

# KÄRKÖLÄ

---

## Kärkölen kunnan

# HENKILÖSTÖ- KERTOMUS

## 2022

## Sisällysluettelo

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



Kuva: Henkilöstötilaisuus kouluravintola Apilassa 17.10.2022

## 1. JOHDANTO

Henkilöstökertomuksella raportoidaan Kärkölän kunnan henkilöstövoimavaroista sekä henkilöstökustannuksista vuonna 2022.

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 2022 lopussa 4 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

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

Tunnistettuihin kehittämistarpeisiin sekä henkilöstön työhyvinvointikyselyssä esittämiin tarpeisiin pohjautuen vuonna 2022 on tehty seuraavia kehittämistoimenpiteitä.

Kehittämistarve	Kehittämistoimenpiteet
HR-toimintojen kehittäminen	– HR-ohjeiden päivittäminen
Työhyvinvoinnin parantaminen (ml. sairauspoissaolojen seuranta)	– Säännölliset työhyvinvointikyselyt – Varhaisen tuen malli
Tehtävänkuvien ja työn vaativuuden arviointi	– Tehtävänkuvien päivittäminen – TVA-järjestelmän arviointi
Työnohjauksen ja sijaistamisen mallien kehittäminen	– Pehdytyksen palautteiden seurata – Rekrytointivideoiden tuottaminen
Kokouskäytäntöjen ja työryhmätyön kehittäminen	– O365-palvelun käyttö tehostaminen – Henkilöstön koulutukset ja tietoisuus
Palveluprosessien kuvaaminen ja seuranta	– Taloushallinnon prosessien kehittäminen ja laskentatunnisteiden uusiminen
Riskienhallinnan kehittäminen	– Tietoturvan kehittäminen (Digiturvalla tulevaan hanke)

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.

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-palvelutuotannon kehittäminen on kuormittanut keskushallintoa ja toimintatapojen käyttöönotto on koskettanut 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 - 31.12.2023 syyskuussa 2022.

## Henkilöstön työhyvinvointikysely

Henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikysely Zef ohjelmalla huhtikuussa 2022. Kysely lähetettiin sähköpostilla 127 vastaajalle ja vastauksia saatiin 94 vastausprosentin ollessa 74,0 (vuonna 2021 75,8 %).

Vastaajat ryhmiteltiin yhdeksään toimintayksikköön:

- Toimialajohtajat
- Hallinto; kirjaamo, talous, henkilöstö, viestintä, ICT
- Hallinto; työllisyys- ja senioripalvelut
- Sivistystoimi; esi- ja perusopetus
- Sivistystoimi; varhaiskasvatus
- Sivistystoimi; vapaa-aikapalvelut
- Tekninen toimi; siivous ja ruokahuolto
- Tekninen toimi; kunnossapito
- Tekninen toimi; muut ja rakennustarkastus (ympla)

Oman toimintayksikön ilmapiiriin arvioi hyväksi suurin osa vastaajista. Toimintayksiköiden toiminnassa tiedonkulkua, kokoustopoja 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 2022 aikana. Etätyötä tekevä henkilöstö on tehnyt etätyösopimuksen sekä etätyöhän liittyvän riskienkartoituksen.

## Henkilöstöedut

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

Kärkölen kunnalla oli henkilöstöä vuoden 2022 joulukuussa 155, joista vakinaisia 111 työntekijää (71,6 %). Työntekijöiden määrä vaihtelee sijaisten ja muiden määräaikaisten vaihtelun vuoksi. Huomionarvioisia organisaatiomuutoksia ei vuonna 2022 ole ollut.

Seuraavassa taulukossa esitetään Kärkölen kunnan henkilöstömäärä ajankohtina 31.12.2020, 31.12.2021 ja 31.12.2022

