



Henkilöstösuunnitelma 2027–2029

Tarkastustoimi

Käsitelty yhteistoimintamenettelyssä 18.9.2026

Käsitelty lauta-/johtokunnassa 29.9.2026

Sisällysluettelo

Henkilöstösuunnitelma 2027–2029	1
Henkilöstön suunnittelu.....	3
1. Yleistä	3
2. Henkilöstösuunnitelma.....	5
2.1. Tarkastustoimi	5
3. Maakunnalliset palvelut	7
4. Toimialajohtajan yhteenveto ja johtopäätökset henkilöstösuunnitelmasta	8
5. Nimikekohtainen henkilöstösuunnitelma (taulukko).....	8

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 kun- nissa 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 kehyspäättöksessä 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 osaamispoistuma 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. Tarkastustoimi

Tarkastustoimessa on kolme tarkastajan virkaa sekä tarkastusjohtajan virka. Nämä virat ovat kaikki täytettyjä. Mahdollisuuksien mukaan otamme korkeakouluopiskelijoita harjoitteluun.

Työvoiman saatavuuteen liittyen osaavista talouden ja hallinnon tarkastajista on valtakunnallisesti kova kilpailu johtuen osittain osaamisvaatimuksista, eläköitymisten kautta tapahtuvasta poistumasta alalta sekä myös hyvinvointialueiden työvoimatarpeesta. Oikeanlaisen koulutetun työvoiman saatavuuteen vaikuttaa paljon myös työnantajakuva, työssä viihtyvyys sekä käytettävissä olevat motivaatio- ja palkitsemiskeinot, joissa riittää kaupunkitasolla vielä kehitettävää. Tarkastustoimessa on osana olemassa olevien keinojen valikoimaa pyritty mahdollistamaan kattava kouluttautuminen tarkastustoimen ja hallinnon alalla.

Rekrytoinnin osalta positiivinen työnantajakuva korkeakoulutettujen keskuudessa koetaan tärkeäksi. Lisäksi palkkauksen ja etujen on oltava kunnossa osaajien pito- ja vetovoiman takaamiseksi. Tarkastusalan valtakunnallinen palkkakehitys on viime vuosina ollut voimakkaasti nousujohteinen.

Organisaatiohierarkia on tarkastustoimessa matala kaikkien ollessa viranhaltijoita. Toisaalta oman sihteeriresurssin puuttuminen kokonaan aiheuttaa välillä kiirettä ja joustamistarvetta henkilöstön keskuudessa.

Merkittävänä muutoksena nähdään tekoälyn käytön mahdollistuminen Porin kaupungin työskentelyympäristössä. Tällä on vaikutuksia, vaatimuksia ja mahdollisuuksia myös tarkastustoiminnan suhteen. Tekoälyä hyödynnetään tarkastustoimessa tietyissä avustavissa tehtävissä mahdollisuuksien mukaan.

Talous- ja henkilöstöhallinnon tehtäviä on jaettu tarkastuksen viranhaltijoiden ja konsernihallinnon kesken. Toiminnassa pyritään huomiomaan tarkastustoimen tukipalveluiden mahdollisimman sujuva järjestäminen, jotta itse tarkastustoiminnalle turvataan riittävän laaja resursointi jatkossakin. Tarkastuslautakunnan sihteeritehtävät ovat riippumattomuussyistä jätetty tarkastustoimelle ja tehtävää on hoidettu vuorotteluperiaatteella tarkastajien kesken. Itse tarkastustoiminnalle jää tältä osin vähemmän resurssia. Myös arviointi- ja tarkastusprojektien hallinta suoritetaan kokonaisuudessaan omana virkatyönä. Samaan aikaan kuntalain kasvaneet vaatimukset sisäisen valvonnan tukemiseen liittyen, sidonnaisuusrekisterin tehtävät sekä eettinen ilmoituskanava lisäävät osaltaan tarkastustoimen työmäärää.

3. Maakunnalliset palvelut

Porin kaupunki tuottaa maakunnallisia palveluja joko yksittäisille ympäryskunnille tai useammille kunnille. Tuotettavat toiminnot tulee kirjata selkeästi ja yksityiskohtaisesti. Mikäli yksikkö tuottaa ylikunnallisia palveluita, taulukkoon kirjataan seuraavat asiat (lisää rivejä tarvittaessa):

Tarkastustoimi suorittaa Porin hallinnointivastuulla olevien toimintojen tarkastuksia arvioinnin ja sisäisen tarkastuksen työohjelmien mukaisesti. Maakunnallisille palveluille ei ole erikseen osoitettu tarkastuksellisia resursseja. Kustannusten kattaminen on järjestetty tarvittaessa keskitetysti talouspalveluiden taholta.

yksikön nimi ja maakunnallisesti tuotettava palvelu	henkilöstöresurssi (HTV)	laskutettava kustannus ja sen kattaminen	sopimuksen kesto

Taulukko 2. Henkilöstökustannusten vertailu vuoteen 2026.

