Kaupunginhallituksen työllisyys- ja kotoutumisjaosto 09.11.2026

Espoon kaupunki Kaupunginhallituksen työllisyys- ja kotoutumisjaosto

Kokoustiedot

Aika 09.11.2026 klo 09:00 -
Paikka Kaupunginhallituksen kokoushuone, Virastopiha 2 C 1. krs, 02070 Espoo
Lisätietoja

Käsiteltävät asiat

Asian nro	Liitteen nro	Kokousasian otsikko	Sivu
1		Kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen	2
2		Pöytäkirjan tarkastajien valinta	3
3		Työllisyyden tilannekuva 9.11.2026	4
4	1	Kansainvälisen työvoiman palvelut	8
5		Päätökset ja kirjelmät sekä kokouksessa kuultavat selostukset	10

Espoo 5.11.2026

Markku Sistonen
puheenjohtaja

1
Kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen

Päätösehdotus Puheenjohtaja toteaa kokouksen laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Selostus Kaupunginhallituksen työllisyys- ja kotoutumisjaosto oli kutsuttu koolle puheenjohtajan allekirjoittamalla 5.11.2026 päivätyllä jäsenille toimitetulla kokouskutsulla.

2
Pöytäkirjan tarkastajien valinta

Päätösehdotus Pöytäkirjan tarkastajiksi valitaan Joel Vanhanen ja Satu Mollgren.

Kaupunginhallituksen työllisyys- ja kotoutumisjaosto 09.11.2026

Asianumero 168/14.00.00/2026

Kaupunginhallituksen työllisyys- ja kotoutumisjaosto 09.11.2026

3
Työllisyyden tilannekuva 9.11.2026

Valmistelijat / lisätiedot:
Tevameri Terhi

etunimi.sukunimi@espoo.fi
Puhelinnumero 09 816 21

Päätösehdotus

Esittelijä
Elinvoimajohtaja Heinaro Mervi

Kaupunginhallituksen työllisyys- ja kotoutumisjaosto merkitsee selostuksen mukaisen työllisyyden tilannekuvan tiedoksi.

Käsittely

Päätös

Selostus

Työllisyyden tilannekuva 9.11.2026

Tiivistelmä:

- Espoo–Kauniaisten työllisyystilanteessa työttömyyden kokonaiskasvu on hidastumassa, mutta nuorten työttömyys lisääntyy edelleen nopeasti.
- Pitkäaikaistyöttömyyden kasvuvauhti on myös edelleen hidastunut, mutta erityisesti pisimpään työttömänä olleiden määrä kasvaa, mikä lisää sekä palvelujen tarvetta että työttömyydestä aiheutuvia kustannuksia.
- Työllistymisen tueksi tarvitaan yksilöllisiä palveluja, pitkittyneiden työttömyysjaksojen katkaisemista sekä osaamisen ja työvoiman kysynnän parempaa kohtaamista.

Työttömyyden kehitys, nuoret ja kohtaanto

Syyskuussa 2026 Espoo–Kauniaisten työllisyysalueella oli 19 410 työtöntä työnhakijaa. Määrä väheni elokuusta, mutta oli 7,8 prosenttia suurempi kuin vuotta aiemmin. Työttömien osuus työvoimasta jäi hieman koko maan

tasoa matalammaksi. Nuorten työttömyys kasvoi muuta työttömyyttä nopeammin ja suhteellisesti eniten alle 25-vuotiailla. Nuorten työllisyysaste jäi selvästi koko työikäisen väestön tasoa alemmaksi, mitä selittää osaltaan esimerkiksi päätoiminen opiskelu.

Espoo–Kauniaisten työttömyyden vuosikasvu oli vertailualueista nopeinta. Kasvu ylitti suurimpien kaupunkien, koko maan ja pääkaupunkiseudun keskimääräisen kehityksen. Työttömyys kasvoi kaikilla koulutusasteilla. Kasvu oli voimakkainta toisen asteen ja korkeakoulutettujen joukossa, mutta myös perusasteen suorittaneiden työttömyys lisääntyi. Työttömissä työnhakijoissa oli runsaasti sekä toisen asteen että korkea-asteen suorittaneita. Alle 30-vuotiaiden työttömyys lisääntyi kaikilla koulutusasteilla, mutta eniten perusasteen varassa olevilla. Nuorten työnhakijoiden joukossa oli myös vastavalmistuneita, ja työnhaun keskimääräinen kesto oli 35 viikkoa.

