

Henkilöstöraportti 2022



SISÄLLYS

1	Henkilöstövoimavarat.....	2
1.1	Henkilöstömäärä	2
1.2	Henkilötyövuodet	3
1.3	Henkilöstön ikä	3
1.4	Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus.....	3
1.5	Henkilöstön eläköityminen.....	4
2	Työaika.....	4
2.1	Terveysperusteiset poissaolot.....	4
3	Osaamisen kehittäminen	6
3.1	Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen	6
3.2	Johtamisen kehittäminen	7
4	Työvoimakustannukset.....	7
4.1	Työvoimakustannusten rakenne	7
4.2	Kokonaiskeskiansiot	7
5	Yhteistoiminta.....	8
6	Työhyvinvointi.....	8
6.1	Työsuojelu	8
7	Työterveyshuolto.....	9
7.1	Tyky-toiminta.....	10

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):

	2018			2019			2020			2021			2022		
	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.
hallintopalvelut	6	1	7	6	1	7	6	1	7	9	0	9	7	0	7
hyvinvointipalvelut	31	5	37	30	5	35	30	4	34	30	5	35	29	7	36
tekniset palvelut	18	12	30	19	11	30	19	12	31	18	12	30	19	11	30
YHTEENSÄ	55	18	73	55	17	72	55	17	72	57	17	74	55	18	73

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

	2018			2019			2020			2021			2022		
	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.
hallintopalvelut	2	4	6	2	6	8	0	2	2	3	3	6	3	1	4
hyvinvointipalvelut	7	0	7	6	1	7	9	0	9	4	2	6	4	1	5
tekniset palvelut	3	0	3	2	1	3	5	0	5	5	1	6	4	1	5
YHTEENSÄ	10	4	16	10	8	18	14	0	16	13	6	18	11	3	14

Tukitoimenpitein työllistettyjen lukumäärä toimialoittain vuoden aikana:

	2018	2019	2020	2021	2022
hallintopalvelut	12	14	5	2	2
hyvinvointipalvelut	1	1	1	0	0
tekniset palvelut	0	1	0	2	3
YHTEENSÄ	13	16	6	4	5

Vakituiset kokoaikaiset 31.12.:

2018	2019	2020	2021	2022
68	65	66	68	66

Vakituiset osa-aikaiset 31.12.:

2018	2019	2020	2021	2022
5	7	6	6	7

Vakituisista osa-aikaisista:

	2018	2019	2020	2021	2022
osa-aikainen	3	6	4	4	5
osa-aikainen työ- kyvyttömyyseläke	1	1	2	2	2
osittainen hoitovapaa	1				
YHTEENSÄ	5	7	6	6	7

1.2 HENKILÖTYÖVUODET

	2018	2019	2020	2021	2022
hallintopalvelut	13,16	13,08	10,29	11,14	12,28
hyvinvointipalvelut	40,76	39,46	39,24	41,51	41,19
tekniset palvelut	33,55	33,32	33,26	37,22	33,47
kansalaisopiston tuntiopettajat	2,23	2,70	2,40	2,22	2,73
YHTEENSÄ	89,70	88,56	85,19	92,09	89,67

2022 Hallintopalvelut sisältävät 0,75 ja tekniset palvelut 0,89 henkilötyövuotta palkkatuella työllistettyjä.

2021 Hallintopalvelut sisältävät 0,39 ja tekniset palvelut 0,86 henkilötyövuotta palkkatuella työllistettyjä.

2020 hallintopalvelut sisältävät 1,98 henkilötyövuotta palkkatuella työpajalle työllistettyjä.

Työllistäminen oli vuoden aikana vähäistä koronapandemian vuoksi.

2019 hallintopalvelut sisältävät 4,28 henkilötyövuotta palkkatuella työllistettyjä. Lisäksi hallintopalveluissa on saatu työllistämistukea 0,97 henkilötyövuotta, hyvinvointipalveluissa 0,03 ja teknisissä palveluissa 0,5 henkilötyövuoden palkkaan.

