

DRAMATEN

HÅLLBARHETSREDOVISNING 2016



BAKOM KULISSERNA

Ekonomiskt resultat
Våra medarbetare

PÅ SCENEN

Repertoarer
Mångfald och jämställdhet
Samhällsengagemang

PUBLIKEN

Mångfald och jämställdhet
Inkludering
Samarbeten



Från Ibsen till Pussy Riot, från Euripides till Peter Weiss – så kan man ge en bild av Dramatens spelår 2016. En spännvidd mellan nya klassikertolkningar och samtidsdramatik. Vår repertoar – detta spektrum av uppsättningar på våra 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 scen-tekniken. 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 2016 har vi särskilt fokuserat ett antal områden. En utgångspunkt för dem är att Dramaten aktivt påverkar medvetenhet och kunskap i samhället, både genom sin repertoar och genom att integrera hållbarhetsperspektiven i arbetet. Under året inleddes ett förändringsarbete med det yttersta syftet att

säkra Dramatens möjligheter att utvecklas som nationalscen.

Detta är Dramatens andra 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 2017

OM REDOVISNINGEN

Väsentlighetsanalys

4

REDOVISNINGSPROCESSEN

Dramaten har i enlighet med statens ägarpolicy och riktlinjer för företag med statligt ägande upprättat en hållbarhetsredovisning enligt Global Reporting Initiatives riktlinjer. Hållbarhetsredovisningen för 2016 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. Den senaste redovisningen publicerades 31 mars 2016 och avsåg räkenskapsåret 2015. Denna redovisning avser således januari till december 2016 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 anlåtits för stöd, framförallt för att bistå i processen och för kompetensöverföring.

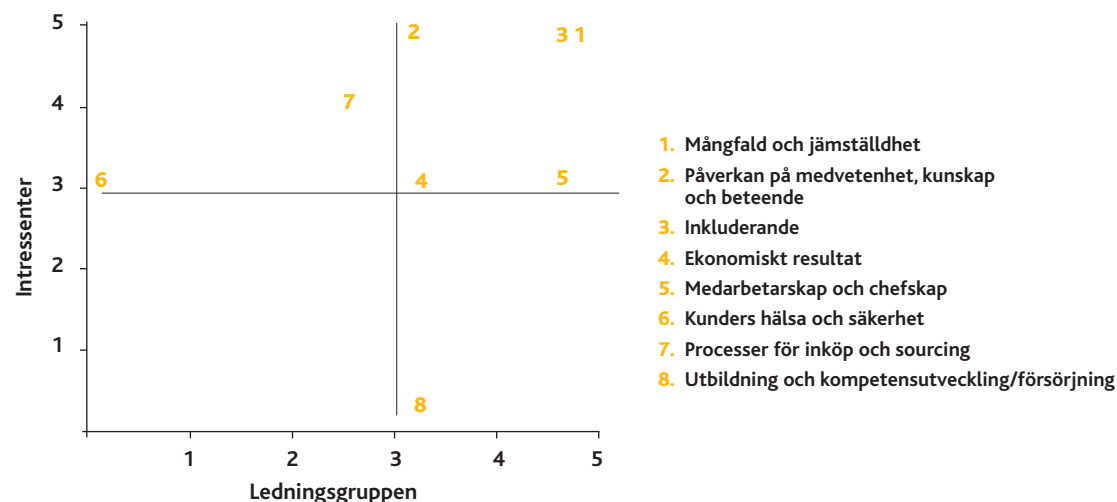
För att identifiera innehållet till redovisningen har en genomgång av befintlig väsentlighetsanalys gjorts av ledningsgruppen där identifierade fokusområden fortsatt är aktuella och väsentliga för Dramaten. Metoden för denna genomgång var analys och reflektion. Ekonomiskt resultat och

medarbetarskap och chefskap ansågs ha högre prioritet än föregående år.

De numer fem aspekter som anses vara mest viktiga 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.

De identifierade väsentliga områdena är på flera sätt redan integrerade i Dramatens arbete, men kommer fortsatt att lyftas och prioriteras ytterligare under 2017 med fokus på styrning, uppföljning och ansvar.

Dessa fem aspekter kommer också att utgöra Dramatens strategiska fokusområden under 2017 då det är inom dessa områden Dramaten kan påverka och göra störst skillnad ur ett hållbarhetsperspektiv. Det betyder bland annat att handlingsplaner kommer att tas fram men också implementera styrning, uppföljning- och ansvarsprocesser för respektive fokusområde. Detta utvecklingsarbete sker i olika delar av organisationen genom bland annat olika råd. Aspekterna kallas fortsättningsvis i denna rapport för fokusområden. Aspekterna påverkar både interna och externa intressenter. Alla Dramatens aspekter har en påverkan innanför Dramaten, endast aspekten inkludering har en påverkan utanför.



MÅNGFALD OCH
JÄMSTÄLLDHET

INKLUDERING

PÅVERKAN PÅ
MEDVETENHET,
KUNSKAP OCH
BETEENDE

EKONOMISKT
RESULTAT

MEDARBETARSKAP
OCH CHEFSSKAP

Ägare (Staten)

Ägare (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 med flera representanter för regeringskansliet; Kulturdepartementet i frågor som rör verksamhetens innehåll och finansdepartementet i exempelvis frågor rörande bolagsstyrning.

Samhället

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

Publiken

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 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.

Medarbetare

Medarbetarna möjliggör kommunikation med övriga intressenter och säkerställer att de riktlinjer staten ger efterlevs. Under 2016 har dialog med Dramatens medarbetare skett via samverkan, förhandlingar, utbildningar och informationsmöten. Organisations- och arbetsmiljöfrågor är exempel på vad medarbetarna tar upp.

Leverantörer

Dramaten har under året genomfört ett antal upphandlingar och ingått ramavtal med olika leverantörer. I dessa har en dialog 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.

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.

