

LAUSUNTOPYYNTÖ

TYÖVÄENOPISTON ORGANISAATIOUUDISTUSEHDOTUKSESTA 8.5.2012

9.5.2012 /Taina Törmä

Osastoille ja henkilöstötoimikunnalle

Lausunnot pyydetään 29.5.2012 klo 16 mennessä osoitteella rehtorit@opisto.hel.fi, johtoryhma@opisto.hel.fi ja muutostyoryhma@opisto.hel.fi.

Tällä aikataululla ja jakelulla varmistetaan se, että muutosta valmistelevat toimijat näkevät lausunnot heti. Samoin lausuntojen sisältö saadaan mukaan johtokunnan kokouksen 13.6.2012 valmisteluun.

Lausuntojen antamisen ja tulkinnan selventämiseksi lausuntopohjana käytetään SWOT-pohjaa joko otsikkotasolla tai sitten liitteenä olevaa taulukkoa.

Lausunto voi olla muunkin muotoinen, yhtäläisyyden vuoksi on hyvä kuitenkin käyttää näitä otsikoita ainakin viitteellisesti.

Lausuntopyynnön muotoilua käsiteltiin laajassa johtoryhmässä 9.5.2012.

Yhteistyöterveisin

Taina Törmä, johtava rehtori

Osaston/henkilöstötoimikunnan nimi

Kokoontumisaika

Johtokunnan kokouksessa 8.5.2012 ehdotetun uuden organisaation

1. vahvuudet

2. heikkoudet

3. mahdollisuudet

4. uhat

Lisäksi on viides otsikko

5. Muita huomioita tai ideoita

28.5.2012

LAUSUNTO ORGANISAATIOEHDOTUKSESTA

1.

Asiakaspalvelu

Asiakaspalvelu tulisi turvata eri puolilla kaupunkia (nykyiset toimistot). Etenkin pienemmissä yksiköissä turvataan opistoisäntien mahdollisuudet monipuoliseen asiakaspalveluun, jottei asiakkaita tarvitse juoksuttaa paikasta toiseen.

2.

Työyhteisöt

Työyhteisöjen pysyvyys on tehokkuuden ja hyvinvoinnin edellytys. Opistossa on paljon muuttuvia tekijöitä (alati vaihtuva kurssiohjelma, opetuspaikat, opettajat jne.). Muuttuvan ympäristön hallitseminen edellyttää riittävää pysyvyyttä työyhteisöissä.

3.

Esimiestehtävät

Esimiehet ovat ratkaisevassa asemassa, jotta uusi organisaatio saadaan toimimaan yhteisen päämäärän hyväksi. Esimiestehtävät olisi hyvä laittaa avoimeen hakuun.

4.

Alueiden ominaispiirteiden huomioiminen

Alueiden ominaispiirteiden huomioiminen uudessa organisaatiossa on iso haaste. Tässä erittäin tärkeässä asiassa viittaamme pohjoisen alueopiston lausunnon kohtaan 3.

NELIKENTTÄANALYYSI PALAUTTEEN ANTAMISTA VARTEN

ARVIOINNIN KOHDE: ORGANISAATION UUDISTAMIS EHDOTUS 8.5.2012 stojk

ARVIOIJA: Hallinto- ja kehittämisosaston hallintoyksikön työntekijät

VAHVUUDET Säilytä ja vahvista.	HEIKKOUEDET Korjaa nämä.
<p>Tavoitteena yhtenäisempi opisto koska osastojen määrä vähenee. Osastoja johtaa yksi henkilö. Jos hän on pätevä ja ammattitaitoinen johtaja, hän pystyy järjestämään osaston toiminnan tarkoituksenmukaisesti ja suunnitelmallisesti osaston sisäisin järjestelyin.</p> <p>Jako kolmeen osastoon vaikuttaa selkeältä (opetus, asiakaspalvelu, tukipalvelut ja viraston hallinnolliset palvelut) → jokaisella osastolla oma roolinsa</p> <p>Asioiden keskittäminen paranee. Asiakaspalvelu saa enemmän huomiota, mikä mahdollistaa yhtenäiset käytännöt. Opetusresurssit yhdessä osastossa.</p> <p>Taloudellinen vastuu jää yhden osastopäällikön vastuulle talouden hankalimmalta osalta.</p> <p>Ainakin henkilömääriltään suurimmille osastoille tulee järjestää osastojen johtoryhmät, jotka valmistelevat asiat opiston johtoryhmälle. Johtoryhmään tulevat asiat ovat paremmin valmisteltuja ja monia asioita ei tarvitse tuoda johtoryhmään lainkaan (osaston sisäiset) tai vain tiedoksi esim. ilmoittautumisprosessi on asiakaspalveluosaston sisäinen asia.</p> <p>Kaupungin ja opiston strategiset tavoitteet tulevat lähemmäksi ainealan arkea esim. eri asukasryhmien huomioiminen ja henkilöstöasiat.</p> <p>Opiston markkinointiviestintä hoidetaan kokonaisuudessaan viestintäyksikössä</p> <p>Uuden organisaation yksiköillä/tiimeillä on nimetyt tiedotusyhteyshenkilöt (tiimisihteerit, opistosihiteerit?)</p>	<p>Vanhan organisaation heikkoutena pidettiin sitä, että opistotalossa on kolmen osaston väkeä ja yhteistyö on sen vuoksi hankalaa. Jatkossa kaikissa toimipisteissä on monen osaston ja yksikön väkeä.</p> <p>Resursseista (tuntiresursseista tai vakansseista) sopiminen johtaa oppiaineiden väliseen taistoon ilman asukasnäkökulmaa tai kaupunginosaanäkölle. Resurssien kohdentaminen oppiaineisiin ja alueellisesti jää yhden osastopäällikön vastuualueelle. Opistossa ei ole sellaista kulttuuria että puututtaisiin ongelmallisiin asioihin aktiivisesti koska ikävät asia ovat ikäviä.</p> <p>Koulutustarjontaa kuntalaisen näkökulmasta ei arvioi kukaan.</p> <p>Keskinäiset suhteet osastojen välillä ovat epäselvät. Tukipalvelut ja ydintoiminta ei aukea lukijalle. Palvelualueiden kriteerit ovat vielä auki. Organisaatiokaaviossa tukipalvelujen rooli muihin osastoihin nähden voitaisiin kuvata visuaalisesti paremmin.</p> <p>Opetusosaston laajuus on haaste esimiestyölle ja rekrytoinnille. Opetusosastolle tarvitaan resursseja henkilöstöasioihin.</p> <p>Muodostuvatko useamman alueellisen opiston käytännöt erilaisiksi?</p> <p>Sopivatko opetusyksikön vastaavat jokaisen alueellisen osaston kanssa erikseen opetuksen järjestämisestä?</p> <p>Sopiiko viestintäyksikkö jokaisen alueellisen osaston kanssa erilaisista käytännöistä?</p>

