



## § 40

### Työväenopiston organisaation uudistaminen

HEL 2011-009582 T 00 01 00

#### Päätös

Johtokunta merkitsi ehdotuksen tiedoksi.

Johtava rehtori ilmoitti lähettävänsä ehdotuksen opiston osastoille ja henkilöstötoimikunnalle lausuntoja varten.

#### Esittelijä

johtava rehtori  
Taina Törmä

#### Lisätiedot

Taina Törmä, johtava rehtori, puhelin: 310 88501  
taina.torma(a)hel.fi  
Kaj Lyytinen, apulaisrehtori, puhelin: 310 88591  
kaj.lyytinen(a)hel.fi  
Veikko Torvinen, kehittämisspäälikkö, puhelin: 310 88537  
veikko.torvinen(a)hel.fi

#### Liitteet

1 Ehdotus uudeksi organisaatioksi.pdf

#### Päätösehdotus

Johtokunta päättäneen Helsingin kaupungin suomenkielisen työväenopiston organisaation uudistamisen päälinjoista seuraavasti:

Luovutaan vuoden 2009 johtosäännössä määritellystä seitsemänosastoisesta organisaatiosta ja muutetaan organisaatio liitteenä olevan ehdotuksen mukaan (liite 1) kolme osastoa käsittäväksi. Nykyisen organisaation osastot ovat hallinto- ja kehittämisosasto, eteläinen alueopisto, itäinen alueopisto, keskinen alueopisto, koillinen alueopisto, läntinen alueopisto ja pohjoinen alueopisto. Uuden organisaation osastot olisivat opetusosasto, asiakaspalvelut –osasto ja hallintopalvelut –osasto.

Selkeämmän johtamisen ja asiakastyön lisäksi uusi malli mahdollistaisi nykyistä paremmin opiston ydin- ja tukiprosessien sekä henkilöstön osaamisen järjestelmällisen kehittämisen tulevaisuudessa. Lisäksi uuden organisaation ytimenä on aiempaa selvemmin koko viraston perustoiminta, opetus, jonka järjestämistä koko Helsingin tasolla voitaisiin ohjata nykyistä paremmin.

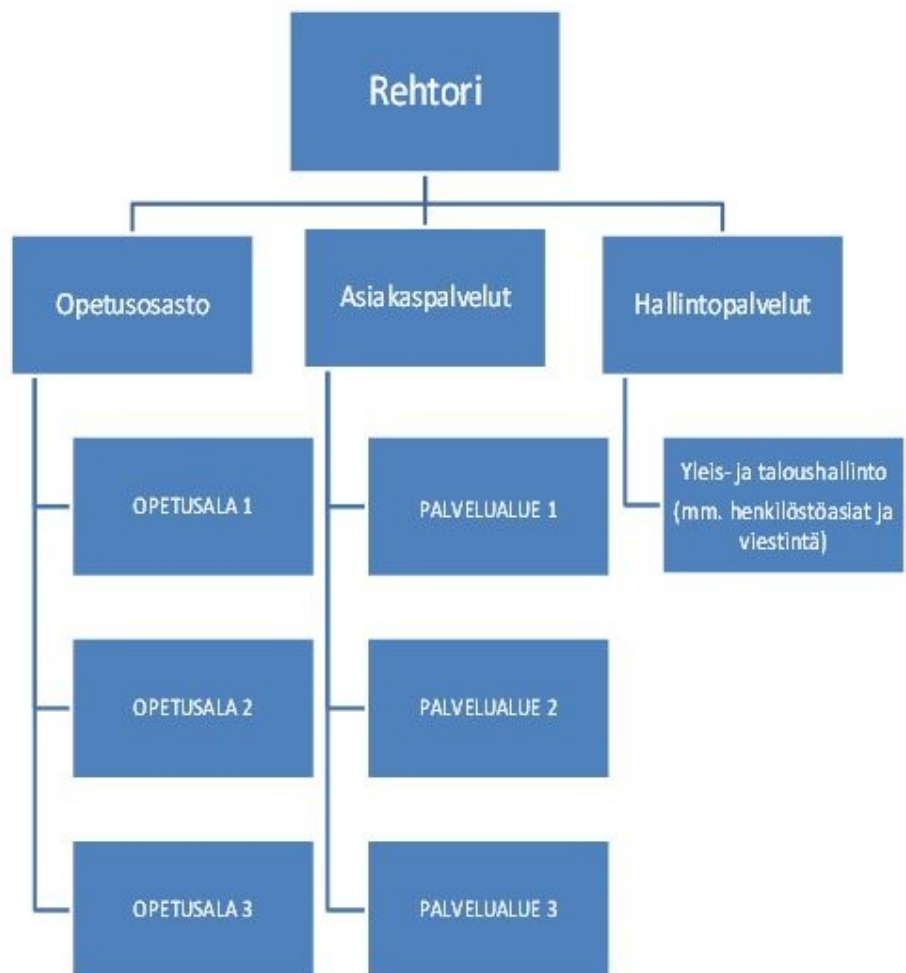
Uudistamistyössä keskeistä on opetuksen suunnittelun ja toteuttamisen laadullinen kehittäminen koko opiston tasolla, mikä puolestaan vaatii



