

Årsberetning 2023

1. Om Trøndelag Teater

Trøndelag Teater har som formål å produsere og formidle scenekunst av høy kvalitet til et bredt og sammensatt publikum. Selskapets visjon er å "engasjere, berøre og utvikle publikum med opplevelser av internasjonal klasse". Trøndelag Teater er eid av staten, Trøndelag Fylkeskommune og Trondheim kommune. Teatret driver sin virksomhet i egne lokaler i Prinsensgate 18-20 i Trondheim.

2. Hovedtrekk i 2023

Etter flere år preget av pandemi, kom publikum tilbake til Trøndelag Teater i 2023. Det ble et år med et variert repertoar for ulike publikumssegment.

Musikalen *Så som i himmelen*, familieforestillingen *Knudsen & Ludvigsen*, *Juvikfolket* som var Hildegunn Eggens avskjedsforestilling, og teaterkonserten *Hello, I'm Johnny Cash* solgte ut fulle hus. Kunstnerisk markerte vi oss sterkt med forestillinger som *Det åttende livet (til Brilka)*, *Svingende skygger* og verdenspremieren på *Natten. Kaos. Stillheten*. Den sistnevnte ble av tre ulike anmeldere trukket frem som årets forestilling i 2023.

Trøndelag Teater markerte seg også tydelig som en forsvare av menneskelige verdier og forvalter av ytringsfriheten, både gjennom forestillingene våre og i kraft av arrangement som Gleditschkonferansen. Tema for konferansen i 2023 var «Kunst i krig og konflikt». Innholdet fikk forsterket relevans i en samtid preget av krig, fremmedfrykt og dehumanisering.

2023 var et år preget av høy aktivitet på de faste scenene, og en ny scene i Teatergata stod ferdig. Den nye scenen skal bidra til flere lavterskel- og formidlingsarrangementer.

3. Strategi og måloppnåelse / Kunstnerisk aktivitet

Publikumsarbeid

Med besøk av 99.000 publikummere anses selskapets mål om 100.000 publikummere som oppnådd. Dette oversteg teatrets forventninger i ei tid der man har kjempet for å få publikum tilbake etter pandemien. Et bredt og relevant repertoar, høy kvalitet, i tillegg til en tydeligere digital markedsstrategi, bidro til at publikumsbesøket endte på nivå med 2019.

Ressursutnyttelse

I løpet av året har teatret gått til premiere med 9 egenproduksjoner og hatt besøk av 14 gjestespill. I tillegg har det vært 55 arrangement av formidlingskarakter.

Forestillingen *Knudsen & Ludvigsen* (28.700) var utsolgt og ble besøkt av 12.100 barn. Musikalen *Så som i himmelen* (30.700) ble svært godt mottatt. Teatret har valgt å inkludere forestillingene i repertoaret for 2024 også. *Juvikfolket* spilte for fulle hus og lever også videre i 2024. *Det åttende livet (til Brilka)* fikk gode omtaler og gjensynet med det tyske kunstnersteamet ga nok en vellykket produksjon. Alle egenproduserte forestillinger, inkludert *Moral ifølge Medea*, *Eksotisk dans*, *Misantropen*, *Svingende Skygger*, *Hello I'm Johnny Cash* og *Natten. Kaos. Stillheten*, har komplettert det kunstneriske uttrykket og publikumstilbudet i 2023. I løpet av året har de ansatte ved teatret blitt utfordret både når det gjelder arbeidsmetodikk og kulturforskjeller. Selv om det til tider er krevende å

møte forventninger fra nye kunstneriske lag, oppleves prosessene som lærerike og utviklende for organisasjonen. Erfaringene gir vurderingsgrunnlag for videre utvikling.

I 2023 spilte teatret forestillinger etter repertoarmodellen. Å spille ulike forestillinger på samme scene, innenfor samme periode gir større fleksibilitet. For forestillinger som har større etterspørsel enn forventet, og motsatt, kan omrokking gi god uttelling. Dette ble blant annet gjort med forestillingene *Så som i himmelen* og *Misanthropen*. Fleksibiliteten forutsetter at arbeidsplaner og ressurser er tilpasset slike mulige endringer.