MAHDOLLISUUDET Käytä nämä hyväksesi.	UHKATEKIJÄT Varaudu näihin. Torju ajoissa.
<p>Asiakaspalvelun, it-tuen ja tilahallinnon hoito on mahdollista järjestää tehokkaammin ja tarkoituksenmukaisemmin.</p> <p>Opettajien mahdollisuudet järjestää opetus omalta kannaltaan mukavammin työmatkojen ja muiden suhteen paranee. Toivottavasti se ei ole heikennä palvelua asukkaan näkökulmasta.</p> <p>Henkilöstöllä on mahdollisuus uusiin mielenkiintoisiin tehtäviin.</p> <p>Opetuksen suunnittelu paranee Asiakaspalvelu paranee. Koko opiston tavoitteiden asettelu paranee.</p> <p>Tiedotusyhteyshenkilöiden määrä kasvaa, myös viestintäyksikön henkilöresursseja on lisättävä (yhteistyötahojen määrä kasvaa, uusia viestinnän osa-alueita tulee lisää)</p> <p>Viestintäyksikkö toimii tiiviissä yhteistyössä (esim. erilaisten tiimien kautta) opetusyksikön ja asiakaspalvelun (esim. aspa) kanssa.</p> <p>Opiston toiminta/viestintä yhtenäisen linjan mukainen (sekä sisäisesti että ulkoisesti) → synergiaedut</p>	<p>Alueellinen epätasa-arvo opetustarjonnassa kasvaa kuntalaisen näkökulmasta.</p> <p>Valtuudet ja vastuu vahvuuksineen ja ongelmineen siirtyy alemmalle tasolle organisaatiossa. Osastolla esiin tulleita ongelmia ja ristikkäispaineita ei tuoda näkyväksi ja keskusteluun opistotasolla. Tai niitä ei haluta ottaa opistotasolla keskusteltavaksi esim. johtoryhmässä vaikka osastopäällikkö niin haluaisi.</p> <p>Niukkenevan talouden aikana puuttuu eri osastojen välinen ymmärrys, muiden kuin oman osaston, resurssitarpeista.</p> <p>Osastopäälliköksi tai tiimin vetäjäksi valittava henkilö joutuu johtamaan osastoa tai hoitamaan tehtävää, jota hän ei arvosta eikä halua johtaa (tulevassa tuoleikissä).</p> <p>Opistossa on alkanut kuulumaan lausuntoja että kyllä ihmiset matkustavat opetuksen perässä. Sen ei pitäisi olla opiston tavoite eikä koske kaikkia ihmisiä. Joka tapauksessa se huonontaa opetuksen saatavuutta kuntalaisen näkökulmasta. Jos on pakko, ihmiset matkustavat, mutta kynnyksellä lähteä nousee ja opetuksen virkistävä ja jaksamista tukeva vaikutus vähenee. Juuri ne eniten opetusta tarvitsevat jäävät paitsi opetuksesta. On parempi että opettaja matkustaa kuin että 20 opiskelijaa matkustaa.</p> <p>Jos muutos ei onnistu, syntyy vaikeita henkilöristiriitoja.</p> <p>Henkilöstön sopeuttaminen ja kouluttaminen uuteen organisaatioon on hoidettava huolellisesti ja suunnitelmallisesti sekä loppuun asti, myös käytännön tasolla.</p> <p>Aikataulun kireys. Jos muutosta ei hoideta kunnolla loppuun asti, seurauksena huono työilmapiiri. Muutoksen taloudelliset ja henkilöresurssit ovat riittämättömät.</p>

**KEHITTÄMISYKSIKÖN LAUSUNTO STOJKISSA 8.5.2012 OLLEESEEN ORGANISAATIOESITYKSEEN
SWOT- LOMAKKEELLA.**

Koostanut ja laatinut Kaj Lyytinen p. 09 31088591

Versio 28.5.2012

VAHVUUDET Säilytä ja vahvista.	HEIKKOUEDET Korjaa nämä.
Opetus on yhdessä samassa osastossa. Osastoja selvästi aiempaa vähemmän.	Kolme osastoa – kaksi riittäisi. Esityksessä osastot painoarvoltaan yhtä suuret. Henkilömääriltään ja muine resursseineen eri kokoiset.
Opetus voi keskittyä opetukseen. Opetuksen resurssien (opetustunnit, opettajat, opetusmateriaalit ja -välineet) jakaminen tasaisemmin eri toimipaikkojen kesken on helpompaa.	Asiakaspalvelun ja hallinnon tuottamat tehtävät ja tukipalvelut ovat epämääräisesti kirjattu esitykseen.
Asiakaspalvelu ja hallinto tuottavat opetuksen tukipalvelut.	Hallinto-osaston kokoonpano avoin. Esim. mitkä henkilöstö- ja talousasiat hoidetaan täällä keskitetysti ja millä resursseilla.
Yhtenäiset toimintatavat selkeyttävät ja tehostavat toimintaa.	Asiakaspalveluosasto maantieteellisen jaon mukaan -> maahanmuuttajien palvelutarpeet eivät kehity tasapuolisen alueellisesti
MAHDOLLISUUDET Käytä nämä hyväksesi.	UHKATEKIJÄT Varaudu näihin. Torju ajoissa.
Opetuksen yhteistyö on nykyistä helpompaa. Ainealojen suunnittelun resurssit –tunnit ja opetuksen tarvitsemat materiaalit ja palvelut jne. hoidetaan koko opiston tasolla.	Opetusosasto: Osastopäälliköllä ei ole riittävää opetusasioiden hallintaa. Rehtorin pätevyys puuttuu. Johdon yhteys opetukseen huono.
Opetuksen tarvitsemaan asiakaspalvelutyöhön voidaan lisätä kohdistettua asiantuntemusta: esim. ainealan omat opistosihteerit ja IT-tuet.	Palvelualueista tulee kolme alueopistoa.
Hankinnat hoidetaan kokonaisvaltaisesti ja edullisesti ja opetuksen kannalta mielekkäästi	Opetus, asiakaspalvelu ja hallinto eriytyvät ja alkavat elää omaa elämäänsä.
Asiakaspalvelut –osaston palvelualueilla on selkeästi erilaiset roolit. Opetuksen tiimisihteerit tuovat toimistoihin opetusaineiden osaamista. Myös maahanmuuttajien neuvonta saadaan hallitusti hoidettua.	Opetusalat eriytyvät ja alkavat elää omaa elämäänsä.
Osastot keskittyvät omiin ydinosaamis- ja vastualueisiin. Toinen toistaan tukien ja toisiinsa luottaen	Vuosi 2013 hoidettava mahdollisimman pienin vaurioin.
Uudet yhteistyökoalitiot mahdollistuvat.	Myllätään liiaksi ja liian nopeasti nykyisiä nimikkeitä ja titteleitä.
Nyt puuttuvat valtuutukset vastuuhenkilöiltä saadaan tehdyksi: hankkeet, kansainväliset asiat, tapahtumat, yhteishankkeet muiden organisaatioiden kanssa, jne. Tiedetään keneen yhteydessä kussakin asiassa.	Muutosvastarinta voi olla niin vahvaa, että se hidastaa uuden mallin mukanaan tuomia parannuksia.
	Pakkosäästöt yhdessä organisaatiomuutoksen kanssa tuhoavat motivaation.

LAUSUNTO TYÖVÄENOPISTON ORGANISAATIOUUDISTUSEHDOTUKSESTA 8.5.2012

Käsitelty henkilöstökokouksessa 22.5.2012.

Liitteenä kokouksen pöytäkirja ja SWOT analyysi.

Vahvuutena

pidämme uuden organisaation keveyttä ja yksinkertaisuutta - kolme osastoa entisen seitsemän sijaan.

Rehtorin rooli on selkeästi talon johtajan rooli, rehtoreita on yksi kahdeksan sijasta.

