

KÄRKÖLÄN KUNTA

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025

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	12

1. JOHDANTO

Henkilöstökertomuksessa raportoidaan Kärkölän kunnan henkilöstövoimavarat ja henkilöstökustannukset vuodelta 2025. Kertomuksen tarkoituksena on tukea henkilöstöhallintoa, johtoa ja esihenkilöitä sekä tarjota päättäjille vuosittainen katsaus henkilöstötilanteesta.

Kertomus täydentää kunnan tilinpäätöstä ja voi sisältää tietoja muun muassa henkilöstötavoitteista, henkilöstön määrästä ja rakenteesta sekä työhyvinvoinnista ja osaamisesta.

Voimassa olevia palvelussuhteita oli vuoden 2025 lopussa 23 vähemmän kuin edellisenä vuonna. Määräaikaisiin palvelussuhteisiin sisältyvät kaikki palvelussuhteen sisäiset luonteet muun muassa sijaisuudet, projektit, varahenkilöt, oppisopimussuhteet ja työllistäminen.

Edellisenä vuonna toteutettu koko organisaatiota koskeva talouden vakauttamisohjelma, jonka osana toteutettiin myös yhteistoimintaneuvottelut. Neuvotteluihin liittyvät toimenpiteiden toteuttaminen siirtyi vuoden 2025 alkuun.

Syksyllä toteutettujen hallintoa koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden toimenpiteistä osa näkyy vasta 2026 vuoden alkupuolella

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 2025 on tehty muun muassa seuraavia kehittämistoimenpiteitä:

- Esihenkilötyön kehittäminen ja tukeminen valmennusten ja hankkeen tuella, työkykyjohtamisen käsikirja luotu ja otettu käyttöön
- Säännölliset työhyvinvointikyselyt ja niihin liittyvät kehittämistoimet yksiköittäin
- Työterveyshuollon palveluiden päivittäminen
- Tiedonkulun parantaminen koko henkilöstön yhteisillä Teams-tapaamisilla ja syksyllä aloitetuilla kuukausittaisilla kunnanjohtajan aamukaffeilla
- Kouluttautumisen mahdollistaminen kehityskeskusteluissa nousseiden tarpeiden pohjalta, ja Eduhouse-koulutuspalvelun käytön mahdollistaminen
- Työsuojelun tiedottamisen lisääminen

Keskushallinto tuottaa hallinnon palvelut pienillä henkilöstöresursseilla. Tämä on tehnyt poikkeustilanteiden hallinnasta ja sijaistamisesta haastavaa muun muassa kirjaamo-, talous- ja henkilöstöpalveluissa. Hallinnon organisaation uudistusprosessilla on pyritty vastaamaan suorittavan tason haasteisiin ja kehittämistyö jatkuu vuoden 2026 aikana.

Kehittämistyön tavoitteena on turvata hallinnon ja palveluiden toimijuus kaikissa tilanteissa sekä mahdollistaa henkilökunnan osaamisen laaja-alainen huomioiminen ja kehittäminen palveluiden järjestämisessä.

Asianhallintapäällikön johtama keskushallinnon toimistotiimi vastaa kirjaamo- ja asiakaspalveluista, vaaleista, kunnanhallituksen ja -valtuuston asiavalmisteluista sekä tukee lautakuntien valmistelutyötä. Vuoden 2025 alue- ja kuntavaalien aikana toimistotiimi osallistui asianhallintapäällikön johdolla vaalityöhön, mikä lisäsi pienen tiimin työmäärää merkittävästi.

Kunta ostaa tietohallinnon palveluita ulkoiselta palveluntuottajalta, joten tietohallinto on riippuvainen palvelut toimivuudesta. Tietohallinnon toimintaa ovat kuormittaneet IT-palveluntuottajan viikoittaisen lähituen ennakoimattomat poissaolot ja näistä aiheutuneet työtehtävien uudelleenjärjestelytarpeet.

Varhainen tuki

Kunnassa on käytössä varhaisen tuen malli, jolla pyritään vastaamaan työhyvinvointiin ja -suoriutumiseen liittyviin haasteisiin ennakoivasti.

Varhaisen tuen malliin 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.

