

KUNGLIGA DRAMATISKA TEATERN

HÅLLBARHETSREDOVISNING 2015



INNEHÅLL

VD-ORD	3
OM REDOVISNINGEN	4
Redovisningsprocessen	4
Intressenter	6
OM DRAMATEN	7
Verksamhet	7
Dramaten i siffror	7
Bolagsstyrning	9
DRAMATENS FOKUSOMRÅDEN	10
Påverkan på medvetenhet, kunskap och beteende	11
Mångfald och jämställdhet	13
Inkludering	17
YTTERLIGARE HÅLLBARHETSOMRÅDEN	21
Hälsa och säkerhet för publiken	21
Relationer mellan anställda och anställda/ anställda och ledning	21
Utbildning och kompetensutveckling	22
Miljö	23
Inköp	24
GRI-INDEX	25
EXTERN GRANSKNING.....	29



TEATERCHEFENS ORD

Från Aischylos till Sara Stridsberg – de orden ger en bild av Dramatens spelår 2015. En spännvidd mellan klassikern *Den fjättrade Prometheus* och samtidsdramat *Beckomberga*. Vår repertoar – detta spektrum av olika uppsättningar på sju scener – står naturligt i fokus när vi ser tillbaka på året.

Repertoaren är vårt samlingsord för det som ges på våra scener. Spelplatsen tänds upp, skådespelaren gör entré, den första repliken sägs, publiken lyssnar och ser. Men repertoaren är även resultatet av ett långsiktigt och komplext arbete – av mötet mellan alla faktorer som lägger grunden för en teateruppsättning. Som det förtrogna och samtidigt nyskapande hantverkskunnandet, utvecklingen av skådespelarkonsten och uppfinningsrikedomen inom scentekniken. Och därtill det viktigaste: förmågan att uppfatta vår omvärld och ställa våra frågor.

Vad är hållbarhet för en teater? Vilken innebörd har ordet för en stor samhällssubventionerad kulturinstitution som vår? För oss på Dramaten är hållbarhet ett utmaningsord – med betydelse på många områden. Det täcker ett brett perspektiv som egentligen innefattar allt vi gör. Det står inte bara för ansvarsfullhet vad beträffar inverkan på miljön. Utan också för ett etiskt perspektiv på teatern som en del av samhället. Dramatens ekonomiska, miljömässiga och sociala påverkan har givits strategiska prioriteringar i det väsen som teaterkonstens egen svårbestämda och rörliga identitet är.

I vårt hållbarhetsarbete för 2015 har vi fastställt att de områden som bäst beskriver vårt hållbarhetsarbete är mångfald och jämställdhet, påverkan på medvetenhet, kunskap och beteende samt Inkludering. Arbetet med dessa aspekter är redan integrerat i vår verksamhetstyrning, det är i mötet med publiken, på scenen och bakom scenen vi har en möjlighet att göra skillnad. Dramaten riktar fokus åt nya håll med arrangemang som speglar vår plats i samhället. Vi har nått en ny publik tack vare samarbeten med bland annat Fryshuset och Sveriges radio samt via digitala satsningar.

De förändringar av Dramatens organisation som görs under innevarande år är ett led i en långsiktig strategi och påverkar hållbarhetsprioriteringarna. Detta kommer att påverka det ekonomiska resultatet. Organisationsförändringarna sker övergripande i hela verksamheten och avser att öka framtida hållbarhet. Verksamhetens arbete koncentreras runt produktionsprocessen med möjlighet att kunna spela fler föreställningar, scentiden utnyttjas effektivare, repetitionstiden anpassas till respektive uppsättning, etc. Genom detta kan repertoaren breddas och diversifieras för att nå nya publikgrupper.

Under det kommande året väntar i augusti genomförandet av Ingmar Bergman International Theatre Festival med gästspel från flera europeiska teatrar samt premiär för sex egna produktioner under festivalveckorna.

Detta är Dramatens första hållbarhetsrapport upprättad enligt den nya standarden, G4, inom ramen för Global Reporting Initiative (GRI) och avspeglar Dramatens kärnverksamhet. Vi ser fram emot att arbeta i enlighet med de mål vi har satt upp för det kommande året med insikten om att det kräver tid och ansträngningar att uppnå genomgripande framtida förändringar.

Stockholm i mars 2016

Eirik Stubø

OM REDOVISNINGEN

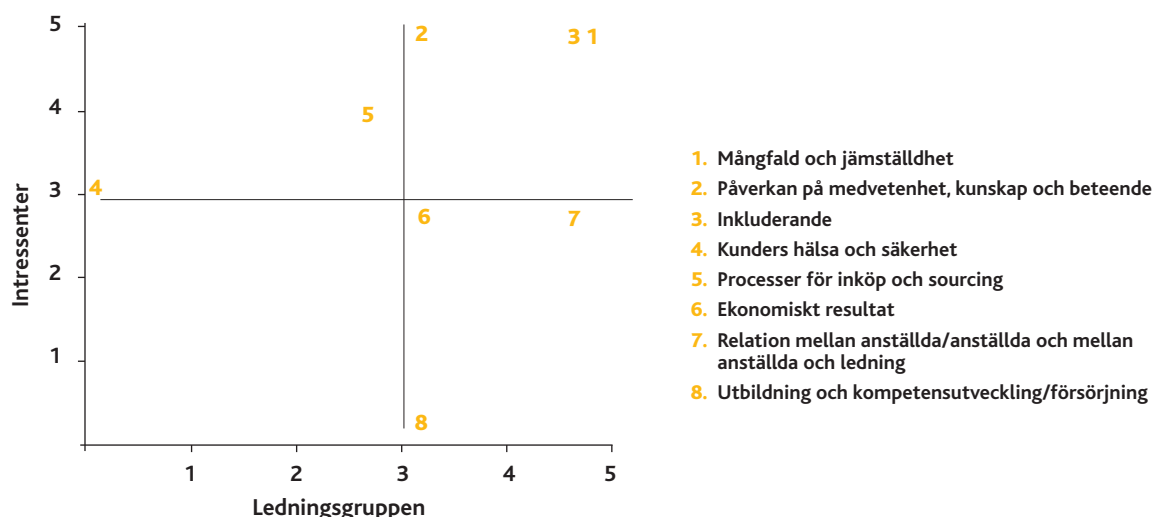
REDOVISNINGSPROCESSEN (G4-18)

Dramaten har i enlighet med statens ägarpolicy och riktlinjer för företag med statligt ägande upprättat en hållbarhetsredovisning enligt Global Reporting Initiatives (GRI:s) (G4-15) riktlinjer. Hållbarhetsredovisningen för 2015 är utformad i enlighet med GRI G4s riktlinjer, nivå Core med extern granskning. Riktlinjerna fokuserar på väsentlighet, styrning och med hänsynstagande till Dramatens kärnverksamhet.

Dramaten redovisar hållbarhet per kalenderår (G4-30). Den senaste redovisningen publicerades 31 mars 2015 (G4-29) och avsåg räkenskapsåret 2014. Denna redovisning avser således januari till december 2015 (G4-28) om inget annat avges. Inga sociala eller ekonomiska indikatorer redovisas således för entreprenörerna.

En stor mängd data ska insamlas och bearbetas till redovisningen. Olika personer har tillgång till dessa data, såväl internt som externt. Även detta år har en konsult anlitats för stöd¹, framförallt för att bistå i processen med att ta fram de väsentliga aspekterna som ska redovisas och lyftas i arbetet framåt.

För att identifiera innehållet till redovisningen har en väsentlighetsanalys enligt GRI G4s riktlinjer genomförts. Dramaten har tagit hänsyn till den interna kunskapen om verksamheten (x-axeln) och intressenternas uppfattning om verksamheten (y-axeln) och på så sätt identifierat hur vår mest väsentliga påverkan ser ut (aspekterna i övre högra hörnet). Utav 54 GRI-aspekter inklusive tillämpliga delar av sektorspecifika aspekter (evenemang) har alla åtta aspekter som syns i grafen nedan klassats som relevanta av intressentgrupperna. De tre aspekter som fått högst poäng, och då alltså anses vara mest viktiga, av både intressenterna och ledningsgruppen har hamnat över och till höger om de båda skärningslinjerna. Genom denna process har kärnan av Dramatens verksamhet och påverkan identifierats och den visar på att det finns en gemensam syn på Dramatens påverkan och var bolaget kan göra skillnad.