Trøndelag Teater i bevegelse

Teatret mottok 200.000 kroner i Samfunnsutbytte fra SpareBank1 SMN. Midlene ble brukt til å opprettholde tilbudet med teaterskole for barn og unge. Trøndelag Teater Internasjonale Teaterskole ble opprettet i 2021 som et resultat av mangfoldssatsningen fra teatrets eiere. Formålet med skolen var blant annet å skape interesse og kunnskap om teaterfagene, og å bidra til rekruttering til teateryrker. Prosjektet har vært svært vellykket og berikende for både elevene, familiene deres og for de ansatte på teatret. Teaterskolen er et godt bilde på at mangfoldssatsningen fungerer, og at blant annet barn som er flyktninger fra krigsherjede land finner fellesskap i et trygt læringsmiljø. Det har vært stor pågang og interesse fra barn og unge som ønsker å benytte seg av tilbudet. Tilbudet er gratis og skal inkludere barn med ulik sosial og kulturell bakgrunn.

Det ble i 2023 også startet et pilotprosjekt i lyd- og lysteknikk for ungdom.

I løpet av 2023 har Trondheim Kommune og Verdige smil bidratt med midler til teaterskole for seniorer med mangfoldsbakgrunn en gang i uken.

Det har i løpet av året vært flere samarbeid med Den Kulturelle Spaserstokken og Den Kulturelle Skolesekken i tillegg til vårt årlige samarbeid med Trondheim kulturskole

I løpet av året ble 3 forestillinger av *Så som i himmelen* tolket på arabisk.

Rehabilitering av bygg fra 1816

Et av målene for 2023 var rehabilitering av teatrets fasade fra 1816. På grunn av tilstanden ble dette arbeidet framskyndet og utført i 2022. Arbeidet ble dyrere enn budsjettet.

På grunn av uheldige forhold under rehabiliteringen ble sgraffitoen på fasaden skadet. Det har gjennom 2023 blitt brukt mye tid på å avgjøre ansvarsforhold og metode for best å istandsette sgraffitoen. Arbeidet er planlagt utført medio april 2024. Denne prosessen har tatt mye tid, og vedlikehold av det innvendige taket på gamle scene er derfor ikke gjennomført. Vedlikehold av taket er planlagt gjennomført i juni/juli 2024.

4. Økonomisk utvikling

Årsregnskapet

Totale inntekter for 2023 ble 151,4 MNOK mot 133,7 MNOK i 2022. Egeninntektene fra billettsalg ble totalt 31 MNOK mot 15,5 MNOK i 2022. Doblingen av egeninntekter skyldes et svært godt salg på forestillingene *Så som i himmelen* og *Knudsen & Ludvigsen*. Det offentlige tilskuddet utgjorde i 2023 120,4 MNOK mot 118,2 MNOK i 2022.

Driftskostnadene endte på totalt 28 MNOK. Dette vurderes som et normalt driftsår, også vurdert mot 2022, med total kostnad på 35,4 MNOK. 2022 overskred budsjettet med ekstraordinær kostnad på



oppussingen av fasaden på ca. 6 MNOK. Lønnskostnadene på 100,1 MNOK var på samme nivå som 2022.

Avskrivningene var i 2023 2,2 MNOK mot 3 MNOK i 2022. Nedgangen fra 2022 skyldes opprydding og korrigerende av anleggsregisteret og avskrivningsprofiler. Det er bokført investering på totalt 6,3 MNOK i 2023. I løpet av året ble det blant annet etablert og ferdigstilt en ny scene med lys og lydrikk i arealet Teatergata/ foajeen.

Teatret har i 2023 hatt god likviditet som ga en renteinntekt på 2,2 MNOK.

Ved utgangen av 2023 har teatret et positivt resultat på kr 9 526 078 mot et underskudd på kr 4 277 517 i 2022.

Selskapets soliditet vurderes som god med en egenkapitalprosent på 33%.

Kontantstrøm og likviditet

Trøndelag Teater har ved utgangen av 2023 37,518 MNOK i likvide midler mot 29,311 MNOK i 2022. Totale omløpsmidler styrket seg fra 34,381 MNOK. i 2022 til kr 44.584 MNOK. i 2023. Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter endte på kr 14,5 MNOK. og består i hovedsak av kontantstrømmer fra offentlige tilskudd, driftskostnader og lønn. Kontantstrøm fra investeringsaktiviteter består av utbetalinger knyttet til investering i driftsmidler. Likviditetssituasjonen vurderes som god på balansedagen.

