

# KÄRKÖLÄ

---

## Kärkölen kunnan

## HENKILÖSTÖ- KERTOMUS

## 2020

**Kärkölän kunta**  
Virkatie 1  
16600 Järvelä

puh. 044 770 2200

[kirjaamo@karkola.fi](mailto:kirjaamo@karkola.fi)

[www.karkola.fi](http://www.karkola.fi)

## Sisällysluettelo

1. JOHDANTO.....	1
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	3
3. KÄRKÖLÄN KUNNAN ORGANISAATIO 31.12.2020 .....	4
4. HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE .....	5
5. HENKILÖSTÖN PALVELUKSESSAOLOAIKA .....	6
6. SAIRAUSPOISSAOLOT JA TYÖSUOJELU .....	6
7. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN .....	8
8. HENKILÖSTÖMENOT .....	9
9. TYÖLLISYYDEN HOITO.....	11



Kuva 1. Kuvassa henkilöstöä suunnittelemassa työllisyyden kuntakokeilua

## 1. JOHDANTO

Henkilöstökertomuksella raportoidaan Kärkölen kunnan henkilöstövoimavaroista sekä henkilöstökustannuksista vuonna 2020.

Henkilöstökertomuksen tavoitteena on lisäksi tukea henkilöstöhallinnon, johdon ja esimiesten 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.

Työntekijöitä oli vuoden 2020 lopussa yksi enemmän kuin edellisenä vuonna. Pitkäaikaistyöttömien työllistäminen hoidettiin pääosin omina palvelusuhteina, kun aikaisemmin työllistettiin yhteistoimintasopimusten kautta. Kunta on myös järjestänyt työllisyystukivaroin henkilöstöä yritysten palvelukseen.

### Selvitys kunnan henkilöstön, palvelutuotannon ja hallinnon tilasta

Valtuustokauden alussa (2018) laadittiin kunnanhallituksen ohjauksessa selvitys kunnan henkilöstön, palvelutuotannon ja hallinnon tilasta sekä kehittämistarpeista.

Selvityksessä tunnistettiin alla listatut yhteiset henkilöstöhallintoon liittyvät kehittämistarpeet. Alla olevassa taulukossa on esitetty myös keskeiset kehittämistoimenpiteet.

Kehittämistarve	Kehittämistoimenpiteet
Johtamisjärjestelmän ja HR-toimintojen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Hallintosäännön kehittäminen</li> <li>– HR-ohjeiden kehittäminen</li> </ul>
Työhyvinvoinnin parantaminen (ml. sairauspoissaolot)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Säännölliset työhyvinvointikyselyt</li> <li>– Varhaisen tuen malli</li> </ul>
Tehtäväkuvien ja työn vaativuuden arviointi	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Tehtäväkuvia on tarkennettu</li> <li>– TVA-malli (valmistuu 2021)</li> </ul>
Tiedolla johtamisen ja mittaamisen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Talousraportoinnin kehittäminen</li> <li>– Johtoryhmätyön kehittäminen</li> </ul>
Työnohjauksen ja sijaistamisen mallien kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Perehdytysprosessin kehittäminen</li> <li>– Henkilöstösuunnitelman pohjalta tarkennetut tehtäväkuvaukset</li> </ul>
Tiedon ja kalenterin hallinnan ja jakamisen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sisäisen viestinnän ohjeistukset</li> <li>– O365/Teams-välineen käyttöönotto</li> </ul>
Kokouskäytäntöjen ja työryhmätyön kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– O365/Teams-välineen käyttöönotto</li> <li>– eKoulutuskanavien käyttöönotto</li> </ul>
Palveluprosessien kuvaaminen ja seuranta	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Talous- ja henkilöstöhallinnon prosessien kuvaaminen</li> </ul>
Riskienhallinnan kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohje laadittu 2019</li> </ul>

	– Riskienhallinnan välineen hankinta
--	--------------------------------------

Keskushallinto tuottaa hallinnon palvelut niukoilla henkilöresursseilla, jolloin poikkeustilanteiden hallinta muodostuu usein haasteeksi. Sijaistamisen haasteisiin on haettu aktiivisesti ratkaisuja erityisesti kriittisten talous-, henkilöstö-, asiakirja-, IT- ja tietoturvapalvelujen osalta.

Vuonna 2018 laadittu henkilöstösuunnitelma päivitetään vuoden 2021 aikana kunnanvaltuuston vahvistamaan toimintasuunnitelmaan perustuen.

#### Varhainen puuttuminen

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

Esimiesten tulee käydä työntekijän kanssa keskustelu sairauten 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 vuoden 2020 lopulla yhdessä Työterveys Wellamo Oy:n kanssa ajalle 1.1.2021 – 31.12.2023.

#### Henkilöstön työhyvinvointikysely

Henkilöstö on vastannut työhyvinvointikyselyyn vuosina 2018 ja 2019. Keväällä 2020 kärjistyneen Covid-pandemian takia laajaa työhyvinvointikyselyä ei toteutettu vuonna 2020. Seuraava kysely tullaan toteuttamaan huhtikuussa 2021.

Pandemian hallintaan liittyviin viranomaismääräyksiin ja ohjeistuksiin pohjautuen kunnan henkilöstöä on tarpeen mukaan ohjeistettu ja määrätty etätööhön eri mittaisiksi ajoiksi. Etätöösopimus on päivitetty ja etätöitä tekevä henkilöstö on tehnyt etätööhän liittyvän riskienkartoituksen.

#### Työkykyjohtamisen valmennusohjelma

Työkykyjohtamisen valmennuspolku Kärkölän ja Hausjärven kuntien yhteinen esimiesten valmennusohjelma, joka vahvistaa esimiesten strategista työkykyjohtamisen keinovalikoimaa arjen työssä. Valmennuspolku käynnistettiin keväällä 2020 ja se koostuu seuraavista osa-alueista:

- vuorovaikutus ja palautteen antaminen (haastavat esimiestilanteet)
- työprosessien johtaminen

- jaetun ja valmentavan johtamisen menetelmät
- työkykyjohtamisen työkalut
- kokeilukulttuuri ja itseohjautuvuus.

Hankkeen tuloksena organisaatioihin rakentuu vahva työkykyjohtamisen toimintamalli, jonka avulla ennaltaehkäistään työkyvyttömyysriskiä, löydetään tarvittaessa mahdollisuuksia muokattuun työhön, edistetään tuloksellisuutta sujuvan työn kautta sekä vahvistetaan muutosjohtamista.

#### Henkilöstöedut

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

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

## 2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Seuraavassa taulukossa esitetään Kärkölen kunnan henkilöstömäärä ajankohtina 31.12.2019 ja 31.12.2020.

