

Hållbarhetsredovisning
Kungliga Operan
2009



Hållbarhetsredovisning 2009

Innehållsförteckning			
Operan i korthet	3		
Vd/teaterchefen har ordet	4		
Om operans hållbarhetsredovisning	5		
Verksamheten ur ett hållbarhetsperspektiv	5		
<i>Utmärkelser under året</i>	5		
Operans verksamheter och vision	5		
Opera	7		
Balet	8		
Orkester	9		
Unga på Operan	11		
Arkiv och samlingar	12		
Leva upp till våra värderingar	13		
Etiska riktlinjer	13		
<i>Väsentliga händelser</i>	13		
CSR-strategi och resultat 2009	13		
CSR-resultat	13		
<i>Väsentliga händelser</i>	14		
Intressentrelationer/Intressenter	14		
Operans intressenter	14		
Intressentdialoger 2009 och analys	15		
CSR i affärsverksamheten	16		
Vår publik – vad vet vi om dem?	16		
Våra sponsorer och företagssamarbeten	18		
<i>Risk och möjligheter</i>	18		
Operans ekonomiska och sociala ansvar	19		
Pensionskostnader, avgångsvederlag och ersättningar till ledanden befattningshavare	19		
Vårt årliga bidrag	19		
Sponsorsbidrag	20		
Fribiljettspolicy	20		
<i>Fricheckar till fast anställd personal vid Operan</i>	20		
<i>Fribiljetter till premiärer och övriga fribiljetter</i>	21		
Samhällsengagemang – tillgänglighet och socialt ansvar	21		
Tillgänglighet i operahuset	24		
Tillgänglighet internationellt	24		
Operans medarbetare	25		
		Inte enbart artister utan så många fler	25
		Personalstrategi	29
		Mångfald	29
		<i>Köns- och åldersstruktur per yrkeskategori</i>	30
		Jämställdhet	31
		<i>Jämställdhet kvinnors lön i förhållande till mäns</i>	31
		Icke-diskriminering – policy och riktlinjer	32
		<i>Åtgärdsplan vid diskriminerings- och trakasserifall</i>	32
		<i>Uppföljning diskriminerings- och trakasserinärenden 2009</i>	33
		Våra barnartister	33
		Utbildning hälsa och säkerhet i arbetet	34
		<i>Antal utbildningstillfällen hälsa/säkerhet 2009</i>	34
		Resultat från medarbetarenkät 2009	34
		<i>Svarsfrekvens</i>	35
		<i>Handlingsplan resultat medarbetarenkät</i>	35
		Miljön och vår verksamhet	36
		<i>Väsentliga händelser</i>	36
		Energi och miljöpåverkan	36
		Avfallshantering	38
		Växthusgaser – våra transporter och eldningsolja	38
		Vårt CSR-arbete framåt/mål och prioriterade områden	39
		GRI –index	40
		Revisorsrapport över översiktlig granskning av hållbarhetsredovisning	42
		Övrig information	43
		Organisationen	43
		<i>Bolagets ledning</i>	43
		<i>Organisationsprofil och ansvarsfördelning</i>	43
		Styrelsen	44
		<i>Lagstiftning, bolagsordning och andra riktlinjer</i>	44
		<i>Bolagsstämma</i>	44
		<i>Nomineringsprocessen</i>	44
		<i>Val av styrelse</i>	44
		<i>Styrelsen och dess arbete</i>	44
		<i>Styrelsens uttalande</i>	45
		Kontaktuppgifter	46

Operan i korthet

Vid Gustav Adolfs torg i Stockholm ligger Sveriges nationalscen för opera och balett .

Den 18 januari 1773 har kommit att betraktas som det datum när svensk opera föddes. Då gavs en föreställning av operan Thetis och Pelée i det så kallade Bollhuset vid Slottsbacken i Stockholm. Att Operan sedermera kom att ligga vid Gustav Adolfs torg var Gustav III:s förtjänst. Samma år som den svenska operaverksamheten inleddes hade han låtit inköpa den De la Gardieska tomten och det Ekebladiska huset som låg där Gustav Adolfs torg ligger i dag. 1775 påbörjades byggandet av Sveriges första riktiga operahus.

Som en exakt pendang på andra sidan torget byggdes den byggnad som kallas Arvfurstens palats och som i dag inrymmer Utrikesdepartementet. 30 september 1782 invigdes det nya Kungliga teaterhuset, ritat av arkitekten Carl Fredrik Adelkrantz och operaföreställningen som framfördes var Naumanns Cora och Alonzo.

Liksom operakonsten fick också dansen sin givna plats på Kongl.Operan¹. Den första baletten som sattes upp i det nya gustavianska operahuset var Louis Gallodiers Tillfälle gör Tjufven, 14 februari 1785. Vem som dansade huvudrollen vid denna föreställning dryftas om. Till föreställningen hade man troligtvis inte något speciellt program, då stycket var välkänt och mycket omtyckt. Det är dessutom mycket svårt att finna rollistor från denna tid då större delen av Operans repertoarinformation och

andra handlingar som förvarades i Arsenalsteatern i palatset Makalös brann upp i den ödesdigra branden 1825.

Bara lite mer än ett sekel efter att Gustav III uppfört sitt operahus ansågs detta blivit tekniskt föråldrat, och förutom detta höll hela grunden för byggnaden sakta på att glida ut i det intilliggande vattendraget Stockholms Ström. En avskedsföreställning hölls den 30 november 1891. Året efter revs huset för att lämna plats för det operahus som nu står på samma plats och som, efter den då regerande monarken Oscar II, skulle komma att benämnas den oscarianska Operan.

I detta hus framförs än idag på 2010-talet runt 300 föreställningar och lunchkonserter per säsong (säsongperiod augusti-juni) och utöver detta ca 1 500 övriga arrangemang i form av t.ex. guidade visningar, introduktioner, utställningar, special events m.m.

Enligt ett av de mål som anges i regleringsbrevet för Sveriges nationalscen för opera och balett skall Kungliga Operan ”nä en så bred och stor publik som möjligt”. Förutom de föreställningar och arrangemang som erbjuds i operahuset vid Gustav Adolfs torg så görs Operans konstformer tillgängliga genom bland annat digitala sändningar på Folkets hus runt om i Sverige, genom turnéer både inom och utom Sveriges gränser och via televisionen.

I denna hållbarhetsredovisning välkomnas du in att besöka Operan och dess verksamheter ur ett hållbarhetsperspektiv – dvs. en redovisning för hur vi på Operan tar ansvar för den påverkan vi har på



vår omgivning inom tre ansvarsområden: ekonomiskt ansvar, miljöansvar och socialt ansvar.

Välkommen till Sveriges nationalscen för opera och balett – Kungliga Operan!

1) Kungliga Operan har ändrat sitt svenska officiella namn tolv gånger. Efter att från början ha hetat "Kongl.Operan" blev namnet vid 1900-talets början, efter många smärre variationer på samma tema, "Kungliga Teatern". Från 1997 är det officiella namnet Kungliga Operan och i folkmun heter teatern kort och gott "Operan".

VD/Operachefen har ordet

2010 är Stockholm av EU utsedd till Europa miljö-huvudstad.

Även för oss på Operan är klimatfrågan en utmaning! Under 2009 började vi kartlägga möjliga miljöområden att påverka - hur vi transporterar vårt material mellan dekorateljéerna i Nacka och operahuset, hur resorna sker i samband med turnéer, källsortering etc.

Tillsammans med SFV - en av Operans intressenter - för vi kontinuerlig diskussion om arbetsmiljön för att, så långt det är möjligt, eftersträva det bästa miljöalternativet.

Operan har grundlagt arbetet med hållbarhetsfrågorna med förhoppning om att dessa kommer att tillföra något till vår kärnverksamhet. Hållbarhetsfrågorna är i högsta grad dagsaktuella – även om vi arbetar med konstformer som har sitt ursprung i 1600-talet.

Självklart står vår kärnverksamhet i fokus. Det innebär att vi arbetar med en medveten strategi och mål som hållbarhetsfrågorna avser rörande miljöansvar, ekonomiskt och socialt ansvar.

Ledningen vid Operan belyste redan 2008 behovet av en gemensam etisk uppförandekod internt och en sådan togs, efter diskussioner med fackliga representanter, fram under 2009.

Händelser som kan relateras till trakasserier p g a kön väcker givetvis starka känslor och har en mycket stor spännvidd, allt från en omdömeslös efterhängsenhet till grövre förseelser. Det är därför viktigt att allt som upplevs som kränkande behandling rapporteras och därmed utreds. Operan har en nolltolerans för trakasserier p g a kön.

Visst kan vi alltid önska oss mer eller helst obe-



Birgitta Svendén – VD/Operachef

gränsade resurser för att göra allt som står i vår makt att leva upp till vår vision att ”vi på Kungliga Operan ska göra svenskarna stolta över sin Opera” och därigenom också göra Operan ännu mer tillgänglig för nya och befintliga besökare.

Att vi här på Operan är mycket engagerade i vår verksamhet råder inga tvivel om.

Om vi kan förklara och finna samförstånd i värdet av vår verksamhet, tillsammans med vår publik och våra intressenter, finns alla möjligheter för en

ljus framtid för både opera, balett – och en hållbar utveckling.

Det är min bestämda uppfattning att hållbarhetsfrågorna kan bidra till att leda opera och balett in i en framtid där konstformerna blir extra värdefulla att bevara.

Om Operans hållbarhetsredovisning

Redovisningen omfattar hållbarhetsarbete och händelser under kalenderåret 2009.

Tidpunkten för godkännande och avgivande av hållbarhetsredovisningen sker i samband med styrelsemötet den 7 maj 2010 avseende verksamhetsåret 2009.

Redovisningscykel kommer att analyseras av Operan avseende relevans att redovisa hållbarhetsarbetet varje år. Förändringar och uppsatta mål kan bli svåra att uppnå med tanke på de prioriteringar som görs inom kärnverksamheten.

Verksamheten ur ett hållbarhetsperspektiv

2008 redovisade Operan sitt hållbarhetsarbete i anslutning till verksamhetsberättelsen (se www.operan.se) som avgavs den 16 april 2009 i samband med styrelsemöte.

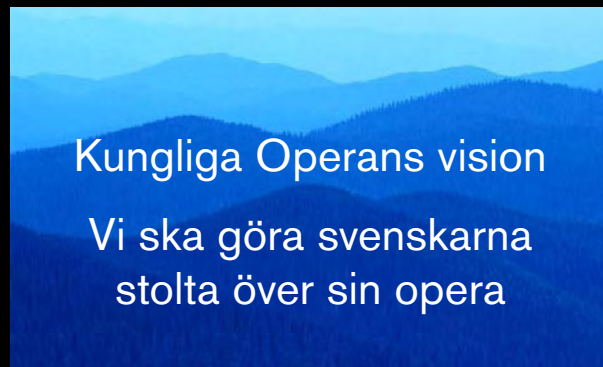
2009 kom att handla om att integrera hållbarhetsarbetet i den ordinarie verksamheten och att ta fram indikatorer (mätbara värden) som kändes relevanta för Operan att redovisa inom de olika ansvarsområdena – miljö, ekonomi och socialt ansvar.