Koska samat toiminnot ovat keskitetyksi yhden osaston alla, toimintakulttuuri yhtenäistyy ja toimintatavat ja pelisäännöt ovat samoja kaikille. Tasapuolinen kohtelu työtehtävien jaossa ja resursseissa on helpompaa. Samoin tuntiopettajien ja asiakkaiden tasapuolinen kohtelu ja huomioiminen toteutuvat paremmin.

Koska opetuksen hallinto yksinkertaistuu, opetuksen asema parhaimmillaan vahvistuu ja yhteistyö ainealojen välillä helpottuu. Uudet kuviot voivat parhaimmillaan tuottaa uudenlaista luovuutta suunnitteluun.

Henkilöstöresursseja on helpompi liikutella tarpeen mukaan toimialueiden välillä, mikä parhaimmillaan on etu toiminnalle, pahimmillaan suuri uhka:

Asiakaspalveluhenkilökunnan täytyy tuntea eri alueet ja osata toimia eri toimipaikoissa ja tilanteissa, muutoin tilapäiset henkilöstösiirrot sairausloma- ym poissaolotilanteissa aiheuttavat stressiä ja 'en tiedä, olen vain väliaikainen täällä' -asenneitumista.

Jos opettajat joutuvat liikkumaan jatkuvasti eri opetuspaikoissa ilman 'kotipesää', sitoutuminen ja motivaatio voi heiketä.

Heikkoutena

koemme muutoksen toteuttamisen nopean aikataulun saman aikaisesti uuden opistojärjestelmän käyttöön oton kanssa. Nykyinen organisaatiomalli on ollut toiminnassa niin monta vuotta, että muutokseen siirtyminen ei suju

kertaheitolla. Esimiestyö muutoksessa voi olla stressaavaa, kun sovitetaan yhteen seitsemää toimintakulttuuria - vaikka isoissa linjoissa on ollut yhtenäisyyttä, pienissä arjen käytännöissä on eroja aineiden sisällä, palveluissa jne.

Organisaatiokaavion heikkoutena on, että se ei kuvaa osastojen välistä yhteistyötä. Vaikka yhteistyötä painotetaan tekstissä, kuvio ei avaudu henkilöstölle yhteistyökuviona. Opetuksen asema perustehtävänä ei näy kaaviossa, vaan opetus on yksi kolmesta tasavahvasta osastosta. Kaavio ei vielä kerro tarkemmin osastojen sisäistä organisoitumista eri yksiköihin, mikä aiheuttaa epävarmuutta ja epäselvyyttä.

Vaihtoehtona näemme kahden osaston organisaation; opetusosasto ja asiakas- ja hallintopalveluosasto. Tässä mallissa opetuksen järjestämiseen ja toteuttamiseen tarvittavat tukitoimet ovat kaikki samassa osastossa.

Opettajien huolena on talousosaamisen korostuminen omassa työssä, kun resurssit jaetaan suoraan aineille. Pelkona on, että talousvastuuta säilytetään opettajille enemmän kuin nykyisessä organisaatiossa.

Mahdollisuuksia

uudessa organisaatiossa näemme paljon – viime kädessä kaikki riippuu yksilöistä ja motivaatiosta ja valmiudesta toimia yhteistyössä. Opetuksen joustavampi suunnittelu toivottavasti tuottaa uusia näkemyksiä ja ideoita. Opetuksen talousvastuu nähdään myös mahdollisuutena 'järkiperaistaa' ainealan sisäistä ja ainealojen välistä suunnittelua. Ainealat voivat suunnitella opetusta yli aluerajojen tilojen erityispiirteet ja alueellisen kysynnän huomioiden.

Palveluyksiköllä on suurempi mahdollisuus käyttää joustavasti resursseja ja osaamista koko yksikön sisällä. Henkilöstön liikkuvuus tarpeen mukaan tuo joustoa toimintaan.

Uhkana

yleisellä tasolla on epäily siitä, että muutoksen myötä vaatimukset säästöistä ja henkilöstösiirroista nousevat esiin. Muutoksen valmistelussa ja toteutuksessa tämän uhan tiedostaminen ja henkilöstön jatkuva ajan tasalla pitäminen muutoksesta on tärkeää esimiestyössä.

Muut uhat nousevat osastojen sisältä.

Onko alueellisen tuntemuksen säilyminen varmistettu? Miten opetuksen suunnittelu ottaa huomioon alueelliset tarpeet? Jos alueyksiköt vastaavat alueellisesta yhteistyöstä kulttuuritaloissa ja alueen muiden toimijoiden kanssa, miten he saavat opetuksen mukaan yhteistyötapahtumiin?

Yhtenä ratkaisuna yllä olevaan voisi olla määrärahan budjetointi alueellisiin yhteistyötapahtumiin. Tapahtumat eivät ole opetusta ja siten opetustunteja ei voi käyttää niiden toteuttamiseen. Yhteistyötapahtumat ovat kuitenkin tärkeää ja näkyvä tiedotuskanava opistosta ja yhteistyö virastojen kesken on kaupungin keskeisiä strategioita. Pitääkö määräraha budjetoida asiakaspalveluosastolle, joka on yhteistyökoordinaattori vai opetusosastolle, jonka pitäisi yhteistyötä käytännössä toteuttaa? Toisaalta omat tapahtumat – konsertit, näyttelyt, teatterit ym. ovat oleellinen osa opetusta ja siten osana opetusosaston budjettia.

Onko vaarana, että kolmesta alueyksiköstä tulee entisiä alueopistoja, jos aluepäälliköt ovat alueen opistosihteerien ja -isäntien esimiehiä?

Vaihtoehtona voisi olla alueellisen suunnittelun ja yhteistyön irrottaminen asiakaspalveluosastosta ja sen sijoittaminen omaksi yksikökseen opetusosastoon yhdessä kohderyhmätyön (maahanmuuttajat, ikäihmiset, erityisryhmät) kanssa.

Onko asiakaspalveluosastossa riittävästi lähiesimiehiä, jotka organisoivat käytännön kenttätöitä; toimistojen ja opistoisäntien työnjako- ja työvuorojärjestelyt, henkilöstön liikuttelu sijaisjärjestelyissä jne.

Tiedotuksen rooli herätti keskustelua, koska kaavio ei kerro, miten alueellinen ja ainealakohtainen tiedotus ja sen tuntemus varmistetaan.

Henkilöstöhallinnon sijoittamista omaan yksikköön ja henkilöstöpäällikön tointa pidämme tärkeänä. Sen rooli ei näy vahvana kaaviossa.

Muina asioina pidettiin tärkeänä, että muutosvaiheessa syksystä alkaen on nimetty henkilö, johon voi ottaa yhteyttä missä tahansa muutokseen liittyvässä epäselvyydessä.

Itäisen alueopiston henkilöstökokous 22.5.2012

Muistio

Liitteenä itäisen alueopiston lausunto organisaatiouudistusehdotuksesta sekä SWOT -analyysi.

