

KÄRKÖLÄ

Kärkölen kunnan

HENKILÖSTÖ- KERTOMUS

2021

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO.....	1
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	4
3. KÄRKÖLÄN KUNNAN ORGANISAATIO.....	5
4. HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE.....	7
5. HENKILÖSTÖN PALVELUKSESSAOLOAIKA.....	8
6. SAIRAUSPOISSAOLOT JA TYÖSUOJELU.....	8
7. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN.....	10
8. HENKILÖSTÖMENOT.....	11
9. TYÖLLISYYDEN HOITO.....	13

1. JOHDANTO

Henkilöstökertomuksella raportoidaan Kärkölän kunnan henkilöstövoimavaroista sekä henkilöstökustannuksista vuonna 2021.

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.

Voimassa olevia palvelussuhteita oli vuoden 2021 lopussa 12 enemmän kuin edellisenä vuonna. Määräaikaisiin palvelussuhteisiin sisältyvät kaikki palvelussuhteen sisäiset luonteet mm. sijaisuudet, projektit, varahenkilöt, oppisopimussuhteet ja työllistäminen. 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

Edellisen valtuustokauden 2017–2021 alussa laadittiin kunnanhallituksen ohjauksessa selvitys kunnan henkilöstön, palvelutuotannon ja hallinnon tilasta sekä kehittämistarpeista.

Selvityksessä tunnistettiin alla listatut yhteiset henkilöstöhallintoon liittyvät kehittämistarpeet ja keskeiset kehittämistoimenpiteet, joita myös vuonna 2021 on edelleen kehitetty.

Kehittämistarve	Kehittämistoimenpiteet
Johtamisjärjestelmän ja HR-toimintojen kehittäminen	– Hallintosäännön kehittäminen – HR-ohjeiden kehittäminen
Työhyvinvoinnin parantaminen (ml. sairauspoissaolot)	– Säännölliset työhyvinvointikyselyt – Varhaisen tuen malli
Tehtävänkuvien ja työn vaativuuden arviointi	– Tehtävänkuvia on tarkennettu – TVA-mallin kehittäminen
Tiedolla johtamisen ja mittaamisen kehittäminen	– Talousraportoinnin kehittäminen – Johtoryhmätyön kehittäminen
Työnohjauksen ja sijaistamisen mallien kehittäminen	– Perehdytysprosessin kehittäminen – Tehtävänkuvauksia on tarkennettu
Tiedon ja kalenterin hallinnan ja jakamisen kehittäminen	– Sisäisen viestinnän ohjeistukset – O365/Teams-välineen käyttöönotto
Kokouskäytäntöjen ja työryhmätyön kehittäminen	– O365/Teams-välineen käyttöönotto – eKoulutuskanavien käyttöönotto
Palveluprosessien kuvaaminen ja seuranta	– Talous- ja henkilöstöhallinnon sekä asiakaspalvelun prosessien kuvaaminen
Riskienhallinnan kehittäminen	– Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohje

	– Riskienhallinnan väline otettu käyttöön
--	---

Keskushallinto tuottaa hallinnon palvelut rajallisilla henkilöresursseilla ja keskeisiä palveluprosesseja hoitaa tyypillisesti vain yksi asiantuntija.

Tämän johdosta poikkeustilanteiden hallinta muodostuu usein haasteeksi. Sijaistamisen haasteisiin on haettu aktiivisesti ratkaisuja erityisesti kriittisten talous-, henkilöstö-, asiakirja-, ICT- ja tietoturvapalvelujen osalta.

Keskushallinnossa on uudistettu palvelutuotantoa ja muodostettu palvelutiimejä henkilöstösuunnitelman valmistelussa linjattujen periaatteiden mukaisesti. Suunnittelulla on tarve hallita myös henkilöstövaihdoksien johdosta tapahtuvia tehtäväjärjestelyjä.

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

Edellä mainittujen tavoitteiden toteuttamiseksi on suunniteltu keskushallinnon palvelutiimin perustamista, joka tuottaisi jatkossa asianhallinta-, tieto-, laskutus- ja asiakaspalveluja kaikille toimialoille.