Tillgänglighet är ett ledord för såväl Operans hållbarhetsarbete som vision att ”vi på Kungliga Operan skall göra svenskarna stolta över sin Opera”!

För vårt hållbarhetsarbete innebär det att samtliga ansvarsområden skall beaktas och vidareutvecklas.

I vilken utsträckning som detta görs måste vägas mot prioriteringar för och kring kärnverksamheten.

Under 2008 kartlades Operans intressenter av



Operans styr- och tillika ledningsgrupp.

Intressenturvalet var kopplat till mål och prioriterade områden som Operan satt upp för hållbarhetsarbetet. Urvalet gjordes även utifrån vilken påverkan grad dessa intressenter skulle kunna antas ha på Operans hållbarhetsarbete och i förhållande till vilken inflytandegrad Operans verksamhet, produkter och/eller tjänster skulle kunna ha på intressenternas verksamheter.

Operan lämnar för 2009 en hållbarhetsredovisning på C+-nivå enligt GRI².

Utmärkelser under året

Operans hemsida har vunnit Web Service Award för bästa service i klassen samhällsinformation.

Operans verksamheter och vision

Vilka är då vi?

Operan består av 120! olika yrkesgrupper som i sig utgörs av ca 540 antal fast anställda och ungefär lika många tillfälligt verksamma. Vi är som de flesta känner till sångare, dansare, musiker, personal vid scenavdelningen, ljus- och ljudtekniker. Men vi har också en alldeles egen och unik tillverkningsverksamhet där skräddare, dekormålare, smeder, maskörer, snickare, tapetsere etc. ingår.

För att arbeta med skapandeprocessen av våra föreställningar har vi regissörer, sufflöror, koreologer³, repetitörer, språkcoacher, personal vid barn och ungdomsverksamheten, inspicienter⁴ etc.

Och utöver detta finns administratörer och fastighetsförvaltning som utgör ca 12% respektive 5% av Operans anställda. Vi är ekonomer, IT-personal, biljettförsäljare, marknadsförare, kommunikatörer, salongspersonal, lokalvårdare, personal- och löneadministratörer, programredaktörer, planeringsassistenter, musikbibliotekarier etc.

Vi arbetar alla för att göra svenskarna stolta över sin Opera. I denna redovisning beskriver vi hur vi arbetar med vår vision ur ett hållbarhetsperspektiv.

Först ut de konstnärliga grupperna – men innan vi låter dessa göra entré så vill vi på nytt belysa att bara genom att vi alla arbetar här vid Operan och gör konstformerna opera och balett tillgängliga för omvärlden uppfyller vi en mänsklig rättighet!

Passa – ridå!

2) GRI - Global Reporting Initiative, nätverksorganisation som skapat ett globalt jämförbart redovisningsramverk för hållbarhetsredovisning

3) Koreolog eller notator har till uppgift att notera dansverk, dvs. skriva ned koreografin som noter.

4) Inspicienten håller i trådarna vid en teaterföreställning och ser till att personer och föremål finns på rätt plats vid rätt tidpunkt.



”Var och en har rätt att fritt delta i samhällets kulturella liv, att njuta av konst samt att få ta del av vetenskapens framsteg och dess förmåner.” (art. 27 ur FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter).

Opera

Opera – liksom balett – är en internationell konst- art med regelbundna utbyten av konstnärliga team och gästsolister mellan scenerna. Kungliga Operan har en lång tradition av svenska sångare som efter genombrott på nationalscenen uppnått internationella karriärer, samtidigt som de även återkommer till sin ”hemmascen”.

När gästande team arbetar med ”våra” artister och gäster är det av största vikt att det sker i ett klimat präglad av samförstånd, tolerans och vilja att lösa eventuella problem som kan uppstå. Förutom kontinuerliga avstämningmöten har operasektionen utarbetat sektionsöverskridande utvärderingar, som sker efter varje premiär, där representanter för Operans personal redovisar sina intryck av repetitionsarbetet från kollationering fram till färdig föreställning. Dessutom har Kungliga Operans Kör, vid sidan av utvärderingsmötet, möjlighet att ge skriftliga kommentarer enligt en enkätmodell.

Operasektionen har under året medverkat i 136 föreställningar på stora scenen. Som start på höstsäsongen gav Operans solister, kör och hovkapell en konsert framför operahuset på Gustav Adolfs torg inför en rekordpublik på 8 500 personer inom ramen för Stockholms Kulturfestival.

Människor som själva inte har möjlighet att komma till Operan ges genom samarbeten med Sveriges Television och Sveriges Radio tillfällen att ta del av våra föreställningar.

Samarbetet med Folkets hus och parker resulterade i direktsändningar av två operor, sändningar som lockade 4 363 besökare runt om i Sverige. När det gäller Operans samarbeten med såväl SVT som SR samt Folkets hus och parker finns givetvis även en viktig miljöaspekt då publiken ute i landet kommer betydligt närmare föreställningarna rent geografiskt. Dessutom finns en viktig folkbildande aspekt, inte minst i samarbetet med Folkets hus och parker där opera ofta visas på orter där konstarten tidigare inte varit representerad.

Folkbildande är också de operakvartar, dvs. korta publikintroduktioner som äger rum i operakaféet inför varje enskild operaföreställning, liksom de publikintroduktioner med artistmedverkan som hålls i Operans guldföreställning inför varje premiär (fri entré).

Vi finns till för ny publik, samtidigt som vi värnar om våra lojala besökare.



Birgitta Svendén – VD/Operachef



Balet

Kungliga Baletten prioriterar det sociala ansvaret i sitt hållbarhetsarbete.

Förutsättningarna är speciella. Vårt balettkompani består av cirka 70 dansare varav mer än hälften kommer från andra länder med skilda kulturella bakgrunder och sociala koder.

Cirka 25 nationer är representerade.

Det ställer stora krav på ledningen att få gruppen att smälta samman till en enhet när det gäller etiskt korrekta koder anpassade till Operans värdegrunder. Vi lägger ned mycket tid på individuella samtal med dansarna för att de ska känna sig sedda och uppskattade i en mentalt och fysiskt krävande vardag med daglig träning för att kunna prestera med kvalitet i strålkastarljuset på scenen.

Ett annat syfte med samtalen är att uppmuntra och ta tillvara dansarnas syn på vår verksamhet, i såväl stort som smått. Vi tror att det bidrar till att skapa förtroende för oss i ledningen och skänker arbetsglädje för båda parter.

Det blir svårt att arbeta med något så udda och krävande som klassisk dans utan brinnande inre motivation, glädje och lust för konstarten. Den lågan är det vår sak att hålla vid liv.

Kommunikationen inom kompaniet kan vara ett problem eftersom inte alla dansare har svenska som modersmål. Alla utländska dansare erbjuds språklektioner i svenska.

Men även andra delar inom hållbarhetsarbetet, jämställdhet och tillgänglighet, upptar delar av vår arbetsvardag. Jämställdhet inom ett danskompani bjuder sällan problem, könsfördelningen är av naturliga skäl 50/50. Däremot har vi problem att rekrytera kvinnliga koreografer eftersom det inte finns så många att tillgå. Vi arrangerar därför work-



Ann Lund – biträdande balettkonstnär

shops där våra kvinnliga dansare ges möjlighet att koreografera och utveckla den sidan av danskonsten.

Självklart vill vi vidga intresset för dans.

Därför samarbetar vi med Svenska Balettskolan vars elever under skoltid ges möjlighet att förkovra sig hos oss.

Tillsammans med "Unga på Operan" bjuder vi in barnfamiljer och skolklasser till introduktioner av kommande föreställningar. En grupp nioklassare har under en termin följt arbetet på Kungliga Operan. Det resulterade i en uppskattad utställning, "Anatomi i rörelse", i Operans stora entré, med skisser som gestaltade dansare i rörelse.

Vi diskuterar att genomföra en workshop avsedd för tonårspojkar. Där erbjuds de att pröva på vad som krävs av den professionelle dansaren. De fysiska kraven och förberedelserna är likartade som för en elitidrottare. Det krävs en hel del för att lyfta en kvinnlig dansare på raka armar och samtidigt dansa.

Vid säsongstart flyttade vi ut redskap och dansare till Kungsträdgården, intill operahuset, och erbjuder nyfikna förbipasserande att ställa sig vid dans-



stängen och få instruktioner att inta de första positionerna i klassisk balett. Det växte till ett populärt evenemang som dessutom uppmärksammades i televisionens nyhetsprogram.

Det saknas dock skolade dansare runtom i Sverige för att fylla vårt behov av nyrekrytering. Därför hoppas vi mycket på resultatet av utbildningsdepartementets utredning "Yrkesdansarutbildningen" från 2008. Där utreds hur utbildning kan bedrivas med inriktning på såväl klassisk som modern dans av internationell kvalitet.

Vi vill ju så tidigt som möjligt locka till oss dansare med förutsättningar att utvecklas på hög nivå.

Kungliga Baletten ska även framöver vara ett klassiskt danskompani av internationell klass.

Det är allas vårt mål.

Orkester

Operans orkester – Kungliga Hovkapellet med anor från 1526 - är en av de äldsta nu existerande orkestrarna i världen. Hovkapellet, som framför opera, balett och konserter, är Sveriges näst största orkester med 107 medlemmar. Från 1526 - under de första åren av Gustav Vasas regeringstid - finns kapellet omnämnt i hovstatens räkenskaper (tolv musiker, främst blåsare och pukslagare).

Dagens ungdomar har tillgång till musik via olika medietekniker.

Det är kanske inte i första hand den musik som Operan står för som dagens ungdom väljer att lyssna på. När de väljer att spela själva blir det inte heller de klassiska orkesterinstrumenten som blir det naturliga första valet. Allt färre väljer att spela de klassiska instrumenten och den klassiska musiken.

De utgår istället från de modernare och ofta digitala musikstilarna med snabb tillväxt och utveckling som, inte minst, ges ett större utrymme i lättillgängliga medier som Internet, TV och radio.

Vad gör då Hovkapellet för att locka unga musiker och lyssnare till vår musik och våra klassiska instrument? Och vad gör de för att i större utsträckning göra sig tillgängliga?

Hovkapellet har tillsammans med Unga på Operan bland annat genomfört en egen Melodifestival där orkestrens trombonsektion spelade mer eller mindre kända utdrag från olika länders operalitteratur varpå barnen fick rösta på vilket lands bidrag som de tyckte var bäst.

Dirigentstudenter vid Kungliga Musikhögskolan i Stockholm erbjuds att sitta med vid repetitioner med Hovkapellet och även att få tillfälle att samtala med dirigenten.

Tidigare år har Hovkapellets brass-sektion



Fredrik Andersson - Orkesterchef

coachat Livgardets dragonmusikkår.

Kungliga Hovkapellets förening har en egen hemsida där bland annat musiker ur Hovkapellet bloggar om en hovkapellists vardag. Alltifrån hur det är att repetera och delta vid föreställningarna och spela den klassiska musiken med klassiska instrument, till hur man löser ett privatliv kombinerat med kvällsarbete och turnéer.

