



Henkilöstösuunnitelma 2027–2029

Porin Vesi, liikelaitos

Käsitelty yhteistoimintamenettelyssä pp.kk.2026

Käsitelty lauta-/johtokunnassa pp.kk.2026

Sisällysluettelo

Henkilöstösuunnitelma 2027–2029	1
Henkilöstön suunnittelu	3
1. Yleistä	3
2. Henkilöstösuunnitelma	5
2.1. Hallinto	6
2.2. Laadunvarmistusyksikkö	6
2.3. Verkostoyksikkö	6
2.4. Laitosyksikkö	6
3. Maakunnalliset palvelut	9
4. Toimialajohtajan yhteenveto ja johtopäätökset henkilöstösuunnitelmasta	10
5. Nimikekohtainen henkilöstösuunnitelma (taulukko)	11

Henkilöstön suunnittelu

1. Yleistä

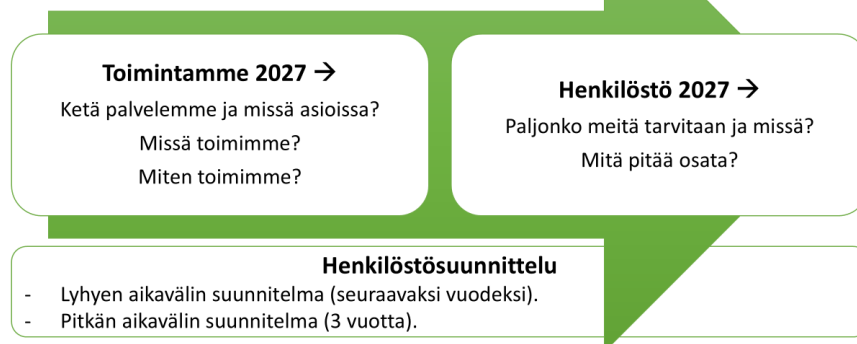
Henkilöstösuunnittelulla tarkoitetaan henkilöstövoimavarojen määrällistä ja laadullista suunnittelua (Kuva 1). Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on tuottaa vaadittavat palvelut laadukkaasti siten, että tehtävissä on oikeanlainen osaaja oikealla paikalla oikeanlaista työtä tekemässä. Henkilöstön resursointia 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 ennakkointi 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.

Toiminta suunnitellaan niin, että taloudelliset tavoitteet ovat kaupunginhallituksen 1.6.2026 vahvistaman sitovan talousarviokehityksen mukaisia. Toimialojen osalta lähtökohtana oli toimintakatteen kasvu enintään 2,5 prosentilla, minkä lisäksi kehityksessä tehtiin eräitä lisäyksiä. Liikelaitoksilla tilikauden ylimäärän tulee olla vahvistetun kehityksen 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 palvelusetelien 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 muutosajataulut).
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)?**

Porin Veden operatiivinen toiminta on vähemmän henkilöstökeskeistä kuin kaupungin toimialoilla ja toisessa liikelaitoksessa. Vaikka henkilöstön oikea ja tehokas toiminta on ratkaisevassa roolissa teknisen ja taloudellisuuden tuloksen saavuttamisessa, henkilöstökulut muodostavat vain noin 30 % toiminnan kokonaiskäyttökustannuksista. Jokaisella Veden esihenkilöllä on merkittävästi alle 30 alaista. Kunkin esihenkilön työhön kuuluu työnjohdon lisäksi teknisestä käytöstä, ylläpidosta ja kehittämisestä vastaaminen.

Porin Vedessä noudatetaan kaupungin henkilöstöstrategian linjauksia. Henkilöstöllä on oikeus osallistua koulutuksiin vähintään kolme päivää vuodessa ja käydä vuosittainen kehityskeskustelu. Kunkin tehtävänkuva on selkeä ja työn tavoitteet määriteltynä. Palkan perusteet ovat oikeudenmukaiset, yhdenvertaiset ja avoimesti perusteltavissa.

2.1. Hallinto

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

2.2. Laadunvarmistusyksikkö

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

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 työntekijöiden rekrytoinneissa onnistuminen ja henkilöstön sitouttaminen. Yksikön johto, toinen suunnitteluinsinööreistä ja putkimestarit ovat kokeneita, lähes samaa vuosi-ikäluokkaa olevia henkilöitä. Näille kertyneen hiljaisen tiedon siirto ja toiminnan jatkuvuuden varmistaminen ovat vesihuoltolaitoksen keskeisimpiä tulevia henkilöstöhaasteista.

Verkostoyksikössä toteutetaan vuodesta 2027 alkaen henkilöstön tulevaan eläköitymiskehitykseen varautumiseen ja aktiiviseen työkykyjohtamisiin liittyvää henkilöstöpolitiikka. Poistumassa oleva suunnittelija-tehtävä muutetaan kartastoinsinööri-nimikkeeksi. Tehtävään toteutetaan rekrytointi vuoden 2027 alusta alkaen. Yksi putkiasentaja rekrytoidaan oppisopimusperusteisesti aluksi määräaikaisena kehittymään vesijohtoverkoston asennustöiden ammattilaiseksi.