¹ Ernst & Young

De identifierade väsentliga områdena är på flera sätt redan integrerade i Dramatens arbete, men kommer att lyftas och prioriteras ytterligare under 2016, bland annat genom att ta fram specifika handlingsplaner, nyckeltal och uppföljningsprocesser. Urvalet av aspekter och indikatorer har skett i ledningsgruppen där Dramatens olika intressenter och avdelningar representeras.

- Mångfald och jämställdhet
- Inkluderande
- Påverkan på medvetenhet, kunskap och beteende

Dessa tre aspekter kommer också att utgöra Dramatens strategiska fokusområden under 2016 då det är inom dessa områden Dramaten kan påverka och göra störst skillnad ur ett hållbarhetsperspektiv. Det betyder bland annat att det kommer att tas fram specifika handlingsplaner, delmål och uppföljningsprocesser för respektive område. Detta utvecklingsarbete sker i olika delar av organisationen. Aspekterna kallas fortsättningsvis i denna rapport för fokusområden. Aspekterna påverkar både interna och externa intressenter. De sekorspecifika indikatorerna redovisas inte fullt ut då detta inte är tillämpligt.

Hållbarhetsredovisningar 2014 och tidigare

Tidigare år har Dramaten identifierat och följt upp verksamheten genom tre strategiska fokusområden. Dessa fokusområden kommer även fortsättningsvis att vara väsentliga för verksamheten och ingå i de områden som sätts upp för 2016 och framåt.

Strategiskt fokusområde	Mål kopplat till fokusområde	Status
Öka andelen förstagångsbesökare	Målsättningen är att uppnå 12% förstagångsbesökare senast 2017 beräknat över en treårsperiod.	Ett mål som är utmanande och vi ser att vi inte kommer att nå fram 2017.
Öka andelen publik som nås genom digitala kanaler	Målsättningen är att nå 75 000 personer per år från 2017.	Målet har uppnåtts tidigare än beräknat. Området är fortsatt viktigt och kommer att ha ett fokus även framåt.
Uppnå en jämställd könsfördelning bland konstnärliga upphovspersoner	Målsättningen är att senast 2017 nå en jämställd könsfördelning (en vedertagen definition är att en grupp anses vara jämställd när andelen kvinnor respektive män ligger i spannet 40–60%) för regissörer, scenografer, kostymtecknare och dramatiker på respektive scen över en löpande treårsperiod. Dramatiker för den klassiska delen av repertoaren (upphovsmannen död i minst 70 år) undantags. Målet omfattar Dramatens samtliga scener.	Dramaten fortsätter att arbeta med denna fråga. Arbetet tar tid, men det är viktigt att frågan hela tiden hålls levande.

Identifierade intressenter



INTRESSENTER

Urvalet av intressenter är baserat på Dramatens närmaste relationer; de som påverkas av Dramatens verksamhet och de som påverkar vår verksamhet (G4-25). Följande sex grupper tillhör Dramatens viktigaste intressenter:

Ägaren (Staten) är genom regeringen den intressent som med riktlinjer och villkor för Dramaten lägger grunden till hela verksamheten och dess innehåll. Dramaten för en dialog (G4-26) med flera representanter för regeringskansliet; Kulturdepartementet i frågor som rör verksamhetens innehåll och finansdepartementet i exempelvis frågor rörande bolagsstyrning (G4-27).

Samhället är den omvärld vi befinner oss i. Dramaten påverkar samhället och samhället påverkar Dramaten.

Publiken är Dramatens viktigaste intressent. Utan publiken skulle inte Dramaten finnas. Dramatens verksamhet handlar om kommunikation med publiken och den pågår vid teaterns scener under varje föreställning. I den dagliga verksamheten kommunicerar (G4-26) Dramaten, förutom via föreställningar, även via temakvällar med aktuella nedslag, introduktionssamtal, konserter, TV- och radiosändningar, trycksaker, publikundersökningar, ombudsverksamhet, telefonsamtal, digitala kanaler, press och personliga samtal. Exempel på dialog med publiken kan handla om hörbarhet i våra produktioner (G4-27).

Medarbetarna möjliggör kommunikation med övriga intressenter och säkerställer att de riktlinjer staten ger efterlevs. Under 2015 har dialog (G4-26) med Dramatens medarbetare skett via samverkan, medarbetarenkät, förhandlingar, utbildningar och informationsmöten. Organisations- och arbetsmiljöfrågor är exempel på vad medarbetarna tar upp (G4-27).

Leverantörer – Dramaten har under året genomfört ett antal upphandlingar och ingått ramavtal med olika leverantörer. I dessa har en dialog (G4-26) om hållbarhetsfrågor ingått gällande leverantörernas miljöpåverkan och arbetsvillkor. En frågeställning som kommit upp under intressentdialog är dessutom vad leverantörerna kan göra för att hjälpa Dramaten i hållbarhetsarbetet (G4-27).

Media - Genom vilka vi kommunicerar. Media recenserar och granskar Dramatens verksamhet. Dramaten bjuder till press- och informationsträffar och skickar pressmeddelanden. I intervjuer och genom frågeställningar får Dramaten och teaterns representanter frågor om organisationens inställning till mångfald, jämställdhet och inkludering.

Exempel på ytterligare intressenter (G4-24) Dramaten har relation med är hyresvärdar, samarbetspartners, sponsorer, utbildnings/intresseorganisationer, kulturinstitutioner.

Dramaten är medlem av det internationella teaternätverket MITOS21 (G4-15, G4-16). Under året har representanter från Dramaten deltagit vid MITOS 21:s Green managers meeting som hölls i Paris. Vidare har Dramaten deltagit vid nätverksträffar för statliga bolag samt gjort studiebesök för att jämföra hållbarhetsarbetet hos andra organisationer.

OM DRAMATEN

VERKSAMHET

KUNGLIGA DRAMATISKA TEATERN AB (G4-3) grundades 1788 av Gustav III och är Sveriges nationalscen inom talteater. Sedan mitten av 1970-talet är staten ensam ägare till teatern och även den enda offentliga bidragsgivaren (G4-7).

Dramaten är en producerande teater (G4-4), vilket betyder att de föreställningar som spelas har skapats från idé fram till färdig föreställning med egna resurser. Verksamheten bedrivs i första hand i Stockholm där Dramatens teaterhus ligger. I begränsad omfattning förekommer turnéer i Sverige, oftast genom samarbete med Riksteatern. Dramaten åker också regelbundet ut i världen på gästspel. Teatern tar emot nationella och internationella gästspel och kommer att arrangera Bergmanfestivalen under 2016 och 2018, en teaterfestival där dagens främsta internationella scenkonstnärer möts. Dramaten har egna ateljéer och verkstäder för tillverkning av dekor, kostymer, masker och peruker, där ett unikt hantverkskunnande kan leva vidare.

Dramaten finns på tre platser (G4-6, G4-5, G4-9); vid Nybroplan i centrala Stockholm ligger Dramatenhuset – en jugendbyggnad uppförd 1908. Här och i det intilliggande Hansarhuset finns följande scener: Stora scenen, Lilla scenen, Målarsalen, Lejonkulan och Tornrummet. I lokalerna finns även kostymateljéer, kostymförråd, mask och peruk, närverkstäder, repetitionssalar, dramaturgiat, administration/huvudkontoret, restauranger och arkiv samt bibliotek. På Linnégatan, några kvarter från huvudscenen, ligger Elverket; en så kallad black box-scen, ett scenrum utan fasta installationer med stora möjligheter. I Gäddviken i Nacka finns teaterns verkstäder med måleri, snickeri, smedja, tapetseri och förråd. I samma fastighet inryms också Operans verkstäder och förråd. Restaurang, publikgarderob och lokalvård sköts av externa entreprenörer.

Regeringen fastställer årligen riktlinjer (G4-56) för statens bidrag. I riktlinjerna nämns områdena nationalscen inom teaterområdet, språk och kulturarv, repertoar, publik och arkivsamlingar. Riktlinjerna återfinns på Dramatens hemsida.

DRAMATEN I SIFFROR

Dramaten drivs utan vinstsyfte och verksamhetens resultat mäts därför främst med andra mått än avkastning på kapitalet. Resultatet för Dramatens verksamhet har historiskt växlat mellan åren vilket främst är en följd av recettintäkternas variationer. Under den senaste tioårsperioden har dessa legat inom spannet 27–50 mkr. Dramatens mål är att bolagets egna kapital över tid ska uppgå till 28 mkr i genomsnitt under en löpande femårsperiod. Det egna kapitalet bidrar till en stabil ekonomisk grund för bolaget och medger att resultatet kan balanseras mellan åren. Därmed skapas handlingsutrymme i styrningen av verksamheten.