Ehdotus on käsitelty itäisen henkilöstökokouksessa 22.5.2012 klo 13.00 -15.30 Stoassa josta kirjattiin

Läsnä: Pirjo Halla (pj), Virpi Bertula, Rachid Dardikh, Marie-José Dings, Merja Jattu-Wahlström (siht.), Jorma Kurppa, Sirpa Kärkkäinen, Timo Laine, Jouni Lassila, Tupu Mentu, Leena Pulkkinen, Sini Rautavaara, Timo Rossi, Markku Staudinger, Maiju Talvitie, Juha Tauschi, Oili Valasmo ja Marja Vuorilehto

Poissa: Marja-Riitta Aho, Aila Krigsman, Ilkka Pietilä, Eero Pylväs, Minna Rautiainen, Leena Salonen, Tuula Wright

1. Pirjo esitteli opiston tulevan organisaatiomallin luonnoksen

Johtava rehtori on pyytänyt osastoilta lausuntoa organisaatiomallista SWOT-analyysin muodossa. Esittelyn lomassa oli tilaisuus kysellä ja kommentoida yleisellä tasolla.

2. Jakauduttiin neljään pienryhmään keskustelemaan mallista

Jokainen ryhmä kirjasi omaan paperiinsa vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat.

3. Käytiin yhdessä läpi kaikkien ryhmien tuotokset

Keskusteltiin, kommentoitiin ja täsmennettiin kysymyksin toisten tuotoksia.

5. Pirjo tekee koosteen ja laittaa vielä tiedoksi ja kommentteja varten kaikille ennen kuin osaston näkemys välitetään eteenpäin.

NELIKENTTÄANALYYSI PALAUTTEEN ANTAMISTA VARTEN

ARVIOINNIN KOHDE: ORGANISAATION UUDISTAMIS EHDOTUS 8.5.2012 stojk

ARVIOIJA: _Itäinen alueopisto, henkilökunta 22.5.2012

VAHVUUDET Säilytä ja vahvista.	HEIKKOUEDET Korjaa nämä.
<p>Kevyempi organisaatio</p> <p>"Rehtorin asema näyttää aika vahvalta." Rehtorilla selkeä johtajuus</p> <p>Opetuksen hallinto yksinkertaistuu Parhaimmillaan vahvistaa opetuksen asemaa</p> <p>Yhteistoiminta saattaa parantua, koska organisaatio on keskitetympi Koko talon käytännöt yhtenäistyvät. Pelisäännöt ovat kaikille samat. Aineiden välinen yhteistyö ja toimintakulttuuri paranee, samoin alueellisen palvelun.</p> <p>Vähemmän johtajia, tasapuolisuus työnjaossa (esim yksi päällikkö asiakaspalvelussa). Palveluosasto mahdollistaisi kuuden sijasta yhden linjauksen.</p> <p>Henkilöstöresursseja on helpompi liikutella ympäri kaupunkia tarpeen mukaan.</p> <p>Uudet kuviot, luovuus liikkeelle...</p>	<p>Aikataulu on liian lyhyt. Nopea aikataulu samanaikaisesti uuden opistojärjestelmän kanssa.</p> <p>Osastojaoissa opetuksen rooli ei tule tarpeeksi hyvin esille. Opetusalojen alle näkyviin tiimit. Kaaviosta ei ilmene, miten käytännön yhteistyö osastojen välillä toteutuu</p> <p>Nykyinen organisaatio on raskas, muutosta ei ole helppo toteuttaa. Tuntityöntekijät contra vakituinen henkilöstö - kuinka löytyy yhteinen toimintakulttuuri esim resursseja kohdennettaessa, kun eri alueille on muotoutunut erilaisia kirjoittamattomia 'saavutettuja etuja' opetustuntien, opetuspaikkojen jne suhteen. Esimiestyö voi olla stressaavaa yhtenäistämispaineiden alla.</p> <p>Taloulosaamisen liiallinen painottuminen opetusosastossa. Talous- ja budjettivastuu eivät kuulu opettajan peruskoulutukseen - lisäkoulutuksen tarve, asenteet ovat ehkä negatiivisia tähän</p>

MAHDOLLISUUDET Käytä nämä hyväksesi.	UHKATEKIJÄT Varaudu näihin. Torju ajoissa.
<p>Organisaation toimivuus riippuu pitkälti ihmisistä: ollaanko valmiita muutokseen ja ylittämään rajoja.</p> <p>Mahdollistaa opetuksen suunnittelun joustavuuden. Täysin uusia näkemyksiä voi syntyä.</p> <p>Talousvastuu omasta toiminnasta tulee jokaiselle ainealayksikölle. Ainealueiden hankinnat ja toimintatavat yhtenäistyvät. Maksupalvelukoulutuksen mahdollisuus?</p> <p>Opistoisännät ja opistosihteerit voivat siirtyä joustavasti palvelualueelta toiselle.</p> <p>Tiimisihteerit ainealoilla.</p>	<p>Organisaation toimivuus riippuu pitkälti ihmisistä: ollaanko valmiita muutokseen ja ylittämään rajoja - tuleeko todellista säästöä ja miten malli toimii käytännössä. Toimintamallin muuttuminen voi nostaa säästöjen hakemisen etualalle; pienet yksiköt on helppo lopettaa, vajaat ryhmät pois jne. Pelkona on myös työpaikkojen menetykset ja siirrot pankkiin.</p> <p>Riidat resursseista siirtyvät ainealojen välille.</p> <p>Alueen tietämys saattaa hävitä.</p> <p>Uhkana on, että palvelualueista muodostuu entisenkaltaisia alueopistoja, nyt kolmen päällikön alla.</p> <p>Onko asiakaspalveluosastossa riittävästi lähiesimiehiä käytännön järjestelyjä/henkilöstön liikkuvuutta hoitamassa.</p> <p>Tiedotuksen rooli on kaaviossa hyvin pienenä - miten hoituu nykyinen vahva alueellinen tiedotus ja miten ainealatiedotus järjestetään.</p> <p>Henkilöstöresursseja on helpompi liikutella ympäri kaupunkia tarpeen mukaan. Opistoisännät ja opistosihteerit voivat siirtyä joustavasti palvelualueelta toiselle.</p> <p>Henkilövalinnat voivat osoittautua epäonnistuneiksi.</p>

NELIKENTTÄANALYYSI PALAUTTEEN ANTAMISTA VARTEN

ARVIOINNIN KOHDE: ORGANISAATION UUDISTAMISEHDOTUS 8.5.2012 stojk

ARVIOIJA:

Keskinen alueopisto (ryhmä Tommi-Tapio Hämäläinen, Kari Hämäläinen, Anne Vepsäläinen, Tuula Olin, Aune Lindqvist, Liisa Ylikorpi, Saija Purhonen, Kirsti Soukka, Ulla Tarvainen, Karin Tuominen, Eero Julkunen)

