

KÄRKÖLÄ

Kärkölen kunnan

HENKILÖSTÖ- KERTOMUS

2024

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 ravintola Apilassa

1. JOHDANTO

Henkilöstökertomuksella raportoidaan Kärkölän kunnan henkilöstövoimavaroista sekä henkilöstökustannuksista vuonna 2024.

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 2024 lopussa 6 vähemmän 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 (3 henkilöä).

Toimintavuonna toteutettiin koko organisaatiota koskeva talouden vakauttamisohjelma, jonka osana toteutettiin myös yhteistoimintaneuvottelut. Neuvotteluihin liittyvät toimenpiteiden toteuttaminen siirtyi seuraavan vuoden alkuun.

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 2024 on tehty seuraavia kehittämistoimenpiteitä.

Kehittämistarve	Kehittämistoimenpiteet
Esihenkilötyön kehittäminen ja tukeminen	– Esihenkilövalmennusten toteuttaminen – Koulutusten ja ohjeiden keskitetty jako
HR-toimintojen kehittäminen	– Kevan rahoittaman hankkeen toteutus – Lähiesimiestutkintojen suorittaminen
Työhyvinvoinnin parantaminen (ml. sairauspoissaolojen seuranta)	– Säännölliset työhyvinvointikyselyt – Työterveyshuollon palvelujen kehitys
Työnohjauksen ja sijaistamisen mallien kehittäminen	– Perehdytyksen palautteiden seurata – Intran sisällön nopeampi päivittäminen
Tiedonhallinnan kehittäminen	– Eduhouse-koulutuspalvelun tarjoaminen – Teams-käytön ohjeistaminen ja tuki
Riskienhallinnan kehittäminen	– Tietoturvan ja tietosuojan kehittäminen – Osaamisen vahvistaminen koulutuksilla

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

Sijaistamisessa on ollut haasteita 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.

Kehittämistoimien tavoitteena on valmistaa hallinnon tasalaatuinen ja häiriötön palvelutuotanto muuttuvissa tilanteissa. Lisäksi tavoitteena on tarvittaessa tasoittaa 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.

Tietoturvaan ja tietosuojaan liittyvät kehitystehtävät ovat kuormittaneet keskushallintoa, ja poikkeustilanteet ovat koskettaneet koko henkilöstöä.

Varhainen tuki

Kunnassa on käytössä varhaisen tuen 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.

Työterveys Wellamo Oy:n toiminta päättyi 31.3.2024 ja työterveyspalvelujen kilpailutuksessa toimijaksi valittiin Mehiläinen Oy, jonka toiminta palveluntuottajana käynnistyi 1.4.2024. Toimintasuunnitelma ajalle 1.4.2024 – 31.12.2028 allekirjoitettiin toukokuussa 2024. Toimintasuunnitelman muutokset päivitetään kalenterivuosittein.

Henkilöstön työhyvinvointikysely

Henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikysely Zef ohjelmalla huhti-toukokuussa 2024. Kysely lähetettiin sähköpostilla 134 vastaajalle ja vastauksia saatiin 102, vastausprosentti oli 76,0 (2023 vuonna 76,0 %).

Vastaajat ryhmiteltiin kuuteen toimintayksikköön:

- Toimialajohtajat
- Hallinto ja ympäristötoimi
- Sivistystoimi; esi- ja perusopetus
- Sivistystoimi; varhaiskasvatus
- Sivistystoimi; kirjasto-, liikunta- ja nuorisopalvelut
- Tekninen toimi

Oman toimintayksikön ilmapiirin arvioi hyväksi suurin osa vastaajista. Toimintayksiköiden toiminnassa tiedonkulku, kokoustavat ja päätöksenteko arvioitiin toimivan hyvällä tasolla.

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

Etätyötä tekevä henkilöstö on tehnyt etätyösopimuksen sekä etätyöhön 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

Kärkölän kunnan palveluksessa oli 31.12.2024 yhteensä 152 työntekijää tai viranhaltijaa, joista vakinaisia 111 (73,03 %). Henkilöstön määrä vaihtelee mm. työ- ja virkavapaiden sijaisuuksien sekä muiden määräaikaistuuksien vuoksi.

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

Huomionarvioisia organisaatiomuutoksia ei vuonna 2024 ole ollut.