Työterveyspalvelut toimitti Mehiläinen Oy. Toimintasuunnitelma ajalle 1.4.2024–31.12.2028 allekirjoitettiin toukokuussa 2024. Toimintasuunnitelman muutokset päivitetään kalenterivuosittain.

Henkilöstön työhyvinvointikysely

Työterveyspalveluihin kuuluu työntekijöiden säännöllinen kuuleminen työhyvinvoinnin tilasta työhyvinvointikyselyillä. Kärkölän kunnan henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikysely Zef-työkalua hyödyntäen. Kysely suoritettiin huhti–toukokuun 2025 aikana. Kyselyyn vastasi 97 työntekijää ja vastausprosentti oli 71,1 %. Vuonna 2024 kyselyn vastausprosentti oli 76 %.

Kyselyn tulokset voidaan eritellä toimintayksiköittäin seitsemään ryhmään:

- toimialajohtajat
- hallinto ja ympäristötoimi
- sivistystoimi / perusopetus
- sivistystoimi / varhaiskasvatus ja esiopetus
- sivistystoimi, muut (kirjasto, nuoriso ja liikunta)
- tekninen toimi, siivous- ja ruokahuolto
- tekninen toimi, hallinto, kiinteistönhoito, ulkoalueet, Kärkölän vesi

Vuoden 2025 toimintayksikkökohtaiset tulokset myötäilevät pääsääntöisesti koko kunnan yhteisiä tuloksia. Eniten kehitettävää edelliseen vuoteen nähden oli teknisen toimen sekä varhaiskasvatuksen yksiköissä. Eniten positiivista kehitystä oli tapahtunut hallinnon- ja ympäristötoimen tuloksissa. Toimialakohtaisessa yksityiskohtaisessa tarkastelussa tunnistettiin mahdolliset poikkeamat ja kehittämistarpeet.

Työntekijöiden NPS-suosittelevuudeksi oli -13 ja se on laskenut vuoden 2024 tasosta (-3) ja vastauksissa on aiempaa suurempia toimintayksikkökohtaisia eroja.

Tulosten perusteella voidaan arvioida, että henkilöstön työtyytyväisyys on pysynyt hyvällä tasolla. Suuri työkuorma ja sähköisen viestinnän määrä ovat eniten hyvinvointia ja jaksamista heikentäviä asioita.

Henkilöstöedut

Työnantaja on kehittänyt henkilöstöetuja yhdessä yhteistoimintaryhmän ja pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalvelujen käyttöetu tarjotaan vakinaiselle henkilöstölle ja rajoitetusti määräaikaissätyösuhteissa 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 31.12.2025 yhteensä 130 työntekijää tai viranhaltijaa, joista vakinaisia 106 (81,54 %). Henkilöstön määrä vaihtelee muun muassa työ- ja virkavapaiden sijaisuuksien sekä muiden määräaikaisten vuoksi.

Vakinaisen henkilöstön määrä voi vaihdella muun muassa avoinna olevien tehtävien täyttyä tai jos määräaikaiselle palvelussuhteelle ei ole perusteltua syytä.

Vuonna 2025 myönnettiin kolme (3) täyttölupaa vakinaiseen tehtävään/virkaan, yksi sivistystoimeen (opettaja) ja kaksi tekniseen toimeen (keittäjä). Lisäksi vuonna 2025 täytettiin kunnanjohtajan virka sekä vakinaistettiin kehittämisasiantuntijan ja IT-insinöörin tehtävät.

Huomionarvioisia organisaatiomuutoksia oli vaihto takaisin kunnanjohtaja malliin, sekä syksyn yhteistoimintaneuvottelut. Neuvottelut koskivat lähinnä hallinnollisia muutoksia, taloudellisesta näkökulmasta. Muutokset näkyvät seuraavan vuoden hallinnon henkilöstömäärissä.