Hovkapellet har även haft familjedagar då allmänheten kunnat komma och prova på instrument, lyssna



på repetitioner och kanske till och med dirigera orkestern.

Det är en jämn fördelning mellan män och kvinnor i Hovkapellet (ca 60/40), något fler kvinnor inom stråket och motsatt förhållande i blåset.

Hovkapellet har förmodligen det mest könsneutrala anställningsförfarandet på Operan.

All provspelning till tjänst sker bakom skärm. Man ser aldrig om det är en kvinna eller man som provspelar. Den som får tjänsten är helt och hållet

den som spelar bäst. Man kan däremot märka av att det numer är fler kvinnor än män som söker vid provspelningarna. En teori är att just intresset för att spela instrument och tålmodighet med att öva är högre hos kvinnor, medan män istället t.ex. väljer sport i större utsträckning och är mer otåliga. Kvinnliga dirigenter är det däremot fortfarande ont om. Dirigentyrket är fortfarande ett mansdominerat profession. När det dyker upp bra kvinnliga dirigenter med de ledaregenskaper som krävs för att leda en större orkester, så ligger svårigheten i att vara först med att boka upp dem. Vi är många som vill ha kvinnliga dirigenter till våra teaterorkestrar och konserthus.

Att vara musiker vid Operan ställer höga krav på att finslipa sin förmåga och sitt instrument, även om det inte innebär ordinarie arbete med dagsrepetition och kvällsföreställning.

En väsentlig del av arbetstiden utgörs av egen repetitionstid, i stor utsträckning utanför operahuset och på tid man själv ansvarar för att planera in och hitta övningsplats för. Operan kan idag inte tillgodose alla hovkapellister med eget rum för repe-

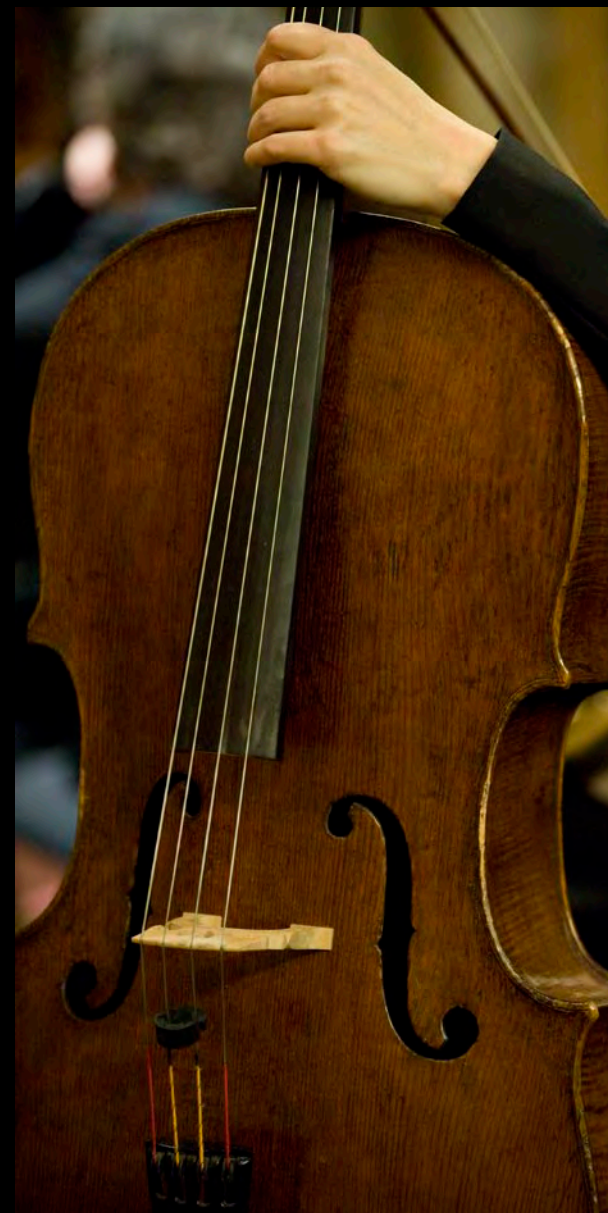
titionstid. Övningsrummen är alltför få och inte optimala ur arbetsmiljösynpunkt. Detta är också en problematik i övrigt i huset. Vi är mycket trångbodda för vår verksamhets storlek! Operan arbetar också med att komma tillrätta med den höga decibelnivå som finns i vår repetitionslokal Rotundan och i orkesterdikedet. Förändringar i lokaler i vårt befintliga operahus är som beskrivs närmare i hållbarhetsredovisningen inte helt okomplicerat.

Under 2009 deltog Hovkapellet i Operans CSR-intressentdialog^{5,6}. Där framkom ett stort intresse för miljöfrågor (läs mer i avsnittet *Intressentdialoger 2009 och analys*).

Hovkapellet månadsinformation, som tidigare skrevs ut på papper, skickas idag per e-post.

Vi diskuterar även frågor som ytterligare minskning av pappersutskrifter, frågan om släckning av uppehållsrummens belysning och alternativ till mineralvattenflaskor m.m.

Hållbarhetsfrågorna är närvarande – även inom orkestern.



5) CSR – Corporate Social Responsibility, hållbarhetsfrågor handlar om hur företag och organisationer tar ansvar för den påverkan företaget/organisationen har på sin omgivning avseende tre områden: socialt ansvar, miljöansvar och ekonomiskt ansvar.

6) Intressenter definieras i stort som de grupper eller individer: a) som rimligen kan förväntas väsentligt påverkas av organisationens verksamheter, produkter och/eller tjänster; b) vilkas åtgärder rimligen kan förväntas påverka möjligheten för organisationen att framgångsrikt genomföra sina strategier och uppnå uppsatta mål.

Unga på Operan

All slå upp portarna och låta barn och unga lära känna Kungliga Operan med all verksamhet som varje dag äger rum i operahuset och ute på Gäddviken är idag en självklarhet som ingen ifrågasätter.

Likaså är det självklart att de yngre besökarna får möta våra konstarter på den nivå där de själva befinner sig, både som publik och i utforskande projekt.

Jag är mycket glad och stolt över våra fantastiska artister, musiker och pedagoger som ständigt finner nya vägar som leder till möten med opera, balett och klassisk musik.

Jag tror inte bara att det är viktiga möten för barnen och de unga, utan också att deras närvaro har en positiv påverkan på hela Operan. De är inte morgondagens publik, de är dagens.

Vi undersöker ständigt - Vad i våra konstformer intresserar dig som ung idag?

Ett svar vi ofta får är att de yngre uppskattar att det är live ("på riktigt"), ett personligt möte med stora känslor. Operan blir en motvikt till mycket i vårt samhälle där det ska gå snabbt och lätt.

Det tar tid och kräver extremt mycket träning och uthållighet för att bli sångare, dansare och musiker. Det behövs samarbete, ansvar, tillit och en stor yrkesskicklighet för att kunna arbeta på och bakom scen.

I skolans värld lär sig barnen vad som är rätt och fel. I stavning och matematik finns klara regler.

I en konstnärlig tolkning har alla rätt till sin egen upplevelse. Det finns inget som är mer rätt eller fel.



Där har vi en stor och viktig uppgift att förmedla nycklar till hur man kan förhålla sig till konstarterna.

Att öppna upp för möten med våra konstarter och alla yrkesgrupper som krävs för att det ska kunna bli föreställningar tror jag är grunden för ett kraftfullt CSR-arbete med fokus på de yngre.

Jag kommer att tänka på tonårsgrabben med huvan på tröjan så långt framdragen att det knappt gick att se något av hans ansikte. Han vaknade till och ansiktet kom fram när vi var uppe på scenen och han började nyfiket ställa en mängd frågor om sceneteknikernas arbete. Så fort vi lämnade scenen försvann han in i sin egen värld med ansiktet dolt igen. Kanske fick han en idé om vad han vill göra sedan, i sitt yrkesliv - ett jobb han kanske inte hade en aning om att det ens fanns innan han kom med sin skolklass till Operan.



Anna Karinsdotter - Avdelningschef Unga på Operan

Sådana starka händelser är vi med om nästan varje dag. Det är en av anledningarna till varför vi tycker så mycket om våra jobb med Unga på Operan!

Arkiv och samlingar

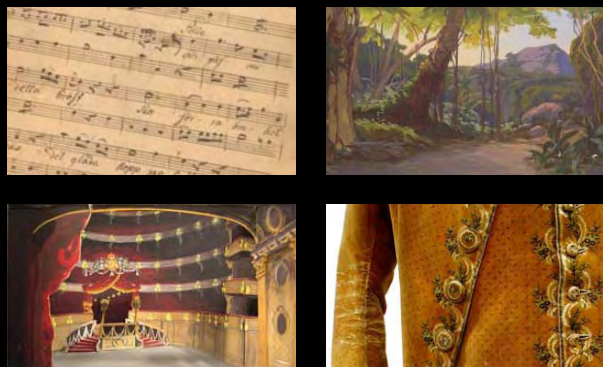
Tack vare att Sverige inte varit i krig på länge och våra två senaste operahus inte eldhärjats finns vår historia, som går tillbaka till 1700-talet, bevarad i ett material som är omfattande och intressant. Ca 700 m arkivhandlingar innebär att Kungliga Teatrarnas och Operans Arkiv är Sveriges största enskilda arkiv inom teaterområdet. I arkivet ingår även Kungl. Teatrarnas pjässamling, som innehåller ca 2 400 titlar. Det är Operans arkivarie som ansvarar för detta och även för att Operans arkivhandlingar under året ordnas och förtecknas enligt gällande riktlinjer som finns utarbetade i samråd med Riksarkivet.

Utöver arkivhandlingarna finns Kungliga Operans unika historiska kostymsamling med kostymer från slutet av 1700-talet som använts i opera-, balett- och teaterföreställningar. Samlingen förvaras i Gäddviken. Vi har kunnat förvalta denna samling och förlängt hållbarheten genom rätt hantering med syrafritt papper och syrafria kartonger – miljöaspekten utgör således en självklarhet för oss, liksom bevarandetanken. Vi hoppas att Operan ska få möjlighet att ge den historiska kostymsamlingen en stor och bättre lokal i Gäddviken så att vi kan visa och tillgängliggöra materialet för intresserade personer och mindre grupper.

Vi har en musikalsamling vars äldre delar (fram till ca år 1900) är deponerade på Statens Musikbibliotek. Resten (ca 1 500 hyllmetrar) ingår i vår levande verksamhet och förvaras i Operans lokaler i Gäddviken.

Vi har en scenografimodellsamling och ett fotoarkiv – det senare oändligt stort och delvis i behov av identifiering och uppordning.

Vår konstsamling består dels av fast konst, t.ex. plafondmålningar och reliefer, dels av målade por-



trätt, skulpturer, scenografiskisser och kostymskisser. Skisserna är en tradition mellan Operan och scenografer och kostymörer, som genom tiderna fortlöpande lämnat in någon skiss till Operan av den opera- eller balettoppsättning de varit engagerade för. Ofta kan det vara fantastiska konstverk, t.ex. av Isaac Grünewald och Sven X:et Erixson.

