

2015 HENKILÖSTÖRESURSSISUUNNITELMA												
Virasto/liikelaitos ja laatija: Kirjasto	2013	2014	muutos-% edellisestä vuodesta	2015	muutos-% edellisestä vuodesta	TAE 2016	muutos-% edellisestä vuodesta	TS 2017	muutos-% edellisestä vuodesta	TS 2018	muutos-% edellisestä vuodesta	
1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ tilanteesta 31.3.												Toteumatiedot eHevy-raporteista tehtävään nähden ajankohdasta 31.3. 2013-2015, suunnitelmat ja ennakointi 2015-2018
Vakinaisen henkilöstön määrä Kirjasto- ja asiakaspalvelut	394	385	-2,3 %	369	-4,2 %	377	2,2 %	387	2,7 %	387	0,0 %	Sis. Kirjastot, auto, laitos, Kirjasto 10, Kaupunkiverstas, keskustakirjasto, Keskitetyt lainauspalvelut, Kotikirjasto.
Määräaikaisen henkilöstön määrä Kirjasto- ja asiakaspalvelut	44	59	34,1 %	49	-16,9 %	40	-18,4 %	50	25,0 %	50	0,0 %	Kaikki määräaikaiset ilmoitetaan ilman palkkatuella työllistettyjä ja työllisyysmäärärahalla palkattuja oppisopimusoppilaita
Henkilöstön määrä Kirjasto- ja asiakaspalvelut yhteensä	438	444	1,4 %	418	-5,9 %	417	-0,2 %	437	4,8 %	437	0,0 %	
Vakinaisen henkilöstön määrä Valtakunnalliset ja kansainväliset asiat	7	5	-28,6 %	7	40,0 %	18	157,1 %	18	0,0 %	18	0,0 %	TAE 2016: esitetään 10 uutta vakanssia määräaikaisten vakinaistamiseksi (rahoitus OKM:ltä)
Määräaikaisen henkilöstön määrä Valtakunnalliset ja kansainväliset asiat	8	11	37,5 %	11	0,0 %	1	-90,9 %	1	0,0 %	1	0,0 %	
Henkilöstön määrä Valtakunnalliset ja kansainväliset asiat yhteensä	15	16	6,7 %	18	12,5 %	19	5,6 %	19	0,0 %	19	0,0 %	
Vakinaisen henkilöstön määrä Hankinta- ja luettelointitoimisto	32	33	3,1 %	33	0,0 %	33	0,0 %	35	6,1 %	35	0,0 %	
Määräaikaisen henkilöstön määrä Hankinta- ja luettelointitoimisto	2	2	0,0 %	4	100,0 %	4	0,0 %	1	-75,0 %	1	0,0 %	
Henkilöstön määrä Hankinta- ja luettelointitoimisto yhteensä	34	35	2,9 %	37	5,7 %	37	0,0 %	36	-2,7 %	36	0,0 %	
Vakinaisen henkilöstön määrä Hallinto- ja tukipalvelut	46	49	6,5 %	53	8,2 %	52	-1,9 %	52	0,0 %	52	0,0 %	Sis. Henkilöstö- ja naimto, kehittäminen, tilasuunnitelu, markkinointi, talous, viestintä, tietohallinto, tietotekniikka, ict, verkkokirjasto, logistiikka, johdon tuki
Määräaikaisen henkilöstön määrä Hallinto- ja tukipalvelut	14	10	-28,6 %	9	-10,0 %	3	-66,7 %	3	0,0 %	3	0,0 %	
Henkilöstön määrä Hallinto- ja tukipalvelut yhteensä	60	59	-1,7 %	62	5,1 %	55	-11,3 %	55	0,0 %	55	0,0 %	
Vakinaisen henkilöstön määrä Kirjastotoimen johto	3	3	0,0 %	3	0,0 %	3	0,0 %	3	0,0 %	3	0,0 %	
Määräaikaisen henkilöstön määrä Kirjastotoimen johto	0	0	#JAKO/0!	0	#JAKO/0!	0	#JAKO/0!	0	#JAKO/0!	0	#JAKO/0!	
Henkilöstön määrä Kirjastotoimen johto yhteensä	3	3	0,0 %	3	0,0 %	3	0,0 %	3	0,0 %	3	0,0 %	
Vakinaisen henkilöstön määrä Kirjasto yhteensä	482	475	-1,5 %	465	-2,1 %	483	3,9 %	495	2,5 %	495	0,0 %	
Määräaikaisen henkilöstön määrä Kirjasto yhteensä	68	82	20,6 %	73	-11,0 %	48	-34,2 %	55	14,6 %	55	0,0 %	Ilman palkkatuella työllistettyjä ja työllisyysmäärärahalla palkattuja oppisopimusoppilaita
Kirjaston henkilöstön määrä yhteensä	550	557	1,3 %	538	-3,4 %	531	-1,3 %	550	3,6 %	550	0,0 %	
2. HENKILÖSTÖN HENKILÖTYÖVUODET 1.1.-31.12.												Toteumatiedot eHevy-raporteista tehtävään nähden vuosilta 2013-2014, suunnitelmat ja ennakointi 2015-2018
Vakinaisen henkilöstön henkilötyövuodet Kirjasto- ja asiakaspalvelut	328,0	319,8	-2,5 %	317,0	-0,9 %	319,0	0,6 %	319,0	0,0 %	319,0	0,0 %	
Määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuodet Kirjasto- ja asiakaspalvelut	57,8	58,8	1,7 %	42,1	-28,4 %	42,1	0,0 %	42,1	0,0 %	42,1	0,0 %	Kaikki määräaikaiset ilmoitetaan ilman palkkatuella työllistettyjä ja työllisyysmäärärahalla palkattuja oppisopimusoppilaita
Henkilöstön henkilötyövuodet Kirjasto- ja asiakaspalvelut yhteensä	385,8	378,6	-1,9 %	359,1	-5,2 %	361,1	0,6 %	361,1	0,0 %	361,1	0,0 %	
Vakinaisen henkilöstön henkilötyövuodet Valtakunnalliset ja kansainväliset asiat	5,6	6,1	8,9 %	6,0	-1,6 %	15,0	150,0 %	16,0	6,7 %	17,0	6,3 %	