2.4. Laitusyksikkö

Laitusyksikköön kuuluvat talousveden tuotanto ja jätevedenpuhdistus. Vanhempainvapaat ja opintoihin liittyvät poissaolot ovat parin viime vuoden aikana aiheuttaneet jossakin määrin haasteita tehtävien hoidossa. Tietyiltä osin palkkatason alhaisuus 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. Ei eläköitymisiä aivan lähiaikoina.

Taulukko 1. Suunnitellut henkilötyövuodet yksiköittäin ja vastuuyksiköittäin.

Riviotsikot	HTV 2027	HTV 2028	HTV 2029
Porin Vesi	60,95	60,95	61,45
Hallinto	2	2	2
Hallinto	2	2	2
Laitosyksikkö	26,35	26,35	26,35
Jäteveden puhdistus	12,35	12,35	12,35
Talousvesi	14	14	14
Verkostoyksikkö	32,6	32,6	33,1
Hulevesilaitos	0,4	0,4	0,4
Jätevesipumppaamot	2,2	2,2	2,2
Jätevesiviemärien kunnossapito	2,4	2,4	2,4
Laitospalvelu	2	2	2
Mittariosasto	3	3	3
Suunnittelu	11,3	11,3	11,8
Tilaustyöt	2	2	2
Vesijohtoverkon kunnossapito	9,3	9,3	9,3
Kaikki yhteensä	60,95	60,95	61,45

Taulukko 2. Suunnitellut henkilötyövuodet palvelussuhteen luonteen mukaan.

Riviotsikot	HTV 2027	HTV 2028	HTV 2029
Porin Vesi	60,95	60,95	61,45
(TTES) Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	23	23	23
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	2,95	2,95	2,95
Oppisopimussuhteinen	1	1	1
Sijainen	0	0	0
Toistaiseksi voimassa oleva	34	34	34,5
Kaikki yhteensä	60,95	60,95	61,45

Taulukko 3. Suunnitelmasta muodostunut henkilöstökustannusten määräraha (TA 2027) ja henkilöstökustannukset TS vuosille 2028 ja 2029. Sisältäen sivukulut, erilliskorvaukset ja ylityöt.

Riviotsikot	TA 2027+henkilösi- vukulut	TS 2028+henkilösi- vukulut	TS 2029+henkilösi- vukulut
Porin Vesi	4 117 402 €	4 219 836 €	4 324 424 €
Hallinto	190 970 €	196 313 €	200 409 €
Toistaiseksi voimassa oleva	190 970 €	196 313 €	200 409 €
Laitosyksikkö	1 643 710 €	1 686 608 €	1 719 499 €
(TTES) Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	606 204 €	623 162 €	636 165 €
Erilliskorvaukset (euro)	54 776 €	54 776 €	54 776 €

Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	65 877 €	67 720 €	69 133 €
Sijainen	0 €	0 €	0 €
Toistaiseksi voimassa oleva	861 336 €	885 432 €	903 908 €
Ylityöt (euro)	55 517 €	55 517 €	55 517 €
Verkostoyksikkö	2 282 721 €	2 336 916 €	2 404 515 €
(TTES) Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	775 358 €	797 048 €	813 680 €
Erilliskorvaukset (euro)	148 044 €	148 044 €	148 044 €
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	16 820 €	17 290 €	17 651 €
Oppisopimussuhteinen	50 839 €	52 261 €	53 351 €
Toistaiseksi voimassa oleva	1 094 274 €	1 124 886 €	1 174 402 €
Ylityöt (euro)	197 387 €	197 387 €	197 387 €
Kaikki yhteensä	4 117 402 €	4 219 836 €	4 324 424 €

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):

yksikön nimi ja maakunnallisesti tuotettava palvelu	henkilöstöresurssi (HTV)	kustannukset ja niiden kattaminen	sopimuksen kesto
Talousveden myynti Eurajoelle (Luviaan)	0,2	Laskutus koostuu monista muistakin tekijöistä kuin henkilöstökuluista. Se kattaa mm. henkilötehtävien hoitamisesta aiheutuvat kustannukset.	toistaiseksi voimassa
Talousveden myynti Ulvilaan	0,3	Laskutus koostuu monista muistakin tekijöistä kuin henkilöstökuluista. Se kattaa mm. henkilötehtävien hoitamisesta aiheutuvat kustannukset.	toistaiseksi voimassa
Talousveden myynti Pomarkkuun	0,05	Laskutus koostuu monista muistakin tekijöistä kuin henkilöstökuluista. Se kattaa mm. henkilötehtävien hoitamisesta aiheutuvat kustannukset.	toistaiseksi voimassa
Jäteveden puhdistus: Jokilaakson Ympäristö Oy:stä (Ulvila, Nakkila, Harjavalta, Euran Kiukainen)	1	Laskutus koostuu monista muistakin tekijöistä kuin henkilöstökuluista. Se kattaa mm. henkilötehtävien hoitamisesta aiheutuvat kustannukset.	vähintään 31.12.2043 saakka
Pomarkun jätevesien puhdistus	0,1	Laskutus koostuu monista muistakin tekijöistä kuin henkilöstökuluista. Se kattaa mm. henkilötehtävien hoitamisesta aiheutuvat kustannukset.	toistaiseksi voimassa
Eurajoen (Luvian) jätevesien puhdistus	0,2	Laskutus koostuu monista muistakin tekijöistä kuin henkilöstökuluista. Se kattaa mm. henkilötehtävien hoitamisesta aiheutuvat kustannukset.	vähintään 31.12.2043 saakka