Syyskuussa 2026 kuukauden aikana työttömänä olleiden suurin ammattiryhmä oli erityisasiantuntijat. Avoimia työpaikkoja oli eniten palvelu- ja myyntityössä sekä rakennus- ja valmistustyössä, mikä korostaa työnhakijoiden osaamisen ja työvoiman kysynnän kohtaantohaastetta.

Pitkäaikaistyöttömyys ja johtopäätökset

Pitkäaikaistyöttömien määrä väheni hieman, ja vuosikasvun hidastuminen antaa viitteitä tilanteen tasaantumisesta. Kertymäpäiväluokkien saajamäärät osoittavat kuitenkin, että pisimpään työttömänä olleiden määrä kasvoi. Pitkittynyt työttömyys on siten edelleen keskeinen haaste, vaikka pitkäaikaistyöttömyyden kokonaiskehitys on hetkellisesti rauhoittunut. Pisimpään työttömänä olleet muodostivat huomattavan osuuden pitkäaikaistyöttömistä. Heidän osuutensa kaupungin pitkäaikaistyöttömyydestä aiheutuvista maksuista kasvoi. Pitkäaikaistyöttömien määrä ja heistä aiheutuvat maksuosuudet eivät kuitenkaan kehity täysin rinnakkain. Pitkittynyt työttömyys lisää palvelujen tarvetta ja kasvattaa kuntatalouteen kohdistuvia kustannuksia.

Pitkäaikaistyöttömyys yleistyi selvästi iän myötä. Yli 50-vuotiailla pitkäaikaistyöttömien osuus oli huomattavasti suurempi kuin nuoremmilla, ja vanhimmissa ikäryhmissä osuus oli korkein. Myös vieraskielisillä pitkäaikaistyöttömyys lisääntyi iän karttuessa. Koulutusasteittain pitkäaikaistyöttömyys oli yleisintä perusasteen suorittaneilla ja vähäisintä korkea-asteen koulutetuilla.

Monialaisen yhteispalvelun pitkäaikaistyöttömistä suuri osa oli keski-ikäisiä tai sitä vanhempia, ja eniten asiakkaita oli vanhimmassa tarkastellussa ikäryhmässä. Asiakkaiden tilanteet ovat usein monimuotoisia, joten työllistymisen tueksi tarvitaan eri palvelujen yhteistyötä. Pitkäaikaistyöttömien suurin ammattiryhmä oli erityisasiantuntijat. Seuraavaksi eniten heitä oli palvelu- ja myyntityössä sekä ammatteihin luokittelemattomissa ryhmissä. Asiakastyytyväisyyskyselyssä yli 50-

vuotiaat kokivat yleisimmäksi työllistymisen esteeksi iän tai ikäsyrjinnän. Muita keskeisiä koettuja esteitä olivat haastava työmarkkinatilanne, työpaikkojen vähyys ja kilpailu, osaamisen heikko kohtaanto sekä terveyteen ja työkykyyn liittyvät tekijät. Ikäryhmien vertailussa on kuitenkin huomioitava vastaajamäärien vaihtelu.

Työllisyyden tilannekuva osoittaa, että työttömyyden kokonaiskasvu on hidastumassa, mutta kehityksessä on edelleen merkittäviä haasteita. Nuorten työttömyys kasvaa nopeasti, ja pisimmät työttömyysjaksot lisääntyvät erityisesti vanhemmissa ikäryhmissä. Keskeisiä painopisteitä ovat pitkäaikaistyöttömyyden katkaiseminen ja yli 50-vuotiaiden yksilöllisen tuen kohdentaminen.