Seuraavassa taulukossa esitetään Kärkölän kunnan henkilöstömäärä ajankohtina 31.12.2022, 31.12.2023 ja 31.12.2024

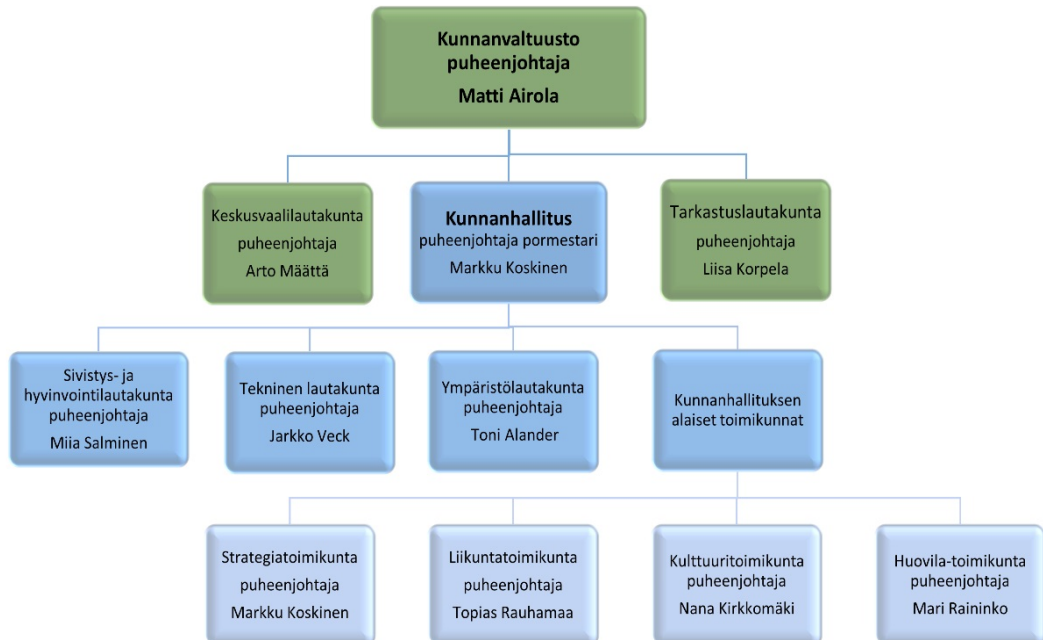
	2024	2023	2022
Vakinaiset, joista	111	115	111
miehiä	21	23	21
naisia	90	92	90
Ei vakinaiset, joista	41	43	44
miehiä	9	10	12
naisia	32	33	32
YHTEENSÄ	152	158	155

Vakituisista työntekijöistä suurin osa, 70 työntekijää on sivistystoimen palveluksessa. Toiseksi eniten vakituisia työntekijöitä on teknisen toimen palveluksessa siivous- ja ruokahuollon palveluksessa, 16 työntekijää.

Keskushallinnossa ja elinvoimapalveluissa yhteensä 15 vakituista työntekijää, ympäristötoimessa 2 työntekijää ja teknisessä toimessa 24 työntekijää. Vakituista työntekijöistä yhteensä 18 on raportoinnin ajankohtana osa-aikaisia.

3. KÄRKÖLÄN KUNNAN ORGANISAATIO

Kunnan organisaatio ja toimielimet on esitetty alla olevissa kuvissa.



Kärkölä kunnan organisaatiokaavio



Kunnan hallintosäännön mukainen henkilöstöorganisaatio

4. HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE

Kärkölän kunnan koko henkilöstön keski-ikä, vakituiset ja määräaikaisten mukaan lukien, 31.12.2024 tilanteen mukaan oli 47,9 vuotta. Keski-ikä on noussut 0,1 vuodella edelliseen vuoteen verrattuna.

