

Henkilöstöressurssisuunnitelma

	2011 (31.12)				2012 (31.12)				2013 (Ennuste 31.12)				TAE 2014 (31.12)				Kasvu 2013-2014 %	TS 2015 (31.12)				TS 2016 (31.12)			
	Olemassa olevat vakanssit	Toteu- tuneet henkilötyö- vuodet	Henkilös- tövuokraus henkilötyö- vuosina	Henkilötyö- vuodet yhteensä	Olemassa olevat vakanssit	Toteu- tuneet henkilötyö- vuodet	Henkilös- tövuokraus henkilötyö- vuosina	Henkilötyö- vuodet yhteensä	Olemassa olevat vakanssit	Toteu- tuneet henkilötyö- vuodet	Henkilös- tövuokraus henkilötyö- vuosina	Henkilötyö- vuodet yhteensä	Olemassa olevat vakanssit	Toteu- tuneet henkilötyö- vuodet	Henkilös- tövuokraus henkilötyö- vuosina	Henkilötyö- vuodet yhteensä		Olemassa olevat vakanssit	Toteu- tuneet henkilötyö- vuodet	Henkilös- tövuokraus henkilötyö- vuosina	Henkilötyö- vuodet yhteensä	Olemassa olevat vakanssit	Toteu- tuneet henkilötyö- vuodet	Henkilös- tövuokraus henkilötyö- vuosina	Henkilötyö- vuodet yhteensä
YHTEENSÄ	508	472	12	484	509	482	11	493	509	455	11	466	509	455	11	466		512	458	11	469	512	458	11	469
Hallinto päätoiminnoittain																									
Ylin johto	4	3,7		3,7	4	2,8		2,8	4	2,7		2,7	4	2,7		2,7		4	2,7		2,7	4	2,7		2,7
Hallintopalvelut	2	1,4		1,4	2	1,4		1,4	2	1,3		1,3	2	1,3		1,3		2	1,3		1,3	2	1,3		1,3
Henkilöstöpalvelut	4	2,8		2,8	3	2,8		2,8	3	2,7		2,7	3	2,7		2,7		3	2,7		2,7	3	2,7		2,7
Kehittäminen	4	3,7		3,7	4	3,8		3,8	4	3,6		3,6	4	3,6		3,6		4	3,6		3,6	4	3,6		3,6
Talous	4	3,7		3,7	4	3,8		3,8	4	3,6		3,6	4	3,6		3,6		4	3,6		3,6	4	3,6		3,6
Viestintä ja markkinointi	3	2,8		2,8	4	2,8		2,8	4	2,7		2,7	3	2,7		2,7		3	2,7		2,7	3	2,7		2,7
Tilasuunnittelu	5	3,7		3,7	4	3,8		3,8	4	3,6		3,6	4	3,6		3,6		4	3,6		3,6	4	3,6		3,6
Tietohallinto	1	0		0	1	0,9		0,9	1	0,9		0,9	1	0,9		0,9		1	0,9		0,9	1	0,9		0,9
Palvelutuotanto päätoiminnoittain																									
Keskijohto	47	43,7		43,7	48	45,5		45,5	48	42,9		42,9	48	42,9		42,9		48	42,9		42,9	48	42,9		42,9
Asiakaspalvelu	353	331,3	11	342,3	355	338,7	10	348,7	353	317,6	10	327,6	354	317,6	10	327,6		357	320,6	10	330,6	357	320,6	10	330,6
Tietotekniikka	28	26		26	26	24,6		24,6	28	25		25	28	25		25		28	25		25	28	25		25
Valtakunnallinen palvelu	6	5,6		5,6	6	5,7		5,7	6	5,4		5,4	6	5,4		5,4		6	5,4		5,4	6	5,4		5,4
Hankinta ja luettelointi	27	25		25	27	25,6		25,6	27	24,1		24,1	27	24,1		24,1		27	24,1		24,1	27	24,1		24,1
Verkossa tapahtuva palvelu	5	4,6		4,6	5	4,7		4,7	5	4,5		4,5	5	4,5		4,5		5	4,5		4,5	5	4,5		4,5
Tapahtumat	2	1,9		1,9	5	4,7		4,7	5	4,5		4,5	5	4,5		4,5		5	4,5		4,5	5	4,5		4,5
Logistiikkapalvelut	4	3,7		3,7	4	3,8		3,8	4	3,6		3,6	4	3,6		3,6		4	3,6		3,6	4	3,6		3,6
Virastomestaripalvelut	9	8,4	1	9,4	7	6,6	1	7,6	7	6,3	1	7,3	7	6,3	1	7,3		7	6,3	1	7,3	7	6,3	1	7,3

