

Fullmäktige 21.09.2026

Motion om att införa en sommarjobbsgaranti för unga i Esbo

Beredning och upplysningar:
Rantanen Eveliina
Takala Jutta
Peltomäki Paula
Koskinen Henrietta
fornamn.efternamn@esbo.fi
Telefon 09 816 21

Förslag

Föredragande
Stadsstyrelsen

Fullmäktige antecknar redogörelsen för kännedom som svar på ledamöterna Hanna Hukaris och Peppi Seppäläs m.fl. motion 23.2.2026 om att införa en sommarjobbsgaranti för unga i Esbo.

Behandling

Beslut

Redogörelse

Motionen

Hanna Hukari, Peppi Seppälä och 28 andra ledamöter lämnade en motion 23.2.2026 om att införa en sommararbetsgaranti för unga i Esbo. I motionen föreslår de att Esbo stad ökar möjligheterna till sommarjobb genom att maximera sina egna och koncernbolagens två veckor långa sommarjobb för målårsgruppen (16–18-åringar). Samtidigt säkerställs det att unga får högklassiga och sysselsättningsstödande arbetsintyg för sitt sommarjobb. Företagssamarbetet stärks genom en kampanj som genomförs år 2026 och genom partnerskapsmodeller som uppmuntrar företag att erbjuda i synnerhet första arbetserfarenheter åt unga – sommarsedlarna utnyttjas fortfarande. Dessutom stöds de jobbsökningsfärdigheter bland eleverna i årskurs nio genom utbildning och individuell handledning, för att så många unga som möjligt ska få jobb redan efter grundskolan.

Svar på motionen

Sammanfattning

- I egenskap av barnens och de ungas huvudstad vidtar Esbo redan särskilda åtgärder för att främja sysselsättningen bland unga.
- Ungdomars sommarjobb främjas genom rekryteringsevenemang, stadens sommarjobb och sommarsedlar.
- Att öka antalet sommarjobb i staden för motionens målgrupp från nuläget skulle kräva betydande tilläggsbudgetering.
- Staden kan endast erbjuda ett begränsat antal lämpliga sommarjobb på grund av en begränsad handledarresurs och sommarstängningar.
- Staden har tydliga anvisningar och processer för arbetsintyg.

- Företagssamarbete bedrivs redan aktivt och det ordnas årligen ett sommarrekryteringsevenemang och en sommarjobbskampanj för företag.
- Sommarsedeln håller på att utvecklas så att de unga får sommarsedeln innan jobbsökningen inleds och aktivt kan utnyttja den för att söka sommarjobb.
- Som en åtgärd i spetsprogrammet för främjande av sysselsättningen bland unga, som koordineras av stadens sysselsättningstjänster, ordnas utbildning som ska hjälpa eleverna i årskurs nio att hitta jobb. Utbildningen ordnades för första gången våren 2026 och fortsätter också läsåren 2026–2027 och 2027–2028.

I egenskap av barnens och de ungas huvudstad vidtar Esbo redan särskilda åtgärder för att främja sysselsättningen bland unga. Stadens program för främjande av sysselsättning bland unga är ett av stadens strategiska utvecklingsprogram och ett av de fyra spetsprogrammen. Målet är att ingen ung person från Esbo ska utexamineras och bli arbetslös, utan att alla ska ha en realistisk väg från utbildning till arbete. Programmet leds av stadsdirektören och genomförandet av det baserar sig på flexibla utbildnings- och sysselsättningslösningar, individuell handledning samt strukturer som stöder de ungas utbildning, sysselsättning och karriärvägar genom alla övergångsskeden. Programmet främjar de strategiska målen i Berättelsen om Esbo 2025–2029 genom att stöda de ungas jämlika möjligheter, arbetslivsfärdigheter och sysselsättning med hjälp av ett tätt samarbete på stadsnivå samt områdesvis riktade stödåtgärder. Esbo stad sysselsätter för närvarande årligen nästan 500 unga i stadens sommarjobb inom olika sektorer och år 2025 understöddes sysselsättningen av unga i anställning hos andra arbetsgivare genom att nästan 1 700 sommarsedlar delades ut. Sommarsedlar delades ut också år 2026.

1. Esbo stad strävar efter att maximera antalet två veckor långa sommarjobb som staden och koncernbolagen erbjuder åldersgruppen som tas upp i motionen.

