



Nuorten kesätyöllistämisen
toteutuksen arvio ja
kehittämistarpeet 2026–2027

1. Kokonaisarvio

Nuorten kesätyöllistämistä kehitettiin vuonna 2026 aiempaa yhtenäisempänä kokonaisuutena, johon kuuluivat kunnan omat kesätyöpaikat, kesätyösetelit, työelämävalmiuksien tukeminen, yritysysteistyö ja nuorten yrittäjäyys. Samalla prosesseja sähköistettiin ja yhdenmukaistettiin.

Kesätyöllistämisen volyymi kasvoi selvästi edellisvuodesta. Kunnan kesätyöpaikkoihin saatiin 98 hakemusta ja kesätyöhön valittiin 33 nuorta. Kesätyöseteliä haki 36 nuorta, ja arviointihetken mennessä seteli oli myönnetty 22 nuorelle. Vuonna 2025 kunnan kesätyöntekijöitä oli 20 ja kesätyöseteleitä lunastettiin kuusi. Aiemmassa kehittämistyössä tunnistettu kesätyöllistämisen volyymin laskeva kehitys saatiin siten ainakin kunnan omien kesätyöpaikkojen osalta käännettyä.

Vuoden 2026 kokemusten perusteella kesätyöllistämisen perusrakenne on toimiva. Kehittämismallin eri osat toteutuivat kuitenkin vielä osittain erillisinä. Keskeinen jatkokehittämisen tarve on prosessien yksinkertaistamisessa, eri tukimuotojen tavoitteiden ja kohderyhmien täsmentämisessä sekä vastuiden ja vuosittaisen aikataulun selkeyttämisessä.

2. Työelämävalmiuksien tukeminen

Havainnot 2026

Kehittämismalliin sisältyi tavoite tukea nuorten työnhaku- ja työelämävalmiuksia osana kesätyöllistämisen kokonaisuutta. Kaikkien kunnan kesätyöhakijoiden systemaattinen haastattelu ei kuitenkaan toteutunut, eikä käytettävissä oleva resurssi olisi mahdollistanut kaikkien hakijoiden haastattelemista tarkoituksenmukaisella tavalla. Kunnan kesätyöpaikkoihin saadut hakemukset olivat pääsääntöisesti laadukkaita.

Myöskään 4H kanssa suunnitellun työelämävalmennuksen ja haastattelujakson vaihteistus ei ensimmäisenä toteutusvuonna toiminut suunnitellusti. Kunnan kesätyöhaun ja valintojen etenemistä sekä eri vaiheisiin tarvittavaa aikaa ei osattu ennakoida riittävän tarkasti. Kokemus osoitti tarpeen erottaa yleinen työelämävalmiuksien kehittäminen nykyistä selvemmin kunnan omasta rekrytointiprosessista ja suunnitella toimintojen vuosittainen ajoitus etukäteen.

Kehittämisehdotukset 2027

Yleinen työnhaku- ja työelämävalmiuksien tukeminen erotetaan kunnan varsinaisesta kesätyörekrytoinnista. Ruskon koulujen 8.-luokkalaisille toteutettava 4H Työelämäajokortti säilytetään yleisiä työnhaku- ja työelämävalmiuksia tukevana toimintana. Tavoitteena on antaa nuorille valmiuksia hakea työtä kunnan lisäksi yrityksistä, yhdistyksistä ja muilta työnantajilta sekä hyödyntää osaamista myös myöhemmin vuosina.

Sivistyspalvelut vastaa Työelämäajokortin käytännön toteutuksen koordinoinnista osana koulujen toimintaa. Hyvinvointitoimiala vastaa 4H kanssa tehtävistä yhteistyö- ja tukisopimuksista. Toiminnan aikataulu sovitaan vuosittain riittävän ajoissa suhteessa kesätyöhakuun.

Kunnan kesätyöpaikkojen valinnassa haastattelua käytetään silloin, kun se on hakijamäärän, tehtävän tai hakijoiden tasapuolisen arvioinnin kannalta tarkoituksenmukaista. Haastattelu ei siten ole kaikille hakijoille automaattinen osa rekrytointiprosessia.

3. Kunnan kesätyöpaikat

Havainnot 2026

Kunnan kesätyöpaikkojen haku toteutettiin yhdellä yhteisellä Kuntarekry-haulla. Hakemuksia saatiin 98 ja kesätyöhön valittiin 33 nuorta. Yhteinen haku osoittautui hakijoiden kannalta selkeäksi sekä viestinnällisesti ja teknisesti toimivaksi.