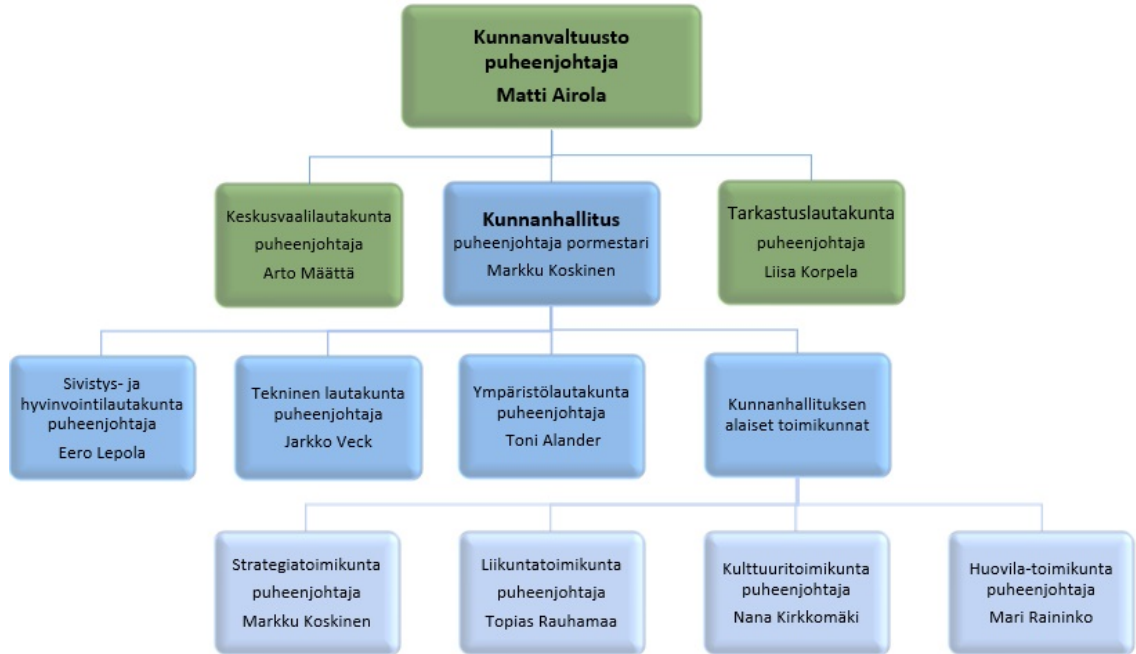
	2020	2021	2022
Vakinaiset, joista	104	99	111
miehiä	24	20	21
naisia	80	79	90
Ei vakinaiset, joista	35	52	44
miehiä	11	15	12
naisia	24	37	32
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>139</b>	<b>151</b>	<b>155</b>

Vakituisista työntekijöistä suurin osa, 67 työntekijää on sivistystoimen palveluksessa. Toiseksi eniten vakituisia työntekijöitä on siivous- ja ruokahuollon palveluksessa, 18 työntekijää.

Keskushallinnossa ja elinvoimapalveluissa yhteensä 15 vakituista työntekijää, ympäristötoimessa 2 työntekijää ja teknisessä toimessa 27 työntekijää. Vakituista työntekijöistä yhteensä 11 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

Kärkölen kunnan koko henkilöstön keski-ikä, vakituiset ja määräaikaiset mukaan lukien, 31.12.2022 tilanteen mukaan oli 48 vuotta. Keski-ikä on noussut 0,1 vuodella edelliseen vuoteen verrattuna.

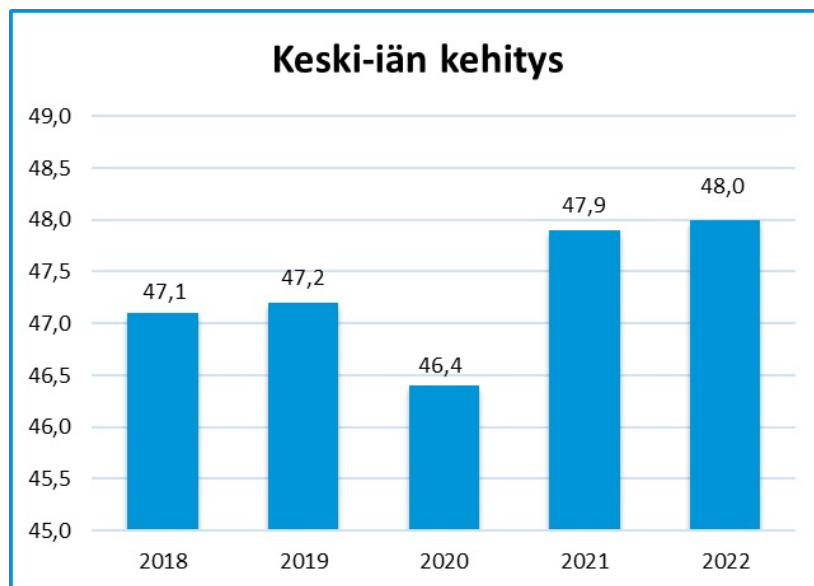
Vuoden 2022 lopussa vakituisesta henkilöstöstä alle 40-vuotiaita oli 25 työntekijää, eli 16,1 %.