** Urvalet av intressenter är baserat på Dramatens närmaste relationer; de som påverkas av Dramatens verksamhet och de som påverkar vår verksamhet. Följande sex grupper tillhör Dramatens viktigaste intressenter. Exempel på ytterligare intressenter Dramaten har relation med är hyresvärdar, samarbetspartners, sponsorer, utbildnings/intresseorganisationer, kulturinstitutioner. Dramaten är medlem av det internationella teaternätverket MITOS21 (G4-15, G4-16). Under årets två General Assembly var hållbarhetstemat en av huvudpunkterna. MITOS21 inledde en treårig samverkan med den ideella organisationen Julie's Bicycle genom projektet Creative Climate Leadership (Julie's bicycle - <http://www.juliesbicycle.com> - är en ideell organisation inriktad på hållbarhet och klimatfrågor, i samarbeten särskilt på kulturområdet.)*

STRATEGISKA FOKUSOMRÅDEN

Tidigare år samt under 2016 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 2017 och framåt.

Strategiskt fokusområde	Mål kopplat till fokusområde	Status
Öka andelen förstagångsbesökare	Målsättningen är att uppnå 12% förstagångsbesökare senast 2017 beräknat över en treårsperiod.	Målet är uppnått under 2016 då vi hade 15 % förstagångsbesökare
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 – under 2016 besöktes Dramaten Play av 18 665 besök och över 560 000 personer såg på videor/lyssnade på podcasts via Dramatens sociala mediekkanaler. 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) undantas. 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. Se sid 18 för mer information.

KUNGLIGA DRAMATISKA TEATERN AB 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.

Dramaten är en producerande teater, 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 har under 2016 arrangerat Bergmanfestivalen, 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 vid Nybroplan i centrala Stockholm ligger Dramatenhuset – en jugendbyggnad uppförd 1908. Här och i det intilliggande Hansahuset 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 för statens bidrag. I riktlinjerna nämns områdena nationalscen inom teaterområdet, språk och kulturarv, repertoar, publik och arkivsamlingar. Riktlinjerna återfinns på Dramatens hemsida.

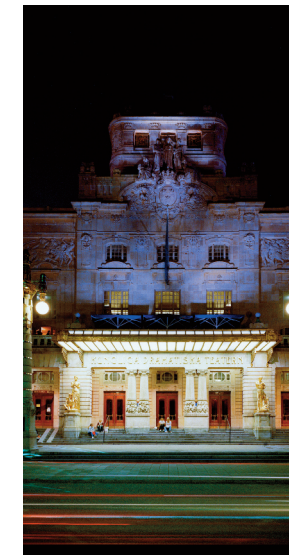
BESKRIVNING AV DRAMATENS LEVERANTÖRSKEDJA

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.

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. Det statliga bidraget uppgick 2016 till 229,4 mkr och biljettintäkterna till 45,02 mkr. Under hösten påbörjades ett antal strukturella förändringar i Dramatens organisation, bemanning och arbetsformer som syftar till att frigöra medel till produktionerna, öka antalet speltillfällen samt möjliggöra större rörlighet och flexibilitet i repertoarplaneringen. Kommunikationsenheten har fått en ny organisation och förändrad bemanningsstruktur för att bättre kunna möta dagens och framtida behov.



EKONOMI (mkr)	2016	2015	2014
Direkt tillskapat ekonomiskt värde			
Statligt bidrag	229,4	226,7	227,0
Biljettintäkter – direkt skapat ekonomiskt värde	45,0	46,1	50,4
Övriga rörelseintäkter – fördelat ekonomiskt värde	11,8	10,1	11,1
Fördelat ekonomiskt värde			
Personalkostnader – fördelat ekonomiskt värde	178,2	177,6	180,6
Övriga rörelsekostnader – fördelat ekonomiskt värde	123,8	103,2	105,9
Behållet ekonomiskt värde			
Rörelseresultat	15,8	2,1	2,1
Andra ekonomiska nyckeltal			
Eget kapital	27,5	38,0	35,9
Obeskattade reserver	0	4,4	3,4
Pensionsavsättningar²			
Ävsättningar till pensioner	9,8	9,8	13,7

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 upphävdes 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 (inom parentes avser riktad verksamhet till barn och unga)	2016	2015	2014
Totalt antal egna produktioner	32 (7)	31 (5)	29 (4)
Varav nyproduktioner	17 (3)	19 (4)	20 (3)
Varav produktioner från föregående år	15 (4)	12 (1)	9 (1)
Totalt antal föreställningar	1 130 (221)	1 203 (294)	1139 (212)
Varav egenproducerade	812 (221)	978 (284)	870 (210)
Varav egenproducerade på turné inkl digital bio	13 (0)	27 (0)	47 (0)
Varav gästspel och andra arrangemang	305 (0)	198 (10)	222 (2)
Totalt antal besökare	266 625 (37 570)	275 000 (30 238)	303 207 (21 931)
Varav på egenproducerade föreställningar i Sthlm	208 488 (37 570)	234 044 (29 498)	263 045 (21 526)
Varav på egenproducerade föreställningar på turné	4 217 (0)	5 777 (0)	7 191 (0)
Varav på gästspel och övriga arrangemang	53 920 (0)	35 179 (740)	32 921 (405)
Total belägningsgrad	76 % (90%)	76 % (88%)	89 % (100 %)

Dramaten har 202 tillsvidareanställda medarbetare och 295 årsverken fördelade på ungefär 55 yrkesgrupper. Personalen delas in i tre kategorier; konstnärlig, teknisk samt administrativ personal.

MEDARBETARE	2016	2015	2014
Totalt antal anställda i Sverige	614	627	616
Varav tillsvidareanställda	202	233	241
Varav visstidsanställda	412	394	375
Antal årsverken	295	315	318

BOLAGSSTYRNING

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.

