

KÄRKÖLÄ

Kärkölen kunnan

HENKILÖSTÖ- KERTOMUS

2023

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO.....	1
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	4
3. KÄRKÖLÄN KUNNAN ORGANISAATIO.....	5
4. HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE.....	6
5. HENKILÖSTÖN PALVELUKSessaOLOAIKA.....	7
6. SAIRAUSSPOISSAOLOT JA TYÖSUOJELU.....	7
7. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN.....	9
8. HENKILÖSTÖMENOT.....	10
9. TYÖLLISYYDEN HOITO.....	13



Kuva: Esihenkilövalmennus hr-järjestelmien käyttöön liittyen

1. JOHDANTO

Henkilöstökertomuksella raportoidaan Kärkölän kunnan henkilöstövoimavaroista sekä henkilöstökustannuksista vuonna 2023.

Henkilöstökertomuksen tavoitteena on lisäksi tukea henkilöstöhallinnon, johdon ja esihenkilöiden työtä sekä antaa päättäjille vuosittainen tilannekatsaus henkilöstöstä. Henkilöstökertomus täydentää kunnan vuosittaista tilinpäätöstä ja se voi sisältää henkilöstötavoitteita, henkilöstön määrää ja rakennetta sekä työhyvinvointia ja osaamista koskevia kokonaisuuksia.

Voimassa olevia palvelussuhteita oli vuoden 2023 lopussa 3 enemmän kuin edellisenä vuonna. Määräaikaisiin palvelussuhteisiin sisältyvät kaikki palvelussuhteen sisäiset luonteet mm. sijaisuudet, projektit, varahenkilöt, oppisopimussuhteet ja työllistäminen.

Pitkäaikaistyöttömien työllistäminen toteutettiin omina palvelusuhteina (14 henkilöä) ja työvoimapolitiittisten hankkeiden kautta (14 henkilöä).

Selvitys kunnan henkilöstön, palvelutuotannon ja hallinnon tilasta

Kunnanhallituksen ohjauksessa toimintavuoden aikana arvioitiin kunnan henkilöstön, palvelutuotannon ja hallinnon tilaa sekä kehittämistarpeita.

Tunnistettuihin kehittämistarpeisiin sekä henkilöstön työhyvinvointikyselyssä esittämiin tarpeisiin pohjautuen vuonna 2023 on tehty seuraavia kehittämistoimenpiteitä.

Kehittämistarve	Kehittämistoimenpiteet
Esihenkilötyön kehittäminen ja tukemine	– Esihenkilövalmennusten toteuttaminen – Koulutusten ja ohjeiden keskitetty jako
HR-toimintojen kehittäminen	– HR-ohjeiden päivittäminen – Intran sisällön päivittäminen
Työhyvinvoinnin parantaminen (ml. sairauspoissaolojen seuranta)	– Säännölliset työhyvinvointikyselyt – Turvallisuuskyselyn toteuttaminen
Työnohjauksen ja sijaistamisen mallien kehittäminen	– Perehdytyksen palautteiden seurata – Perehdytysoppaan päivittäminen
Tiedonhallinnan ja työryhmätyön kehittäminen	– Eduhouse -koulutuspalvelun opastus – Henkilöstön koulutukset ja tietoiskut
Palveluprosessien kuvaaminen ja seuranta	– Talous- ja henkilöstöhallinnon prosessien kehittäminen Provincian kanssa
Riskienhallinnan kehittäminen	– Tietoturvan ja tietosuojan kehittäminen – Tekoälyn käytön ohjeistaminen

Keskushallinto tuottaa hallinnon palvelut pienillä henkilöresursseilla ja keskeisiä palveluprosesseja hoitaa tyypillisesti vain yksi asiantuntija, jonka takia poikkeustilanteiden hallinta muodostuu usein haasteeksi.

Sijaistamisen haasteisiin on haettu ratkaisuja erityisesti kriittisten talous-, henkilöstö-, asiakirja-, ICT- ja tietoturvapalvelujen osalta. Toimintavuonna HR-palvelujen tuottamiseen voitiin osoittaa 0,5 htv lisäresurssi.

Keskushallinnossa on suunnitelmallisesti kehitetty palvelutuotantoa ja palvelutiimien työajanseurantaan henkilöstösuunnitelman periaatteiden mukaisesti. Ennakoivalla suunnittelulla hallitaan myös henkilöstövaihdoksien takia tapahtuvia tehtäväjärjestelyjä.

Tavoitteena on kehittämistoimilla valmistaa hallinnon tasalaatuinen ja häiriötön palvelutuotanto muuttuvissa tilanteissa huomioiden myös syntyvät sijaistamistilanteet. Lisäksi tavoitteena on tarvittaessa tasoittaa ajoittain vaihtelevaa työkuormaa sekä laajentaa osaamista henkilötason osaamisesta koko organisaation osaamiseksi.

Asianhallintapäällikön johtama keskushallinnon palvelutiimi tuottaa kaikille toimialoille asianhallinta-, tieto- ja asiakaspalvelut. Lisäksi palvelutiimi tuottaa sähköisen kokoushallinnan palvelut.

ICT-palvelujen kehittäminen ja tietoturvaan sekä tietosuojaan liittyvät haasteet ovat kuormittaneet keskushallintoa, ja poikkeustilanteet ovat koskettaneet koko henkilöstöä.

Varhainen puuttuminen

Kunnassa on käytössä varhaisen puuttumisen malli ja siihen perustuen työntekijöiden kanssa keskustellaan tarvittaessa sairauspoissaoloista.

Esihenkilöiden tulee käydä työntekijän kanssa keskustelu sairauteen liittyvistä poissaoloista viimeistään silloin, kun 6 kuukauden aikana työntekijä on ollut sairauden tai tapaturman takia poissa töistä 5 kertaa tai yhteensä 15 päivää. Toisen kerran keskustelu käydään, mikäli poissaolot jatkuvat ja niitä on seuraavan puolen vuoden jälkeen yhteensä 30, 60 tai 90 päivää.

Työterveyshuoltolain mukaan työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työssä jatkamismahdollisuuksien selvittämiseksi työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut kuukauden ajan.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitettiin yhdessä Työterveys Wellamo Oy:n kanssa ajalle 1.1.2021–31.3.2024 marraskuussa 2023. Työterveyshuollon palveluiden kilpailutuksen valmistelu käynnistettiin yhteistyössä Emkine Oy:n kanssa lokakuussa 2023.

Henkilöstön työhyvinvointikysely

Henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikysely Zef ohjelmalla huhtikuussa 2023. Kysely lähetettiin sähköpostilla 146 vastaajalle ja vastauksia saatiin 111, vastausprosentti oli 76,0 (2022 vuonna 74,0 %).

Vastaajat ryhmiteltiin yhdeksään toimintayksikköön:

- Toimialajohtajat
- Hallinto ja ympäristötoimi
- Sivistystoimi; esi- ja perusopetus
- Sivistystoimi; varhaiskasvatus
- Sivistystoimi; vapaa-aikapalvelut
- Tekninen toimi

Oman toimintayksikön ilmapiirin arvioi hyväksi suurin osa vastaajista. Toimintayksiköiden toiminnassa tiedonkulku, kokoustavat ja päätöksenteko arvioitiin toimivan paremmin kuin vuonna 2022.

Työympäristö, -piste ja -välineet koettiin turvallisiksi ja asianmukaisiksi. Työhön liittyvistä ergonomia-asioista on myös huolehdittu asianmukaisesti.

Etätyötä tekevä henkilöstö on tehnyt etätyösopimuksen sekä etätyöhän liittyvän riskienkartoituksen. Kyselyn tulosten perusteella etätyö lisää henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia.

Henkilöstöedut

Työnantaja on kehittänyt henkilöstöetuja yhdessä YT-ryhmän ja pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalvelujen käyttöetu tarjotaan vakinaiselle henkilöstölle ja rajoitetusti määräaikaisissa työsuhteissa olevalle henkilöstölle.

Koko henkilöstö saa käyttää Kärkölän uimahallia maksutta uimahallin aukioloaikojen mukaisesti. Lisäksi henkilöstö saa hyödyntää liikunnanohjaajan antamaa liikuntaneuvontaa yhden tunnin vuodessa työajalla.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Kärkölen kunnan palveluksessa oli 31.12.2023 yhteensä 158 työntekijää tai viranhaltijaa, joista vakinaisia 115 (72,8 %). Henkilöstön määrä vaihtelee mm. sijaisuuksien ja muiden määräaikaisuuksien vuoksi.

