 452 tehtävää, 14 700 hakemusta (32,5 hakemusta/tehtävä)
- 2026: 479 tehtävää, 16 900 hakemusta (35,3 hakemusta/tehtävä)

Hakemusten määrä on kahdessa vuodessa kasvanut lähes kaksinkertaiseksi, mikä kuvastaa nuorten kesätyön kysynnän voimakasta kasvua tilanteessa, jossa kesätyömahdollisuudet voivat yleisesti vaihdella. Toimialakohtainen jakauma (2026): Kesätyöpaikat jakautuvat laajasti eri toimialoille, mikä mahdollistaa monipuoliset työtehtävät nuorille:

- Kaupunkiympäristön toimiala: 197 tehtävää, 6 320 hakemusta
- Elinvoiman tulosalue: 149 tehtävää, 5 447 hakemusta
- Kasvun ja oppimisen toimiala: 104 tehtävää, 2 689 hakemusta
- Konsernihallinto: 17 tehtävää, 1 820 hakemusta

Lisäksi vuonna 2026 oli 12 harjoittelupaikkaa, joihin jätettiin 624 hakemusta (52,0 hakemusta/tehtävä).

Kesätyöpaikkojen rahoitus muodostuu pääosin toimialojen omista budjeteista. Kesätyöllistämistä tuetaan lisäksi kaupunginjohtajan varaamalla keskitetyllä määrärahalla. Vuonna 2026 keskitetty määräraha oli 175 000 euroa, ja tukea haettiin 158 kesätyöpaikkaan yhteensä yli 231 000 eurolla. Määrärahan puitteissa tukea voitiin kohdentaa 133 kesätyöpaikalle. Tuen suuruus on 1 200 euroa kuukaudessa työntekijää kohden, minkä lisäksi yksiköt kattavat loput palkkakustannuksista omista budjeteistaan. Kesätyöpaikkojen toteuttaminen edellyttää työtehtävien suunnittelua, ohjausresurssia sekä turvallisen työympäristön varmistamista, mikä vaikuttaa keskeisesti tarjottavien paikkojen määrään.

Espoon kaupungin kesätyöpaikat koostuvat pääosin kahdentyyppisistä tehtävistä. Osa tehtävistä on pidempikestoisia, 2–4 kuukauden mittaisia kesätoita, jotka on suunnattu jo opinnoissaan edenneille nuorille ja joissa palkkataso määräytyy tehtävien vaativuuden mukaisesti. Lisäksi kaupunki tarjoaa erityisesti nuorille suunnattuja kesätyöpaikkoja, joissa työsuhteen kesto on tyypillisesti noin yksi kuukausi ja työaika kuusi tuntia päivässä. Espoo on tietoisesti pitänyt kiinni tästä yhden kuukauden mittaisesta kesätyömallista. Malli mahdollistaa riittävän pitkän perehdytyksen, työtehtävien oppimisen sekä ohjatun työskentelyn, mikä tukee nuorten työelämätaitojen kehittymistä ja antaa realistisen kuvan työelämästä. Kesärekrytointi nähdään kaupungilla investointina tulevaisuuteen, jossa nuorille tarjotaan paitsi työkokemusta myös mahdollisuus onnistuneeseen työnhakukokemukseen ja myönteiseen työnantajamielikuvaan.

Nuorten mahdollisuuksien vahvistaminen ja hakijakokemus

Kasvaneet hakijamäärät ovat lisänneet rekrytoinnin kokonaisvolyymia merkittävästi. Tässä tilanteessa rekrytointiprosessia on kehitetty siten, että nuorille voidaan tarjota mahdollisimman laajasti kokemuksia työnhausta. Vuonna 2026 haastattelumääriä on lisätty erityisesti rekrytointipalveluiden keskitetysti toteuttamassa suomenkielisen varhaiskasvatuksen kesätyöhaussa. Tämä on ollut tietoinen valinta tilanteessa, jossa hakijamäärät ovat kasvaneet merkittävästi, ja tavoitteena on ollut varmistaa, että mahdollisimman moni nuori saa kokemuksen työhaastatteluun osallistumisesta.

