

Henkilöstöraportti 2018



Sisällys:**1. Henkilöstövoimavarat**

- 1.1. Henkilöstömäärä**
- 1.2. Henkilötyövuodet**
- 1.3. Työvoiman uudelleensijoittaminen**
- 1.4. Henkilöstön ikä**
- 1.5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus**
- 1.6. Henkilöstön eläköityminen**

2. Työaika

- 2.1. Vuosityöajan jakauma, muut kuin opettajat (työpäivinä)**
- 2.2. Vuosityöajan jakauma, opettajat (työpäivinä)**
- 2.3. Terveysperusteiset poissaolot**

3. Osaamisen kehittäminen

- 3.1. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen**
- 3.2. Johtamisen kehittäminen**

4. Työvoimakustannukset

- 4.1. Työvoimakustannusten rakenne**
- 4.2. Kokonaiskeskiansiot**

5. Yhteistoiminta**6. Työhyvinvointi**

1. Henkilöstövoimavarat

1.1. Henkilöstömäärä

Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan henkilöstön lukumäärä toimialoittain **31.12.** (useammalla toimialalla työskentelevä henkilö on laskettu sen toimialan henkilöstöön, missä hänellä on suurin työpanos):

	2014			2015			2016			2017			2018		
	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.
hallintopalvelut	7	1	8	7	1	8	6	1	7	6	1	7	6	1	7
hyvinvointipalvelut	31	7	38	35	7	42	35	6	41	37	6	43	31	5	37
tekniset palvelut	24	10	34	24	10	34	21	10	31	19	11	30	18	12	30
YHTEENSÄ	62	18	80	66	18	84	62	17	79	62	18	80	55	18	73

Henkilöstömäärän vähenemistä vuosien 2017 ja 2018 välillä selittää se, että turvapuhelinpäivystäjät olivat vakinaista kunnan henkilökuntaa aiemmin, mutta toiminta siirtyi 2.4.2018 Essoten järjestettäväksi ja päivystäjien työsuhteet päättyivät.

Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä toimialoittain **31.12.** (ei sisällä kansalaisopiston tuntiopettajia):

	2014			2015			2016			2017			2018		
	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.
hallintopalvelut	0	0	0	0	0	0	2	1	3	4	2	6	2	4	6
hyvinvointipalvelut	11	2	13	9	0	9	10	0	10	11	0	11	7	0	7
tekniset palvelut	2	0	2	4	0	4	3	0	3	2	1	3	3	0	3
YHTEENSÄ	13	2	15	13	0	13	15	1	16	17	3	20	10	4	16

Tukitoimenpitein työllistettyjen lukumäärä toimialoittain vuoden aikana:

	2014	2015	2016	2017	2018
hallintopalvelut	0	0	0	11	12
-					
_hyvinvointipalvelut	2	3	3	1	1
tekniset palvelut	4	2	1	0	0
YHTEENSÄ	6	5	4	12	13

Tukitoimenpitein työpajalla, kylätuvalla ja hallintopalveluissa työskennelleet henkilöt ovat hallintopalveluiden lukumäärässä.

Vakituiset kokoaikaiset 31.12.:

2014	2015	2016	2017	2018
59	65	66	66	68

Vakituiset osa-aikaiset 31.12.:

2014	2015	2016	2017	2018
21	19	13	14	5

Vakituisista osa-aikaisista:

	2014	2015	2016	2017	2018
osa-aikainen	15	11	7	11	3
osa-aikainen työ-					
kyvyttömyyseläke	5	7	5	2	1
osittainen					
hoitovapaa	1	1	1	1	1

YHTEENSÄ	21	19	13	14	5
----------	----	----	----	----	---

1.2. Henkilötyövuodet

	2014	2015	2016	2017	2018
hallintopalvelut	8,39	8,27	9,32	12,35	13,16
hyvinvointipalvelut	44,16	41,47	41,5	41,54	40,76
tekniset palvelut	34,03	33,56	35,77	33,59	33,55
kansalaisopiston tuntiopettajat	4,64	3,98	3,82	3,43	2,23
YHTEENSÄ	91,22	87,28	91,41	90,91	89,70

2018 hallintopalvelut sisältävät 4,76 ja hyvinvointipalvelut 0,82 henkilötyövuotta palkkatuella työllistettyjä.