VAHVUUDET Säilytä ja vahvista.	HEIKKOUEDET Korjaa nämä.
<ul style="list-style-type: none">- Päätöksenteko ja tavoitteiden mukainen johtaminen helpottuu.- Yhtenäisemmät ohjeet, käytännöt ja pelisäännöt; vähemmän ”kirjavia” alueellisia ratkaisuja.- Osastojen tasolla itseohjautuvaa työskentelyä.- Opetusosasto omana osastonaan korostaa opetuksen merkitystä.- Alueellinen näkökulma mukana (esim. toiminta yhteistyötahojen kanssa)- Toimintojen keskittäminen osastotasolla mahdollistaa asiantuntijuuden paremman hyödyntämisen ja vahvistamisen- Päällekkäiset kokoukset vähenevät	<ul style="list-style-type: none">- Opetuksen kehittämistä asiakaspalvelu-, hallinto- ja opetusosastolla – voi johtaa konflikteihin ja erisuuntaisiin toimiin.- Mallissa ei esitetty, miten osastot kommunikoivat keskenään.- Hierarkiatasoja on aiempaa enemmän.- Käytännöissä ei enää mahdollisuutta alueelliseen joustovaraan?- Opetuspaikat ja asiakaspalvelupisteet ovat usein fyysisesti kaukana tiimien ja päälliköiden päätöksenteosta, kun ei ole enää aluerehtoreita tms. talotason johtoa.- Mallissa esillä ”komoeroita” ilman tietoa konkreettisesta sisällöistä, siksi malliin on vaikea ottaa kantaa.- Hallinnon osuus ylikorostunut ja liian erillään opiston perustehtävästä.
MAHDOLLISUUDET Käytä nämä hyväksesi.	UHKATEKIJÄT Varaudu näihin. Torju ajoissa.
<ul style="list-style-type: none">- Toiminnan kehittäminen uudella tavalla, kehittämistyön edellytykset hyvät.- Malli korostaa asiantuntijuutta ja rohkaisee kehittämään omaa osaamista ja työtä.- Joustavat yhteistyömahdollisuudet.- Jos toiminnot ovat yhdenmukaisempia, sisäinen tiedotus ja kommunikointi voivat helpottaa.- Kun eri päätösten tekijöiden tehtävät ovat selkeästi määriteltynä, mahdollisiin ongelmiin ja uhkiin voi olla helpompi ja nopeampi reagoida.- Resurssit voidaan joustavasti kohdentaa- Työnkuvien uudelleen arviointi- selkeyttää työnkuvaa, tuo esiin työn kuormittavuuden ja antaa mahdollisuuden tasapuolistaa työnkuvia.	<ul style="list-style-type: none">- Osastojen välinen kommunikointi voi olla heikkoa. Osastojen välinen kilpailu ja henkilösuhteiden toimimattomuus.- Päätöksenteko voi personoitua organisaation yksiköissä väärällä tavalla; päätöksenteko ja ongelmien käsittely voi muuttua entistä jähmeämmäksi.- Voi osoittautua vaikeaksi löytää oikeat työntekijät juuri oikeisiin tehtäviin.- Muuttaako malli todella alueopisto-ajattelua, vai luodaanko vain entinen alueellisesti jakautunut opisto supistetuilla resursseilla? Suuralueet eriytyvät ja luovat omia käytäntöjään.- Hallinto eriytyy opiston perustehtävästä.- Isot (ainealat) jyräävät pienet alleen.- Prosessin hätäisyys saattaa aiheuttaa virhearvioita, joiden vaikutus kestää pitkään. Muutosvastarinta – riittävä koulutus?

Huomioita:

- **Avoimia kysymyksiä – missä ja miten: AV-palvelut, IT-tuki, kirjasto, uusi opistojärjestelmä?**
- **Eläköityminen – miten se huomioidaan mallissa?**
- **Peruskysymys: Mikä muuttuu, kun muutetaan?**
- **Kuka määrittelee yhtenäiset käytännöt, mikä otetaan käytäntöjen pohjaksi?**
- **Pitäisi simuloida konkreettisia työprosesseja, jotta nähtäisiin haasteelliset paikat (esim. palkanmaksuprosessi, opetuksen suunnitteluprosessi jne.) Tässä voitaisiin käyttää avuksi IMS:iä.**

Keskisen kokouksessa 4.5. ideoitiin vaihtoehtoista organisaatiomallia, joka on liitetty oheen.

KOILLISEN ALUEOPISTON LAUSUNTO TYÖVÄENOPISTON JOHTOKUNNAN 8.5. PÄÄTÖKSEEN OPISTON ORGANISAATORAKENTEESTA

Koillinen alueopisto suhtautuu esitettyyn uudistukseen myönteisesti. Haluamme lausunnossamme korostaa uuden organisaatorakenteen kehittämisessä seuraavia asioita:

Kolmiosastoinen rakenne vaikuttaa selkeältä ja pääpiirteissään toimivalta. Opetusosastoa johtaa osastopäällikkö. Tiimipäällikkö johtavat omaa ”opetuslohkoaan”. Opetuslohko jakaantuu sitten ainealueisiin, jossa ainealuetta vetää ainevastaava.

Tiimipäälliköiden eli opetuslohkovastaavien tehtävä on eri ainealojen yhteistyön näkökulmasta katsottuna ratkaisevan tärkeä. Ainealojen välinen innovoiva, uutta kehittävä ristipölytys, jopa uusia koulutusalueita ja koulutuksen rakenteellisia ratkaisuita hakeva työskentely on tulevaisuudessa yhä tärkeämpää. Lisäksi opiston rakenneuudistuksen avulla tavoitellaan tuottavuuden kasvua.

Tiimipäälliköiden valinnassa ei tämän vuoksi opetuksen sisällöllinen substanssi ole enää merkittävä kvalifikaatiotekijä. Yhteistyö, uuden rakentaminen ja työnteon rohkaiseminen innovaatioalustojen luonnin näkökulmasta edellyttää laaja-alaisia organisaation ja henkilöstön johtamiseen sekä hyvä työuran kaaren tukemiseen liittyviä valmiuksia.

Opisto pyrkii käsityksemme mukaan selkeämpään linjajohtamiseen kuitenkin siten, että funktionaalisesti määrittävät työryhmät olisivat paljolti itseohjautuvia, kollegiaalisia sekä sisäisesti mahdollisimman tasarvoisia. Tällöin on kiinnitettävä huomiota ainevastaavan valintatapaan. Kantamme on: ainevastaava valitaan määrääjäksi (ehkäpä 3-5 vuotta on sopiva). Ryhmä päättää itsenäisesti ainevastaavan valinnasta. Toinen vaihtoehto asiassa on, että ryhmä rakentaa itse oman ohjattavuutensa. Tämä ratkaisumalli on haastava, mutta se on ajassa hyvin elävä. Ainevastaavien työ on resursoitava kunnolla.

Haasteena nähtiin myös oppiainetiimien koko, koska tiimeissä olisivat päätoimisten lisäksi myös tuntiopettajat.

Koillinen alueopisto pitää myös tärkeänä, että koko opetusosastolle olisi säännönmukaisesti yhteisiä kokouksia.

Asiakaspalvelun osasto jakaantuu kolmeen palvelualueeseen. Palvelualueet voidaan muodostaa palvelufunktioittain tai alueittain. Pidämme alueellista jakoa nykytuntemuksemme perusteella parempana, erityisesti toimintavarmempana ratkaisuna. Se ei lisäksi poissulje sitä, että nykyinen asiakaspalveluhenkilöstö voi työnjohdollisen tarpeen, kiinnostuksensa tai kehittymishakuisuuden perusteella eriyttää osaamistaan. Pyrkimys laajaan osaamiseen, jossa olisi kaksi terävää osaamisen piikkiä, on mielestämme hyvä päämäärä. Konkretisoiden: opistosihteerin hallitsee kauttaaltaan asiakaspalvelun vaatimukset mutta erikoistuu esimerkiksi laskutukseen sekä perintään.

Koillinen alueopisto on yksimielinen kun se esittää maantieteellisen aluejaon. Esityksemme on dynaaminen, iskevä ja luultavasti asiakaskuntaan myyvä – se jää kerralla asiakkaan mieleen, kenties jo lähtökohtaisesti sydämeen. Sitä vastoin kaupungin hallintoon se voi olla liian yllättävä!