Hakijakokemukseen ja yhdenvertaiseen kohteluun kiinnitetään erityistä huomiota. Rekrytointia toteutetaan yhtenäisillä toimintamalleilla, ja esihenkilöitä tuetaan ohjeistuksilla sekä koulutuksella. Tavoitteena on varmistaa, että nuoria kohdellaan tasapuolisesti ja kannustavasti kaikissa rekrytoinnin vaiheissa.

Yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus rekrytoinnissa

Kesätyörekrytoinnissa korostetaan yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta. Kaikissa kesätyöilmoituksissa käytetään monimuotoisuuslauseketta, jolla kannustetaan eri taustoista tulevia nuoria hakemaan tehtäviä. Hakijoille mahdollistetaan matalan kynnyksen yhteydenotto rekrytointiin liittyvissä kysymyksissä. Tehtäväkohtaisissa asioissa hakija voi olla yhteydessä ilmoituksessa mainittuun lisätietojen antajaan. Lisäksi erityistarpeisiin tai hakuprosessiin liittyvissä kysymyksissä hakijalla on mahdollisuus olla yhteydessä keskitetysti rekrytointipalveluihin. Näin hakija voi esittää kysymyksiä ilman, että tieto yhteydenotosta välittyy suoraan rekrytoivalle esihenkilölle. Yhteydenotot käsitellään luottamuksellisesti.

Rekrytoinnissa hyödynnetään yhtenäisiä toimintamalleja, ja osassa rekrytoinneista käytetään myös anonyymin rekrytoinnin periaatteita hakijoiden tasapuolisen arvioinnin tukemiseksi.

Perehdytys ja työsuhde

Kesätyöntekijöille tarjotaan kattava perehdytys, joka sisältää työsuhteen keskeiset pelisäännöt, työaika- ja palkkauskäytännöt, työturvallisuuden sekä tietosuoja- ja tietoturvaohjeistuksen. Perehdytyksessä painotetaan myös työelämätaitoja, kuten vastuullista toimintaa työyhteisössä ja turvallista työskentelyä. Kesätyösuhteen päättyessä nuorille laaditaan työtodistus osana normaalia työsuhteeprosessia.

Työnhakutaitojen vahvistaminen ja yhteistyö

Espoon kaupunki tukee nuorten työnhakutaitojen kehittymistä osana laajempaa palvelukokonaisuutta. Rekrytointipalvelut tukevat tätä tarjoamalla nuorille selkeän ja saavutettavan rekrytointiprosessin sekä mahdollisuuksia osallistua työnhakuun. Vuonna 2026 rekrytointipalvelut osallistuivat valtakunnalliseen Oponiemi2026-tapahtumaan, jossa rekrytointipalvelut järjestivät opinto-ohjaajille suunnatun työpajan nuorten työhausta.

Jatkuva kehittäminen

Kesätyöprosessia kehitetään systemaattisesti palautteen avulla. Kesätyöntekijöille toteutetaan palautekysely, ja vuonna 2026 palautetta kerätään ensimmäistä kertaa myös kaikilta kesätyöhakijoilta. Saatua palautetta hyödynnetään rekrytointiprosessin ja hakijakokemuksen kehittämisessä. Yhteenvetona Espoon kaupungin kesätyörekrytointi on viime vuosina sekä laajentunut että kehittynyt.

Nykyisessä toimintaympäristössä, jossa kesätyömahdollisuuksien saatavuus voi yleisesti vaihdella, on kesätyöpaikkojen määrän myönteinen kehitys Espoossa nuorten näkökulmasta erityisen merkityksellistä. Samanaikaisesti rekrytointiprosessia on kehitetty siten, että yhä useampi nuori saa kokemuksen työhausta ja työelämästä. Kokonaisuutena tavoitteena on tarjota nuorille myönteinen, turvallinen ja opettava ensimmäinen työelämäkokemus sekä vahvistaa heidän valmiuksiaan tulevaisuuden työmarkkinoilla.