Operan har sedan lång tid tillbaka haft ett stort behov av en repertoardatabas i det dagliga arbetet. Men nu är den på gång! Bakgrunden är att Operan 2009 beviljades 810 tkr från Riksbankens Jubileumsfond för att upprätta en repertoardatabas för Kungliga teatrarna/Kungliga Operan från 1773 och framåt. När databasen är färdig kommer den att publiceras på hemsidan och därigenom bli tillgänglig för alla. Med ett knapptryck kan vi få veta vilka föreställningar Birgit Nilsson gjorde, eller vad man framförde 1843 den 17 september, eller få veta vilken solist som hade titelrollen i ett uruppförande, eller vilka uppsättningar en viss regissör eller dirigent har gjort osv.

Det är vi på Arkiv och Samlingar som har sökt och erhållit medlen och som ansvarar för detta projekt som skall vara slutfört 2012. Arbetet är nu i full gång!

Om du som är opera- eller konstintresserad vill



Anna Kyhlberg-Boström – Chef musikbibliotek/arkiv/upphovsrättsansvarig

komma i kontakt med detta gigantiska material så tar du kontakt med vår arkivarie, som tar emot forskare både i operahuset och i Gäddviken. Ett utmärkt hjälpmedel för oss själva och den intresserade allmänheten är de databaser vi håller på att bygga upp och på sikt, troligtvis ska lägga ut på vår hemsida. Det gäller kostymdatabasen, konstdatabasen, fotoarkivdatabasen och scenografimodelldatabasen.

Genom våra utställningar får våra operabesökare en glimt av vad våra Arkiv och Samlingar erbjuder, 2009 bl.a. kring föreställningarna Macbeth, Spader Dam och Coppelia. Vidare en utställning med brev till teaterchefen genom tiderna som vi kallade "Kära Operan" samt en minnesutställning över hovsångerskan Hjärdis Schymberg. Vi uppmärksammade även 50-årsminnet av uruppförandet av rymdoperan Aniara med en separat utställning. Under denna säsong hedrar Operan också scenografen och kostymdesignern David Walker, som avled i slutet av 2008, med en specialutställning om hans verksamhet vid Kungliga Operan.

Med andra ord: det lönar sig att gå runt i alla publika utrymmen och upptäcka huset och dess konst!

Leva upp till våra värderingar

Det sociala ansvaret är en viktig del av vår verksamhet och alla medarbetare vid Operan har ett ansvar att försöka leva upp till de värderingar som Operan står för. Det innebär hur vi arbetar och är mot varandra internt, men även hur vi arbetar gentemot externa parter och vår publik.

Etiska riktlinjer

Ett av de sociala mål som sattes upp för 2009 var att skapa gemensamma etiska riktlinjer.

Under 2008 hade två kränkingsincidenter aktualiserat frågan om behovet av en intern uppförandekod, och samtidigt påbörjades en diskussion om etiska riktlinjer mot omvärlden – t.ex. hur vi förhåller oss till leverantörer, förväntningar från våra intressenter på att Operan tar ett etiskt ansvar, etiska riktlinjer vid kontrakt med gäster och tillfälligt arbetande medarbetare eller entreprenörer.

Efter sommaren 2009 gick ett underlag ut på remiss från ledningen och personalavdelningen till organisationen som omfattade etiska riktlinjer ur medarbetarperspektivet innehållande bland annat en uppförandekod. Det var också riktlinjer avseende personalpolicy, vilken medarbetarroll man som anställd förväntas efterleva enligt arbetsgivaren, riktlinjer avseende Operans varumärke, tystnadsplikt, miljöpolicy och vad som kräver arbetsgivarens medgivande vid bisyssla.

I slutet av september fastställdes Operans första gemensamma etiska riktlinjer - ett dynamiskt styrdokument som framöver kompletteras med etiskt ansvar vid bland annat resor, transporter, IT-användning och förhållningssätt vid t.ex. olika upphandlingar.

Väsentliga händelser

- Operan tar fram etiska riktlinjer
- En kränkingsincident anmäls i november gällande en händelse som vid tillfället bedöms vara av karaktären trakasserier p.g.a. kön som skett under senhösten. Ledningen agerar enligt åtgärdsplan fastställd i Operans etiska riktlinjer.

Icke-diskriminering är en viktig aspekt i en organisations etiska arbete (se även avsnittet *Operans medarbetare* om de mätbara värden som Operan valt att följa upp inom sitt sociala ansvar samt åtgärdsplan vid t.ex. trakasserier p.g.a. kön).

CSR-strategi och resultat 2009

CSR-resultat

Hösten 2008 tog Operans styr-/ledningsgrupp fram mål och prioriterade områden för Operans hållbarhetsarbete/CSR under en femårsperiod.

Efter det att styrgruppen reviderat mål, prioriterade mål och vision utifrån analysen av genomförda intressentdialoger med medarbetarna och styrelsen 2008, fortsatte hållbarhetsarbetet/CSR 2009 inom Operan i den projektgrupp som tillsattes av styrgruppen.

Fokus för projektgruppen har varit att identifiera arbetsprocesserna, mätbara värdena (indikatorer) som Operan önskar redovisa och följa upp.

Projektgruppen tillsattes hösten 2009. Arbetet begränsades till indikatoridentifikation samt analys

Hållbarhets/CSR-vision: Att göra svenskarna stolta över sin Opera ur ett hållbarhets/CSR-perspektiv		
Övergripande hållbarhets/CSR-mål: Integrera hållbarhetsarbetet/CSR i befintlig verksamhet och med befintligt verksamhetsuppdrag, övergripande verksamhetsmål och visioner		
2008 Mål Ett gemensamt dokument för årsredovisning och hållbarhets(CSR)/GRI-rapport. Syfte Medvetandegöra Operans påbörjade målmedvetna hållbarhetsarbete/CSR. Prioriterade områden <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jämställdhet ▪ Mångfald ▪ CSR-utbildning ▪ Förtydligande i barnarbetsfrågan (kommunicera internt vår dispens från Arbetsmiljöverket) 	2009 – 2010 Mål Skapa strukturer för Operans hållbarhetsarbete och GRI-rapportering. Syfte Aktivt arbeta och uppnå konkreta resultat i de prioriterade områdena för CSR. Prioriterade områden <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jämställdhet ▪ Mångfald ▪ CSR-utbildning ▪ Energibesparingar/intern miljöetik ▪ Tydligare riktlinjer: uppförandekod/etikpolicy, resor/transporter, korruption (fribiljetshantering och vid beroendeställningar) 	2011 –> Mål Grundplattform för hållbarhetsarbete internt färdigställt, påbörja hållbarhetsarbete utåt. Syfte Att ha "städad" internt innan vi arbetar med vår påverkan utåt. Prioriterade områden <ul style="list-style-type: none"> ▪ Energibesparingar/intern miljöetik ▪ Skapa och integrera inköspolicy ▪ Integrering av hållbarhetsfrågor/CSR i upphandlingsförfaranden

av genomförda intressentdialoger 2009.

2008 redovisade Operan inga mätbara värden. Orsak till detta var tidsbrist för att kunna genomföra intressentdialoger och utifrån dessa identifiera relevanta indikatorer.

Projektgruppen har identifierat 13 st mätbara värden att initialt läggas in i Operans hållbarhetsredovisning 2009.

Projektgruppens uppdrag, som sträcker sig fram till sommaren 2010, kommer under våren 2010 att handla om att ytterligare integrera hållbarhetsarbetet i den ordinarie verksamheten, i enlighet med tidigare beslut.

Operans ekonomiska läge vid halvårsbokslutet 2009 lämnade inte utrymme för konkreta åtgärder inom hållbarhet enligt tidigare förslag. Möjlighet att genomföra delar av förslaget under 2010 skall utredas och ställas i prioritering i förhållande till behov av investering i och kring ordinarie kärnverksamhet.

Förutom fortsatt arbete med mål och prioriterade områden hölls ytterligare intressentdialoger med samarbetspartners, media, ägaren, sponsorer m.fl. (mars 2009) samt Kungliga Hovkapellet (augusti 2009). (Läs mer i avsnittet *Intressentrelationer/Intressenter*). Ingen förändring i inriktning av CSR/hållbarhetsarbetet gjordes under 2009 då styrgruppen inte haft utrymme att ta del av analysmaterialet av genomförda intressentdialoger.

Väsentliga händelser

- Operans ekonomiska läge under 2009 ger begränsad möjlighet till mer konkreta åtgärder inom hållbar utveckling
- Projektgrupp tillsätts för att arbeta med integrering av arbetsprocesser för hållbarhetsredovisningen och hållbarhetsfrågorna.

Intressentrelationer/Intressenter

Operans intressenter⁷ är de som mest kommer att påverka innehållet av Operans hållbarhetsredovisning. Det är viktigt att Operan redovisar sådant som är relevant både för verksamheten men också för intressenterna. Det är intressenternas synpunkter och åsikter vid intressentdialogerna som visar vägen för framtida inriktning på Operans hållbarhetsarbete och styrgruppen tar del av analys av genomförda intressentdialoger för att vid behov revidera beslutad målplan. Det är viktigt att Operan är lyhörd för alla sina intressenter oavsett hur viktiga de är i ekonomiskt hänseende och utan hänsyn till intressenternas möjlighet att förstärka Operans marknadsnärvaro.

Operans intressenter

Operans intressenter kartlades under hållbarhetsarbetet 2008. Detta gjordes av styr-/ledningsgrupp. Det urval av intressenter som gjordes var dels kopplat till de mål och prioriterade områden som Operan satt upp för sitt hållbarhetsarbete, dels utifrån vilken påverkansgrad dessa intressenter skulle kunna antas ha på Operans hållbarhetsarbete och även i förhållande till vilken inflytandegrad Operans verksamhet, produkter och/eller tjänster skulle kunna ha på intressenternas verksamheter.

Operan intressenter är indelade i fyra olika s.k. intressentgrupper (IG).

Operan anser att en god relation till och en givande dialog med intressenter är av stor vikt för att bygga en hållbar utveckling inom verksamheten. Operan har under verksamhetsåret 2008 och 2009 genomfört intressentdialoger (ett tillfälle per intressent) med flertalet av intressenterna ur intressent-

IG1	IG2	IG3	IG4
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ledningsgrupp/ Styrgrupp CSR 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medarbetare ▪ Styrelsen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fastighetsförvaltning/ fastighetshyresgäster/ restauratörer/bostadsförmedlare m.fl. ▪ Sponsorer/officiella partners/övriga samarbetspartners ▪ Ägaren/Media ▪ Leverantörer ▪ Publik 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Allmänheten

7) Intressenter definieras i stort som de grupper eller individer: a) som rimligen kan förväntas väsentligt påverkas av organisationens verksamheter, produkter och/eller tjänster; b) vilkas åtgärder rimligen kan förväntas påverka möjligheten för organisationen att framgångsrikt genomföra sina strategier och uppnå uppsatta mål.

grupperna. Det kvarstår att genomföra intressentdialog med medarbetarna i Operans danskompani, operasolisterna, leverantörer, publik och allmänheten.