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

1.3 HENKILÖSTÖN IKÄ

Ikäprofiili vakinaisen henkilöstön osalta ryhmiteltynä viiden vuoden välein:

	2018	2019	2020	2021	2022
-20	0	0	0	0	0
21-25	1	1	1	1	0
26-30	2	4	3	2	2
31-35	6	3	4	3	3
36-40	5	7	7	8	7
41-45	9	8	4	3	4
46-50	10	12	10	12	11
51-55	18	17	23	18	18
56-60	14	13	13	15	18
61-65	8	7	7	11	10
yli 65	0	0	0	1	0
YHTEENSÄ	73	72	72	74	73

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2022 51,19 vuotta (v. 2021 50,58, v. 2020 50,06, v. 2019: 49,11, v. 2018: 49,51 v.)

1.4 VAKITUISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Alkaneiden palvelussuhteiden lukumäärä:

2018	2019	2020	2021	2022
6	5	3	11	6

Uusia työntekijöitä on aloittanut hyvinvointipalvelussa 5 ja teknisellä toimialalla 1.

Päätyneiden vakituisten palvelussuhteiden lukumäärä:

2018	2019	2020	2021	2022
13	6	4	9	29

Päätyneitä työsuhteita oli hallinnossa 3, hyvinvointipalveluissa 7 ja teknisellä toimialalla 19. Vuoden 2022 suuri päätyneiden työsuhteiden määrä johtuu siitä, että ruoka- ja puhtaanapitopalveluiden henkilöstö siirtyi 1.1.2023 alkaen Järvi-Saimaan Palvelut Oy:n alaisuuteen.

1.5 HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN**Vakituudesta virka-/työsuhteesta jäi eläkkeelle:**

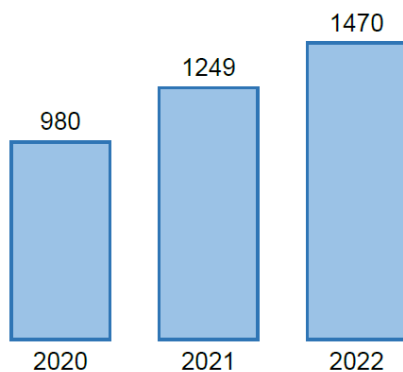
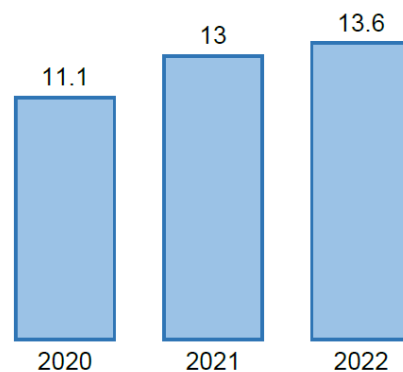
	2018	2019	2020	2021	2022
työeläkkeelle	2	2	2	4	2
työkyvyttömyyseläkkeelle	0	0	0	0	0
YHTEENSÄ	2	2	2	4	2

2 TYÖAIKA**2.1 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT****Poissaolomäärät (kalenteripäiviä, myös määräaikaiset):**

	2018	2019	2020	2021	2022
päiviä	1218	1554	1090	1290	2618
henkilöitä	65	68	64	57	77

Poissaolopäivien määrään ei sisälly kuntoutustuet, osasairauspäiväraha päivät jne.

Poikkeuksellisesti vuoden 2022 osalta tarkastellaan aikaväliä tammikuusta syyskuuhun, sillä liikkeenluovutus Pihlajalinnan katkasi työterveyshuollon tilastoinnin. Myös vertailuvuodet on haettu samalle ajanjaksolle. Ohessa sairauspoissaolopäivät em. ajanjaksolla kokonaisuudessaan sekä henkilöä kohden.

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT**SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT / HLÖ**

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2022 yhteensä koko vuonna 45 454 euroa, kun ne vuonna 2022 oli 47 795 € ja vuonna 2020 puolestaan 44 317 €.