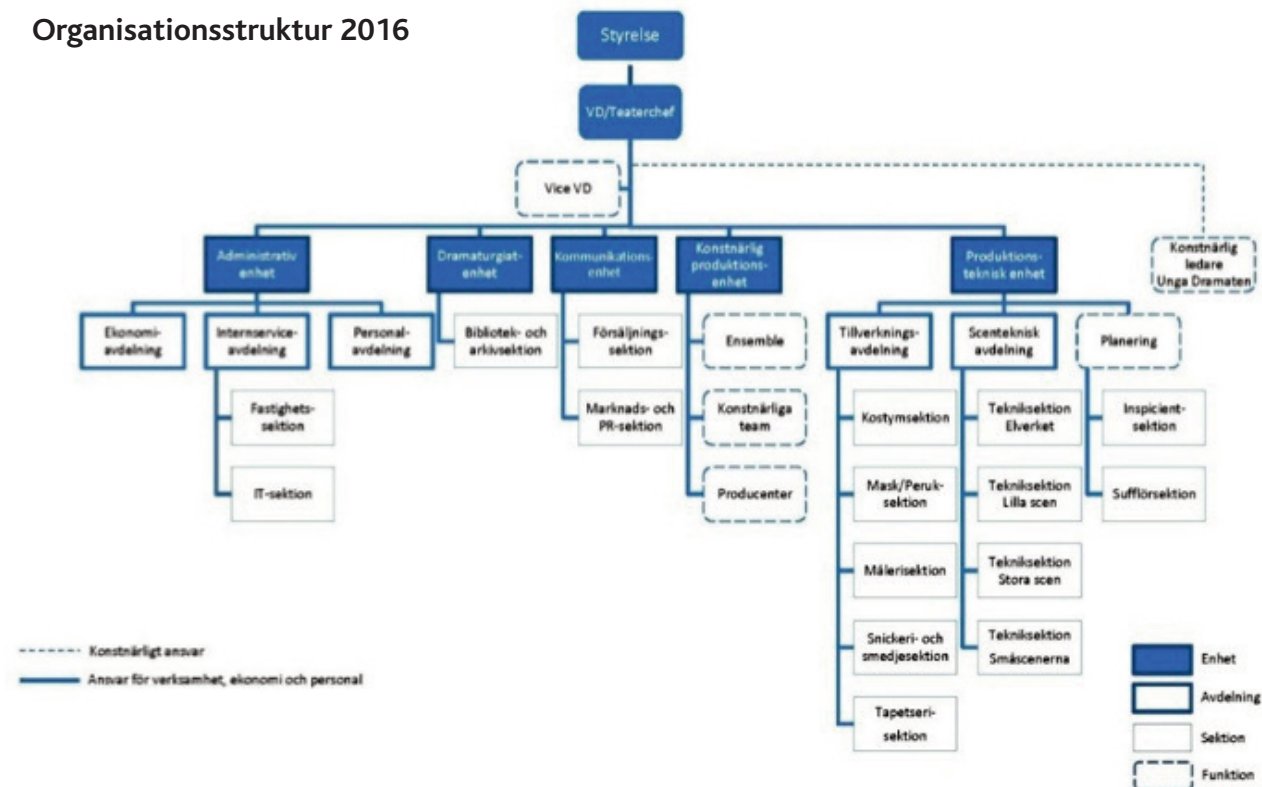
Dramatens styrelse består av åtta ledamöter som utses vid årsstämman. Därutöver utses två representanter för arbetstagarna och suppleanter för dessa. Styrelsen utser verkställande direktör (VD) och teaterchef (som i dag är samma person) samt vice verkställande direktör (vice VD). Teaterchef/VD, Eirik 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.

Dramaten genomförde en riskanalys 2015 och planerar att genomföra en ny 2018. 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.

Organisationsstruktur 2016



BAKOM KULISSERNA

Ekonomiskt resultat

- Ökad produktionsvolym och ökat antal spelningar
- Implementera ett förändrat arbetssätt

Mångfald och jämställdhet

- Initiera projekt för att uppnå en mångfald personalgrupperna
- Fortsätta att anställa inom ramen för yrkesintroduktion

Medarbetarskap & chefsskap

- Diskutera och definiera vad medarbetarskap innebär på Dramaten genom avdelningsmöten som bokas av avdelningscheferna.
- Avdelningscheferna diskuterar på Chefsforum och definierar självledarskap/medarbetarskap. Dramaten ska definiera vad det innebär att vara chef inom verksamheten
- Diskussion om företagskultur och välja mål och inriktning med Dramatens personal
- Arbeta under året med att växla från en verksamhet som drivs av regler och policy till ett mer värdebaserat synsätt

PÅ SCENEN

Påverkan på medvetenhet, kunskap och beteende

- Öka antalet samproduktioner
- Att upprätthålla en varierad repertoar och vidareutveckla formerna för mätning

Mångfald och jämställdhet

- Uppnå jämställd könsfördelning bland konstnärliga upphovspersoner

PUBLIKEN

Mångfald och jämställdhet

- Sträva efter en publik med bred mångfald och jämställd könsfördelning
- Öka andelen förstagångsbesökare

Inkludering

- Dramaten ska locka ny publik och väcka intresse hos nya grupper och människor 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 sjunde scen, Dramatenplay.se, och utifrån den ta fram konkreta mål.
- Senast 2018 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 2019 kommer praktiska tillgänglighetsfrågor ses över.

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 fem strategiska fokusområden med tillhörande delmål.

EKONOMISKT RESULTAT

Varför detta fokusområde?

Dramaten drivs utan vinstsyfte men för att kunna bedriva verksamheten och det konstnärliga arbetet krävs det att Dramaten har en ekonomi och budget i balans. Dramaten ska ha ett mål för storleken på det egna kapitalet som ger en stabil ekonomisk grund för verksamheten. Det ankommer på Dramaten att genom det egna resultatet säkerställa ett eget kapital som ger ekonomisk stabilitet. Dramaten har identifierat ekonomiskt resultat som en ny väsentlig aspekt för att säkerställa att resurserna används på ett effektivt sätt. Ansvarig för Dramatens ekonomiska arbete är ekonomichefen och budgetuppföljning görs månatligen, två bokslut; ett halvårsbokslut och ett årsbokslut som revideras. Dramaten följer statens ägarpolicy och riktlinjer.

Förändrat arbetssätt

En förbättringsåtgärd handlar om att skapa ett mer flexibelt arbetssätt vad gäller metodik och resursfördelning. Under 2016 påbörjades ett förändringsarbete i syfte att uppnå en långsiktigt hållbar ekonomi i balans med målet att kunna behålla och utveckla den konstnärliga nivån.

