



Henkilöstösuunnitelma 2026–2028

Porin Vesi, liikelaitos

Käsitelty yhteistoimintamenettelyssä 26.8.2025

Käsitelty lauta-/johtokunnassa pp.kk.2025

Sisällysluettelo

Henkilöstösuunnitelma 2026–2028	1
Henkilöstön suunnittelu	3
1. Yleistä	3
2. Henkilöstösuunnitelma	5
2.1. Hallinto	5
2.2. Laadunvarmistusyksikkö	6
2.3. Verkostoyksikkö	6
2.4. Laitosyksikkö	6
3. Osaamisen kehittäminen (henkilö- ja osaamisriskit)	9
3.1. Hallinto	9
3.2. Laadunvarmistusyksikkö	9
3.3. Verkostoyksikkö	9
3.4. Laitosyksikkö	9
4. Sisäisen liikkuvuuden mahdollisuudet ja tarve tulevaisuudessa	10
4.1. Hallinto	10
4.2. Laadunvarmistusyksikkö	10
4.3. Verkostoyksikkö	10
4.4. Laitosyksikkö	10
5. Henkilöstöresurssi ostopalveluna ja/ tai palveluseteleiden käyttö	11
5.1. Hallinto	11
5.2. Laadunvarmistusyksikkö	11
5.3. Verkostoyksikkö	11
5.4. Laitosyksikkö	11
6. Maakunnalliset palvelut	12
6.1. Hallinto	12
6.2. Laadunvarmistusyksikkö	12
6.3. Verkostoyksikkö	12
6.4. Laitosyksikkö	12
7. Toimialajohtajan yhteenveto ja johtopäätökset henkilöstösuunnitelmasta	13
7.1. Minkälaisia riskejä suunnitelmassa on talousarvioon nähden?	13
8. Nimikekohtainen henkilöstösuunnitelma (taulukko)	14

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).

Henkilöstösuunnitteluprosessin tarkoitus:

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



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. Koulutussuunnitelma on laadittava ennakkoon koulutuksien osalta, joiden perusteella haetaan työllisyysrahastosta koulutuskorvausta.

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. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman aikataulu julkaistaan talousarvion 2026 ja taloussuunnitelman 2027–2028 laadintaohjeissa.

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

2. Henkilöstösuunnitelma

Toimialan tai laitoksen yksikkötason henkilöstösuunnitelma muodostuu tämän otsikon alle. Käytännössä kirjoitetaan sanallinen kuvaus henkilöstön nykytilasta henkilöstösuunnittelun näkökulmasta. Paljonko meitä tarvitaan, missä ja millä osaamisella?

Tässä kappaleessa on tarkoitus antaa yksikkötason kokonaiskuva henkilöstön nykytilasta. Koko toimialan yhteenveto kirjoitetaan lukuun 7. Kokonais kuvan kirjoittamisessa on hyvä kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin:

1. Meneillään olevat toiminnalliset kehittämisprojektit ja -prosessit:
 - Uudenlaisten toimintatapojen ja palvelujen tuottamistapojen etsiminen sekä niiden edellyttämän tulevaisuuden osaamisen tunnistaminen.
 - Lakkautettavat ja alkavat toiminnot/palvelut sekä niiden vaikutukset palvelussuhteisiin.
 - Lainsäädännössä ja asiakaskunnassa tapahtuvat muutokset.
 - Lyhyen ja pitkänaikavälin muutosten ajankohta ja varautuminen (realistiset muutosajataulut).
2. Henkilöstön määrän, rakenteen ja poistuman arviointi, vaikutukset ja ennakointi:
 - Hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan luonnollista poistumaa henkilöstömäärän hallinnassa: eläkkeet, irtisanoutumiset, siirtyminen organisaation sisällä (urapolut).
 - Tarvitaanko henkilöstöpoistuman tilalle uusi henkilö vai voidaanko tehtävät järjestellä uudelleen. Jos rekrytointi tarvitaan, tulee arvioida, millainen tehtävä, nimike ja palkkaus tehtävälle määritellään.
 - Uudelleensijoitukset ja uudelleen koulutus ensisijainen keino (mm. työkyvyttömyyseläkepoistuman vähentäminen).
 - 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.
 - Lakiperusteiset muutokset tulee huomioida henkilöstösuunnitelmassa heti ensivaiheessa.
3. Henkilöstö- ja esihenkilörakenteen tarkoituksenmukaisuus (huom. esihenkilön alais määrän kriittinen tarkastelu laadukkaan esihenkilötyön varmistamiseksi).