Vakinaisen henkilöstön määrä voi vaihdella mm. avoinna olevien tehtävien täytyttyä tai jos määräaikaiselle palvelussuhteelle ei ole perusteltua syytä.

Huomionarvioisia organisaatiomuutoksia ei vuonna 2023 ole ollut.

Seuraavassa taulukossa esitetään Kärkölen kunnan henkilöstömäärä ajankohtina 31.12.2021, 31.12.2022 ja 31.12.2023

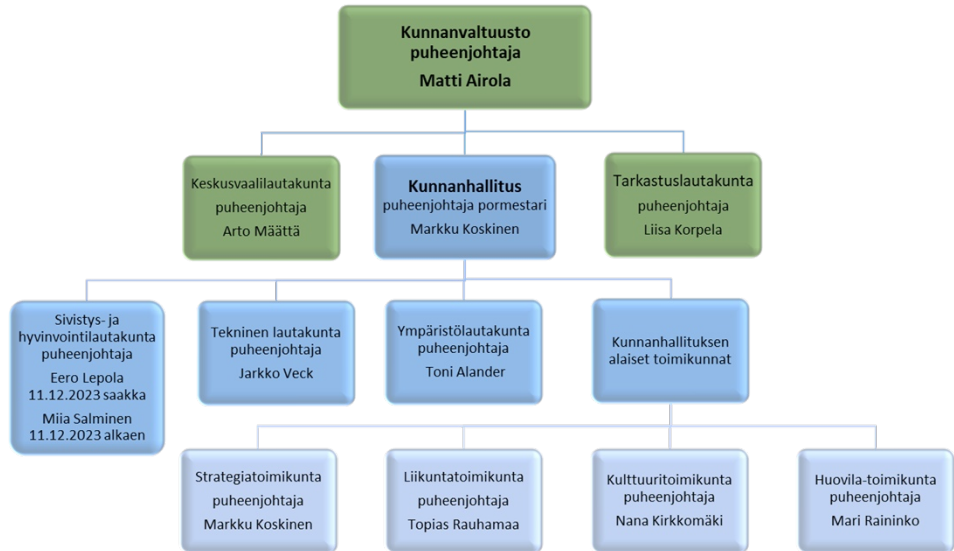
	2023	2022	2021
Vakinaiset, joista	115	111	99
miehiä	23	21	20
naisia	92	90	79
Ei vakinaiset, joista	43	44	52
miehiä	10	12	15
naisia	33	32	37
YHTEENSÄ	158	155	151

Vakituisista työntekijöistä suurin osa, 69 työntekijää on sivistystoimen palveluksessa. Toiseksi eniten vakituisia työntekijöitä on teknisen toimen siivous- ja ruokahuollon palveluksessa, 18 työntekijää.

Keskushallinnossa ja elinvoimapalveluissa yhteensä 15 vakituista työntekijää, ympäristötoimessa 2 työntekijää ja teknisessä toimessa 29 työntekijää. Vakituisista työntekijöistä yhteensä 12 on raportoinnin ajankohtana osa-aikaisia.

3. KÄRKÖLÄN KUNNAN ORGANISAATIO

Kunnan organisaatio ja toimielimet on esitetty alla olevissa kuvissa.



Kärkölään kunnan organisaatiokaavio



Kunnan hallintosäännön mukainen henkilöstöorganisaatio

4. HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE

Kärkölän kunnan koko henkilöstön keski-ikä, vakituiset ja määräaikaiset mukaan lukien, 31.12.2023 tilanteen mukaan oli 47,8 vuotta. Keski-ikä on laskenut 0,2 vuodella edelliseen vuoteen verrattuna.