Seuraavassa taulukossa esitetään Kärkölen kunnan henkilöstömäärä ajankohtina 31.12.2025, 31.12.2024 ja 31.12.2023

	2025	2024	2023
Vakinaiset, joista	106	111	115
miehiä	19	21	23
naisia	87	90	92
Ei vakinaiset, joista	24	41	43
miehiä	5	9	10
naisia	19	32	33
Yhteensä	130	152	158

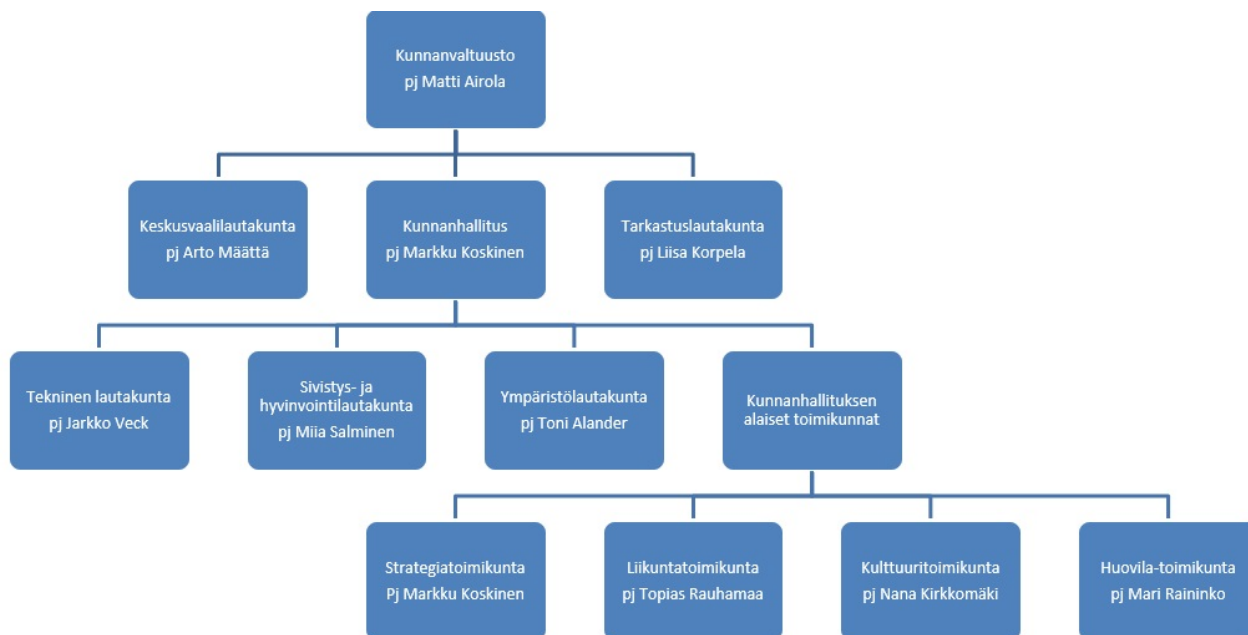
Vakituisia työntekijöitä 31.12.2025 oli Kärkölen kunnassa yhteensä 106 henkilöä jakautuen toimialoille seuraavasti:

Toimiala	Hlöä
Sivistystoimi	68
Tekninen toimi	21
Keskushallinto	12
Elinvoima	3
Ympäristötoimi	2
Yhteensä	106

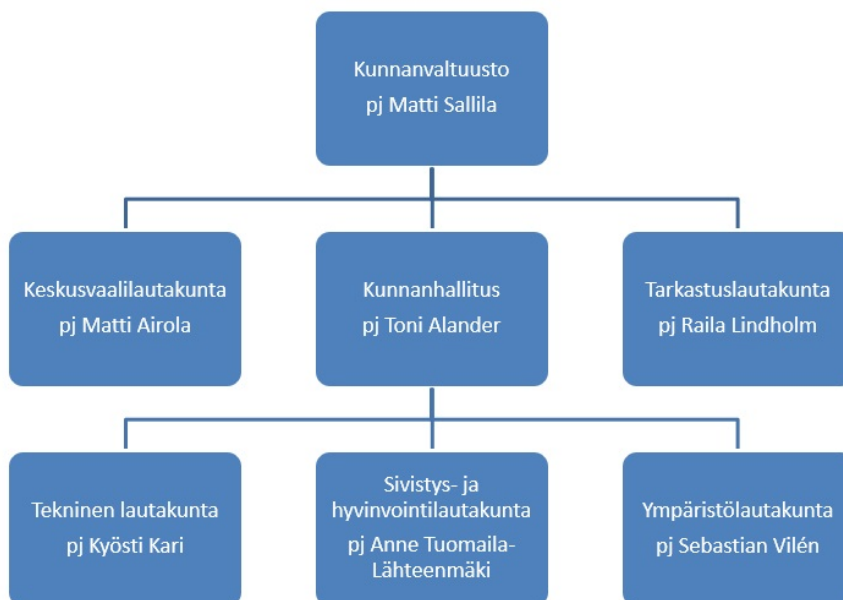
Vakituisista työntekijöistä yhteensä 17 oli raportoinnin ajankohtana osa-aikaisia.