Palvelualueet ovat raitiovaunualue – metroalue – juna-alue –periaatteen mukaisesti määräytyviä. Näin muodostuvat palvelukeskukset saadaan heti nimettyä yllättävästi, hauskasti ja ennen kaikkea asiakkaalle mieleen jäävästi. Puhelimeen vastataan ”Täällä työväenopiston metroalue – miten voimme auttaa” – tyyppisesti.

Hallinto-osasto on erittäin tärkeä osa kokonaisuutta. Sitä on edelleen vankennettava. Taloushallinnon kehittämiseen, raportointiin ja seurantaan on varattava riittävästi voimavaroja. Samoin viestintä saadaan hyvin koordinoitua kun sen paikka organisaation kokonaisuudessa jäsentyy kunnolla näkyviin. Henkilöstöhallintoon ja henkilöstön kehittämiseen on varattava riittävästi voimavaroja eli tehtäväkokonaisuuteen tarvitaan vähintään kaksi ihmistä.

Työväenopiston henkilöstön kehittämisessä on paljon haasteita, paljon mahdollisuuksia. Henkilöstön kehittäjältä vaadittava keskeinen ammattikvalifikaatio on kehittämistyön mahdollisuuksien ja kehittämisen substanssin hallinta. Työurien tukeminen vuosien, mieluummin vuosikymmenten perspektiivissä, sen yhdistäminen työväenopiston henkilöstöstrategiaan, organisaatiostrategiaan sekä kaupungin kehittymistrendeihin on haastava työ. Henkilöstöhallinnosta vastaavan ja henkilöstön sekä organisaation kehittämisestä vastaavan on kyettävä korkeatasoiseen, uutta ja innovatiivista työskentelyalustaa luovaan työtöteeseen. Tehtävää ja tuloksenteon sarkaa alueella on.

Tässä yhteydessä Koillinen alueopisto haluaa muistuttaa kehittämisprojektista, jonka Koillinen ja Pohjoinen alueopisto muutama vuosi sitten yhdessä toteuttivat. Saimme arvokasta kokemusta siitä, miten opistoisännät ja opistosihteerit osallistuivat koulutuksen ja opetuksen suunnitteluun. Projekti onnistui tuloksilla mitaten erinomaisesti (opiskelijoita kurssia kohden, osallistujien ammattitaidon ja kokonaisuusien hahmottamiskyvyn lisääntyminen, kurssituotteiden innovatiivisuus).

Koillinen ja Pohjoinen alueopisto mallinsivat kyseisessä projektissa sen, miten ja millä edellytyksin opiston henkilöstön nykyinen osaaminen voitaisiin saada koko opiston voimavaraksi sanan syvässä merkityksessä. Samalla mallinsimme sen, miten työurien haastavuutta voidaan kehittää. Myös alueopistojärjestelmien pitkän aikajänteen tuloksenteokkyky kasvoi. Koko opisto ei tuolloin (2008) vielä ollut valmis omaksumaan laadullisia uusia ajatuksia, jotka selvästi mursivat totuttua.

Tuon ja vastaavien yleisesti opistoa hyödyntävien hallinnollisten ja organisaation kehittämiseen ja henkilöstön työuran ajallisen kaaren tukemiseen on hallinto-osastossa mielestämme resursoitava.

Kestävän työuran kaari – sen palveleminen on hallinto-osaston syvin tehtävä.

Läntisen alueopiston lausunto opiston
Taina Törmän organisaatiomallista,
joka on ollut johtokunnan käsittelyssä 8.5.2012
Koonnut Hannele Koli-Siiteri

28.5.2012

Lausunto on tehty toivotun nelikentän muotoisena. Lisäksi on kohta 5. MUITA HUOMIOITA
Olemme ottaneet käyttöön riskilaatikon kohdissa, jotka voivat sisältää myös ristiriitoja.

1. VAHVUUDET

Rikotaan rutiinit

Vastuu jaetaan uudelleen – uudet ihmiset joutuvat kantamaan vastuuta

Opetusosastolla on itsenäinen asema, RISKILAATIKKOON

Ainekohtaisten tuntimäärien uudelleenarviointi on mahdollista,

(Mistä aineesta vähennetään?) Ristiriidan siemen: RISKILAATIKKOON

Voidaan siirtää kaikkia resursseja aineesta ja paikasta toiseen: RISKILAATIKKOON

Voidaan siirtää resursseja ja tunteja ainealan sisällä

Henkilöresursseja voidaan siirtää ehkä helpommin

(Lisää henkilökuntaa ei kyllä saada, joten jokainen siirto on jostain muualta pois)

Budjetissa olevaa rahaa voidaan siirrellä vapaammin

Ammattirooleja voidaan muuttaa, esim. tiimisihteerit voi olla joku opettajista

Aineiden välinen yhteistyö on mahdollinen

Voidaan löytää uusia tapoja toimia

Voidaan löytää uusia yhteistyömahdollisuuksia

2. HEIKKOUEDET

Asiakas – opiskelija – henkilökunta – näkökulma puuttuu

Alueellisten opetustarpeiden kuuluminen opetusyksikön korviin mutkistuu

Alueellinen vahvuus menetetään

Hallinto etäännytty perustyöstä – opetuksesta

Toiminta monimutkaistuu, hallintopolku pitkittyy ja monimutkaistuu, liian monta kokkia samaa pataa hämmentämässä

Epäselvyydet päätöksenteossa ja siinä, kuka päätökset tekee

Eturistiriidat

Henkilökunnan kohtalot auki, epävarmuus vie työmotivaatiota, työtilanteesta muutoksen jälkeen ei ole tietoa, työntekijöiden roolien sekavuus

Tiedotus epämääräistä ja epätäsmällistä

Talouden järjestäminen puuttuu suunnitelmasta

Epävarmuus talousarvion teon kokonaisuudesta:

- opetus ja tilat ja välineet on mallissa hajautettu eri päättäjille. Opetusta ei voi suunnitella tietämättä, että sille on olemassa soveltuva tila
- Epätietoisuus siitä, kuka tekee budjetin ja millä perusteilla

Liika kiire

Epävarmuus

Keskeneräisyys

Konkreettisuus puuttuu

Opetuksen paikallinen pitkäjänteisyys menetetään

Nopea kyky reagoida ja kyky joustaa menetetään

Menetetään mahdollisuus nopeaan päätöksentekoon ja toimintaan, mm. oppiaineiden välisessä tuntijaossa

Epätietoisuus siitä, kuka on esimies

Tuntiopettajan ja uuden opettajan näkökulmasta sekavuus ainakin alkuvaiheessa: ennen kaikkea vastasi aluerehtori. Kuka nyt?

Menetetään aluerehtoreiden pedagoginen työpanos:

- yhteiskunnallisten aineiden, merenkulun, kirjallisuuden, liikunnan, eri alojen yleisluentojen ja ikäihmisten luentojen suunnittelua satoja, ellei tuhansia tunteja
- sekä opetusta ja luentoja kymmeniä tunteja

Opetus voi muuttua kovin poukkoilevaksi, koska tuntien siirtely helpottuu

Työyhteisöiden rikkominen

Epäily organisaatiomuutoksen todellisesta tarpeellisuudesta

Vaarana "Hajoita ja hallitse" –ajattelutapa

Ristiriidan siemeniä on monessa kohtaa

Opettajan työnkuva hirvittää – opettajat haluavat opettaa, eivät olla esimiehiä

Opettajan roolin muuttumisesta juoruja, mutta ei tietoa

Epävarmuus siitä, kuka palkkaa tuntiopettajat, tuntivahtimestarit yms.

