



Henkilöstösuunnitelma 2027–2029

Tekninen toimiala

Käsitelty yhteistoimintamenettelyssä 27.8.2026

Käsitelty lauta-/johtokunnassa 29.9.2026

Sisällysluettelo

Henkilöstön suunnittelu.....	3
1. Yleistä	3
2. Henkilöstösuunnitelma.....	5
2.1. Toimialan uudelleenjärjestely	6
2.2. Tilayksikkö.....	6
2.3. Rakennuttamisyksikkö	7
2.4. Infrayksikkö	8
3. Maakunnalliset palvelut	10
4. Toimialajohtajan yhteenveto ja johtopäätökset henkilöstösuunnitelmasta.....	13
5. Nimikekohtainen henkilöstösuunnitelma (taulukko).....	15

Henkilöstön suunnittelu

1. Yleistä

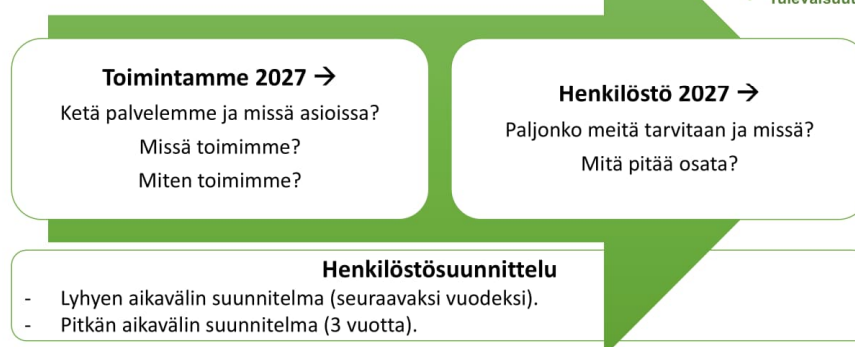
Henkilöstösuunnittelulla tarkoitetaan henkilöstövoimavarojen määrällistä ja laadullista suunnittelua (Kuva 1). Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on tuottaa vaadittavat palvelut laadukkaasti siten, että tehtävissä on oikeanlainen osaaja oikealla paikalla oikeanlaista työtä tekemässä. Henkilöstön resursointia suunnitellaan sekä määrällisesti että osaamisen suhteen. Henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeet esitetään erillisessä koulutussuunnitelmassa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat laaditaan yhteistoimintamenettelyssä vuosittain (laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007, 1138/2013, 1472/2016 ja 631/2021).

Henkilöstösuunnittelu

Kunnan tarvitseman henkilöstön määrän, rakenteen sekä kustannusten ennakointi ja suunnittelu.

Tiedolla johtamista:

- Olemassa olevan tiedon hyödyntäminen
- Suunnitelmallisuus
- Tulevaisuuteen katsominen



Kuva 1 Henkilöstösuunnitteluprosessi lyhyesti.

Tosiasiallista henkilöstön määrätietoa tarvitaan muun muassa toiminnan suunnittelussa. Henkilöstön määrätietona seurataan vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrän kehitystä sekä palkallisia henkilötyövuosia (HTV2). Henkilöstösuunnittelussa huomioidaan toimintaympäristön muutokset ja muutosvoimat, joilla on vaikutusta organisaatioon ja palveluihin ja sitä kautta henkilöstöön. HR-yksikkö luo tilastotietoa suunnittelun tueksi sekä auttaa toimialoja henkilöstösuunnittelun toteutuksessa. Henkilöstösuunnitelmalla on myös merkittävä rooli talousarvion laadinnassa, sillä henkilöstökustannusten arviointi rakentuu suunniteltujen henkilötyövuosien mukaan. Palkkakustannukset sisältävä henkilöstösuunnitelma vaatiikin tiivistä yhteistyötä HR-yksikön ja talous- ja hallintoyksikön välillä.

Toimialojen tulee talousarvion valmisteluun liittyen tehdä ohjeistetun mukainen henkilöstösuunnitelma, jotta muutokset henkilöstön määrässä tapahtuvat hallitusti ja toiminnassa tapahtuviin muutoksiin pystytään varautumaan tehtävämuutoksiin, henkilöstösiirtoihin, koulutuksella tai rekrytoinnilla. Toimialojen

tulee suunnitella eläkepoistuman korvaaminen henkilötasolla. Muuten henkilöstösuunnitelma laaditaan ammattinimiketasolla.

Koulutussuunnittelu on osa henkilöstösuunnittelua ja koulutussuunnitelmat laaditaan henkilöstösuunnittelun yhteydessä. Koulutussuunnitelmaa on tärkeä päivittää kalenterivuoden aikana. Jos suunnitelmaan on tarpeen tehdä olennaisia muutoksia, on se hyvä käsitellä uudelleen yhteistoiminnassa. Toimialojen koulutussuunnitelmien tulee perustua tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Osaamistarpeet tunnistetaan ja kartoitetaan huomioiden ammatillisen osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen näkökulmat sekä tulevaisuudessa tarvittava uusi osaaminen. Osaamistarpeet tulee nostaa tiimi- ja ryhmäkehityskeskusteluista, yksilöllisistä kehityskeskusteluista sekä muista tulevaisuuden osaamistarpeista kuvaavista lähteistä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintamenettelyssä ja hyväksytetään lauta-/johtokunnassa. Henkilöstösuunnitelma työstetään Teamsissä "Henkilöstösuunnittelu" -tiimissä toimialojen omissa kanavissa. Koulutussuunnitelmat työstetään ja tallennetaan "Toimialojen ja laitosten koulutussuunnitelmat" -tiimiin omiin kansioihinsa. Näin HR-yksikkö näkee suunnitelman kehittymisen reaaliajassa ja voi tarvittaessa osallistua käsittelyyn.

Suunnitelmien toteutumista seurataan kaupunginhallitukselle, lautakunnille sekä johtokunnille tuotettavissa kuukausi- ja kolmannesvuosiraporteissa, jotka sisältävät muun muassa henkilöstökustannusten toteuman seurannan. Vuosittainen kattavampi seuranta on henkilöstöraportissa.