Kunnanhallitus on hyväksynyt kokouksessaan 11.10.2010 pitkien sairauspoissaolojen osalta 90 päivän raja-arvon, jonka ylityessä 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 väkivaltilanteet työpaikalla -toimintaohje on myös päivitetty 2017 ja hyväksytty kunnanhallituksessa 2.10.2017.

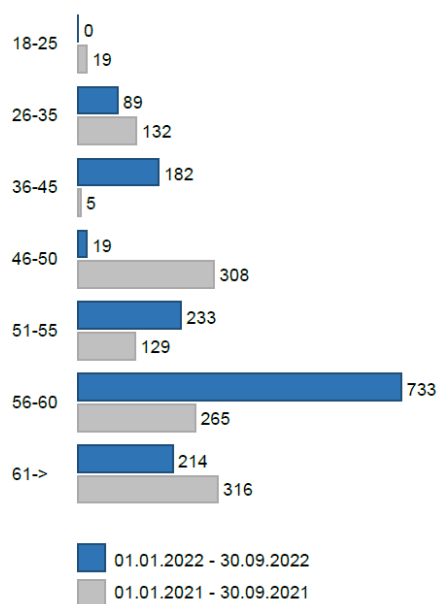
Ristiriitojen ratkaisuohe käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa 17.3.2020.

Yhteistoimintasopimus on päivitetty ja hyväksytty kunnanhallituksessa 2022.

Poissaolopituuden mukaan sairauspoissaolokerrat:

	2018	2019	2020	2021	2022
1-3 pv	80	130	140	82	106
4-10 pv	33	24	27	30	93
11-60 pv	24	22	27	14	43
61-90 pv	2	2	0	3	3
91-180 pv	1	3	0	1	1
yli 180 pv	0	1	0	2	1
YHTEENSÄ	140	182	194	132	247

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT IKÄRYHMITÄIN



Työtapaturmasta johtuvat poissaolot:

	2018	2019	2020	2021	2022
päiviä	19	0	0	63	13
henkilöitä	4	3	2	10	3

Työmatkatapaturmat ja niistä johtuvat poissaolot:

	2018	2019	2020	2021	2022
päiviä	0	0	0	0	0
henkilöitä	0	0	0	1	0

Kuntoutus**Kuntoutukseen on osallistuttu seuraavasti:**

	2018	2019	2020	2021	2022
päiviä	0	0	0	0	0
henkilöitä	0	0	0	0	0

3 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN**3.1 HENKILÖSTÖN AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN****Henkilöstön koulutukseen käytettävissä ollut määräraha ja käytetty euromäärä (ilman palkkoja):**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
TA-määräraha	56 000,00	53 300,00	55 700,00	64 200,00	66 000,00	60 400,00
Käytetty	50 070,85	40 335,03	34 269,42	26 473,81	37 384,92	33 673,00

Henkilöstö on osallistunut oman ammattitaitonsa ylläpitämistä tukevaan koulutukseen. Etäkoulutukset ovat yleistyneet korona-ajan jälkeen.

Koulutuskustannuksia on pienentänyt myös matka- ja majoittumiskustannusten vähentyminen. Vuodelle 2022 varatusta määrärahasta on käytetty 56 % (v. 2021 56 %).

Koulutusta suositetaan ja koulutukseen hakeutumisessa kannustetaan henkilöstöä. Koulutuksen tavoitteena on ylläpitää henkilöstön ammattitaitoa sekä motivoida ja parantaa työssä viihtymistä.

Uusien työntekijöiden perehdyttäminen toteutetaan Sympa HR-ohjelman avulla. Käytössä on sähköinen perehdyttämiskansio, jonka yhteinen osuus on päivitetty 2016. Perehdyttämisestä vastaa esihenkilö.

Työnantajan maksama koulutus (osapäiväkoulutukset muutettu laskennallisesti kokonaisiksi päiviksi):

	2018	2019	2020	2021	2022
päiviä	276	240	93	161	184
henkilöitä	63	46	34	36	42

Omaehtoinen ammatillinen täydennys-, jatko- ja uudelleenkoulutus:

	2018	2019	2020	2021	2022
päiviä	50	89	72	154	0
henkilöitä	4	1	1	3	0

Vuonna 2022 yhtään henkilöä ei opiskellut opintovapaalain mukaisissa opinnoissa

- Vuonna 2021 2 henkilöä opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 149 päivää ja 1 henkilö muissa omaehtoisissa opinnoissa.
- Vuonna 2020 1 henkilö opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 72 päivää.