[illegible]

Määräaikaista työntekijöistä projekteissa/hankkeissa työskentelevien määrä 31.3.	13	14		13		1		2		2	Työntekijät työskentelevät määräaikaissa projekteissa joko vakanssista tai vakanssilla.
Eläkkeelle jääneet 2013-14 ja työntekijät, jotka täyttävät 64 vuotta vuosina 2015-18	12	17		21		5		19		16	Eläkkeelle jääneet 2013-2014. 64 vuotta 2015-2018 täyttävä vakainainen henkilöstö valmiina kanslian henkilöstöosastolta
Palkkatuella työllistettyjen määrä tilanteesta 31.3.	23	25		14							Palkkatuella työllistetyt ja oppisopimusoppilaat työllisyysmäärärahalla, vain toteutumatiiedot
Palkkatuella työllistettyjen henkilötyövuodet 1.1.-31.12.	22	28									Palkkatuella työllistetyt ja oppisopimusoppilaat työllisyysmäärärahalla, vain toteutumatiiedot
Vakanssien määrä tilanteesta 31.3.	509	509		509		519		519		519	Kaikki vakanssit riippumatta onko käytössä vai ei. Esitetään vuodelle 2016 yhteensä 10 uutta vakanssia määräaikaisten vakainaistamiseksi (OKM).

Kuvaus, virastossa/liikelaitoksessa käytetyistä toimintaympäristöanalyyseistä, tilastoista ja tutkimuksista, joihin henkilöstöresurssisuunnitelma ja -ennuste perustuvat sekä näistä tehdyt johtopäätökset.

Sitran megatrendikartoituksen (Sitran trendilista 2014 - 15) neljän kirjastoon oletettavasti eniten vaikuttavan megatrendin (taidot korvaavat tiedot, henkilöstön hyvinvointi korostuu, eriarvoisuus lisääntyy, teknologia integroituu arkeen) ja kirjaston muutosajurien (kaupunginkirjaston henkilöstöryhmä 2014-15) ja Tieken Helsinki alueittain -julkaisun pohjalta laadittu kuvaus toimintaympäristön muutoksesta ja sen vaikutuksesta henkilöstöpolitiikkaan:

Megatrendi 1. Taidot korvaavat tiedot: ongelmien ratkaiseminen ei enää luonnistu erikoistumalla yksittäiseen tieteenalaan. Sen sijaan olennaista on kyky yhdistää eri taitoja ja tietoja, niin omia kuin muidenkin. Heterogeeniset työyhteisöt, jotka koostuvat eritaustaisista ihmisistä (koulutus- ja kulttuuritaustaisista), ovat keskivertoa parempia ratkomaan monimutkaisia ongelmia> heterogeeninen henkilöstö (myös eri-ikäisiä työntekijöitä)

Elinikäinen oppiminen on olennaista ajan tasalla pysymiseksi.