2.1. Hallinto

Hallinnossa työskentelee johtaja ja johdon assistentti. Ei muuta henkilöstöä. Tehtävinä mm. liikelaitoksen johtaminen, vesihuoltoalan lainsäädännön muutosten ja teknisen kehityksen seuraaminen ja hyödyntäminen laitoksen toiminnassa. Ei eläköitymisiä lähiaikoina.

2.2. Laadunvarmistusyksikkö

Laadunvarmistusyksikössä työskentelee laitoksen johdon alaisuudessa talousveden tuotannon ja jätevedenpuhdistuksen prosessianalyitikot. Laadunvarmistusyksikkö on laitousyksikön osasta liikelaitoksen johdon alaisuuteen muodostettu oma yksikkönsä, joka tehostaa Porin Veden laatuasioiden hoitoa ja raportointia. Fyysisen työskentelypaikkansa vuoksi nämä henkilöt näkyvät henkilöstösuunnitelman taulukoinnissa laitousyksikön luvuissa.

2.3. Verkostoyksikkö

Verkostoyksikön toimialaan kuuluvat vesijohto- ja viemäriverkoston ylläpito ja kehittäminen. Se on Porin Veden suurin yksikkö. Verkostoyksikön henkilökunnan ikääntyessä tärkeää on uusien nuorien osaavien työtekijöiden rekrytoinneissa onnistuminen ja henkilöstön sitouttaminen. Yksikön johto ja putkimestarit ovat kokeneita lähes samaa ikäluokkaa olevia henkilöitä. Muutaman vuoden kuluttua näille kertyneet hiljaisen tiedon siirto ja toiminnan jatkuvuuden varmistaminen ovat vesihuoltolaitoksen keskeisimpiä henkilöstöhaasteista. Ei kuitenkaan merkittävää määrää eläköitymisiä vielä aivan lähiaikoina.

2.4. Laitousyksikkö

Laitousyksikköön kuuluvat talousveden tuotanto ja jätevedenpuhdistus. Eläköitymiset, vanhempainvaapat ja irtisanoutumiset ovat parin viime vuoden aikana aiheuttaneet jossakin määrin haasteita tehtävien hoidossa. Tietyiltä osin palkkatason alaisuus on aiheuttanut siirtymistä yksityiselle sektorille. Tehtävät ovat niin spesifisiä, että uudella työntekijällä menee pitkä aika tehtävänsä oppimiseen. Osaavan henkilöstön ylläpito ja rekrytointi ajoissa riittävän perehdyttämisen varmistamiseksi onkin ensiarvoisen tärkeää häiriöttömän toiminnan turvaamiseksi

Taulukko 1 Henkilöstökulut ilman lomarahoja ja muita sivukuluja.

	TA 2026	TS 2027	TS 2028
Porin Vesi	3 006 480 €	3 114 623 €	3 175 189 €
Hallinto	135 683 €	141 062 €	144 166 €
Toistaiseksi voimassa oleva	135 683 €	141 062 €	144 166 €
Laitousyksikkö	1 214 696 €	1 263 145 €	1 289 253 €
Toistaiseksi voimassa oleva	573 457 €	636 792 €	650 808 €
Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	484 051 €	503 240 €	514 317 €
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	44 355 €	46 113 €	47 128 €
Sijainen	35 834 €	- €	- €
Erilliskorvaukset	38 000 €	38 000 €	38 000 €
Ylityöt	39 000 €	39 000 €	39 000 €
Verkostoyksikkö	1 656 101 €	1 710 417 €	1 741 769 €
Toistaiseksi voimassa oleva	768 038 €	798 486 €	816 062 €
Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	589 685 €	613 062 €	626 556 €

Määräaikainen	- €	- €	- €
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	12 378 €	12 869 €	13 152 €
Erilliskorvaukset	115 000 €	115 000 €	115 000 €
Ylityöt	171 000 €	171 000 €	171 000 €
Kaikki yhteensä	3 006 480 €	3 114 623 €	3 175 189 €

Taulukko 2 Suunnitellut henkilötyövuodet yksiköittäin ja ammattinimikkeittäin.