Svar:

Esbo stad främjar sommarjobb bland unga på ett omfattande och målinriktat sätt. Antalet sommarjobb har under de senaste åren hållit samma nivå som tidigare eller ökat samtidigt som de ungas intresse för sommarjobb har ökat kraftigt.

Esbo stads rekryteringstjänster svarar för att koordinera sommarjobsrekryteringen och styr genomförandet av enhetliga verksamhetssätt inom olika sektorer. Rekryteringstjänsterna genomför också en del av rekryteringarna av sommarjobbare centraliserat. Antalet sommarjobb och de resurser som hänförs till dem bestäms inom sektorerna.

Utvecklingen av sommarjobb och antalet sökande

Antalet sommarjobb och praktikplatser i Esbo stad har ökat under de senaste åren:

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

Antalet ansökningar har på två år nästan fördubblats, vilket återspeglar den kraftiga ökningen av efterfrågan på sommarjobb bland unga i en situation där möjligheterna till sommarjobb allmänt sett kan variera.

Fördelning efter sektor (2026): Sommarjobben fördelas på ett omfattande sätt på de olika sektorerna, vilket möjliggör mångsidiga arbetsuppgifter för unga:

- Stadsmiljösektorn: 197 sommarjobb, 6 320 ansökningar
- Resultatområdet för livskraft: 149 sommarjobb, 5 447 ansökningar
- Sektorn för fostran och lärande: 104 sommarjobb, 2 689 ansökningar
- Koncernförvaltningen: 17 sommarjobb, 1 820 ansökningar

År 2026 fanns det dessutom 12 praktikplatser med 624 ansökningar (52,0 ansökningar/praktikplats).

Finansieringen av sommarjobb består i huvudsak av sektorernas egna budgetar. Sommarjobben stöds dessutom med ett centraliserat anslag som stadsdirektören reserverat. År 2026 uppgick det centraliserade anslaget till 175 000 euro, och stöd söktes för 158 sommarjobb till sammanlagt över 231 000 euro. Inom ramen för anslaget kunde stöd riktas till 133 sommarjobb. Stödet uppgår till 1 200 euro i månaden per anställd och dessutom täcker enheterna resten av lönekostnaderna ur sina egna budgetar. Genomförandet av sommarjobb förutsätter planering av arbetsuppgifterna, handledning och säkerställande av en trygg arbetsmiljö, vilket har en central inverkan på antalet platser som erbjuds.

Esbo stads sommarjobb består i huvudsak av två typer av uppgifter. En del av uppgifterna är mer långvariga sommarjobb på 2–4 månader som riktar sig till unga som redan är längre i sina studier och där lönenivån bestäms enligt uppgifternas svårighetsgrad. Dessutom erbjuder staden sommarjobb som är särskilt riktade till unga, där anställningsförhållandet vanligen varar i cirka en månad och arbetstiden är sex timmar per dag.

Esbo stad har medvetet hållit fast vid denna sommarjobbmodell med en månads anställningar. Modellen möjliggör tillräckligt lång introduktion, inläring av arbetsuppgifter och arbete under handledning, vilket stöder utvecklingen av de ungas arbetslivsfärdigheter och ger en realistisk bild av arbetslivet. Sommarrekrytering ses i staden som en investering i en framtid där unga erbjuds både arbetserfarenhet och möjlighet till lyckad jobbsökningserfarenhet och en positiv arbetsgivarbild.

Stärkande av de ungas möjligheter och erfarenhet av jobbsökning

Det ökande antalet sökande har avsevärt ökat den totala rekryteringsvolymen. I denna situation har rekryteringsprocessen utvecklats så att unga kan erbjudas så omfattande erfarenheter av jobbsökning som möjligt.

År 2026 har antalet intervjuer ökats särskilt i samband med den centraliserade ansökningsomgången för sommarjobb inom finsk småbarnspedagogik, som rekryteringstjänsterna genomför. Detta har varit ett medvetet val i en situation där antalet sökande har ökat markant och målet har varit att säkerställa att så många unga som möjligt får erfarenhet av att delta i en arbetsintervju.

Särskild uppmärksamhet kommer att ägnas sökandes erfarenhet av jobbsökning och likabehandling. Rekryteringen genomförs enligt enhetliga verksamhetsmodeller, och cheferna stöds genom anvisningar och utbildning. Målet är att säkerställa att de unga behandlas jämnt och sporrande i alla skeden av rekryteringen.