För fjärde året i rad visar Dramaten 2015 ett positivt resultat vilket medför att det egna kapitalet nu uppgår till en nivå som bidrar till stabilitet och handlingsfrihet.

Det statliga bidraget uppgick 2015 till 226,7 mkr (EC-4) och biljettintäkterna till 46,1 mkr (G4-9). Under året har inga väsentliga förändringar av verksamheten genomförts (G4-13).

Under året har Dramaten haft sponsorkontrakt med the Royal Bank of Scotland. Avtalet gäller även under 2016.

EKONOMI (mkr)	2015	2014	2013
Direkt tillskapat ekonomiskt värde (EC-1)			
Statligt bidrag (EC-4)	226,7	227,0	222,3
Biljettintäkter – direkt skapat ekonomiskt värde (G4-9)	46,1	50,4	39,5
Övriga rörelseintäkter - fördelat ekonomiskt värde	10,1	11,1	11,0
Fördelat ekonomiskt värde			
Personalkostnader – fördelat ekonomiskt värde	177,6	180,6	171,79
Övriga rörelsekostnader – fördelat ekonomiskt värde	103,2	105,9	100,2
Behållet ekonomiskt värde			
Rörelseresultat	2,1	2,1	1,9
Andra ekonomiska nyckeltal			
Eget kapital	38,0	35,9	31,3
Obeskattade reserver	4,4	3,4	3,0
Pensionsavsättningar²			
Avsättningar till pensioner	9,8	13,7	12,5

² Dramatens pensionsåtaganden till personalen regleras enligt kollektivavtalet mellan Teaterförbundet, Akademikerförbunden och Svensk scenkonst. I och med att premierna betalats är Dramatens åtagande uppfyllt och en framtida utbetalning är inte längre beroende av teaterns ekonomiska status. Vid årsskiftet 2014/15 upphävs förordningen (2003:56) om tjänstepension för vissa arbetstagare med icke statlig anställning. Ett nytt premiebestämt pensionssystem gäller från och med 1 januari 2015 (EC-3).

VERKSAMHETEN (G4-9) (inom parentes avser riktad verksamhet till barn och ungdom)	2015	2014	2013
Totalt antal egna produktioner	31 (5)	29 (4)	27 (6)
Varav nyproduktioner	19 (4)	20 (3)	17 (4)
Varav produktioner från föregående år	12 (1)	9 (1)	10 (2)
Totalt antal föreställningar	1 203 (294)	1 139 (212)	1 069 (177)
Varav egenproducerade	978 (284)	870 (210)	845 (170)
Varav egenproducerade på turné inkl digital bio	27 (0)	47 (0)	20 (5)
Varav gästspel och andra arrangemang	198 (10)	222 (2)	204 (2)
Totalt antal besökare	275 000 (30 238)	303 207 (21 931)	252 144 (15 78)
Varav på egenproducerade föreställningar i Sthlm	234 044	263 045	216 062
	(29 498)	(21 526)	(13 802)
Varav på egenproducerade föreställningar på turné	5 777 (0)	7 191 (0)	5 552 (934)
Varav på gästspel och övriga arrangemang	35 179 (740)	32 921 (405)	30 530 (337)
Total beläggningsgrad	76 % (88%)	89 % (100 %)	77 % (90 %)

Justering i tabellen avseende 2014 har gjorts.

Dramaten har 233 tillsvidareanställda medarbetare och 315 årsverken fördelade på ungefär 55 yrkesgrupper. Personalen delas in i tre kategorier; konstnärlig personal, teknisk personal samt administrativ personal.

MEDARBETARE (G4-9, G4-10)	2015	2014	2013
Totalt antal anställda i Sverige (LA1)	627	616	627
Varav tillsvidareanställda	233	241	245
Varav visstidsanställda	394	375	382
Antal årsverken	315	318	310

BOLAGSSTYRNING (G4-7, G4-34)

Styrningen av Dramaten sker via årsstämman, styrelsen och verkställande direktören i enlighet med aktiebolagslagen, bolagsordningen och statens ägarpolitik. Aktieägarens inflytande i Dramaten utövas vid årsstämman, som är bolagets högsta beslutande organ. Staten representeras vid årsstämmor av en av regeringen särskild förordnad person.

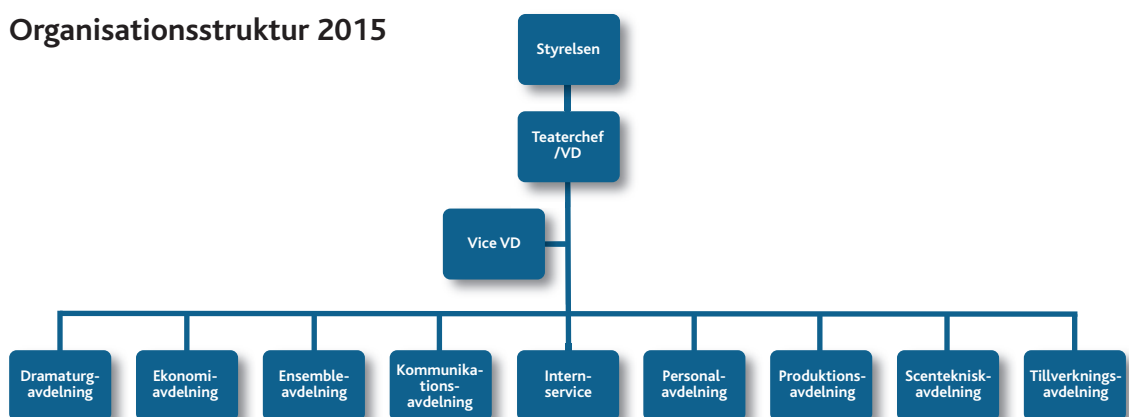
Dramatens styrelse består av sju ledamöter som utses vid årsstämman. Därutöver utses två representanter för arbetstagarna och suppleanter för dessa. Styrelsen utser verkställande direktör (VD) och teaterchef (som i dag är samma person) samt vice verkställande direktör (vice VD). Ny teaterchef/VD, Eirik Stubø, tillträdde den 1 januari 2015. VD svarar för den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar. Teaterchefen har till uppgift att svara för den konstnärliga verksamheten. Vice VD har till uppgift att biträda VD i arbetet med ledning och Dramatens löpande förvaltning.

VD/teaterchef sätter samman ledningsgruppen och fattar där de formella besluten. I enlighet med statens ägarpolitik är Dramatens VD inte ledamot i bolagets styrelse. Dock har VD närvaro- och yttranderätt vid styrelsens sammanträden. Vice VD är styrelsens sekreterare och adjungeras till sammanträdena. Det betyder att ingen i Dramatens ledning samtidigt är ledamot av styrelsen. Förutom att de anställda har arbetstagarrepresentanter i styrelsen sker samverkan mellan ledning och medarbetare i enlighet med medbestämmandelagen (MBL). För ensemblen finns ett särskilt representantskap. Hållbarhetsarbetet och processerna runt dessa leds av VD tillsammans med övriga i ledningsgruppen.

Årligen genomförs en genomgripande riskanalys av Dramatens verksamhet. Områdena som belyses är finanser, brand och olyckor, renommé, attraktionskraft som arbetsgivare, IT-säkerhet, teknik och fastighet, hot och sabotage samt repertoar.

Dramaten agerar enligt försiktighetsprincipen inom områden såsom ekonomi, teknik och miljö där den även ingår i bolagets policy (G4-14).

Organisationsstruktur 2015



DRAMATENS FOKUSOMRÅDEN

Dramatens övergripande målsättning med hållbarhetsarbetet är att med repertoar och övrig verksamhet förvalta, berika, utveckla och förnya konstnärlig kvalitet, tankeliv och värderingar.

Vi tror att teatern kan bidra med en mer hållbar framtid genom att beröra och påverka publik och samhälle samt öppna upp för debatt i aktuella frågor. Målsättningen är förenlig med Dramatens uppdrag och med det arbete som genomsyrar hela verksamheten och som löper som en röd tråd genom alla projekt.