ICT-palvelutuotannon muutokset ovat kuormittaneet keskushallintoa ja käyttöönottoon sekä koulutuksiin liittyvät asiat ovat koskettaneet koko henkilöstöä.

Henkilöstösuunnitelman päivittäminen vuosille 2022 - 2025 aloitettiin vuoden 2021 lopulla.

Varhainen puuttuminen

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

Esimiesten 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 - 31.12.2023 tammikuussa 2022.

Henkilöstön työhyvinvointikysely

Henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikysely Zef ohjelmalla huhtikuussa 2021. Kysely lähetettiin sähköpostilla 128 vastaajalle ja vastauksia saatiin 97 vastausprosentin ollessa 75,8 (2019 87,2 %).

Vastaajat ryhmiteltiin yhdeksään toimintayksikköön:

- Toimialajohtajat
- Hallinto; kirjaamo, henkilöstö, talous, viestintä
- Hallinto; työpaja, työllisyys- ja senioripalvelut
- Sivistystoimi; esi- ja perusopetus
- Sivistystoimi; varhaiskasvatus
- Sivistystoimi; nuorisotoimi, liikunta, kirjasto
- Tekninen toimi; siivous
- Tekninen toimi; ruokahuolto
- Tekninen toimi; muut

Toimintayksikön ilmapiirin arvioi hyväksi 75 vastaajaa. Toimintayksiköiden toiminnassa tiedonkulkua, kokoustapoja ja päätöksentekoa tulee edelleen kehittää.

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

Etätyösuositus soveltuvien osin oli voimassa eri mittaisia aikoja vuoden 2021 aikana. Etätyötä tekevä henkilöstö on tehnyt etätyösopimuksen sekä etätyöhän 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 päättyi keväällä 2021. Koulutus koostui 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 määräaikaisissa 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 31.12.2020 ja 31.12.2021.

	2021	2020
Vakinaiset, joista	99	104
Miehiä	20	24
Naisia	79	80
Ei vakinaiset, joista	52	35
Miehiä	15	11
Naisia	37	24
YHTEENSÄ	151	139

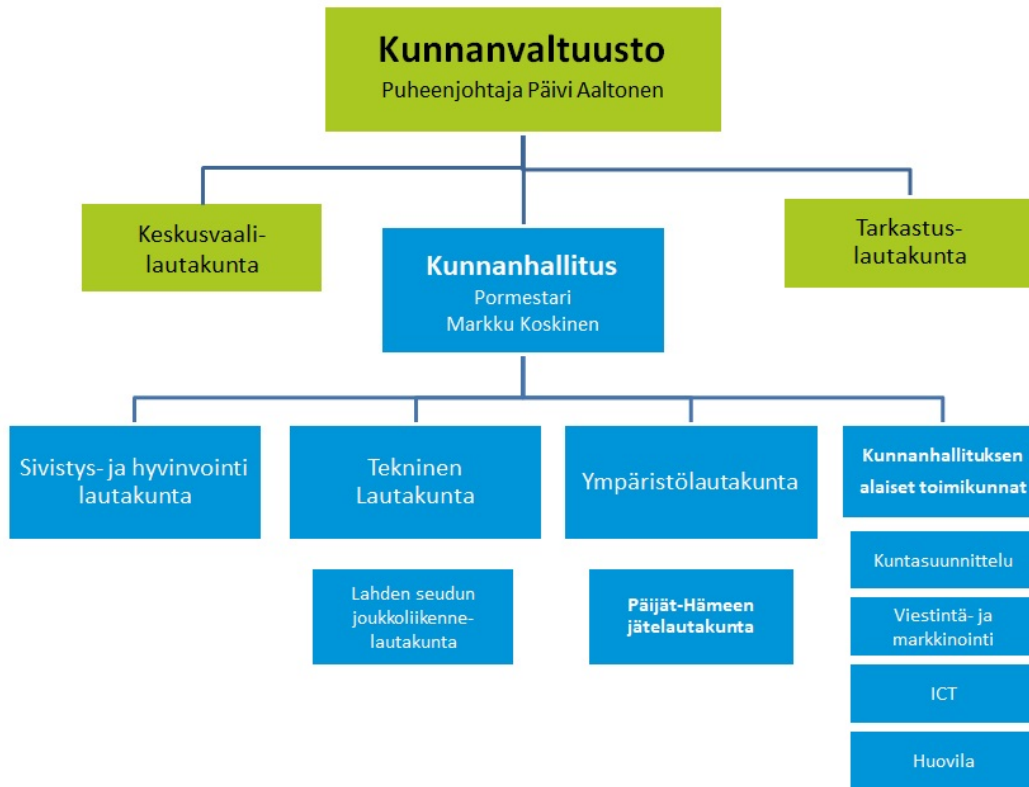
Vakituisista työntekijöistä suurin osa, 65 työntekijää on sivistystoimen palveluksessa. Siivous- ja ruokahuollon palveluksessa on 17 työntekijää.