Pori 2035 -strategian mukaisesti kaupungin talousarviot ovat ylijäämäisiä. Lähtökohtana uuden talousarvion laadinnalle ja sitä kautta myös henkilöstösuunnittelulle toimi kaupunginvaltuuston 8.12.2025 hyväksymä taloussuunnitelma 2026–2028. Toiminta ohjeistettiin suunnittelemaan niin, että taloudelliset tavoitteet ovat taloussuunnitelman 2027 mukaisia. Toimialojen osalta tavoite tarkoitti toimintakatteen kasvua enintään 2,5 prosentilla. Liikelaitoksilla tilikauden ylijäämän tuli olla vuoden 2026 tasolla.

Kaupunginhallituksen 1.6.2026 vahvistamassa sitovassa kehyspäätöksessä tehtiin talousarviokehykseen eräitä lisäyksiä. Liikelaitoksilla tilikauden ylijäämän tuli olla vahvistetun kehyksen tasolla.

Henkilöstösuunnittelun ja suunnitelmasta määräytyvien henkilöstökustannusten osalta asetettu toimintakatteen tavoite on haastava. Jos henkilöstökustannusten kasvu pyritään pitämään toimintakatteen tavoin korkeintaan 2,5 prosentissa, tarkoittaa se käytännössä henkilöstön määrän vähentämistä edeltävään suunnitelmaan verrattuna. Sopimuskorotukset vuosien 2026 ja 2027 aikana tulevat laskennallisesti kasvattamaan vuoden 2027 palkkasummaa noin 3,9 prosenttia verrattuna vuoteen 2026, vaikka ammattinimikekohtaisesti henkilöstömäärä pysyisi samana (henkilöstön rakenne ei muuttuisi).

Taulukko 1 Laskennallinen arvio sopimuskorotusten vaikutuksesta verrattuna vuoden 2026 palkkasummaan (edellyttäen, että henkilöstön rakenne ja määrä pysyisi täysin samana).

2026–2027	2026–2028	2026–2029
+ 3,9 %	+ 6,8 %	+ 9,0 %

2. Henkilöstösuunnitelma

Toimialan tai liikelaitoksen henkilöstösuunnitelma muodostuu tämän otsikon alle. Käytännössä kirjoitetaan yksikötason kuvaus henkilöstöön kohdistuvista muutoksista. Koko toimialan yhteenveto kirjoitetaan lukuun 4. Yksikötason kokonaiskuvan kirjoittamisessa on hyvä kiinnittää huomiota esimerkiksi seuraaviin asioihin:

1. Meneillään olevat toiminnalliset kehittämisprojektit ja -prosessit:
 - Uudenlaisten toimintatapojen ja palvelujen tuottamistapojen etsiminen sekä niiden edellyttämän tulevaisuuden osaamisen tunnistaminen sekä digitalisaatiokehityksen huomioiminen.
 - Henkilöstöresurssi ostopalveluna ja/ tai palveluseleiden käyttö: onko toimintoja, jotka voitaisiin ulkoistaa (hyödyt, haasteet, kustannuskehitys)?
 - Lakkautettavat ja alkavat toiminnot/palvelut sekä niiden vaikutukset palvelussuhteisiin.
 - Lainsäädännössä ja asiakaskunnassa tapahtuvat muutokset. Lakiperusteiset muutokset tulee huomioida henkilöstösuunnitelmassa heti ensivaiheessa.
 - Lyhyen ja pitkänaikavälin muutosten ajankohta ja varautuminen (realistiset muutosajakaulat).
2. Henkilöstön määrän, rakenteen, poistuman ja osaamisen arviointi, vaikutukset ja ennakointi yhteistyössä muiden tiimien, yksiköiden, toimialojen kanssa:
 - Tarvitaanko henkilöstöpoistuman tilalle uusi henkilö vai voidaanko tehtävät järjestellä uudelleen. Jos rekrytointi tarvitaan, tulee arvioida, millainen tehtävä, nimike ja palkkaus tehtävälle määritellään.
 - Hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan luonnollista poistumaa henkilöstömäärän hallinnassa: eläkkeet, irtisanoutumiset, siirtyminen organisaation sisällä (urapolut).
 - Osaamiseen liittyvät mahdollisuudet ja riskit uuden osaamisen tarve tulevaisuudessa sekä osaamispöistuma esim. eläköitymisten myötä: voidaanko olemassa olevasta henkilöstöstä koulutuksen tai uudelleensijoituksen avulla saada poistuman tilalle tekijä.
 - Hankehenkilöstön tulee olla määräaikaista eikä niistä tule muodostua vakituisia työtehtäviä kuin poikkeuksellisesti. Hankehenkilöstöä ei suunnitella ennen kuin hankkeella on rahoituspäätös.
 - Avustavan henkilöstön määrän, tarpeen ja vaikuttavuuden kriittinen arviointi.
 - Oppisopimussuhteisten käytön mahdollisuudet ja tarve tulevaisuudessa.
3. Henkilöstö- ja esihenkilörakenteen tarkoituksenmukaisuus: miten organisaatorakenne tukee vaikuttavaa johtamista ja miten päästään henkilöstöstrategian mukaiseen työntekijöiden määrä/esihenkilö -tavoitteeseen (työntekijöiden määrä/esihenkilö alle 30)?

2.1. Toimialan uudelleenjärjestely

Teknisen toimialan uudelleen järjestely käynnistyi kesällä 2025 ja siihen liittyneet yhteistoimintamenettelyt käytiin alkusyksyllä 2025. Vuoden 2026 henkilöstösuunnitelma laadittiin kuitenkin silloin voimassa olleen organisaatorakenteen mukaisesti. Vuosien 2027–2029 henkilöstösuunnitelma on siis ensimmäinen uuden organisaatorakenteen mukainen henkilöstösuunnitelma.

Suurimpana muutoksena toimialan rakennuttamiseen liittyvät tehtävät siirtyivät uuteen rakennuttamisyksikköön. Muutoksen yhteydessä osa tila- ja infrayksikön henkilöstöstä siirtyi uuteen yksikköön vuoden 2026 alussa. Samassa yhteydessä yksiköissä tehtiin myös sisäisiä muutoksia ja yhteiset palvelut yksikön toiminta omana yksikkönä päättyi.