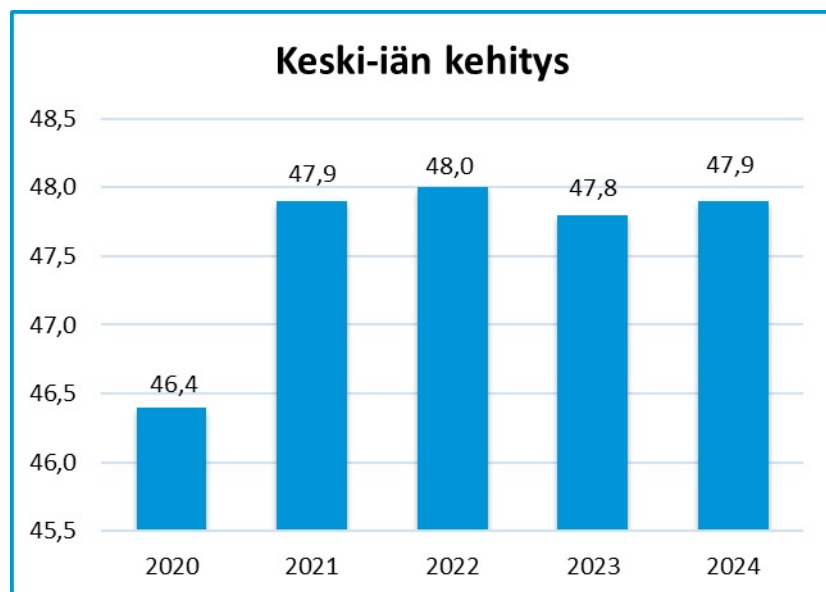
Vuoden 2024 lopussa vakituisesta henkilöstöstä alle 40-vuotiaita oli 19 työntekijää (17,1 %).

Vakituisesta henkilöstöstä 40–49-vuotiaiden osuus vuoden lopussa oli 29 työntekijää (26,1 %).

Vakituisesta henkilöstöstä 50-vuotta täyttäneitä työntekijöitä oli 44 (39,6 %). Yli 60-vuotiaita oli 19 (17,1 %). Vakituisten henkilöstön keski-ikä 31.12.2024 tilanteen mukaan oli 49,7 vuotta.

Kunnan henkilöstö on naisvaltainen, joka on tyypillinen piirre kuntien henkilöstörakenteessa. Kärkölän kunnan vakituisesta henkilökunnasta 81 prosenttia on naisia.

Alla olevassa kaaviossa esitetään Kärkölän kunnan koko henkilöstön keski-ikä kehitys vuosina 2020–2024.



Vuonna 2024 yleisin tehtävänimike oli varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja nimikkeellä kunnan palveluksessa on 17 työntekijää. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajista 11 oli vakinaisessa työsuhteessa. Määräaikaisten työntekijät olivat pääasiassa erilaisten työvapaiden sijaisia.

Toiseksi yleisimpiä tehtävänimikkeitä olivat peruskoulun luokanopettaja, koulunkäynninohjaaja sekä varhaiskasvatuksen opettaja. Kussakin ammattiryhmässä oli 31.12.2024 tilanteen mukaan 11 viranhaltijaa tai työntekijää.

Kolmanneksi yleisin tehtävänimike oli puhtauspalvelutyöntekijä, 10 työntekijää.

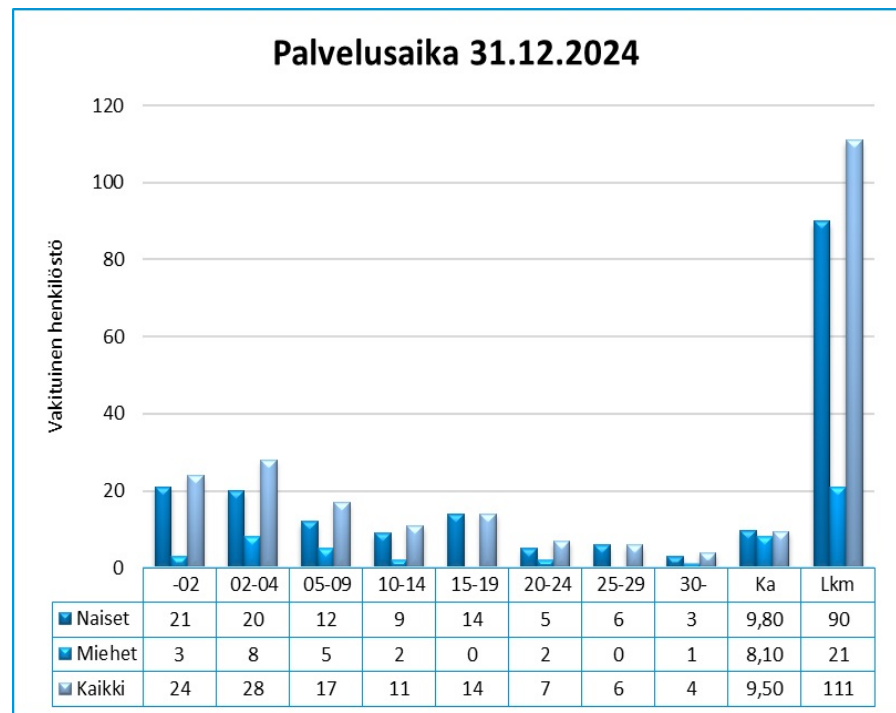
Erilaisia ammattinimikkeitä, määräaikaisten palvelussuhteiden mukaan lukien, on yhteensä 69. Nimikkeitä, joita ei ole kuin yhdellä työntekijällä oli 50 kappaletta. Jälkimmäinen tilasto kuvastaa tehtävien jakamiseen, kierrättämiseen ja sijaistamiseen liittyvää haastetta, kun suurta osaa asiantuntijatehtävistä hoitaa vain yksi työntekijä.