Underställt den övergripande målsättningen har Dramaten identifierat tre strategiska fokusområden med tillhörande delmål.

Påverkan på medvetenhet, kunskap och beteende

Öka antalet samproduktioner

Att upprätthålla en varierad repertoar genom att mäta den

Mångfald och jämställdhet

Uppnå jämställd könsfördelning bland konstnärliga upphovspersoner

Utveckla en handlingsplan för att uppnå en mångfald i personalgrupperna

Inkludering

Nå en bredare publik

Öka andelen förstagångsbesökare



Och ge oss skuggorna

FOKUSOMRÅDE: PÅVERKAN PÅ MEDVETENHET, KUNSKAP OCH BETEENDE

Detta är ett nytt sätt att gruppera verksamheten på. Hantering och analys av aspekten kommer tas fram under 2016.

Varför detta fokusområde?

Dramaten, med sin ställning som nationalscen, har möjlighet att påverka medvetenhet, kunskap och beteende på publik och övriga samhället. Då är det samtidigt viktigt att organisationen gör medvetna faktabaserade val.

Totala antalet besökare och besökare till egna produktioner (inkl turnéer)

	2015	2014	2013	2012	2011
Antal besökare	275 000	303 207	252 144	262 252	237 613
Antal besökare – egna produktioner	239 821	270 236	221 614	230 882	221 998
Beläggning*	76 %	89 %	77 %	81 %	75 %

* kolumnen beläggning gäller egna produktioner på egna scener. Uppgifter för 2014 har justerats.

Teaterchefens uppdrag är att leda det konstnärliga arbetet samtidigt som rollen är tidsbegränsad. Det innebär att den konstnärliga inriktningen förändras med tid. Genom att tillämpa metoder för medvetna val av repertoar och övrig verksamhet, kan Dramaten påverka medvetenhet, kunskap och beteende både hos publik och i samhället.

Allt som Dramaten sätter upp på sina scener har ett syfte och det finns alltid en tanke och medvetet val bakom detta (EQ-11). Under 2015 genomfördes exempelvis föreställningar som *H2O* som gav den yngre publiken kunskap om vatten och miljö, *Den e vi*, i samarbete med Teater Fryshuset, som byggde på ungdomars verkliga berättelser tolkade av svenska hiphopartister och *Trettondagsafton* som spelades med stort inslag av sång och musik och brett publikintal.

Dramaten ska fortsätta att kategorisera de verk som ingår i repertoaren. Det innebär att valen av antal klassiska och moderna verk mäts, andelen svenska och internationella likaså. I redovisningen ska även uppförda beställningsverk och andra verk skrivna på svenska mätas.

Antal uppförda beställningsverk och andra verk skrivna på svenska.

	2015	2014	2013	2012	2011
Nya produktioner	19	20	17	21	19
-varav verk skrivna på svenska	8	13	8	15	9
-varav beställda verk	7	10	5	5	6

2015 hade Dramaten en jämn fördelning mellan svenska och internationella verk. Fördelningen mellan moderna och klassiska verk innebär att en tredjedel var klassiska och två tredjedelar moderna. Totalt 19 produktioner var nya och av dessa var 7 beställda verk.



Antal klassiska respektive moderna samt svenska respektive internationella verk i repertoaren.

	2015	2014	2013	2012	2011
Klassiska*	10	8	5	15	6
Moderna	21	21	22	16	21
Svenska	15	17	15	21	13
Internationella	16	12	12	10	14

* Dramaten definierar ett verk som klassiskt när den upphovsrättsliga ersättningsskyldigheten upphör, dvs 70 år efter upphovsmannens dödsfall.

** Ökningen av antalet klassiska respektive svenska verk var en följd av att repertoaren i hög grad präglades av Strindbergsåret.

Ytterligare ett delmål är att öka antalet samproduktioner. En samproduktion är en produktion med fler avsändare än enbart Dramaten. Detta arbetssätt innebär att Dramaten får möjlighet att både ge och ta influenser från olika samarbetsparter samt nå ut till en bredare publik.

För att vidga verksamheten och kunna möta fler grupper är Unga Dramaten och Dramaten& viktiga beståndsdelar av verksamheten. Unga Dramatens föreställningar, som är en del av Dramatens kärnverksamhet, riktar sig till en ung publik (från 5 år och uppåt), upp till ung vuxen ålder. Verksamhetens inriktning är i huvudsak nyskriven svensk dramatik, men även klassiker i nytolkning. Uppsättningar på Unga Dramaten har lockat många förstagångsbesökare, tema för 2015 har varit miljö med pjäser som *H2O* och *Potatis-rebellerna*. Unga Dramaten deltog även med ett eget menstält i Kungsträdgården under ungdomsfestivalen We Are STHLM i augusti.

Dramaten& är en rubrik för konserter och performance, introduktioner och läsningar, samtal med skådespelare, samhällsdebatter och ny scenkonst. Dramaten& lockar med sin verksamhet såväl nya konstnärer som ny publik till Dramaten. Under 2015 riktade Dramaten& blicken mot bland annat integritet, romernas utsatthet och minoritetsspråk som talas i Sverige (EQ-11).

Hur ska Dramaten arbeta med detta fokusområde framåt?

Dramatens handlingsplan gällande påverkan på medvetenhet, kunskap och beteende ser ut på följande sätt:

- Dramaten ska från och med 2016 börja mäta och öka antalet samproduktioner.
- Dramaten ska upprätthålla en varierad repertoar genom att mäta den.

FOKUSOMRÅDE: MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET

Varför detta fokusområde?

Dramatens mål om mångfald² och jämställdhet³ ska speglas i olika delar av teatern. Dramaten strävar efter att ha en bred mångfald och jämställd könsfördelning bland såväl medarbetare som den publik som besöker teatern. Verksamheten gynnas och tydligt fokus i områdena bidrar till både organisatoriska och ekonomiska vinster. För att utmana och se till att teatern kontinuerligt arbetar med dessa frågor har Dramaten en jämställdhet- och mångfaldskommitté som sammanträder fyra gånger per år. I regeringens årliga riktlinjer (G4-56) för Dramaten framgår också att Dramaten ska integrera ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv i verksamheten.

Publiken

Dramaten strävar efter en publik med bred mångfald och jämställd könsfördelning; publiken ska spegla samhället. Mångfald och jämställdhet ska genomsyra all kommunikation med publik, inklusive kommunikation med potentiell publik, till exempel vid pressmeddelanden eller annonsering.

Publikens sammansättning

Andel av besökarna (exkl barn och ungdomar)	2015	2014	2013	2012	2011
Kvinnor	74 %	70 %	67 %	69 %	69 %
55 år eller äldre	58 %	64 %	61 %	62 %	67 %
Bor i Stockholms innerstad	38 %	30 %	31 %	29 %	28 %
Bor i övriga Stockholms län	47 %	51 %	54 %	53 %	53 %
Bor i övriga Sverige	13 %	18 %	13 %	17 %	16 %
Bor utanför Sverige	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %
Högskoleutbildade	75 %	77 %	72 %	73 %	75 %
Förvärvsarbete	49 %	49 %	49 %	52 %	51 %
Pensionärer	37 %	39 %	38 %	36 %	38 %
Studerande	11 %	9 %	11 %	10 %	9 %

Den årliga publikundersökningen (G4-26), se sammanställning i tabell ovan, visar bland annat att 74 % av besökarna på Dramaten är kvinnor och drygt åtta av tio bor i Stockholms län. Snittåldern, 55 år, är relativt hög men har minskat med två år sedan 2014. Av den totala publiken är 58 % 55 år eller äldre. Tre av fyra av besökarna är högskoleutbildade och hälften är förvärvsarbete. Publikundersökningen exkluderar barn och ungdomar enligt branschpraxis. Svarsfrekvensen på publikundersökningen (G4-26) uppgick till 20 %, vilket är väsentligt lägre än tidigare år. Detta är inte ett tillfredsställande underlag och omöjliggör att tillförlitligt mäta och analysera resultaten. Dramaten kommer från och med 2016 att införa en annan typ av publikundersökning

En kompletterande beräkning av Dramatenbesökarens snittålder har gjorts genom en analys av biljettköpsstatistiken. I denna fångas även skolelever samt, den egna biljettpriskategorin, barn och unga under 26 år upp. Med dessa grupper inräknade sjunker snittåldern på Dramatenbesökaren från 55 till 49 år. Den totala publiken som hade barn- och ungdomspriser uppgick till 53 337 personer.

² Def. människor har olika egenskaper, förutsättningar och livserfarenheter.

³ Def. kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

På scenen

Dramaten anser att en jämställd könsfördelning bland konstnärliga upphovspersoner som helhet berikar de konstnärliga uttrycken. De yrkesgrupper som räknas till konstnärliga upphovspersoner är regissörer, scenografer, kostymtecknare och dramatiker, det vill säga de som skapar produktioner och som på så sätt kommunicerar från Dramatens scener. Under 2015 rådde en jämställd könsfördelning bland regissörer på Dramaten då man utgår från den vedertagna 60/40 principen. Gruppen med scenografer kan nästintill beräknas som jämställd med 39 % kvinnor. I gruppen kostymtecknare är kvinnorna överrepresenterade (75 %), medan de är underrepresenterade i kategorin dramatiker (26 %)

Kvinnor och män i vissa konstnärliga yrken. (G4-10, LA-12)

	2015			2014			2013		
	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor
Samtliga scener									
Dramatiker	8	23	26%	10	16	38%	6	26	19%
Regissörer	15	15	50%	11	14	44%	8	20	29%
Scenografer	11	17	39%	13	12	52%	8	17	32%
Kostymtecknare	21	7	75%	19	5	79%	14	8	64%

Andelen kvinnliga kostymtecknare kan förklaras med antalet aktiva kostymtecknare inom teaterområdet, där är kvinnor överrepresenterade.

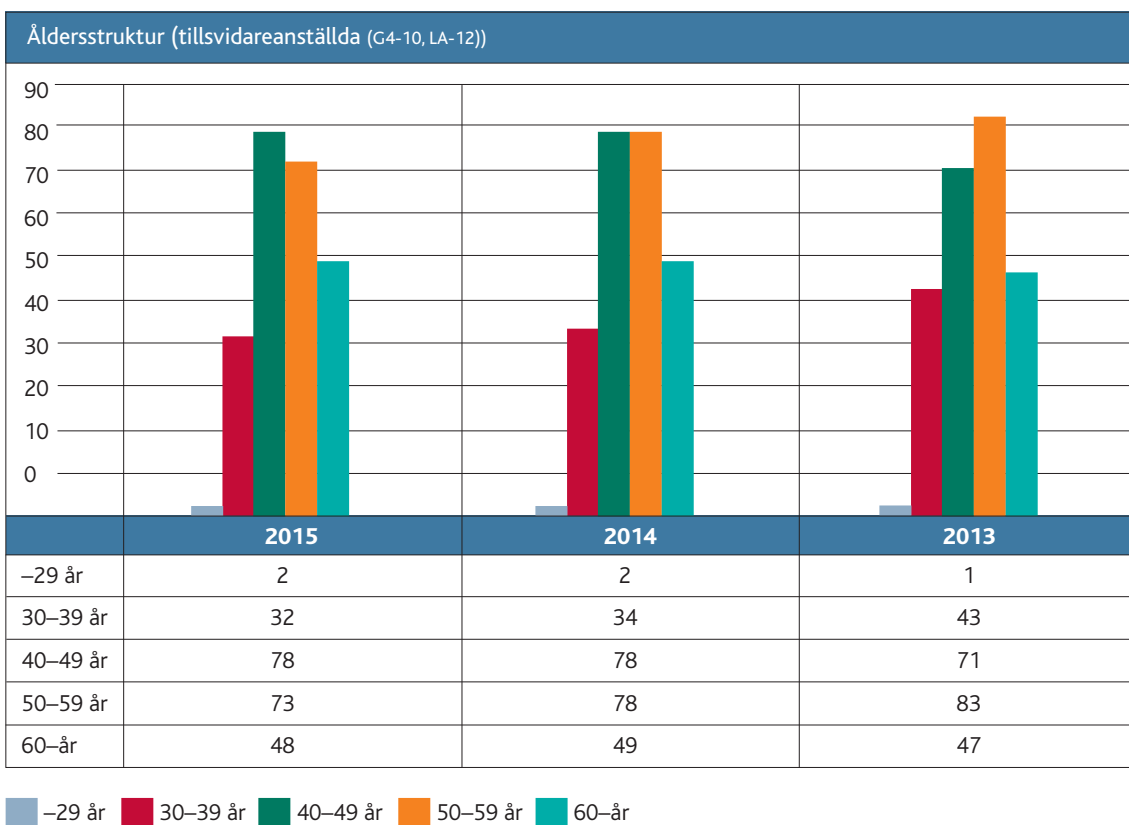
Bakom scenen

För att främja mångfald och jämställdhet bakom scenen arbetar Dramaten med en rad olika åtgärder. Det handlar dels om att mäta grupper ur ett jämställdhetsperspektiv, men också att arbeta med utbildning, strukturerade rekryteringsmetoder, tydliga policys och mångfaldsprojekt.

Vad gäller jämställdhet i de olika personalkategorierna är huvudgrupperna tekniker och konstnärer jämställt sammansatta medan administratörer har en överrepresentation av kvinnor. Inom gruppen tekniker finns dock flera yrkeskategorier som är kvinno- eller mansdominerade, exempelvis scentekniker (män) samt skräddare och sufflörer (kvinnor). Sammansättningen på chefsbefattningar såsom avdelningschefer och sektionsansvariga är jämställd. Dramaten arbetar aktivt med yrkesgruppernas sammansättning ur både ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv vid tillsättning av nya tjänster. Det innebär bland annat att strukturerade rekryteringsmetoder används. Då personalomsättningen är låg tar detta förändringsarbete tid.

Kvinnor och män per kategori (tillsvidareanställda och långtidsanställda). (G4-10, LA-12)

	2015			2014			2013		
	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor
Administrativ	35	12	74%	36	14	72%	36	16	69%
Konstnärlig	34	33	51%	32	36	47%	28	35	44%
Teknisk	64	73	47%	58	79	42%	59	85	41%
Totalt	133	118	53%	126	129	49%	123	136	47%



Kvinnor och män som är avdelningschefer eller sektionsansvariga. (G4-10, LA-12)

	2015			2014			2013		
	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor
Avdelningschef	5	4	56%	5	4	56%	5	4	56%
Sektionsansvarig	8	8	50%	6	9	40%	7	9	44%
Totalt	13	12	52%	11	13	46%	12	13	48%

Ledningsgruppens sammansättning av kvinnor och män (G4-10, LA-12)

	2015							
	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Upp till 29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år el. mer
Ledningsgrupp	6	5	55%	0	1	5	3	2

Styrelsens sammansättning av kvinnor och män (G4-10, LA12)

	2015							
	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Upp till 29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år el. mer
Styrelse	4	5	44%	0	0	4	3	2

Personalomsättning per åldersgrupp och kön (LA1) tillsvidareanställda

	2015			2014			2013		
	Personal-omsättning	Antal personer som slutat	Antal personer som har antädlts	Personal-omsättning	Antal personer som slutat	Antal personer som har antädlts	Personal-omsättning	Antal personer som slutat	Antal personer som har antädlts
Samtliga	6,7%	17	9	4,1%	10	5	6,0%	15	2
Kvinnor	4,1%	6	7	2,5%	3	3	4,2%	5	2
Män	9,4%	11	2	5,7%	7	2	7,7%	10	0
Yngre än 29 år	0,0%	0	1	0,0%	0	1	0,0%	0	0
30–49 år	1,8%	2	7	1,8%	2	4	2,6%	3	2
Äldre än 50 år	11,7%	15	1	6,3%	8	0	9,2%	12	0

I Dramatens lönepolicy (G4-56) står att kvinnor och män ska ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Regelbundet genomförs kartläggning och analys av Dramatens lönestruktur ur ett jämställdhetsperspektiv och omotiverade skillnader justeras. Dramaten eftersträvar en individuell och differentierad lönestruktur, där bland annat prestation, kompetens och erfarenhet har betydelse. Exempel på interna policies och dokument som används i verksamheten är etikpolicy, personalhandbok och jämställdhet- och mångfaldsplan (G4-56).