Henkilöstön tulevaisuuden taitoja:

- * laajat ICT-taidot

- * vuorovaikutus- ja verkostoitumisen taito

- *kielitaito

- *pedagoginen osaaminen

- *palvelumuotoilu, markkinointi- ja viestintätaidot ja niiden myötä palvelujen kohdentamisen taito eri ryhmille (seniorit, lapset, nuoret, pienyritykset)

- *palvelujen tuottaminen yhdessä kumppanien kanssa, ostopalvelut, vapaaehtoiset, kolmannen sektorin edustajat

Megatrendi 2: Hyvinvoinnin korostuminen: ihmistä, työntekijää, tarkastellaan kokonaisuutena, jossa työ ja vapaa-aika, ammatillinen ja henkilökohtainen kietoutuvat yhä enemmän yhteen. Organisaatioissa, joissa hyvinvoinnin merkitys on ymmärretty, nähdään hyvinvoinnin yhteys sitoutumiseen, tuloksellisuuteen ja asiakastyytyväisyyteen. Tämän seurauksena työsuhde-etuja räätälöidään erilaisiin elämäntilanteisiin sopiviksi ja työntekijöille annetaan mahdollisuuksia vaikuttaa oman työn sisältöön ja työn tekemisen tapoihin. Organisaatiossa vallitsee keskustelun kulttuuri. Koska johtaja tai esimies ei enää ole välttämättä osaavampi tai tietävämpi kuin alainen, johtaminen muuttuu hierarkisesta kuuntelevaksi ja sallivaksi. Luottamuksen ilmapiiriin merkitys kasvaa.

Megatrendi 3: Eriarvoistumisen lisääntyminen: yhteiskunta eriarvoistuu. Samat mahdollisuudet eivät toteudu koko väestön osalta ja sosioekonomiset vaikutukset, kuten terveys- ja hyvinvointierot, jopa erot elinajanodotteessa kasvavat. Kun halutaan tukea lapsia ja nuoria, on ensisijaisesti tuettava perheitä, koteja ja lasten muita kasvuympäristöjä pelkän syrjäytymisvaarassa olevien nuorten tunnistamisen sijaan. Kirjastotyössä tämä voi tarkoittaa erityisesti lapsiperheille suunnattujen palveluiden kehittämistä ja yhteistyötä eri virastojen (esim. nuorisoasiainkeskus, sosiaalivirasto) kanssa.

Megatrendi 4: Teknologian integroituminen arkeen:

Teknologian integroituminen arkeen:- automaatio ja robotiikka muuttavat kaikkea työtä ja koko yhteiskuntaa

*palvelut siirtyvät verkkoon (verkkomaksaminen), e-aineisto korvaa perinteisen

*tukipalvelujen keskittäminen (luettelointi, valinta)

*esineiden internet ja sitä seuraava infrastruktuurin internet (robotit asiakaspalvelussa ja hoitolaitoksissa, älykaupunki, jossa internet ohjaa esimerkiksi energiankäyttöä). Kirjastoissa itsepalvelu lisääntyy ja koneet hoitavat tehtäviä, joita aiemmin tehtiin henkilövoimin (lainaus, palautus). Kirjastojen laajempi omatoimikäyttö mahdollistuu ja muutos vaikuttaa tilojen suunnitteluun. Esineiden internet leviää vähitellen koko infrastruktuuriin, syntyy älykaupunki, joka säättää internetin avulla esimerkiksi energiankäyttöä ja liikenteen sujuvuutta. Kirjastoa kehitetään tietoteknisiä ratkaisuja hyödyntävän älykirjaston suuntaan.

Kaupungin kasvu ja asukasrakenne henkilöstöpolitiikan taustamuuttujina:

Kaupungin väkiluku kasvaa edelleen, lasten määrä kasvaa tulomuuton myötä. Samalla ikääntyvien asukkaiden määrä nousee. Kirjastopalveluihin pyritään panostamaan kasvavilla asuinalueilla. Henkilökunta liikkuu kysynnän ja tarpeen mukaan kirjastosta toiseen. Kasvavia alueita ovat mm. Jätkäsaaren, Kalasataman ja Kruunuvuorenrannan uudet asuin- ja työpaikka-alueet sekä Östersundomin, Keski-Pasilan, Kuninkaantammen, Myllypuron, Viikin, Kivikon ja Vuosaaren alueet.

Lastenkirjastopalvelujen ja työntekijöiden takaamista tutkitaan Östersundomin ja Latokartanon alueilla, koska niillä paljon lapsiperheitä.