toiminnan suuntaamista ja resurssien ohjaamista kuntalaisten koulutustarpeiden mukaan tasapuolisesti ja –laatusesti eri puolilla kaupunkia.

Ehdotus kolmen osaston organisaatiosta on syntynyt muutostyöryhmän työn tuloksena. Muutostyöryhmä on saanut koko työskentelynsä ajan (laajan) johtoryhmän, henkilöstötoimikunnan ja henkilökunnan kommentteja. Tähän työhön nojaten johtava rehtori tekee ehdotuksen työväenopiston organisaation uudistamiseksi (kuva 1).

Ehdotus uudeksi organisaatioksi alla olevassa kuvassa 1 sekä liitteessä 1.



Johtokunta



Johtokunnan tehtävät määriteltäisiin johtosäännössä, joka olisi uudistettava uuden organisaation mukaiseksi. Johtosäännössä määritellään johtokunta-, virasto- ja osastotason tehtävät ja vastuut.

#### Rehtori

Opistolla olisi virastopäällikkönä rehtori, joka toimii esittelijänä johtokunnalle. Rehtorilla on sijaisenaan joku osastopäälliköistä.

#### Opetusosasto

Ydinprosessiin eli opetukseen välittömästi liittyvät asiat ja opetushenkilöstö kuuluisivat ehdotettuun opetusosastoon. Opetusosasto jakautuisi kolmeen yksikköön, jotka muodostuisivat opetusalaryhmistä. Nämä ryhmät määritellään myöhemmin. Näitä yksiköitä johtaisivat tiimipäälliköt, ja eri oppiainetiimit toimisivat tiimipäälliköiden alaisina. Tiimeihin kuuluisivat niin päätoimiset opettajat kuin tuntiopettajatkin. Tiimipäälliköiden uutena, vaativana tehtäväalueena olisi myös koko opetushenkilöstön esimiestehtävä sisältäen mm. rekrytoinnin, osaamisen kehittämisen ja palkitsemisen. Tämä edellyttää koulutuksen järjestämistä näistä uusista tehtävistä.

Vuonna 2010 muodostettiin opetuksen suunnitteluun kolme oppialatiimiä, minkä tavoitteena oli koota oppiainetiimit laajemmiksi kokonaisuuksiksi ja saada aikaan opistotason opetuksen suunnittelua. Johtava rehtori nimitti tiimien vetäjät kahdeksi vuodeksi, ns. opetuksen johtotiimiksi, jota on vetänyt apulaisrehtori. Tämä osoittautui hyväksi toimintamalliksi. Samaan aikaan opetuksen strategista suunnittelua kehitettiin mm. johtokunnan roolia syventämällä (johtosääntö 2009).

Opetusosasto vastaisi opetuksen strategisesta suunnittelusta (painopisteet) ja pedagogisesta kehittämisestä, linjaisi opiston pedagogisen strategiaa ja sen tavoitteita, vastaisi opetustiimien työstä, opetustarjonnan suunnittelusta koko opistossa ja koko Helsingissä. Lisäksi osasto laatisi ehdotuksen talousarvioesitykseksi ja toimintasuunnitelmaksi osaltaan. Lisäksi opetusosasto loisi arviointimenetelmät ja mittarit opetuksen osalta sekä kehittäisi opetusta vastaamaan asiakastarvetta yhä paremmin asukas- ja oppiainetasoisesti. Tämä työ tehtäisiin kiinteässä yhteistyössä asiakaspalvelut –osaston kanssa.