3. KÄRKÖLÄN KUNNAN ORGANISAATIO

Kunnan toimielinorganisaatio 10.6.2026 saakka



Kunnan toimielinorganisaatio 10.6.2025 alkaen



Kunnan hallintosäännön mukainen toimialaorganisaatio 10.6.2025 saakka

Pormestari 10.6.2025 saakka			
Kunnanhallituksen toimiala kansliapäällikkö	Sivistys- ja hyvinvointilautakunnan toimiala sivistysjohtaja	Teknisen lautakunnan toimiala tekninen johtaja	Ympäristölautakunnan toimiala ympäristösihteeri
Henkilöstöhallinto	Varhaiskasvatus	Kaavoitus	Ympäristönsuojelu
Taloushallinto	Perusopetus	Kiinteistöt	Rakennusvalvonta
Yleishallinto	Muut kasvatus- ja opetuspalvelut	Siivous ja ruokahuolto	
Elinvoimapaalvelut	Hyvinvointipalvelut	Kunnallistekniikka	
Maaseututoimi		Maanhankinta- ja myynti	
Sosiaali- ja terveystoimi		Kärkölen Vesi	

Kunnan hallintosäännön mukainen toimialaorganisaatio 10.6.2025 alkaen

Kunnanjohtaja 10.6.2025 alkaen				
Hallinto- ja kehittämisen toimiala hallinto- ja talousjohtaja	Sivistys- ja hyvinvointitoimiala sivistysjohtaja	Elinvoimatoimiala kunnanjohtaja	Tekninen toimiala tekninen johtaja	Ympäristötoimiala ympäristösihteeri
Henkilöstöhallinto	Varhaiskasvatus	Asiakirjahallinto- ja arkistotoimi	Kaavoitus	Ympäristönsuojelu
Taloushallinto	Perusopetus	ICT-palvelut	Kiinteistöt	Rakennusvalvonta
	Kirjastopalvelut	Viestintä ja markkinointi	Siivous ja ruokahuolto	
	Kulttuuripalvelut	Elinvoima ja työllisyys	Liikenneväylät	
	Liikuntapalvelut	Senioripalvelut	Kärkölen Vesi	
	Nuorisopalvelut			

4. HENKILÖSTÖN IKÄ- JA SUKUPUOLIRAKENNE

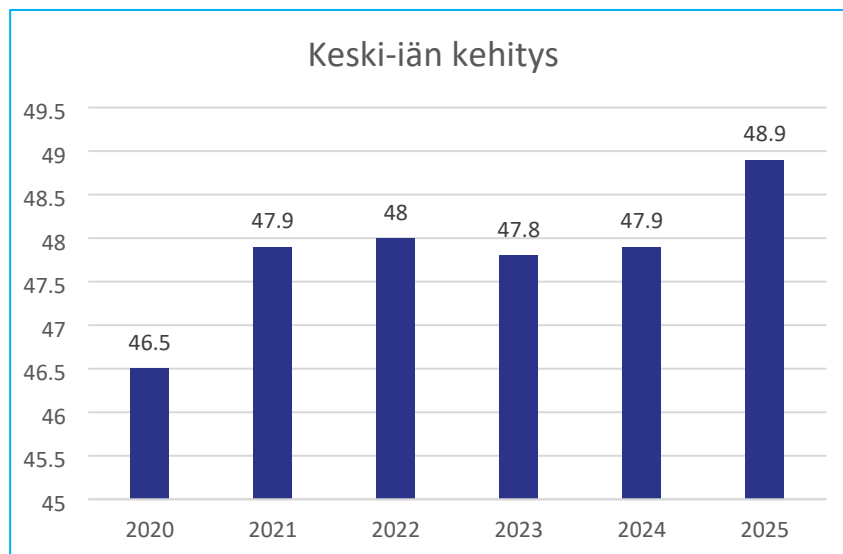
Kärkölen kunnan koko henkilöstön keski-ikä, vakituiset ja määräaikaiset mukaan lukien, 31.12.2025 tilanteen mukaan oli 48,9 vuotta. Keski-ikä on noussut 1,0 vuodella edelliseen vuoteen verrattuna.