Kesäseteli tukemassa nuorten kesätyöpalkkausta

Espoon kaupunki tukee nuorten kesätyöpalkkausta jakamalla kesäseteleitä muiden työnantajien palvelukseen. Vuonna 2026 kesäseteli myönnetään vuosina 2007–2011 (15–19-vuotiaille) syntyneille espoolaisille nuorille.

Espoon kaupunki maksaa 350 euroa työnantajalle ja työstä nuorelle maksettava minimipalkka on oltava 500 euroa 60 työtunnilta. Jos töitä on tehty enemmän, tulee palkankin olla minimipalkkaa suurempi. Työnantaja huolehtii sivukulujen ja lomakorvauksen maksusta 500 euron palkan päälle. Vuonna 2025 kaupunki tuki nuorten työllistymistä muiden työnantajien palvelukseen jakamalla 1 685 kesäseteliä. Näistä kesäsetelien saajista 16–18-vuotiaita oli 1274 nuorta.

Kesätyötakuun kustannusvaikutukset ja toteuttamisedellytykset

Aloitteen kohderyhmä Espoossa eli 16–18-vuotiaiden nuorten määrä oli vuonna 2025 12 223 nuorta. Jos kesätyötakuu toteutettaisiin kaupungin palkkaamana kahden viikon työjaksona (esimerkkinä 500 euron palkka), kustannusvaikutukset olisivat seuraavat:

- Vuosittain kaikille ikäryhmään 16–18 v. kuuluville:
 - n. 7,7 milj. euroa / vuosi, kustannuksissa mukana palkan sivukulut ja lomaraha.
- Kerran kolmessa vuodessa ikäryhmään 16–18 v. kuuluville:
 - n. 2,6 milj. euroa / vuosi, kustannuksissa mukana palkan sivukulut ja lomaraha.

Kesätöiden tarjoaminen kaupungin toimialoilta ei ole pelkästään taloudesta kiinni vaan kaupungilla ja sen konserniyhtiöillä ei välttämättä ole mahdollisuutta tarjota kovin suurta määrää sopivia kesätöitä kesä- ja heinäkuun aikana, joka on kaupungin henkilöstön yleistä loma-aikaa ja näin ollen rajaa myös kesätyöntekijöitä ohjaavan henkilöstön määrää. Kesäaikaan osassa toiminnoissa on taukoa tai minimiresurssit käytössä. Sosiaali- ja terveydenhuollon siirtyminen hyvinvointialueille on myös vähentänyt soveltuvien kesätyöpaikkojen määrää kaupungilla.

Kaupungin tarjoamat kesätyöpaikat ja kesäsetelin kautta syntyvät työmahdollisuudet tukevat nuorten työllistymistä eri tavoin. Avoimilta työmarkkinoilta hankittu työkokemus voi joissain tilanteissa tukea työelämään siirtymistä sekä mahdollistaa jatkopolkuja esimerkiksi seuraavan kesän työllistymiseen tai osa-aikatyöhön opintojen oheen. Samanaikaisesti kaupungin järjestämät kesätyöpaikat tarjoavat monille nuorille ensimmäisen työkokemuksen ja vahvistavat työelämävalmiuksia.

Kesäseteli on yksi toimiva keino kannustaa työnantajia tarjoamaan työpaikkoja nuorille ja laajentaa työmahdollisuuksia kaupunkiorganisaation ulkopuolelle, mutta sen vaikuttavuus riippuu työmarkkinatilanteesta, yritysten kiinnostuksesta sekä nuorten yksilöllisistä valmiuksista. Tämän vuoksi nuorten työllistymisen edistämiseksi on perusteltua hyödyntää useita rinnakkaisia keinoja, joissa yhdistyvät kaupungin omat työpaikat, kesäsetelit sekä laajempi työnantajayhteistyö. Näin voidaan varmistaa, että erilaisissa tilanteissa oleville nuorille avautuu mahdollisimman monipuolisia ja saavutettavia mahdollisuuksia kerryttää työkokemusta ja kiinnittyä työelämään.