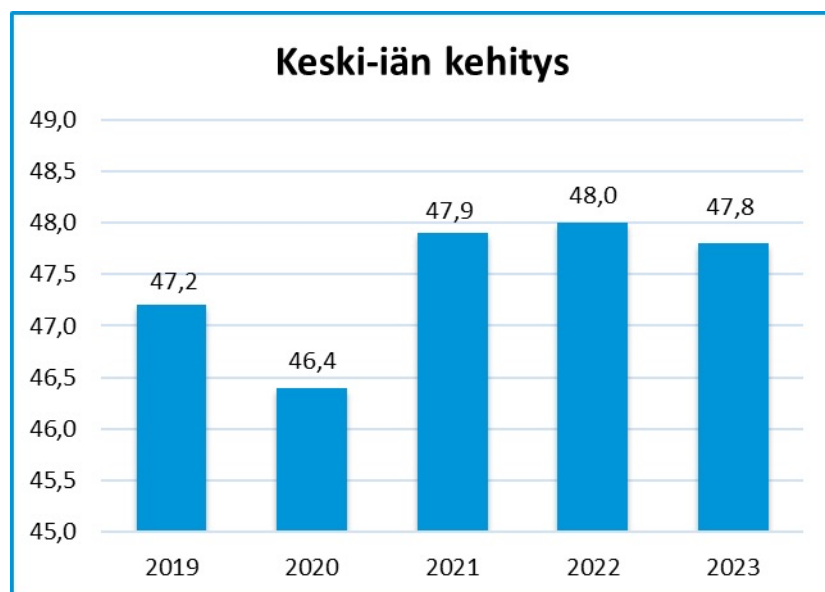
Vuoden 2023 lopussa vakituisesta henkilöstöstä alle 40-vuotiaita oli 18 työntekijää (15,7 %).

Vakituisesta henkilöstöstä 40–49-vuotiaiden osuus vuoden lopussa oli 33 työntekijää (28,7 %).

Vakituisesta henkilöstöstä 50-vuotta täyttäneitä työntekijöitä oli 44 (38,3 %). Yli 60-vuotiaita oli 20 (17,4 %). Vakituisten henkilöstön keski-ikä 31.12.2023 tilanteen mukaan oli 49,9 vuotta.

Kunnan henkilöstö on naisvaltainen, joka on tyypillinen piirre kuntien henkilöstörakenteessa. Kärkölän kunnan vakituisesta henkilökunnasta 80 prosenttia on naisia.

Alla olevassa kaaviossa esitetään Kärkölän kunnan koko henkilöstön keski-ian kehitys vuosina 2019–2023.



Vuonna 2023 yleisin tehtävänimike oli varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja nimikkeellä kunnan palveluksessa on 16 henkilöä. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajista 11 oli vakinaisessa työsuhteessa. Määräaikaiset työntekijät olivat pääasiassa erilaisten työvapaiden sijaisia.

Toiseksi yleisin nimike on peruskoulun luokanopettaja, joista kaikki 13 on vakituisissa virkasuhteissa.

Kolmanneksi yleisimpiä tehtävänimikkeitä olivat varhaiskasvatuksen opettaja sekä puhtauspalvelutyöntekijä, 10 henkilöä. Varhaiskasvatuksen opettajista 9 on vakituisessa työsuhteessa.

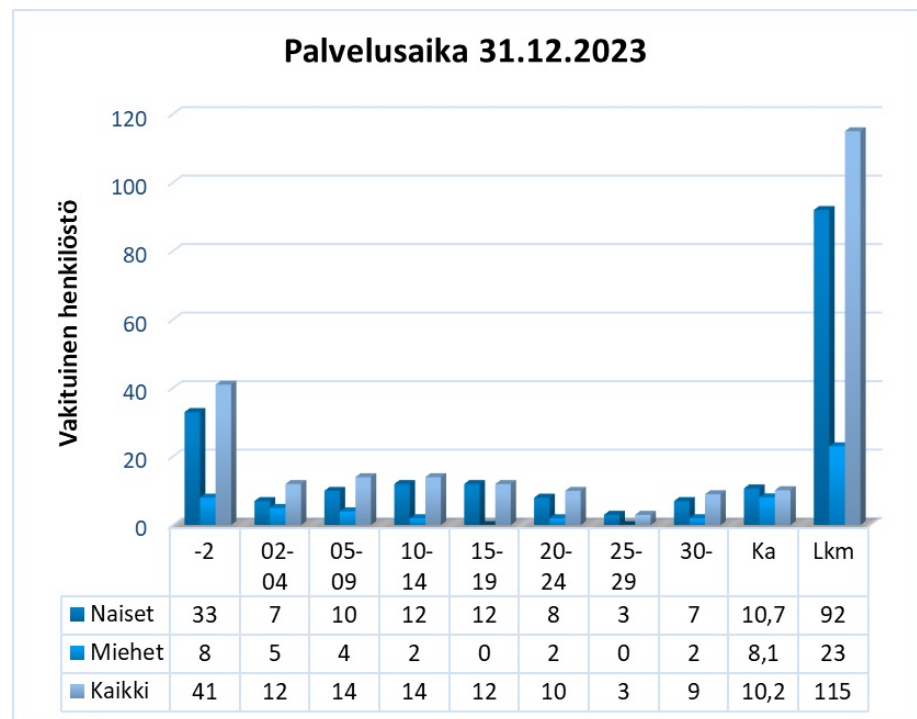
Erilaisia ammattinimikkeitä, määräaikaisten palvelussuhteiden mukaan lukien, on yhteensä 71. Nimikkeitä, joita ei ole kuin yhdellä työntekijällä oli 51 kappaletta. Jälkimmäinen tilasto kuvastaa tehtävien jakamiseen, kierrättämiseen ja sijaistamiseen liittyvää haastetta, kun suurinta osaa asiantuntijatehtävistä hoitaa vain yksi työntekijä.