Yhteiset palvelut yksikön henkilöstö siirtyi olemassa olleella esihenkilörakenteella toimialan hallinnoksi. Teknisen toimialan hallinto vastaa edelleen hallinto- ja tukipalveluista, pysäköinninvalvonnasta sekä työturvallisuudesta.

2.2. Tilayksikkö

Tilayksikön henkilöstösuunnittelu perustuu ennakointiin ja yhteistyöhön kaupungin HR:n ja muiden yksiköiden kanssa. Jokaisen päättyvän palvelussuhteen kohdalla arvioidaan, tarvitaanko korvaava rekrytointi vai voidaanko tehtävät järjestellä uudelleen. Luonnollista poistumaa hyödynnetään henkilöstömäärän hallinnassa, ja osaamispoistumaan varaudutaan tiedonsiirrolla ja koulutuksella. Esihenkilörakenteessa on alle 30 työntekijän vastuut per esihenkilö, mikä tukee vaikuttavaa johtamista ja työhyvinvointia.

Tilayksikkö koostuu kolmesta toimintayksiköstä: toimitilahallinnasta, toimitilojen kunnossapidosta ja kiinteistönhoidosta. Toimitilahallinta vastaa kaupungin omistamien toimitilojen hallinnasta, vuokrauksesta ja isännöinnistä sekä ulkoa vuokratuista tiloista. Kunnossapito vastaa rakennusten teknisestä kunnosta ja huolto-ohjelmien toteutuksesta, ja siinä painottuvat ennakoiva huolto sekä huoltokirjapohjainen digitaalinen suunnittelu. Kiinteistönhoito vastaa toimitilojen ja piha-alueiden päivittäisestä hoidosta.

Yksikön toimintaan ja henkilöstöön vaikuttavat lähitulevaisuudessa erityisesti seuraavat tekijät:

- Toiminnan yleinen kehittäminen ja työtapojen modernisoituminen edellyttää henkilöstöltä uudenlaista osaamista ja toimintatapojen muutosta
- Digitalisaatio (huoltokirja, rakennusautomaatio, käyttäjäpalveluiden kehittäminen) edellyttää henkilöstöltä jatkuvaa oppimista ja muutosvalmiutta
- Eläköitymiset edellyttävät osaamisen ennakoivaa siirtämistä ja kohdennettuja rekrytointeja, erityisesti kunnossapidossa ja kiinteistönhoidossa
- Ostopalveluja hyödynnetään täydentämään omaa henkilöstöä, erityisesti kunnossapidon erikoisosaamista vaativissa tehtävissä ja ulkoalueiden resurssihiikkien hallinnassa
- Kiinteistönhoidon pienet varahenkilöresurssit voivat aiheuttaa viiveitä tai katkoksia avainhenkilöiden poissa ollessa

Tilayksikön tärkeimmät tavoitteet ovat tilatehokkuus, kiinteistön arvon säilyttäminen ja käyttäjätahon viihtyvyyden takaaminen. Koulutustarpeet, mukaan lukien lakisääteiset pätevyysvaatimukset, huomioidaan koulutussuunnitelmassa.

2.3. Rakennuttamisyksikkö

Rakennuttamisyksikkö on uusi yksikkö, joka on perustettu vuonna 2026. Yksikköön on yhdistetty sekä infran että tilan kaikki investointihankkeet. Yksikössä on uusi esihenkilö ja uusi investointipäällikkö on aloittanut työt kesällä 2026. Vuosi 2027 menee vielä pitkästi uuden yksikön käynnistämässä ja yhte-näisten toimintatapojen kehittämisessä.

Yksikön toimintaan ja henkilöstöön vaikuttaa lähitulevaisuudessa erityisesti seuraavat asiat:

- Tarve investointien strategisen suunnittelun ja rakennuttamisprosessin kehittämiseksi yhdessä infra- ja tilayksikön kanssa
- Kustannuslaskentaosaamisen vahvistaminen
- Mikäli investointien kehys kasvaa isojen tilahankkeiden myötä (kuten kirjasto, nuorisotalo sekä monitoimihalli), muodostuu tarve lisärekrytoinneille

Investointien ohjelmoinnin painopiste on aiemmin ollut talous- ja toimintasuunnitelman yhteydessä tehtävä 1+2 vuoden investointiohjelma sekä käyttösuunnitelman yhteydessä tehtävä 1 vuoden investointien työohjelma. Investointien ohjelmointia on tarvetta suunnitella pidemmällä aikataululla, jotta investointien vaikuttavuudesta ja yhteisestä tahtotilasta suhteessa valmisteilla olevaan uuteen kaupungin strategiaan saadaan selkeämpi kytkentä. 10 vuoden investointisuunnitelman työstö on aloitettu vuonna 2026 ja kehitystyö jatkuu tulevana vuosina. Pidemmälle katsovalla investointien ohjelmoinnilla saadaan myös parempi käsitys niiden vaikutuksista kaupungin taloudelliseen tilaan. Infra- ja tilainvestoinnit tulee priorisoida kokonaisuutena varmistaen investointien mahdollistava kaupungin kehittyminen ja niiden omaisuuden arvon säilyttäminen.

Vuoden 2027 aikana prosessien ja työnkuvia kehitetään edelleen painopisteenä investointihankkeiden kokonaisuuden johtaminen. Toimintayksiköiden painopisteitä kirkastetaan edelleen vuonna 2027, mitä hankkeita edistää hankeohjaus ja mitä rakennuttaminen. Vuoden 2027 aikana tarkennetaan myös kunnossapito- ja vuositöiden vastuita, miltä osin hankkeet kuuluvat rakennuttamisyksikölle ja miltä osin tila- ja infrayksikölle.

Kustannuslaskentaosaamisen vahvistaminen on nostettu jo aiemmassa henkilöstösuunnitelmassa esille, joko kouluttamalla, laskentajärjestelmä uudistuksella tai rekrytoimalla osaamista. Tavoitteena on saada laskentainsinööri palkattua jo syksyyn 2026 mennessä, jotta toiminta vakiintuu vuoden 2027 aikana. Rakennuskustannuksien simulointiohjelman hankinta on kesken vuoden 2026 kesällä.