Ökad produktionsvolym och ökat antal speltillfällen

Under 2016 har ett förändringsarbete påbörjats med syfte att spara in motsvarande 19 årsverken. Omfördelning av medlen ska ske så att samtidigt som antalet produktioner ska öka ska vi också erbjuda vår publik fler speltillfällen. Detta ska möjliggöras genom omfördelning av arbetslag och en mer effektiv repetitionsplanering. Ökat antal speltillfällen innebär fler spelningar dagtid på Stora och Lilla Scenen på tisdagar, onsdagar och torsdagar.

Differentierad prissättning

Dramaten ska öka recettintäkterna bland annat genom differentierad prissättning vilket innebär att man har olika pris för olika dagar och scener. Dramaten har inlett ett samarbete med en organisation som är specialiserade inom området, för att uppnå bästa möjliga effekt. Det här fokusområdet har blivit mer aktuellt nu eftersom vi behöver öka våra intäkter.

Hur ska Dramaten arbeta med detta fokusområde framåt?

Dramatens handlingsplan gällande ekonomiskt resultat ser ut på följande sätt:

- Skapa ett mer flexibelt arbetssätt med mindre och fler arbetslag och en mer effektiv repetitionsplanering som ska generera ökad produktionsvolym och ökat antal speltillfällen.
- Införa differentierad prissättning med målet att öka recettintäkterna

Våra medarbetare – mångfald och jämställdhet

MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET

Varför detta fokusområde?

Dramatens mål om mångfald och jämställdhet 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 ska sammanträda fyra gånger per år. I regeringens årliga riktlinjer för Dramaten framgår också att Dramaten ska integrera ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv i verksamheten. 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 policies 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.

I Dramatens lönepolicy 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.

Yrkesintroduktion

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. Under 2016 har tre ungdomar varit anställda på Dramaten inom ramen för yrkesintroduktionsavtalet på dekormåleriet, scenteknik och inom fastighetsservice.

Kompetensintegration och arbetsplatslärande

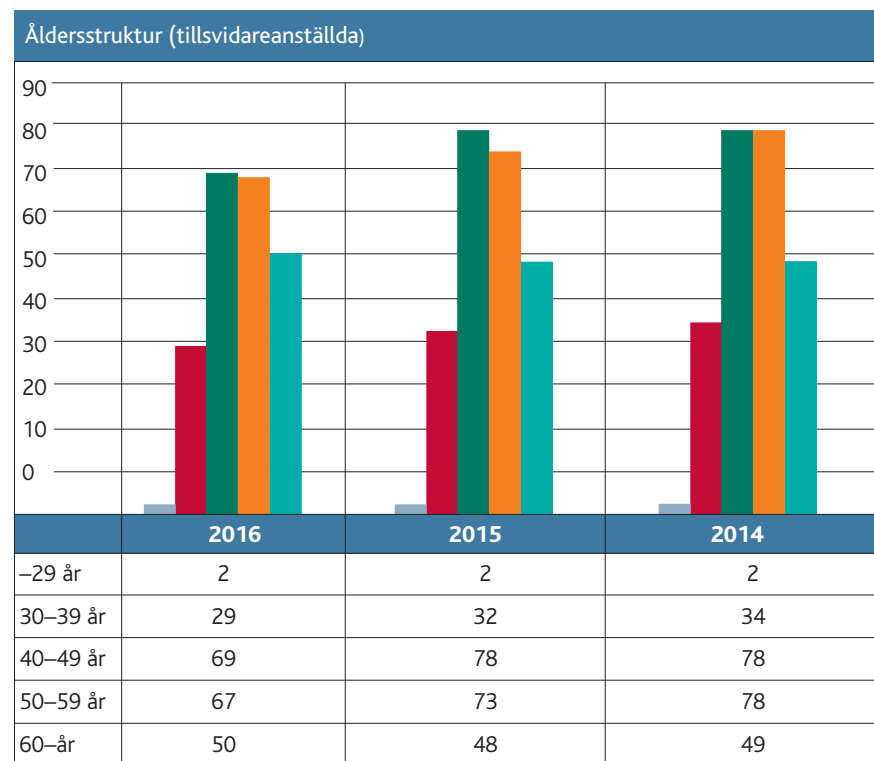
Under 2016 erbjöd Dramaten nyanlända professionella kulturarbetare att göra praktik inom ramen för projektet Kompetensintegration. Ytterligare ett led i arbetet med att nå mångfald och jämställdhet är ett initierat projekt som handlar om arbetsplatslärande. Under 2016 har Dramaten utvecklat en strukturerad metod för arbetsplatslärande samt tagit fram en branschanpassad handledarutbildning som ska underlätta praktik och lärande av teaterns olika yrken. Under 2016 satsades stort på utbildning av chefer vad gäller rekrytering utifrån ett mångfaldsperspektiv. Majoriteten av Dramatens chefer deltog på utbildningen.

Dramaten har en policy och handlingsplan mot diskriminering och för att motverka trakasserier. Ansvar för att bedriva detta arbete ligger hos varje avdelningschef och arbetsledare. Under 2016 har inga fall av diskriminering kommit till vår kännedom eller rapporterats.

Hur ska Dramaten arbeta med detta fokusområde framåt?

Dramatens arbete gällande mångfald och jämställdhet bakom kulisserna ser ut som följande:

- Initiera projekt för att uppnå en mångfald i personalgrupperna
- Fortsätta att anställa inom ramen för yrkesintroduktion



■ -29 år
 ■ 30-39 år
 ■ 40-49 år
 ■ 50-59 år
 ■ 60-år

Kvinnors lön i procent av männens (tillsvidareanställd personal)

	2016			2015			2014		
	K	M	Skillnad	K	M	Skillnad	K	M	Skillnad
Administratörer	31	8	89%	35	10	95%	36	12	99%
Tekniker	63	69	96%	64	73	95%	59	80	97%
Konstnärer	24	22	97%	25	24	97%	25	28	97%

K=Kvinnor, M=Män Tabellen visar att männen tjänar mer än kvinnorna när yrkesgrupperna kategoriseras på ovanstående sätt. Dramaten använder arbetsvärderingsverktyget BAS för på en mer detaljerad nivå säkerställa att lönenivåerna är jämställd.