2017 hallintopalvelut sisältävät 4,5 henkilötyövuotta palkkatuella työllistettyjä.

Puumalan kansalaisopisto sai päätoimisen musiikinopettajan 1.8.2015, jolloin tuntiopettajien tarve siltä osin väheni. Kansalaisopiston henkilötyövuosien vähenemisen vuodesta 2017 aiheuttaa se, että aikaisempien työvuosien luvussa on mukana ostopalveluna tuotettu opetus. Vuoden 2018 henkilötyövuosista on ostopalveluopetus jätetty pois.

1.3. Työvoiman uudelleensijoittaminen

Päiväkodin johtajan tehtävät siirtyivät palvelujohtajalta 27.8.2018 aloittaneelle päiväkodin johtajalle.

1.4. Henkilöstön ikä

Ikäprofiili vakinaisen henkilöstön osalta ryhmiteltynä viiden vuoden välein:

	2014	2015	2016	2017	2018
-20	0	0	1	0	0
21-25	0	0	0	3	1
26-30	2	4	3	4	2
31-35	3	4	4	4	6
36-40	7	5	5	6	5
41-45	9	10	11	10	9
46-50	16	19	17	15	10
51-55	17	14	12	16	18
56-60	14	13	16	15	14
61-65	12	15	10	7	8
yli 65	0	0	0	0	0
YHTEENSÄ	80	84	79	80	73

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2018 49,51 vuotta (2017: 48,10 v., 2016: 47,95 v., 2015: 50,18 v., 2014: 50,81 v.).

1.5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Alkaneiden palvelussuhteiden lukumäärä:

2015	2016	2017	2018
10	5	8	6

Lisäystä on tullut hyvinvointipalveluihin (2), tekniselle toimialalle (4).

Päättäneiden vakituisten palvelussuhteiden lukumäärä:

2015	2016	2017	2018
6	10	5	13

Päättäneitä palvelussuhteita oli hyvinvointipalveluissa (2), teknisellä toimialalla (4) sekä turvahuonepäivystyksessä 7. Turvahuonepäivystys siirtyi 2.4.2018 alkaen ESSOTE:n järjestettäväksi.

1.6. Henkilöstön eläköityminen:

Vakituudesta virka-/työsuhteesta jäi eläkkeelle:

	2014	2015	2016	2017	2018
työeläkkeelle	3	5	7	5	2
työkyvyttömyyseläkkeelle	0	0	0	0	0
YHTEENSÄ	3	5	7	5	2

2. Työaika

2.1. Vuosityöajan jakauma, muut kuin opettajat (työpäivinä):

	2015	2016	2017	2018
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	14 902	15 960	17 228	19 278
Vuosiloma	2 319	2 349	2 362	2 296
Terveysperusteiset poissaolot	586	827	517	802
Perhevapaat	26	29	67	381
Koulutuspäivät	109	156	157	200
Muut palkalliset poissaolot	51	29	36	67
Muut palkattomat poissaolot	351	187	135	706
Vapaana annetut työaikakorvaukset			109	178
Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	43	43	43	22
Tehty vuosityöaika	11 417	12 426	13 802	14 626

Vuosityöajan kasvussa vuoden 2017 kohdalla näkyy työpajatoiminnan ja palkkatuella työllistettyjen siirtyminen kunnalle. Kunta purki työllistämissopimuksen Savonlinnan seudun nuorisotoiminnan tuki ry:n kanssa.

2.2. Vuosityöajan jakauma, opettajat (työpäivinä):

	2015	2016	2017	2018
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	4 208	4 265	4 369	4 561
Laskennallinen vuosiloma	540	606	612	514
Terveysperusteiset poissaolot	59	70	117	144
Perhevapaat	5	9	6	171
Koulutuspäivät	45	50	78	76
Muut palkalliset poissaolot	14	8	8	25
Muut palkattomat poissaolot	35	49	27	57
Tehty vuosityöaika	3 510	3 473	3 521	3 574