Då flera yrken i kategorin tekniker kräver specialistkompetens, har det varit svårt att nå en bred rekryteringsbas vid utannonsering av dessa tjänster. Som ett led i att främja mångfald och jämställdhet började Dramaten, som första aktör i branschen, att arbeta med yrkesintroduktion under 2015. Yrkesintroduktion är en anställningsform där man förenar lärande med praktik för ungdomar mellan 16–25 år, ur ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv. Detta möjliggörs via ett centralt kollektivavtal mellan Svensk scenkonst och Teaterförbundet. I november anställdes två ungdomar, den ena till dekormåleriet och den andra till småscenerna, det vill säga scenteknik. Projektet kommer att fortsätta under 2016. I nästa steg kommer teatern arbeta i projekt med nyanlända konstnärer. Ytterligare ett led i arbetet med att nå mångfald och jämställdhet är ett initierat projekt som handlar om arbetsplatslärande. Under 2016 ska Dramaten utveckla en strukturerad metod för handledare som ska underlätta praktik och lärande av teaterns olika yrken.

Kvinnors lön i procent av männens (LA-13) (tillsvidareanställd personal)

	2015			2014			2013		
	K	M	Skillnad	K	M	Skillnad	K	M	Skillnad
Administratörer	35	10	95%	36	12	99%	36	16	92%
Tekniker	64	73	95%	59	80	97%	59	85	96%
Konstnärer	25	24	97%	25	28	97%	23	26	96%

K=Kvinnor, M=Män

Tabellen visar att männen tjänar mer än kvinnorna när yrkesgrupperna kategoriseras på ovanstående sätt. Dramaten använder arbetsvärderingsverket BAS för på en mer detaljerad nivå säkerställa att lönenivåerna är jämställd.

Dramaten har en policy och handlingsplan mot diskriminering och för att motverka trakasserier (G4-56). Ansvar för att bedriva detta arbete ligger hos varje avdelningschef och arbetsledare. Under 2015 har inga fall av diskriminering kommit till vår kännedom eller rapporterats (HR-3).

Hur ska Dramaten arbeta med detta fokusområde framåt?

Dramatens handlingsplan gällande mångfald och jämställdhet ser ut på följande sätt:

Publik

- Under 2016 ta fram en bredare publikundersökning som även skall nå de grupper som ännu inte tagit del av Dramatens varierade utbud.

På scenen

- Uppnå jämställd könsfördelning bland konstnärliga upphovspersoner.

Bakom scenen

- Initiera projekt för att uppnå en mångfald i personalgrupperna
- Senast 2016 ha utbildat alla rekryterande chefer om jämställdhet och mångfald

FOKUSOMRÅDE: INKLUDERING

Varför detta fokusområde?

Dramaten tolkar termen inkludering som att alla skall känna att de har en plats och möjlighet att ta del av Dramatens verksamhet, och ser att inkludering som en viktig del för att uppfylla målet att vara en angelägenhet för en publik i hela Sverige.

Under 2014 satte Dramaten upp två fokusområden som berör publiken:

- Öka andelen förstagångsbesökare
- Öka andelen publik som nås genom digitala kanaler

Dessa mål går hand i hand med Dramatens övergripande mål (G4-56) om att vara mer inkluderande och knyter också an till Kulturdepartementets riktlinjer för Dramaten.

Tillgänglighet har givetvis olika innebörd för olika individer och Dramaten arbetar med frågan utifrån ett brett perspektiv med utgångspunkt i bland annat Tillgänglighetsplanen. I detta arbete ingår att tillgängliggöra Dramaten för alla genom kommunikation, fysisk tillgänglighet och en inkluderande upplevelse. Dramatens verksamhet ska inte heller vara begränsad enbart till de som är bosatta i teaterns närområde utan ska i största möjliga mån vara tillgänglig för invånare i hela landet. Turnéer, gästspel, TV- och radiosändningar, digitala webbsändningar och sommarspel är exempel på hur Dramaten tillgängliggör verksamheten för en större publik.

Öka andelen förstagångsbesökare

Kampanjer i nya kanaler och samarbeten med föreningar, organisationer och företag har genererat ny publik, vilket har gett utslag i biljettstatistiken. Andelen förstagångsbesökare, se tabellen nedan, har varit stabil runt 9–10 % de senaste åren. Årets siffra blev lägre, 7 %, och kan anses vara osäker då enbart 678 svar från 3 430 utdelade enkäter kom in. Svarsfrekvensen på publikundersökningen (G4-26) uppgick därmed till 20 %, vilket är väsentligt lägre än tidigare år. Detta är inte en tillfredsställande statistik och försvårar möjligheten att mäta och analysera resultaten. Dramaten kommer från och med 2016 att införa en annan typ av publikundersökning i samarbete med en ny leverantör och hoppas då på högre svarsfrekvens och att nå ut till en bredare grupp.

Förstagångsbesökare på Dramaten

	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Antal besökare	275 000	302 337	251 820	262 252	237 613	290 448
Förstagångsbesökare	7 %	9 %	10 %	9 %	8 %	10 %



H2O

Antalet besök på Dramatens webbplatser, dramaten.se samt dramatenplay.se, uppgick till 1 487 253 under 2015. Av dessa var 725 759 unika besökare, vilket var en ökning (EO-6). Biljettförsäljningen via dramaten.se stod för 51 % av den totala försäljningen. I slutet av hösten bytte Dramaten biljettsystem och efter skiftet såldes 63 % av biljetterna via webben.

Öka andelen publik som nås genom digitala kanaler.

För att nå nya grupper men även för att stärka relationerna med befintlig publik har Dramaten en fortsatt hög ambitionsnivå för arbetet med sociala medier.

På **Dramaten Play** gjordes en offensiv satsning genom att publicera föreställningar i sin helhet. Sex föreställningar tillgängliggjordes med en månads mellanrum med start den 1 maj. Satsningen fick stor medial uppmärksamhet och blev mycket omtalad i branschen. Statistiken från Dramaten Play visar 35 671 besök fördelade mellan de sex föreställningarnas sidor. Genom att sponsra filmklipp från 2015 års Spoken Word-föreställningar på Dramatens Youtube-kanal mot utvalda målgrupper nåddes en stor digital publik då över 270 000 personer tog del av dessa. Dramatens podcasts och publiksamtal hade 6 615 lyssnare (EO-5). Tack vare dessa digitala satsningar kan Dramatens uppsättningar nå en större och bredare publik än någonsin tidigare.

Publik som nås genom digitala kanaler

	2015	2014	2013	2012
Antal	72 757*	112 885	53 600	12 500

*siffran redogör endast för så kallad "organisk" räckvidd för film- och ljudklipp via Dramaten Play, inte filmklipp som ses direkt via Dramatens Youtube-kanal, eller sponsrade filmklipp mot köpta målgrupper.

Syntolkningar (EO-5) har under året genomförts i samarbete med Synskadades Riksförbund. För ett antal produktioner tillhandahålls CD-skivor med inlästa programtexter och pjäsinformation. Vissa produktioner väljs ut för att textas. Under andra hälften av året inleddes en försöksverksamhet med en textningsapplikation som laddas ner till en mobiltelefon eller surfplatta. Detta föll väl ut och tekniken används numera stadigvarande vid textning. De textade föreställningarna annonseras på webbplatsen, via nyhetsbrev och genom de hörselskadades organisationer. I samband med pjäsen Klanen, som handlade om att vara döv i en värld av hörande, genomförde Dramaten också fem teckenspråkstolkade föreställningar.

Stora scenen, Lilla scenen, Målarsalen, Lejonkulan och Elverket är utrustade med IR-slingor. Hörlurar med inbyggd IR-mottagare och IR-mottagare för egen hörapparat finns att låna hos publikvärdarna på varje scen. Stora scenen och Lilla scenen är även utrustade med teleslinga som ställs in för den egna hörapparaten.

Syntolkning och textade föreställningar

	2015	2014	2013	2012	2011
Syntolkning, antal produktioner	2	5	2	2	4
Textning, antal produktioner	15	16	12	10	11
Textning, antal föreställningar	43	80*	34	42**	24

* varav 22 på engelska (*Carolus Rex* 21 och *Utvandrarna* 1)

** varav 19 på engelska och 2 på finska under Bergmanfestivalen



Fysisk tillgänglighet

Stora scenen har sex fasta platser för rullstol och Lilla scenen har två. På dessa scener finns utrymme för fyra respektive två permobiler. Övriga scener har flexibla gradänger som ofta ändras mellan olika produktioner, men även i dessa finns det platser för rullstol.