Vuoden 2025 lopussa vakituisesta henkilöstöstä alle 40-vuotiaita oli 22 työntekijää (20,75 %). Vakituisesta henkilöstöstä 40–49-vuotiaiden osuus vuoden lopussa oli 24 työntekijää (22,64 %).

Vakituisesta henkilöstöstä 50–59-vuotiaiden osuus vuoden lopussa oli 38 työntekijää (35,85 %). Yli 60-vuotiaita oli 22 (20,75 %). Vakituisten henkilöstön keski-ikä 31.12.2025 tilanteen mukaan oli 50 vuotta.

Kunnan henkilöstö on naisvaltainen, joka on tyypillinen piirre kuntien henkilöstörakenteessa. Kärkölen kunnan vakituisesta henkilökunnasta 82 prosenttia on naisia.

Alla olevassa kaaviossa esitetään Kärkölen kunnan koko henkilöstön keski-ikä kehitys vuosina 2020–2025.



Vuonna 2025 yleisin tehtävänimike oli varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja nimikkeellä kunnan palveluksessa on 13 työntekijää. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajista 11 oli vakinaisessa työsuhteessa. Määräaikaiset työntekijät olivat pääasiassa erilaisten työvapaiden sijaisia.

Toiseksi yleisin koulunkäynninohjaaja 11 sekä kolmanneksi yleisimpiä tehtävänimikkeitä olivat peruskoulun luokanopettaja sekä varhaiskasvatuksen opettaja. Näissä ammattiryhmässä oli 31.12.2025 tilanteen mukaan 10 viranhaltijaa tai työntekijää.

Erilaisia ammatinimikkeitä, määräaikaiset palvelussuhteet mukaan lukien, on yhteensä 61. Nimikkeitä, joita ei ole kuin yhdellä työntekijällä oli 45 kappaletta. Tämä

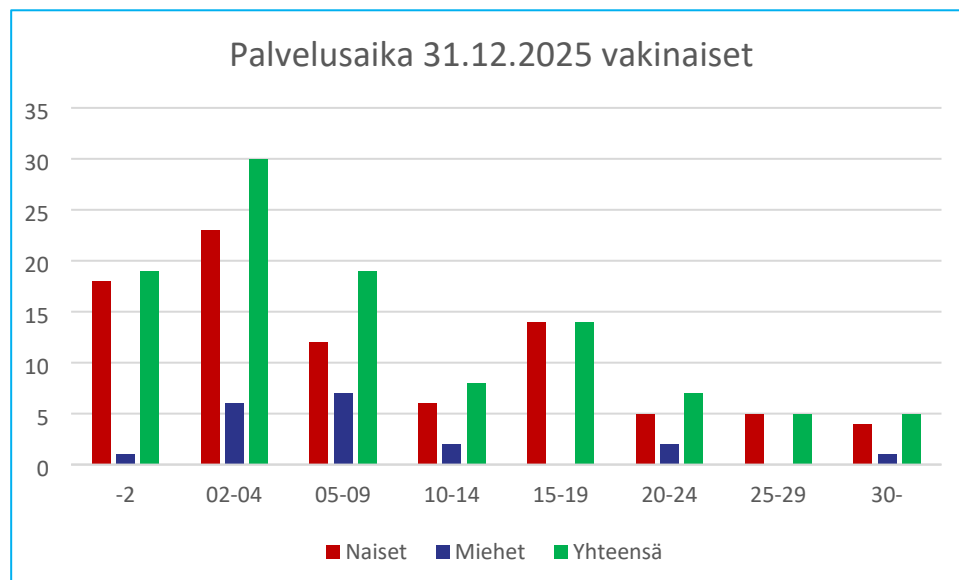
kuvastaa tehtävien jakamiseen, kierrättämiseen ja sijaistamiseen liittyvää haastetta, kun suurta osaa asiantuntijatehtävistä hoitaa vain yksi työntekijä.