Riviotzikot	2026+henkilösivukulut	2027+henkilösivukulut	Muutos-%	TS 2028+henkilösivukulut	TS 2029+henkilösivukulut
TARKASTUSTOIMI	367 687 €	390 004 €	6,1 %	400 914 €	409 280 €
Tarkastustoimi	367 687 €	390 004 €	6,1 %	400 914 €	409 280 €
Toistaiseksi voimassa oleva	359 594 €	378 230 €	5,2 %	388 811 €	396 924 €
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	8 094 €	11 774 €	45,5 %	12 103 €	12 356 €
Kaikki yhteensä	367 687 €	390 004 €	6,1 %	400 914 €	409 280 €

Taulukko 3. Suunnitellut henkilötyövuodet ja vertailu vuoden 2026 suunnitelmaan.

Riviotzikot	HTV 2026	HTV 2027	Muutos-%	HTV 2028	HTV 2029
TARKASTUSTOIMI	4,3	4,4	2,8 %	4,4	4,4
Tarkastustoimi	4,3	4,4	2,8 %	4,4	4,4
Toistaiseksi voimassa oleva	4,0	4,0	0,0 %	4,0	4,0
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	0,3	0,4	0,0 %	0,4	0,4
Kaikki yhteensä	4,3	4,4	2,8 %	4,4	4,4

4. Toimialajohtajan yhteenveto ja johtopäätökset henkilöstösuunnitelmasta

Henkilöstösuunnitelma vuosille 2027–2029 kuvaa tarkastustoimen henkilöstön määrällisen ja laadullisen suunnittelun tavoitteet ja toimenpiteet, painottaen oikean osaamisen varmistamista ja työvoiman saatavuuden haasteita. Suunnitelmassa korostetaan myös osaamisen kehittämistä, sisäisen liikkuvuuden mahdollisuuksia sekä talousarvion ja henkilöstökustannusten hallintaa.

- **Henkilöstösuunnittelun tavoite:** Suunnittelu tähtää laadukkaiden palveluiden tuottamiseen oikean osaamisen avulla oikeassa paikassa, huomioiden sekä määrälliset että laadulliset tarpeet. Koulutussuunnitelmat laaditaan samanaikaisesti ja päivitetään vuosittain yhteistyössä henkilöstön kanssa.
- **Henkilöstön määrä ja rakenne:** Tarkastustoimessa on neljä vakituista virkaa, jotka on täytetty. Henkilöstön poistumaa hallitaan ensisijaisesti luonnollisen poistuman kautta, ja rekrytoinnissa korostuvat työnantajakuvan, palkkauksen ja koulutuksen merkitys.
- **Työvoiman saatavuushaasteet:** Kilpailu osaavista talouden ja hallinnon tarkastajista on valtakunnallista, ja työvoiman saatavuuteen vaikuttavat mm. eläköityminen, hyvinvointialueiden tarpeet sekä työnantajaku-
van kehittäminen.
- **Tekoälyn hyödyntäminen:** Tekoälyn käyttöönotto Porin kaupungin työskentely-ympäristössä avaa mahdollisuuksia tarkastustoiminnan avustavissa tehtävissä, mutta tuo myös uusia vaatimuksia.
- **Henkilöstökustannukset ja resurssit:** Henkilötyövuodet pysyvät neljässä vuosina 2027–2029, ja henkilöstökulut kasvavat maltillisesti vuosittain. Tarkastustoimessa esihenkilörakenne on matala, mutta sihteeriresurssin puute aiheuttaa haasteita.
- **Osaamisen kehittäminen:** Tarkastusalan laajat osaamisvaatimukset pyritään turvaamaan koulutuksella, mukaan lukien alan lisäopinnot ja IT-osaamisen vahvistaminen. Erityisesti säädöstuntemuksen ja tarkastusmenetelmien osaamisen ylläpito on tärkeää.
- **Sisäinen liikkuvuus ja työkuorman hallinta:** Työmäärää pyritään tasoittamaan jaksottamalla arviointi- ja tarkastustyötä, mutta työkiertoja harkitaan tarkoin objektiivisuuden säilyttämiseksi. Kunta-alan tuntemusta kehitetään ensisijaisesti koulutuksen ja verkostoitumisen avulla.

5. Nimikekohtainen henkilöstösuunnitelma (taulukko)

Riviotsikot	HTV 2027	HTV 2028	HTV 2029
TARKASTUSTOIMI	4,4	4,4	4,4
Tarkastustoimi	4,4	4,4	4,4
Toistaiseksi voimassa oleva	4,0	4,0	4,0
Tarkastaja	3,0	3,0	3,0
Tarkastusjohtaja	1,0	1,0	1,0
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	0,4	0,4	0,4
Kesätyöntekijä, korkea aste	0,4	0,4	0,4
Kaikki yhteensä	4,4	4,4	4,4