2.3. Terveysperusteiset poissaolot

Poissaolomäärät (kalenteripäiviä, myös määräaika-

	2014	2015	2016	2017	2018
päiviä	1253	985	1202	765	1218
henkilöitä	67	63	55	67	65

Vakituisesta henkilöstöstä 67,12 %:lla oli eripituisia jaksoja sairauden takia poissa töistä (v. 2017: 57,50 %, v. 2016: 50,63 %, v. 2015: 64,95 %, v. 2014: 70,53 %). Sairauspoissaoloja oli 18,74 sairauspäivää/sairastanut henkilö (v. 2017: 11,42, v. 2016: 21,85, v. 2015: 15,63, v. 2014: 18,70). Työterveyshuollon kautta haettuja sairauspoissaoloja oli 1009 päivää. Työterveyshuollon raportin mukaan selvästi eniten sairauspoissaoloja oli diagnooseittain tarkasteltuna tuki- ja liikuntaelinten sairauksissa ja sen jälkeen mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden perusteella sekä vammat ja myrkytykset -ryhmässä. Huolestuttavaa on mielenterveysperustein myönnettyjen sairauspoissaolojen kasvu. Työterveyshuollon kustannukset olivat vuoden 2016 tasolla, mutta n. 6 000 euroa vuotta 2017 suuremmat.

Kunnanhallitus on hyväksynyt kokouksessaan 11.10.2010 pitkien sairauspoissaolojen osalta 90 päivän raja-arvon, jonka ylittyessä on tehtävä työntekijästä työkykyarvio. Myös jatkuvien lyhyiden poissaolojen vuoksi tehdään työkykyarviointi.

Varhaisen tuen toimintamalli -ohje on päivitetty 2017 ja kunnanhallitus on hyväksynyt sen 2.10.2017. Näiden ohjeiden mukaisesti toimitaan sekä työnantajan puolelta että työterveyshuollossa.

Uhka- ja väkivaltatilanteet työpaikalla -toimintaohje on myös päivitetty 2017 ja hyväksytty kunnanhallituksessa 2.10.2017. Varhaisen puuttumisen tapauksia oli vuoden aikana 2, läheltä piti -tilanteita 1 ja väkivaltatilanteita 3. Tapahtumat on käsitelty esimiehen johdolla ohjeen mukaisesti.

Poissaolopituuden mukaan sairauspoissaolokerrat:

	2014	2015	2016	2017	2018
1-3 pv	69	75	69	105	80
4-10 pv	34	34	21	15	33
11-60 pv	24	16	16	14	24
61-90 pv	3	0	4	0	2
91-180 pv	1	2	2	1	1
yli 180 pv	0	0	0	0	0
YHTEENSÄ	131	127	112	135	140

Poissaolot sairaan lapsen vuoksi:

	2014	2015	2016	2017	2018
päiviä	16	31	24	28	17
henkilöitä	3	6	10	10	5

Tämä tekee 3,4 päivää/henkilö (v. 2017:2,8, v. 2016: 2,4v, 2015: 5,17, v. 2014: 5,33).

Työtapaturmasta johtuvat poissaolot:

	2014	2015	2016	2017	2018
päiviä	1	56	28	75	19
henkilöitä	1	4	4	3	4

Työtapaturmia sattui opetuspalveluissa, työpajalla ja päivähoidossa. Kahdesta tapaturmasta ei aiheutunut työstä poissaoloa. Vuoden 2017 päiviin sisältyy 59 päivää 2016 sattuneesta tapaturmasta aiheutuneita poissaolopäiviä.

Työmatkatapaturmat ja niistä johtuvat poissaolot:

	2014	2015	2016	2017	2018
päiviä	0	3	0	20	0
henkilöitä	0	2	1	1	0

Kuntoutus

Kuntoutukseen on osallistuttu seuraavasti:

	2014	2015	2016	2017	2018
päiviä	12	5	51	20	0
henkilöitä	1	1	3	3	0

3. Osaamisen kehittäminen**3.1. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen**

Henkilöstön koulutukseen käytettävissä ollut määräraha ja käytetty euromäärä (ilman palkkoja):

	2014	2015	2016	2017	2018
TA-määräraha	47 800,00	48 600,00	47 200,00	56 000,00	53 300,00
Käytetty	26 752,52	29 672,32	42 341,95	50 070,85	40 335,03

Henkilöstö on osallistunut oman ammattitaitonsa ylläpitämistä tukevaan koulutukseen. Etäosallistumisen mahdollisuus moniin koulutuksiin on lisännyt osallistumista ja pienentänyt kustannuksia esim. matkustamisen jäädessä pois.