Pensjon

Trøndelag Teater har i 2023 to ulike aktive pensjonsordninger; hybrid- og innskuddspensjon. I tillegg har teatret en lukket ytelsespensjon fra perioden 1993-2016 som aktuarberegnes årlig. Framtidige pensjonsforpliktelser er per 31.12.2023 beregnet til 10,6 MNOK mot 10,2 MNOK i 2022. Totale pensjonskostnader ble i 2023 6,3 MNOK mot 6,4 MNOK i fjor.

Forslag til resultatdisponering

Årets overskudd på kr 9 526 078 (-4 277 517) foreslås overført til egenkapital.

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven og god regnskapsskikk. Det har ikke vært vesentlige hendelser etter balansedagens slutt som påvirker selskapets resultat og stilling. Styret bekrefter at årsregnskapet er satt opp under forutsetning om fortsatt drift, og gir et riktig bilde av selskapets eiendeler og gjeld, finansielle stilling og resultat for regnskapsåret 2023.

5. Risiko

En vedvarende risiko over flere år har vært en underkompensering av tilskudd vurdert mot lønns- og prisvekst. Tryggheten for ansatte ligger i stor grad i tilskuddene, og mye av handlingsrommet skapes med egeninntekter. I 2023 har teatret lyktes med godt besøkte oppsetninger, men samfunnsoppdraget skal favne bredt og også favne et smalere repertoar. Denne fleksibiliteten og bredden blir i større grad utfordret når det må lages teater for mindre penger. Det er en reell bekymring for at underfinansiering vil utgjøre en risiko for å nå selskapets mål og strategi.

Den framtidige pensjonsforpliktelsen fra lukket ytelsesordning er som tidligere en faktor for stor usikkerhet for selskapets resultat.

Til tross for høye besøkstall merkes det at publikum har mindre kjøpekraft enn tidligere. Høye renter og levekostnader påvirker en stor kjøpegruppe. Erfaringen viser at pris betyr noe, og mest for de yngre som vi jobber ekstra med å rekruttere inn i teatret. Tilbudskampanjer gir resultat på antall og vi får et mer mangfoldig publikum. For teatret er kjøpekraft en risiko, og det har betydning for inntektene. Vi mener det ikke er forsvarlig drift eller god strategi å øke prisene for å kompensere for tilskuddsnedgangen. I tråd med føringene fra departementet skal brukerbetalningene holdes nede for å gi et bredere publikum mulighet til å bruke tilbudet.

Teatrets bygningsmasse og teknisk utstyr er i 2023 26 år gammelt og bærer preg av behov for omfattende vedlikehold og utskifting. Manglende kapital for vedlikehold vil føre til forringelse av eiendommen. Vedlikehold av vår bygningsmasse vil være et miljøvennlig alternativ for teatret

Teatret skal være en ytringsarena innenfor kunstuttrykket og i 2023 har det blitt holdt flere formidlingsarrangement. I dagens klima er ikke dette uten risiko, men det er høy bevissthet hvordan risikoen for uønskede hendelser skal håndteres og hvilke forhåndsregler som må tas.

Virksomheten har system for rapportering av avvik for tekniske og mellommenneskelige forhold. Systemet bidrar til å forbedre arbeidsforhold både med hensyn til det tekniske, men også medmenneskelige. Sikkerheten skal ivaretas for alle som besøker eller jobber på huset.

Virksomheten jobber systematisk med HMS, inkludert brannvern og beredskap. Alle lovpålagte kontroller på teknisk og brannvern utstyr gjennomføres for å oppdage unormal og varierende risiko. Dette har teatret svært gode systemer for. I tillegg er det egen beredskapsgruppe som gjennomgår alle arrangementer og risikovurderer disse med tanke på uønskede hendelser og uønskede vilde handlinger.

6. Organisasjon og arbeidsmiljø

I 2023 hadde Trøndelag Teater 150 ansatte inkludert fast ansatte, åremål, stykkekontrakter, engasjement og vikariater. Fast ansatte og åremål er 123 mot 115 i 2022. Årsverk utgjør 135, på lik linje med fjoråret. Det har i 2023 vært endringer i Arbeidsmiljøloven som har medført forandringer for våre ansatte. I tråd med nytt regelverk har flere midlertidige stillinger blitt endret til faste stillinger. Dette forklarer økningen i antall faste og åremålsstillinger.

Før årsskiftet fikk teatrets direktør permisjon for 4 år. Driftssjef ble konstituert som direktør 1. november 2023 fram til ansettelse av ny direktør.