Formerna för dialogerna (totalt 21) har varit gruppmöten på plats vid Operan, där inbjudna intressenter om 2-84 deltagare per tillfälle fått information om Operans hållbarhetsarbete. Därefter har följt diskussioner, ledda av moderator från Operan (tre tillfällen med moderator från externt konsultföretag). Samtliga intressenter har genomfört övningar, där man individuellt eller i grupp, beroende på antal deltagare, fått ta ställning och lämnat synpunkter på olika frågeställningar avseende Operans hållbarhetsarbetet (alla svar anonymt inlämnade). Intressenterna har också haft möjlighet att lämna individuella anonyma synpunkter på vad var och en anser vara av största vikt för Operan att fokusera på avseende CSR.

Formerna för och kontinuiteten av intressentdialoger skall analyseras och diskuteras internt för att nå bästa slutresultat.

Resultaten av intressentdialogerna 2009 har analyserats av projektgruppen. Styrgruppen skall så snart som möjligt 2010 ges en presentation av analysen. 2008 ledde analysen av genomförda intressentdialoger till beslut om förändringar i planen för mål och prioriterade områden.

Intressentdialoger 2009 och analys

2009 genomfördes intressentdialoger med IG3 (t.ex. ägaren och sponsorer) samt med Hovkapellet. Totalt var 111 st intressenter inbjudna med 61% i deltagarfrekvens.

Syftet med dialogerna var att få svar på om vårt hållbarhetsarbete motsvarar intressenternas förväntningar och hur vi tillsammans i vårt hållbar-

hetsarbete på Operan kan arbeta mot samma mål och prioriterade områden.

Svaren har kategoriserats inom följande områden:

- Klimat (miljö)
- Personavård/Hälsa
- Arbetsmiljö
- Utbildning (CSR)
- Företagsstyrning
- Kommunikation (extern)
- Kommunikation (internt)
- Samhällsrelationer
- Jämställdhet
- Mångfald
- Tillgänglighet
- Leverantörskontroll/krav
- Riktlinjer
- Värderingsgrunder
- Hållbarhet som utgångspunkt för fortsatt samarbete
- Hållbarhet som utvecklingsmöjlighet
- Mötesformatet (dialogen)
- Inget svar (blanka svar)
- Övrigt (svar rörande ämnen som inte har haft direkt anknytning med hållbarhet och mötets tänkta innehåll)

För både IG3 och Hovkapellet har *klimatfrågor* (miljöpåverkan) och *företagsstyrning* fått högst svarsfrekvens vad som förväntas att Operan fokuserar och engagerar sig i.

Hovkapellet hade, förutom klimatfrågor och företagsstyrning som dominerade starkt, även hög svarsfrekvens rörande *Övrigt*.

Ur IG3:s perspektiv följer vikten av transparens och att Operan löpande kommunicerar sitt hållbarhetsarbete samt integration av hållbarhetsarbetet i den ordinarie verksamheten.

Klimatfrågor tolkas av Operan som ett förhållandevis lätt ämne att ta till sig och omvandla för intressenterna till mer konkreta åtgärder. Miljö- och klimatpåverkan tolkas även som ett ämne som engagerar många privat och finns mycket kunskap om, möjligen ett resultat av den allmänna mediebevakningen.

Svarskategorin *företagsstyrning* innefattade svar som handlar om vikten av att ledningen vid Operan visar sitt engagemang och på vilken nivå man prioriterar hållbarhetsfrågorna.

Detta anser intressenterna är en förutsättning för att kunna integrera hållbarhetsarbetet i den ordinarie verksamheten och för att skapa förtroende för att arbetet verkligen drivs framåt samt får tillräckliga resurser för att uppnå resultat.

Då styr-/ledningsgrupp inte haft möjlighet att ta del av analysen för utvärdering i detalj har inga nya beslut tagits om förändringar av plan för mål eller prioriterade områden.

Prioriteringar är ännu inte beslutade för konkreta åtgärder under 2010.

Av de 13 indikatorer (mätbara värden) som redovisas för verksamhetsåret 2009, förordade och framtagna av CSR-projektgruppen och därefter förankrade i styrgruppen, avser inför redovisningen 4 st miljöpåverkan (se vidare avsnittet *Miljön och vår verksamhet*). Vidare redovisas indikatorer inom ekonomisk påverkan (2 st), arbetsförhållanden och arbetsvillkor (3 st), organisationens roll i samhället (1 st) samt mänskliga rättigheter (3 st).

CSR i affärsverksamheten

För kommunikationen med vår publik, våra sponsorer och samarbetspartners, allmänheten och andra intressenter använder Operan en rad olika kanaler: annonsering, hemsida, utskick av månadskalendrier och nyhetsbrev. Utöver detta lägger vi stor vikt vid att nå ut till en ny publik, bland annat genom events i och utanför operahuset, annonsering på Internet, utomhusreklam, kommunikation via sociala nätbaserade medier och PR-insatser riktade mot i första hand yngre målgrupper.

Operans tre kärnvärden, som vi vill förmedla till vår publik och andra intressenter:

- Inbjudande
- Klassisk
- Spännande

Inbjudande innebär för oss att vi på olika sätt strävar efter att göra Operan tillgängligt för fler och att publiken ska känna sig välkommen och inkluderad inför och i samband med ett besök hos oss.

Med **Klassisk** menar vi att Kungliga Operan med sin 338-åriga historia och höga krav på våra artister och hantverk kan erbjuda vår publik opera- och balettupplevelser av högsta kvalitet och i en helt unik miljö. **Spännande** innebär för oss att vi i repertoar och andra aktiviteter vill vara överraskande, nytänkande, framåtsträvande, verkar i nuet och på så sätt göra opera och balett till angelägna konstformer för människor i dagens samhälle.

Bland våra nuvarande och potentiella sponsorer och samarbetspartners är hållbarhetsfrågor i de flesta fall en integrerad del av verksamheten. För oss på Operan är det därför viktigt att visa på vilka sätt vi arbetar för att bidra till en ökad hållbarhet i vårt samhälle.



Ur ett marknadsperspektiv ligger det stora möjligheter för oss att göra CSR-frågorna till en central och bärande del i vår profil och på så sätt göra vår verksamhet angelägen för en större publik.

Hållbarhetsfrågorna är viktiga och avgörande för oss och för kommande generationer. CSR engagerar vår nuvarande och kommande publik. Därför är det självklart för oss att utifrån den verksamhet vi bedriver och det historiska arv vi ansvarar för utveckla vårt sätt att bedriva vårt arbete på ett sätt som överensstämmer med detta.

Vår publik – vad vet vi om dem?

I syfte att öka förståelsen och kunskapen om vilka som är operans lojala besökare och vilka som kan bli ny publik har vi gjort en kartläggning av nuvarande och potentiella målgrupper.

Övergripande:

Lojal målgrupp är - Kulturintresserade män och kvinnor 40+ i främst Stockholm och Mälardalen

Breddningsmålgrupp är - Män och kvinnor 20-45 år med intresse för att uppleva kultur i sociala sammanhang.

Hållbarhetsredovisning 2009

Utifrån Operans målgruppssegmentering utkristalliserade sig fyra karakteristiska operabesökare.

Lojal målgrupp – besöker oss idag

(karaktärernas namn är Operans egen namngivning på den typiska operabesökaren)

”Traditionalisten med ärvt operaintresse”

Operan visste redan att de är...

- Uppvuxna med kultur och framförallt opera
- Loyal till Kungliga Operan, uppskattar miljön och den höga kvaliteten

Operan fick dessutom veta att de är

- Konservativa och traditionella, men samtidigt öppna för förnyelse och modernisering så länge kärnan bevaras
- Rationella i sitt sätt att prata om sina opera- och kulturupplevelser

”Den inre kulturpassionerade”

Operan visste redan att de...

- Har en otrolig inre passion för både opera och balett

Operan fick dessutom veta att...

- Ett besök på Operan är som ”terapi för själen”. Opera- och balettupplevelsen är djupare än för övriga målgrupper
- De är så insatta i konstformerna att de har svårt att beskriva upplevelsen
- De är öppna för att Operan tänker nytt och hänger med i nuet så länge kärnan bevaras

Breddningsmålgrupp – presumtiva besökare:

”Den extroverte dansentusiasten/Den nyfikne traditionalisten”

Operan visste redan att de...

- Uppskattar det traditionella och kulturarvet som finns hos Operan men det är lika viktigt att ”hänga med i tiden”
 - Det är socialt drivna, vill gärna dela föreställningen med någon
- Operan förstår nu att....
- Det är viktigt att Operan behåller sin kärna, det traditionella och historiska
 - De känner sig något exkluderade

”Den sociala kulturkonsumenten”

Operan visste redan att...

- De är högtbildade och drivna av den sociala aspekten och av att kunna ”pricka av” att de upplevt kultur
- Inte är särskilt lojala till någon scen, gillar variation

Operan förstår nu att...

- De vill gärna ha grundförståelse så att de vet vad de ska gå på
- Det är viktigt att Operan bevarar sin kärna
- De känner sig något exkluderade

Idag lämnar vår ägare oss ett bidrag per år till vår verksamhet.

2009 uppgick detta bidrag till 411,3 mkr. Operan hade år 2009 222 558 besökare (exkl. barn och ungdomsverksamheten som hade 19 408 besökare).

Räknat på det bidrag som Operan 2009 mottog från ägaren subventionerades varje såld biljett under året med 1 847 kr, en summa som Operan utan ägarens bidrag till verksamheten skulle behöva justera biljettpriset med för att bli självfinansierad.

Våra sponsorer och företagssamarbeten

Under 2009 har Operan intensifierat sin företagsbearbetning kring både sponsorsamarbeten och företagsförsäljning vilket bl.a. resulterat i omförhandlade 3-årsavtal med Nordea och KPMG på sponsornivå samt med Baker & McKensie advokatbyrå och med Acando som officiella partners.

Att sponsra Kungliga Operan möjliggör spännande och stimulerande affärssamarbeten med kultur som tema. Vi erbjuder våra sponsorpartners exklusiv exponering, PR-aktiviteter, kreativa möten och upplevelser i Operans vackra och historiska lokaler.

Arbete pågår med att etablera fler samarbetspartners där Operan kan nå ut till nya publikgrupper. Exempel är ICA, IKEA och Mastercard.

Avdragsrätt för sponsring grundas inte enbart på möjligheten till exponering. Exponeringen påverkar marknadsvärdet på motprestationen vilket i sin tur påverkar möjligheten till avdrag för kostnaden som en reklamkostnad. En mer omfattande exponering ger ofta ett högre kommersiellt värde. Det uppfattas ofta som lättare att exponera ett varumärke eller ett företagsnamn på en idrottsarena än på en teaterscen eller ett museum. Inom både kultur- och idrottsområdet består motprestationerna ofta av mycket mer än reklam. Exempel på motprestationer som kan utgöra en avdragsgill del av sponsringen är inträdesbiljetter, föreställningar för personal/kunder, nyttjande av lokaler mm. För avdragsrätt krävs att sponsorn utnyttjar den avtalade motprestationen.