- Vuonna 2019 1 henkilö opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 89 päivää.
- Vuonna 2018 2 henkilöä opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 37 päivää ja 2 henkilö oppisopimuksella osallistuen 13 teoriapäivään.

3.2 JOHTAMISEN KEHITTÄMINEN

Koko kunnan henkilöstölle järjestettiin joulukuussa kaksi samansisältöistä 2,5 tuntia mittaista palvelukoulutusta. Koulutuksen sisältö oli ajatuksia herättävä ja uusia näkökulmia avaava koulutustilaisuus asiakaskokemuksen ohjaamasta palveluiden kehittamisestä ja niiden tuottamisesta. Koulutuksessa oli yhteensä 28 henkilöä.

Lisäksi useita esihenkilöitä on koskettanut UNICEFin lapsiystävällinen kunta -hanke.

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

Palaute- ja tavoitekeskustelut käydään kerran vuodessa. Palaute- ja tavoitekeskusteluissa kuullaan työntekijöitä, annetaan heille mahdollisuus vaikuttaa asioihin, arvioidaan edellisen vuoden tavoitteiden toteutuminen, asetetaan tavoitteet tulevalle kaudelle ja keskustellaan koulutustarpeista. Keskustelujen kattavuus oli vuonna 2022 76 % (2021 97 %) toistaiseksi palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä. Vuoden 2022 osalta tilastotieto on otettu suoraan järjestelmästä, kun aiemmin esihenkilöt ovat ilmoittaneet toteuman palkkahallintoon sähköpostitse. Osa esihenkilöistä on käynyt tavoite- ja palautekeskusteluja myös pitkäaikaisten sijaisten kanssa. Keskusteluja ei käydä pidemmällä työ-/virkavapaalla olevien kanssa. Ero keskustelujen kattavuudessa edellisiin vuosiin verrattuna johtuu myös siitä, että ruoka- ja puhtaanpitopalveluiden henkilöstön kanssa ei ole yhdenkään henkilön kanssa käyty palaute- ja tavoitekeskusteluja.

4 TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

4.1 TYÖVOIMAKUSTANNUSTEN RAKENNE

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:

	2018	2019	2020	2021	2022
KVTES	2 497,60	2 442,05	2 495,80	2 679,15	2 735,08
OVTES	3 700,65	3 741,25	3 766,65	3 946,13	3 795,05
TN	2 805,92	2 800,96	3 144,69	3 229,82	2 977,05
TTSS	2 416,44	2 521,35	2 627,50	2 371,65	2 428,70
Yhteensä	2 855,15	2 798,83	2 814,74	3 056,69	2 983,97

Vuoden 2022 KVTES, OVTES, TS ja TTSS sopimusten alaisia tehtäväkohtaisia tai siihen verrattavia palkkoja korotettiin 1.6.2022 alkaen 2 prosentilla. Lisäksi KVTES, TS ja TTSS sopimusten alaisia palkkoja korotettiin 0,50 prosentilla 1.10.2022 alkaen. OVTES sopimuksen alaisia palkkoja korotettiin 1.10.2022 alkaen 0,12 prosentilla (pois lukien varhaiskasvatuksen opetus- ja johtohenkilöstö). Varhaiskasvatuksen opettajien ja päiväkodinjohtajan tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.10.2022 alkaen 1,5 prosentilla. Lisäksi käytettiin

1,8 prosentin järjestelyvaraerä varhaiskasvatuksen opetus- ja johtohenkilöstön henkilökohtaisiin lisiin 1.10.2022 alkaen.

Varhaiskasvatuksen opettajat siirtyivät OVTES:n alaisuuteen 1.9.2021 alkaen.