Teatret har i 2023 hatt et godt samarbeid med fagforeningene på huset. Styret og ledelsen opplever dialogen som konstruktiv, og at partene jobber for å ivareta de ansattes interesser på best mulig måte ut fra gitte rammer og regelverk.

Trøndelag Teater skal være en inkluderende arbeidsplass med nulltoleranse for mobbing og trakassering. Varslingsrutiner og retningslinjer for etisk standard og psykososialt arbeidsmiljø skal sikre et godt, trygt og produktivt arbeidsmiljø.

Det er ikke meldt avvik som krever oppfølging i 2023.

Sykefravær og skader

Det samlede sykefravær for 2023 var 2,04% mot 2,7 % i 2022. Det var i 2023 en liten overvekt av menn blant de sykemeldte. Generelt har teatret et lavt sykefravær, men påvirkes av sesongsvingninger. Avtalen med bedriftshelsetjenesten Avonova ble videreført i 2023. Avonova bistår blant annet med tiltak og forebygging av høyt sykefravær og andre arbeidsrelaterte plager.



Ingen personskader ble rapportert til NAV eller Arbeidstilsynet i 2023.

Likestilling

Trøndelag Teater har i 2023 en fordeling på 50/50 ansatte menn og kvinner. Denne fordelingen representeres også i ledergruppen.

En gruppe ble etablert for å ivareta arbeidet med kartlegging av selskapets strategi og praksis for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette ble gjort i samsvar med aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgivere.

Redegjørelse er vedlagt som et eget dokument i årsrapporten.

Lederlønn

Teatret har utarbeidet «Retningslinjer for fastsettelse av lederlønn» i henhold til Statens retningslinjer for lederlønn. Reviderte retningslinjer og lederlønnsrapport for 2023 legges fram for generalforsamlingen og offentliggjøres på teatrets hjemmeside.

www.trondelag-teater.no/om-oss

Ansvarsforsikring

Selskapet har ikke tegnet ansvarsforsikring for styret eller daglig leder.

Aktsomhetsvurdering

I henhold til Åpenhetsloven av 01. juli 2022 har Trøndelag Teater i 2023 redegjort for sin aktsomhetsvurdering av forsvarlig drift for selskapet og leverandørene. Arbeidet fortsetter i 2024 med fokus på hvordan virksomheten og leverandørene forholder seg til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Redegjørelsesrapporten ble signert i 2023 av styret og offentliggjort på vår hjemmeside.

www.trondelag-teater.no/om-oss

7. Samfunnsansvar, bærekraft og mangfold

Ledelsen jobber for å være en bedrift med større mangfold og som er tidsaktuell vurdert mot resten av samfunnet.

Selskapets markedsavdeling jobber for å nå et mer mangfoldig publikum. Som andre kulturinstitusjoner merker også Trøndelag Teater at det er grupper som er underrepresentert blant publikum. Teatret ønsker å nå gruppene med minoritetsbakgrunn, mennesker med lav utdanning eller lav inntekt og barn og unge. Det er et sterkt ønske å gjøre teatret tilgjengelig for flere.

Mangfold er i fokus ved rekruttering av medarbeidere både på og bak scenen, og av kunstneriske samarbeidspartnere. Det er en kontinuerlig bevisstgjøringsprosess som er viktig for teatret. For en arbeidsplass som tradisjonelt har lav personalomsetning er det for øyeblikket utskifting som gir den største muligheten for endring i sammensetningen av personale.

Teatret gjennomfører en rekke tiltak for å bli en mer bærekraftig organisasjon ved å redusere vårt energi- og ressursforbruk. Vi jobber for å bruke mer miljøvennlige materialer i våre produksjoner, ha et bevisst forhold til gjenbruk av materialer og kulisser og å fokusere på ENØK-tiltak. Noen tiltak er

gjennomført i 2023, som idriftsettingen av solcellepaneler på taket. Det har et potensiale til å redusere strømforbruket vårt med 7 %. Det er mye arbeid igjen for å nå kravet om klimamål, og tilførsel av friske midler er nødvendig for å kunne møte eiers krav om reduksjon av teatrets klimaavtrykk.

Teatret jobber systematisk og godt med å oppfylle flere av FNs klimamål, og det pågående arbeidet med åpenhetsloven er til stor hjelp. Det gjelder spesielt for å nå kravene og målene som stilles til anstendig arbeidsliv og samarbeid.

Det er lite til ingenting av virksomheten som påvirker det ytre miljø.

8. Framtidsutsikter

Trøndelag Teater skal fortsatte å "engasjere, berøre og utvikle publikum med opplevelser av internasjonal klasse. Vi skal skape engasjerende, utfordrende og underholdende teater. Våre forestillinger skal være nyskapende og relevante, og vi skal arbeide bevisst for å fremme ny norsk dramatik". Dette skal gjenspeiles i valg av repertoar. Formidlingsaktiviteter og teatret som ytringsarena skal utvikles videre. Gleditschkonferansen har etablert seg som et årlig arrangement med samfunnsaktuelt tema.

For 2024 er repertoarplanleggingen ajour etter utsettelse på grunn av pandemi. Planleggingshorisonten er lengre og gir en større mulighet for samarbeid med kunstneriske aktører som er ønsket til teatret.

De to siste årene har teatret fått en tydeligere og mer tilstedeværende profil i sosiale medier.

For å tilby teater av internasjonal klasse må også de bygningsmessige tekniske løsningene støtte opp om det. Teaterbygget er fra 1816 og 1997 og har et økende vedlikeholdsbehov. For årene framover planlegges det nødvendig rehabilitering av amfi, bygg og teknisk utstyr. Planen er å utføre mest mulig av vedlikeholdsarbeid når teatret har sommerstengt. Teatret har i flere år søkt om tilskudd til et nybygg som vil tilføre nødvendig areal med dagslys i en større malersal og prøvesal. Dette prosjektet har en lang tidshorisont. Rehabilitering av tilbygg vil kreve finansiering utover vanlig driftstilskudd. Finansieringsløsning vil vurderes av styret når vedlikeholdsplanen foreligger.

I løpet av 2024 vil styret og selskapets ledelse revidere virksomhetens strategi. Det vil være en langsiktig prosess som involverer alle ansatte ved teatret.

9. Styret

Styret ved Trøndelag Teater bestod ved utgangen av 2023 av Roar Leinan (leder), Åse Ryvarden (nestleder), Ingrid Sætherø, Ellinor Marita Jaama, Bjørn Haugstad, Steffen Telstad (ansattrepresentant) og Janne Kokkin (ansattrepresentant). Varamedlem Ida Eilertsen (1.), Asieh Amini (2.) og Ernst Wiggo Sandbakk (3.). Varamedlem for ansattrepresentant teknisk og administrativt personell Sissel Grønli (1.), Ingeborg Hopshaug (2.) og Emily Luthentun (3.). Varamedlem for ansattrepresentant kunstnerisk Emil Olafsson (1.), Synnøve Fossum Eriksen (2.) og Ingrid Bergstrøm (3.).

Det ble avholdt 6 styremøter i løpet av året.



Trondheim 26.02.2024

Dokumentet signeres elektronisk

Roar Leinan Åse Ryvarden Ingrid Sætherø Ellinor Jaama Bjørn Haugstad

Styrets leder Nestleder Styremedlem Styremedlem Styremedlem

Steffen Telstad Janne Kokkin Elisabeth Egseth Hansen

Styremedlem Styremedlem Teatersjef

Lars Kirksæther

Konst. direktør



Verifikasjon

Transaksjon 09222115557511563001

Dokument

<p>Årsoppgjør_Årsberetning 2023 Hoveddokument 7 sider Initiert på 2024-02-26 17:26:14 CET (+0100) av Åse Eilertsen (ÅE) Ferdigstilt den 2024-02-27 09:18:44 CET (+0100)</p>	<p>Årsoppgjør_Årsberetning 2023 Aktivitets- og redegjørelsesplikt Vedlegg 1 4 sider Slått sammen med hoveddokumentet Lagt ved av Åse Eilertsen (ÅE)</p>
---	---

Initiativtaker

<p>Åse Eilertsen (ÅE) Trøndelag Teater Organisasjonsnr. 916 914 261 aase.eilertsen@trondelag-teater.no +4790959659</p>
--