Likabehandling och mångfald vid rekrytering

Vid rekrytering till sommarjobbare betonas jämlikhet och mångfald. I alla sommarjobbsannonser används en mångfaldsklausul som uppmuntrar unga med olika bakgrund att söka jobbet. Sökandena ges möjlighet att ta kontakt med låg tröskel i frågor som gäller rekrytering. I uppgiftsspecifika ärenden kan sökanden kontakta en person som nämns i annonsen. I frågor som gäller särskilda behov eller ansökningsprocessen har sökanden dessutom möjlighet att kontakta rekryteringstjänsterna direkt. På detta sätt kan sökanden ställa frågor utan att informationen om kontakten förmedlas till den rekryterande chefen. Kontakterna behandlas konfidentiellt.

Vid rekryteringen utnyttjas enhetliga verksamhetsmodeller, och i en del av rekryteringarna används också principerna för anonym rekrytering för att stöda en jämlik bedömning av sökandena.

Introduktion och anställningsförhållandet

Sommarjobbarna erbjuds en omfattande introduktion som innehåller de viktigaste spelreglerna för anställningsförhållandet, arbetstids- och lönepraxis, arbetarskydd samt anvisningar om dataskydd och informationssäkerhet. I introduktionen betonas också arbetslivsfärdigheter, såsom ansvarsfull verksamhet i arbetsgemenskapen och säkerhet i arbetet. När ett sommaranställningsförhållande upphör skrivs ett arbetsintyg för unga som en del av den normala anställningsprocessen.

Stärkande av jobbsökningsfärdigheter och samarbete

Esbo stad stöder utvecklingen av de ungas jobbsökningsfärdigheter som en del av en större tjänstehelhet. Rekryteringstjänsterna stöder detta genom att erbjuda unga en tydlig och tillgänglig rekryteringsprocess och möjligheter att delta i jobbsökningen. År 2026 deltog rekryteringstjänsterna i det riksomfattande evenemanget Oponiemi2026, där rekryteringstjänsterna ordnade en verkstad för studiehandedare om ungas jobbsökning.

Ständig utveckling

Sommarjobsprocessen utvecklas systematiskt med hjälp av respons. Bland sommarjobbarna genomförs en enkät för att samla in respons, och år 2026 samlas responsen för första gången också in från alla som söker sommarjobb. Responsen utnyttjas vid utvecklingen av rekryteringsprocessen och de sökandes erfarenheter av jobbsökning. Sammanfattningsvis har Esbo stads sommarjobsrekrytering under de senaste åren både utvidgats och utvecklats.

I den nuvarande verksamhetsmiljön, där tillgången till sommarjobb allmänt sett kan variera, är den positiva utvecklingen av antalet sommarjobb i Esbo särskilt betydelsefull ur de ungas synvinkel. Samtidigt har rekryteringsprocessen utvecklats så att allt fler unga får erfarenhet av jobbsökning och arbetslivet. Som helhet är målet att erbjuda unga en positiv, trygg och lärorik första arbetslivserfarenhet samt att stärka deras färdigheter på framtidens arbetsmarknad.

Sommarsedeln som stöd för anställning av unga sommarjobbare

Esbo stad stöder sommaranställning av unga genom att dela ut sommarsedlar för anställning hos andra arbetsgivare. Sommarsedeln beviljas år 2026 unga Esbobor som är födda åren 2007–2011 (15–19-åringar). Esbo stad betalar 350 euro till arbetsgivaren och minimilönen för arbete till den unga ska vara 500 euro per 60 arbetstimmar. Om den sammanlagda arbetstiden är längre, ska också lönen vara större.

Arbetsgivaren sörjer för betalningen av bikostnader och semesterersättning utöver lönen på 500 euro. År 2025 stödde staden andra arbetsgivares anställning av unga genom att dela ut 1 685 sommarsedlar. Av de unga som fick en sommarsedel var 1 274 i åldern 16–18 år.