	2018	2019	2020	2021	2022	muutos -%
Maksetut palkat	3 134 275,08	3 186 675,55	3 018 417,71	3 370 532,75	3 323 737,92	-1,39
<i>josta sijaisten palkat</i>	<i>231 637,27</i>	<i>235 882,64</i>	<i>197 005,04</i>	<i>256 491,93</i>	<i>248 071,13</i>	<i>-3,28</i>
Eläke- ja muut sosiaali- turvamaksut	1 044 720,54	1 058 595,70	1 022 642,88	1 107 031,29	1 094 630,14	-1,12
<i>josta varhemaksut</i>	<i>28 466,41</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
<i>josta eläkemeno-perusteiset maksut</i>	<i>393 070,59</i>	<i>424 723,75</i>	<i>431 189,44</i>	<i>423 936,18</i>	<i>419 664,27</i>	<i>-1,01</i>
Työterveyshuolto, netto	20 693,00	23 666,00	24 451,20	25 739,44	26 310,78	2,22
Ammatillisen osaamisen kehittäminen	40 335,03	34 269,41	26 473,81	37 384,92	33 673,02	-9,83
TYÖVOIMAKUST. YHT.	4 240 023,65	4 303 206,66	4 091 985,60	4 540 688,40	4 418 368,06	-2,69

5 YHTEISTOIMINTA

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2022 aikana 4 kertaa. Kunnassa oli vuonna 2022 kolme (3) pääluottamusmiestä

- Kunnassa on 2 työsuojeluvaltuutettua ja työsuojelupäällikkö (oman työn ohella)

Yhteistyötoimikunnassa käsitellyt asiat:

- Tilinpäätös vuodelta 2021
- Henkilöstöraportti 2021
- Työterveyshuollonraportti vuodelta 2021
- Työsuojelutoiminnan arviointi vuodelta 2021
- Lausunto korvaushakemuksesta työterveyshuollon kustannuksiin vuodelta 2021
- Palvelujohtajan ja kansalaisopiston rehtorin viran tehtävien yhdistäminen
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2023
- Ruoka- ja puhtaanapalveluiden uudelleen organisointia koskeva yhteistoimintamenettely
- Puumalan kunnan yhteistoimintasopimuksen päivittäminen
- Talousarvio 2023 ja taloussuunnitelma vuosille 2023 – 2025
- Työsuojelun toimintaohjeen laatiminen

6 TYÖHYVINVOINTI

6.1 TYÖSUOJELU

Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö ovat kokoontuneet vuoden 2022 aikana yhteensä kolme kertaa. Tavoitteena on ollut perehtyä työsuojeluvaltuutetun työhön, verkostoitua työsuojeluasioissa ja päivittää kunnan työsuojelun toimintaohjelmaa vuosille 2022 – 2025.

Työsuojeluvaltuutetut keräsivät työpaikoilta tietoa toimintaohjelmaa varten järjestämällä henkilökunnalle kyselyn 'Työolosuhteiden, kuormitustekijöiden ja toimintatapojen arviointi'. Arvioinnin pohjalta ryhdyttiin päivittämään työsuojelun toimintaohjelmaa. Päivitys valmistuu alkuvuonna 2023.

Painopistealueiksi esitetään (vahvistetaan vuonna 2023 yhteistyötoimikunnassa ja kunnanhallituksessa):

- Työolosuhteiden kysely 2022 ja 2025 (vastuutaho työsuojeluvaltuutetut)
- Riskien ja vaarojen päivitys/kartoitus ennen työterveyshuollon suorittamaa työpaikkaselvitystä (vastuutaho: työyksiköiden esihenkilöt).
- Perehdyttäminen: esihenkilöiden opastus ja koulutus Sympa HR -perehdyttämisaineistoa hyödyntäen. Arvioidaan työyksikkökohtaisien perehdyttämisaineistojen tarve ja toteutetaan soveltuvin osin.
- Läheltä piti sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden ilmoittaminen välittömästi esimiehelle (vastuutaho: jokainen työntekijä). Esihenkilö ilmoittaa välittömästi tietoonsa saadut tilanteet työsuojelupäällikölle (vastuutaho: esimiehet).
- Työtapaturmat ja niistä ilmoittaminen ← prosessin selkeyttäminen ja täsmentäminen koko työyhteisössä, työntekijän vastuut
- Psyykkisen työhyvinvoinnin edistäminen ja psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen erilaisin vertaistukiryhmin, koulutuksin ja tarvittavin muutoksin tehtäväkuvissa. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointi tehdään osana riskien ja vaarojen arviointia.
- Työterveyshuolto-yhteistyön kirkastaminen
- Ensiapukoulutukset henkilöstölle