Keskushallinnossa 9 vakituista työntekijää, ympäristötoimessa 1 työntekijä ja teknisessä toimessa 7 työntekijää. Vakituista työntekijöistä yhteensä 8 on raportoinnin ajankohtana osa-aikaisia.

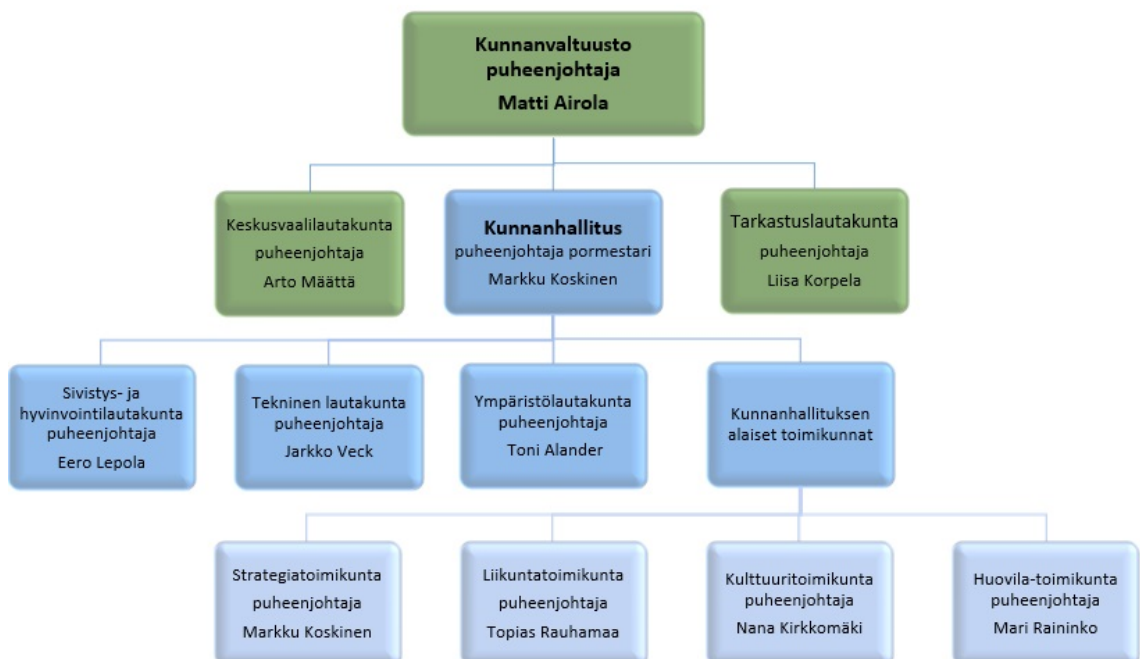
3. KÄRKÖLÄN KUNNAN ORGANISAATIO

Kunnan toimielimet on esitetty alla olevissa kuvissa.