Ledningsgruppens sammansättning av kvinnor och män

	2016							
	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Upp till 29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år el. mer
Ledningsgrupp	2	4	33%	0	1	1	4	1

Styrelsens sammansättning av kvinnor och män

	2016							
	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Upp till 29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år el. mer
Styrelse	5	4	56%	0	1	3	3	2

Personalomsättning per åldersgrupp och kön tillsvidareanställda

	2016			2015			2014		
	Personal-omsättning	Antal personer som slutat	Antal personer som har antänts	Personal-omsättning	Antal personer som slutat	Antal personer som har antänts	Personal-omsättning	Antal personer som slutat	Antal personer som har antänts
Samtliga	7,8%	18	4	6,7%	17	9	4,1%	10	5
Kvinnor	4,1%	5	2	4,1%	6	7	2,5%	3	3
Män	12,1%	13	2	9,4%	11	2	5,7%	7	2
Yngre än 29 år	0,0%	0	0	0,0%	0	1	0,0%	0	1
30-49 år	3,9%	9	3	1,8%	2	7	1,8%	2	4
Äldre än 50 år	3,9%	9	1	11,7%	15	1	6,3%	8	0

Våra medarbetare – medarbetarskap och chefsskap



MEDARBETARSKAP OCH CHEFSSKAP

Varför detta fokusområde?

Dramaten har identifierat fokusområdet medarbetarskap och chefskap som väsentlig då ett förändringsarbete initierades med syfte att införa nya arbetssätt tillika effektiviseringar. Detta påverkar medarbetarna på Dramaten på olika sätt. För att Dramaten ska kunna nå sina mål strävar vi efter en medveten företagskultur med tydliggörande av ansvar och möjligheter för såväl medarbetare som chefer.

På Dramaten sammanträder samverkansgrupp och planeringsdelegation regelbundet. Här har arbetsgivaren representanter liksom den lokala fackliga organisationen, Teaterförbundet avdelning 2. Samverkansgruppen är tillika miljökommitté. Representantskap för skådespelare, fungerar som samrådsorgan för konstnärliga frågor och synpunkter som rör ensemble. VD/Teaterchef är sammankallande för det forumet. Chefsforum är en mötesform för alla chefer samt arbetsledare och syftar till att informera.

Kollektivavtal

Kollektivavtalet mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet samt Akademikerförbundet gäller ej anställda under 18 år (dansare 16 år) och statister. I kollektivavtalet finns särskilda

regler om varseltider vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Dessa varierar mellan en och sex månader beroende på anställningstid och ålder. Eventuella varsel vid organisatoriska förändringar följer annars de regler som finns medbestämmandelagen (MBL (1976:580) och i lagen om anställningsskydd LAS (1982:80).

Medarbetarenkät

Dramaten genomför medarbetarenkäter 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 dom har tillsammans med personalavdelningen upprättat en egen handlingsplan. I den dialogen har medarbetarna lyft frågan om arbetsbelastning där 90 % av medarbetarna uppger att de trivs på Dramaten. En ny medarbetarenkät kommer att genomföras under 2017 för att följa upp detta fokusområde.

Personalförmåner för alla anställda

- Två biljetter per produktion
- Friskvårdspeng om 2000 kr/år
- Subventionerad massage
- Långtidsanställda medarbetare med kontrakt på ett år eller längre erbjuds årliga medarbetarsamtal där även individuella utvecklingsplaner diskuteras.

Hur ska Dramaten arbeta med detta fokusområde framåt?

Dramatens handlingsplan gällande medarbetarskap och chefskap ser ut på följande sätt:

- Diskutera och definiera vad medarbetarskap innebär på Dramaten genom avdelningsmöten som bokas av avdelningscheferna.
- Avdelningscheferna diskuterar på Chefsforum och definierar självledarskap/medarbetarskap. Dramaten ska definiera vad det innebär att vara chef inom verksamheten
- Diskussion om företagskultur och välja mål och inriktning med Dramatens personal
- Arbeta under året med att växla från en verksamhet som drivs av regler och policy till ett mer värdebaserat synsätt.

HÄLSA OCH SÄKERHET FÖR ANSTÄLLDA

Den totala sjukfrånvaron på Dramaten var under 2016 4,3 %. 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 sjuktillfällen.

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 skyddsronterna. Årligen utvärderas processerna i Dramatens systematiska arbetsmiljöarbete i en grupp med arbetsgivarrepresentanter och skyddsombud. Antalet arbetsskadeanmälningar har minskat under året.

Arbetsskador och arbetsrelaterade sjukdomar

	2016	2015	2014
Antal arbetsskadeanmälningar	17	24	17
Förlorade arbetsdagar	98*	0	25
Arbetsrelaterade dödsolyckor	0	0	0
Pågående rehabärenden	9	11	9
Skadekvot (IR)	5,8	7,6	5,3
Kvot förlorade dagar (LDR)	33,2	2,2	7,8
Kvot frånvaro (AR)	265,2*	17,7	62,8

* Ang förlorade arbetsdagar är antalet högt beroende på en benfraktur hos en anställd som även har en påverkan på kvoten frånvaro (AR).

BAKOM KULISSERNA

Våra medarbetare

16



Erika Blomberg, patinerare

Erik Gripenholm, redaktör

Johan Bengtsson, teater-
tekniker – ljud/video

Elina Mattsson, receptionist

Jim Rasmussen,
teatertekniker ljus

Robert Ringström, snickare

Dag Kronlund, chef arkiv och
bibliotek

Ada Berger, konstnärlig ledare
Unga dramaten

Magnus Kjellberg, ljus

Göran Martling, musiker

Tony Olsson, elektriker

Ali Mian, webbredaktör

Emma Meyer Dunér, dramaturg

Rasmus Luthander, skådespelare

Susanne Graneberg, tapetserare

Pia Gustavsson-Olsson,
teatertekniker/attributör

Stephanie Burberry, scenchef

Lena Bouic-Wrange, maskör

Yvonne Örneborg, snickare

Jesper Larsson, biträdande
scenchef småscenerna

PÅVERKAN PÅ MEDVETENHET, KUNSKAP OCH BETEENDE

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.