Hakijat pystyivät asettamaan eri palvelualueet ensisijaisuusjärjestykseen. Valinnoissa pyrittiin varmistamaan jokaisen hakijan huomioiminen vähintään yhden palvelualueen valinnassa. Menettely tuki hakijoiden tasapuolista huomioimista, mutta teki prosessista monivaiheisen ja eri palvelualueiden valinnoista toisistaan riippuvaisia.

Kehittämisehdotukset 2027

Yhteinen Kuntarekry-haku säilytetään. Hakija kohdentaa hakemuksensa yhteen ensisijaiseen hakukohteeseen. Haun päätyttyä toimialat saavat oman hakijajoukkonsa ja vastaavat valinnoista sekä tarvittavista haastatteluista. Hakijalle voidaan lisäksi antaa mahdollisuus ilmoittaa, että hakemus voidaan huomioida myös muussa hakukohteessa, mikäli paikkoja jää täyttämättä.

Kesätyöpaikkojen kokonaismäärä ja jakautuminen toimialoille vahvistetaan vuosittain talousarvion perusteella ennen haun käynnistämistä. Samalla sovitaan yhteinen aikataulu, valintaperiaatteet ja vastuut.

Kohderyhmä rajataan nykyisestä kolmesta kahteen ikäluokkaan, jotka määritellään vuosittain syntymävuosien perusteella. Valinnoissa painotetaan nuoria, jotka eivät ole aikaisemmin olleet Ruskon kunnan kesätyössä. Kunnan kesätyöpaikkojen ensisijaisena tavoitteena on tarjota ruskolaisille nuorille työelämäkokemusta ja vahvistaa työelämävalmiuksia.

4. Kesätyösetelit

Havainnot 2026

Vuonna 2026 kesätyösetelin arvo oli 400 euroa ja määrärahaa oli varattu 30 seteliin eli enintään 12 000 euroa. Hakemuksia saatiin 36. Työnantajatiedot toimitti 29 hakijaa ja viranhaltijapäätöksiä tehtiin 24, joista 22 oli myönteisiä ja kaksi kielteisiä.

Hakemusmäärä ei kuvannut lopullista määrärahatarvetta, koska seteliä haettiin ennen kuin kaikilla hakijoilla oli työpaikka tiedossa. Myönnettyjen setelien perusteella enimmäiskustannus on arviointihetkellä 8 800 euroa. Maksatus on edelleen kesken, joten lopullinen käyttöaste ja kustannukset voidaan vahvistaa vasta maksatuksen päätyttyä.

Kokemus osoitti, että erillinen setelin ennakohakeminen ja myöhempi työnantajatietojen toimittaminen muodostavat tarpeettoman kaksivaiheisen prosessin.

Kehittämisehdotukset 2027

Kesätyösetelin hakuprosessia yksinkertaistetaan. Seteliä ei haeta tai varata nuorelle ennen työpaikan löytymistä, vaan vuosittain määriteltäyn kohderyhmään kuuluvilla ruskolaisilla nuorilla on mahdollisuus hyödyntää 400 euron kesätyöseteliä työnhaussa.

Seteli myönnetään, kun työpaikka on löytynyt, asetetut ehdot täyttyvät ja seteleitä on jäljellä. Setelit myönnetään hakemusten saapumisjärjestyksessä vuosittain vahvistettuun enimmäismäärään saakka. Jäljellä olevien setelien määrästä viestitään aktiivisesti hakuaikana.

Kesätyöseteli suunnataan ensisijaisesti toisen asteen opiskelijoille. Peruskoulunsa päättävien nuorten työelämäkokemusta tuetaan erityisesti kunnan omilla kesätyöpaikoilla. Mikäli nuori saa kesätyösetelin avulla työpaikan yrityksestä, yhdistyksestä tai muulta ulkopuoliselta työnantajalta, tätä pidetään ensisijaisena kunnan omaan kesätyöpaikkaan nähden.

Seteliä ei myönnetä työnantajalle, jossa nuoren huoltaja tai muu samassa taloudessa asuva perheenjäsen toimii yrittäjänä tai jossa hänellä on määräysvalta. Mahdollisuus hyödyntää tukea nuoren omaan yritystoimintaan säilytetään erikseen määriteltävillä ehdoilla. Kesäyrittäjyyden valmistelu aloitetaan nykyistä aikaisemmin ja 4H roolia nuorten yrittäjyysvalmennuksessa vahvistetaan.

Kesätyösetelien määräraha kohdennetaan hyvinvointitoimialalle, joka vastaa kesätyöseteliprosessin koordinoinnista, viestinnästä ja seurannasta. Hyvinvointijohtaja tekee myöntämistä koskevat viranhaltijapäätökset ja arvioi maksuhakemusten maksukelpoisuuden. Talous- ja hallintopalvelut toimii tukiroolissa maksatuksessa.

