

Henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamalli

Kaupungin yhteistyötoimikunta 09.06.2026 § 23
Konsernijaosto 16.06.2026 § 84
9132/01.03.00/2025

Valmistelijat / lisätiedot:
koulutus- ja rekrytointipäällikkö Tarja Savolainen, puh. 044 718 2221
etunimi.sukunimi(at)kuopio.fi

Päätösehdotus

henkilöstöjohtaja Anu Tiikasalo

Konsernijaosto hyväksyy Henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamallin.

Päätös

Merkittään, että koulutus- ja rekrytointipäällikkö Tarja Savolainen poistui kokouksesta tämän asian esittelyn jälkeen.

Konsernijaosto hyväksyi päätösehdotuksen yksimielisesti.

Selostus

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on työnantajalle investointi, jolla parhaimmillaan tuetaan strategisten tavoitteiden toteuttamista, parannetaan toiminnan laatua ja tehokkuutta, tuetaan muutoksiin sopeutumista, lisätään työhyvinvointia ja sitoutumista, vahvistetaan organisaation kilpailukykyä, vetovoimaa ja työnantajakuva. Kun henkilöstön osaaminen vastaa nykyisiä ja tulevia tarpeita, organisaatio pystyy reagoimaan muutoksiin ja kehittämään kustannustehokkaita palveluja. Osaamisen kehittäminen ei ole vain yksittäisiä koulutuksia vaan jatkuva suunnitelmallinen prosessi, joka hyödyttää sekä työntekijää että työnantajaa.

Ohjeen tavoitteena on selkeyttää, yhdenmukaistaa ja kuvata koko organisaation henkilöstön osaamisen kehittämis- ja koulutuskäytäntöjä. Yhdenmukaistamisella varmistetaan kaupungin henkilöstön yhdenvertainen kohtelu. Tämä ohje ei pidä sisällään työnantajan edellyttämää lakiin ja henkilöstösuunnitelmaan perustuvaa tutkintoon johtavan koulutuksen tukemista (ohjeen valmistelun aikana erityisesti varhaiskasvatuksen koulutusvaade). Nyt päivitettävällä Kuopion kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamallilla pyritään osaltaan vaikuttamaan siihen, että ohjeet ovat kaikilla yhdenvertaiset.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamalli oli alun perin yhteistoiminnallisessa käsittelyssä joulukuun 2025 yhteistyötoimikunnan kokouksessa. Se palautettiin takaisin valmisteluun, koska henkilöstöedustajien näkemyksen mukaan valmistelua ei ollut tehty riittävän yhteistoiminnallisesti. Henkilöstöjohtaja nimesi tammikuussa 2026 työryhmän valmistelemaan toimintamallia. Työryhmään kuuluivat henkilöstön edustajat Johanna Varis ja Pasi Räsänen ja työnantajan edustajat Pekka Savolainen, Henry Leppänen ja Tarja Savolainen. Ryhmä kokoontui kevään aikana 10 kertaa.

Toimintamallin keskeiset muutokset aikaisempaan malliin ovat:

- Kuvaus siitä, mitä osaamisen kehittämisen muotoja tarjotaan keskitetysti ja mitä toimialat järjestävät itse
- Oppisopimusten osalta päivitettiin nykyiset käytännöt eli mm. osatutkintoja voi suorittaa oppisopimuksella
- Oma-aloitteisen opiskelun opintoja oli työnantajalla aiemmin mahdollisuus tukea maksimissaan 10 palkallisella päivällä vuodessa. Talouden tasapainottamisen pysyviksi henkilöstömenosäästötoimenpiteiksi henkilöstötyöryhmä oli nostanut palkallisten opiskelupäivien määrän vähentämisen ja sisällön tarkastelun. Oma-aloitteisen opiskelun tukemisen kriteereitä on tarkennettu. Uudessa ohjeessa tukemisen ehtona ovat opiskelusuunnitelma (opiskelun tavoitteet, ohjelma ja aikataulu sekä koulutuksen järjestäjä), arvio koulutuksen kustannuksista, mahdolliset sijaistarpeet, opiskelijan omat panostukset ja hyödyt työnantajan ja työntekijän kannalta. Jatkossa työnantaja voi harkinnanvaraisesti myöntää työntekijälle oma-aloitteista työnantajan tulevaisuuden osaamistarpeita vastaavaan tutkintoon johtavaa koulutusta varten palkallista virkavapaata/työlomaa enintään 5 päivää yhden lukuvuoden aikana (1.8.–31.7.). Työnantajalla on mahdollisuus harkita, myöntääkö palkallista vapaata samaa opiskelua/opintokokonaisuutta varten yhdelle, kahdelle tai enimmillään kolmelle lukuvuodelle. Mikäli palkallisia opintovapaapäiviä haetaan kesken lukukauden, palkallisia päiviä voidaan myöntää kerralla vain kaksi kyseiselle lukukaudelle.

Muutoksella arvioidaan saavutettavan pysyviä henkilöstömenosäästöjä 60 000 euroa. Esitetystä säästössä ei ole huomioituna esihenkilötyöstä johtuvaa ja muuta hallinnollisen työn osuutta.

Henkilökuntaneuvosto jätti palkallisten opintopäivien määrästä kannanoton, joka on liitteenä.

Toimivallan peruste

Kuopion kaupungin hallintosääntö 29 §

Vaikutusten arviointi

Päätösten vaikutusten ennakoarviointia ei tehdä, kun kyseessä on tiedoksi merkittävä asia (KH 21.10.2024, § 293).

Liitteet

9132/2025 Henkilökuntaneuvoston kannanotto palkallisten opintopäivien määrästä
9132/2025 Henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamalli