

Rovaniemen Teatterista saa olla ylpeä

Hannu Ovaskainen kirjoittaa Lapin Kansan mielipideosastolla, kuinka ”Teatteriakin pitää johtaa”. Hänen mielestään ”Monet julkiset toimintaympäristöt ovat joutuneet muuttamaan rajusti toimintamallia. Teatterissa ei ole vielä tunnustettu, että muutospainetta ei voi työntää teatterin lavan alle.”

Rovaniemen Teatteri on tehnyt viime vuosina merkittäviä muutoksia toimintamalliinsa. Olemme elokuussa 2015 toteuttaneet organisaatiomuutoksen, jota aloimme valmistella syksyllä 2014. Lähtötilanteena oli, että teatterinjohtaja johti koko organisaatiota. Tavoitteena oli jakaa johtajuus taiteelliseen ja hallinnolliseen, jotta taiteellinen johtaja voi keskittyä taiteelliseen työhön. Hallinnollisen johtajan vastuulla on kaikki muu toiminta, kuten talous, henkilöstö ja toimitilat.

Taiteellisen johtajan työsuhte muuttui johtajasopimukseksi ja hallinnollisen johtajan työsopimukseksi. Päämääränä oli, että hallinnollinen johtaja toisi vakautta sekä pitkäjänteisyyttä talouteen ja henkilöstöasioihin. Teimme myös muita toimenkuvamuutoksia, mm. myynnin organisaatio uudistui ja tekniikan henkilöstön toimenkuvia laajennettiin.

Uudistukset eivät jääneet siihen vaan seuraava organisaatiomuutos astui voimaan 1.11.2017. Sen tavoitteena on ollut osastojen yhdistäminen ja esimiesten aseman selkiyttäminen.

Organisaatiomuutokset ovat olleet Lapin Alueteatteriyhdistyksen hallituksen käsittelyssä ja hallituksen jäsenten tiedossa. Hannu Ovaskainen on ollut hallituksen jäsenenä 1.1.2017 alkaen.

Ovaskainen kysyy kirjoituksessaan, onko nykymuotoinen laitoslaitosteatteri tullut tiensä päähän. Kyllä, ainakin julkisen rahoituksen puolesta teatterireiden toimintamalli on uudistumassa Opetus- ja kulttuuriministeriön johdolla. Parhaillaan on meneillään museon, orkesterin ja esittävien taiteiden valtionosuusuudistus, jota Sitra organisoii. Olemme keskusteluissa mukana ja osallistuneet useisiin OKM:n ja Sitran järjestämiin työpajoihin.

Ovaskainen nostaa ”kriittiseksi tarkastelunäkökulmaksi” teatterin johtamismallin, joka on hänen mittareillaan osoittanut toimimattomuutensa Rovaniemellä. Hän huolehtii, kuinka ”Taiteellisen näkemyksen ja ammattitaidon lisäksi johtajalta vaaditaan myös monipuolista johtajaosaamista”.

Meidän mittareillamme Rovaniemen Teatterin kaksipäinen johtamismalli toimii. Johtajilla on selkeä tehtävänjako ja vastuualueet, jotka Lapin Alueteatteriyhdistyksen hallitus on määritellyt.

Faktaan pohjautuvana mittarina voi käyttää myös teatterimme henkilöstökyselyä, joka valmistui marraskuussa 2017. Kyselyssä henkilökunta arvioi mm. työilmapiiriä ja työhyvinvointia. Vastausprosentti oli 86 ja arvosanaksi tuli 3,8 (asteikolla 1-5).

Kävijämäärillä mitattuna olemme ylittäneet 30.000 katsojan tavoitteen vuonna 2016. Tilavuokrausten ja yleisötyön tilaisuuksissa kävi 22.000 vierasta. Käyttöaste Tieva-salissa oli 90 %, Saivo-salissa 75 % ja Kero-salissa 60 %.