Kunnassa on laadittu perehdyttämiskansio, jota on täydennetty työpaikkakohtaisilla osuuksilla. Perehdyttämiskansioiden yhteinen osuus on päivitetty 2016. Työpaikkakohtaiset osuudet ovat vielä osin päivittämättä. Perehdyttämistä seurataan SympaHR-ohjelman perehdytys toiminnon avulla. Työntekijä kuittaa luettelosta kohdan, johon perehdytys on suoritettu.

Koulutusta suositaan ja koulutukseen hakeutumisessa kannustetaan henkilöstöä. Koulutuksen tavoitteena on pitää henkilöstön ammattitaito ajan tasalla sekä motivoida ja parantaa työssä viihtymistä.

Työnantajan maksama koulutus (osapäiväkoulutukset muutettu laskennallisesti kokonaisiksi päiviksi):

	2014	2015	2016	2017	2018
päiviä	171	154	211	235	276
henkilöitä	67	47	67	61	63

Omaehtoinen ammatillinen täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutus:

	2014	2015	2016	2017	2018
päiviä	391	338	9	30	50
henkilöitä	5	2	1	3	4

Vuonna 2018 2 henkilöä opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 37 päivää ja 2 henkilö oppisopimuksella osallistuen 13 teoriapäivään.

Vuonna 2017 2 henkilöä opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 23 päivää ja 1 henkilö oppisopimuksella 7 teoriapäivää. Vuonna 2016 1 henkilö opiskeli oppisopimuskoulutuksella 9 päivää.

Vuonna 2015 1 opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 304 päivää ja 1 oppisopimuskoulutuksella 34 päivää, joista työnantaja on maksanut palkan.

Vuonna 2014 4 opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 376 päivää ja 1 oppisopimuksella 15 päivää.

3.2. Johtamisen kehittäminen

Esimieskokouksia oli kolme vuonna 2018.

Laajennettuja johtoryhmäkokouksia oli yksi.

Vuonna 2018 järjestettiin seuraavanlaisia esimiehille kohdennettuja koulutuksia (yht. 3). Accuna-taloudenseurantajärjestelmästä toteutettiin koulutus 5.4. esimieskokouksen yhteydessä.

Lisäksi henkilökunnalle ja luottamushenkilöille on pidetty tietosuoja- ja tietoturvakoulutusta. EU:n tietosuoja-asetus tuli voimaan 25.5.2018. Kuntaan perustettiin tietosuojatyöryhmä ja Mikkelin seudulle tuli yhteinen tietosuojavastaava. Navicre tietosuoja- ja tietoturvaoppimiskoulutus -ympäristö otettiin käyttöön elokuussa ja sen koulutus pidettiin esimiehille lokakuussa.

Yhteistoimintaa on harjoitettu yhteistoimintasopimuksen mukaisesti. Kunnassa on yhteistyötoimikunta, jonka tehtäviin kuuluu myös työsuojelu- ja työterveyshuoltotoiminnan toteutumisen seuranta.

Kaikilla toimialoilla on käyty henkilöstön kanssa palaute- ja tavoitekeskustelut. Palaute- ja tavoitekeskusteluissa kuullaan työntekijöitä, annetaan heille mahdollisuus vaikuttaa asioihin, arvioidaan edellisen vuoden tavoitteiden toteutuminen, asetetaan tavoitteet tulevalle kaudelle ja keskustellaan koulutustarpeista.

Palaute- ja tavoitekeskustelut käydään kerran vuodessa. Keskustelujen kattavuus oli vuonna 2018 100 % (v. 2017: 97,26 %, v. 2016: 98,63 %, v. 2015: 97,62 %, v. 2014: 81,01 %) toistaiseksi palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä. Vakituisten henkilöstön lisäksi osa esimiehistä on käynyt tavoite- ja palautekeskustelun pitkäaikaisten sijaisten kanssa. Keskusteluja ei käydä pidemmällä työ-/virkavapaalla olevien kanssa.