Underskriverne

<p>Elisabeth Egseth Hansen (EEH) elisabeth.hansen@trondelag-teater.no +4799428108 Signert 2024-02-26 17:30:09 CET (+0100)</p>	<p>Ellinor Marita Jåma (EMJ) em.jaama@gmail.com +4791613460 Signert 2024-02-26 18:49:31 CET (+0100)</p>
<p>Janne Kokkin (JK) jannekokkin@gmail.com +4741641061 Signert 2024-02-26 20:10:37 CET (+0100)</p>	<p>Roar Leinan (RL) rkl@wemail.no +4740800013 Signert 2024-02-27 07:22:35 CET (+0100)</p>
<p>Åse Ryvarden (ÅR) ase.ryvarden@aschehoug.no +4791514811 Signert 2024-02-26 17:37:17 CET (+0100)</p>	<p>Ingrid Sætherø (IS) ingrid@koteng.no +4748253804 Signert 2024-02-27 09:18:44 CET (+0100)</p>
<p>Steffen Telstad (ST) steffen.telstad@trondelag-teater.no +4793459064 Signert 2024-02-26 18:40:36 CET (+0100)</p>	<p>Bjørn Haugstad (BH) Bjorn.haugstad@ntnu.no +4748082693 Signert 2024-02-26 19:58:20 CET (+0100)</p>



lk

Verifikasjon

Transaksjon 09222115557511563001

Denne verifiseringen ble utstedt av Scrive. Informasjon i kursiv har blitt verifisert trygt av Scrive. For mer informasjon/bevis som angår dette dokumentet, se de skjulte vedleggene. Bruk en PDF-leser, som Adobe Reader, som kan vise skjulte vedlegg for å se vedleggene. Vennligst merk at hvis du skriver ut dokumentet, kan ikke en utskrevet kopi verifiseres som original i henhold til bestemmelsene nedenfor, og at en enkel utskrift vil være uten innholdet i de skjulte vedleggene. Den digitale signeringsprosessen (elektronisk forsegling) garanterer at dokumentet og de skjulte vedleggene er originale, og dette kan dokumenteres matematisk og uavhengig av Scrive. Scrive tilbyr også en tjeneste som lar deg automatisk verifisere at dokumentet er originalt på: <https://scrive.com/verify>



wl

Rapport for aktivitets- og redegjørelsesplikt

Trøndelag Teater - Redegjørelse for likestilling 2023

Aktivitet og redegjørelsesplikten bidrar til at vi som arbeidsgiver jobber mer aktivt, bevisst og strategisk for å nå målene med å fremme likestilling og hindre diskriminering i selskapet.

Trøndelag Teater skal være en attraktiv arbeidsplass og medarbeiderne er den viktigste ressursen. Vi skal jobbe for å sikre like muligheter, trygge og rettferdige vilkår for alle medarbeidere. Vi skal jobbe aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Arbeidet med rapporten har i 2023 vært gjort av ei gruppe ved teatret bestående av fire medlemmer. En representant fra ledelsen og en fra hver fagforening. Gruppen har hatt 4 møter.

Del 1 Tilstand for kjønnslikestilling

Kartlegging av midlertidige ansatte, foreldrepermisjon og deltidsstillinger for 2023		
	Kvinner	Menn
Midlertidige ansatte		
-I antall og prosentandel av alle ansatte	22 / 14%	30 / 19%
-Ufrivillig deltid i antall prosentandel av deltidsansatte	4 / 2%	-
Foreldrepermisjon		
-Gjennomsnitt antall uker	23	15
Deltidsstillinger		
-I antall og prosentandel av alle ansatte	16 / 10%	5 / 3%

Trøndelag Teater har en kvinnelig andel på 50% beregnet på grunnlag av ansatte per 31.12.2023. Selskapets ledergruppe består av 50/50 kvinner og menn. På mellomledernivå (avdelingsledere) er andelen kvinner 60%. For ansatte innenfor de ulike avdelingene varierer kjønnsbalansen ettersom noen yrkesgrupper er enten kvinne- eller mannsdominert.

Lønnskartlegging

Vi har i 2023 kartlagt kriterier for lønnsfastsettelse og lønnsnivå i bedriften. Overenskomster med ulike tariffordninger regulerer lønnsnivået, og disse er kjønnsnøytrale. Ansiennitet gir grunnlaget for innplassering på lønnstrinn. Øverste ledelse med direktør, teatersjef og ledergruppen er unntatt innplassering i tariff.

Avdelingsledere har ingen fastsatte kriterier for innplassering utover lønnsramme. Vi har derfor valgt å se nærmere på lønnsnivået for mellomlederne for å ha et bedre og mer forutsigbart grunnlag for innplassering på lønnstrinn.

I løpet av året ble det avdekket noen ulikheter etter definerte kriterier for lønn til avdelingsledere. For de ansatte dette gjaldt ble lønnsnivået regulert.