Vakituisesta henkilöstöstä 40–49-vuotiaiden osuus vuoden lopussa oli 25 työntekijää, joka on 16,1 % koko henkilöstöstä.

Vakituisesta henkilöstöstä 50-vuotta täyttäneitä työntekijöitä oli 48 eli 31,0 %. Yli 60-vuotiaita oli 13 eli 8,4 %. Vakituisten henkilöstön keski-ikä 31.12.2022 tilanteen mukaan oli 49,6 vuotta.

Kunnan henkilöstö on naisvaltainen, joka on tyypillinen piirre kuntien henkilöstörakenteessa. Kärkölen kunnan vakituisesta henkilökunnasta 81,1 % on naisia.

Alla olevassa kaaviossa esitetään Kärkölen kunnan koko henkilöstön keski-ikä kehitys vuosina 2018 - 2022.



Vuonna 2022 yleisin tehtävänimike oli varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja nimikkeellä kunnan palveluksessa on 17 henkilöä. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajista 9 oli vakinaisessa työsuhteessa. Määräaikaisia työntekijöitä oli tehtävän luonteen vuoksi 3 ja tehtävien hoidon uudelleen järjestämisen vuoksi 1. Henkilöstöstä 3 työntekijää oli erilaisten työvapaiden sijaisia.

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



Kolmanneksi yleisin tehtävänimike oli varhaiskasvatuksen opettaja, 11 henkilöä. Varhaiskasvatuksen opettajista 9 on vakituisessa työsuhteessa, 1 on työvapaan sijainen ja 1 määräaikainen avoimen tehtävän hoitaja.

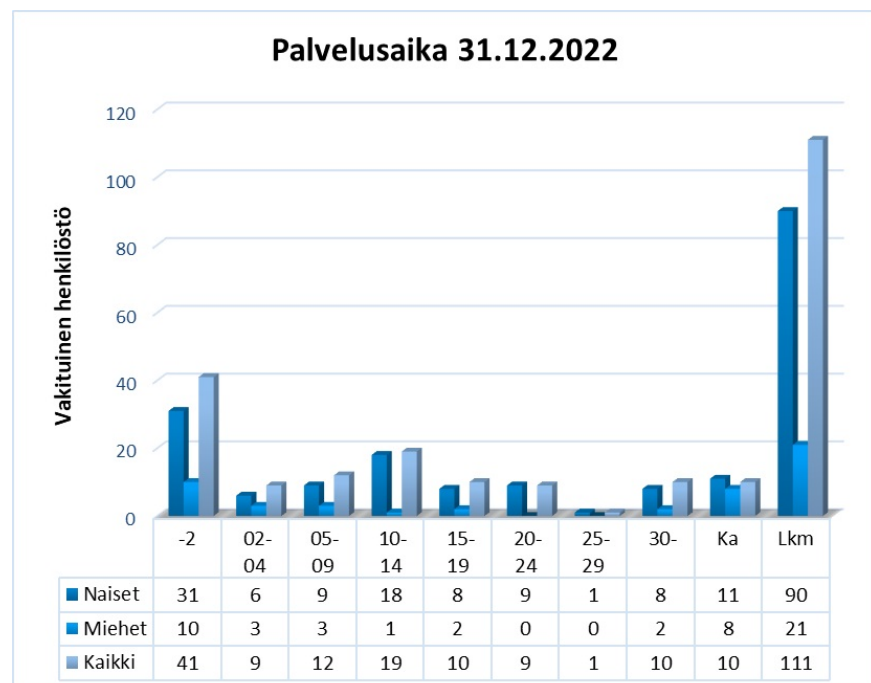
Erlaisia ammattinimikkeitä, määräaikaiset palvelussuhteet mukaan lukien, on yhteensä 72. Nimikkeitä, joita ei ole kuin yhdellä työntekijällä oli 53 kappaletta. Jälkimmäinen tilasto kuvastaa tehtävien jakamiseen, kierrättämiseen ja sijaistamiseen liittyvää haastetta, kun suurinta osaa asiantuntijatehtävistä hoitaa vain yksi työntekijä.

## 5. HENKILÖSTÖN PALVELUKESSEAOLOAIKA

Kuntien henkilöstö on perinteisesti pitkään samaa työnantajaa palvelutta henkilöstöä. Kärkölen kunnan vakituisen henkilöstön keskimääräinen palvelusaika vuonna 2022 oli 10 vuotta, joka on 0,6 vuotta vähemmän edelliseen vuoteen verrattuna.