Kun pitää mittarina tulonhankintaa, näemme positiivisia lukuja myös siinä. Oma tulonhankintamme on noussut 12 prosentista 15 prosenttiin vuosina 2015–2016. Teatterimme saa henkilötyövuotta kohden pienintä kaupungin toiminta-avustusta verrattuna muihin teattereihin. Se osoittaa, että olemme joustavia, ketteriä ja sopeutuvia.

Ottakaamme mukaan muita mittareita. Omat tulot ovat nousseet 74 % vuodesta 2015 vuoteen 2016 ja keskilipun hinta 52 % vuodesta 2015 vuoteen 2016.

Myös *Johtamisarviointi 360* puhuu puolestaan. Siinä kollegat, sidosryhmät ja työntekijät arvoivat hallintojohtajan työtä asteikolla 1-5 ja antoivat sille keskiarvon 4,5.

Ovaskainen visioi, että teatterin johtajan pitäisi olla toimitusjohtaja, jolla on ”vastuu niin taloudellisesta kuin henkilöstön hyvinvoinnista”. Emme vastusta yhtiöittämistä vaan suhtaudumme uudistusehdotuksiin positiivisesti. Yhtiöittämistä ei kuitenkaan ole tuotu Lapin Alueteatteriyhdistyksen hallitukselle keskusteluun. Siitä on selvitystyö liikkeellä Rovaniemen kaupungin organisaatiossa.

Ovaskainen toteaa myös, että erityisen tärkeää on kehittää yhteistyötä sidosryhmien kanssa.

Voimme ylpeinä kertoa, että me teemme ja aktiivisesti kehitämme yhteistyötä eri toimialoille. Esimerkkinä mainittakoon kulttuuripalveluiden tuottajat, kuten Korundi, Arktikum ja Rimpparemmi tai urheiluseurat, kuten Rovaniemen Kiekko. Yhteistyötä tapahtuu myös teatterialalla, mm. Suomen Teatterit ry:n, teatterijohtajaliiton ja näyttelijäliiton kanssa. Yhteistyötä on myös Lapin kuntiin, joissa vierailemme vuosittain. Lisäksi olemme verkostoituneet paikallisten yrittäjien kanssa Likilikkeen sekä Rovaniemen Matkailu ja markkinoinnin osakkaina.

Ovaskainen maalaillee edelleen, että tulevaisuudessa ”Taiteellinen johtaja keskittyy määräaikaissä työsuhteessaan ohjelmiston suunnitteluun ja ohjaamiseen”.

Ovaskaisen ei tarvitse haaveilla, koska käytännössä meidän taiteellinen johtajamme saa keskittyä ohjelmistoon. Hän vastaa sen suunnittelusta ja ohjaamisesta sekä tekee yhteistyötä hallinnollisen johtajan kanssa.

Ovaskainen myös perää teatteriltamme koulutusta ja rekrytointia. Meillä henkilöstöresurssien suunnittelu kuuluu hallintojohtajalle. Olemme kaikilla organisaatiouudistuksen toimilla tähänneet siihen, että voimme joustavasti ja monipuolisesti työllistää ihmisiä. Henkilökunta on joustavaa ja silti tyytyväistä, mikä näkyy henkilöstökyselyn tuloksissa.

Lisäksi voimme ilolla kertoa, että kyllä koulutamme ja rekrytoimme, tällä hetkellä enemmän kuin aikaisemmin. Olemme järjestäneet esimerkiksi esimieskoulutusta ja näyttelijöille lauluopetusta. Teatterialalla, kuin myös meillä, työllistetään suunnittelijoita produktiokohtaisesti. Tänä vuonna olemme rekrytoineet toistakymmentä ammattisuunnittelijaa.

Ovaskainen arvion mukaan vain osakeyhtiössä johtajuus toimii. Meillä johtajuus toimii myös yhdistysmuodossa, koska vastuunjako ja tehtävät on määritelty ja ne ovat selkeitä.

Sari Alatalo, hallintojohtaja

Kari Väänänen, teatterinjohtaja