Av byggnadsminnesskäl har Dramatenhuset inte kunnat anpassas fullt ut för funktionsnedsatta. Besökare i rullstol måste i dag passera genom personalingången för att med assistans av en publikvärd nå respektive scen, vilket inte bidrar till samma helhetsupplevelse som för övriga besökare (EO-6).

Hur ska Dramaten arbeta med detta fokusområde framåt?

Dramatens handlingsplan gällande inkludering ser ut på följande sätt:

- Dramaten ska locka ny publik och väcka intresse hos nya grupper och människor i samhället. Ett av teaterns mål är att ha öka andelen förstagångsbesökare till 12 % i snitt över en treårsperiod senast 2019.
- Vidareutveckla en plan för digitala sändningar och Dramatens åttonde scen, Dramatenplay.se, och utifrån den ta fram konkreta mål.
- Senast 2017 ha utvecklat mottagandet av publiken genom bland annat ett skyltprogram, för att tillgängliggöra huset, speciellt för nya besökare.
- I samband med en planerad större renovering av byggnaden kommer tillgänglighetsfrågor ses över.

YTTERLIGARE HÅLLBARHETSOMRÅDEN

HÄLSA OCH SÄKERHET FÖR PUBLIKEN

Dramaten har ett strukturerat och kontinuerligt arbete avseende hälsa och säkerhet för besökarna.

Exempel på detta är:

- säkra och välfungerande utrymningsvägar för personer med funktionsnedsättning
- publikvärdar med utbildning både första hjälpen och att hantera defibrillatorer
- ett systematiskt brandskyddsarbete med utvärderingar där Dramatens alla lokaler samt scener inkluderas

RELATIONER MELLAN ANSTÄLLDA/ANSTÄLLDA OCH ANSTÄLLDA/LEDNING

På Dramaten sammanträder samverkansgrupp och planeringsdelegation regelbundet. Här har arbetsgivaren representanter liksom den lokala fackliga organisationen, Teaterförbundet avdelning 2. Samverkansgruppen är tillika arbetsmiljökommitté. Representantskap för skådespelare, fungerar som samrådsorgan för konstnärliga frågor och synpunkter som rör ensemble. VD/Teaterchef är sammankallande för det forumet.

Kollektivavtalet mellan Svensk scenkonst och Teaterförbundet samt Akademikerförbunden gäller alla anställda på teatern, med undantag anställda under 18 år (dansare 16 år) och statisten (G4-11). I kollektivavtalet finns särskilda regler om varseltider vid uppsägning från arbetsgivaren sida. Dessa varierar mellan en och sex månader beroende på anställningstid och ålder. Eventuella varsel vid organisatoriska förändringar följer annars de regler som finns i medbestämmandelagen (MBL) (1976:580) och i lagen om anställningsskydd (LAS) (1982:80) (LA-4). Gällande personalförmåner har alla anställda på Dramaten rätt till två biljetter per produktion som spelas. Dessutom har alla medarbetare, oavsett anställningsform, rätt till ett gymkort, fri simning på ett av Stockholm stads badhus samt subventionerad massage. Långtidsanställda medarbetare, som har kontrakt för ett år eller längre, erbjuds årliga medarbetarsamtal där även individuella utvecklingsplaner diskuteras.

Medarbetarenkät

Dramaten genomför medarbetarenkäter (G4-26) vartannat år och på hösten 2015 genomfördes den senaste. Områden som undersöktes var bland annat likabehandling, relationer, arbetsbelastning och föräldraskap. Resultatet har analyserats och presenterats för olika grupper och varje avdelning har tillsammans med personalavdelningen upprättat en egen handlingsplan. I den dialogen har medarbetarna lyft frågan om arbetsbelastning 90 % av medarbetarna uppger att de trivs på Dramaten (G4-27).

Hälsa och säkerhet för anställda

Den totala sjukfrånvaron på Dramaten var under 2015 2,7 % (LA-6). Dramaten har sedan många år tillbaka en intern företagshälsovård för samtliga anställda, som följer upp personalens sjukfrånvaro, men som framför allt arbetar förebyggande med långsiktiga mål för medarbetarnas egna hälsofrämjande arbete. Dramaten har också bedrivit ett strukturerat rehabiliteringsarbete och fångat upp medarbetare i ett tidigt skede när de blivit sjuka eller när någon har flera korta sjuktilfällen.

Detta arbetsmiljöarbete för att identifiera och åtgärda problem sköts bland annat genom företagets interna system som till exempel, arbetsskadeanmälningar, tillbudsrapporter, riskbedömningar och de fysiska- och psykisk skyddsronerna. Årligen utvärderas processerna i Dramatens systematiska arbetsmiljöarbete i en grupp med arbetsgivarrepresentanter och skyddsombud. Antalet arbetsskadeanmälningar har ökat något under året.

Arbetsskador och arbetsrelaterade sjukdomar (LA-6)

	2015	2014	2013
Antal arbetsskadeanmälningar	24	17	9
Förlorade arbetsdagar	7	25	17
Arbetsrelaterade dödsolyckor	0	0	0
Pågående rehabärenden	11	9	8
Skadekvot (IR)	7,6	5,3	3
Kvot förlorade dagar (LDR)	2,2	7,8	5,7
Kvot frånvaro (AR)	17,7	62,8	45,2

UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING

Dramaten delar upp kompetensutvecklingen i företagsgemensamma ledarskapsutbildningar, arbetsmiljöutbildningar och kompetensutveckling för hela teatern. Resterande kompetensutvecklingsbudget fördelas årligen till respektive avdelning för deras specifika utbildningsbehov.

Under 2015 satsades stort på studiebesök till andra europeiska länder. Fyra grupper med sammanlagt 37 deltagare fick möjlighet att resa till antingen Köpenhamn, Wien, London och Berlin. Studieresor innehåller sattes samman av dramaturger från Dramaten och förutom föreställningar, besök och guidningar på scenkonstinstitutioner fick alla deltagare utvärdera sina resor utifrån ett hållbarhets- och mångfaldsperspektiv samt ge förslag på förbättringar. Kompetensdagar för hela Dramaten handlade 2015 om hållbarhet och för den konstnärliga gruppen var temat nationalscensbegreppet.

Dramaten har en utmaning i att säkerställa att yrkesskickligheten även fortsättningsvis håller en hög nivå i de olika yrkesgrupperna och framförallt de som är unika för teatern. Av den anledningen krävs systematiska processer för kompetensutveckling och rekrytering som utgår från verksamhetens mål.

Genomsnittligt antal utbildningstimmar per tillsvidareanställd och år (LA-9)

	2015	2014	2013
Utbildningstimmar per anställd	10,2	13,43	7,56
Totalt antal timmar	2378	3236	1853

I sammanställningen redovisas inte studieresor och studiebesök.



MILJÖ

Att ta hänsyn till miljön är en självklarhet för Dramaten som arbetar med minimering av materialanvändning, energieffektivisering, avfallshantering, återvinning och återanvändning. Merparten av det material som förbrukas i Dramatens verksamhet används i teaterproduktionerna – i första hand till dekor och kostymer. Hur stor materialåtgången blir är beroende av flera faktorer: antalet nya produktioner, typ av produktioner, med mera.

Dramaten har som ambition att återanvända så mycket som möjligt av det material som används i teaterverksamheten. I praktiken innebär det att dekorer, kostymer, peruker etc. på ett systematiskt sätt utvärderas och att de delar som kan användas igen sparas för återbruk. Detta gäller i synnerhet teaterkostymer, dekor-element, rekvisita samt viss scenteknik. När återbruk inte bedöms ekonomiskt eller tekniskt möjligt sorteras avfallet för återvinning.

Flera av Dramatens byggnader är gamla och omoderna, vilket försvårar en effektiv energihushållning. Diskussionerna med fastighetsägarna om att finna åtgärder för att minska energikonsumtionen fortsätter. Den största delen av teaterns flygresor sker under Dramatens turnéverksamhet. Många resor sker också för att utländska konstnärliga team ska komma till möten och/eller repetitioner. En stor del av uppvärmningen av lokalerna har likt tidigare år skett genom fjärrvärme.

INKÖP

Dramaten har riktlinjer för direktupphandling, hanteringen av inköp är beroende av inköpets värde. I samtliga fall skall det konkurrensutsättas på lämpligt sätt. Enligt Dramatens egen inköspolicy ska inköp för ett värde överstigande 50 000kr upphandlas. Om möjligt ska minst tre leverantörer bjudas in att lämna offert.

