



## § 105

### Työväenopiston organisaation uudistaminen

HEL 2011-009582 T 00 01 00

#### Päätös

Johtokunta kävi lähetekeskustelua organisaation uudistamisesta ja antoi ohjeita opistolle uudistuksen jatkotyöstämiseksi.

#### Esittelijä

johtava rehtori  
Taina Törmä

#### Lisätiedot

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

#### Liitteet

- 1 [Kaikki pääkaupunkiseudun kansalaisopistot\[1\].pdf](#)
- 2 [Suomenkielinen ja ruotsinkielinen työväenopisto\[1\].pdf](#)
- 3 [Työväenopistojen organisointi raportti 13.4.2011\[1\].pdf](#)
- 4 [Työväenopistot ja opetusvirasto\[1\].pdf](#)

#### Päätösehdotus

Johtokunta käy lähetekeskustelua organisaation uudistamisesta ja antaa ohjeita opistolle uudistuksen jatkotyöstämiseksi.

#### Esittelijä

Johtokunnan kokouksessa 29.11.2011 johtokunta käsitteli Työväenopiston organisaation uudistamismahdollisuuksia (3§). Johtokunta merkitsi asian tiedoksi. Lisäksi johtokunta antoi johtavalle rehtorille tehtäväksi valmistella asiaa käydyin keskustelun pohjalta.

Alkavassa uudistamistyössä keskeistä on työväenopiston toiminnan suuntaaminen ja resurssien ohjaaminen kuntalaisten koulutustarpeiden mukaan tasapuolisesti ja –laatuisesti eri puolilla kaupunkia. Keskeistä on myös asiakaspalvelun tasalaatuisuus.

Vapaan sivistystyön ja erityisesti kansalaisopistojen tavoitteena on tarjota oppimismahdollisuuksia ihmisten omien oppimistavoitteiden perusteella. Kansalaisopistot ovat vapaan sivistystyön lain mukaan paikallisiin ja alueellisiin sivistystarpeisiin pohjautuvia oppilaitoksia, jotka tarjoavat mahdollisuuksia omaehtoiselle oppimiselle ja kansalaisvalmiuksien kehittämiseksi. Kuntalaisten yleissivistävien



koulutustarpeiden mahdollisimman hyvä tunteminen sekä niihin vastaaminen ovat opiston opetussuunnitelman ja muun toiminnan keskeiset tavoitteet.

Opiston visio korostaa opiston haluavan olla ”lähellä ihmistä”. Tämä tarkoittaa opiston toiminnan läpinäkyvyyttä niin opetuksen suunnittelussa kuin myös toteutuksessa.

Helsingin kaupunki on laaja pinta-alaltaan sekä suuri väestömäärältään. Opisto toiminnan on edelleen sijaittava eri puolilla kaupunkia. Myös koulutustarpeiden tunteminen ja kuntalaisten kanssa käytävä dialogi edellyttää toimijaverkostoa eri puolilla kaupunkia.

Perustelut uudistamistyön aloittamiselle

Työväenopiston nykyinen alueopisto-organisaatio syntyi 1980-luvulla. 1990-luvulla perustettiin vielä keskinen alueopisto ja suunnittelu- ja kehittämisosasto. Johtosäntöä muutettiin vuonna 2009, jolloin johtosäntöä muokattiin kaupungin uudistetun johtosäntöajattelun mukaisesti. Vuoden 2009 johtosäntöuudistuksen keskeiset muutokset koskivat alueopistojen nimeämistä (eteläinen, itäinen, keskinen, koillinen, läntinen, pohjoinen), hallinto- ja kehittämisosaston perustamista sekä henkilökunnan valinnan muuttamista kaupungin ohjeiden mukaiseksi.

Työväenopiston oma sisäinen kehittämistyö

Nyt alkavan uudistamistyön taustalla on mm. v. 2002 aloitettu prosessityö, jolloin tunnistettiin opiston ydin- ja tukiprosesseja (mm. kurssitarjonnan suunnittelu, toteutus ja arviointi-ydinprosessi).

Vuosina 2007-2009 toteutettu Miten eteenpäin?- eli ME-hankkeen tuloksia ovat uudistettu visio ja toiminta-ajatus sekä kriittiset menestystekijät: 1. terävä yhteiskunta-analyysi, 2. toiminnan ja opetuksen selkeät tavoitteet ja sisällöt sekä 3. organisaation tulevaisuus ja rakenne.

Vuonna 2010 alkanut toimintakäsikirjan kokoaminen valittiin opiston vuonna 2009 toteutetun itsearviointin perusteella ensisijaiseksi arjen kehittämisen tavoitteeksi. Konkreettisia tuloksia ovat:

- uusi, EFQM-kriteerit täyttävä toimintasäntö osana sähköistä toimintajärjestelmää
- ydin- ja tukiprosessien tunnistaminen ja määrittely, prosessikartta ja prosessikuvaukset
- ajantasainen dokumenttien sähköinen hallinta



- opiston mittareiden määrittely ja kehittäminen osana sähköistä toimintajärjestelmää
- prosessivastuuhenkilöiden nimittäminen ja prosessivastuuhenkilöt muodostavat johtavan rehtorin johdolla toimintajärjestelmän ohjausryhmän

Vuonna 2009 muutetun johtosäännön muutosvalmistelutyössä tuli esille seikkoja, joita suunniteltiin uudistettavan muutaman vuoden sisällä. Tärkein uudistamistarve kohdistui linja- ja matriisiorganisaation yhdistelmän hankaluuteen.