Kostnadseffekterna av sommarjobbsgarantin och förutsättningarna för genomförandet

Målgruppen för motionen i Esbo, det vill säga antalet unga i åldern 16–18 år, var 12 223 år 2025. Om sommarjobbsgarantin genomförs som en arbetsperiod på två veckor där staden anställer de unga (till exempel med en lön på 500 euro), är kostnadseffekterna följande:

- Årligen för alla unga i åldersgruppen 16–18 år:
 - cirka 7,7 miljoner euro per år, i kostnaderna ingår lönens bikostnader och semesterpenning.
- En gång vart tredje år för unga i åldersgruppen 16–18 år:
 - cirka 2,6 miljoner euro per år, i kostnaderna ingår lönens bikostnader och semesterpenning.

Möjligheten att erbjuda sommarjobb i stadens sektorer påverkas inte bara av ekonomin, utan staden och dess koncernbolag har inte nödvändigtvis möjlighet att erbjuda ett särskilt stort antal lämpliga sommarjobb under juni och juli, som är den allmänna semestertiden för stadens personal och således också begränsar antalet anställda som handleder sommarjobbarna. Under sommaren har en del verksamhet paus eller sköts med minimala resurser. Överföringen av social- och hälsovården till välfärdsområdena har också minskat antalet lämpliga sommarjobb hos staden.

De sommarjobb som staden erbjuder och de arbetsmöjligheter som uppstår via sommarsedeln stöder sysselsättningen av unga på olika sätt. Arbetserfarenhet som förvärvats på den öppna arbetsmarknaden kan i vissa situationer stöda övergången till arbetslivet och möjliggöra fortsatta arbetsvägar, till exempel till sysselsättning nästa sommar eller deltidsarbete vid sidan av studierna. Samtidigt erbjuder de sommarjobb som staden ordnar många unga en första arbetserfarenhet och stärker deras arbetslivsfärdigheter.

Sommarsedeln är ett fungerande sätt att uppmuntra arbetsgivare att erbjuda unga jobb och utvidga möjligheterna till arbete utanför stadsorganisationen, men dess effektivitet beror på arbetsmarknadsläget, företagets intresse och de ungas individuella färdigheter. Därför är det motiverat att i främjandet av sysselsättningen av unga utnyttja flera parallella metoder som kombinerar stadens egna arbetsplatser, sommarsedlar och ett mer omfattande arbetsgivarsamarbete. På detta sätt kan man säkerställa att unga i olika situationer får så mångsidiga och tillgängliga möjligheter som möjligt att skaffa sig arbetserfarenhet och etablera sig i arbetslivet.

En sommarsedel (värd 350 euro) för hela målgruppen av 16–18-åringar (12 223 unga):

- Årligen för alla unga i målgruppen (16–18-åringar):
 - cirka 4,28 miljoner euro per år
- En gång per tre år:
 - cirka 1,43 miljoner euro per år.

En sommarsedel (värd 350 euro) för hela målgruppen som nämns i motionen (12 223 unga) innebär årligen en budgetreservering på ungefär 4,28 miljoner euro. Om målgruppen för motionen (12 223 unga) erbjuds möjlighet till sommarsedel en gång vart tredje år, bör det reserveras cirka 1,43 miljoner euro per år i budgeten. Det bör noteras att alla beviljade sommarsedlar inte har använts under de senaste åren, och en del arbetsgivare täcker lönekostnaderna också utan att lösa in sedlarna. Detta minskar de faktiska nettokostnaderna.

På basis av det som anförts ovan kan det konstateras att en ökning av de möjligheter till sommarjobb som staden erbjuder för att täcka hela åldersgruppen 16–18-åringar enligt motionen skulle kräva betydande tilläggsbudgetering. Budgeteringen löser dock inte utmaningen att staden inte har tillgång till lämpliga sommarjobb och handledningsresurser för målgruppen enligt motionen och att det är bra att reservera sommarjobb också för unga och studerande i andra åldersgrupper. Dessutom har sommarjobbet som tar en månad upplevts vara verkningsfullt när det gäller introduktion och arbetslivserfarenhet.

2. Satsning på arbetsintyg för unga. Staden säkerställer att varje ung person som har arbetat inom ramen för sommarjobbsgarantin får ett högklassigt och tydligt arbetsintyg som stöder fortsatt sysselsättning och jobsökning i framtiden.