Naisilla Kärkölen kunnan palvelusaika oli keskimäärin 11 vuotta ja miehillä 8 vuotta.

Alla olevassa kaaviossa esitetään vakituisen henkilöstön palveluksessa oloaika 31.12.2022.



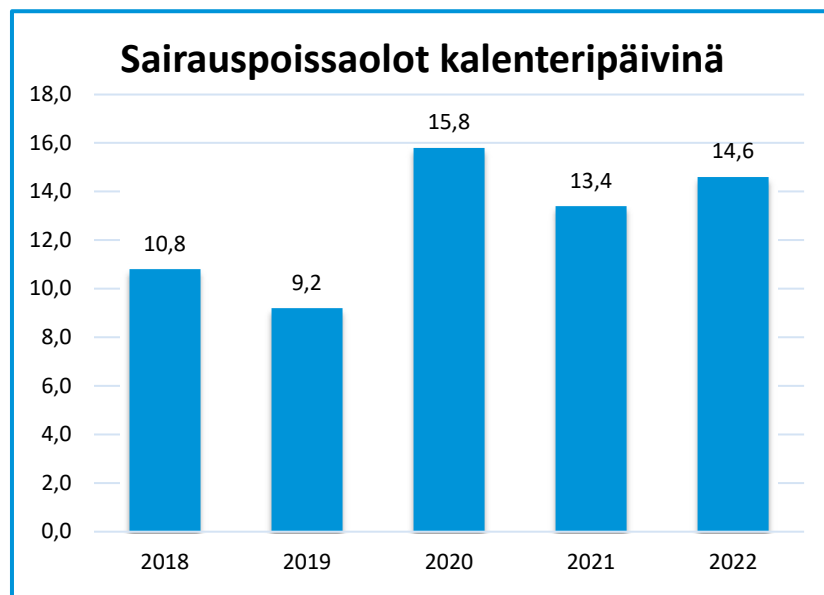
## 6. SAIRAUSPOISSAOLOT JA TYÖSUOJELU

Sairauspoissaoloja vakituisella henkilöstöllä oli vuonna 2022 keskimäärin 14,6 kalenteripäivää, edellisen kalenterivuoden vastaava luku oli 13,4 kalenteripäivää.

Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet 1,2 kalenteripäivää vakituista työntekijää kohden vuodesta 2020. Erityisen pitkiä, yli 60 kalenteripäivää kestäneitä sairauspoissaoloja oli vuonna 2022 yhdellä työntekijällä.

Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen sairauspoissaoloaika oli 4,5 kalenteripäivää, joka oli 3,4 kalenteripäivää edellisvuotta vähemmän.

Seuraavassa kaaviossa vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuosina 2018–2022 joulukuun tilanteen mukaan.



Vuonna 2022 vakuutusyhtiölle kirjattiin työ- ja työmatkatapaturmia kymmenelle työntekijälle, joista viidestä aiheutui yhteensä 51 työkyvyttömyyspäivää.

Työkyvyttömyyttä aiheuttaneiden tapaturmien syitä olivat putoaminen tai liukastuminen. Kertomusvuoden tapaturmista 8 oli työpaikalla sattuneita ja 2 työmatkatapaturmia. Vuonna 2021 tapaturmia kirjattiin kuudelle työntekijälle, joista kolmesta aiheutui yhteensä 24 palkallista työkyvyttömyyspäivää.

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

Vuoden alusta alkoi uusi työsuojelutoimikausi 2022 - 2025. Työnantajan edustajina toimivat henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö ja sivistysjohtaja ja henkilöstön edustajina kaksi työsuojeluvaltuutettua ja kummankin 1. varavaltuutettu.

Toimintavuoden aikana valmistui keskushallinnon ja yhtenäiskoulun työpaikkaselvitykset. Molempiin liittyivät vaarojen kartoitus ja riskien arviointi, työterveyshuollon työterveyskysely ja työpaikkakäynti.

Keskushallinnon työpaikkaselvityksessä nousi esille, että kunnanvirastolla työskentelevillä esiintyy sisäilmaoireilua eri tiloissa useilla henkilöillä.

Sähköiseen WPro-järjestelmään tehtyjen työsuojeluilmoitusten määrä kasvoi edellisvuodesta huomattavasti. Ilmoituksia oli 80 kpl (edellisenä vuonna 24 kpl). Ilmoitukset koskivat pääasiassa varhaiskasvatusta tai yhtenäiskoulun opettajan/ohjaajan kokemaa väkivalta/uhkatilannetta.