	HTV 2026	HTV 2027	HTV 2028
Porin Vesi	59,75	59,75	59,75
Hallinto	2	2	2
Toistaiseksi voimassa oleva	2	2	2
Johtaja	1	1	1
Johdon assistentti	1	1	1
Laitosyksikkö	26,65	26,65	26,65
Toistaiseksi voimassa oleva	13,31	14	14
Prosessianalytikko	2	2	2
Laitosasentaja	2	2	2
Käytönvalvoja	2	2	2
Käyttöinsinööri	1,31	2	2
Projekti-insinööri	1	1	1
Laitospäällikkö	1	1	1
Puhdistamon hoitaja	1	1	1
Instrumentiasentaja	1	1	1
Asiakaspalvelusihteeri	1	1	1
Laborantti	1	1	1
Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	10,5	10,5	10,5
Laitosmies	6,5	6,5	6,5
Käytönvalvoja	3	3	3
Sähköasentaja	1	1	1
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	2,15	2,15	2,15
Kesätyöntekijä, korkea aste	2,15	2,15	2,15
Sijainen	0,69	0	0
Käyttöinsinööri	0,69	0	0
Verkostoyksikkö	31,1	31,1	31,1
Toistaiseksi voimassa oleva	17,5	17,5	17,5
Putkiasentaja	4	4	4
Asiakaspalvelusihteeri	3	3	3
Putkimestari	3	3	3
Suunnitteluinsinööri	2	2	2
Toimistosihteeri	1	1	1
Sähköasentaja	1	1	1
Kehitysinsinööri	1	1	1
Verkostopäällikkö	1	1	1

Rakennuttajainsinööri	1	1	1
Suunnittelija	0,5	0,5	0,5
Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	13	13	13
Putkiasentaja	8	8	8
Varastotyöntekijä	2	2	2
Sähköasentaja	1	1	1
Mittariasentaja	1	1	1
Kuorma-autonkuljettaja	1	1	1
Määräaikainen	0	0	0
Tekninen asiantuntija	0	0	0
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	0,6	0,6	0,6
Kesätyöntekijä, korkea aste	0,6	0,6	0,6
Kaikki yhteensä	59,75	59,75	59,75

3. Osaamisen kehittäminen (henkilö- ja osaamisriskit)

Tähän kirjataan osaamisen kehittämisen tarpeet ja niitä tulee tarkastella työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen näkökulmista ja huomioida työn ja työtehtävien asettamat vaatimukset ja ennakoitavissa olevat muutokset ja niiden aiheuttamat osaamistarpeet. Lisäksi kuvataan osaamis- ja henkilöriskit osaamisen kehittämisen näkökulmasta.

Tarkoituksena on huomioida ydin- ja kriittinen osaaminen, uuden osaamisen tarve, eläkkeelle siirtymisten vaikutus osaamiseen sekä toisaalta osaaminen, josta voidaan luopua. Löytyykö kaikkeen toimintaan riittävästi oikeanlaista työvoimaa? Miten reagoidaan tilanteessa, jossa yrityksistä huolimatta tehtävää ei saada täytettyä? Minkälaisia vaikutuksia avoimeksi jääneellä tehtävällä on organisaation toimintaan? Voidaanko olemassa olevasta henkilöstöstä koulutuksen avulla saada poistuman tilalle tekijä?

3.1. Hallinto

Kahden henkilön yksikössä johtajalla on johtokunnan nimeämät sijaiset, jotka pystyvät hoitamaan johdon juoksevat tehtävät. Porin Veden sisällä järjestetään kulloinkin vaadittavat perehdyttämiset. Johdon assistentilla on sijainen verkostoyksikössä, joka hallitsee tarvittavat päivittäiset tehtävät. Osaamisen kehittäminen Porin Veden koulutussuunnitelman 2026 mukaisesti.