Hyväkuntoisten ja hyvin toimeentulevien ikäihmisten määrä kasvaa > kirjastolle avautuu laajat markkinat, jotka kohdennetava asuinalueiden mukaan. Eniten yli 65-vuotiaita Maunulan suurpiirissä.

Keskustakirjaston henkilöstön turvaaminen mm. henkilökunnan liikkuvuuden, yhteistyöhankkeiden ja kumppanuuksien turvin.

Perustelut vuoden 2016 henkilöstöresurssoinnille, mikä muuttuu ja miksi tai pysyy ennallaan. Lisäksi ennakkotiedot 2017 ja 2018 henkilöstöresurssoinnista.

Kirjastoasetus (406/2013) määrittelee Kaupunginkirjaston henkilöstörakenteen hyvin tiukasti. Koko henkilöstöstä 70 prosentilla tulee olla kirjastoalan koulutus ja ammattipätevyys. Vuoden 2010 alusta lähtien kunnan kirjastolaitoksen henkilöstöstä vähintään 45 prosentilla tulee olla korkeakoulututkinto ja vähintään 60 opintopisteen laajuiset korkeakoulutasoiset kirjasto- ja informaatioalan opinnot. Koulutetun henkilöstön osuutta koskevat vaatimukset tulee täyttää kuuden vuoden siirtymäajan kuluessa.

Samoin isojen kirjastojen eri kerrokset määrittelevät minimimäärän henkilökuntaa turvaamaan asiakkaiden ja työntekijöiden turvallisuuden.

Kaupunginkirjastolle lain määräämän sivistävän ja syrjäytymistä ehkäisevän tehtävän vuoksi ja sitovina tavoitteina olevien pitkien aukioloaikojen sekä asetuksen (406/2013) määrittelemän henkilöstörakenteen vuoksi henkilöstön määrää ei ole mitään mahdollisuutta säästösyistä vähentää.

Muutama täyttämättä jätetty vakanssi odottaa oppisopimusoppilaiden valmistumista ja vakinaistamista.

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

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

Lisäksi kaupunginkirjastossa avoimena oleva kirjastotoimen apulaisjohtajan (osastopäällikön virka) vakanssi säästetään Keskustakirjaston johtajan hakuprosessissa käytettäväksi. Keskustakirjaston johtajan tulee olla viranhaltija.

Miten kaupungin tuottavuustavoite on otettu huomioon 2013-2014 ja tullaan ottamaan huomioon 2015-2018 henkilöstöresursseissa? Miten eläköityminen tai muu lähtövaihtuvuus on hyödynnetty tai suunniteltu hyödynnettävän tulevana vuosina?

Kirjastotoimi on henkilöstövaltaista ja kirjastoverkon laajuudesta ja monimuotoisuudesta johtuen henkilöstömenot muodostavat yli puolet kirjaston käyttömenoista.

Henkilökunnan määrä ei vuosina 2013-2014 ole laskenut kuin pieneltä osin. Kirjasto- ja asiakaspalveluosastolla on pyritty rakentamaan suurempia hallinnollisia yksiköitä. Näin on saatu esimiesten määrää vähennettyä kahdella.

Kirjastoaineiston luettelointityötä on ostettu osittain ulkopuolisilta palveluntarjoajilta. Tämän työn uudelleen organisoiminen ja tiiviimpi yhteistyö mm. kustantajien kanssa on muuttanut tuotantotapaa.

Uusien palvelutarpeiden edellyttämää osaamista on hankittu joko nykyisen henkilöstön koulutuksen kautta tai uuden, koulutusvaatimuksiltaan aiemmasta poikkeavan henkilökunnan rekrytoinnilla.

Kirjaston sisäisiä työprosesseja on tehostettu samoin kuin kirjastoautomaatiota ja asiakkaiden itsepalvelumahdollisuuksia on kehitetty edelleen. Kirjastoaineistojen digitalisoitumisen ja muiden toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten myötä kirjastotyön painopiste siirtyy yhä enemmän sisältöjen avaamisen, opastavaan asiakastyöhön ja pedagogisen toiminnan suuntaan.

Vuosina 2015-2016 jatkuu logististen prosessien uudelleen muotoilu ja arviointi. Kirjastojen omatoimikäyttöä tehostetaan, palvelujen ostoa laajennetaan ja palveluja tuotetaan tehokkaammin yhteistyökumppaneiden ja asukkaiden kanssa yhdessä.

Lisätiedot

Tulospalkkio vuodelta 2013 yhteensä 114 234 €, sivukuluineen 151 919,98 €

Tulospalkkio vuodelta 2014 yhteensä 712 950 €, sivukuluineen 949 364,22 €