Kärkölän kunnan organisaatiokaavio 30.8.2021 saakka



Kärkölän kunnan organisaatiokaavio 30.8.2021 alkaen



Kunnan hallintosäännön mukainen henkilöstöorganisaatio alla kuvassa.



4. HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE

Kärkölän kunnan koko henkilöstön keski-ikä, sekä vakituiset että määräaikaiset mukaan lukien vuonna 2021 oli 47,9 vuotta. Keski-ikä on noussut 1,5 vuodella edelliseen vuoteen verrattuna.

Vuonna 2021 vakituisesta henkilöstöstä alle 40-vuotiaita oli 21 työntekijää, eli 21,2 %, 40–49-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstöstä oli myös 24 työntekijää, 24,2 %. 43 työntekijää eli 43,4 % vakituisista oli täyttänyt 50 vuotta. Yli 60-vuotiaita oli 11 eli 11,1 %. Vakituisten henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2021 lopussa 48,9 vuotta.

Kunnan henkilöstö on naisvaltainen, joka on tyypillinen piirre kuntien henkilöstörakenteessa. Kärkölän kunnan vakituisesta henkilökunnasta 79,8 % on naisia.

Alla olevassa kaaviossa esitetään Kärkölän kunnan koko henkilöstön keski-ikä kehitys vuosina 2017 - 2021.



Vuonna 2021 yleisin tehtävänimike oli varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, 16 kappaletta. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajista 9 oli vakinaisessa työsuhteessa, 1 oli määräaikainen tehtävän luonteen vuoksi sekä 1 tehtävien hoidon uudelleen järjestämisen vuoksi, 5 oli erilaisten työvapaiden sijaisia.

Toiseksi yleisin nimike oli peruskoulun luokanopettaja, 12 kappaletta. Peruskoulun luokanopettajista kaikki 12 olivat vakituisissa virkasuhteissa.

Kolmanneksi yleisin tehtävänimike oli varhaiskasvatuksen opettaja, 11 kappaletta. Varhaiskasvatuksen opettajista 9 oli vakituisessa

virkasuhteessa, 1 oli virkavapaan sijainen ja 1 määräaikainen avoimen viran hoitaja.

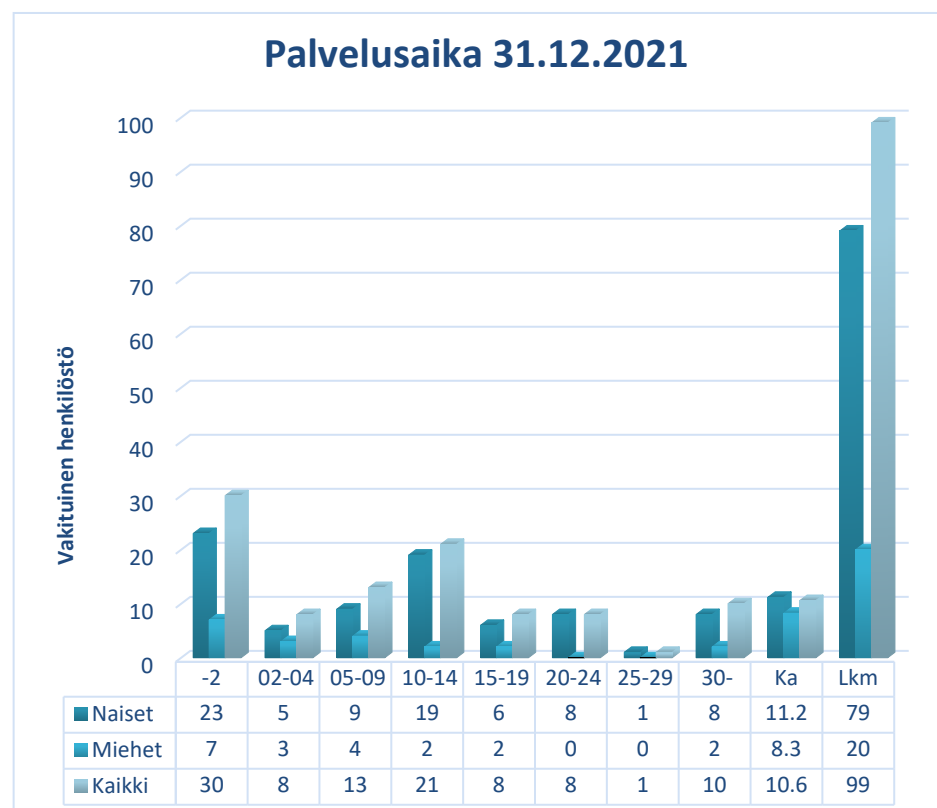
Erilaisia ammattinimikkeitä, määräaikaiset palvelussuhteet mukaan lukien, oli yhteensä 70. Nimikkeitä, joita ei ole kuin yhdellä työntekijällä oli 50 kappaletta.