5. HENKILÖSTÖN PALVELUKESKUSLOAIAKA

Kärkölen kunnan vakituisen henkilöstön keskimääräinen palvelusaika vuonna 2024 oli 9,5 vuotta, joka on 0,7 vuotta vähemmän edelliseen vuoteen verrattuna.

Naisilla Kärkölen kunnan palvelusaika oli keskimäärin 9,8 vuotta ja miehillä 8,1 vuotta.

Alla olevassa kaaviossa esitetään vakituisen henkilöstön palveluksessa oloaika 31.12.2024.



6. SAIRAUSPOISSAOLOT JA TYÖSUOJELU

Sairauspoissaoloja vakituisella henkilöstöllä oli vuonna 2024 keskimäärin 20,5 kalenteripäivää, edellisen kalenterivuoden vastaava luku oli 18,0 kalenteripäivää.

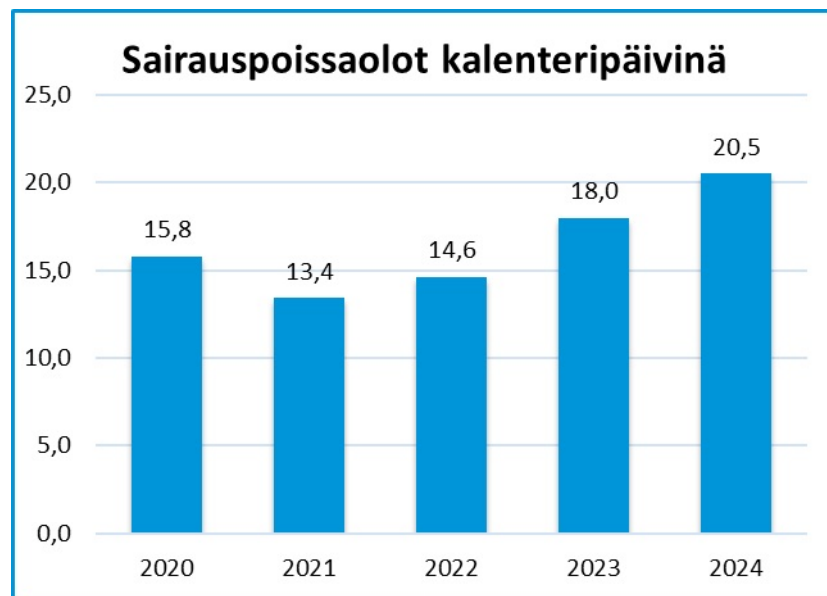
Keskimääräiset sairauspoissaolot ovat lisääntyneet 2,5 kalenteripäivää vakituista työntekijää kohden vuodesta 2023. Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2024 oli 8,7 %.

Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen sairauspoissaoloaika oli 18,6 kalenteripäivää, joka oli 9,1 kalenteripäivää edellisvuotta enemmän. Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2024 oli 6,1 %.

Erityisen pitkiä, yli 60 kalenteripäivää kestäneitä sairauspoissaoloja oli vuonna 2024 yhteensä 11 työntekijällä, vakituiset sekä määräaikaiset mukaan lukien.

Lyhyiden 1–7 työpäivää kestävien sairauspoissaolojen kasvua selittää osaltaan mm. hengitystieinfektioiden runsas esiintyminen. Esihenkilö voi myöntää lyhyet sairauspoissaolot 1-2 työpäivää kerrallaan.