5. Hallinnolliset käytännöt ja sähköinen asiointi

Havainnot 2026

Kesätyöllistämisen prosessi toteutettiin vuonna 2026 pääosin sähköisesti. Kuntarekryn lisäksi tietojen toimittamiseen, kesätyöseteleihin ja maksatukseen käytettiin sähköisiä lomakkeita. Myös kunnan kesätyöntekijöiden työsopimuksia varten tarvittavat tiedot kerättiin sähköisesti.

Kesätyöntekijöiden työsopimukset laadittiin keskitetysti. Käytäntö oli toimiva ja yhdenmukaisti toimialojen toimintatapoja.

Kehittämisehdotukset 2027

Sähköinen asiointi ja yhteiset toimintatavat säilytetään. Olennaista on yhteisten sopimus pohjien, sähköisen tiedonkeruun ja yhtenäisten työsuhdekäytäntöjen säilyttäminen riippumatta siitä, laaditaanko työsopimukset keskitetysti vai toimialoilla.

Kesätyöllistämisen yhteinen vuosikello laaditaan ennen seuraavan hakukierroksen käynnistämistä. Siinä sovitetaan yhteen ainakin työelämävalmennus, kunnan kesätyöhaku ja valinnat, kesätyöseteliprosessi, kesäyrittäjyyden tuki sekä kokonaisuuteen liittyvä viestintä.

6. Talous ja kokonaisuuden seuranta

Havainnot 2026

Kunnan kesätyöntekijöiden laskennalliset palkkakustannukset vuonna 2026 ovat noin 26 900 euroa. Sivukulut ja myönnettyjen kesätyösetelien 8 800 euron enimmäiskustannus huomioiden 43 000 euron kokonaismäärärahan arvioidaan riittävän vuoden 2026 toteutukseen. Lopullinen toteuma tarkentuu kirjanpidon ja kesätyösetelien maksatuksen valmistuttua.

Kehittämis ehdotukset 2027

Vuoden 2026 toteutuksen kokemuksia ja saavutettua kesätyöllistämisen tasoa hyödynnetään vuoden 2027 määrärahojen mitoituksessa. Kunnan kesätyöntekijöiden palkkamäärärahat sivukuluineen kohdennetaan toimialoille niiden kesätyöpaikkamäärien perusteella. Kesätyösetelien määräraha kohdennetaan hyvinvointitoimialalle.

Kesätyöpaikkoja, kesätyöseteleitä ja muita kesätyöllistämistä tukevia toimenpiteitä tarkastellaan edelleen yhtenä kokonaisuutena. Vuosittain seurataan vähintään kunnan kesätyöpaikkojen hakija- ja työntekijämääriä, aikaisemmin kunnan kesätyössä olleiden osuutta, kesätyösetelien myöntämistä ja toteutunutta maksatusta sekä kokonaisuuden kustannuksia. Seurantaa hyödynnetään seuraavan vuoden toimintamallin ja määrärahojen valmistelussa.

7. Johtopäätökset

Vuonna 2026 nuorten kesätyöllistämisen aiempien vuosien laskeva kehitys saatiin käännettyä ja samalla luotiin toimiva, pitkälti sähköinen perusta kokonaisuuden jatkokehittämiseksi. Kunnan kesätyöntekijöiden määrä nousi vuoden 2025 20 työntekijästä 33 työntekijään vuonna 2026.

Vuoden 2026 toteutus osoitti myös kehittämistarpeita erityisesti toimintojen ajoituksessa, rekrytointiprosessissa, kesätyösetelin kaksivaiheisessa hakumenettelyssä sekä vastuiden määrittelyssä.

Vuodelle 2027 ehdotetaan säilytettäväksi toimiviksi osoittautuneet yhteinen Kuntarekry-haku, sähköinen asiointi ja kesätyöseteli. Rekrytointiprosessia kevennetään, työelämävalmiuksien tukeminen erotetaan selkeämmin kunnan rekrytoinnista, kesätyösetelin myöntämistä yksinkertaistetaan ja eri tukimuotojen kohderyhmiä täsmennetään. Samalla laaditaan yhteinen

vuosikello, selkeytetään toimialojen vastuita ja vahvistetaan kokonaisuuden taloudellista ja toiminnallista seurantaa.

Tavoitteena on muodostaa nuorten kesätyöllistämisestä vakiintunut vuosittainen toimintamalli, jossa kunnan omat kesätyöpaikat, kesätyöseteli, työelämävalmiuksien tukeminen ja nuorten yrittäjäyys muodostavat toisiaan täydentävän kokonaisuuden.