Virasto / liikelaitos:	Kaupunginkirjasto
-------------------------------	-------------------

Arvio eläkepoistumasta ja korvaavan henkilöstön määrästä, joka tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi

Eläkeiän täyttymisestä löytyy virastokohtainen raportti Helmen Henkilöstötarpeiden ennakkoinnin -työtilasta.

Työtilassa on viraston kansiossa myös viime vuoden ennakkoinnin materiaalit.

Tehtävänimike	Vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2012	Eläkeikä täyttyy 2013 - 2016	Korvaava uusi henkilöstö	Muutos	Selitys henkilöstötarpeen määrälliselle muutokselle tai laadulliselle muutokselle (tehtävä- tai tehtävänimikemuutokset)
ASIAKASP.VIRK	45	5	5		Nimike muuttuu, koska voimme vakinaistaa vain kirjastoalan koulutuksen omaavia työntekijöitä.
ERIK KIRJ HOIT	23	2	2		
ERIK.KIRJ.VIRK	91	5	5		
HANKINTASIHT	5	1	1		Nimike muuttuu, koska voimme vakinaistaa vain kirjastoalan koulutuksen omaavia työntekijöitä.
INFORMAATIKKO	23	5	5		
JOHT VIRASTOMES	2	1	1		
JOHTAVA SUUNN	4	3	3		
KIRJASTON JOHT	23	2	2		
KIRJASTONHOIT	56	8	8		
KIRJASTOVIRK	85	1	1		
LÄHETTÄMÖVIRK	3	1	1		
OSASTONJOHTAJA	6	2	2		Nimike tullaan muuttamaan palvelupäälliköksi
PROJEKTIPÄÄLL	2	1	1		
TALOUSSUUNNITT	1	1	1		
TIETOP.KONSULT	7	1	1		Nimike muuttuu, koska voimme vakinaistaa vain kirjastoalan koulutuksen omaavia työntekijöitä.
TIETOPALV.VIRK	17	4	4		Nimike muuttuu, koska voimme vakinaistaa vain kirjastoalan koulutuksen omaavia työntekijöitä.
TIETOTEKN.VIRK	10	1	1		
Yhteensä		44	44	0	

SUUNNITELMA ELÄKÖITYMISEEN VARAUTUMISEKSI:

1) Millaisilla toimenpiteillä turvaatte toiminnan tavoitteiden ja tuottavuuden toteutumisen ottaen huomioon henkilöstön ennakoitavissa olevan eläköitymisen? Toimenpiteitä voivat olla mm. toimintojen uudelleen organisoinnit, tehtäväjärjestelyt, sähköiset palvelut ja muut palvelujen uudet tuottamistavat.

Yleisten kirjastojen kirjasto- ja tietopalvelujen tavoitteena on edistää väestön yhtäläisiä mahdollisuuksia sivistykseen, kirjallisuuden ja taiteen harrastukseen, jatkuvaan tietojen, taitojen ja kansalaisvalmiuksien kehittämiseen, kansainvälistymiseen sekä elinikäiseen oppimiseen.

Kirjastotoiminnassa tavoitteena on edistää myös virtuaalisten ja vuorovaikutteisten verkkopalvelujen ja niiden sivistyksellisten sisältöjen kehittymistä.

Kaupunginkirjastossa tehdään jatkuvasti toiminnan kehittämistyötä ja tehtävien uudelleen organisointia mm. tehtäväjärjestelyillä.