5. HENKILÖSTÖN PALVELUKESSEAOLOAIKA

Kuntien henkilöstö on perinteisesti pitkään samaa työnantajaa palvellutta henkilöstöä. Kärkölen kunnan vakituisen henkilöstön keskimääräinen palvelusaika vuonna 2022 oli 10,2 vuotta, joka on 0,2 vuotta enemmän edelliseen vuoteen verrattuna.

Naisilla Kärkölen kunnan palvelusaika oli keskimäärin 10,7 vuotta ja miehillä 8,1 vuotta.

Alla olevassa kaaviossa esitetään vakituisen henkilöstön palveluksessa oloaika 31.12.2023.



6. SAIRAUSPOISSAOLOT JA TYÖSUOJELU

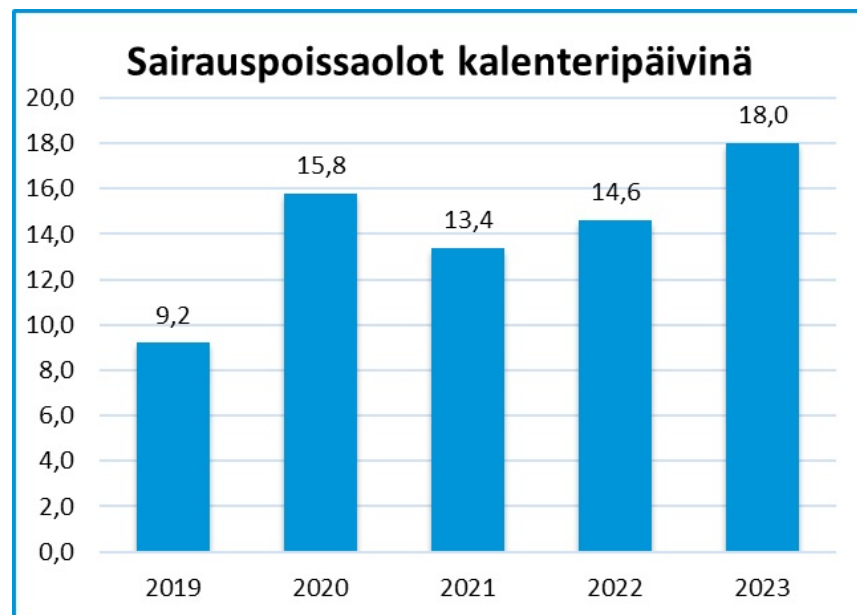
Sairauspoissaoloja vakituisella henkilöstöllä oli vuonna 2023 keskimäärin 18,0 kalenteripäivää, edellisen kalenterivuoden vastaava luku oli 14,6 kalenteripäivää.

Keskimääräiset sairauspoissaolot ovat lisääntyneet 3,4 kalenteripäivää vakituista työntekijää kohden vuodesta 2022. Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2023 oli 8,1 %.

Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen sairauspoissaoloaika oli 9,5 kalenteripäivää, joka oli 5,0 kalenteripäivää edellisvuotta enemmän. Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2023 oli 6,6 %.