Toiminnan keskeisimmän asian, opetuksen, sijoittaminen samaan osastoon auttaa suuntaamaan ja johtamaan opiston toimintaa. Uudistamistyössä keskeistä on opetuksen suunnittelun ja toteuttamisen laadullinen kehittäminen koko opiston tasolla, mikä puolestaan vaatii toiminnan suuntaamista ja resurssien ohjaamista kuntalaisten koulutustarpeiden mukaan tasapuolisesti ja –laatusesti eri puolilla



kaupunkia. Tätä työtä puolestaan tukevat kaupungin ja johtokunnan asettamat strategiset painotukset. Uudistamisen tavoitteena on resurssien jaon mahdollistaminen joustavasti koko opiston tasolla. Resurssit ovat opetustunteja, henkilöstöä sekä tiloja. Opetustunnit ovat sitova tavoite koko opiston tasolla.

Vapaan sivistystyön laki velvoittaa kansalaisopistoa vastaamaan asukkaiden koulutustarpeisiin hyvin laaja-alaisesti, mikä puolestaan edellyttää hyvää ja ajanmukaista asiakastarpeiden tuntemusta ja koulutussuunnittelun osaamista. Jotta opetuksen suunnittelu ja toteutus sujuvat mahdollisimman hyvin, on ydinprosessin kehittäminen kokonaisuutena tärkeää

Vapaan sivistystyön laki uudistui vuoden 2010 alussa (21.8.1998/632 ja 29.12.2009/1765). Lain mukaan tarkoituksena on järjestää elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta yhteiskunnan eheyttä, tasa-arvoa ja aktiivista kansalaisuutta tukevaa koulutusta. Vapaana sivistystyönä järjestettävän koulutuksen tavoitteena on edistää ihmisten monipuolista kehittymistä, hyvinvointia sekä kansanvaltaisuuden, moniarvoisuuden, kestävän kehityksen, monikulttuurisuuden ja kansainvälisyyden toteutumista. Vapaassa sivistystyössä korostuu omaehtoinen oppiminen, yhteisöllisyys ja osallisuus.

Kansalaisopistot ovat paikallisiin ja alueellisiin sivistystarpeisiin pohjautuvia oppilaitoksia, jotka tarjoavat mahdollisuuksia omaehtoiselle oppimiselle ja kansalaisvalmiuksien kehittämiselle.

#### Asiakaspalvelut –osasto

Asiakaspalvelut –osasto tuottaisi opiston ydintehtävän, opetuksen, mahdollisimman hyvän toteuttamisen käytännön olosuhteet sekä ottaisi tehtäväkseen opiston uuden asiakaspalvelukonseptin kehittämisen ja käytännön toteutuksen suunnittelun. Asukkaiden koulutustarpeet ovat opiston toiminnan lähtökohtana. Yhdessä opetusosaston kanssa asiakaspalvelut –osasto kehittäisi opetusta vastaamaan asiakastarvetta yhä paremmin asukas- ja oppiainetasoisesti.

Asiakaspalvelut –osasto jakautuisi palvelualueisiin, joita voisi olla kaksi tai kolme. Ne muodostuisivat Helsingin alueen maantieteellisestä jaosta.

Opiston asiakaspalveluhenkilöstöä ovat mm. opistosihteerit ja opistoisännät sekä opetuksen IT-tukihenkilöt. Osaston vastuulla olisi myös koko opiston tilahallintopalveluiden kehittäminen sekä alueellisten palvelutarpeiden tunnistaminen, alueellisten strategisten kumppanuuksien sekä hallintokuntien yhteisten prosessien kehittäminen alueilla.



08.05.2012

Asiakaspalvelut –osasto vastaisi toimitilojen palveluverkon kehittämisestä opiston strategisten tavoitteiden mukaisesti.

Hallintopalvelut -osasto

Hyvä hallintotapa muodostaa asiakas- ja henkilöstötyön perustan. Opistolla olisi uudessa organisaatiossa kolmantena osastona Hallintopalvelut, jonka toimisi palvelu- ja tukiroolissa ydintehtävään nähden. Osasto mahdollistaisi opetus- ja asiakaspalvelut –osastojen keskittymisen omaan tehtäväänsä. Osasto toimisi kaupungin keskushallinnon ja opiston välisenä yleiskoordinaattorina.

Osastoon keskitettäisiin yhteiset hallinnolliset valmistelu- ja koontitehtävät: Yleis- ja taloushallinto, mm. henkilöstöasiat, keskitetty viestintä ja hallinnon it-asiat sekä toiminnan kokonaiskehittäminen.