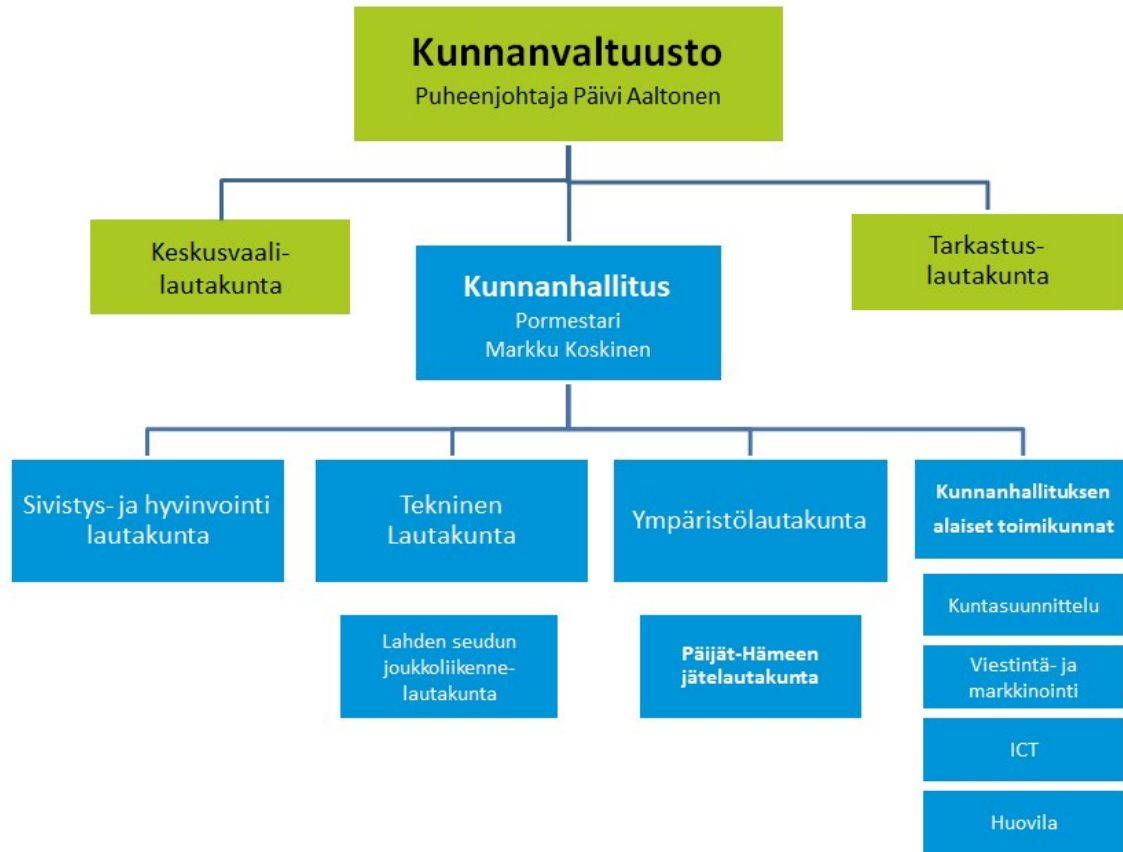
	2020	2019
Vakinaiset, joista	104	106
Miehiä	24	23
Naisia	80	83
Ei vakinaiset, joista	35	32
Miehiä	11	8
Naisia	24	24
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>139</b>	<b>138</b>

Vakituisista työntekijöistä suurin osa, 67 työntekijää on sivistystoimen palveluksessa. Siivous- ja ruokahuollon palveluksessa on 17 työntekijää.

Keskushallinnossa 9 vakituista työntekijää, ympäristötoimessa 1 työntekijä ja teknisessä toimessa 10 työntekijää. Vakituista työntekijöistä yhteensä 12 on kertomusvuonna osa-aikaisia.

3. KÄRKÖLÄN KUNNAN ORGANISAATIO 31.12.2020

Kunnan toimielimet on esitetty alla olevassa kuvassa.



Kunnan hallintosäännön mukainen henkilöstöorganisaatio alla kuvassa.



#### 4. HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE

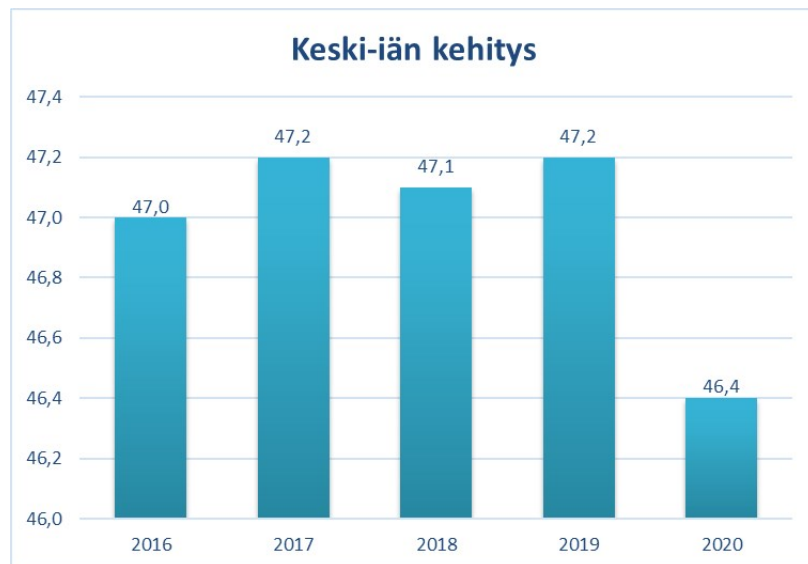
Kärkölän kunnan koko henkilöstön keski-ikä, sekä vakituiset että määräaikaiset mukaan lukien vuonna 2020 oli 46,4 vuotta. Keski-ikä on laskenut hieman vuodesta 2019.