3.2. Laadunvarmistusyksikkö

Osaamisen kehittäminen yksikössä tapahtuu Porin Veden koulutussuunnitelman 2026 mukaisesti. Eri-tyisen tärkeää on jätevedenpuhdistuksen prosessianalyttikon koulutus tulevan jätevesidirektiivin vaatimusten tuntijaksi.

3.3. Verkostoyksikkö

Osaamisen kehittämisessä hiljaisen tiedon siirto on ollut ja on lähivuosina merkittävässä roolissa. Inf-rasuunnittelijoiden ja putkimestarien koulutusmäärät ovat vähäisiä ja kysyntä on työmarkkinoilla suurta. Yksikön sisäinen sijaistaminen on järjestetty toimivaksi. Osaamisen kehittäminen Porin Veden koulutussuunnitelman 2026 mukaisesti.

3.4. Laitosyksikkö

Erityisesti sähkö- ja automaatioalan henkilöiden vaihtuvuus ja siitä seuraava uusien henkilöiden perehdyttäminen on ollut vaativa tehtävä. Yksikön sisäinen sijaistaminen järjestetty toimivaksi. Osaamisen kehittäminen yksikössä tapahtuu Porin Veden koulutussuunnitelman 2026 mukaisesti.

4. Sisäisen liikkuvuuden mahdollisuudet ja tarve tulevaisuudessa

Sisäisen liikkuvuuden toiminnan tavoitteita ovat esimerkiksi henkilöstön osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen, erilaisten työtehtävien kokeilumahdollisuus, urakehityksen tukeminen, henkilöriskien vähentäminen osaamista levittämällä sekä työntekijän näkökulmasta kokoaikaisen työn tekemisen mahdollistuminen. Tekstissä voi myös kertoa ehdotuksia toimialojen välisestä yhteistyöstä tai keskittämistä ja niihin liittyvistä henkilöstösiirroista.

4.1. Hallinto

Sisäisen liikkuvuuden mahdollisuutta ei ole yksikön koosta, työtehtävistä ja henkilöstön substanssista johtuen.

4.2. Laadunvarmistusyksikkö

Yksikössä on tapahtunut urakiertoa. Sisäisen liikkuvuuden mahdollisuutta kaupungin sisällä ei työtehtävistä ja henkilöstön substanssista johtuen ole.

4.3. Verkostoyksikkö

Yksikön johdossa on tapahtunut urakiertoa. Henkilöstön työtehtäväsiirrot eivät ole laajasti mahdollisia työtehtävistä ja tehtävien kelpoisuusvaatimuksesta johtuen. Porin Veden yksiköiden ja toimipisteiden välillä rajatut henkilöstösiirrot saattavat olla joissakin yksittäisissä tapauksissa mahdollisia.

4.4. Laitosyksikkö

Yksikön johdossa ja käytönjohtotehtävissä on hiljan tapahtunut urakiertoa. Henkilöstön työtehtäväsiirrot eivät ole työtehtävistä ja tehtävien kelpoisuusvaatimuksesta johtuen laajasti mahdollisia. Porin Veden yksiköiden ja toimipisteiden välillä rajatut henkilöstösiirrot ovat joissakin yksittäisissä tapauksissa mahdollisia.

5. Henkilöstöresurssi ostopalveluna ja/ tai palveluseteleiden käyttö

Onko toimintoja, jotka voitaisiin ulkoistaa (hyödyt, haasteet, kustannuskehitys)? Strategia ja arvio ostopalveluna järjestettävästä työvoimasta. Onko ostopalveluiden käytössä tapahtunut tai tapahtumassa muutoksia lähivuosina? Onko ostopalvelujen käytölle asetettu tavoitteita? Kuinka paljon ostopalvelua ja missä toiminnoissa sitä käytetään ja mikä vaikutus sillä on vakiinaiseen ja määräaikaiseen henkilöstöresurssiin? Mitä ammattinimikkeitä/tehtäviä ostopalvelut koskevat?

5.1. Hallinto

Ostopalveluiden hankkiminen laitoksen johtamisessa ei tule kysymykseen.