Vid inköp skall Dramatens policy mot mutor och bestickning samt Dramatens policies för miljö, farliga ämnen och kemikalier tillämpas.

Beskrivning av Dramatens leverantörskedja

Dramaten köper in både varor och tjänster. Omfånget på vad som köps in är stort och varierande. Det kan röra sig om inköp av tjänster såsom städning, men också material och materiel för tillverkningsprocesserna och inte allra minst konstnärliga inköp såsom nyskrivna pjäser och översättningar. När Dramaten producerar en teaterproduktion har det en mycket stor bredd och längd, det sträcker sig från t.ex. beställningsverk, nyöversättning, tolkning av dramaturg och regissör, repetitioner och ljussättning på sal och scen innan produktionen har premiär. Parallellt med den ovan beskrivna processen sker framtagandet av dekor, kostym och mask. All tillverkning sker i egna verkstäder från grunden med konstruktioner anpassade till respektive scen och dess förutsättningar. I denna process upphandlas material för tillverkning direkt för respektive produktion. Leverantörer till Dramaten är av varierande storlek och kommer från Sverige och EU i första hand, inom vissa områden har Dramaten ramavtal.



GRI INDEX

Indikator	Beskrivning	Sida	Kommentar
Strategi och analys			
G4-1	Uttalande från VD	3	
Organisationsprofil			
G4-3	Organisationens namn	7	
G4-4	Varumärken, produkter och tjänster	7	
G4-5	Lokalisering av huvudkontoret	7	Nybrogatan 2 Stockholm
G4-6	Organisationens geografiska omfattning	7	
G4-7	Ägarstruktur och företagsform	7	
G4-8	Marknader som organisationen är verksam på	7	
G4-9	Den redovisande organisationens storlek	7, 8	
G4-10	Total personalstyrka, uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor, region och kön	8, 14, 15	Volontärarbetare har inte använts i verksamheten under året.
G4-11	Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	21	
G4-12	Beskrivning av organisationens leverantörskedja	24	
G4-13	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden	7	
G4-14	Beskrivning av om och hur organisationen följer	9	
	Försiktighetsprincipen		
G4-15	Extern utvecklad ekonomiska, miljömässiga och sociala deklarationer, principer eller andra initiativ som organisationen anslutit sig till eller stödjer	4, 6	
G4-16	Medlemskap i organisationer och/eller nationella/internationella lobbyorganisationer	6, 16	
Väsentliga aspekter och avgränsningar			
G4-17	Enheter som ingår i organisationens finansiella redovisning	7	Kungliga Dramatiska Teatern AB
G4-18	Beskrivning av processen för att definiera redovisningens innehåll och aspektavgränsningar	4	
G4-19	Redogörelse för samtliga väsentliga aspekter som identifierats	4	
G4-20	Redogörelse för varje väsentlig aspekts avgränsning inom organisationen	5	
G4-21	Redogörelse för varje väsentlig aspekts avgränsning utanför organisationen	5	
G4-22	Förändringar av information som lämnats i tidigare redovisningar och skälen för sådana förändringar	8, 11	Se förklaring respektive tabell
G4-23	Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod	4	En övergång av redovisningsmodell från GRI G3:1 till G4 har skett under året. Indikatorer för miljö har valts bort i och med denna övergång.

Indikator	Beskrivning	Sida	Kommentar
Intressenter och intressentdialog			
G4-24	Intressentgrupper som organisationen har kontakt med	6	
G4-25	Princip för identifiering och urval av intressenter	6	
G4-26	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter	6	
G4-27	Viktiga områden och frågor som har lyfts via kommunikation med intressenter	6	
Information om redovisningen och styrning			
G4-28	Redovisningsperiod	4	
G4-29	Publiceringsdatum för senaste redovisning	4	
G4-30	Redovisningscykel	4	
G4-31	Kontaktperson för frågor angående redovisningen och dess innehåll	28	
G4-32	Redogörelse för innehållsförteckning enligt GRI:s redovisningsnivå Core och rapport för externt bestyrkande	25, 29	
G4-33	Redogörelse för organisationens policy och tillvägagångssätt för externt bestyrkande av redovisningen	4	
Styrning			
G4-34	Redogörelse för organisationens bolagsstyrning	9	
Etik och integritet			
G4-56	Organisationens värderingar, principer och etiska standarder	7, 13, 16, 17	
Ekonomi			
EC-1	Skapat och levererat ekonomiskt värde	8	
EC-3	Omfattningen av organisationens förmånsbestämda åtaganden	8	Avsteg då det ej är tillämbart i sin helhet.
EC-4	Väsentligt finansiellt stöd från den offentliga sektorn	7, 8	

Indikator	Beskrivning	Sida	Kommentar
Social			
Arbetsvillkor			
LA-1	Totalt antal nyanställda och personalomsättning, per åldersgrupp, kön och region	16	
LA-2	Förmåner som ges till heltidsanställd personal och som inte omfattar tillfälligt eller deltidsanställda	21	Ingen skillnad görs oavsett anställningsform.
LA-4	Kortaste uppsägningstider avseende verksamhetsförändringar, inklusive om dessa anges i kollektivavtal	21	
LA-6	Omfattning av skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade dagar, frånvaro samt det totala antalet arbetsrelaterade dödsolyckor	21, 22	Avsteg har gjorts i redovisningen. Ej uppdelat på kön
LA-9	Genomsnittligt antal utbildningstimmar för anställda per kön och personalkategori	22	Avsteg i redovisningen har gjorts, ej uppdelat på kön. Volontärbete har ej varit aktuellt under året.
LA-11	Andel anställda som får regelbunden utvärdering och karriärutveckling, per kön och personalkategori	21	Avsteg har gjorts i redovisningen, ej uppdelat på kön.
LA-12	Sammansättning av styrelse, ledning och alla medarbetare nedbruten på kön, åldersgrupp och andra mångfaldsindikatorer	14, 15	Avsteg avseende minoriteter i respektive kategori har gjorts.
LA-13	Löneförhållande i procent mellan män och kvinnor per personalkategori och region	16	Region är inte tillämplig.
Mänskliga rättigheter			
HR-3	Antal fall av diskriminering, samt vidtagna åtgärder	16	
Sektorspecifika indikatorer (Event Organizers)			
EO-5	Påverkan från initiativ för att skapa socialt inkluderande event	19	
EO-6	Påverkan från initiativ för att skapa en tillgänglig miljö	19, 20, 21	
EO-11	Påverkan på medvetenhet, kunskap och beteende	11, 12	Indikatorn är ny för Dramaten och kan ej redovisas fullt ut.

Frågor om innehållet i denna hållbarhetsredovisning hänvisas till

Erika Kalmér (3.4)

Personalchef

erika.kalmer@dramaten.se

Kalle Ottosson (3.4)

Tillverkningsteknisk chef

kalle.ottosson@dramaten.se

Dramatens växel: 08-665 61 00

För mer information om GRI – vänligen besök www.globalreporting.org

Revisors rapport över översiktlig granskning av Kungliga Dramatiska Teatern ABs hållbarhetsredovisning

Till Kungliga Dramatiska Teatern

Inledning

Vi har fått i uppdrag av styrelsen i Kungliga Dramatiska Teatern AB att översiktligt granska Kungliga Dramatiska Teaterns hållbarhetsredovisning för år 2015. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning på sidan 4.

Styrelsens och företagsledningens ansvar för hållbarhetsredovisningen

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier, vilka framgår på sidan 4 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av Sustainability Reporting Guidelines (utgivna av The Global Reporting Initiative (GRI)) som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av företagets egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga fel, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning.

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med RevR 6 *Bestyrkande av hållbarhetsredovisning* utgiven av FAR. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt IAASBs standarder för revision och god revisionssed i övrigt har. Revisionsföretaget tillämpar ISQC 1 (International Standard on Quality Control) och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar. De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

Vår granskning utgår från de av styrelsen och företagsledningen valda kriterier, som definieras ovan. Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

Vi anser att de bevis som vi skaffat under vår granskning är tillräckliga och ändamålsenliga i syfte att ge oss grund för vårt uttalande nedan.

Uttalande

Grundat på vår översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att hållbarhetsredovisningen inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med de ovan av styrelsen och företagsledningen angivna kriterierna.

Stockholm den 18 april 2016

Deloitte AB

Kerstin Sundberg
Auktoriserad

Didrik Roos
Specialistmedlem i FAR