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 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. I Dramatens repertoarval kommer fokusområdet till uttryck på olika sätt. Spelplanen är en följd såväl av konstnärliga val som av förhållande till språk och kultur och samhälle i vidaste mening. Repertoaren 2016 omfattade bland annat Euripides *Medea*, där temat främlingskap sattes i fokus. Bergman-festivalen – både gästspelen och de egna uppsättningarna – framhävde Dramatens internationella sammanhang. Uppsättningen av Ibsens Hedda Gabler var en radikal nytolkning av en modern klassiker. Den israeliska författaren

David Grossmans *Falla ur tiden* gestaltade sorgens processer och uttryck, med fond i Grossmans sons död i Libanonkriget. Peter Weiss författarskap uppmärksammades i *Rannsakningen*, 100 år efter författarens födelse.

Dramaten ska fortsätta kategorisera de verk som ingår i repertoaren vilket innebär att valen av antal klassiska och moderna verk mäts, andelen svenska och internationella likaså. I redovisningen ska även uppförda beställningsverk och andra skrivna verk på svenska mätas. Under 2016 såg fördelningen ut på följande sätt; 20 svenska verk och 12 internationella. En ökning med 6% från föregående år vad gäller de svenska verken och en minskning från 16 till 12 verk avseende de internationella verken. Fördelningen mellan moderna och klassiska verk innebar att en fjärdedel var klassiska och tre fjärdedelar var moderna. Totalt 17 produktioner var nya och av dessa var 4 beställda. Detta nya sätt att gruppera verksamheten på kommer att vidareutvecklas under 2017 tillsammans med ett fortsatt arbete vad gäller hantering och analys.

Ett av delmålen för 2016 var att öka antalet samproduktioner vilket har inneburit att vi har fått möjlighet att både ge och ta influenser från olika samarbetspartners samt nått ut till en bredare publik. Under 2016 har Dramaten fördubblat antalet samproduktioner, en ökning från två till fyra.

Unga Dramaten och Dramaten&

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 publik (från 5 år och uppåt), upp till ung vuxen ålder. Verksamhetens inriktning är i huvudsak nyskriven svensk dramatik, men även klassiker i nytolkning. Unga Dramaten har lockat många förstagångsbesökare. *Pussy Riot* skildrade det ryska feministiska punkkollektivet med utgångspunkt från Masha Gessens bok. *Ensam och Esmeralda* skildrade hur fantasin kan bli en väg ut från tryckande krav och förväntningar. Nomnomnom berättade om gränsen mellan lek och utsatthet och om styrkan i att hitta sig själv.

Under 2016 fördes de uppskattade *Spoken* word arrangemangen vidare – olika röster gör sig hörda i nutidens form av talad poesi. Detta år med medverkan av flera svenska mästare i *Poetry Slam* tillsammans med konstellationen Revolution Poetry och hiphopkollektivet Femtastic. För första gången arrangerades ett lajv (levande rollspel) på Dramaten, *Getrudes möhippa*. I Det levda baklänges lät en syrisk flyktning publiken få ta del av hans resa och hans möte med Migrationsverket genom Virtual Reality-glasögon och hörlurar.

Hur ska Dramaten arbeta med detta fokusområde framåt?

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

- Öka antalet samproduktioner.
- Dramaten ska upprätthålla en varierad repertoar och vidareutveckla formerna för mätning

MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET

Varför detta fokusområde?

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 2016 rådde en jämställd könsfördelning bland scenografer på Dramaten då man utgår från den vedertagna 60/40 principen. Bland dramatiker utgör kvinnorna 32% och bland regissörerna utgör kvinnorna 34%. Andelen kvinnliga regissörer och dramatiker har varit färre än föregående år men vi strävar efter en jämställd könsfördelning och arbetar aktivt med dessa frågor. Gruppen kostymtecknare är kvinnorna överrepresenterade (78%) medan de är underrepresenterade i kategorin dramatiker (32%). En målsättning är att sträva efter en jämställd könsfördelning bland konstnärliga upphovspersoner.

KOMPETENSINTEGRATION

Riksteatern, Svensk Scenkonst, Teaterförbundet för scen och film, och Arbetsförmedlingen Etablering har inlett ett samarbete för att ge plats på svenska scener för professionella kultur-

Kvinnor och män i vissa konstnärliga yrken.

	2016			2015			2014		
	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor
Samtliga scener									
Dramatiker	12	25	32%	8	23	26%	10	16	38%
Regissörer	12	23	34%	15	15	50%	11	14	44%
Scenografer	15	19	44%	11	17	39%	13	12	52%
Kostymtecknare	25	7	78%	21	7	75%	19	5	79%

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

arbetare från bland annat Syrien, Irak, Iran och Uganda. Genom praktik, mentorskap och workshops ska satsningen öppna fler nätverk inom svensk scenkonst.

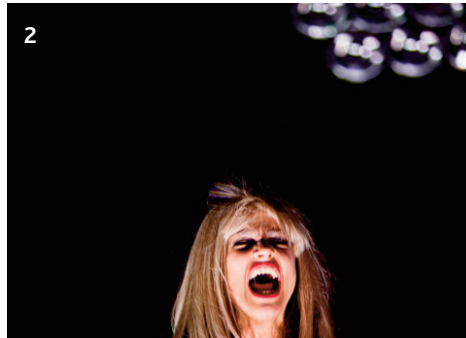
Dramaten är en av de sju institutioner som under 2016 har tagit emot en av deltagarna inom programmets praktikdel. Under hösten 2016 praktiserade en författare och kulturjournalist från Syrien vid Dramatens dramaturgiat. Praktiken resulterade i en gestaltande presentation av klassisk arabisk dramatik och ett poetiskt/musikaliskt arrangemang kring arabisk och svensk samtida poesi, båda genomförda på scenen Tornrummet. Praktiken innebar sam-

arbete med flera avdelningar på Dramaten.

Hur ska Dramaten arbeta med detta fokusområde framåt?

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

- Uppnå jämställd könsfördelning bland konstnärliga upphovspersoner



1. 20 november

2. Jag vill inte dö,
jag vill bara inte leva
<http://www.dramatenplay.se/jag-vill-inte-do-jag-vill-bara-inte-leva/>

3. Bråttom bråttom

4. Svenska hijabis
<http://www.dramaten.se/repertoar/svenska-hijabis/>

5. Deformerad persona

MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET

Varför detta fokusområde?