Henkilöstön määrää, rakennetta ja poistumaa tarkastellaan jatkuvana osana yksikön toiminnan kehittämistä. Jokaisen poistuman kohdalla arvioidaan tehtävän sisältö: voidaanko tehtävä jakaa uudelleen, järjestää toisin vai tarvitaanko tilalle uusi henkilö. Rekrytointitarpeen syntyessä arvioidaan tehtävän vaativuus, nimike ja palkkaus kokonaisuutena, huomioiden muuttuva toimintaympäristö.

2.4. Infrayksikkö

Vuoden 2026 voimaan tulleen uuden organisaatiouudistuksen myötä infrayksikössä on kuusi toimintayksikköä, jotka vastaavat muun muassa kaupungin maaomaisuudesta, kaduilla ja yleisillä alueilla tehtävien töiden luvituksesta, liikenne- ja viheralueiden sekä yleisten alueiden suunnittelusta, kaupungin yleisten alueiden, vesi- ja liikenneväylien, pienvenesatamien sekä viheralueiden rakentamisesta ja yllä- ja kunnossapidosta sekä liikuntapaikkojen ja -laitosten ylläpidosta. Infrayksikkö vastaa myös kaupungin käytössä olevien rekisteröityjen ajoneuvojen elinkaaresta, tekee maanmittausalaan liittyviä maastomittauksia ja maaperätutkimuksia, ylläpitää kaupungin kiviainestuantoa ja maatutkimuslaboratoriota sekä laatii ja toteuttaa kaupungin metsäalueiden hoitosuunnitelmaa.

Yksikön toimintaan ja henkilöstöön vaikuttavat lähitulevaisuudessa erityisesti seuraavat tekijät:

- Yhteistyön kehittäminen ja toimintatapojen vakiinnuttaminen uuden rakennuttamisyksikön kanssa, tiedon tuottaminen sille ja tiedolla johtaminen
- Tarve parantaa katuverkon, siltojen, viheralueiden ja muiden rakenteiden kuntoa sekä pienentää niiden korjausvelkaa kunnossapitokustannusten kasvun hillitsemiseksi ja liikennejärjestelmän toimivuuden ja turvallisuuden parantamiseksi
- Tarve uudistaa ja kehittää kone- ja kuljetuskalustoa toimintavarmuuden ja työn tehokkuuden parantamiseksi kaikissa olosuhteissa ja kaikkina vuodenaikoina
- Digitalisaation hyödyntäminen operatiivisessa toiminnassa ja strategisessa suunnittelussa
- Infra-alaan vaikuttavan lainsäädännön kokonaisuudistus (rakentamislaki, alueidenkäyttölaki, yhdyskuntakehittämislaki, yhdyskuntarakentamislaki, hankintalaki)
- Hulevesiohjelman jalkauttaminen, joka pitää sisällään muun muassa sään ääri-ilmiöihin varautumista
- Kaupunkivihreän ja latvuspeittävyiden lisääminen

Katuverkon korjausvelan arvioitiin vuonna 2019 olleen yhteensä noin 29 M€. Uusi korjausvelkalaskelma tehtiin vuonna 2024 ja sen perusteella katujen korjausvelka on vähentynyt. Asiaan näyttäisi vaikuttavan eniten uudelleenpäälystysten lisääminen, jota on paremman rahoituksen myötä saatu tehtyä aikaisempia vuosia enemmän. Uudelleenpäälystysten lisäksi on tärkeää tehdä myös katuverkon perusparannuksia tutkimuksiin ja kuntotietoon perustuen. Myös siltojen ja rantarakenteiden kuntoa on viime vuosina tutkittu ja seurattu yhä järjestelmällisemmin. Infrayksikön tärkeä tehtävä onkin nyt tuottaa tietoa rakennuttamisyksikölle ja olla aktiivinen rajallisten investointimäärärahojen kohdentamiseksi oikein.

Liikenneväylien talvikunnossapitoon osallistuvan kaluston keski-ikä (37 kpl) oli keväällä 2026 16,8 vuotta. Tavoitteena on vuoden 2026 aikana saavuttaa 16 vuoden keski-ikä uudistamalla kalustoa kalustomäärärahojen puitteissa. Ikääntynyt kalusto vaikuttaa merkittävästi työn tehokkuuteen, kustannuksiin, työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin. On tärkeää, että kalustoon panostetaan jatkossakin asiantuntevasti ja kustannustehokkaasti. Oman kaluston uudistamisen lisäksi panostetaan tuotantotapamuutoksiin, kuten nurmikonleikkuu-urakoiden hankintaan ja valvontaan kehittäen näihin liittyviä prosesseja jatkuvana työnä. Rakennettu ympäristö myös muuttuu koko ajan haastavammaksi ja odotukset hoidolle ovat korkeat. Tämä edellyttää kalustolta uudistumista ja henkilöstön kouluttamista.

Digitalisaatio on muuttanut kaupunkien toiminnanohjausta merkittävästi. Digitalisaatio mahdollistaa tehostamista koko infran elinkaarella. Suunnittelua tehdään koneohjausmallina, joka mahdollistaa rakentamisessa työkoneiden 3D:n tehokkaan käytön. Lisäksi kunnossapidon kaluston paikkatietojärjestelmät mahdollistavat katujen aurauksen ja liukkaudentorjunnan suunnittelun, seurannan ja raportoinnin. Digitalisaatio mahdollistaa toiminnan tehostamista, mutta edellyttää panostusta järjestelmiin ja niiden käyttöönottoon. Digitalisaatio haastaa kaikkia toiminnan tasoja strategisesta johtamisesta työohjaukseen ja tehdyn työn raportointiin ja arkistointiin. Tärkeimpänä lähivuosien kehityskohteena infrayksikössä nähdään henkilö- ja konetuntien kirjausjärjestelmän digitalisointi ja liittäminen sekä HR:n että talouden järjestelmiin. Myös kaupungin paikkatietojärjestelmän vaihtuminen Trimblestä Esriin vie siirtymävaiheessa henkilöresursseja ja hidastaa hetkellisesti joitakin palveluja infran eri toimintayksiköissä.

Lainsäädännön muutokset edellyttävät henkilöstön koulutusta ja toimintatapojen sopeuttamista lakien edellyttämiin velvoitteisiin. Koulutustarpeet huomioidaan koulutussuunnitelmassa.