5. HENKILÖSTÖN PALVELUKESSEAOLOAIKA

Kuntien henkilöstö on ollut tyypillisesti pitkään samaa työnantajaa palvelutta henkilöstöä. Kärkölän kunnan vakituisen henkilöstön keskimääräinen palvelusaika vuonna 2021 oli 10,6 vuotta, joka on 2 vuotta vähemmän edelliseen vuoteen verrattuna.

Naisilla Kärkölän kunnan palvelusaika oli keskimäärin 11,2 vuotta ja miehillä 8,3 vuotta.

Alla olevassa kaaviossa esitetään vakituisen henkilöstön palveluksessa oloaika 31.12.2021.



6. SAIRAUSPOISSAOLOT JA TYÖSUOJELU

Sairauspoissaoloja vakituisella henkilöstöllä oli vuonna 2021 keskimäärin 13,4 kalenteripäivää, edellisen kalenterivuoden vastaava luku oli 15,8 kalenteripäivää.

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet 2,4 kalenteripäivää vakituista työntekijää kohden vuodesta 2020. Erityisen pitkiä, yli 60 kalenteripäivää kestäneitä sairauslomia oli kertomusvuonna yhdellä työntekijällä.

Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen sairauspoissaoloaika oli 7,9 kalenteripäivää, joka oli 4,3 kalenteripäivää edellisvuotta vähemmän.

Seuraavassa kaaviossa vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuosina 2017–2021.



Vuonna 2021 vakuutusyhtiölle kirjattiin työ- ja työmatkatapaturmia kuudelle työntekijälle, joista kolmesta aiheutui yhteensä 24 työkyvyttömyyspäivää. Vuonna 2020 tapaturmia kirjattiin seitsemälle työntekijälle ja niistä aiheutui yhteensä 6 palkallista työkyvyttömyyspäivää. Kertomusvuoden tapaturmista 4 oli työpaikalla sattuneita ja 2 työmatkatapaturmia.

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

Kunnassa otettiin käyttöön sähköinen työturvallisuuden seurannan, riskienhallinnan ja raportointiohjelma WPro-järjestelmä. Järjestelmä otettiin käyttöön huhtikuussa ja siitä järjestettiin perehdytys henkilöstölle.

Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin 24 työturvallisuusilmoitusta (työsuojeluilmoitusta). Niistä yksi koski sisäilmaa. Muut ilmoitukset koskivat pääasiassa varhaiskasvatusta tai yhtenäiskoulun opettajan/ohjaajan kokemaa väkivalta/uhkatilannetta ja lisäksi oli liukastumisia tai kompastumisia.

Vuonna 2020 alkanut Covid19-viruspandemia jatkui vuonna 2021. Henkilöstölle on laadittu ohjeistuksia vallitsevan tilanteen edellyttämällä tavalla. Ohjeistus on siten nojautunut aina tilannearvioon ja muiden viranomaisten määräysten ja suositusten noudattamiseen. Ohjeistuksesta on keskusteltu myös kunnan valmius- ja johtoryhmissä. Kuten vuoden 2020 aikana niin ohjeet ovat koskeneet henkilökohtaisten suojainten käyttöä, käsihygieniää, turvaetäisyyksiä, kokoontumisia, sairauspoissaolo- ja karanteenikäytäntöä ja koronatestaukseen hakeutumisesta. Ohjeistukset ja suositukset on julkaistu kunnan intranetissä. Koronan vuoksi käytössä oli myös etätyösuositus.