5.2. Laadunvarmistusyksikkö

Poissaolotilanteissa tehtävä vesianalyysien tekemisen osalta ovat väliaikaisesti hankittavissa ulkopuoliselta toimijalta. Asiantuntijatehtävissä voidaan hyvin rajatusti käyttää tiettyihin kokonaisuuksiin ostopalvelua.

5.3. Verkostoyksikkö

Ostopalveluita käytetään toiminnoissa melko laajasti. Niillä on merkittävä toiminnallinen vaikutus. Ostopalveluina hankitaan mm. kaivinkone- ja kuljetuskalustopalveluita, siivoustyö ja investointikohteiden urakointia. Toiminta on näiden osalta varsin vakiintunutta ja tehokasta, eikä sitä olisi perusteltua tehdä omana työnä.

5.4. Laitosyksikkö

Ostopalveluita käytetään laajasti monissa toiminnoissa. Niillä on merkittävä toiminnallinen vaikutus. Ostopalveluina hankitaan mm. suunnittelua, koneistojen huoltopalvelua, kohteiden siivous, investointien urakointi ja puhdistamolietteen käsittely ja hyötykäyttö. Toiminta on näiden osalta varsin vakiintunutta ja tehokasta, eikä sitä olisi perusteltua tehdä omana työnä.

6. Maakunnalliset palvelut

Porin kaupunki tuottaa maakunnallisia palveluja joko yksittäisille ympäryskunnille tai useammille kunnille. Tähän kirjataan yksikön mahdollisesti tuottamista ylikunnallisista palveluista seuraavat asiat: Tuotettava palvelu, käytettävän henkilöresurssin määrä, kustannusten kattaminen sekä sopimuksen kesto, jos kyse ei ole toistaiseksi voimassa olevasta palvelusta.

6.1. Hallinto

Porin Vedellä on toistaiseksi voimassa olevat sopimukset talousveden myynnistä Eurajoen ja Pomarkun kuntien sekä Ulvilan kaupungin kanssa. Jäteveden puhdistuksesta Porin keskuspuhdistamolla on sopimukset Eurajoen ja Pomarkun kuntien sekä Jokilaakson Ympäristö Oy:n kanssa. Pomarkun sopimus on voimassa toistaiseksi. Eurajoen ja Jokilaakson Ympäristö Oy:n sopimukset ovat voimassa vähintään 31.12.2043 saakka. Jokilaakson Ympäristö Oy:n kuntaosakkaita ovat Ulvilan ja Harjavallan kaupungit sekä Nakkilan ja Euran kunnat. Sopimusten mukainen laskutus kattaa edellä kuvattujen tehtävien hoitamisesta aiheutuvat kustannukset.

Porin Vesi hoitaa sopimuksiin liittyvät velvoitteet henkilöstön osalta muun toiminnan ohessa ja lisäksi. Ne kasvattavat työmäärää, mutta tarkkaa vuotuista henkilötyöpanosta on varsin haastava arvioida. Se saattaa myös vaihdella vuosittain mm. verkostoihin tehtävien muutos- ja saneeraustoimenpiteiden mukaisesti.

6.2. Laadunvarmistusyksikkö

Ks. yllä.

6.3. Verkostoyksikkö

Ks. yllä.

6.4. Laitosyksikkö

Ks. yllä.

7. Toimialajohtajan yhteenveto ja johtopäätökset henkilöstösuunnitelmasta

Tässä voi tuoda yhteenvedon lisäksi esille konkreettisia ehdotuksia esiin nostettujen asioiden ratkaisemiseksi.

Vesihuolto on kriittistä palvelua, jonka toimivuudella on ratkaiseva merkitys yhteiskunnan toiminnalle – tänään ja tulevaisuudessa. Hyvin hoidetulla vesihuollolla varmistetaan ja edistetään myös tulevaa kaupunkikehitystä.

Vesihuoltoalan työtehtävien vaativuus tulee edelleen lisääntymään. Asiakkaiden, lainsäädännön ja valvovien viranomaisten vaatimukset kasvavat. Erityisesti EU-tason alaa koskeva lainsäädäntö säätelee jatkossa selvästi aiempaa tiukemmin vesihuoltolaitosten toimintaa.