Kaupunginhallituksen vuonna 2025 hyväksymä hulevesiohjelma linjaa hulevesien käsittelyn periaatteet ja edellyttää uusia toimintamalleja koko infrayksikössä suunnittelusta kunnossapitoon. Kaupunkivihreän, latvuspeittävyys ja luontopohjaisten ratkaisujen lisääminen toteuttavat osaltaan myös Kasvun Metropori -strategiaa sekä resurssiviisaan kiertotalouden tiekartan toimenpideohjelmia.

Kaikissa infrayksikön toimintayksikössä tapahtuu eläköitymisiä vuosien 2027–2029 aikana. Eläköitymisiin varaudutaan huolellisella henkilöstösuunnittelulla. Jokaisen poistuman kohdalla on arvioitu korvaavan rekrytoinnin tarve, uudet osaamistarpeet sekä tehtävien mahdollinen uudelleenjärjestely toimintayksikön sisällä. On myös tunnistettu ne strategisesti tehtävät, joissa hiljaisen tiedon siirtyminen eläköityvältä uudelle viranhaltijalle tai työntekijälle on erityisen tärkeää. Näissä toimintayksiköissä henkilömäärä voi hetkellisesti nousta. Tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi toimintayksiköiden esihenkilöiden tehtävät. Henkilöstön työssäjaksamisen kannalta on tärkeää, ettei synny tilanteita, joissa yksi henkilö hoitaa pitkään kahta vaativaa tehtäväkokonaisuutta rekrytoinnin viedessä väistämättä aina oman aikansa. Myös oppisopimusten kautta on saatu onnistuneita rekrytointeja etenkin liikuntapaikat-toimintayksikössä. Työvoiman liikkuvuus toimintayksiköiden välillä, esimerkiksi talviaikaan infran rakentamisesta katujen talvikunnossapitotehtäviin, on vakiintunut ja viety tehtäväkuvauksiin.

Kesätyöntekijöiden palkkaaminen nähdään infrayksikössä tärkeänä keinona parantaa Porin kaupungin työnantajakuvaa, perehdyttää uusia osaajia alalle ja mahdollistaa nuorille urapolkuja haastavassa ja jatkuvasti monimutkaistuvassa toimintaympäristössä. Haasteena on jo pitkään ollut varsinkin vaativiin asiantuntijatehtäviin kelpoisten hakijoiden löytäminen.

Etenkin viheralueet-toimintayksikössä kausityöntekijöiden tarve on kasvukaudella suuri. Toimintayksikön henkilökunnan määrä on suurimmillaan yli 100 henkilöä ja työntekijöitä yhtä esihenkilö kohden on hetkellisesti selvästi yli 30. Tiimien uudelleenjärjestelyllä ja esihenkilötehtäviin rekrytoitavalla puistohortonomilla pyritään siihen, että viheralueiden toimintayksikössä alaisten määrä esihenkilöä kohden saataisiin alle 30:n. Muissa toimintayksiköissä päästään jo nyt ilman järjestelyjä henkilöstöstrategian mukaiseen tavoitteeseen alle 30 työntekijää/esihenkilöä.

[illegible]

Taulukko 2 Toimialan suunnitellut henkilötyövuodet. Taulukossa verrataan vuodelle 2027 suunniteltua henkilöstömäärää vuoden 2026 henkilöstösuunnitelmaan. Henkilöstön määrä suunnitelmassa kasvaa 1,0 prosenttia. Suunnitelmakaudella henkilöstömäärä pysyy lähes vakiona.

	HTV 2026	HTV 2027	Muutos-%	HTV 2028	HTV 2029
TEKNINEN TOIMIALA	366	370	1,0 %	371	368
Teknisen toimialan hallinto	13	14	7,7 %	13	12
Toistaiseksi voimassa oleva	12	13	8,5 %	12	11
(TTES) Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	1	1	0,0 %	1	1
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	0	0	0,0 %	0	0
Infrayksikkö	216	219	1,2 %	218	218
Toistaiseksi voimassa oleva	96	110	14,6 %	112	111
(TTES) Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	72	64	-11,0 %	63	63
Määräaikainen	39	39	-2,3 %	39	39
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	5	5	3,9 %	5	5
Oppisopimussuhteinen	3	1	-64,0 %	0	0
Sijainen	1	0	-100,0 %	0	0
Tilayksikkö	116	115	-0,9 %	115	115
Toistaiseksi voimassa oleva	90	89	-2,0 %	89	89
(TTES) Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	21	21	-2,4 %	21	21
Määräaikainen	1	2	150,0 %	2	2
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	3	3	0,0 %	3	2
Oppisopimussuhteinen	1	1	0,0 %	1	1
Rakennuttamisyksikkö	21	22	5,5 %	24	24
Toistaiseksi voimassa oleva	20	21	7,0 %	23	23
Määräaikainen	1	0	-100,0 %	0	0
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	0	1	#JAKO/0!	1	1
Kaikki yhteensä	366	370	1,0 %	371	368

Taulukko 3 Henkilöstökulut sivukuluineen muodostuvat talousarvioon henkilöstösuunnitelman mukaisesti. Oheisessa taulukossa vuodelle 2027 suunniteltuja henkilöstökustannuksia on verrattu vuoden 2026 suunnitelmaan. Taulukossa näkyy myös taloussuunnitelmavuodet 2028 ja 2029. Toimialan henkilöstökustannusten muutosprosentti on +2,57 prosenttia vuodelle 2027 kuluvaan vuoteen verrattuna.