Vuoden lopussa järjestettiin työsuojaushenkilöstön vaalit uudelle toimikaudelle 2022 - 2025.

7. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

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

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 2021 neljä Kärkölen kunnan työntekijää siirtyi eläkkeelle.

Vuoden 2021 aikana kunta maksoi eläkemaksuja Kuntien eläkevakuutukselle yhteensä 1 306 088 euroa. Näistä palkkaperusteisia eläkemaksuja oli 789 982 euroa, eläkemenoperusteisia 459 400 euroa, työkyvyttömyyseläkemaksuja 58 167 euroa.

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

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

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

8. HENKILÖSTÖMENOT

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

	2021	2020
Palkkausmenot	5 122 736	4 761 003
Henkilöstösivukulut	1 478 850	1 374 403
MENOT YHTEENSÄ	6 601 586	6 135 406
Työllistämistulot	136 152	92 898
Sv-korvaukset ym. tulot	21 126	20 906
NETTOMENOT	6 444 308	6 021 602
Palkkausmenot euroa/asukas	1 518	1376

Lisäksi menoja aiheuttavat henkilöstökoulutus ja matkustuskulut.

Muita henkilöstömenoja on maksettu vuonna 2021 seuraavasti:

Työterveydenhuollon menot, netto	18 265
Virkistystoiminta	13 661
Yhteistyöryhmä, työsuojelu ja ay-toiminta	15 635
YHTEENSÄ	47 561

Yllä olevassa taulukossa esitetyt henkilöstömenot yhteensä nousivat edellisestä vuodesta noin 32 %.

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

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

Jokainen Kärkölen kunnan työyksikkö on osallistunut tarpeen ja tarjonnan mukaan erilaisiin koulutuksiin vuonna 2021. 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 henkilöstölle on käytettävissä Eduhouse Oy:n verkkokoulutuspalvelu. Kurssivalikoimassa on aiheina mm. Microsoft Office 365, Adobe, sosiaalinen media, tietoturva, palkka, talous, johtaminen ja projektinhallinta. Palvelussa on tarjolla yhteensä noin 4000 kurssia
- Esimiehet osallistuivat Työkykyjohtamisen valmennusohjelma koulutukseen. Tämä pääosin Kevan rahoittama hanke alkoi keväällä 2020 ja jatkui kevääseen 2021
- Eri toimialojen henkilöstöä osallistui Dynasty 10 asianhallintajärjestelmän perus- ja jatkokoulutuksiin sekä WPro työturvallisuuden seurannan ja riskienhallinnan järjestelmän käytön infoon
- Senioriohjaaja suoritti oppisopimuskoulutuksena keväällä 2020 alkaneen ja kevääseen 2021 kestäneen Liiketoiminnan ammattitutkinnon osan Liiketoiminnan tehtävissä toimiminen (30 osp)
- Työllisyys sihteeri suoritti oppisopimuskoulutuksena liiketalouden ammattitutkinnon, liiketoiminnan palveluiden osaamisala
- Elinvoimapäällikkö suoritti 2020 alkaneen ja keväällä 2021 päättyneen johtamisen- ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon
- Koko ruokapalvelun henkilöstö osallistui verkkokoulutuksena järjestettyyn keliakia koulutukseen
- Yksi siivouspalvelun työntekijä osallistui verkkokoulutuksena järjestettyyn uimahallin siivouskoulutuksen. Koko siivouspalvelun henkilöstö osallistui tarviketoimittajan järjestämään koulutusiltapäivään työvälineiden tehokkaasta käytöstä
- Keskushallinnon toimistohenkilöstöstä kaksi työntekijää suoritti oppisopimuskoulutuksena keväällä 2020 alkaneen ja kevääseen 2021 kestäneen Liiketoiminnan ammattitutkinnon osan Liiketoiminnan tehtävissä toimiminen (30 osp)
- Ympäristösihteeri osallistui koulutukseen ympäristönsuojelun asetusmuutoksista
- Kiinteistöpäällikkö osallistui etäkoulutuksena kunnallishallinnon osaaja koulutuksen sekä työturvallisuuskorttikoulutukseen
- Perusnuorisotyön koulutukset: Jututtamo -koulutus, Uusi koulu IX – koulunuorisotyökoulutus, Liikenneturvallisuuskoulutus, Seudullinen nuorisotyön koulutus, Kuntatietoutta nuvalaisille -webinaari,

