

Osaamisen johtamisen toimintamalli

khall 24.11.2025 § 261

1283/01.03.00.00/2025

Päätös	Ehdotus hyväksyttiin.
Esittelijä	kaupunginjohtaja Parkkonen, Jari
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus päättää hyväksyä liitteenä olevan osaamisen johtamisen toimintamallin.
Toimivalta	Heinolan kaupungin hallintosääntö 5 luku 22 §
Valmistelija	henkilöstöpäällikkö Blom, Annika, 044 769 3032, etunimi.sukunimi@heinola.fi , hallinto- ja kehitysjohtaja Hanna Hurmola-Remmi, 044 780 1420, etunimi.sukunimi@heinola.fi
Valmistelu	Nopeasti muuttuva toimintaympäristö edellyttää osaamistarpeiden tunnistamista ja arviointia ennakoivasti, jotta pystytään vastaamaan strategian mukaisiin vaatimuksiin ja varmistetaan henkilöstön työkykyä tukeva oikea osaaminen. Heinolan kaupungilla ei ole ollut aiemmin yhtenäistä ja selkeää toimintamallia osaamisen johtamisen ja kehittämisen osalta, mutta tarve on tunnistettu ja osaamisen kehittäminen ja sen johtaminen on tunnistettu välttämättömäksi osa-alueeksi strategisen johtamisen sekä toiminnan kehittämisen näkökulmasta. Osaamisen johtamisen toimintamallia on nyt kehitetty kaupungin omana työnä sekä yhdessä yhteistyökumppanin kanssa. Osaamisen johtamisen toimintamalli auttaa johtoa ja esihenkilöitä tunnistamaan ja arvioimaan ennakoivasti organisaation osaamistarpeita ja yhtenäistää eri palvelualueiden toimintamallit. Toimintamalli on jatkuva prosessi, jossa organisaation tarpeet, nykyinen osaaminen ja tulevaisuuden tavoitteet yhdistetään. Toimintamalli koostuu nelikentän mukaisesta jaottelusta: organisaatiotaso, palvelualueenaso, työyhteisötaso ja yksilötaso. Osaamisen strategisen johtamisen nelikentässä osaamisen kehittämistä tarkastellaan organisaatiotasolla kaupunginjohtajan johtoryhmässä ja palvelualueenasolla esihenkilötasolla. Operatiivisen osaamisen johtamisen tasot ovat työyhteisö ja yksilötasot. Toimintamallin kautta tuodaan myös uusia työkaluja osaamisen ja kehittämiseen. Mallin tavoitteena on paitsi parantaa osaamisen arviointia ja tarpeiden ennakointia niin lisäksi myös tuoda läpinäkyväksi erilaisia osaamisen kehittämisen keinoja ja muuttaa ajattelua muodollisista koulutuksista jatkuvaan osaamisen kehittämiseen (ns. 70-20-10 malli).

Malli sisältää mm. osaamis- ja kehityskeskusteluja. Osaamis- ja kehityskeskustelut on toimintamallissa aikataulutettu vuosikellon mukaisesti neljään tasoon: strateginen osaamiskeskustelu kaupunginjohtajan johtoryhmässä, johtoryhmien osaamiskeskustelut palvelualueiden johtoryhmissä, tiimien osaamiskeskustelut sekä yksittäisten esihenkilöiden ja työntekijöiden kehityskeskustelut. Näiden tuloksena päästään rakentamaan yksilöllisiä kehitymis- ja osaamistavoitteita ja koko organisaatioon yhteisiä osaamistavoitteita. Lisäksi osana mallin käyttöönottoa otetaan uutena välineenä käyttöön myös Priimus -oppimisalusta.

Esityslistan liitteenä on Heinolan kaupungin osaamisen johtamisen toimintamallin kokonaisuus.

Tiedoksianto

esihenkilöt