Erityisen pitkiä, yli 60 kalenteripäivää kestäneitä sairauspoissaoloja oli vuonna 2023 yhteensä 6 työntekijällä, vakituiset sekä määräaikaiset mukaan lukien.

Seuraavassa kaaviossa vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuosina 2019–2023 joulukuun tilanteen mukaan.



Vuonna 2023 vakuutusyhtiölle kirjattiin työ- ja työmatkatapaturmia 12 työntekijälle, joista viidestä aiheutui yhteensä 47 työkyvyttömyyspäivää. Lakisääteinen työtapaturmavakuutus korvaa työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneet kustannukset.

Työkyvyttömyyttä aiheuttaneiden tapaturmien syitä olivat kaatuminen, kompastuminen, putoaminen tai liukastuminen. Kertomusvuoden tapaturmista 8 oli työpaikalla sattuneita ja 4 työmatkatapaturmia. Vuonna 2022 tapaturmia kirjattiin 10 työntekijälle, joista viidestä aiheutui yhteensä 51 palkallista työkyvyttömyyspäivää.

Kaikista työ- ja työmatkatapaturmista tehdään WPro-järjestelmässä työturvallisuusilmoitus. Järjestelmästä lähtee vahinkoilmoitus vakuutusyhtiölle. Ilmoitus tulee tehdä riippumatta siitä, aiheutuiko tapaturmasta työkyvyttömyyttä tai ei.

Käynnissä olevan työsuojelutoimikauden (2022–2025) työnantajan edustajina toimivat henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö ja siivoustyöjohtaja ja henkilöstön edustajina kaksi työsuojeluvaltuutettua ja kummankin 1. varavaltuutettu. Vuoden 2023 alussa teknisen, elinvoiman ja hallinnon toimialueelle valittiin uusi 1. työsuojeluvaravaltuutettu.

Toimintavuoden aikana valmistui varikon ja vesihuoltolaitoksen, sekä siivous- ja ruokahuollon työpaikkaselvitykset. Molempiin liittyivät vaarojen kartoitus ja riskien arviointi, työterveyshuollon työterveyskysely ja työpaikkakäynti.

Vuoden 2023 aikana kunnanviraston henkilöstö siirtyi henkilöstön oireilun vuoksi väistötiloihin Opintien vanhalle koululle. Kunnanvirastolla työskentelevän henkilöstön sisäilmaoireilua selvitetiin sisäilmakyselyllä ennen ja jälkeen Opintielle muuton. Toimintavuoden aikana kokoontui myös sisäilmatyöryhmä ja käsitteli muun muassa eri rakennusten sisäilmatilannetta.

Sähköiseen WPro-järjestelmään tuli työsuojeluilmoituksia 84 kappaletta (edellisenä vuonna 80 kappaletta). Suurin osa ilmoituksista koski varhaiskasvatusta tai yleissivistävää koulutusta. Eniten ilmoituksia tuli uhka- tai väkivaltatilanteista, ja toiseksi eniten putoamisesta, kaatumisesta, kompastumisesta tai liukastumisesta. Varhaiskasvatuksen ja yleissivistävän koulutuksen työsuojeluilmoituksia käsiteltiin muun muassa työsuojelutoimikunnan kokouksissa.

Vuoden 2023 aikana käynnistettiin uuden työterveyshuollon kilpailutus, koska aikaisempi kumppani Wellamo Oy lopettaa toimintansa vuoden 2024 maaliskuussa.

7. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Julkisella sektorilla palvelleen työntekijän eläkeikä määräytyy työhistorian tai ammatin perusteella. Tätä yksilöllisesti määräytyvää eläkeikää kutsutaan henkilökohtaiseksi eläkeikäksi tai ammatilliseksi eläkeikäksi.

Henkilökohtaiset eläkeiät (63–65 v.) säilyivät vuoden 2017 eläkeuudistuksessa. Vuosina 1940–1959 syntyneellä työntekijällä on henkilökohtainen eläkeikä, jos palvelussuhde on alkanut ennen 1.1.1993 ja jatkuu eläkeikään saakka.