Kunnanviraston sisäilmaoireilu ei näkynyt tehdyissä työsuojeluilmoituksissa, vaikka asia tuli esille työpaikkaselvityksessä. Kunnanviraston sisäilmaolosuhteiden ja korjaustoimenpiteiden suunnittelu käynnistyi uudestaan teknisessä toimessa.

Työsuojeluilmoitusten määrän kasvu huomioiden henkilöstölle teetettiin toimintavuoden aikana turvallisuuskysely. Kyselyyn vastasi 74 henkilöä, joista 25 oli kohdannut työssä turvattomuutta satunnaisesti ja 15 jonkin verran. Neljä vastaajista kokee uhkaavia tilanteita viikoittain.

Suurin osa uhkaavista tilanteista on kasvatusten tapahtuvaa huutamista tai kiroilua. Myös lyöminen ja potkiminen on tyypillinen uhkatilanne varsinkin varhaiskasvatuksen ja esi- ja perusopetuksen henkilöstöllä.

Kunnanhallitus ja työsuojelu ovat kiinnittäneet huomiota tilanteeseen ja tilannetta seurataan aktiivisesti.

## 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 eläkeiällä on merkitystä eläkkeen laskennassa vain henkilöillä, jotka ovat syntyneet ennen vuotta 1960.

Vuonna 2022 yksi Kärkölän kunnan työntekijä siirtyi eläkkeelle.

Vuoden 2022 aikana kunta maksoi eläkemaksuja Kuntien eläkevakuutukselle yhteensä 1 369 157 euroa. Näistä palkkaperusteisia eläkemaksuja oli 737 506 euroa, eläkemenoperusteisia 475 406 euroa ja työkyvyttömyyseläkemaksuja 55 070 euroa.

Palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu kaikille työntäjille yhteisestä työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työntäjakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta. Palkkaperusteinen eläkemaksu sisältää työntekijän eläkemaksun, jonka työntäjä pidättää työntekijältä.

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 Kärkölen kunnalta jonkin toisen organisaation toiminnaksi siirtyneistä toiminnoista aiheutuvat eläkevastuut.

Eläkemenoperusteinen eläkevakuutusmaksu lakkaa vuonna 2022. Vuoden 2022 lopullinen eläkemenoperusteinen maksu lasketaan vuoden 2023 syksyllä, kun kaikki edellisen vuoden maksussa olleet eläkkeet ovat tiedossa.

Kunnat ja hyvinvointialueet maksavat tasausmaksua vuoden 2023 alusta alkaen. Tasausmaksu perustuu Kevalakiin (Laki Kevasta 19 §), jossa määritetään niin tasausmaksun kokonaismäärän kuin työntäjakohtaisen 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. eläkemenoperusteiset eläkevakuutusmaksut.

	2022	2021
Palkkausmenot	5 404 985	5 122 736
Henkilöstösivukulut	1 557 249	1 478 850
<b>MENOT YHTEENSÄ</b>	<b>6 962 234</b>	<b>6 601 586</b>
Työllistämistulot	77 593	136 152
Sv-korvaukset ym. tulot	19 657	21 126
<b>NETTOMENOT</b>	<b>6 864 984</b>	<b>6 444 308</b>
Palkkausmenot euroa/asukas	1635	1518

Lisäksi menoja aiheuttavat henkilöstökoulutus ja matkustuskulut.

Muita henkilöstömenoja on maksettu vuonna 2022 seuraavasti:

Työterveydenhuollon menot, netto	14 059
Virkistystoiminta	14 660
Yhteistyöryhmä, työsuojelu ja ay-toiminta	11 389
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>40 108</b>

Yllä olevassa taulukossa esitetyt henkilöstömenot yhteensä laskivat edellisestä vuodesta noin 19 %.

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 2022. 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:

- Koko henkilöstöllä oli käytettävissä Eduhouse Oy:n digitaidot verkkokoulutuspalvelu
- Koko henkilöstö suoritti eOppivassa Tietosuojan ABC julkishallinnon henkilöstölle -perehdytyksen
- Kaikkien toimialojen henkilöstöä osallistui asianhallintajärjestelmän perus- ja jatkokoulutuksiin
- Keskushallinnon toimistosihteerit suorittivat eOppivassa ennakoäänestyksen vaalikoulutuksen
- Ympäristösihteeri osallistui FCG:n järjestämään ympäristönsuojelun viranomaispäivään