4. Työvoimakustannukset

4.1. Työvoimakustannusten rakenne

	2014	2015	2016	2017	2018	muutos -%
Maksetut palkat	2 930 075,55	3 038 997,84	3 114 374,06	3 091 514,77	3 134 275,08	1,38
<i>josta sijaisten palkat</i>	<i>138 690,01</i>	<i>128 249,99</i>	<i>211 737,50</i>	<i>178 843,18</i>	<i>231 637,27</i>	<i>29,52</i>
Eläke- ja muut sosiaaliturvamaksut	1 250 938,30	1 278 083,64	1 264 722,34	1 058 319,73	1 044 720,54	-1,28
<i>josta varhemaksut</i>		<i>19 501,94</i>	<i>22 975,89</i>	<i>22 244,76</i>	<i>28 466,41</i>	<i>27,97</i>
<i>josta eläkemenoperusteiset maksut</i>		<i>567 647,29</i>	<i>529 177,28</i>	<i>398 317,08</i>	<i>393 070,59</i>	<i>-1,32</i>
Työterveyshuolto, netto	10 520,63	13 657,69	23 038,34	15 667,07	20 693,00	32,08
Ammatillisen osaamisen kehittäminen	26 752,52	29 672,32	42 341,95	50 070,85	40 335,03	-19,44
TYÖVOIMAKUST. YHT.	4 356 977,01	4 360 411,49	4 444 476,69	4 215 575,42	4 240 023,65	0,58

Eläkemenoperusteista maksua aiheutuu vain ennen vuotta 2005 karttuneesta maksussa olevasta eläkkeestä niille työnantajille, joiden palveluksessa henkilö on tuolloin ollut.

4.2. Kokonaiskeskiansiot

Kuukausipalkkaisten kokonaisansio keskimäärin €/kk (laskettu lokakuun palkoista):

	2015	2016	2017	2018
KVTES	2 333,43	2 435,89	2 512,24	2 497,60
OVTES	3 652,59	3 902,32	3 833,32	3 700,65
TN	2 846,34	2 822,71	2 652,99	2 805,92
TTSS	2 251,93	2 269,86	2 193,00	2 416,44
Yhteensä	2 667,69	2 787,75	2 797,89	2 855,15

Palkkoja on tarkastettu tehtävien muutosten yhteydessä työnvaativuudenarvioinnin perusteella ja 1.4.2018 yleiskorotuksella sekä OVTES:n vuosisidonnaisen lisän muutoksella 1.12.2018.

5. Yhteistoiminta

- Yhteistyötoimikunta kokoontui 2 kertaa
- Kunnassa on 4 pääluottamusmiestä
- Kunnassa on 2 työsuojeluvaltuutettua ja työsuojelupäällikkö (oman työn ohella)

Yhteistyötoimikunnassa käsitellyt asiat:

- Tilinpäätös 2017
- Henkilöstöraportti 2017
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2018 – 2019
- Työterveyshuoltoraportti vuodelta 2017
- Lausunto korvaushakemuksesta työterveyshuollon kustannuksiin vuodelta 2017
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2018 – 2020
- Talousarvio 2019 ja taloussuunnitelma vuosille 2019 - 2021
- Henkilökohtaisen lisän arvioinnin perusteet
- Varhaiskasvatuksen henkilöstön nimikemuutokset
- Etätyötä koskevat periaatteet ja etätyösopimus
- Työsuojelun toimintaohjelma 2018 – 2021
- Työsuojelun tarkastuskertomus tilaajan selvitysvelvollisuudesta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä
- Työsuojelun tarkastuskertomus Puumalan kunnan rakennusvalvonnasta

6. Työhyvinvointi

Työsuojelun toimintaohjelman 2018–2021 painopistealueet ovat:

- Riskien ja vaarojen päivitys/kartoitus ennen työterveyshuollon suorittamaa työpaikkaselvitystä (vastuutaho: työyksiköiden esimiehet).
- Työyksikkökohtaisten perehdyttämisaineistojen päivitys (vastuutaho: työyksiköiden esimiehet).
- Läheltä piti sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden ilmoittaminen välittömästi esimiehelle (vastuutaho: jokainen työntekijä). Esimies ilmoittaa välittömästi tietoonsa saadut tilanteet työsuojelupäällikölle (vastuutaho: esimiehet).
- Psykkisen työhyvinvoinnin edistäminen erilaisin vertaistukiryhmin ja koulutuksin.
- Työssä jaksamisen tukeminen erilaisin vertaistukiryhmin, koulutuksen ja työnantajan toimin.