Epävarmuus siitä, miten opettajan työ muuttuu:

- suunnitteleeko opettaja vain ainetta vai koko ainealan opetusta jollain alueella
- tuleeko opettajalle esimiesvastuuta
- onko opettajalla enää aikaa ja vapautta keskittyä olennaiseen – opettamiseen

Vakiintuneet tuntiopettajan asema saattaa olla heikko, kun resursseja siirrellään

Tuntiopettaja ei tiedä kenen puoleen kääntyä ongelmissaan

Tuntiopettaja ei enää voi odottaa solidaarista huomioonottamista esim. tunteja jaettaessa.

2. MAHDOLLISUUDET

Tehdään kirjastoverkon tapainen lähioipistopalvelukonsepti

Talousvastuuta omasta toiminnasta jokaiselle työntekijälle

Kulttuuri- ja monitoimitaloissa ja muissa opetuspaikoissa ”koordinoiva” opistosihtööri tai ehkäpä suunnittelijaopettaja

Ainekohtaisten tuntimäärien uudelleenarviointi (Mistä aineesta vähennetään?) Ristiriidan siemen!
RISKILAATIKKOON

Ainealalta ja alueelta toiseen voi opetusta siirtää. On alueopiston sisällä voinut nykyisessäkin organisaatiossa.

Aineiden välinen yhteistyö on mahdollista. Se on ollut koko ajan mahdollista.

Ehkä talouspäällikölle saadaan apua opistosihtöereistä

Ehkä tiimeille saadaan sihteerityövoimaa – opettaja? Opistosihtööri?

Uusia haasteita, rikotaan rutiineja

Uudet mahdolliset yhteistyökuviot

Tilojen profilointi RISKILAATIKKOON

Rahan jaossa jätetään aineiden välinen joustovara

Rahan jaossa jaetaan alueille rahaa joustovaraksi

3. UHKAT

Budjetin hallinta monimutkaistuu

Talouden hallinta monimutkaistuu ja heikkenee ja seuranta muuttuu hankalammaksi

Valta ja vastuu kulkevat eri teitä - pattitilanne

Lähipalvelut ovat uhattuina kaupungin laidoilla

Aineiden ja eri yksiköiden keskinäinen kilpailu resursseista

Mallia ei saada kuntoon kevääksi 2013 ja uuden käynnistys ei onnistu tammikuussa 2013.

(Opetuksen kannalta parasta olisi aloittaa uudella organisaatiolla elokuussa 2014)

Opiskelijoiden palvelut heikkenevät

Opiskelijakato, jos opetus keskittyy ja alueelliset kontaktit menetetään

Etäännyttään opiskelijoiden tarpeista

Opetusyksikössä ja asiakaspalveluyksikössä ei osata toimia yhteen

Opettajat menettävät nykyisten asiakaspalvelutoimistojen antaman toimistotyötuen opettajille, menettävätkö myös tietoteknisen tuen?

Toiminta pirstoutuu

Yhteinen tavoite hämärtyy, vrt. kulttuurikeskus

Yhteishenki menetetään, työmotivaatio laskee, työnkuvat yksipuolistuvat

Menetetään vaikutusmahdollisuudet omaan työhön

Menetetään moniammatilliset työyhteisöt, työnkuvat kapeutuvat ja ihmisten kyky, koulutus ja halu monipuoliseen työhön jää käyttämättä

Henkilökunnan vaihtuvuus kasvaa – kukaan ei enää hallitse hommia, sairauspoissaolot lisääntyvät

Menetetään pitkäaikaiset tuntipalkkaiset vahtimestarit ja heidän työkokemuksensa ja opiston tuntemuksensa

Tieto sirpaloituu ja monimutkaistuu

Päätöksenteko hidastuu

Opetus keskittyy isoihin yksiköihin ja poistuu periferioista

Opetus keskittyy pienilta ainealoilta

Oppiaineista tulee siiloja – yhteistyö hankaloituu

Menetetään mahdollisuus nopeaan reagointiin

Opetus ja alueellinen opetustarpeen eivät kohtaa

Liian monimutkaiset tapahtumaketjut

Eturistiriita aine/alue

yhteydenottoja palvelualueille voi tulla mieletön määrä

Lisää työtä – riittääkö tekijöitä?

Yksittäiselle työntekijälle useampi esimies, ns. jaettu esimiehisyy

Budjetin laadinnan mielivalta? Kuka tekee todelliset päätökset?

Ainekohtaisten tuntimäärien uudelleenarviointi (Mistä aineesta vähennetään?) Ristiriidan siemen!

RISKILAATIKKON

Aluerehtorit eivät ole johtamassa kokonaisuutta - kuka ratkaisee ristiriidat?

Hyvin toimiva alueellinen asiakaspalvelu, neuvonta tms. keskittyisi muutamaaan paikkaan ja kurssilaiset eivät saisi toivomiaan lähipalveluita

Hallinnolliset tehtävät lisääntyvät, työnkuvat muuttuvat kapeammiksi, työnkuvat irtoavat perustehtävästä – opetuksesta. Nyt esim. aluerehtoreilla on pedagoginen näkökulma, entä uudessa organisaatiossa päättäjillä? Hukkuuko hallinnon yhteys opetukseen?

Aika ei riitä

Henkilökunta ei riitä

Stressi

Asiat ei toimi

Valta keskittyy

Tarvitaan lisää henkilökuntaa

Työn mielekkyyys hukkuu muutoksessa

5. MUITA HUOMIOITA

Voisiko muutos toteutua vasta elokuussa 2013 tai jopa 2014?

Alueellisten suunnittelijoiden pitää säilyä alueilla

Kirjasto ja av -yksikkö kuuluvat asiakaspalveluyksikköön

Työyksiköiden tulisi pysyä ennallaan, henkilöstö saisi säilyä paikoillaan (tai vaihtaa halutessaan paikkaa)

Tiedotuksessa alueelliseen tiedotukseen pääpaino

Pitäisi taata jokin minimimäärä tunteja per alue

Ihmisten liikkuvuus ei kaikilta osin pidä paikkaansa, se on osin myytti:

Toki viikonloppukurssille on omalla autolla helppo pyrähtää vaikka toiselle puolelle Helsinkiä – tai jopa Espooseen ja Vantaalle, mutta säännölliset opinnot arki-iltana työpäivän jälkeen tietäen, että seuraavanakin päivänä on nouseva aamulla töihin ovat kyllä aika mahdottomia, jos omassa lähiössä ei ole opetusta: matka Konalasta keskustaan...

Alueellisen opetustoiminnan tulee näkyä organisaation rakenteissa

Lähipalvelut on taattava (vrt. kirjastot)

Tietty rahasumma ("korvamerkitsemätöntä" rahaa) pitää varata alueellisiin tapahtumiin

Omissa opetuspaikoissa olla koordinoiva/työnjohdollinen opistosihteerit tai vaikka suunnittelija opettaja, joka huolehtii oman tilan lisäksi lähialueen koulut, vanhusten paikat yms.