- Ruokapalvelun henkilöstö osallistui kouluravintola laitekoulutuksiin, NSnappy omavalvontajärjestelmän koulutukseen sekä Keliakialiiton järjestämiin webinaareihin
- Ruokapalveluesihenkilö sekä puhtauspalveluesihenkilö aloittivat syksyllä 2022 lähiesiemiestyön ammattitutkinnon koulutuksen
- Kaksi siivouspalvelun työntekijää suoritti uima-allas- ja märkätilojen hygieniaosaamiskoulutuksen sekä -testin. Koko siivouspalvelun henkilöstö osallistui eri tarviketoimittajien järjestämiin koulutuksiin työvälineiden tehokkaasta käytöstä
- Uimahallin hoitaja suoritti lakisääteisen allasveden vesityökortti -koulutuksen
- Kirjaston henkilöstö osallistui RFID hälytystarrasovelluksen koulutukseen
- Varhaiskasvatuksen koulutukset: Päijät- Hämeen seudun mentoripäivä, OPH/Digitalisaation suuntaviivat kehittämishanke. KAIKKI MUKAAN-hanke, OPH/Päijät-Hämeen sivistyspalvelujen seudullinen kehittäminen. Sosiaaliset- ja tunnetaidot -koulutus, seudullinen kehittämishanke 2022. Kaikki kuvaa EDU: kamerakynästä valtavirtaa 2, Orimattilan kaupungin varhaiskasvatuksen digihanke.
- Perusnuorisotyön ja koulunuorisotyön koulutukset: Nuoret kuljettajat liikenteessä -koulutus, Tukioppilasohjaajakoulutus sekä Nuodo -koulutustallemme
- Etsivän nuorisotyön koulutukset: Aikalisätoiminta nyt webinaari, Nuorisotyön digilisaatio (verke), Aikalisä (erilliset kutsunnat) Lahti, Turvaa arkeen hyvällä taloudenhallinnalla ulosotossa, Myyttien murtaminen sekä Palveluihin ohjaaminen ulosotossa, talous- ja velkaneuvonnassa -koulutukset, Tulityökurssi
- Opetustoimen koulutukset: Kärkölen Yhtenäiskoulun teknisen työn sekä taito- ja taideaineiden luokan laitekoulutukset, Kemikaalivaraston vastuuhenkilön koulutus/MAOL ry, Diabetes -koulutus, Tunne- ja vuorovaikutuskoulutus/Jamk, Pääluottamusmiispäivät YSI ja Vaka/OAJ, Päijät-Hämeen Seudulliset mentoripäivät, Maailmanluokan täydennyskoulutus opettajille / Startup High School, Haastavan käytöksen kohtaaminen ja työssä jaksaminen kouluympäristössä. Sosiaaliset ja tunnetaidot -koulutus, Varga-Nemney Lukukäsitteen yhteen- ja vähennyslaskun kehittäminen vuosiluokilla 1-4, Sitouttava koulu yhteisöhanke koulutus Vipu-toimijoille, Oppilaanohjauksen verkkokoulutus pienryhmäohjauksesta, Opintopolku palvelun ajankohtaisinfo / AVI Opetus - ja kulttuuritoimi sekä Lions Quest elämisentaitoja -koulutus

Lisäksi toimintavuonna järjestettiin koko henkilöstölle yhteinen valmennus strategisen viestinnän ja kuntakuvan kehittämiseen liittyen. Valmennuksen tavoitteina olivat kunnan strategiiden tunnettuuden vahvistaminen ja kuntabrändin kehittäminen.

## 9. TYÖLLISYYDEN HOITO

Kärkölen kunta työllisti kesän 2022 aikana 45 nuorta kahden viikon kesätyöpesteihin. Työllistetyt nuoret olivat iältään 14-17 -vuotiaita. Kahden viikon pestistä kunta maksoi palkkaa 420 euroa, johon päälle maksettiin lakisääteinen lomakorvaus.

Lisäksi 13 yksityistä työnantajaa palkkasi nuoria 2–6 viikon työsuhteisiin kunnan tuella. 300 euron suuruista kesäpestitukea haettiin yhteensä 39 kappaletta eli 11 700 euron edestä.

Työllisyysvaroin työllistettyjä on työskennellyt kunnan eri työpisteillä ja yhdistyksissä yhteensä 24 henkilöä 6-12 kk mittaisissa työsuhteissa.

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

Vuonna 2022 työllistämiseen liittyvät palkkauskulut olivat noin 220 711 euroa ja työllistämistukea valtiolta saatiin 77 593 euroa.