Sitovina tavoitteina olevat laajat aukioloajat määrittelevät henkilökunnan minimimäärän. Samoin isojen kirjastojen eri kerrokset määrittelevät minimi määrän henkilökuntaa turvaamaan asiakkaiden ja työntekijöiden turvallisuuden.

Kansalaisille tarjolla olevat uudet sähköiset palvelut työllistävät kirjaston henkilökuntaa, koska ikääntyvät ihmiset eivät saa muualta opastusta palvelujen käytössä. Myös kirjaston omien tarjolla olevien sähköisten palvelujen laajeneminen (mm. e-aineistot) ja opastaminen edellyttää erityisosaamista.

Pieni (alle 5 % koko henkilöstömäärästä) ja tehokas hallinto mahdollistaa omalta osaltaan strategian toteutumisen ja laadukkaiden kirjastopalvelujen tuottamisen.

2) Millaisilla henkilöstöhankinnan tai kehittämisen toimenpiteillä varaudutte virastossanne / liikelaitoksessanne eläköitymiseen niissä tehtävissä, joissa eläköityminen on suurta ja korvaavan henkilöstön rekrytointi on välttämätöntä (lakisääteinen mitoitus) tai strategisesti tärkeissä ydintehtävissä? Toimenpiteitä voivat olla esim. oppilaitosyhteistyön lisääminen, seuraajamallin /-suunnittelun tai perehdytyksen kehittäminen sekä rekrytoinnin tehostamisen toimenpiteet.

Kunnan kirjastolaitoksen henkilöstöstä vähintään 70 prosentilla tulee olla:

- 1) yliopistossa suoritettu korkeakoulututkinto, johon sisältyvät tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 60 opintopisteen laajuiset korkeakoulutasoiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot;
- 2) ammattikorkeakoulussa suoritettu korkeakoulututkinto, johon sisältyvät tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 60 opintopisteen laajuiset korkeakoulutasoiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot;
- 3) ammatillinen perustutkinto, johon sisältyvät tai jonka lisäksi on suoritettu vähintään 35 opintoviikon laajuiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot; taikka
- 4) tieto- ja kirjastopalvelujen ammattitutkinto

Kunnan kirjastolaitoksen henkilöstöstä vähintään 45 prosentilla tulee olla 1 momentin 1 tai 2 kohdassa tarkoitettu koulutus.

Kirjastoalalla on perinteisesti ollut auki oleviin tehtäviin runsaasti päteviä hakijoita, joten rekrytoinnin tehostamisen toimenpiteille ei ole tarvetta.

Kirjastossa toteutetaan työurien jatkamista ansiokkaasti. Vuonna 2013 eläkeiän saavuttaneita työntekijöitä jatkaa työtehtävissään 14 henkilöä.

Kaupunginkirjastolle lain määräämän sivistävän ja syrjäytymistä ehkäisevän tehtävän vuoksi ja sitovina tavoitteina olevien pitkien aukioloaikojen sekä asetuksen määrittelemän henkilöstörakenteen vuoksi henkilöstön määrää ei ole mitään mahdollisuutta säästösyistä vähentää.

KESKEISET HENKILÖSTÖN OSAAMISEN TOIMENPITEET

Keskeisimmät strategiset tai toiminnan tavoitteista johtuvat henkilöstön osaamisen kehittämisen toimenpiteet (kohteena olevat henkilöstöryhmät, kehittämiskeinot, ohjelmat jne)?

Taloussuunnittelukaudella lisätään erityisesti henkilöstön osaamista uusien aineistomuotojen (e-aineistot) hallitsemiseksi. Mediataito-osaamiseen panostetaan sekä vuorovaikutteiseen viestintäosaamiseen sosiaalisessa mediassa. Asiakkaiden osallistamisessa tarvittavaa fasilitointiosaamista lisätään. Johtajuusosaamista vahvistetaan vastaamaan toimintaympäristön ja kirjastotyön muutoksiin kannustamalla esimiehiä osallistumaan kaupungin tarjoamaan johtamiskoulutukseen. Lisäksi kehitetään työyhteisötaitoja sekä kestävään uudistumiseen tähtäävää johtajuutta.