Eläkeikä lasketaan painotettuna päivän tarkkuudella 63–65 vuoden välille, vanhuuseläkeikä on sitä lähempänä 63 vuotta, mitä enemmän työvuosia henkilöllä on ollut ennen vuotta 1995. Henkilökohtaisella eläkeikäällä on merkitystä eläkkeen laskennassa vain henkilöillä, jotka ovat syntyneet ennen vuotta 1960.

Vuonna 2023 yksi Kärkölän kunnan työntekijä siirtyi eläkkeelle.

Vuoden 2023 aikana kunta maksoi eläkemaksuja Kuntien eläkevakuutukselle yhteensä 1 197 832 euroa. Näistä palkkaperusteisia eläkemaksuja oli 909 731 euroa, tasausmaksuja 236 305 euroa ja työttömyyseläkemaksuja 51 796 euroa.

Palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu kaikille työnantajille yhteisestä työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta. Palkkaperusteinen eläkemaksu sisältää työntekijän eläkemaksun, jonka työnantaja pidättää työntekijältä.

Kunnat ja hyvinvointialueet ovat maksaneet tasausmaksua vuoden 2023 alusta alkaen, ja se korvaa aikaisemman eläkemenoperusteisen maksun. Valtiovarainministeriö vahvistaa tasausmaksun kokonaismäärän vuosittain Kevan valtuutettujen esityksestä.

Tasausmaksu perustuu Kevalakiin (Laki Kevasta 19 §), jossa määritetään niin tasausmaksun kokonaismäärän kuin työnantajakohtaisen jaon perusteet. Tasausmaksulla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä.

8. HENKILÖSTÖMENOT

Alla olevassa taulukossa esitetään henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan. Luvuissa on mukana mm. palkkaperusteiset eläkemaksut sekä tasausmaksut.

	2023	2022
Palkkausmenot	5 761 432	5 404 985
Henkilöstösivukulut	1 382 249	1 557 249
MENOT YHTEENSÄ	7 143 682	6 962 234
Työllistämistukitulot	73 994	77 593
Sv-korvaukset ym. tulot	29 924	19 657
NETTOMENOT	7 039 764	6 864 984
Palkkausmenot euroa/asukas	1 712	1635

Lisäksi menoja aiheuttavat henkilöstökoulutus ja matkustuskulut.

Muita henkilöstömenoja on maksettu vuonna 2023 seuraavasti:

Työterveydenhuollon menot, netto	31 826
Virkistystoiminta	14 190
Yhteistyöryhmä, työsuojelu ja AY- ja TYHY-toiminta	20 347
YHTEENSÄ	66 363

Kärkölän kunta on hyväksynyt henkilöstön muistamisen periaatteet, joiden mukaan 15 vuoden palveluksessa oloajan jälkeen kunta muistaa työntekijöitä ylimääräisillä vapaapäivillä tai vastaavalla palkalla viisi-vuotisjaksoittain.

Kärkölän kunta tarjoaa henkilöstöetuina ePassi sportti- & kulttuuri- sekä hyvinvointipalveluedun palvelussuhteen keston mukaan maksimissaan 100 euroa/kalenterivuosi. Sisäisinä etuina tarjotaan uimahallin rajoitukseton käyttö ja liikunnanohjaajan palveluja yksi työaikaan luettava tunti/ vuosi, nämä edellä mainitut kustannukset sisältyvät palkkausmenoihin, eikä niitä ole eritelty.

Jokainen Kärkölän kunnan työyksikkö on osallistunut tarpeen ja tarjonnan mukaan erilaisiin koulutuksiin vuonna 2023. Jokaisesta hallintokunnasta yksittäiset viranhaltijat ja työntekijät ovat osallistuneet alansa muutaman päivän täydennys- ym. koulutuksiin. Lisäksi on järjestetty yhteisiä koulutuksia eri työntekijäryhmille.