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.

Öka andelen förstagångsbesökare

År 2016 införde Dramaten en annan typ av publikundersökning i samarbete med en ny leverantör med mål att få en högre svarsfrekvens och att fånga upp fler förstagångsbesökare. Svarsfrekvensen på årets publikundersökning blev avsevärt högre än tidigare. Genom att mäta den typ av föreställningar som är avsedda att locka ny publik, kunde Dramaten konstatera att andelen förstagångsbesökare under 2016 var betydligt högre än vad tidigare undersökningar visat. Totalt besvarade 1 611 besökare en kortare enkät på-plats och 1 157 besökare besvarade en kompletterande webbenkät. Enkäter delades ut till besökare på 14 st. olika föreställningar. Målet att öka antalet förstagångsbesökare till 12% per 2019 är därmed uppnått, dock kommer nya mål att sättas under 2017.

Publikens sammansättning

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

Publikens sammansättning enligt ny publikundersökning gjord under 2016

Andel av besökarna (exkl barn och unga)	2016
Kvinnor	67 %
55 år eller äldre	46 %
Bor i Stockholms innerstad	25 %
Bor i övriga Stockholms län	50 %
Bor i övriga Sverige	24 %
Utländsk bakgrund	10 %
Högskoleutbildade	67 %
Förvärvsarbete	53 %
Pensionärer	29 %
Studerande	17 %

Hur ska Dramaten arbeta med detta fokusområde framåt?

Dramatens handlingsplan gällande mångfald och jämställdhet bland publiken 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 öka andelen förstagångsbesökare genom medveten repertoarläggning och arrangemang av andra typer än bara teater (konserter, samtal, lyssningar, läsningar mm). Dessutom ska teatern öppnas upp mer rent praktiskt så att den kan verka som en samlingspunkt.

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:

- Arbeta aktivt för att öka tillgängligheten
- Öka andelen publik som nås genom digitala kanaler

Dessa mål går hand i hand med Dramatens övergripande mål 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 webb-

sändningar och sommarspel är exempel på hur Dramaten tillgängliggör verksamheten för en större publik.

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 gradängar 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.



Öka andelen publik som nås genom digitala kanaler

Samma sak gäller för målet att öka andelen publik som nås genom digitala kanaler – de kvantitativa målen överträffades redan 2015 – under 2017 ska dessa mål formuleras om. Under 2016 valde Dramaten också att vidareutveckla den satsning på textning av föreställningar via läsplattor och mobiltelefoner som påbörjades som försök under 2015.

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.

Under 2016 inleddes ett försök att sända Dramatens inspelade föreställningar på webbsidan DramatenPlay till sex utvalda vårdinstitutioner i landet, i samarbete med Betaniastiftelsen. Sändningarna gjordes via IP-tv och målgruppen var inte bara patienter utan också personal och närstående. Projektet går ut på att öka närvaron av konst och kultur i vårdmiljöer via digital förmedling. Utgångspunkten är att daglig tillgång till kultur kan öka livskvaliteten. Projektet har finansierats av Kulturrådet, Region Norrbotten, Piteå kommun och Betaniastiftelsen. En digital plattform som heter Kulturarenan har tagits fram <http://kulturarenan.se> där material från olika aktörer samlas, bland annat Dramaten. Betania-

stiftelsen har även intervjuat skådespelaren Stina Ekblad om kulturens vårdande kraft och gjort en film de använder i dialog med politiker och tjänstemän.

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 föreställ-

ningarna 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.



Det levda baklänges

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 sjunde scen, Dramatenplay.se, och utifrån den ta fram konkreta mål.

Senast 2018 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 2019 kommer praktiska tillgänglighetsfrågor ses över.

Språkkafé med Internationella Bekantskaper

Internationella Bekantskaper är en ideell förening som arbetar med volontärer för att erbjuda muntlig språkträning till folk som lär sig svenska. På ett språkkafé blir du mött av en samordnare som placerar dig i en samtalsgrupp (med högst fem personer), varpå det är fritt fram att kora Stockholms bästa badplats, förundras över varför det inte verkar finnas någon vettig regel för att veta om det heter en eller ett, utreda vilken del av världen har bäst bröllopstraditioner, och mycket annat. Under samtalen på Dramaten uppmuntrar vi lite extra till samtal om existentiella frågor



Kulturkompis

Dramaten medverkar stolt i projektet Kulturkompis som ger nyanlända och etablerade svenskar möjligheten att gå på kulturaktiviteter tillsammans (konsert, bio, teater, museum eller liknande) utan kostnad. Projektet är del av Studieförbundet Bildas arbete med nyanlända och uppdraget är att bidra till meningsfulla aktiviteter som stärker kunskapen i svenska, det svenska samhället och främjar deltagandet i samhällslivet. Anmäl dig och skaffa kulturkompis-kort och läs mer på www.bilda.nu/kulturkompis.



Hörselskadades Riksförbund

Dramaten har ett samarbetsavtal med Hörselskadades förening i Stockholm som syftar till att öka tillgängligheten för hörselnedsatta. Detta avtal innebär att du som medlem får 20% rabatt på biljetterna till alla textade föreställningar.