Sponsring av kultur betraktas skattemässigt som all annan sponsring, detta anges i regeringens skrivelse, 2003/04:175. För avdragsrätt spelar det inte



någon roll om det är idrott eller kultur som sponsras. Avdragsrätt för sponsring behandlas lika oavsett mottagare. Sponsringen får inte vara en gåva. För gåvor medges inga avdrag. För att företaget ska få avdrag måste sponsringens syfte vara att öka eller bibehålla företagets inkomst, och att företaget får direkta motprestationer av den som sponsras. Vid s.k. sponsorpaket ska varje del i paketet bedömas för sig.

Sponsorutgiften kan i vissa fall vara en avdragsgill indirekt omkostnad om det finns en stark anknytning mellan parternas verksamheter.



Risk och möjligheter

Operans strategi för sponsorarbetet är under utveckling. Ett CSR-perspektiv skall även ingå som del av plattformen till sponsorstrategin såväl som vi integrerar hållbar utveckling inom övrig verksamhet vid Operan. Operan eftersträvar att vara ett aktivt, ansvarstagande och professionellt företag.

Risken med att sätta upp riktlinjer och krav på vilka kategorier av företag och samarbetspartners som Operan önskar knyta till sig kan innebära att vi utifrån medvetna val och ställningstaganden tvingas avstå från intresserade eventuella sponsorer och samarbetspartners.

Samtidigt kan detta innebära en möjlighet att attrahera nya sponsorer och samarbetspartners som ställer motsvarande krav och förväntningar på ett aktivt CSR-arbete.

Operans ekonomiska och sociala ansvar

Operan är ett av staten helägt aktiebolag. Operans verksamhet ska enligt bolagsordningen inte syfta till att ge överskott. Verksamheten syftar därför inte till att ge vinst utöver vad som krävs för att om möjligt återställa tillskjutet kapital, inte heller syftar den till att ge utdelning.

Antalet besökare till Operans föreställningar och arrangemang uppgick 2009 till 241 966 (240 896; 236 252). Biljettintäkterna uppgick till 57,1 mkr (59,5 mkr; 53,4 mkr). Operan visade ett positivt resultat före avskrivningar på 5,3 mkr (-4,0 mkr; 3,8 mkr).

En nedskrivning gjordes avseende aktiverade kostnader för projektering av nytt undermaskineri uppgående till 11,2 mkr.

Resultatet för 2009 efter finansiella poster och skatt blev ett underskott på -11,4 mkr (-7,5 mkr; 0,03 mkr). Detta medförde ett eget kapital om 3,0

mkr (14,4 mkr; 21,9 mkr) eller 4 % (17 %; 22 %) i soliditet.

Siffrorna anger i tur och ordning 2009 (2008; 2007)

I Operans resultatredovisning för 2009 redovisades antal anställda i måttet årsverken (091231), dvs. den tjänstgöring som en heltidsarbetande utför under ett år.

Pensionskostnader, avgångsvederlag och ersättningar till ledanden befattningshavare

Styrelseordförande och övriga styrelseledamöter har inga avtal med Operan om framtida pension och avgångsvederlag.

Verkställande direktören har pensionsrätt enligt förordning (2003:56) om tjänstepension för vissa arbetstagare med ickestatlig anställning, innebärande pension betald av SPV från 60 år, i samband med att VD:s förordnande går ut. Verkställande direktörens lön beslutas av styrelsen.

I verkställande direktörens anställningskontrakt finns inga villkor om avgångsvederlag.

Följande ersättning (Skr) har utbetalats till styrelse och ledning under 2009:

Styrelsen	Ersättning
Bonde Katarina	13 000 kr
Christiansen Michael fr.o.m. 2009-04-16	3 250 kr
Engdahl Horace t o m 2009-04-16	6 500 kr
Forseke Karin	13 000 kr
Hallberg Dag	13 000 kr
Jakobsson Leif	13 210 kr
Låftman Lennart	13 000 kr
Nordström Lars G, ordf. t o m 2009-04-16	17 000 kr
Rennerstedt Kristina, ordf. fr o m 2009-04-16	17 330 kr
Westerberg Stina	13 000 kr
VD/teaterchef Franzén Anders	1 361 630 kr
Opera-,Balett- och Orkesterchef (konstnärlig ledning)	2 731 246 kr

På samtligas ersättning ovan beräknas pensionskostnader

Vårt årliga bidrag

Riksdagen beslutade för år 2009 om ett statligt driftstillskott till Operan om 411,3 mkr.

Operan är beroende av att ökningen av driftstillskottet, till följd av pris och löneomräkningen (PLO), ligger i linje med utfallet i lönerörelsen.

Utän driftstillskottet skulle biljettpriset 2009 i genomsnitt ha ökat med 1 847 kr per såld biljett för att Operans verksamhet skulle kunna vara självfinansierande.

Verksamheten är kostsam. Operans enskilt största kostnadspost är ersättning till personal: 392,5 mkr

	Tillsvidare*	Extra	Totalt 2009
Konstnärlig	227,6	56,1	283,7
Teknisk	172,9	24,6	197,5
Administrativ	60,2	20,5	80,7
	460,7	101,2	561,9

Antal årsverken för tillsvidare- och extraanställda.

*I kategorin tillsvidareanställda redovisas även personal med förordnanden och ett- respektive flerårskontrakt.

Hållbarhetsredovisning 2009

(varav 128,4 mkr avser arbetsgivaravgifter, pensioner och skatter). Lokalkostnader uppgår till 52,0 mkr, varav operahuset 26,1 mkr. Materialkostnader är förhållandevis låga i sammanhanget.

Stora delar av det bidrag som staten idag tillför Operan går såldes tillbaka till staten i form av arbetsgivaravgifter, löneskatter samt hyra.

Nedanstående GRI-indikatorredovisning visar Operans omkostnader för verksamheten i förhållande till driftstillskottet.

Mätbar indikator: EC1⁸ – Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde.

Avgränsning: Vad får vi från ägare och finansörer och vad betalar vi tillbaka i form av kostnader direkt kopplade till vår ägare och våra externa finansörer

Sponsorsbidrag

Operans sponsorstruktur 2009: Sponsorer: HQ Bank, KPMG, Nordea och Swedbank.

Officiella partners: Acando AB, Baker & McKenzie Advokatbyrå, Hilton och Scream Mediabyrå

Tillsammans bidrog dessa med ett sponsorbidrag på totalt ca 4,6 mkr till Operan under verksamhetsåret 2009. Med Nordea och KPMG har Operan 3-åriga avtal. Läs mer om Operans sponsorbete i avsnittet *CSR i verksamheten*.

Fribiljettspolicy

Korruption/muta kan vara en betydande risk för en organisations anseende och verksamhet. Denna indikator visar vilka särskilda åtgärder som Operan vidtagit för att begränsa risk för korruption/muta och minska risken för korruptionsfall.

Operans fribiljettshantering ligger inom detta riskområde

All fribiljettshantering följer den policy som Operan beslutat.

Antal och orsak till fribiljettstillgång ska kunna redovisas.

Mätbar indikator:SO4 – Åtgärder som vidtagits på grund av korruptionsärenden.

Avgränsning: Operan redovisar åtgärder för att förebygga korruption inom fribiljettshanteringen

Fricheckar till fast anställd personal vid Operan

All fast personal vid Operan har rätt till ett visst antal fria biljetter per säsong. För detta tilldelas man ett häfte med fricheckar (10 st) som ger möjlighet att följa Operans repertoar. Förbokning av biljetter kan ske tidigast 7 dagar före föreställningsdatum och då i mån av plats. Biljetter med uttag av personalfricheckar gäller inte vid premiärer, gästspel och dyl. (2009 innebar detta 214 tillgängliga föreställningar på stora scenen för personalen att köpa biljetter till).

Sångsolister, premiärdansare, första- och andra solister samt ledningsgrupp vid Operan får 20 fricheckar per säsong att disponera. Gästsolister får 1 fricheck per föreställning och högst 10 under en säsong liksom övriga med anställning under kortare tid.

8) EC1 är GRI:s kortbeteckning för den indikator som avser Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde. Alla indikatorer enligt GRI har sina egna kortbeteckningar. Se sammanställning över Operans redovisade indikatorer i avsnittet GRI-index.

	2009, mkr	
Intäkter	487,2	Intäkterna avser 411,3 mkr driftstillskott från staten, 4,6 mkr avser intäkter från sponsorer och 57,2 mkr avser biljettförsäljning. Resterande div.intäkter som garderob, uthyrning, turnéer mm.
Summa tillskapat ekonomiskt värde	487,2	
Fördelat ekonomiskt värde		
Rörelsekostnader	-106,1	Av denna kostnad utgör 26,1 mkr hyreskostnad för Operahuset ägt av Statens fastighetsverk.
Löner och ersättningar till anställda	-375,1	71,8 mkr har betalats tillbaka till staten genom arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt på pensioner. Kostnaden för pensioner uppgår till 56,7 mkr
Betalningar till finansörer	-0,7	
Summa fördelat ekonomiskt värde	-481,9	
Behållet ekonomiskt värde tillskapat ekonomiskt värde minus fördelat ekonomiskt värde	5,3	Summan av behållet ekonomiskt värde skall täcka de investeringar som behöver göras dels av konstnärlig karaktär och dels i fastighet och teknik

Beloppen i redovisningen är hämtade från den externa årsredovisningen.

Under 2009 nyttjades 5 699 antal personalfricheckar, av totalt 7 820 för uttag av biljetter vilket i genomsnitt innebär ca 27 personalfribiljetter per tillgänglig föreställning under kalenderåret 2009.

Fribiljetter till premiärer och övriga fribiljetter

För fribiljetter till premiärer och övriga fribiljetter, utöver personalfrichecksbiljetterna för anställda vid Operan, finns krav som uppfylls utifrån specifika tjänster/personer för att fribiljett skall komma i fråga. Reglerna, kraven och vilka personer som övergripande kan tilldelas fribiljett beslutas av VD/Teaterchefen tillsammans med Marknads-/försäljningschefen och finns stipulerade i en lista, *Fribiljetter för beslut*, som omprövas med olika periodiska mellanrum.

Förutom fribiljetter till anställda rör det sig om premiärbiljetter och övriga fribiljetter till bland annat:

- En viss typ kategorier besökare, t.ex. staten/ägaren, styrelsen, hovet, skolor och utbildningsinstitut, led-sagare/assister till funktionshindrade.
- Till premiärer bjuder teaterledningen/VD in ett antal gäster.
- Pressbiljetter finns reserverade till samtliga premiärer. Likaså vid behov ett begränsat antal (6 st) till ordinarie föreställningar.

Under 2009 nyttjades 8 546 fribiljetter.

Antal besökare med fribiljett, ställt mot totalt antal besökare vid Operans arrangemang som under 2009 var 241 966 st, uppgick till knappt 6% (14 245 st).