Puheeksiottokoulutus. Koulutukset olivat pääosin päivän mittaisia verkkokoulutuksia

- Etsivän nuorisotyön koulutukset: Who Cares- seminaari, Täältä tullaan etsivä nuorisotyö, Kela-päivä etsiville, Ennakoiva velkaneuvonta, Into ry, Aikalisä, Nuorten vakava rikoksilla oireilu – seminaari, Etsivän nuorisotyön PAR peruskoulutus verkossa/Yhteys etsivään käyttöjärjestelmä, Kannabis & nuoret aikuiset, verkkokoulutus, Itsetuhoisen nuoren kohtaaminen Mieli ry, Kohti mielenhyvinvointia, menetelmiä nuorten mielenterveyden edistämiseen, Puheeksiottokoulutus. Koulutukset olivat pääosin päivän mittaisia verkkokoulutuksia
- Nuorten työpajan koulutukset: Opinnollistamisen perusteet / INTO ry:n kurssi, Puheeksiottokoulutus / henkilöstökoulutus, Digiturva-aamu, Uupumisen riskejä – jaksamisen strategioita /ALU-verkoston verkkoseminaari, Menetelmiä nuorten mielenterveyden edistämiseen kunnissa/ THL:n webinaari, Työpajojen alueellinen kehittämispäivä / INTO ry:n seminaari
- Varhaiskasvatuksessa osallistuttiin seuraaviin koulutuksiin: Huoli puheeksi -koulutus koko henkilöstölle, Vakautta varhaiskasvatukseen -koulutus, järjestäjänä LAB AMK. Koulutus sisälsi 6 jaksoa etänä ja niihin osallistuttiin tiimeittäin. 2021 mukana oli kaksi tiimiä, yhteensä 9 henkilöä. KuVa! Kuvataide varhaiskasvatuksessa (Laurea), Lastensuojelu varhaiskasvatuksessa (Laurea), sisäistä koulutusta edellä mainittuihin pohjautuen (tunnekasvatus, lastensuojelu, kuvataide), arjen tuen sosiaalityöntekijät avasivat matalankynnyksen palveluketjua ja niihin hakeutumista koko henkilöstölle

9. TYÖLLISYYDEN HOITO

Kärkölän kunta järjesti vuonna 2021 kesätyötä 47:lle 15–17-vuotiaalle koululaiselle ns. Kesätyötä kunnasta -järjestelmällä. Työaika oli 2 viikkoa, josta kunta maksoi palkkaa 420 euroa, sekä 9 %:n lakisääteisen lomakorvauksen. Lisäksi 10 yksityistä työnantajaa palkkasi nuoria 2–6 viikon työsuhteisiin kunnan tuella, jota maksettiin yhteensä 9300 euroa.

Kertomusvuonna nuoria työllistettiin taas normaalisti kaikkiin toimipisteisiin. Carunan sponsoroimalla ”duunienergiaa” – kampanjan tuella palkattiin yksi nuori koko kesän ajaksi.

Vuonna 2021 työllistämiseen liittyvät palkkauskulut olivat n. 287 874 euroa ja niihin saatiin valtiolta työllistämistukea 136 152 euroa. Työllisyysvaroin työllistettyjä on työskennellyt kunnan eri työpisteillä ja yhdistyksissä yhteensä 39 henkilöä puolen vuoden - vuoden työsuhteissa.

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