## Esittelijä

Kaupunginhallitus päätti kokouksessaan 15.11.2010 kehottaa talous- ja suunnittelukeskusta (taske) selvittämään suomen- ja ruotsinkielisten työväenopistojen organisaatioiden uudistamismahdollisuudet sekä Helsingin että pääkaupunkiseudun tasolla. Toimeksianto perustuu kaupunginvaltuuston 10.11.2010 tekemien päätösten täytäntöönpanoon.

Kaupunginhallitus käsitteli kokouksessaan 7.11.2011 tasken selvitystä suomen- ja ruotsinkielisten työväenopistojen organisaatioiden uudistamismahdollisuuksista sekä Helsingin että pääkaupunkiseudun tasolla ja päätti jättää asian pöydälle. Kaupunginhallitus käsitteli asiaa uudelleen kokouksessaan 14.11.2011 ja päätti merkitä tiedoksi selvityksen suomen- ja ruotsinkielisten työväenopistojen organisaatioiden uudistamismahdollisuuksista sekä Helsingin että pääkaupunkiseudun tasolla. Tämän lisäksi kaupunginhallitus päätti, että ”Samalla kaupunginhallitus kehottaa jatkamaan selvitystyötä pääkaupunkiseudun työväenopistojen yhteistyön tiivistämisestä ja mahdollisesta yhdistämisestä.”

Johtokunnan kokouksissa 29.11.2011, 13.12.2011 sekä 31.1.2012 johtokunta käsitteli Työväenopiston organisaation uudistamismahdollisuuksia. Johtokunta on käynyt näissä kokouksissa lähetekeskustelua organisaation uudistamisesta.

Johtokunnan kokouksessa 31.1.2012 käytiin läpi tasken raportin keskeiset tulokset ja ehdotukset organisaation uudistamiselle.

Muutostyöryhmän työskentely



08.05.2012

Johtavan rehtorin asettama muutostyöryhmä aloitti toimintansa vuoden 2012 alussa. Siihen kuuluvat: Taina Törmä, Kaj Lyytinen, Veikko Torvinen, Hannele Koli-Siiteri, Juha Varila, Terhi Topp, Riitta Lauhakangas, Jouni Lassila, Heikki Tulkki, Jonna

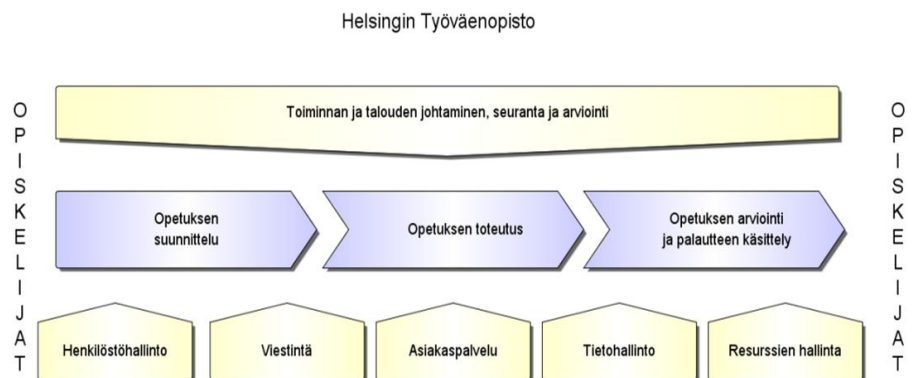
Martikainen, Merja Jattu-Wahlström ja Mervi Ahola.

Muutostyöryhmä on pitänyt viisi kokousta ja kaksi päivän pituista seminaaria. Lisäksi muutostyöryhmä jakautui kolmeen alatyöryhmään, jotka ovat kokoontuneet itsenäisesti. Muutostyöryhmän työtä ja toimintaa on käsitelty henkilöstötoimikunnassa neljässä kokouksessa (25.1., 1.3., 5.4. ja 2.5.2012) ja johtoryhmässä 14.3.2012 ja 20.4.2012 (laaja muutosryhmä). Johtavan rehtorin kirjeitä on mennyt vuonna 2012 koko henkilöstölle kolme: 14.2., 9.3. ja 27.4.2012. Lisäksi kirjeet ovat menneet luottamushenkilöille.