Midlertidige ansatte

Oversikten inkluderer musikere og skuespillere på åremål og stykkekontrakt. Disse gruppene er ansatt på årskontrakter iht. bestemmelsene i AML § 14-9(4). Ansatte som er i vikariater på grunn av sykdom er også inkludert. Ved behov for tilsetting av midlertidige ansatte som ikke er knyttet til regelverk som nevnt ovenfor, drøftes hvert tilfelle med tillitsvalgte.

Foreldrepermisjon

I løpet av 2023 kan vi ikke se å ha informasjon om at ansatte ikke velger å avvikle foreldrepermisjon. Det kan virke som at kvinner i større grad enn menn avvikler felleskvoten som kan fordeles på kvinner og menn. Tariffavtalene som Trøndelag Teater er underlagt, gir ansatte rett til full lønn under foreldrepermisjon i perioden som også er dekket av Folketrygden. Tariffavtalene er kjønnsnøytrale og bidrar til å minske kjønnsulikheter ved avvikling av foreldrepermisjon.

Deltid

Antall ansatte i deltidsstillinger er vurdert på grunnlag av fast ansettelse. Trøndelag Teater har stillinger som er tett knyttet til avvikling av forestillinger på kveldstid og i helg, og det er derfor utfordrende å kombinere avviklerstillinger med andre stillinger. Noen deltidsstillinger er etter eget ønske fra ansatte, og noen etter ressursbehov i avdelingene. Teaterverter og lyd og lys er avdelinger med høyere andel deltidsstillinger enn for resten av virksomheten. I forbindelse med kartleggingen ble det avdekket ufrivillig deltid, definert til at noen ansatte hadde ønske om økt stillingsandel. Kartleggingen ble gjort med spørsmål rettet til ansatte som, på tidspunktet for undersøkelsen, jobbet i deltidsstillinger. Fagforbundet har i 2023 utfordret arbeidsgiver til å fokusere på faste ansettelser og høyere stillingsandeler for ansatte i deltidsstillinger.

Del 2 Arbeid med likestilling og mot diskriminering

Rekruttering

I løpet av 2023 har virksomheten gjort endringer i rutiner ved ansettelser. For å tilføre virksomheten et større mangfold, vil faste og midlertidig ansettelser utlyses både internt og eksternt. I noen tilfeller vil det være mest hensiktsmessig å kun utlyse internt, men det vil da være diskutert i forkant med fagforeningene. Noen unntak fra dette kan forekomme.

Utlysningsteksten kvalitetssikres av vår markedsavdeling for å sikre at språk og bilder ikke framstår diskriminerende og at det appellerer til en mangfoldig målgruppe. Utlysningsteksten skal framstå kjønnsnøytral. Ved utvelgelse vurderes kandidatene uavhengig av alder, etnisitet, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering eller kjønnsuttrykk.

Ved ansettelser vil kjønnsbalansen i avdeling vurderes, men den vil alltid basere seg på faglig kompetanse og om personen er egnet for stillingen. For noen av avdelingene som er kjønnsdominerte kan det være utfordrende å finne kvalifiserte kandidater som ikke styrker ubalansen.

For kunstneriske ansatte kan det være andre kriterier som ligger til grunn for en ansettelse. Det kan være stillinger til roller som for eksempel er alders-, stemme- eller kjønnsbestemte. Slike ansettelser vil, så fremt det er mulig, også vektlegge mangfold.

Bedriften har et potensiale for et større mangfold ut over kjønnsbalanse.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Trøndelag Teater har lang erfaring med, og historikk på, at ansatte utvikler sin kompetanse, får utvidet ansvar og tiltrår ledige stillinger i egne eller andre avdelinger. Mange av de fast ansatte har vært ansatt over lengre tid enn det man ser i andre bedrifter. Men med nye kunstneriske team for hver teaterproduksjon utvikles fleksibilitet og nytenkning hos de ansatte. En nødvendig digitalisering av selskapet krever at ansatte tilegner seg ny kompetanse. Ansatte deltar også jevnlig på kurs innen fagfeltene sine, og det gjennomføres årlige utviklingssamtaler.

Ansatte i virksomheten har mulighet til å søke på stillinger som utlyses, og enkelte skuespillere har mulighet til å jobbe med regi og dramatisering.

Ved anledning gis det også permisjon for at ansatte skal ha mulighet til å jobbe utenfor huset for å utvikle seg og tilegne seg ny kunnskap. En gruppe bestående av teatersjef, plansjef, økonomisjef og tillitsvalgt, er etablert for å sikre en god og nyansert behandling av permisjonssøknader.