	2026+henkilösivukulut	2027+henkilösivukulut	Muutos-%	TS 2028+henkilösivukulut	TS 2029+henkilösivukulut
TEKNINEN TOIMIALA	20 130 526 €	20 648 115 €	2,57 %	21 374 404 €	21 619 287 €
Teknisen toimialan hallinto	752 651 €	830 790 €	10,4 %	822 009 €	727 703 €
Toistaiseksi voimassa oleva	693 869 €	768 263 €	10,7 %	757 857 €	669 339 €
(TTES) Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	51 103 €	51 383 €	0,5 %	52 820 €	53 922 €
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	6 445 €	6 703 €	4,0 %	6 891 €	- €
Erilliskorvaukset (euro)	1 233 €	4 441 €	260,1 %	4 441 €	4 441 €
Infrayksikkö	11 517 384 €	11 767 778 €	2,2 %	12 100 168 €	12 287 127 €
Toistaiseksi voimassa oleva	5 451 210 €	6 447 626 €	18,3 %	6 732 407 €	6 811 033 €
(TTES) Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	3 875 208 €	3 248 156 €	-16,2 %	3 301 140 €	3 370 022 €
Määräaikainen	1 548 100 €	1 529 157 €	-1,2 %	1 571 935 €	1 604 735 €
Sijainen	38 934 €	- €	-100,0 %	- €	- €
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	113 152 €	116 270 €	2,8 %	112 318 €	118 968 €
Oppisopimussuhteinen	123 199 €	44 202 €	-64,1 %	- €	- €
Yliytöt (euro)	265 245 €	201 059 €	-24,2 %	201 059 €	201 059 €
Erilliskorvaukset (euro)	102 335 €	181 309 €	77,2 %	181 309 €	181 309 €
Tilayksikkö	6 303 006 €	6 365 900 €	1,0 %	6 599 004 €	6 715 628 €
Toistaiseksi voimassa oleva	4 712 941 €	4 769 186 €	1,2 %	4 966 154 €	5 069 779 €
(TTES) Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	1 144 071 €	1 124 500 €	-1,7 %	1 155 957 €	1 180 078 €
Määräaikainen	33 850 €	93 993 €	177,7 %	96 622 €	98 638 €
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	63 502 €	32 197 €	-49,3 %	33 097 €	19 079 €
Oppisopimussuhteinen	38 984 €	41 054 €	5,3 %	42 203 €	43 083 €
Yliytöt (euro)	148 044 €	152 485 €	3,0 %	152 485 €	152 485 €
Erilliskorvaukset (euro)	161 614 €	152 485 €	-5,6 %	152 485 €	152 485 €
Rakennuttamisyksikkö	1 557 485 €	1 683 646 €	8,1 %	1 853 222 €	1 888 829 €
Toistaiseksi voimassa oleva	1 488 888 €	1 670 083 €	12,2 %	1 839 280 €	1 874 596 €
Määräaikainen	53 793 €	- €	-100,0 %	- €	- €
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	- €	13 563 €	#JAKO/0!	13 942 €	14 233 €
Yliytöt (euro)	7 402 €	- €	-100,0 %	- €	- €
Erilliskorvaukset (euro)	7 402 €	- €	-100,0 %	- €	- €
Kaikki yhteensä	20 130 526 €	20 648 115 €	2,57 %	21 374 404 €	21 619 287 €

4. Toimialajohtajan yhteenveto ja johtopäätökset henkilöstösuunnitelmasta

Tässä tuodaan yhteenvedon lisäksi esille konkreettisia ehdotuksia esiin nostettujen asioiden ratkaisemiseksi. Lisäksi arvioidaan, minkälaisia riskejä suunnitelmassa on talousarvioon nähdä.

Teknisen toimialan henkilöstösuunnitelma vuosille 2027–2029 on ensimmäinen vuonna 2026 toteutetun organisaatiouudistuksen jälkeinen henkilöstösuunnitelma. Suunnittelukaudella keskeistä on uuden organisaatorakenteen, yksiköiden välisten vastuiden ja yhteisten toimintatapojen vakiinnuttaminen. Henkilöstötarpeisiin vaikuttavat erityisesti eläköityminen, osaavan työvoiman saatavuus, digitalisaatio ja toimintatapojen uudistuminen, lainsäädännön muutokset sekä kaupungin omaisuuden ylläpitoon ja investointien toteuttamiseen kohdistuvat vaatimukset.

Toimialan henkilöstömäärän muutostarpeet ovat kokonaisuutena maltillisia. Keskeinen haaste ei ole ensisijaisesti henkilöstömäärän kasvu, vaan kyky säilyttää ja uudistaa kriittistä osaamista sekä kohdentaa henkilöstöresurssit muuttuvien tehtävien mukaisesti. Eläköityminen edellyttää osaamisen ennakkoivaa siirtämistä ja kohdennettuja rekrytointia, ja jokaisen henkilöstöpoistuman yhteydessä tulee arvioida tehtävän sisältö, uudelleenjärjestelyn mahdollisuudet sekä tulevaisuudessa tarvittava osaaminen. Samanaikaisesti uuden rakennuttamisyksikön toiminnan vakiinnuttaminen ja mahdolliset suuret investointihankkeet voivat aiheuttaa uusia resurssitarpeita. Henkilöstöresurssien oikea-aikainen kohdentaminen on edellytys palvelutason turvaamiselle, kaupungin omaisuuden arvon säilyttämiselle sekä strategisten tavoitteiden toteuttamiselle.

Toimenpide-ehdotuksia esiin nostettujen asioiden ratkaisemiseksi

Suunnitelmassa tunnistettujen haasteiden hallinta edellyttää pitkäjänteistä henkilöstön ja osaamisen johtamista. Organisaatiouudistuksen jälkeen tulee varmistaa erityisesti yksiköiden välisten vastuiden ja toimintaprosessien selkeys. Eläköitymiseen varaudutaan tunnistamalla kriittiset tehtävät ja varmistamalla osaamisen siirtyminen työparityöskentelyllä, perehdyttämisellä ja tarvittaessa määräaikaikaisella rinnakkaisella työskentelyllä. Henkilöstöpoistumia hyödynnetään samalla tehtävarakenteiden ja osaamistarpeiden uudelleenarviointiin.

Digitalisaatio ja toimintatapojen uudistuminen edellyttävät henkilöstön osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Koulutussuunnittelussa tulee huomioida erityisesti tiedolla johtaminen, toimialan keskeiset digitaaliset järjestelmät sekä muuttuvan lainsäädännön edellyttämä osaaminen. Investointien ohjelmointi ja henkilöstöresurssien suunnittelu tulee kytkeä nykyistä tiiviimmin yhteen siten, että erityisesti suurten hankkeiden henkilöstövaikutukset tunnistetaan riittävän ajoissa.

Osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi tulee jatkaa oppilaitosyhteistyötä sekä hyödyntää suunnitelmallisesti kesätyö-, harjoittelu- ja oppisopimuspolkuja. Vaikeasti täytettävissä tehtävissä rekrytointeihin tulee varautua ennakkoivasti. Lisäksi moniosaamista, toimintayksiköiden välistä resurssien joustavaa käyttöä ja tarkoituksenmukaista oman työn ja ostopalveluiden suhdetta tulee edelleen kehittää. Henkilöstön työkykyyn, työssäjaksamiseen ja riittävään esihenkilötukeen tulee kiinnittää erityistä huomiota niissä toiminnoissa, joissa henkilöstö- tai varahenkilöresurssit ovat vähäisiä.

Merkittävimmät riskit talousarvion näkökulmasta

Henkilöstösuunnitelman keskeiset talousarvioriskit liittyvät osaavan henkilöstön saatavuuteen, eläköitymiseen, investointiohjelman toteuttamiseen sekä palvelutuotannon jatkuvuuteen. Mikäli korvaavia rekrytointia tai osaamisen siirtämistä ei pystytä toteuttamaan oikea-aikaisesti, voivat henkilöstön kuormitus, ylityöt ja ulkopuolisten asiantuntijapalveluiden käyttö lisääntyä. Toisaalta kriittisissä tehtävissä osaamisen siirtämiseksi tarvittava henkilöstön määräaikainen päällekkäisyys voi hetkellisesti kasvattaa henkilöstökustannuksia.

Investointiohjelman mahdollinen kasvu voi lisätä erityisesti rakennuttamisen, hankeohjauksen ja valvonnan henkilöstötarpeita. Riittämätön resursointi voi johtaa hankkeiden viivästymiseen, ostopalveluiden lisääntymiseen ja kustannusohjauksen heikentymiseen. Digitalisaation ja uusien järjestelmien käyttöönotto puolestaan aiheuttaa koulutus- ja käyttöönottokustannuksia sekä sitoo henkilöstöresursseja ennen tavoiteltujen tuottavuushyötyjen toteutumista.

Kaupungin kiinteistöjen, katujen, siltojen ja muun rakennetun ympäristön kunto sekä ikääntyvä kalusto muodostavat lisäksi välillisen henkilöstö- ja talousarvioriskin. Ennakoimattomat kunnossapitotarpeet ja kalustorikot voivat kasvattaa työmäärää ja ostopalveluiden tarvetta. Myös pienet varahenkilöresurssit ja avainhenkilöriippuvuus voivat aiheuttaa palvelutuotannon häiriöitä ja lisäkustannuksia.

Kokonaisuutena henkilöstösuunnitelman talousarvioriski liittyy ennen kaikkea henkilöstöressurssien oikeaan mitoittamiseen ja ajoittamiseen. Liian niukka resursointi voi johtaa ostopalveluiden, ylityöiden ja muiden välillisten kustannusten kasvuun sekä investointien ja kunnossapitotoimenpiteiden viivästymiseen. Riskien hallinta edellyttää henkilöstösuunnitelman, investointiohjelman ja talousarvion jatkuvaa yhteensovittamista ja toteutumisen seuranta.

5. Nimikekohtainen henkilöstösuunnitelma (taulukko)

	HTV 2027	HTV 2028	HTV 2029
TEKNINEN TOIMIALA	370	371	368
Teknisen toimialan hallinto	14	13	12
Toistaiseksi voimassa oleva	13	12	11
Pysäköinnintarkastaja	6	6	6
Toimistoesimies	1	1	1
Turvallisuuskoordinaattori	1	1	1
Toimistosihteeri	1	1	1
Hallintopäällikkö	1	1	0
Johdon assistentti	1	1	1
Toimialajohtaja	1	1	1
Kokousvastaava	1	0	0
(TTES) Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	1	1	1
Autonkuljettaja	1	1	1
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	0	0	0
Kesätyöntekijä, toinen aste	0	0	0
Infrayksikkö	219	218	218
Toistaiseksi voimassa oleva	110	112	111
Liikuntalaitoshoitaja	11	13	13
Ympäristörakentaja	5	5	5
Kuorma-autonkuljettaja	5	5	5
Kunnossapitotyöntekijä	4	4	4
Erikoisajoneuvon kuljettaja	4	4	4
Kartoittaja	4	4	4
Tekninen sihteeri	3	3	3
Katuvalvoja	3	3	3
Kunnallistekniikan työntekijä	3	3	3
Maankäyttöneuvottelija	3	3	3
Suunnitteluinsinööri	2	2	2
Rakennuttaja	2	2	2
Rakennusmestari	2	2	2
Katujen kunnossapitotyöntekijä	2	2	2
Suunnitteluhortonomi	2	2	2
Autonkuljettaja	2	2	2
Työnjohtaja	2	2	2
Liikuntapaikanhoitaja	2	2	2
Autonasentaja	2	2	2
Suunnittelupäällikkö	1	2	1
Puistopuutarhuri	1	1	1
Aluetiemestari	1	1	1
Laiturimestari	1	1	1
Rautarakennetyöntekijä	1	1	1

Leikkiturvallisuustarkastaja	1	1	1
Tiemestari	1	1	1
Liikennesuunnitteluinsinööri	1	1	1
Vihertyönjohtaja	1	1	1
Liikennevalovastaava	1	1	1
Kaupunginpuutarhuri	1	1	1
Istutushortonomi	1	1	1
Korjaamon työnjohtaja	1	1	1
Kasvihuonepuutarhuri	1	1	1
Kadunrakennuspäällikkö	1	1	1
Liikuntapaikkapäällikkö	1	1	1
Tonttipäällikkö	1	1	1
Liikuntapaikkavastaava	1	1	1
Vastaava suunnitteluinsinööri	1	1	1
Logistiikka- ja kunnossapitopäällikkö	1	1	1
Hortonomi	1	1	1
Logistiikkakoordinaattori	1	1	1
Puutarhuri	1	1	1
Maankäyttöinsinööri	1	1	1
Kiinteistöjuristi	1	1	1
Maankäyttölupainsinööri	1	1	1
Siivous- ja puhdistustyöntekijä	1	1	1
Ajoneuvoasentaja	1	1	1
Logistiikkainsinööri	1	1	1
Maankäyttövalmistelija	1	1	1
Tekninen koordinaattori	1	1	1
Maanmittausinsinööri	1	1	1
Tiehöylänkuljettaja	1	1	1
Maastotyöpäällikkö	1	1	1
Toimistosihteeri	1	1	1
Ympäristöasiantuntija	1	1	1
Tonttisihteeri	1	0	0
Metsäpäällikkö	1	1	1
Työvalmentaja	1	1	1
Metsätyönjohtaja	1	1	1
Viheraluehortonomi	1	1	1
Postipalvelun hoitaja	1	1	1
Yksikön päällikkö	1	1	1
Puistohortonomi	1	1	1
Puistojenhoitopäällikkö	1	1	1
Maatutkimuslaboratorion hoitaja	1	1	1
Hallimestari	1	1	1
Vahtimestari	0	0	0