Osa työsuojeluvaltuutetuista on osallistunut työsuojeluvaltuutetun peruskoulutukseen ja alueellisille neuvottelupäiville.

Työnantaja on järjestänyt yhtenäiskoululla toimiville opettajille ryhmätyönohjausta.

Päiväkodille asennettiin kaksi ilmalämpöpumppua viilentämään tiloja helteellä.

Työterveyshuolto on siirtynyt syksyllä 2022 Pihlajalinnan vastuulle. Sopimuksesta on neuvoteltu elokuussa ja sovittu, että noudatetaan vuoden 2023 loppuun saakka voimassa olevaa sopimusta.

Kunta on järjestänyt henkilöstölle työhyvinvoinnin edistämiseksi:

- Kesätahtuman 10.6. Sahanlahdessa, jossa ruokailtiin ja nähtiin teatteriesitys. Mukaan oli kutsuttuna myös luottamushenkilöt.
- Kuntotestaus- ja hyvinvointi-infopäivän torstaina 25.8.2022. Osallistuminen oli kunnanjohtajan luvalla työaikaa
- Joulujuhla 19.12.2022 elokuvan ja syömisen merkeissä.

Kunta on jakanut työyksiköille työhyvinvoinnin edistämiseksi tyky-rahaa, jota on käytetty eri yksiköissä erilaisten tapahtumien järjestämiseen (ks. luku 6.3.).

Työsuojelupäällikölle ei ole tullut yhtään väkivalta- tai läheltä piti-ilmoitusta. Työterveyshuolto ei tehnyt vuoden 2022 aikana yhtään työsuojelutarkastusta.

7 TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosiksi 2021 - 2023. 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. Esimiesten jaksamisen ja johtamisen tukeminen. Työpsykologin järjestämä työpaja, syksyille 2021. Jatkoa ed. toimintakaudelta.
2. Työntekijöiden jaksamisen tukeminen, työhyvinvointi (mm. työntekijöiden vastuut). Työpsykologin, työfysioterapeutin, työterveyshoitajan työpaja keväälle 2021.

3. Työterveyshuollon tavoitteena on olla työntekijöiden saavutettavissa helposti. Saavutettavuutta ja yhteistyötä lisää chat-palvelu, OMAESTT applikaatio. Etävastaanottomahdollisuus.
4. Fyysinen kuormitus/ergonomia ennaltaehkäiseminen.

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

7.1 TYKY-TOIMINTA

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

Tyky-toimintaan käytettävissä oleva määräraha oli yhteensä 2500 €, joka jaettiin henkilöstömäärän suhteessa. Määräraha käytettiin kokonaan.

Tyky-toiminnan osallistumisprosentiksi muodostui 2022 **71,11 %** (vuonna 2021 65,38 %)

- kunnantalo 63,88 % (vuonna 2021 75%)
- ruokapalvelu + puhtaanapitopalvelut 55,55 % (vuonna 2021 56,25 %)
- perusopetus 87,50 (vuonna 2021 61,90 %)
- varhaiskasvatus 83,33 % (vuonna 2021 55,56 %)

Tyky-toiminnan sisällöt olivat seuraavia: kyläsuunnistus Puumalan keskustassa, Pistohiekalla ulkoilua, mölkkyä, ruokailu&sauna, Wenno kuutamoristeily & ruokailu Poijussa, Amazing Race -ilta, yhteinen aamiainen yhtenäiskoululla, leikkimielinen tietovisa, Frisbeegolf ja ruokailu Hovissa, jooga Metsäsydämessä.