Asiakkaat ovat valmiita maksamaan laadukkaista ja toimivista palveluista. Pienistäkin häiriöistä ja poikkeamista totuttuun palvelutasoon reagoidaan ja reklamoidaan entistä herkemmin. Tekniset järjestelmät kehittyvät ja monimutkaistuvat. Erytisoamisen tarve lisääntyy. Toimintojen tehostamista ja työtapojen kehittämistä tehdään jatkuvasti.

Ammattitaitoisesta ja osaavasta työvoimasta on jo muodostunut jossakin määrin pulaa. Onnistuneilla rekrytoinneilla, hyvällä päivittäisten HR-asioiden hoidolla ja jatkuvalla henkilöstön kehittämisellä ylläpidetään vesihuollon hyvää palvelutasoa ja varmistetaan kyky vastata tulevaisuuden haasteisiin.

Porin Vesi, liikelaitoksen henkilöstön määrä pysyy vuosina 2026–2028 lähellä hyvin nykyistä tasoaan.

7.1. Minkälaisia riskejä suunnitelmassa on talousarvioon nähden?

Porin Veden henkilöstökulut muodostavat noin 30 % toiminnan kokonaiskäyttökustannuksista. Veden käyttökustannusten jakautuminen henkilöstöön, palveluhankintoihin ja materiaaleihin vastaa enemmän teollisesti toimivan yrityksen kustannusjakoa kuin perinteisen kunnallisen toimialan. Osaavan henkilöstön tarve kaikissa, varsin erikoistuneissa tehtävissä on pysyvää.

Uutta oikein koulutettua, osaavaa ja motivoitunutta henkilökuntaa on paikoin vaikea saada rekrytoitua. Palkkataso alkaa olla alhainen verrattuna vastaaviin ammattitehtäviin yksityissektorilla. Tämä voi vaarantaa häiriöttömän, laadukkaan vesihuollon, mikä on tähän asti kaupungissamme ollut erittäin hyvällä tasolla. Nykyistä enempää tehtäviä ei voida ulkoistaa toimintavarmuutta vaarantamatta. Pienetkin häiriöt kuten vesijohtoverkoston vuodot ja jätevesipumppaamoiden ylivuototapaukset saattavat aiheuttaa suuria ylimääräisiä ennakoimattomia työponnistuksia ja kustannuseriä välttämättömien ylitöiden muodossa.

8. Nimikekohtainen henkilöstösuunnitelma (taulukko)

	HTV 2026	HTV 2027	HTV 2028
Porin Vesi	59,75	59,75	59,75
Toistaiseksi voimassa oleva	32,81	33,5	33,5
Putkiasentaja	4	4	4
Asiakaspalvelusihteeri	4	4	4
Putkimestari	3	3	3
Käytönvalvoja	2	2	2
Suunnitteluinsinööri	2	2	2
Prosessianalyytikko	2	2	2
Laitosasentaja	2	2	2
Käyttöinsinööri	1,31	2	2
Laborantti	1	1	1
Instrumenttiasentaja	1	1	1
Toimistos sihteeri	1	1	1
Kehitysinsinööri	1	1	1
Verkostopäällikkö	1	1	1
Rakennuttajainsinööri	1	1	1
Johdon assistentti	1	1	1
Sähköasentaja	1	1	1
Johtaja	1	1	1
Puhdistamon hoitaja	1	1	1
Laitospäällikkö	1	1	1
Projekti-insinööri	1	1	1
Suunnittelija	0,5	0,5	0,5
Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	23,5	23,5	23,5
Putkiasentaja	8	8	8
Laitosmies	6,5	6,5	6,5
Käytönvalvoja	3	3	3
Sähköasentaja	2	2	2
Varastotyöntekijä	2	2	2
Kuorma-autonkuljettaja	1	1	1
Mittariasentaja	1	1	1
Määräaikainen	0	0	0
Tekninen asiantuntija	0	0	0
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	2,75	2,75	2,75
Kesätyöntekijä, korkea aste	2,75	2,75	2,75
Sijainen	0,69	0	0
Käyttöinsinööri	0,69	0	0
Kaikki yhteensä	59,75	59,75	59,75