Kaupunginvaltuuston päättämä työväenopiston organisaation kehittämistyö

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 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."

Tasken organisaatioyksikön tekemän selvityksen "Työväenopistojen organisointi raportti 13.4.2011" mukaan opiston nykytilan haasteet ja keskeiset kehittämissuhteet ovat seuraavia:

- Pienissä alueopistoissa toimiston haavoittuvuus henkilöstön poissaolojen ja yllättävien tapahtumien kohdatessa.
- Alueopistoissa mahdollisuus opistosihteerien, opistoisäntien ja it -tukihenkilöiden ammatilliseen tukeen vaihtelee mm. siksi, että toisissa alueopistoissa on toimistoesimiehiä ja työnjohdollisia opistoisäntiä ja toisissa näitä ei ole.



- Alueopistot järjestävät opiskelijoiden ja määräaikaisten tuntiopettajien tuen sekä tilojen vuokrauksen ja tilojen valmistelun opetustilannetta varten sekä alueellisen tiedottamisen itsenäisesti. Tämä voi johtaa erilaisiin toimintatapoihin eri alueopistoissa. Erilaiset toimintatavat voivat hämmentää alueopistojen yhteisiä opiskelijoita ja yhteisiä määräaikaisia opettajia. Samojen toimintojen virtaviivaistaminen on kuudessa erillisessä alueopistossa vaativaa.
- Opetuksen suunnittelun malli, jossa hallinto- ja kehittämisosaston johtavat opettajat aineittain ja suurtunteittain neuvottelevat aluerehtoreiden kanssa aineille tulevasta tuntimäärästä, mutta aluerehtori päättää lopullisesti eri aineiden tuntimäärät, voi johtaa joskus tilojen epätarkoituksen mukaiseen käyttöön. Esimerkiksi erikoistilojen (käsityöluokat, kuvanveistoluokat) käyttö voi jäädä tehottomaksi.
- Alueopistojen raja-alueille syntyvien uusien alueiden huomioiminen kurssitarjonnassa on nykyisessä opetussuunnittelussa vaikeaa ottaa huomioon.

Tasken raportti sisältää myös ehdotuksia opiston sisäisen organisoinnin kehittämiseksi. Ehdotukset ovat: 1) alueopistojen vähentäminen, 2) alueopistojen lakkauttaminen sekä 3) tukipalvelujen keskittäminen (ks. ”Työväenopistojen organisointi raportti 13.4.2011, s. 12-13).

#### Muutossuunnitelma

Johtokunnan kokouksissa 29.11.2011 ja 13.12.2011 käytyjen lähetekeskustelujen jälkeen johtava rehtori nimittää muutosryhmän, jonka ensimmäisinä tehtävinä on laatia projektisuunnitelma ja aikataulu uudistustyölle. Myös muutosviestinnän ja henkilöstön kuulemisen suunnittelu on keskeistä. Työtä ohjaa myös opiston yhteistoimintaohje.

Ryhmään tulee mukaan henkilöstön edustajat järjestöjen nimeäminä. Aluerehtorit ovat valinneet muutosryhmään kaksi aluerehtoria. Lisäksi johtava rehtori nimittää valitsemiaan henkilöitä ryhmään laajan johtoryhmän 14.12.2011 käsittelyn jälkeen. Johtava rehtori toimii muutosryhmän puheenjohtajana.

Muutosryhmä voi perustaa valmistelu- ja alaryhmiä sekä muutoksen suunnittelu- että toteutusvaiheessa.

Muutosryhmä aloittaa työnsä vuoden 2012 alussa.



13.12.2011

Ajallinen tavoite on vuoden 2013 aloittaa uudistetulla toimintatavalla ja organisaatiolla.

Muutoksessa tehdään yhteistyötä Oiva-akatemia ja työterveyskeskuksen kanssa.

Muutossuunnitelman alustava runko:

1. Asiakslähtöisyys opetuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa (ydinprosessi)

- kuka on asiakas? Mitä asiakslähtöisyys tarkoittaa käytännössä? Palvelumuotoilun mahdollisuudet asiakslähtöisyyden kehittämisessä?

2. Organisaatorakenteiden ja toimintatapojen tarkastelu – organisaatio palvelee opetus- ja oppimistoimintaa

- tavoitteina hyvä asiakaskokemus ja sujuva palvelu sekä hyvän työnteon mahdollistaminen

3. Henkilöstön osaaminen ja osallistaminen

- tavoitteina henkilöstön kuuleminen ja heidän osaamisensa ja ideoiden hyödyntäminen sekä antaa mahdollisuus merkityksellisen työn tekemiseen

4. Organisaatiouudistuksen edellyttämät muutokset johtosääntöön

- johtokunta nimittää jaoston johtosääntömuutosta varten

- johtosääntö tulee uudistaa siten, että uusi organisaatio aloittaa vuoden 2013 alussa.

Esittelijä

johtava rehtori  
Taina Törmä

Lisätiedot

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

**Liitteet**

- 1 [Kaikki pääkaupunkiseudun kansalaisopistot\[1\].pdf](#)
- 2 [Suomenkielinen ja ruotsinkielinen työväenopisto\[1\].pdf](#)
- 3 [Työväenopistojen organisointi raportti 13.4.2011\[1\].pdf](#)
- 4 [Työväenopistot ja opetusvirasto\[1\].pdf](#)