Kesäsetelin (arvo 350 euroa) tarjoaminen koko 16–18-vuotiaiden kohderyhmälle (12 223 nuorta):

- Vuosittain koko 16–18-vuotiaiden kohderyhmälle:
 - n. 4,28 milj. euroa/ vuosi.

- Kerran kolmessa vuodessa:
 - n. 1,43 milj. euroa / vuosi.

Kesäsetelin (350 euroa) tarjoaminen aloitteen koko kohderyhmälle (12 223 nuorta) tarkoittaa vuosittain noin 4,28 milj. euron budjettivarausta. Jos aloitteen kohderyhmälle (12 223 nuorta) tarjotaan kesäsetelimahdollisuus kerran kolmessa vuodessa, tulisi budjettiin varata noin 1,43 milj. euroa vuosittain. On huomioitava, että kaikkia myönnettyjä kesäseteleitä ei ole viime vuosina käytetty, ja osa työnantajista kattaa palkkakustannuksia myös ilman setelin lunastamista. Tämä pienentää toteutuvia nettokustannuksia.

Edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, että kaupungin tarjoamien kesätyömahdollisuuksien kasvattaminen kattamaan aloitteen mukaisen koko 16 – 18-vuotiaiden ikäryhmän vaatisi merkittävää lisäbudjetointia. Budjetointi ei kuitenkaan ratkaise sitä haastetta, että kaupungilla ei ole tarjota soveltuvia kesätyöpaikkoja ja ohjausresurssia aloitteen mukaiselle kohderyhmälle ja kesätyöpaikkoja on hyvä varata myös muiden ikäryhmien nuorille ja opiskelijoille. Lisäksi kuukauden mittainen kesätyö on koettu vaikuttavaksi perehdytyksen ja työelämäkokemuksen suhteen.

2. Nuorten työtodistuksiin panostetaan. Kaupunki varmistaa, että jokainen kesätyötakuun piirissä työskennellyt nuori saa laadukkaan ja selkeän työtodistuksen, joka tukee jatkotyöllistymistä ja työnhakua tulevaisuudessa.

Vastaus:

Kesätyösuhteen päättyessä nuorille laaditaan työtodistus osana normaalia kaupungin työsuhteiden prosessia. Kaupunki ohjeistaa työtodistuksen tekemisestä ja kaupungin sivuilta löytyy mallipohja. Työtodistukseen tulee kuvaus kesätyössä suoritetuista työtehtävistä ja halutessaan saa sanallisen arvion. Nuoria ajatellen ja kesätyöprosessin tasalaatuisuuden vuoksi kaupungilla on ollut jo vuosia ohjeet nuorille sekä esihenkilöille myös työtodistuksen tekemiseen.

3. Yritysyhteistyötä vahvistetaan kilpailutuksen ja kampanjan avulla. Espoo käynnistää vuonna 2026 laajan kesätyökampanjan, jonka tavoitteena on kannustaa yrityksiä tarjoamaan nuorille kesätyöpaikkoja. Kampanjassa painotetaan erityisesti ensimmäisiä työkokemuksia sekä niiden nuorten tukemista, joilla ei ole aiempaa työhistoriaa tai joilla on haasteita työllistymisessä. Kaupunki voi hyödyntää kilpailutuksia ja kumppanuusmalleja, joilla varmistetaan riittävä määrä työpaikkoja nuorille. Espoossa käytössä olevia kesätyöseteleitä hyödynnetään kuten tähänkin asti.

Vastaus:

Kesäsetelin kehittäminen

Kesäsetelin hakuprosessia kehitetään ja selkiytetään siten, että uudistukset voidaan ottaa käyttöön jo kesälle 2027. Tavoitteena on muuttaa toimintamallia niin, että nuori saa kesäsetelin ennen työnhaun aloittamista ja voi hyödyntää sitä aktiivisesti kesätyöpaikan etsimisessä. Nykytilanteessa kesäseteliä voi hakea vasta työpaikan varmistuttua. Jatkokehittämisessä tarkastellaan myös keinoja, joilla kesäseteli voidaan kohdentaa koko ikäluokalle nykyistä tasapuolisemmin. Samalla selvitetään,

miten nuorille voidaan tarjota riittävää tukea kesäsetelin hakemiseen ja hyödyntämiseen.

Kesäsetelin käytöstä on saatavilla tilastotietoa kahdelta edelliseltä vuodelta, sisältäen hakijamäärät alueittain ja ikäryhmittäin sekä kesäsetelin käyttöasteen alueellisesti. Tätä tietopohjaa hyödynnetään kehittämistyössä, jotta voidaan tunnistaa ja huomioida alueelliset erot palvelun jatkokehittämisessä.

Kesätyötapautuma Isossa Omenassa 11.2.2026

Espoo järjesti Nuorten kesätyötapautuman keskiviikkona 11.2.2026 klo 14–17 kauppakeskus Iso Omenan keskusaukiolla. Tapautuma järjestettiin yhteistyössä Ohjaamotalon, Nuori Espoon, Espoon Työllisyyspalveluiden työnantajapalvelujen ja muiden kaupungin toimijoiden kanssa. Tapautumaan osallistui noin 2 500 nuorta.

Tapautumassa oli mukana noin 30–31 työnantajaa, ja se tarjosi nuorille mahdollisuuden kohdata työnantajia matalalla kynnyksellä ja hakea erityisesti ensimmäisiä kesätyöpaikkoja. Nuorten työllistymisen ohjelmaan sisältyvä kesätyökampanja oli tapautumassa näkyvästi esillä ja kaupunginjohtaja Kai Mykkänen avasi tilaisuuden. Tapautuma toistuu vuosittain.

Kesätyökampanja työnantajille

Vuonna 2025 järjestettiin kesätyökampanja, jonka teemana oli ”Kesätyömyytit murtuvat”. Kampanja oli suunnattu sekä työnhakijoille että työnantajille. Vuonna 2026 Espoon työllisyyspalvelut toteutti osana Nuorten työllistymisen edistämisen ohjelmaa työnantajille suunnatun kesätyökampanjan, jonka tavoitteena oli kannustaa yrityksiä tarjoamaan kesätyöpaikkoja nuorille, erityisesti niille nuorille, joilla ei ole aiempaa työkokemusta. Kampanjan teemana oli ”Kirjoita nuoren CV:n eka rivi”. Kesätyökampanjan mainoskasvona toimi Espoon kaupunginjohtaja Kai Mykkänen.

Kampanjan keskeiset tiedot:

- Kampanja kohdennettiin pääkaupunkiseudulle, erityisesti potentiaalisille nuoria työllistävälle yrityspäättäjille ja HR-asiantuntijoille.
- Mainontaa toteutettiin Meta-kanavissa (Facebook ja Instagram) sekä LinkedInissä ajalla 11.3.–25.3.2026.
- Kampanjalla saavutettiin yhteensä noin 411 000 näyttökertaa ja arviolta noin 160 000 yksittäistä käyttäjää.
- Kampanja tavoitti erityisesti yritysten johto- ja päällikötason edustajia teollisuudesta, rakentamisesta, vähittäiskaupasta ja palvelualoilta.

Kampanja tuki konkreettisesti sekä kaupungin strategisia tavoitteita että Nuorten työllistymisen edistämisen ohjelman tavoitteita vahvistamalla yritysyhteistyötä ja työnantajien tietoisuutta nuorten ensimmäisten työkokemusten merkityksestä. Kampanja toteutuu jatkossa vuosittain.

4. Yhdeksäsluokkalaisten työnhakutaitoja vahvistetaan.
Peruskoulun päättävälle yhdeksäsluokkalaisille tarjotaan koulutusta ja yksilöllistä tukea kesätyöpaikkojen hakemiseen.
Tavoitteena on parantaa nuorten työnhakutaitoja, lisätä

itseluottamusta ja varmistaa, että mahdollisimman moni nuori saa arvokasta työkokemusta jo peruskoulun jälkeen.