Svar:

När ett sommaranställningsförhållande upphör skrivs ett arbetsintyg för unga som en del av den normala anställningsprocessen vid staden. Staden ger anvisningar om hur arbetsintyget ska skrivas och på stadens webbplats finns en mall. Arbetsintyget ska innehålla en beskrivning av de arbetsuppgifter som utförts i sommararbetet och, om så önskas, en bedömning. Med tanke på de unga och för att processen kring sommarjobb ska vara likadan för alla har staden redan i flera år haft anvisningar för unga och chefer också för att skriva arbetsintyg.

3. Företagssamarbetet stärks genom upphandling och en kampanj. Esbo stad inleder år 2026 en omfattande sommarjobbskampanj med syfte att uppmuntra företag att erbjuda unga sommarjobb. I kampanjen betonas särskilt de första arbetserfarenheterna och stöd till unga som saknar tidigare arbetserfarenhet eller som har svårt att hitta jobb. Staden kan utnyttja upphandlingar och partnerskapsmodeller som säkerställer ett tillräckligt antal jobb för unga. Esbo stads sommarsedlar används på samma sätt som hittills.

Svar:

Utveckling av sommarsedeln

Ansökningsprocessen för sommarsedeln utvecklas och förtydligas så att ändringarna kan tas i bruk redan inför sommaren 2027. Målet är att utveckla modellen så att de unga får sommarsedeln före jobsökningen och aktivt kan utnyttja den för att söka sommarjobb. I nuläget kan de ansöka om sommarsedel först när de fått ett sommarjobb.

I den fortsatta utvecklingen granskas också hur sommarsedeln kan fördelas jämnare än för närvarande till hela åldersklassen. Samtidigt utreds hur unga kan erbjudas tillräckligt stöd för att ansöka om och utnyttja sommarsedlar.

Det finns statistik om användningen av sommarsedlar för de två föregående åren, inklusive antalet sökande enligt område och

åldersgrupp samt användningsgraden för sommarsedlar områdesvis. Denna kunskapsbas utnyttjas i utvecklingsarbetet för att identifiera och beakta skillnader mellan olika områden i staden i den fortsatta utvecklingen av tjänsten.

Sommarjobbsevenemang i Iso Omena 11.2.2026

Esbo stad ordnade ett sommarjobbsevenemang för unga onsdag 11.2.2026 kl. 14–17 i köpcentret Iso Omena. Evenemanget ordnades i samarbete med Navigatorhuset, UngEsbo, Esbo sysselsättningstjänsters arbetsgivartjänster och andra aktörer i staden. Ungefär 2 500 unga deltog i evenemanget.

Evenemanget omfattade cirka 30–31 arbetsgivare och det gav unga möjlighet att möta arbetsgivare med låg tröskel och i synnerhet söka sina första sommarjobb. Sommarjobbskampanjen som ingår i planen för sysselsättning av unga var synlig under evenemanget och stadsdirektör Kai Mykkänen öppnade evenemanget. Evenemanget ordnas varje år.

Sommarjobbskampanj för arbetsgivare

År 2025 ordnades en sommarjobbskampanj med temat "Sommarjobbsmyterna bryts". Kampanjen riktades till både arbetssökande och arbetsgivare. År 2026 genomförde Esbo sysselsättningstjänster som en del av programmet för främjande av sysselsättningen bland unga en sommarjobbskampanj riktad till arbetsgivare. Syftet med kampanjen var att uppmuntra företag att erbjuda sommarjobb åt unga, i synnerhet för unga som inte har tidigare arbetserfarenhet. Temat för kampanjen var "Skriv första raden i en ung persons CV". Kampanjens beskyddare var stadsdirektör Kai Mykkänen.

Centrala uppgifter om kampanjen:

- Kampanjen riktades till huvudstadsregionen, särskilt till potentiella företagsbeslutsfattare som sysselsätter unga och experter inom personalförvaltning.
- Kampanjreklamerna visades i Meta-kanaler (Facebook och Instagram) samt i LinkedIn 11.3–25.3.2026.
- Kampanjen resulterade i sammanlagt cirka 411 000 visningar och uppskattningsvis cirka 160 000 enskilda användare.
- Kampanjen nådde i synnerhet representanter för industri, byggbranschen, detaljhandeln och tjänstebranscherna på lednings- och chefsnivå.

Kampanjen stödde konkret både stadens strategiska mål och målen i programmet för främjande av ungas sysselsättning genom att stärka företagssamarbetet och arbetsgivarnas medvetenhet om betydelsen av de ungas första arbetserfarenheter. Kampanjen genomförs i fortsättningen årligen.