Seuraavassa kaaviossa vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuosina 2020–2024 joulukuun tilanteen mukaan.



Vuonna 2024 vakuutusyhtiölle kirjattiin työ- ja työmatkatapaturmia 7 työntekijälle, joista yhdestä aiheutui yhteensä 10 työkyvyttömyyspäivää. Lakisääteinen työtapaturmavakuutus korvaa työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneet kustannukset.

Työkyvyttömyyttä aiheuttaneiden tapaturmien syitä olivat kaatuminen, kompastuminen, putoaminen, liukastuminen ja venähdys. Kertomusvuoden tapaturmista 5 oli työpaikalla sattuneita ja 2 työmatkatapaturmia. Vuonna 2023 tapaturmia kirjattiin 12 työntekijälle, joista viidestä aiheutui yhteensä 47 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 sivistysjohtaja ja henkilöstön edustajina kaksi työsuojeluvaltuutettua ja kummankin 1. varavaltuutettu.

Toimintavuoden aikana valmistui kolme eri työpaikkaselvitystä. Vuoden alussa tehtiin työpaikkaselvitys Opintien koululle ja loppuvuodesta Vuokkoharjun päiväkodille ja Nuokulle.

Sähköiseen WPro-järjestelmään tuli työsuojeluilmoituksia 96 kappaletta (edellisenä vuonna 84 kappaletta). Suurin osa ilmoituksista koski varhaiskasvatusta tai yleissivistävää koulutusta. Eniten ilmoituksia tuli työtapaturmista tai väkivaltatilanteista. Työsuojeluilmoituksia käsiteltiin aktiivisesti työsuojelutoimikunnan kokouksissa.

Toimintavuoden aikana myös kannustettiin työntekijöitä tekemään WPro-ilmoituksia kokemistaan sisäilmahaitoista, mikä näkyi sisäilmailmoitusten määrässä (15 kpl). Sisäilmatyöryhmä kokoontui aktiivisesti ja käsitteli sisäilmoitusten lisäksi eri toimitilojen sisäilmatilannetta.

Vuoden 2024 huhtikuun alusta alkaen kunnan henkilöstön työterveyspalveluiden tuottajaksi vaihtui Mehiläinen.

7. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Kunnilla oli aiemmin käytössä ammatillisia eläkeikiä tietyissä ammateissa toimiville. Tällöin eläkkeelle saattoi päästä ennen yleistä eläkeikää.

Kun ammatillisesta eläkeiästä luovuttiin, saivat niiden piiriin kuuluvat kuntien työntekijät valita, säilyttävätkö ammatillisen eläkeikänsä vai vaihtavatko yleiseen eläkeikään.

Tuolloin tehty valinta ammatillisesta eläkeiästä pysyy voimassa eläkkeelle jäämiseen saakka edellyttäen, että palvelussuhde jatkuu yhdenjaksoisena. Ammatillisia eläkeikiä kunnissa on mm. peruskoulun opettajilla.

Yleistä eläkeikää alemmat ammatilliset eläkeiät ovat nousseet vuodesta 2017 lähtien vuosittain kolmella kuukaudella niin, että vuonna 2025 ja sen jälkeen korotusta on 2 vuotta.

Vuonna 2024 neljä Kärkölän kunnan työntekijää / viranhaltijaa siirtyi eläkkeelle.

Vuoden 2024 aikana kunta maksoi eläkemaksuja Kuntien eläkevakuutukselle yhteensä 1 246 623 euroa. Näistä palkkaperusteisia eläkemaksuja oli 974 965 euroa, tasausmaksuja 224 091 euroa ja työttömyyseläkemaksuja 49 570 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 Keva-lakiin (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.

	2024	2023
Palkkausmenot	6 111 278	5 761 432
Henkilöstösivukulut	1 384 143	1 382 249
MENOT YHTEENSÄ	7 495 421	7 143 682
Työllistämistulot	98 132	73 994
Sv-korvaukset ym. tulot	56 719	29 924
NETTOMENOT	7 340 570	7 039 764
Palkkausmenot euroa/asukas	1 796	1 712

Lisäksi kustannuksia aiheuttavat henkilöstökoulutus ja matkustuskulut.