4. Toimialajohtajan yhteenveto ja johtopäätökset henkilöstösuunnitelmasta

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

Vesihuolto on huoltovalmiuskriittinen alueellinen palvelu, jonka toimivuudella on ratkaiseva merkitys yhteiskunnan toiminnalle – tänään ja tulevaisuudessa. Hyvin hoidetulla ja asiakkaiden tarpeiden mukaan rakennettavalla ja tuotettavalla vesihuollolla varmistetaan ja edistetään menestyksestä 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. Vuoden 1.1.2026 alusta voimaan astunut mittava vesihuoltolain muutos edellyttää suuntaamaan ja panostamaan toiminnan suunnitteluun ja varmistamiseen aiempaa pidemmällä tähtäimellä.

Asiakkaat odottavat laadukkaita ja toimivia palveluita sekä selvää nopeaa viestintää poikkeustilanteista. Pienistäkin poikkeamista totuttuun palvelutasoon reagoidaan ja reklamoidaan hyvin herkästi.

Tekniset järjestelmät kehittyvät ja monimutkaistuvat. Erityisosaamisen tarve lisääntyy. Toimintojen tehostamista ja työtapojen kehittämistä tehdään jatkuvasti.

Onnistuneilla jatkuvuuden varmistavilla rekrytoinneilla, hyvällä päivittäisten HR-asioiden hoidolla ja henkilöstön kehittämisellä ylläpidetään vesihuollon hyvää palvelutasoa ja vastataan tulevaisuuden haasteisiin.

Porin Vesi, liikelaitoksen henkilöstön määrä lisääntyy pitkäaikaisen vähenemisen jälkeen vuonna 2027 yhdellä, jonka jälkeen jatkaa varsin tasaisena.

5. Nimikekohtainen henkilöstösuunnitelma (taulukko)

Riviotsikot	HTV 2027	HTV 2028	HTV 2029
Porin Vesi	61,0	61,0	61,5
Hallinto	2,0	2,0	2,0
Toistaiseksi voimassa oleva	2,0	2,0	2,0
Johdon assistentti	1,0	1,0	1,0
Johtaja	1,0	1,0	1,0
Laitosyksikkö	26,4	26,4	26,4
(TTES) Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	10,0	10,0	10,0
Käytönvalvoja	3,0	3,0	3,0
Laitosasentaja	6,0	6,0	6,0
Laitosmies	0,0	0,0	0,0
Sähköasentaja	1,0	1,0	1,0
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	2,4	2,4	2,4
Kesätyöntekijä, korkea aste	2,4	2,4	2,4
Sijainen	0,0	0,0	0,0
Käyttöinsinööri	0,0	0,0	0,0
Toistaiseksi voimassa oleva	14,0	14,0	14,0
Asiakaspalvelusihteeri	1,0	1,0	1,0
Instrumenttiasentaja	1,0	1,0	1,0
Käyttöinsinööri	2,0	2,0	2,0
Käytönvalvoja	2,0	2,0	2,0
Laborantti	1,0	1,0	1,0
Laitosasentaja	2,0	2,0	2,0
Laitospäällikkö	1,0	1,0	1,0
Projekti-insinööri	1,0	1,0	1,0
Prosessianalyttikko	2,0	2,0	2,0
Puhdistamon hoitaja	1,0	1,0	1,0
Verkostoyksikkö	32,6	32,6	33,1
(TTES) Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	13,0	13,0	13,0
Kuorma-autonkuljettaja	1,0	1,0	1,0
Mittariasentaja	1,0	1,0	1,0
Putkiasentaja	8,0	8,0	8,0
Sähköasentaja	1,0	1,0	1,0
Varastotyöntekijä	2,0	2,0	2,0
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	0,6	0,6	0,6
Kesätyöntekijä, korkea aste	0,6	0,6	0,6
Oppisopimussuhteinen	1,0	1,0	1,0
Putkiasentaja	1,0	1,0	1,0
Toistaiseksi voimassa oleva	18,0	18,0	18,5
Asiakaspalvelusihteeri	3,0	3,0	3,5
Kartastoinsinööri	1,0	1,0	1,0

Kehitysinsinööri	1,0	1,0	1,0
Putkiasentaja	4,0	4,0	4,0
Putkimestari	3,0	3,0	3,0
Rakennuttajainsinööri	1,0	1,0	1,0
Suunnittelija	0,0	0,0	0,0
Suunnitteluinsinööri	2,0	2,0	2,0
Sähköasentaja	1,0	1,0	1,0
Toimistosihteeri	1,0	1,0	1,0
Verkostopäällikkö	1,0	1,0	1,0
Kaikki yhteensä	61,0	61,0	61,5