



Glade dansere danser bedre

Den Kongelige Ballet: Bournonville: „Et folkesagn“ / Det Kgl. Teaters balletskole / Det Kongelige Kapel. Fotos: Martin Mydtskov Rønne.

På Det Kgl. Teater har alle medarbejdere et fælles mål: Aftenens forestilling skal gøre en forskel.

AF HENRIK MERKELSEN

Med udsigten til en indfrielse af teatrets målsætning ved næste aftenes forestilling, kom det som lidt af et kulturchock, da teatrets medarbejdere skulle til at fokusere på langsigtede visioner og samspejlet mellem personalegrupper og teatrets ledelse. Alle ansatte – både kulissemaleren og balletdanseren – havde været vant til, at næste mål er en ny aftenes forestilling.

Stor stolthed hos de ansatte

Men med udsigten til at teatrets knapt 1.000 ansatte ville blive spredt på fire nye adresser, besluttede ledelsen, at teatret måtte rette fokus ind på medarbejderne og de konsekvenser, forandringen ville medføre. Første trin i processen var at

ansætte Gitte Mandrup som personaleudviklingschef.

– Jeg gik til jobbet med en vis portion ydmyghed. Stoltheden hos de ansatte – både den faglige og det at være en del af Det Kgl. Teater – var ikke til at sammenligne med noget, jeg tidligere har oplevet. Men samtidig var der en vis usikkerhed mht. teatrets økonomiske fremtid. Det gjorde mange utrygge og var med til at nære en usund brokkekultur, husker Gitte Mandrup.

Slut med brok

Hun gik resolut til opgaven og forklarede de ansatte, at nu fik man altså ikke længere lov til bare at gå og brokke sig i fred og ro. Man måtte gerne være utilfreds, men i stedet for at brokke sig, skulle man hellere finde en løsning på problemet.

En proces blev sat i gang, hvor hun sammen med teaterchef Michael Christiansen holdt en lang række 3-timers dialogmøder i grupper på 20-40 med i alt 700 ansatte. Samtidig holdt repræsentanter for personalegrupperne en række seminarer, mens ledelsen påbegyndte en ledelsesudviklingsproces.

– De forskellige processer var meget omfattende, men nødvendige. Bl.a. fik vi afklaret en lang række af de problemer, som medarbejderne gik og brugte deres energi på. De problemer som så stod tilbage, var dem vi skulle rette en indsats imod. Heldigvis var der stor overensstemmelse mellem de resultater, vi kom frem til ved medarbejdersamtalerne og dem, som ledergruppen fandt frem til. Så der var et godt fundament at arbejde ud fra, forklarer Gitte Mandrup.

Fantastisk hold

Et af indsatsområderne har været at decentralisere de beslutninger, der skal træffes i hverdagen. Det gælder i forhold til autonomien i teatrets nye organisationsstruktur, men derudover har målsætningen også været at have beslutningerne så tæt på den medarbejder, som skal udføre dem.

– Vi er nu i gang med at se, hvordan den nye ledelsesstil, de forskellige processer og den viden, vi får, passer ind i hverdagens problemer. Målet er, at vi alle bliver bedre til at løse problemerne, så der bliver fri-

givet flere ressourcer til at lave kunst. Det er jo i sidste ende derfor vi alle sammen er her. Og når det gælder om at få en forestilling op at køre, så er holdet herinde fantastisk. Alle føler et dybt ansvar for, at Fru Hansen, som har brugt sine sparepenge på at få en oplevelse i Det Kgl. Teater, kommer hjem med en intens følelse af at været vidne til en enestående begivenhed, fortæller Gitte Mandrup. ■

Gitte Mandrup er personaleudviklingschef på Det Kongelige Teater.



Kreative løsninger i billede, lyd og lys
- også i operaen

Mere info på www.informationsteknik.dk

◀◀

INFORMATIONSTEKNIK

INFORMATIONSTEKNIK Scandinavia A/S • Vestre Teglgade 12
2450 København SV • Tel. 33 85 40 40

Oplevelser
- med kolleger, forretningsforbindelser, sponsorer ...

BILLETnet har også billetter til jeres virksomhed. Ring til Gruppeservice på 70 25 65 85

BILLET
a ticketmaster company