Koska uutta toimintaohjelmaa alettiin toteuttaa vasta vuoden 2018 lopulla, ei painopisteisiin vielä ehditty paljoa panostamaan. Varhaiskasvatuksen ja yhtenäiskoulun henkilöstölle järjestettiin kuitenkin psyykkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukemiskoulutus tilanteissa, jossa fyysisen väkivallan uhka on lisääntynyt ja lasten ja nuorten käyttäytymisessä on ongelmia.

Riskien ja vaarojen päivitykset/kartoitukset aloitettiin vuoden 2018 puolella ja ne jatkuvat vuonna 2019.

Työsuojelutarkastuksia tehtiin kaksi: rakennusvalvonnasta ja tilaajan selvitysvelvollisuudesta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosiksi 2018 - 2020. Sen mukaan työterveyshuollon yleiset tavoitteet ovat terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy, työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä seuranta työuran kaikissa vaiheissa.

Yleisten tavoitteiden lisäksi on määritelty toimintasuunnitelmakauden keskeisiksi tavoitteiksi

1. Työpaikkaselvitykset ja työterveystarkastukset tehdään vuosina 2018-2019 kohdennetusti kunnan eri toimialojen työpisteisiin ja työntekijöille.
2. Työterveyshuollon helppo saavutettavuus, jota lisää chat-palvelu ja etävastaanottomahdollisuus.
3. Fyysinen kuormitus/ergonomia ennaltaehkäiseminen.

Työpaikkaselvitykset on aloitettu vuonna 2018 päiväkodin selvityksellä. Selvitykset jatkuvat vuonna 2019.

Kunnassa on ohjeet **henkilökunnan muistamisesta**, joita jokainen toimiala, vastuualue ja työyksikkö noudattavat.

Tyky-toiminta

Tyky-toiminta koskettaa koko henkilöstöä. Kunnan henkilöstö on jaettu neljään tyky-ryhmään, jotka ovat kunnantalo (sis. myös laitospäivähoito ja kansalaisopiston kk-palkkalaiset), ruokapalvelu/tilahuolto ja opetuspalvelut sekä varhaiskasvatus. Jokaiselta ryhmältä on edellytetty kirjallinen tyky-suunnitelma ja -raportti.

Tyky-toimintaan käytettävissä oleva määräraha oli yhteensä 3.500 €, joka jaettiin henkilöstömäärän suhteessa. Määräraha tuli käytettyä lähes kokonaan.

Tyky toiminnan osallistumisprosentiksi muodostui 86,13 % (vuonna 2017: 80,88 %, vuonna 2016: 68,24 %):

- kunnantalo: 78,13 %, (vuonna 2017: 66,66 %).
- ruokapalvelu + tilahuolto: 94,12 % (vuonna 2017: 83,33 %).
- perusopetus: 100 % (vuonna 2017: 84,62 %)
- varhaiskasvatus 72,72 %

Tyky-toiminnan sisällöt olivat seuraavia: hiihtoa ja sen päälle jääsauna, retki Luukkolan Suursuolle ja Kristuksen haudalle, teatteria Sahanlahdessa, Juice-elokuvailta, Sahanlahden kesäteatteri ja pakohuone, Oma maa-elokuva-ilta, heijastinkävely, illanistujaiset, tutustuminen Kummakiveen, Norppapolku -kävely, Pupivisa ja pikkujoulut Särkirannassa, keilailua Imatralla. Lisäksi tapahtumien yhteydessä oli järjestetty ruokailuja.

Lisäksi koko henkilöstölle suunnattua tyky-toimintaa järjesti liikunnanohjaaja Sanna Pölönen Kunnon Puumala – hankkeen tiimoilta. Toimintaa oli kerran viikossa tiistaisin 55 min. kerrallaan. Ohjelmat vaihtuivat kuukausittain sisältäen mm. niska-hartiajumppaa, kuntosalia, pakara-vatsatreeniä, lähiliikunta -paikka treeniä, keppijumppaa, kiertoarjoittelua ja kehonpainotreeniä. Loppuvuodesta oli lisäksi keskiviikkoisin taukojumppaa (n. 5 min) kunnantalon välle.