5. HENKILÖSTÖN PALVELUKSESSAOLOAIKA

Kärkölen kunnan vakituisen henkilöstön keskimääräinen palvelusaika vuonna 2025 oli 10,09 vuotta, joka on 0,59 vuotta enemmän edelliseen vuoteen verrattuna.

Naisilla Kärkölen kunnan palvelusaika oli keskimäärin 10,27 vuotta ja miehillä 9,26 vuotta.

Alla olevassa kaaviossa esitetään vakituisen henkilöstön palveluksessa oloaika 31.12.2025.



6. SAIRAUSSPOISSAOLOT JA TYÖSUOJELU

Sairauspoissaoloja vakituisella henkilöstöllä oli vuonna 2025 keskimäärin 14,2 kalenteripäivää, edellisen kalenterivuoden vastaava luku oli 20,5 kalenteripäivää.

Keskimääräiset sairauspoissaolot ovat vähentyneet 6,3 kalenteripäivää vakituista työntekijää kohden vuodesta 2024.

Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen sairauspoissaoloaika oli 13,00 kalenteripäivää, joka oli 5,2 kalenteripäivää edellisvuotta enemmän.

Erityisen pitkiä, yli 60 kalenteripäivää kestäneitä sairauspoissaoloja oli vuonna 2025 yhteensä 13 työntekijällä, vakituiset sekä määräaikaiset mukaan lukien. Erityispitkät sairaslomat ovat lisääntyneet vuoden aikana.

Lyhyiden sairauspoissaolojen kasvua oli 1–3 työpäivän poissaoloissa, kun taas 4–10 työpäivän poissaolot ovat vähentyneet. Esihenkilö voi myöntää lyhyet sairauspoissaolot 1–2 työpäivää kerrallaan.

Seuraavassa kaaviossa vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä vuosina 2022–2025 joulukuun tilanteen mukaan.



Alla on kuvattu sairauspoissaolojen jakauma keston mukaan.

	1–3		4–10		11–29		30 ja yli	
	n	pv	n	pv	n	pv	n	pv
kaikki (n = 136)	97	491	40	275	8	199	10	1055
kaikki (n = 151) edellinen vastaava ajanjakso	88	327	51	388	12	318	13	700

N = laskennallinen henkilömäärä, joka on lasketun ajan keskiarvo
pv = päiviä

Vuonna 2025 vakuutusyhtiölle kirjattiin työ- ja työmatkatapaturmia 3 työntekijälle, joista yhdestä aiheutui yhteensä 21 työkyvyttömyyspäivää. Lakisääteinen työtapaturmavakuutus korvaa työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneet kustannukset.

Työkyvyttömyyttä aiheuttaneiden tapaturmien syitä olivat kaatuminen, kompastuminen, putoaminen, liukastuminen tai venähdys. Kertomusvuoden tapaturmista kaikki olivat työpaikalla sattuneita. Vuonna 2024 tapaturmia kirjattiin 7 työntekijälle, joista yhdestä aiheutui yhteensä 10 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.

Vuonna 2025 ei tehty yhtään työterveyden työpaikkaselvitystä. Kärkölän kuntaan kohdistui aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksia teknisen toimen varikolle ja kiinteistöjen hoitoon sekä yhtenäiskoulun käsityön luokkiin.

Sähköiseen WPro-järjestelmään tuli työsuojeluilmoituksia 41 kappaletta (edellisenä vuonna 96 kappaletta), joista

- 26 oli perusopetuksesta,
- 11 varhaiskasvatuksesta,
- 3 siivous- ja ruokahuollosta ja
- 1 hallinnosta.

Ilmoituksista 76 % oli työtapaturma- tai väkivaltatilanteita, joista suurimpina ilmoitusluokkina olivat uhka tai väkivalta (50 %) sekä putoaminen, kaatuminen, kompastuminen, liukastuminen (22 %). Ilmoituksista 10 % oli läheltä piti -tilanteita tai uhkatilanteita ja 15 % muita turvallisuushavaintoja. Sisäilman laatuun liittyviä ilmoituksia tuli 3 kappaletta, ja ne kohdistuivat Vuokkoharjun päiväkodille sekä Opintielle. Kokonaisuudessaan ilmoitusten määrä on laskenut paljon, sillä vuonna 2024 ilmoituksia oli 96 ja 2023 vuonna 84.