Liikenneinsinööri	0	0	0
Maansiirtokoneen kuljettaja	0	0	0
Kairaja	0	0	0
Kunnossapitorakennuttaja	0	0	0
Suunnitteluavustaja	0	0	0
(TTES) Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	64	63	63
Ympäristörakentaja	11	11	11
Kunnallistekniikan työntekijä	9	9	9
Ympäristörakentamisen tiiminvetäjä	6	6	6
Liikuntalaitoshoitaja	5	4	4
Liikuntapaikanhoitaja	4	4	4
Tiehöylänkuljettaja	4	4	4
Kunnallistekniikan tiiminvetäjä	4	4	4
Kartoittaja	3	3	3
Autopeltiseppä	2	2	2
Katujen kunnossapidon tiiminvetäjä	2	2	2
Kenttävastaava	2	2	2
Lakaisukoneen käyttäjä	2	2	2
Siivous- ja puhdistustyöntekijä	1	1	1
Autosähköasentaja	1	1	1
Uimahallivastaava	1	1	1
Tietomalliasiantuntija	1	1	1
Raskaskoneasentaja	1	1	1
Vanhempi autonasentaja	1	1	1
Varastotyöntekijä	1	1	1
Kunnossapitotyöntekijä	1	1	1
Kunnallistekniikan ammattityöntekijä	1	1	1
Autonasentaja	1	1	1
Kuorma-autonkuljettaja	1	1	1
Etumies	0	0	0
Määräaikainen	39	39	39
Kunnossapitotyöntekijä	31	31	31
Ympäristörakentaja	4	4	4
Liikuntapaikkatyöntekijä	2	2	2
Ajoneuvoasentaja	1	1	1
Kuorma-autonkuljettaja	1	1	1
Rautarakennetyöntekijä	1	1	1
Ympäristövalvoja	1	1	1
Siivooja	0	0	0
Työpajan työntekijä	0	0	0
Vahtimestari	0	0	0
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	5	5	5
Kesätyöntekijä, toinen aste	5	5	5

Kesätyöntekijä, korkea aste	1	0	1
Oppisopimussuhteinen	1	0	0
Liikuntalaitoshoitaja	1	0	0
Tilayksikkö	115	115	115
Toistaiseksi voimassa oleva	89	89	89
Kiinteistönhoitaja	31	31	31
Kiinteistövahtimestari	8	8	8
Kiinteistömanageri	5	5	5
Sähköasentaja	4	4	4
Työnjohtaja	4	4	4
Timpuri	3	3	3
Lvia-asentaja	3	3	3
Kiinteistönhoitaja-vahtimestari	2	2	2
Sähköinsinööri	2	2	2
Lvi-asentaja	2	2	2
Toimistorakennusmestari	1	1	1
Kiinteistönhoitopäällikkö	1	1	1
Ulkoilualueiden yleistyöntekijä	1	1	1
Korjausrakentamisen asiantuntija	1	1	1
Tekninen kiinteistöhoitaja	1	1	1
Kunnossapitokoordinaattori	1	1	1
Turvallisuusasiantuntija	1	1	1
Huoltomestari	1	1	1
Kiinteistökehittäjä	1	1	1
Valvomonhoitaja	1	1	1
Sähköteknikko	1	1	1
Varastonhoitaja	1	1	1
Kiinteistönkehityspäällikkö	1	1	1
Ylläpitopäällikkö	1	1	1
Toimitilapäällikkö	1	1	1
Rakennusinsinööri	1	1	1
Kiinteistöpalvelupäällikkö	1	1	1
Rakennustyömaan siivooja	1	1	1
Huoltokirjakoordinaattori	1	1	1
Suunnitteluinsinööri	1	1	1
Vuokrahallintopäällikkö	1	1	1
Lvi-insinööri	1	1	1
Hallinnollinen isännöitsijä	1	1	1
Puuseppä	1	1	1
Yksikön päällikkö	1	1	1
Toimitilavastaava	1	1	1
Kunnossapidon projekti-insinööri	0	0	0
Laattatyöntekijä	0	0	0

(TTES) Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	21	21	21
Sähköasentaja	5	5	5
Timpuri	5	5	5
Lvis-asentaja	3	3	3
Puuseppä	2	2	2
Maalari	2	2	2
Laattatyöntekijä	1	1	1
Koneasentaja	1	1	1
Lvi-asentaja	1	1	1
Kiinteistönhoitaja	1	1	1
Määräaikainen	2	2	2
Rakennustyöntekijä	1	1	1
Lvi-asentaja	1	1	1
Kiinteistönhoitaja	0	0	0
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	3	3	2
Kesätyöntekijä, toinen aste	2	2	2
Kesätyöntekijä, korkea aste	1	1	1
Oppisopimussuhteinen	1	1	1
Varastonhoitaja	1	1	1
Rakennuttamisyksikkö	22	24	24
Toistaiseksi voimassa oleva	21	23	23
Rakennuttajainsinööri	8	9	10
Viherrakennuttaja	2	2	2
Rakennuttaja-rakennusmestari	1	1	0
Investointipäällikkö	1	1	1
Katuvaloinsinööri	1	1	1
Kunnossapitorakennusmestari	1	1	1
Rakennuttajapäällikkö	1	1	1
Laskentainsinööri	1	1	1
Suunnitteluinsinööri	1	1	1
Sähköinsinööri	1	1	1
Yksikön päällikkö	1	1	1
Lvi-insinööri	1	1	1
Hulevesi-insinööri	1	1	1
Rakennustöiden valvoja	0	1	1
Määräaikainen	0	0	0
Projektityöntekijä	0	0	0
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	1	1	1
Kesätyöntekijä, korkea aste	1	1	1
Kaikki yhteensä	370	371	368