### Opiston prosessit ja organisaatioehdotus

Vuonna 2011 opiston prosessit kuvattiin osana toimintajärjestelmätyötä. Tämä prosessi on auttanut muutostyöryhmää hahmottamaan opiston uutta organisaatiota. Prosessikartassa ydinprosessina on opetus: opetuksen suunnittelu, toteutus, arviointi ja kehittäminen. Tukiprosesseina kuvattiin henkilöstöhallinto, asiakaspalvelu, viestintä, tietohallinto ja resurssienhallinta. Lisäksi kokonaisjohtamista kuvattiin Toiminnan ja talouden johtaminen, seuranta ja arviointi.

Prosessikartta kuva 2.



### Työväenopiston toimintaympäristöstä

Helsingin työväenopiston toiminta kohdistuu pääsääntöisesti 16 vuotta täyttäneisiin kuntalaisiin. Myös muiden kuntien asukkaat voivat osallistua koulutukseen. Helsingin kokoisessa kaupungissa on



runsaasti muuta aikuiskoulutusta, mm. ruotsinkielisiä asukkaita palveleva kaupungin ylläpitämä Helsingfors Arbis ja yksityiset kansalaisopistot, Hgin aikuisopisto, Kalliola ja Toimela. Lisäksi aikuiskoulutusta tarjoavat aikuislukiot, julkiset ammatilliset oppilaitokset ja kaupallisesti toimivat oppilaitokset. Toimintaympäristö on haastava, koska asukkailla on valittavanaan useiden toimijoiden tarjonnan välillä sekä myös asiakkaiden ajankäytöstä kilpailee moni toimija. Haasteellinen ympäristö vaatii myös toiminnan organisointia mahdollisimman selkeästi ja asiakassuuntautuneesti.

#### Yhteistoimintamenettely muutoksessa

Muutosprosessissa sovelletaan opiston yhteistoimintaohjetta sekä henkilöstökeskuksen laatimaa ”Yhteistoiminnan toteuttaminen muutostilanteessa” – prosessikaaviota, joka vaihe vaiheelta ohjaa työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Prosessisuunnitelma pitää sisällään mm. muutoksen valmisteluun nimettävät työryhmät ja viestintäsuunnitelman sekä muutoksen käsittelyn työyhteisöjen ja työntekijöiden kanssa ennen ja jälkeen päätöksenteon.

Henkilöstötoimikunta, joka toimii organisaatiomuutoksen ohjausryhmänä, on kokoontunut kevään 2012 aikana neljä kertaa (25.1., 1.3., 5.4. ja 2.5.) ja jokaisessa kokouksessa on käsitelty organisaation uudistamista.

#### Riskienhallinta muutostilanteessa

Varsinaista riskienhallinta-arviota ei muutostilanteesta ole vielä tehty. Jo tässä vaiheessa voi kuitenkin arvioida, että riskeiksi saattavat muodostua muutoksen aikataulu, henkilöstön rakentava mukaan saaminen muutoksen tekoon oman työn ohella, uusien tehtävien vaatima osaaminen, esimiehisyiden järjestäminen uusissa osastoissa ja yksiköissä, eläköitymisestä aiheutuvat henkilöstömuutokset, opistojärjestelmän uusiminen, uuden organisaation vienti opiston toimintajärjestelmään prosessikuvauksina sekä tiukkeneva talous.

Sekä riskienhallinnan että uuden organisaation toiminnan varmistamiseksi olisi laadittava toiminta- ja oppimissuunnitelma ainakin vuodelle 2013 uudistuksen läpiviennin varmistamiseksi.

#### Esittelijä

johtava rehtori  
Taina Törmä

#### Lisätiedot

Taina Törmä, johtava rehtori, puhelin: 310 88501  
taina.torma(a)hel.fi  
Kaj Lyytinen, apulaisrehtori, puhelin: 310 88591  
kaj.lyytinen(a)hel.fi  
Veikko Torvinen, kehittämisspäällikkö, puhelin: 310 88537



08.05.2012

Johtreht/3

veikko.torvinen(a)hel.fi

## Liitteet

1 Ehdotus uudeksi organisaatioksi.pdf

## Tiedoksi

Kaupunginhallitus

## Päätöshistoria

Suomenkielisen työväenopiston jk 31.01.2012 § 9

HEL 2011-009582 T 00 01 00

### Päätös

Johtokunta keskusteli työväenopiston organisaation uudistamisen linjauksista ja antoi opistolle ohjeita uudistamistyön jatkamisesta.

13.12.2011 Ehdotuksen mukaan

### Esittelijä

johtava rehtori  
Taina Törmä

### Lisätiedot

Taina Törmä, johtava rehtori, puhelin: 310 88501  
taina.torma(a)hel.fi