Vastaus:

Espoon työllisyyspalveluiden koordinoiman ja kaupungin kärkiohjelman, Nuorten työllistymisen edistämisen ohjelman, yhtenä toimenpiteenä toteutetaan Ysit töihin -koulutus espoolaisille yhdeksäsluokkalaisille. Koulutuksen toteuttajana toimii 4H-yhdistys, ja pilotointivaiheessa Espoossa koulutuksen rahoitus tulee Nuorten työllistymisen edistämisen ohjelmasta.

Espoossa Ysit töihin -koulutus on toteutettu ensimmäisen kerran keväällä 2026 viidessä koulussa, ja koulutuksen piiriin on kuulunut yhteensä 745 yhdeksäsluokkalaista. Ysit töihin -koulutuksen toteuttamisesta on sovittu vaiheittain 25 koululle myös lukuvuosille 2026–2027 ja 2027–2028. Perusopetuksen aluepäälliköt määrittelevät mukaan lähtevät koulut. Toteutuksen laajuutta on mahdollista kasvattaa pilotoinnin jälkeen kokemusten ja tarpeiden mukaan. Tällöin koulutus tulee huomioida Kasvun ja oppimisen toimialan budjetissa.

Ysit töihin -koulutuksen sisältö

Ysit töihin -toiminnan tavoitteena on edistää peruskoulun päättävien nuorten työelämä-, talous- ja yrittäjäyysvalmiuksia sekä parantaa heidän mahdollisuuksiaan saada ensimmäinen kesätyö. Koulutuksen keskiössä on Ajokortti työelämään -koulutus, joka toteutetaan yhden koulupäivän aikana ja sisältää muun muassa työnhaun perusteet, työelämän pelisäännöt, asiakaspalvelutaidot sekä oman talouden hallinnan ja omien vahvuuksien tunnistamisen. Ysit töihin -koulutuksessa hyödynnetään opinto-ohjaajaopiskelijoiden asiantuntemusta sekä laajasti työelämäyhteyksiä osana koulutuksen toteutusta. Koulutuksen laajuus on 0,5 opintopistettä. Noin kuukausi koulutuksen jälkeen, koulutuksen käynneille yhdeksäsluokkalaisille tarjotaan omassa koulussa kesätyö Pop Up -neuvontaa 4H-yhdistyksen toimesta ja nuorella on mahdollisuus olla verkon ja whatsappin kautta koko kesä yhteydessä 4H-yhdistyksen kouluttajaan. Nuorella on mahdollisuus saada kesätöihin liittyvissä asioissa ohjausta ja tukea läpi koko kesän.

Koulutukseen osallistuneet nuoret täyttävät 4H-yhdistyksen laatiman ja koordinoiman loppukyselyn. 4H-yhdistys raportoi kyselyn tulokset Nuorten työllistymisen edistämisen ohjelmalle. Tuloksista käy ilmi muun muassa osallistujamäärät koulukohtaisesti sekä se, kuinka moni koulutukseen osallistuneista nuorista on saanut kesätyöpaikan loppukyselyn toteutusajankohtaan mennessä. Lisäksi kyselyn kautta kerätään laadullista palautetta koulutuksen sisällöistä, toteutuksesta ja koetusta hyödyistä nuorten näkökulmasta.

Nuorille tiedotetaan osana Ysit töihin -koulutuksen toteutusta myös mahdollisuudesta osallistua 4H-yrittäjäyyskoulutukseen, joka tukee nuoria kesäyrittäjyyden kautta työllistymisessä. Tavoitteena on, että yhdeksäsluokkalainen työllistyy kesän aikana vähintään kahdeksi viikoksi joko palkkatyöhön tai kevytyrittäjänä.

Ysit töihin -toiminta tukee Espoon strategisia tavoitteita nuorten varhaisen työllistymisen edistämisestä ja tarjoaa yhdenvertaisen mahdollisuuden työelämävalmiuksien vahvistamiseen espoolaisille yhdeksäsluokkalaisille.

Päätöshistoria

Liitteet

Oheismateriaali

- Valtuustoaloite nuorten kesätyötakuun käyttöönotosta Espoossa

Tiedoksi