Samhällsengagemang – tillgänglighet och socialt ansvar

Ägaren, staten, har i regleringsbrevet bland annat givit Operan i uppdrag att ha som mål att öka andelen ung publik och att svara mot den unga publikens behov genom barn- och ungdomsföreställningar. Detta sker genom att ett barnperspektiv integreras i Operans verksamhet, bl.a. genom barns och ungdomars möjlighet till inflytande och delaktighet.

Mätbar indikator: Egen – FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna, artikel 27 + FN:s barnkonvention, artikel 13 och hur Operan uppfyller dessa.

Avgränsning: Operan måste förhålla sig till sina ekonomiska och fysiska begränsningar.

I FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna, artikel 27 samt FN:s Barnkonvention, artikel 13 tar upp de mänskliga rättigheterna avseende kultur och barnets rätt till yttrandefrihet.

FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna, artikel 27

- Var och en har rätt att fritt delta i samhällets kulturella liv, att njuta av konst samt att få ta del av vetenskapens framsteg och dess förmåner

FN:s Barnkonvention, artikel 13

- Barnet ska ha rätt till yttrandefrihet. Denna rätt innefattar frihet att oberoende av territoriella gränser söka, motta och sprida information och tankar av alla slag, i tal, skrift eller tryck, i konstnärlig form eller genom annat uttrycksmedel som barnet väljer.

FN-deklarationerna tillsammans med ovanstående uppdrag från vår ägare utgör ett socialt ansvar som vi tar på stort allvar. Kontakten med de yngre



generationerna är en viktig del i Operans CSR-arbete. Det är viktigt att alla i samhället får möjlighet att ta del av hela vår verksamhet.

Unga på Operan, en avdelning bestående av tre personer och därutöver pedagoger och artister knutna till olika projekt, anlägger ett CSR-perspektiv på sin verksamhet, framför allt de socialt och etiskt ansvarstagande aspekterna.

Unga på Operan, som arbetar både konstnärligt och pedagogiskt, tar varje år emot ungefär 20 000 barn, ungdomar inklusive familjer. Nästan dagligen

besöks Operan av skolor - framför allt från Stockholms län, men även andra delar av landet - som under en förmiddag deltar i olika åldersanpassade program, vilka alla är gratis. Under lov arrangeras familjeaktiviteter och sommarkollo, för föräldrar med små barn erbjuds barnvagnskonserter och familjedagar arrangeras en eller två gånger per år.

Vi producerar både fullskaliga verk, som den nyskrivna dockoperan Gossen och kärleken till tre apelsiner, som är ett samarbete med Dockteatern Tittut, och "småverk" som Gustav III:s döttrar och Operakul. Fullskaliga produktioner har lång process och många inblandade, medan "småverken" är produktioner med få medverkande på och bakom scenen samt mindre produktions- och turnéapparater. Även "småverken" når ofta en stor publik då de spelas i samband med de besök som skolorna gör på Operan.

Vårt pedagogiska arbete baseras på att alla har rätt till sin egen upplevelse av konsten. I stället för en uppfostrande/utbildande utgångspunkt är visningar och workshops utgångspunkter för de ungas egna upplevelser eller egna skapande.

En viktig del av vårt arbete är något som kallas Devising Opera/Devising Dance med opera- och danspedagoger som tillsammans med barn eller unga skapar egna föreställningar där element från opera och balett (sång, rörelse, musik, berättande, tema, problematisering) ligger till grund för workshopen. Under hösten 2008 gjorde vi ett samarbete med Internationella klassen (en förberedelseklass för nyanlända elever i åldrarna 7-16 år från hela världen) i Högsåtra skola, Lidingö kring temat "Identitet". 2009 fick klassen Raoul Wallenbergpriset för projektet.

Unga på Operan har ett treårsprojekt med Elins-



borgsskolan i Tensta, Operans första vänskola. Sista året (2011) kommer att krönas med en operaproduktion där elever i årskurs sex tillsammans med professionella sångare och musiker från Operan samt elever från Operahögskolan uppför en bearbetad version av 1700-talsoperan Zémire och Azor. Operan spelas i Tensta Kulturhus i samarbete med Föreningen Kulturhuset Tensta Träff.

Inom vår verksamhet ges ungdomar möjlighet att praktisera eller på annat sätt få inblick i hur det är



att arbeta professionellt med kultur i allmänhet och musikteater i synnerhet. Vi handleder praktikanter och PRAO-elever i största möjliga utsträckning samt inledde hösten 2009 ett projekt med Kultursken Botkyrka, ett projekt där kulturinstitutioner och kulturarbetsplatser fungerar som mentorer för ungdomar i åttan och nian.

Dialogen mellan de unga och vuxenvärlden är ett tema som har fått utrymme under rubriken "Den unga blicken". Vårt samhälle ter sig ofta åldersse-

gregerat, men teatern är en plats där man kan förnas över åldersgränser – t.ex. genom att göra en föreställning tillsammans (se projektet med Elinsborgsskolan), men också genom att lyssna på varandra.

Genom bloggen på www.operan.se/unga ges unga möjlighet att uttrycka sig i text och bild.

Där återfinns reportage, intervjuer med artister, recensioner av föreställningar skrivna av unga skribenter. Bloggen är också en plats för alla som är nyfikna på opera och balett oavsett var i landet man bor.

I ett framtidsperspektiv önskar vi fortsätta driva Unga på Operan i en absolut närhet till samhället. Det gör konsten och pedagogiken aktuell och demokratisk.

Mätbar indikator: EC4 – Väsentligt finansiellt stöd från offentliga sektor

Avgränsning: Redovisa hur mycket biljetter reduceras samt genomlysna kostnader för Barn och ungdomsverksamheten.

För våra barn/ungdomar och studerande erbjuds rabatterade biljettpriser till föreställningar på stora scenen (dock ej vid premiärer). T o m 26 år erbjuds



50% rabatt och för heltidsstuderande med studerandelegitimation 50% rabatt på 3:e raden. 2009.

Kostnaden för Unga på Operans verksamhet (kostnader endast avseende aktiviteter så som kollo, introduktioner, familjedagar, lovaktiviteter, workshops, guidade skolvisningar och barngrupper samt administration i verksamheten – kostnader för stora scenens barn/familjeföreställningar ingår ej) uppgår totalt för 2009 till ca 3,2 mkr.

Detta blir per föreställning och aktivitet en kost-

nad på 5 619 kr.

Unga på Operan genomförde totalt 550 aktiviteter under 2009 för 19 408 besökande barn och ungdomar.

Unga på Operans verksamhetskostnader skall finansieras genom befintliga tillgångar.

Operans årliga bidrag 2009 uppgick till 411,3 mkr.

Se vilka andra verksamhetskostnader som detta bidrag tillsammans med Operans egna intäkter och sponsorbidrag skall täckas av och med hur mycket



varje biljett subventioneras i snitt i avsnittet *Operans ekonomiska och sociala ansvar*

Vi strävar efter att tillgodose tillgänglighet i samhället och rätten att fritt ta del av kulturen (FN:s deklaration mänskliga rättigheter art 27). Bl.a. genom att vi mot serviceavgift ser till att alla kan köpa biljetter på webbplatsen, www.operan.se, oavsett var man bor i Sverige, utan att för den skull diskriminera besökare utan tillgång till Internet. Andelen biljetter som köps direkt i Operans biljettkassa motsvaras av 65% medan Internet och externa ombud står för 35% av försäljningen.

De som inte har haft möjlighet att själva komma och besöka oss har under 2009 har haft möjlighet att både se oss i television (2 operor) samt via digitala sändningar i samarbete med Folkets hus och parker runt om i Sverige. År 2009 visades två operor: Tosca (1 813 besökare) och Askungen (2 790 besökare) vid de digitala sändningarna.

Inom ramen för de digitala sändningarna presenterades respektive föreställning och Operans verksamhet i olika programslag som t.ex.. intervjuer och bakom-scenen-reportage.

Radiolyssnarna har kunnat ta del av fem operaföreställningar som direktsänts i Sveriges Radio under året: Valkyrian, Macbeth, Spader dam, Xerxes och Elektra.

Att spela på helger är viktigt inte minst för att nå ut till en publik utanför Storstockholmsområdet. Förutom våra föreställningar på lördagar har även tillrest publik haft möjlighet att vid fem tillfällen gå på föreställningar på söndagar under året.

Då vi under sommarperioderna reparerar bl.a. scengolv på stora scenen har vi inte haft någon föreställningsverksamhet där. Samtidigt är det viktigt att teatern kan vara öppen under sommarveckorna



för bland annat turistande i Stockholm. Sommaren 2009 gjordes en specialvisning i stora entrén med kostymer, guidade visningar arrangerades dagligen och en servering var öppen på Strömterassen med vy över Stockholms Ström och det Kungliga Slottet. På sensommaren genomfördes också, i samarbete med ett varuhus, en modevisning på stora scenen.

För sammanställning över föreställningsverksamhet och besökare 2009 hänvisar vi till *Resultatredovisning 2009* som ni hittar på www.operan.se.

Tillgänglighet i Operahuset

På Operan arbetar vi aktivt för att få alla att känna sig välkomna. Alla skall få ett gott bemötande och alla ska behandlas lika. Vi arbetar även aktivt med att öppna upp för alla målgrupper, framför allt genom vårt arbete i barn- och ungdomsverksamheten men även genom att anordna olika temadagar och -kvällar.

För att underlätta för våra besökare med funktionshinder har vi utanför stora entrén en ramp så att bilar kan köra ända fram och undvika trappsteg. Hörsels-

linga finns i hela salongen samt hiss till alla våningsplan. På parkett finns handikappstoalett samt fyra stycken platser för rullstolar. Ledsagare är alltid välkomna att komma med kostnadsfritt till teaterns evenemang.

Tillgänglighet internationellt

Opera och balett är internationella konstarter med regelbundna utbyten av konstnärliga team och gästsolister mellan scenerna.

Under året har Operan genomfört gästspel utomlands vid den internationella dansfestivalen i franska Biarritz med baletterna *Förlorad Tablå* och *Rättika*. I Tartu (Estland) och München har dansare ur Kungliga Baletten framför koreografin till *Passion*.

Operans medarbetare

Inte enbart artister utan så många fler

När man besöker Operan i samband med föreställning, guidad visning eller utställning är förhoppningen att besökaren blir berörd och berikad.

Artisterna och musiken är i fronten. Men vi är så många fler som ser till att skapa förutsättningarna för den upplevelse som du som besökare får.

Välkommen in till oss bakom och vid sidan om scen – vi inne i operahuset – i våra dekorateljéer och vid vår administration: operavärlden som du som besökare vanligtvis inte möter.

Här är vi andra som bidrar till att skapa opera- och balettupplevelser på vår teater!

Det är **regissören** som har det övergripande konstnärliga ansvaret vid en uppsättning och är den som måste se till att alla medverkande tar ansvar för sin uppgift.