Muita henkilöstömenoja on maksettu vuonna 2024 seuraavasti:

Työterveydenhuollon menot, netto	52 016
Virkistystoiminta	9 202
Yhteistyöryhmä, työsuojelu ja AY- ja TYHY-toiminta	33 901
YHTEENSÄ	95 119

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 2024. 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 sisältyvät koulutukset: Julkishallinto, Talous & Vero, HR ja Palkka, Digitaidot, Työelämätaidot, Johtaminen ja esihenkilötyö, Juridiikka, Myynti ja asiakaskokemus. Koulutuskokonaisuuksia sekä yksittäisiä koulutuksia palvelussa on yhteensä 4767
- Kaikilta toimialoilta osallistui henkilöstöä asianhallintajärjestelmän perus- ja jatkokoulutuksiin sekä EA 1 ensiapukoulutukseen
- Keskushallinnon koulutukset: CGI Vesikantapäivät, Dynasty käyttäjäpäivät pääkäyttäjille, Kuntarekry-päivä pääkäyttäjille, KT:n palkka- ja palvelussuhdeasioiden verkkokoulutukset
- Ympäristösihteeri: Työsuojelupäällikön peruskurssi, Etelä-Suomen CLXI alueellinen maanpuolustuskurssi / ESAVI, Hallintopakko haltuun ympäristönsuojelussa ja ympäristöterveydenhuollossa / FCG

- Teknisen osaston koulutukset: Kaavoituksen peruskoulutus / kaavoittaja, Kunnat ja kiinteistöt -verkosto / kiinteistöpäällikkö, Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto, oppisopimus / tekninen johtaja
- Ruokapalvelun koulutukset: CGI Titania työvuorosuunnitteluohjelmiston koulutus / ruokapalveluesihenkilö, hygieniapassi / keittäjä
- Puhtauspalvelutyöntekijöille sisäisenä koulutuksena esihenkilön johdolla siivoustyön ergonomiakoulutusta
- Varhaiskasvatuksen koulutuksia: Systeeminen työote -koulutus / Päijät-Hämeen hyvinvointialue, Lasten liikunta/Hyvää liikkeellä! / PHLU ry, Seikkailu kuuluu jokaiselle lapselle -koulutus / Sykli, ITK- konferenssi / OPH, Varhaiskasvatuksen arvioinnin työpaja, Valssi / OKM
- Opetustoimen koulutuksia: Oppimisvaikeuksiin kytkeytyvä ahdistus kouluiässä ja perheisiin liittyvä ahdistus / Niilo Mäki Instituutti ja OPH, Liikunnan alueseminaari -Hyvää liikkeellä! / AVI, Seudullinen digityöryhmän kokoontuminen / Lahti, Lauluääntä kestävämmäksi kurssi luokan- ja musiikinopettajille sekä Musiikin opetuksen täydennyskoulutus / Avoin yliopisto, Kuulovammainen lapsi koulussa / HUS, Ohjauksen aamukahvit / Hyria, Opintopolkuinfo / OPH, Työsuojelun neuvottelupäivät sekä luottamusmieskoulutukset / OAJ

9. TYÖLLISYYDEN HOITO

Kärkölen kunta työllisti kesän 2024 aikana 43 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 8 yksityistä työnantajaa palkkasi nuoria 2–6 viikon työsuhteisiin kunnan tuella. 300 euron suuruista kesäpestitukea haettiin yhteensä 19 kappaletta eli 5 700 euron edestä.

Valtion myöntämän palkkatuen avulla työllistettyjä oli vuonna 2024 kunnan eri toimialoilla 14 henkilöä 1–12 kuukauden pituisissa työsuhteissa. Näistä 3 henkilöä oli oppisopimuskoulutuksessa (nuorisotoimessa 1 henkilö, puhtauspalveluissa 1 henkilö ja senioripalveluissa 1 henkilö). Nuorisotoimen sekä senioripalveluiden oppisopimusopiskelijat opiskelevat kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoa ja puhtauspalveluiden oppisopimusopiskelija puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkintoa.

Vuonna 2024 palkkatuella työllistettävien palkkauskulut olivat 199 324 euroa ja palkkatukea valtiolta saatiin 98 132 euroa.

Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu ry:n Työllisty Hyvässä Seurassa - hankkeen kautta työskenteli vuoden 2024 aikana 3 henkilöä yhteensä 24 kuukauden ajan eri yhdistyksissä.