Keski-ikä kehitykseen vaikuttaa sivistystoimen henkilöstön siirtyminen takaisin 1.1.2016 alkaen Kärkölän kunnan palvelukseen. Sivistystoimen koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 45,4 vuotta. Eläköitymisestä johtuneet rekrytoinnit ovat myös osaltaan vaikuttaneet viime vuosien henkilöstön keski-ikä kehitykseen.

Vuonna 2020 vakituisesta henkilöstöstä alle 40-vuotiaita oli 24 työntekijää, eli 23,1 %. 40 – 49 vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstöstä oli myös 24 työntekijää. 41 työntekijää eli 39,4 % vakituisista oli täyttänyt 50 vuotta. Yli 60-vuotiaita oli 15 eli 14,4 %. Vakituisten henkilöstön keski-ikä oli kertomusvuonna 48,4 vuotta.

Kunnan henkilöstö on naisvaltainen, joka on tyypillinen piirre kuntien henkilöstörakenteessa. Kärkölän kunnan vakituisesta henkilökunnasta 76,9 % on naisia.

Alla olevassa kaaviossa esitetään Kärkölän kunnan koko henkilöstön keski-ikä kehitys vuosina 2016 - 2020.



Vuonna 2020 yleisimmät tehtävänimikkeet olivat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, 16 kappaletta sekä peruskoulun luokanopettaja, 13 kappaletta.

Kolmanneksi yleisin tehtävänimike oli varhaiskasvatuksen opettaja, 10 kappaletta. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajista 3 oli erilaisten virkavapaiden sijaisia ja 3 tehtävän luonteen vuoksi määräaikaisia.



Peruskoulun luokanopettajista 12 oli vakituisessa virkasuhteessa ja yksi luokanopettaja oli virkavapaan sijainen. Kaikki varhaiskasvatuksen opettajat olivat vakituisessa virkasuhteessa.

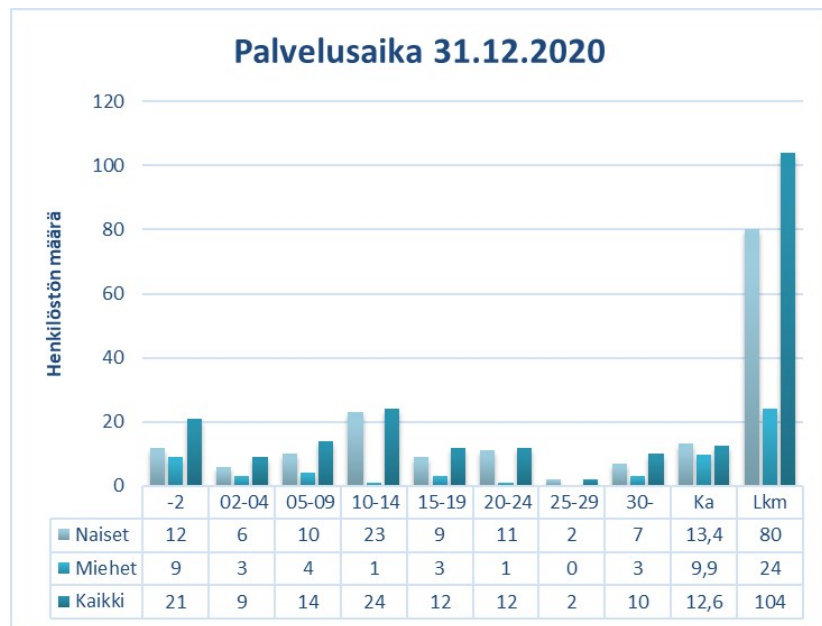
Erilaisia ammattinimikkeitä, määräaikaiset palvelussuhteet mukaan lukien, oli yhteensä 63. Nimikkeitä, joita ei ole kuin yhdellä työntekijällä oli 46 kappaletta.

## 5. HENKILÖSTÖN PALVELUKSESSAOLOAIKA

Kuntien henkilöstö on tyypillisesti pitkään samaa työnantajaa palvellutta henkilöstöä. Kärkölen kunnan vakituisen henkilöstön keskimääräinen palvelusaika vuonna 2020 oli 12,6 vuotta.

Naisilla Kärkölen kunnan palvelusaika oli keskimäärin 13,4 vuotta ja miehillä 9,9 vuotta.