Moniammatilliset työyhteisöt – opistosihteerit, -isäntä, opetuksellinen mikrotuki, suunnittelijaopettaja lähellä tuntiopettajaa ja opiskelijaa, ensikontaktina

Lähipalveluissa ja alueellisessa toiminnassa opiston työn pääpaino. (Huom. Helsinginkatukin on alue/paikka)

Opetus tapahtuu koko Helsingin alueella, ainakin kohtuullisten kulkuyhteyksien päässä, opiskelijoiden ja kaupunkilaisten saavutettavissa.

Muutoksenkin aikana on oltava selvät toimintalinjat, jotta ei tule pattitilanteita, joissa kukaan ei voi/osaa toimia

Budjettivalta ei saa olla mielivaltaa.

Kuka laatii kriteerit rahan jakoon?

Suomenkielinen työväenopisto
Pohjoinen alueopisto

10.5.2012

LAUSUNTO: Johtokunnan kokouksessa 8.5.2012 ehdotettu uusi organisaatio

1.

Kiinteän työyhteisö

Kiinteä työyhteisö tuottaa tehokkuutta ja työhyvinvointia. Organisaatiota uudistettaessa varmistetaan kiinteiden työyhteisöjen säilyminen.

2.

Alueiden ominaispiirteiden huomioiminen

Varmistetaan alueiden ominaispiirteiden huomioiminen kaikessa toiminnassa. Asiakastarpeen selvittäminen edellyttää asianmukaisen henkilön vakituista työskentelyä alueella. Toimivan ja lähellä asukkaita olevan opiston säilyminen alueen yhtenä toimijana ja asukkaiden ”ohjaaminen / kasvattaminen” kurssilaisiksi edellyttää näkyvää yhteistyötä kaikkien alueen toimijoiden kanssa. Opistossa tehtyä pitkäkestoista alueellista työtä ei pidä ”päästää käsistä”. Opistolaisyhdistyksen roolia tulee vahvistaa.

3.

Toimiston rooli hallintopalveluissa

Toimistoista pitäisi saada pois mm. tilavuokrien laskutus ja kaikki muut harvoin tehtävät toiminnot, jotka ovat vuosien saatossa siirtyneet talous-, hallinto- ja henkilöstöosastoilta alueopistojen toimistojen tehtäviksi – pikkuhiljaa. Lisäksi tällaisia toimintoja ovat todistusten kirjoittaminen työsuhteen kestosta, luottotappioiden kerääminen, valvontakyselyt, tilierittelyt henkilöittäin yms. Nämä toiminnot vievät kohtuuttomasti toimistohenkilökunnan aikaa.

HENKILÖSTÖTOIMIKUNNAN LAUSUNTO OPISTON ORGANISAATIOMUUTOKSESTA 5.6.2012

Yhteistoimintaohjeen mukaisesti jokaiselle suomenkielisen työväenopiston palveluksessa olevalle turvataan vaikutusmahdollisuus oman työnsä ja työpaikkansa toimintaan ja kehittämiseen sekä niitä koskevien päätösten valmisteluun ja seurantaan.

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita ovat koko opiston henkilöstöä koskevat asiat sekä henkilöstöpoliittisesti tärkeät periaatteet ja linjaukset. Tällaisia ovat muun muassa organisaatiomuutokset ja henkilöstö- ja palkitsemisohjelma.

Johtava rehtori on pyytänyt osastojen ja henkilöstötoimikunnan lausunnot johtokunnassa 8.5.2012 esittelystä asiasta, joka koskee opiston uutta osastojakoa ja niiden alustavia tehtäviä. Johtokunta käsittelee asiaa uudelleen 13.6.2012.

Henkilöstötoimikunta käsittelee asiaa kokouksessaan 29.5.2012 ja toteaa seuraavaa:

Organisaation muutosesitystä tulisi valmistella pidemmälle ennen kuin henkilöstövaikutuksia voidaan kunnolla tarkastella. Tässä vaiheessa puuttuu mm. tarkempi suunnitelma henkilöstön sijoittumisesta eri osastoihin, muutokset tehtäväkuvissa, palkitsemisessa sekä osastojen sisäisestä yksikköjaosta esimiestasoihin.

Henkilöstötoimikunta tulee antamaan organisaatiouudistuksesta erikseen lausunnon siinä vaiheessa, kun muutoksen edellyttämä henkilöstösuunnitelma on valmis.

Henkilöstötoimikunta keskusteli alustavasti esitetystä kolmen osaston mallista ja nosti esiin seuraavia näkökohtia.

Kolmen osaston mallin **vahvuuksina** nähtiin mm. seuraavat seikat:

1. Tavoitteiden asettaminen ja johtamisedellytykset koko opiston tasolla paranevat opetuksen ydinprosessin näkökulmasta.
2. Opetus voidaan suunnitella yhtenä kokonaisuutena ilman alueopistorajoja ainealatasolla.
3. Opetustilojen käyttöä voidaan tehostaa tilahallinnon koordinoinnin myötä, kun tilahallinnointi keskitetään yhteen osastoon.
4. Uudessa mallissa opiston yhteisiä pelisääntöjä voidaan ryhtyä selkiinnyttämään, jos esimieheys järjestetään ammattiryhmittäin.
5. Muuttunut organisaatio luo uusia toimintatapoja, jotka ovat ehkä parempia kuin nykyiset.

Heikkouksina todettiin mm. seuraavaa:

1. Asukkaan ja opiskelijan tarpeet eivät nouse riittävästi esille mallissa ja organisaatiomalli ei tue välttämättä alueellisesti tasapuolista opetustarjontaa asukkaille.
2. Osastojen välinen vuoropuhelu, talouden suunnittelu ja esimiehisyyden epäselvyys, kun osastojen tehtävistä ei ole päätetty ja osastojen organisaatiosta ei ole päätetty.
3. Ainealojen suunnittelu ja toimijoiden roolit eivät käy ilmi esityksestä.
4. Työpaikan työyhteisö voi hajota monen esimiehisyyden alle
5. Prosessien riskienarviointia ei ole tehty.

6. Henkilökunnan tilanteen epämääräisyys ja epävarmuus: menevätkö vakanssit hakuun, missä olen puolen vuoden päästä töissä, millaisia työyhteisöjä meillä on, mitä tapahtuu työkavereille.
7. Opettajan rooli uudessa organisaatiossa: onko opettajalla hallinnollisia ja esimiestehtäviä vai saako keskittyä olennaiseen eli opettamiseen?
8. Päätöksenteko on vielä epäselvää.
9. Mallissa on ristiriidan siemeniä.
10. Aluerehtoreiden kokoava ja koordinoiva rooli jää pois.
11. Aluerehtoreiden opetus- ja suunnittelupanos jää pois – tämä pienentää opiston resursseja

Uhkina nähtiin

1. Osastojen välinen kommunikointi ei toimi.
2. Valta tehdä asioita ja resurssit ovat erillään.
3. Resurssien (raha, tunnit, henkilöt) siirtomahdollisuus alueelta ja aineesta toiseen saattaa tuoda lyhytjänteistä ja poukkoilevaa toimintaa, jossa asiakkaiden toiveet ja tarpeet jäävät jalkoihin.

Mahdollisuuksina nähtiin

1. Voidaan rakentaa uusia ennakkoluulottomia toimintaketjuja ja yhteistyökuvioita: Nykyiset aluerehtorit opetusosastoon tiimipäälliköiksi? Nykyiset johtavat opettajat asiakaspalveluyksikön vetäjiksi?