Lisämateriaalit täydentävät tilannekuvaa työttömyyden pitkän aikavälin kehityksellä sekä ikä- ja koulutusryhmien välisillä eroilla. Uusien avoimien työpaikkojen määrä julkisessa työnvälityksessä kasvoi Espoo-Kauniaisten työllisyysalueella 25,0 prosenttia vuodessa, ja myös lakisääteisten palvelujen asiakasmäärä oli edellisvuotta suurempi. Aktivointiaste oli vertailualueiden korkein, vaikka se laski hieman edellisvuodesta. Asiakastyytyväisyyskyselyssä koko aineistossa keskeisiksi koetuiksi työllistymisen esteiksi nousivat heikko työmarkkinatilanne, työpaikkojen vähyys, ikä tai ikäsyrjintä, osaamisen kohtaanto sekä terveys ja työkyky. Ikäryhmävertailut ovat suuntaa antavia vastaajamäärien vaihtelun vuoksi, ja sama vastaus saattoi kuulua useaan teemaan.

Henkilöstökyselyn 11 vastauksessa korostuivat palvelujen parempi kohdentaminen, osaamisen päivittäminen ja sanoittaminen, ikäsyrjinnän ja kannustinesteiden vähentäminen sekä varhainen tuki. Pieni aineisto täydentää tilannekuvaa henkilöstön näkökulmilla.

Käytetyt lähteet

KEHA-keskus ja Tilastokeskus, työnvälitystilasto; Tilastokeskus, erillistilaus; Kela, kunnan osarahoittaman työttömyysturvan; KEHA, työnhakijoiden asiakastyytyväisyyskysely, Kysely henkilöstölle pitkäaikaistyöttömyydestä.

Päätöshistoria

Liitteet

Kaupunginhallituksen työllisyys- ja kotoutumisjaosto 09.11.2026

Oheismateriaali

- Työllisyyden tilannekuva 9.11.2026

Tiedoksi

Kaupunginhallituksen työllisyys- ja kotoutumisjaosto 09.11.2026

4
Kansainvälisen työvoiman palvelut

Valmistelijat / lisätiedot:
Arni-Harden Melissa
Lindholm Sanna
etunimi.sukunimi@espoo.fi
Puhelinnumero 09 816 21

Päätösehdotus

Esittelijä
Elinvoimajohtaja Heinaro Mervi

Työllisyys- ja kotoutumisjaosto merkitsee tiedoksi selostuksen kansainvälisen työvoiman palveluista Espoossa.

Käsittely

Päätös

Selostus

Espoon kaupunki tukee espoolaisia yrityksiä innovaatiokyvykkyyden vahvistamisessa, liiketoiminnan kasvattamisessa sekä kansainvälisille markkinoille laajentumisessa, mikä edistää uusien työpaikkojen syntymistä. Kansainvälisen työelämän palvelut edistävät näitä tavoitteita saattamalla Suomeen ja Espooseen opiskelun, työn tai perheen takia muuttaneita korkeakoulutettuja ammattilaisia yhteen työnantajien kanssa. Työnantajia tuetaan kehittyvällä kielitaidolla työskentelevien rekrytoimiseksi kehittämällä kielitietoisen johtamisen ja kielituetun rekrytoinnin konseptia. Kansainvälisen työvoiman rekrytointiin ja monimuotoisten työyhteisöjen kehittämiseen liittyviä teemoja käsitellään HR-ammattilaisille suunnatun HeRoHub -verkoston tapahtumissa. Yrityksille tarjotaan työnantajanäkyvyyttä Espoo Talent Hubin viestintäkanavissa sekä mahdollisuuksia kohdata niin Suomessa jo olevia kuin ulkomailta Suomeen muuttoa harkitsevia osaajia TalentMatch -rekrytointitapahtumissa.

Espoon tavoitteena on olla Pohjoismaiden paras paikka sekä palaaville että uusille kansainvälisille osaajille. Kansainvälisille osaajille suunnatut palvelut edistävät heidän osallisuuttaan suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä. Samalla nämä palvelut tukevat ulkomailta rekrytoivien

yritysten tavoitteita sitouttaa osaavaa työvoimaa etenkin silloin, kun rekrytoidun mukana muuttaa koko perhe, jossa usein myös korkeasti koulutettu ja työkokemusta omaava puoliso. Career Bootcamp -tapahtumissa ja Career Club -urakehitysohjelmassa vahvistetaan osallistujien työelämätietoja, -taitoja sekä verkostoja. Vapaamuotoisia verkostoitumismahdollisuuksia tarjotaan yhteisillä aamiaistilaisuuksilla sekä Industry Afterworks -tapahtumissa.

Kansainvälisen työelämän palveluita kehitetään yhteistyössä sekä kaupungin eri yksiköiden että yritysten, korkeakoulujen, C6-kaupunkien ja muiden keskeisten kumppaneiden kanssa. Valtakunnallista yhteistyötä tehdään C6-allianssissa, jossa Suomen kuusi suurinta kaupunkia kehittävät yhteistyötä Work in Finlandin kanssa. Kaupunkien tehtävänä on tunnistaa yritysten kansainvälisen työvoiman rekrytoinnin tarpeita ja ohjata yrityksiä hyödyntämään tarjolla olevia palveluita. Work in Finlandin ulkomailla toteuttama osaajien houkuttelu ja kaupunkien yritysrajapinnasta tuoma tieto rekrytointitarpeista täydentävät toisiaan. Tavoitteena on kytkeä yritysten konkreettiset osaajatarpeet entistä tiiviimmin osaksi kansainvälistä osaajahoukuttelua.

Päätöshistoria

Liitteet

Liite 1 Työllisyys- ja kotoutumisjaosto_Kv-työelämän palvelut

Oheismateriaali

Tiedoksi

5
Päätökset ja kirjelmät sekä kokouksessa kuultavat selostukset

Päätösehdotus Elinvoimajohtaja Heinaro Mervi

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

Käsittely

Päätös

Selostus

Espoon kaupungin mahdollinen palkkatukea vastaava työllistämismalli (Hilla-Maaria Suomi)

Espoon kaupungin vuotta 2026 koskevien talousarvioneuvottelujen pöytäkirjamerkinnöissä edellytettiin, että vuoden 2026 aikana työllisyys- ja kotoutumisjaostolle tuodaan selostus siitä, miten Espoon oma palkkatukea vastaava malli voitaisiin ottaa käyttöön (vrt. Helsingin malli).

Ennen TE-uudistusta Espoon kaupunki työllisti palkkatuella espoolaisia työttömiä työnhakijoita määräaikaisiin tehtäviin. TE-uudistuksen ja lakimuutosten jälkeen Espoo ei käytännössä voi enää hyödyntää palkkatukea kaupungin omaan organisaatioon työllistämisessä. Helsingin kaupunki on perustanut palkkatuen rinnalle erillisen työllistämisrahan, jolla kaupungin yksiköt voivat palkata helsinkiläisiä työttömiä työnhakijoita. Helsingin mallissa työllistämisrahalla rahoitetaan 50 % palkkakustannuksista ja rekrytoiva yksikkö maksaa myös 50 %. Työsuhteen kesto on 12 kk, jotta työllistetty täyttää ns. työssäoloehdon ja kaupungin maksuvastuu työttömyysturvasta nollautuu.

Kaupungin oma palkkatukea vastaava työllistämismalli edellyttäisi erillistä määrärahaa sekä resursseja mallin toimeenpanoon. Lisäksi on huomioitava, että palkkakustannukset ylittäisivät työttömyysturvamenoissa saavutettavat säästöt. Mallin vaikuttavuus edellyttää tukijakson jälkeistä jatkotyöllistymistä. Määräaikainen tukityöllistäminen kaupungilla ei sellaisenaan takaa pysyvää työllistymistä avoimille työmarkkinoille, vaan siihen tarvitaan usein yksilöllistä tukea jatkopolkuihin työsuhteen aikana. Ilman jatkotyöllistymistä työnhakija palaisi työttömäksi.

Määrärahoja olisi perusteltua suunnata yksityiselle sektorille työllistämiseen, koska se on tutkimusten ja kokemuksen valossa

vaikuttavampaa. Espoossa on jo käytössä palkkatuki, 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki, työolosuhteiden järjestelytuki, Espoon rekrytointituki sekä määräaikainen nuorten rekrytointituki (valtionavustus). Vaikuttavuuden lisäämiseksi edelleen voidaan kehittää työmarkkinoille kiinnittymisen edellytyksiä vahvistavia elementtejä, kuten kielikoulutus, työhönvalmennus, työnhaun tuki, piilotyöpaikkojen etsiminen.

Espoon kaupungin tuotannollisista ja taloudellisista syistä tehtäviin henkilöstövähennyksiin liittyvistä työnantajavelvoitteista johtuen malli voitaisiin ottaa käyttöön aikaisintaan vuoden 2027 lopulla.