Väsentliga hållbarhetsområden	Styrning	Uppföljning	Ansvar
Mångfald och jämställdhet	• Personalpolicy • Mångfaldsplan • Dramaten och det mångkulturella perspektivet • Policy handlingsplan mot diskriminering och trakasserier	• Medarbetarundersökning • Chef/medarbetardialoger • Status könsfördelning upphovsmän	Personalchefen har det övergripande ansvaret för styrning och uppföljning. Följande uppdelning har gjorts: Teaterchefen har ansvaret vad gäller könsfördelning bland upphovspersoner. Kommunikationschefen har ansvaret för mångfald och jämställdhet vad gäller publiken. Personalchefen ansvarar vad gäller mångfald och jämställdhet bland våra medarbetare.
Påverkan på medvetenhet, kunskap och beteende	• Ägarens uppdrag • Handlingsplan samproduktioner • Verktyg för mätning och analys av repertoar utifrån perspektivet varierad • Etikpolicy	• Rådsmöte • Etiskt råd • Mätning och analys	Teaterchefen har det övergripande ansvaret för styrning och uppföljning tillsammans med verksamhetsområdet Dramaturgiatet.
Inkluderande	• Tillgänglighetsplanen • Handlingsplan med fokus på digital utveckling, design, målgruppsinriktad försäljning och samarbeten.	• Rådsmöte • Publikundersökning • Mätning och analys	Kommunikationschefen har det övergripande ansvaret för styrning och uppföljning.
Ekonomiskt resultat	• Statliga bidrag från Kulturdepartementet • Regeringsbeslut med riktlinjer • Budget • Statens ägarpolicy och riktlinjer för bolag med statligt ägande	• Ledningsgrupp • Månatlig budgetuppföljning • Avvikelse rapportering	Vice VD tillsammans med Ekonomichefen har det övergripande ansvaret vad gäller styrning, implementering och uppföljning.
Medarbetarskap och chefskap	• Personalpolicy • Samverkansplan	• Medarbetarundersökning • Chef/medarbetardialoger • Utvecklingssamtal • Chefsforum	Personalchefen har det övergripande ansvaret för styrning och uppföljning.

Hållbarhetsarbetet är delvis integrerat i den ordinarie verksamheten. Ytterst ansvarig är styrelsen.

I ledningsgruppen har teaterchefen det övergripande ansvaret men med delegering till personalchef.

Ett råd ska inrättas för varje fokusområde under ledning av Personalavdelning alternativt vVD med representanter från nödvändiga verksamheter.

Syftet är att stödja implementeringen av mål och delmål samt nyckeltal tillika uppföljningen av hållbarhetsarbetet.

Avvikelse rapporteras månadsvis till VD.

Indikator	Beskrivning	Sida	Kommentar
Strategi och analys			
G4-1	Uttalande från Teaterchefen	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	7,9	
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, 13, 18	Volontärbetare har inte använts i verksamheten under året.
G4-11	Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	14	
G4-12	Beskrivning av organisationens leverantörskedja	7	
G4-13	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden	7	Organisatoriska förändringar har genomförts på kommunikationsavdelningen.
G4-14	Beskrivning av om och hur organisationen följer Försiktighetsprincipen	9	
G4-15	Externt utvecklade ekonomiska, miljömässiga och sociala deklarationer, principer eller andra initiativ som organisationen anslutit sig till eller stödjer	4	
G4-16	Medlemskap i organisationer och/eller nationella/ internationella lobbyorganisationer	5	

Väsentliga aspekter och avgränsningar			
G4-17	Enheter som ingår i organisationens finansiellaredovisning	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	4	
G4-21	Redogörelse för varje väsentlig aspekts avgränsning utanför organisationen	4	
G4-22	Förändringar av information som lämnats i tidigare redovisningar och skälen för sådana förändringar	4	
G4-23	Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod	4	En genomgång av befintlig väsentlighetsanalys har gjorts av ledningsgruppen där identifierade fokusområden fortsatt är väsentliga för Dramaten. Två ytterligare aspekter har lagts till – ekonomiskt resultat och relationen mellan anställda och ledning.

Intressenter och intressentdialog			
G4-24	Intressentgrupper som organisationen har kontakt med	5	
G4-25	Princip för identifiering och urval av intressenter	5	
G4-26	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter	5	
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	Anna Kleis, projektledare 070-372 6243 anna.kleis@dramaten.se
G4-32	Redogörelse för innehållsförteckning enligt GRI:s redovisningsnivå Core och rapport för externt bestyrkande	4	
G4-33	Redogörelse för organisationens policy och tillvägagångssätt för externt bestyrkande av redovisningen	4	
Styrning			
G4-34	Redogörelse för organisationens bolagsstyrning	4	
Etik och integritet			
G4-56	Organisationens värderingar, principer och etiska standarder	7, 12, 21	

Ekonomiskt resultat			
G4-DMA	Upplysning om styrning	11, 24	
EC-1	Skapat och levererat ekonomiskt värde	8	
EC-3	Omfattningen av organisationens förmånsbestämda åtaganden	8	
EC-4	Väsentligt finansiellt stöd från den offentliga sektorn	7–8	
Medarbetarskap och chefskap			
G4-DMA	Upplysning om styrning	14, 24	
LA-4	Kortaste uppsägningstider avseende verksamhetsförändringar, inklusive om dessa anges i kollektivavtal	14	
Mångfald och jämställdhet			
G4-DMA	Upplysning om styrning	12, 18, 20 24	
LA-12	Sammansättning av styrelse, ledning och alla medarbetare nedbruten på kön, åldersgrupp och andra mångfaldsindikatorer	13	Se sid 17, tabell 11 i resultatredovisningen Avsteg avseende minoriteter i respektive kategori har gjorts
Inkludering			
G4-DMA	Upplysning om styrning	21–22, 24	
EO-5	Påverkan från initiativ för att skapa socialt inkluderande event	21–22	
EO-6	Påverkan från initiativ för att skapa en tillgänglig miljö	21–22	
Soft and hard legacies			
G4-DMA	Upplysning om styrning	17, 24	
EO-11	Påverkan på medvetenhet, kunskap och beteende	17	

Revisors rapport över översiktlig granskning av Kungliga Dramatiska Teatern ABs hållbarhetsredovisning

Till Kungliga Dramatiska Teatern AB, org nr 556190-4201

Inledning

Vi har fått i uppdrag av styrelsen i Kungliga Dramatiska Teatern AB att översiktligt granska Kungliga Dramatiska Teatern ABs hållbarhetsredovisning för år 2016. 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.

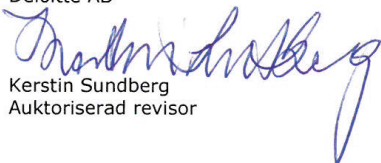
Vi anser att de bevis som vi skaffat under vår granskning är tillräckliga och ändamålsenliga i syfte att ge oss grund för vårt uttalande nedan.

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 23/3 2017

Deloitte AB


Kerstin Sundberg
Auktoriserad revisor


Didrik Roos
Auktoriserad revisor