Työnantaja tarjosi henkilöstölle palkallista koulutusta kertomusvuonna seuraavasti:

- Henkilöstöllä oli käytettävissään Eduhouse Oy:n verkko-oppimisympäristö, palveluun sisältyy yli 650 koulutuskokonaisuutta ja yli 3500 koulutusta
- Kaikilta toimialoilta osallistui henkilöstöä asianhallintajärjestelmän perus- ja jatkokoulutuksiin sekä henkilöstö- ja taloushallinnon järjestelmien käyttökoulutuksiin
- Keskushallinnon koulutukset: Dynasty käyttäjäpäivät pääkäyttäjille, Kunnallisarkistoyhdistyksen opintopäivä, Kuntarekry-päivä pääkäyttäjille, tietosuojavastaavan koulutus, Kuntatoimijoiden kyberturvallisuuspäivät, FCG:n Talous- ja veroennuspäivät ja Kuntamarkkinat
- Ympäristösihteeri osallistui Suomen Ensiapukoulutuksen järjestämään työturvallisuuskorttikoulutukseen sekä FCG:n järjestämään Muutoksenhaku kunnan ympäristöasioissa -koulutukseen

- Ruoka- ja siivouspalvelun koulutukset: Populus -palkkajärjestelmän käyttökoulutus esihenkilöiden johdolla, Sähköisen omavalvonnan kertauskoulutus, Siivousaineiden ja -välineiden koulutus / Kiilto Oy
- Puhtauspalveluesihenkilö suoritti lähiesimiestyön ammattitutkinnon, lisäksi yksi puhtauspalvelutyöntekijä osallistui vesityökorttikoulutukseen ja yksi Siivousaineet -koulutukseen
- Uimahallissa työskentelevät uinninvalvoja sekä liikunnanohjaaja suorittivat lakisääteisen allasveden vesityökortti -koulutuksen
- Kirjastovirkailija osallistui Lahden AKE ja Nuorten Palvelu Ry:n järjestämään Nuorten kohtaaminen kirjastotyössä -koulutukseen
- Varhaiskasvatuksen koulutuksia: Edlevo versio 1. pääkäyttäjäkoulutus/ Tietoevery, Haastavat tilanteet varhaiskasvatuksessa ja lapsen fyysinen rajaaminen sekä Häirintään puuttumisen johtaminen varhaiskasvatuksessa / AVI, Leikki säveliksi / HAMK, Lääkehoito varhaiskasvatuksessa / P-H hyvinvointiyhtymä, Matkalla Johtajaksi-päiväkodin johtajan työ / Oulun yliopisto, Turvallista pedagogiikkaa / LAB, Turvallisuuskoulutus / Roteva, Lukeva varhaiskasvatus / Opetushallitus, Esihenkilötyön kehittäminen / Kärkölän kunta
- Opetustoimen koulutuksia: Häiriö- ja aggressiivinen käyttäytyminen / Oulun yliopisto, Turvallisuuskoulutus / Roteva, Valmentaja johtoryhmän johtajuus ja työyhteistaidot peruskoulussa ja lukiossa / AVI, Voimakehä -koulutus / Oppilaanohjauksen kehittämishanke, Liikunnan- ja terveystiedonopettajien opintopäivät / Liito ry, Joustavat ja erityiset opetusjärjestelyt poissaolo tilanteissa / SKY, Päijät-Hämeen ohjauksen kehittämisryhmä / Gaudia, Tietoa sähköisestä yhteyshausta / Salpaus

9. TYÖLLISYYDEN HOITO

Kärkölän kunta työllisti kesän 2023 aikana 37 nuorta pääsääntöisesti kahden viikon kesätyöpesteihin. Työllistetyt nuoret olivat iältään 14–17 -vuotiaita. Kahden viikon pestistä kunta maksoi palkkaa 420 euroa, jonka päälle maksettiin lakisääteinen lomakorvaus.

Lisäksi 11 yksityistä työnantajaa palkkasi nuoria 2–6 viikon työsuhteisiin kunnan tuella. 300 euron suuruista kesäpestitukea haettiin yhteensä 25 kappaletta eli 7 500 euron edestä.

Työllisyysvaroin työllistettyjä oli vuonna 2023 kunnan eri toimialoilla 14 henkilöä 2–12 kuukauden pituisissa työsuhteissa.

Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu ry:n Työllisty Hyvässä Seurassa -hankkeen kautta työskenteli vuoden 2023 aikana 14 henkilöä yhteensä 81 kuukauden ajan eri yhdistyksissä.

Vuonna 2023 tukityöllistämiseen liittyvät palkkauskulut olivat noin 182 018 euroa ja palkkatukea valtiolta saatiin 73 994 euroa.