4. Niornas jobbsökningsfärdigheter stärks. Eleverna i årskurs nio, som går ut grundskolan, erbjuds utbildning och individuellt stöd för att söka sommarjobb. Målet är att förbättra de ungas jobbsökningsfärdigheter, öka självförtroendet och säkerställa att så många unga som möjligt får värdefull arbetserfarenhet redan efter grundskolan.

Svar:

Som en åtgärd i spetsprogrammet för främjande av sysselsättningen bland unga, som koordineras av stadens sysselsättningstjänster,

ordnas utbildning som ska hjälpa eleverna i årskurs nio att hitta jobb. Utbildningen genomförs av 4H-föreningen, och i pilotfasen i Esbo kommer finansieringen av utbildningen från programmet för främjande av ungas sysselsättning.

I Esbo ordnades utbildning för elever i årskurs nio första gången våren 2026 i fem skolor och sammanlagt 745 elever kunde delta i utbildningen. Man har kommit överens om att stegvis utvidga utbildningen till 25 skolor också under läsåren 2026–2027 och 2027–2028. Distriktscheferna inom grundläggande utbildning fastställer vilka skolor som deltar. Efter pilotförsöket är det möjligt att öka omfattningen av utbildningen enligt erfarenheter och behov. Då ska utbildningen beaktas i budgeten för sektorn för fostran och lärande.

Innehållet i jobbsökningsutbildningen för elever i årskurs nio

Målet med jobbsökningsutbildningen för elever i årskurs nio är att främja arbetslivs-, ekonomi- och företagarfärdigheterna hos unga som går ut grundskolan samt att förbättra deras möjligheter att få sitt första sommarjobb. I utbildningens centrum ligger kursen Kärkort till arbetslivet, som genomförs under en skoldag och som bland annat innehåller grunder i jobbsökning, spelregler i arbetslivet, kundservicefärdigheter samt hantering av den egna ekonomin och identifiering av de egna starka sidorna. I jobbsökarutbildningen för niorna utnyttjas sakkunskap av studiehandledarstuderande samt i stor utsträckning arbetslivskontakter som en del av utbildningen. Utbildningen omfattar 0,5 studiepoäng. Cirka en månad efter utbildningen erbjuds eleverna popup-rådgivning om sommarjobb i den egna skolan. Rådgivningen ordnas av 4H-föreningen. De unga kan också kontakta en utbildare från föreningen via webben eller WhatsApp hela sommaren. De unga har möjlighet att under hela sommaren få handledning och stöd i frågor som gäller sommarjobb.

De unga som deltagit i utbildningen fyller i en utvärdering som utarbetats och koordinerats av 4H-föreningen. 4H-föreningen rapporterar resultaten till programmet för främjande av sysselsättningen bland unga. Av resultaten framgår bland annat antalet deltagare per skola samt hur många av de unga som deltagit i utbildningen som fått ett sommarjobb före tidpunkten då de svarar på utvärderingen. Genom utvärderingen samlas också kvalitativ respons om utbildningens innehåll, genomförande och upplevd nytta.

Som en del av utbildningen informeras de unga också om möjligheten att delta i 4H-företagarutbildning som stöder de unga i sysselsättningen genom sommarföretagande. Målet är att elever som gått ut årskurs nio ska hitta sysselsättning i minst två veckor under sommaren, antingen i lönearbete eller som egenanställda.

Jobbsökningsutbildningen för elever i årskurs nio stöder Esbo stads strategiska mål för tidig sysselsättning av unga och erbjuder en jämlik möjlighet att stärka arbetslivsfärdigheterna bland eleverna i årskurs nio i Esbo.

Beslutshistoria

Stadsstyrelsen 17.8.2026 § 263

Förslag

Föredragande

Stadsdirektör Kai Mykkänen

Stadsstyrelsen föreslår att fullmäktige antecknar redogörelsen för kännedom som svar på ledamöterna Hanna Hukaris och Peppi Seppäläs m.fl. motion 23.2.2026 om att införa en sommarjobbsgaranti för unga i Esbo.

Behandling

Beslut

Stadsstyrelsen:
Föredragandens förslag godkändes enhälligt.

Beslutshistoria

Bilaga

Tilläggsmaterial

- Valtuustoaloite nuorten kesätyötakuun käyttöönotosta Espoossa

För kännedom