Työsuojelun toimintasuunnitelman mukaisesti edistettiin uhka- ja väkivaltatilanteiden toimintatapaohjeiden valmistelua. Ohjeistuksia ei saatu valmiiksi, mutta asiaa käsiteltiin kunnan johtoryhmässä ja valmistelu on aloitettu. Ensiapuvalmiuden kehittämiseksi on laadittu kirjanpito henkilöistä, joilla on ensiapukortit. Listan avulla varmistetaan, ettei kortit pääse vanhentumaan.

Syksyllä 2025 pidettiin työsuojeluvaalit uudelle toimikaudelle 2026–2029. Työsuojeluvaaleilla saatiin valittua kaksi työsuojeluvaltuutettua, ja yksi varavaltuutettu.

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 muun muassa 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 2025 kolme (3) Kärkölän kunnan työntekijää / viranhaltijaa siirtyi eläkkeelle.

Vuoden 2025 aikana kunta maksoi eläkemaksuja Kuntien eläkevakuutukselle yhteensä 1 249 398 euroa. Näistä palkkaperusteisia eläkemaksuja oli 1 216 545,78 euroa, tasausmaksuja 185 530,80 euroa ja työttömyyseläkemaksuja 32 851,84 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 (2023–2025) tuloslaskelman mukaan. Luvuissa on mukana muun muassa palkkaperusteiset eläkemaksut sekä tasausmaksut.

Menot	2025	2024	2023
Palkkausmenot	5 689 994	6 111 278	5 761 4322
Henkilöstösivukulut	1 290 684	1 384 143	1 382 249
Menot yhteensä	6 980 678	7 495 421	7 143 682
Työllistämistukitulot	14 217	98 132	73 994
SV-korvaukset ym. tulot	50 764	56 719	29 924
Nettomenot	6 915 697	7 340 570	7 039 764
Palkkausmenot euroa/asukas	1 705	1 796	1 712

Lisäksi kustannuksia aiheuttavat henkilöstökoulutus ja matkustuskulut. Muita henkilöstömenoja on maksettu vuonna 2025 seuraavasti:

	2025	2024
Työterveydenhuollon menot, netto	68 844	52 016
Virkistystoiminta	15 545	9 202
YHTEENSÄ	84 389	61 218

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

Kärkölen kunta tarjoaa henkilöstöetuina ePassi sportti- ja 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 Kärkölen kunnan työyksikkö on osallistunut tarpeen ja tarjonnan mukaan erilaisiin koulutuksiin vuonna 2025. Jokaisesta toimialasta 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 on ollut käytettävissä Eduhouse Oy:n oppimisympäristö. Kokonaiskatseluajat olivat vuonna 2025 noin 147 tuntia. Koulutukset kestävät noin 10 minuutista muutamaan tuntiin.

Sisäisiä koulutuksia on ollut yksiköillä keskimäärin kaksi vuodessa.

Vuoden aikana on käyty ensiapu 1 (EA) ja hätäensiapukursseilla. Umpeutuvia työluja koulutuksia on uusittu sekä työturvallisuuskoulutuksia.

Ohjelmistojen pääkäyttäjäkoulutuksissa on käyty tarpeen mukaan. Suurin osa koulutuksista on ollut työpaikan ulkopuolisia ammattitaitoa ylläpitäviä tai lakisääteisiä koulutuksia. Alla koulutukset/toimiala/pv.

Vuosi	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Ympäristö	Vesilaitos
2025	6	65	15	3	1
2024	11	73	15	9	2

9. TYÖLLISYYDEN HOITO

Kärkölen kunta työllisti kesän 2025 aikana 28 nuorta pääsääntöisesti kahden viikon ajaksi. Nuoria työllistyi laajasti kaikille toimialoille. 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 kesätyötukea haettiin yhteensä 21 kappaletta eli 6 300 euron edestä.

Ensimmäistä kertaa myönnettiin kesäyrittäjätukea kolmelle nuorelle yrittäjälle. Kesäyrittäjätuki on 300 euron suuruinen tuki 13–21-vuotiaalle nuorelle, joka työllistää itse itsensä.

Vuonna 2025 ei uusia palkkatukityöllistämisiä enää tehty, koska kunnille ei vuonna 2025 enää myönnetty palkkatukea.