Alla olevassa kaaviossa esitetään vakituisen henkilöstön palveluksessa oloaika 31.12.2020.



## 6. SAIRAUSSPOISSAOLOT JA TYÖSUOJELU

Sairauspoissaoloja vakituisella henkilöstöllä oli vuonna 2020 keskimäärin 15,8 kalenteripäivää, edellisen kalenterivuoden vastaava luku oli 9,2 kalenteripäivää. Kasvua selittää erityisesti pitkien sairauspoissaolojen kasvu.

Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet 6,6 kalenteripäivää vakituista työntekijää kohden vuodesta 2019. Pitkiä, yli 60 kalenteripäivää kestäneitä sairauslomia oli kertomusvuonna kahdella työntekijällä.

Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen sairauspoissaoloaika oli 12,2 kalenteripäivää, joka oli 4,7 kalenteripäivää edellisvuotta enemmän.

Seuraavassa kaaviossa vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuosina 2016 – 2020.



Vuonna 2020 kirjattiin työ- ja työmatkatapaturmia seitsemälle työntekijälle, joista yhdestä aiheutui 6 työkyvyttömyyspäivää. Vuonna 2019 tapaturmia sattui kuudelle työntekijälle ja niistä aiheutui yhteensä 13 palkallista työkyvyttömyyspäivää. Kertomusvuoden tapaturmista 5 oli työpaikalla sattuneita ja 2 työmatkatapaturmia.

Kaikista työ- ja työmatkatapaturmista tulee tehdä vakuutusyhtiölle vahinkoilmoitus, riippumatta siitä aiheutuiko niistä työkyvyttömyyttä tai ei.

Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin 13 työsuojeluilmoitusta, joista yksi koski sisäilmaa (uimahalli) ja muut koskivat varhaiskasvatusta tai yhtenäiskoulun opettajan/ohjaajan kokemaa uhkatilannetta.

Työturvallisuuskorttikoulutuksen suoritti 17 henkilöä ja koulutukseen osallistui lähinnä siivous- ja ruokahuollon ja teknisen toimen henkilöstöä.

Henkilöstölle tehtiin kysely työntekijöiden työsuojelun tietämyksestä. Kyselyn perusteella työsuojelun tunnettavuutta tulisi edelleen edistää.

Covid19-viruksen leviäminen pandemiaksi on kasvattanut työsuojeluun liittyvien toimintaohjeiden on määrää. Pandemia on myös vaikuttanut muuhun henkilöstölle annettuun ohjeistukseen.

Kansliapäällikkö on antanut ohjeistuksia maaliskuusta 2020 lähtien ja ohjeistus on nojautunut aina vallitsevaan tilannearvioon ja muiden

viranomaisten määräysten ja suositusten noudattamiseen. Ohjeistuksesta on keskusteltu eri ajankohtina myös kunnan valmius- ja johtoryhmissä.

Ohjeistukset ovat koskeneet henkilökohtaisten mm. suojainten käyttöä, käsihygieniaa, turvaetäisyyksiä, kokoontumisia, karanteenikäytäntöä, koronatestaukseen hakeutumisesta, väliaikaisia työtehtäväjärjestelyjä, koronavilkun käyttöä, matkustusohjetta.

Suuri muutos oli myös etätyöhön siirtyminen ja siitä annettiin erillinen etätyöohjeistus, jossa on otettu huomioon myös työn ergonomiasta huolehtiminen. Ohjeistukset ja suositukset on julkaistu kunnan intranetissä. Edellä mainittujen lisäksi toimialat ovat antaneet kohdennettuja ohjeita.

## 7. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Julkisella sektorilla palvelleen työntekijän eläkeikä määräytyy työhistorian tai ammatin perusteella. Tätä yksilöllisesti määräytyvää eläkeikää kutsutaan henkilökohtaiseksi 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 eläkeiällä on merkitystä eläkkeen laskennassa vain henkilöillä, jotka ovat syntyneet ennen vuotta 1960.

Vuonna 2020 kuusi Kärkölän kunnan työntekijää siirtyi eläkkeelle.