I 2023 fikk to ansatte tilskudd til utdanning og to fast ansatte ble rekruttert internt til nye stillinger.

Lønn og arbeidsvilkår

For Trøndelag Teater er lønnsvilkårene regulert i flere tariffavtaler underlagt teateroverenskomsten. Tariffavtalene skiller ikke på kjønn og regulerer lønnsnivå ved ansiennitet. I forbindelse med kartleggingen har vi hatt fokus på lønnsnivåene til avdelingsledere ettersom tariffavtalene ikke definerer kriterier for innplassering. Vi har utarbeidet en matrise med kriterier og vurdert lønnsnivåene ut fra disse. Vi har ikke avdekket lønnsforskjeller knyttet til kjønn.

Tilrettelegging

Som offentlig finansiert virksomhet, har vi et ansvar for tilrettelegging også for egne ansatte. Arbeidsgiver vil i samarbeid med den ansatte tilrettelegge arbeidsforholdene så langt det lar seg gjøre. Teaterbygget er tilrettelagt for en del med nedsatt funksjonsevne, og har fokus på ytterligere tilrettelegging ved endringer av bygg og nye tekniske løsninger.

Vi har samarbeid med NAV om arbeidstrening og språktrening. Dette er noe vi har god erfaring med.

Kombinasjon av arbeid og familieliv

Så langt det er mulig, med hensyn til produksjoner og våre totale ressurser, vurderes løsninger med tilrettelegging av arbeidstid, redusert stillingsprosent, endring av skiftordning og fleksibel arbeidstid for ansatte som i perioder har særskilte behov. For stillinger der hjemmekontor er en mulighet, kan arbeidsgiver tilrettelegge for det.

Tariffbestemmelser regulerer lønnsytelser i forbindelse med svangerskap, fødsel, adopsjon og foreldrepermisjon.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Trøndelag Teater har nulltoleranse for trakassering, mobbing og vold. Alle ansatte skal føle seg trygge hos oss. Som institusjonsteater forholder vi oss til sentrale retningslinjer og standarder for arbeid og holdninger mot trakassering, utarbeidet av Norsk Teater og Orkesterforening.

Rapportering av uønsket adferd og hendelser

I våre retningslinjer for psykososialt arbeidsliv beskrives bedriftens framgangsmåte for å jobbe for et godt arbeidsmiljø og hvordan vi kan håndtere uønsket adferd og konflikter.

Teatret har et avvikssystem for varsling av avvik i HMS-saker. Varslingsrutine for personalsaker er beskrevet i «retningslinjer for psykososialt arbeidsliv».

- Retningslinjer for psykososialt arbeidsliv
- Retningslinjer for å bekjempe seksuell trakassering i film-, TV-, spill- og scenekunstbransjene
- Etisk standard for forebygging av trakassering ved musikk- og scenekunstinstitusjonene

Veien videre i 2024

Vi har avdekket at vi må ha et større fokus på mangfoldsarbeid.

I 2024 starter vi å forberede en større medarbeiderundersøkelse. Tidspunkt for gjennomføring avhenger av omfanget, men ønsket er å innhente data i løpet av året. Vi ønsker blant annet å gjennomføre en medarbeiderundersøkelse der kartlegging av arbeidsmiljø, trakassering og mobbing er tema.

Vi ønsker en tydeligere og bedre prosess for rekruttering med hensyn til kjønnsbalanse, mangfold og tilrettelegging.

Ledergruppen jobber med å forankre arbeidet og holdningene til likestilling og mangfold i det påstartede arbeidet med en ny strategi for teatret. Arbeidet med teaterskolen vil på sikt bidra til å rekruttere framtidige teatermedarbeidere med et større mangfold. Dette står sterkt i organisasjonen.

Prisstrategien skal speile vårt samfunnsoppdrag med å nå et bredt og variert publikum. På det kunstneriske plan er det tatt grep for i større grad å ha kvinnelige hovedroller på scenen. Det kunstneriske uttrykket utfordres også ved å la tradisjonelle roller være kjønnsnøytrale.

Likestilling og diskriminering er et naturlig tema i AMU, hvor verneombud, representanter fra ledelsen og bedriftshelsetjenesten deltar. Dette vil også være tema i ledelsens møter med de tillitsvalgte og hovedverneombud.

LA