

Oulun Kaupunginteatteri Oy:n Kulisseista parrasvaloihin: Työhyvinvointia teatteriin -hanke toteutettiin vuosina 2021–2022.

LÄHTÖKOHDAT:

Teatterialalla on noussut esille tarve kehittää työhyvinvoinnin, työkyvyn ylläpitämisen ja työssä jaksamisen toimintamalleja.

Teatterialan kuormittavuus tunnustetaan, mutta aiheesta ei ole kerätty tietoa systemaattisesti.

Oulun teatterin käytännöt ovat vaatineet uudistamista ja selkeyttämistä. Kehittämisessä on tunnustettu, että uusien toimintamallien jalkauttaminen on haastavaa.

Hanketyö on Oulun teatterille uutta ja tavoitteena on myös kehittää talon toimintakulttuuria muutosmyönteisemmäksi.

TAVOITTEET:

Teatterin johdon ja esihenkilöiden ymmärryksen lisääminen työkyvyn johtamiseen liittyen.

Työkyvyn johtamiseen liittyvän osaamisen vahvistaminen.

Uusien työkykyä tukevien toimintamallien luominen.

Työntekijöiden omien työstä palautumista, terveyttä ja jaksamista tukevien menetelmien kehittäminen.



Yksiosaisen työpäivän kokeilu

Perehdytysoppaiden päivitys

Varhaisen välittämisen malli

Neurosonic-divaani työpäivän aikaisen palautumisen tukena.

Varhaisen tuen keskustelulomake

Paluulomake

TOIMENPITEET:

Tiedonkeruu, henkilökunnan koulutus ja uusien toimintamallien kehitys. Toimenpiteet on valittu alkukyselyyn saatujen vastauksien perusteella.

Tiedonkeruu: Työn kuormittavuuden kartoitus alku- ja loppukyselyn avulla sekä palautumisen tarkastelu Firstbeat -mittauksin.

Henkilökunnan koulutus: Useita koko henkilökunnalle suunnattuja luentoja. Firstbeat -mittausten yksilöpalautteet. Esihenkilöille suunnattu työkykyjohtamisen esihenkilövalmennus.

Uusien toimintamallien kehitys: Perehdytysoppaiden päivitys ja perehdytyksen tarkistuslistan laadinta. Varhaisen välittämisen malli -oppaan ja siihen liittyvien lomakkeiden luominen. Kokouskäytäntöjen uudistaminen. Yksiosaisen työpäivän kokeilu.

Palautumisen tukeminen: Neurosonic-divaani. Taukokulttuurin vahvistaminen.

LOPPUTULOKSET:

Päivittäiseen toimintaan on jäänyt käyttöön uusia työkaluja ja toimintamalleja.

Työkyvyn tuen osaaminen, varhaisen välittämisen mallin mukainen toiminta ja tiedolla johtaminen on vahvistunut.

Yksiosainen työpäivän kokeilu koettiin työhyvinvointia tukevaksi järjestelyksi.

Palautumisen tukeminen teatterialalla on vaikeaa erityisesti esityskauden haastavien työaikojen vuoksi, tähän pyritään etsimään ratkaisuja tulevaisuudessa esimerkiksi työaikasuunnittelun avulla.

LOPPUTUOTOKSET:

- Työhyvinvointikartta
- Päivitetyt perehdytysoppaat
- Perehdytyksen tarkistuslista
- Varhaisen välittämisen malli – esihenkilön opas
- Varhaisen tuen keskustelulomake
- Paluusuunnitelma
- Kokouskäytäntöjen prosessikaavio