Vuoden 2020 aikana kunta maksoi eläkemaksuja Kuntien eläkevakuutukselle yhteensä 1 218 608 euroa. Näistä palkkaperusteisia eläkemaksuja oli 746 605 euroa, eläkemenoperusteisia 431 586 euroa, työkyvyttömyyseläkemaksuja 45 573 euroa.

Palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu kaikille työnantajille yhteisestä työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta.

Eläkemenoperusteinen maksu jaetaan Kevan jäsenyhteisöjen kesken sen perusteella, kuinka paljon maksussa olevista eläkkeistä on karttunut kunkin jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005 tehdystä työstä.

Tähän määrään sisältyvät lakkautettujen kuntayhtymien sekä Kärkölän kunnalta jonkin toisen organisaation toiminnaksi siirtyneistä toiminnoista aiheutuvat eläkevastuut.

## 8. HENKILÖSTÖMENOT

Alla olevassa taulukossa esitetään henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan. Luvuissa on mukana mm. eläkemenoperusteiset eläkevakuutusmaksut

	2020	2019
Palkkausmenot	4 761 003	4 705 556
Henkilöstösivukulut	1 374 403	1 365 124
<b>MENOT YHTEENSÄ</b>	<b>6 135 406</b>	<b>6 070 680</b>
Työllistämistukitulot	92 898	65 167
Sv-korvaukset ym. tulot	20 906	21 245
<b>NETTOMENOT</b>	<b>6 021 602</b>	<b>5 984 268</b>
Palkkausmenot euroa/asukas	1376	1368

Lisäksi menoja aiheuttavat henkilöstökoulutus ja matkustuskulut.

Lisäksi vuonna 2020 on maksettu muita henkilöstömenoja seuraavasti:

Työterveydenhuollon menot, netto	14 822 €
Virkistystoiminta	9 798 €
Yhteistyöryhmä, työsuojelu ja ay-toiminta	11 477 €
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>36 097 €</b>

Yllä olevassa taulukossa esitetyt henkilöstömenot yhteensä nousivat edellisestä vuodesta noin 6,2 %.

Kärkölän kunta on hyväksynyt henkilöstön muistamisen periaatteet, joiden mukaan 15 vuoden palveluksessa oloajan jälkeen kunta muistaa työntekijöitä ylimääräisillä vapaapäivillä tai vastaavalla palkalla 5-vuotijaksoittain.

Kärkölän kunta tarjoaa henkilöstöetuina ePassi sportti- & kulttuuri- sekä hyvinvointipalveluedun palvelussuhteen keston mukaan maksimissaan 100 euroa / kalenterivuosi, uimahallin rajoituksettoman käytön sekä liikunnanohjaajan palveluja yhden työaikaan luettavan tunnin/vuosi. Nämä edellä mainitut kustannukset sisältyvät palkkausmenoihin, eikä niitä ole eritelty.

Jokainen Kärkölän kunnan työyksikkö on osallistunut tarpeen ja tarjonnan mukaan erilaisiin koulutuksiin vuonna 2020. Jokaisesta hallintokunnasta yksittäiset viranhaltijat ja työntekijät ovat osallistuneet alansa muutaman päivän täydennys- ym. koulutuksiin. Lisäksi on järjestetty yhteisiä koulutuksia eri työntekijäryhmille.

Työnantaja tarjosi henkilöstölle koulutusta kertomusvuonna seuraavasti:

- Koko henkilöstö sai käyttöönsä Wistec Online verkkokoulutuspalvelun. Kurssivalikoimassa on aiheina mm. Microsoft Office 365, Adobe, sosiaalinen media, tietoturva ja projektinhallinta.
- Esimiehet osallistuivat Työkykyjohtamisen valmennusohjelma koulutukseen. Tämä pääosin Kevan rahoittama hanke jatkuu kevääseen 2021.
- Esimiehille tarjottiin käyttöön myös Eduhousen verkkokoulutuspalvelu, joka sisältää talous-, HR- sekä johtamiskoulutuksia.
- Eri toimialojen henkilöstöä osallistui Työturvallisuuskortti - koulutukseen, sekä sisäisiin koulutuksiin mm, Dynasty 10 asianhallintajärjestelmän perus- ja jatkokoulutus, Intranetin käyttö, Kellokortti.fi -työajanseuranta.
- Senioriohjaaja osallistui THL:n ikääntyneiden ruokasuositus koulutukseen, sekä Valviran koulutukseen, jossa teemana vanhuspalvelulaki. Lisäksi senioriohjaaja sai valmiiksi ammattikorkeakoulututkinnon, ja valmistui geronomiksi sekä suoritti oppisopimuksella liiketalouden tutkinnonosan, 30osp.
- Elinvoimasuunnittelija aloitti johtamisen- ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon suorittamisen, joka päättyy keväällä 2021.
- Ruokapalveluhenkilöstöä osallistui Aromi-reseptiohjelman käyttöönottokoulutuksiin sekä työturvallisuuskortti -koulutukseen
- Yksi siivouspalvelutyöntekijä suoritti oppisopimuksella kiinteistö- ja puhtauspalvelualan perustutkinnon: toimitilahuoltaja.
- Keskushallinnon ja sivistystoimen toimistohenkilöstöstä neljä työntekijää suoritti oppisopimuskoulutuksena yhden osan liiketoiminnan ammattitutkinnosta.
- Ympäristösihteeri osallistui työsuojelukoulutukseen.
- Pääluottamusmies (palveluohjaaja) suoritti kunta-alan Luottamusmiestiedon peruskurssin.
- Perusnuorisotyön koulutukset: Allianssi Nuorisotyöpäivät, Jututtamo-koulutus sekä Seudullinen nuorisotyön koulutus – Digiloikka ja työssä jaksaminen.
- Etsivän nuorisotyön koulutukset: ParEnt-verkkokoulutus, Etsivän nuorisotyön PARKki tilastoklinikka koulutus, Täältä tullaan etsivä nuorisotyö verkkokoulutus, Sovari tulosten hyödyntäminen toiminnan kehittämisessä verkkokoulutus, Etsivän nuorisotyön PAR

peruskoulutus verkossa, Työ- ja toimintakykyarvioinnin verkkokoulutus.

- Varhaiskasvatuksessa osallistuttiin useisiin koulutuksiin; Muutos kuuluu varhaiskasvatuksen arkeen- pedagoginen johtaminen toimintakulttuurin tukena (ESAVI), Varhaiskasvatuksen lääkehoidon osaaminen, Lastensuojelu varhaiskasvatuksessa (Laurea), Resilienssiä työyhteisöön (HY), Motorisen oppimisen vaikeudet varhaiskasvatuksessa (Niilo Mäki instituutti ja OPH), Näkyväksi-hankkeen koulutukset, esim. hyvinvoiva oppimisympäristö, psyykkisen ja sosiaalisen oppimisympäristön vahvistaminen, Kieliporeita eskarilaisille- hankkeen koulutukset, Hyvinvoiva lapsi (ESAVI), Vakautta varhaiskasvatukseen (LAB).

## 9. TYÖLLISYYDEN HOITO

Kärkölen kunta järjesti vuonna 2020 kesätyötä 35:lle 15-17 -vuotiaalle koululaiselle ns. Kesätyötä kunnasta -järjestelmällä. Työaika oli 2 viikkoa, josta kunta maksoi palkkaa 360 euroa, sekä 9 %:n lakisääteisen lomakorvauksen. Lisäksi kuusi yksityistä työnantajaa palkkasi nuoria 2-6 viikon työsuhteisiin kunnan tuella, jota maksettiin yhteensä 4 000 euroa.

Kertomusvuonna nuoria työllistettiin noin 20 vähemmän kuin aiempana vuonna johtuen koronan aiheuttamista toimintojen suluista. Carunan sponsoroimalla ”duunienergiaa” – kampanjan tuella palkattiin yksi nuori koko kesän ajaksi.

Vuonna 2020 työllistämiseen liittyvät palkkauskulut olivat n. 275 627 euroa ja siihen saatiin valtiolta työllistämistukea 92 898 euroa. Työllisyysvaroin työllistettyjä on työskennellyt kunnan eri työpisteillä ja yhdistyksissä yhteensä 21 henkilöä puolen vuoden - vuoden työsuhteissa.

Lisäksi kunnan eri työpisteillä on vuoden aikana ollut useita henkilöitä työharjoittelussa, työkokeilussa ja kuntouttavassa työtoiminnassa.