Förutom artisterna arbetar regissören också med scenografen, maskörer och den tekniska personalen, alla lika viktiga för den konstnärliga helheten. En viktig länk i detta lagarbete är Operans egna **biträdande regissörer**, som tillsammans med regissören också arbetar med den löpande repertoaren. Regiarbetet börjar oftast med att regissören ger verket en visuell form tillsammans med scenografen och kostymskaparen. Regissören analyserar stycket med artisterna och provar och planerar hur de skall röra sig på scenen och gestalta rollerna. Arbetet med artisterna kräver att man är lyhörd och öppen för synpunkter och idéer, samtidigt som man måste ha förmågan att driva arbetet framåt mot premiären. Repetitioner med solister, kör och statister sker till att börja med i särskilda repetitionslokaler och det är först i slutet av repetitionstiden man repeterar på scenen.



Repetition i Gäddviken

Repetitörerna svarar för instuderingsarbetet med orkester, solister och kör, och kan hjälpa sångarna med t.ex. fraseringen och uttal. För arbetet i sångrum och för solisternas instudering av sina roller är repetitörerna praktiskt taget oumbärliga. Repetitören spelar piano vid sceniska repetitioner och dirigerar solister och kör som sjunger bakom scenen. För att kunna se dirigentens slag på och bakom scenen finns flera intern-tv installerade.

Under repetitionsarbetet med balettföreställningarna bistår **koreologerna** dansarna med steg- och musikaliska anvisningar och förmedlar **koreografens** intentioner. Dessa finns nertecknade i partitur, ungefär som noter. När nya baletter skapas nedtecknas dessa av koreologerna. **Balettmästare** arbetar tillsammans med **balettrepetitör** och dansare för att finslipa instudering av roller och rolltolkningar samt koordinerar hela verket. En **balettpianist** spelar vid morgonträningen, uppvärmning inför föreställning samt vid repetitioner av aktuell repertoar. Balettpianisten spelar även vid vissa föreställningar.

På stora scenen, vid rampens mitt, finns sufflörluckan. Den är öppen vid operaföreställningar och stängd vid balettföreställningar. Här är **sufflörens**



Sufflörens arbetsplats under föreställning

arbetsplats under föreställning.

Operan har numera bara kvinnliga sufflöser eftersom deras röster anses bättre lämpade än manliga. Sufflören i ett operahus ger sångaren de första orden i varje fras ett par sekunder före frasens början. Suffleringen mimas tyst eller sägs högt med halvröst, förhoppningsvis hörbart endast på scenen. Operasufflören har alltså en något annorlunda uppgift än talteatersufflören, som sufflerar om skådespelaren kommer av sig. En operasufflör måste vara mycket musikalisk, kunna läsa noter, kunna språk och ha goda nerver.

På scenens vänstra sida, ej synlig för publiken, finns inspicienthytten. Här sitter **inspicienten** som håller i trådarna vid föreställningen och ser till att personer och föremål finns på rätt plats vid rätt tidpunkt. Inspicienten kallar medverkande när de skall vara scen, ger ljusmoment till ställverket, signalerar för ridå och entréer, golvluckor och scenförändringar inför öppen ridå. Alla passningar finns inskrivna i inspicientens noter/klaverutdrag. En inspicient måste ha goda nerver och ”hjärnkoll” så att rätt moment sker exakt i rätt tidpunkt. För närvarande finns fyra inspicienter vid Operan.



Inifrån inspicienthytten

Operans scenavdelning är ansvarig för den dekor och rekvisita som ingår i de olika föreställningarnas scenografier. Avdelningen ansvarar också för teaterns scenmaskinerier, transporter och orkesterservice.

För den visuella upplevelsen består scenografierna vid föreställningar av olika typer av dekor: fonder (bakgrunder), platta beramade kulisser, plastiska dekor ofta gjorda i frigolit, små och stora möblemang till mindre handrekvisita, vapen och andra effektattribut. På grund av platsbristen i operahuset transporteras dekoren av Operans **transportavdelning** i specialtrailers nära nog dagligen till och från dekormagasinen i Gäddviken.

En helmålad rullad fond, målad på väv (mått 17 x 12 m) väger i genomsnitt 180 kg/st och kräver ett minimum av 6 **scentekniker** för att hängas upp i s.k. råsystemet på scenen.

Vid nedmontering av fonden rullas den manuellt för att skona måleriet. De platta beramade kulisserna fäster man i regel fast i scengolvet med speciella scen-skruvar.

För vår musiker i Hovkapellet finns **orkesterservice** till hjälp med att ställa i ordning (duka) notställ,



Scentekniker

noter och stolar vid orkesterrepetitioner och föreställningar.

Den sofistikerade teknik med rörliga golvdelar och höj- och sänkbart orkesterdike kräver minutiös service som ansvaras av scenavdelningens maskinenhet, som även ”kör” de olika systemen under en föreställning. Undermaskineriet (under scen) är från 1975 och som övermaskineriet (över scen) ett hydrauliskt system. I genomsnitt går det åt 200 liter olja/år för att fylla på systemet efter oljespill/dunstning och service av maskindelar. Det går åt ett hundratal vuxennattblöjor för att suga upp oljespill från maskineriet! Och eftersom hydragoljor klassas som miljöfarligt måste dessa deponeras enligt riktlinjer från avfallshanteringsföretagen (se vidare om Operans avfallshantering i avsnittet *Miljön och vår verksamhet*).

Efter en premiär sker dokumentation av ritningar, foton och passningslistor så att man lätt kan ta upp föreställningen igen. Repertoarteaterns idé är nämligen att verken med olika mellanrum skall kunna spelas flera år framåt.

För att förvandla sångare och dansare från sig



Rekvisitaavdelningens förråd i Gäddviken

själva till någon annan bär våra artister kostymer, peruker och masker. Varje artist har sin egen dräkt även i roller som alterneras. Varje kostym är märkt med såväl operans eller balettens namn som rollinnehavarens. 1 000-1 500 kostymer tillverkas per år av personalen vid Operans **herr-och damskrädderie** för nyproduktioner och nybesättningar. Scenkläderna, som måste tåla stora påfrestningar lång tid, är alltid ytterst välsydda och av tyger med god kvalitet. Färgning och patinering av tyger sker också vid kostymavdelningens eget färgeri. Tygätgången för körsång-



Kostymprovning



are och statister i en uppsättning är stor. Det går t.ex. åt cirka 400 meter tyll till de vita tutuerna (klockformad kjol med flera lager tunn tyll) för de 40 svanarna i Svansjön. Till de fåtaliga saker som tillverkas i syntetiska material hör pälsverk, läderplagg och juveler. **Kostymservice** handhar kostymer ur kostymförrådet som finns inrymt dels högst upp i operahuset, dels i lager i Gäddviken och omfattar totalt cirka 100 000 kostymer och 10 000 par skor och stövlar. **Kostymteknikerna** och **påklädarna** vid kostymservice hjälper till med att tilldela allas kostymer och även till vissa som hjälp med påklädning inför föreställning. Påklädarna finns också vid sidan av scen under föreställningen i händelse av att en kostym skulle behöva en snabblagning eller justering.

Inom Operans **maskörvadning** tillverkas så gott som allt som behövs i form av mask och peruk.

Här vårdas och friseras de cirka 3 500 perukerna som finns i lagret och här läggs de masker som scenrepetitioner och föreställningar kräver. Här tillverkas också cirka 300 nya peruker varje år, och dessutom ett stort antal skägg, mustascher, flintskal-lar, näsor och masker. De flesta perukerna tillverkas fortfarande av människohår, vanligen importerat asiatiskt hår som är speciellt tåligt vid blekning och färgning. Lämpligt material är också hår från den tibetanska jakoxen, av vilket bland annat tillverkas vita rokokoperuker. Ett jämförelsevis litet antal peruker, mest så kallade fantasiperuker till troll och älvor, görs av rep, skumgummi, plast och tyll. Att tillverka en peruk tar normalt minst fyra dagar.

Ljusavdelningen står, som namnet anger, för allt ljus på scenen, bl.a. i nära samarbete med respektive föreställnings ljusdesigner. Runt om scenen finns ca 1 100 strålkastare som Operans fyra ljusmästare och 15 ljustekniker sköter under en föreställ-



Ljustekniker



ning. Avdelningens ljustekniker/elektriker har också hand om ljuset i salongen och i andra delar av Operans lokaler. Operahusets fasadbelysning sköts dock av Statens Fastighetsverk i samråd med Operan.

Ljudavdelningen ansvarar för all ljudteknik i sam-band med teaterns verksamhet. Ljudavdelningen för ett omfattande dokumentationsarbete av teaterns totala verksamhet genom videofilmning och ljudinspelning och tillsammans med foton tagna av Operans heltidsanställda fotograf finns allt material samlat i särskilda bild- och bandarkiv. Sångare och

musiker får låna CD- och videospelningar av ljudavdelningen inför sitt repetitionsarbete. Baletten har ett eget videoarkiv för utlåning till dansarna.

Vid dekorateljéerna ute i Gäddviken tillverkas all dekor som du som publik ser på scenen. **Konstruktörerna** gör 3d-ritningar utifrån scenografernas modeller för att sedan skapa konstruktionsritningar till **smeder** och **snickare**. **Dekormålarna** har unika kunskaper i att måla dekoren på fonder med måtten 17 x12 m. Många teatrar låter idag trycka sina fondbilder, medan Operan har behållit hantverket med



målning. En stor balett, som t.ex. Onegin, innehåller 36 fonder, vilket för 6 dekomålare tog sju månader att göra. Dekormålarna är också attributmålare.

Operans **tapetserare** klipper till och syr allt från enorma sammetsintäckningar (draperingar) och slöjor, till linnevävsduk åt dekomålarna. De klär dessutom alla möbler.

Administrationen vid Operan utgör ca 12% av den ca 540 fast anställda personalen. Det är personal inom **IT, ekonomiavdelning, personal- och löneavdelning, frisk- och hälsovård** (läs mer under avsnittet



Dekormålning



Hälsa och säkerhet) kommunikation och försäljningsavdelning (läs mer i avsnittet **CSR i verksamheten**), **foto, reception, kontorservice, press och information, sponsring, salongsservice, musikbibliotek, arkiv och samlingar**. Det finns även **administrativt arbetande personal inom varje sektion** (opera, balett, orkester och teknik) som i stor utsträckning arbetar med planeringsarbete av repetitioner och föreställningar. Övergripande ansvar för sammanställning av produktionsplaneringen har personal vid **planeringsavdelningen**.

För att sköta om vår arbetsmiljö med rum och lokaler i Gäddviken/Nacka, Västra Trädgårdsgatan 6A och operahuset med sina ca 1 000 rum och lokaler finns en fastighetsavdelning med **fastighetstekniker** och **lokalvårdare**. Med sina historiska miljöer måste operahusets interiör vårdas alldeles extra varsamt och med korrekt teknik för att bevaras till kommande generationer.

Vi är, som sagt, inte enbart artister utan så många fler!



Personalstrategi

Operans personalstrategiska mål är att sträva efter att arbeta med kreativa, skickliga, delaktiga och tillfredsställda medarbetare, kunnig ledning och effektiv organisation.

Vår idé är att Operans verksamhet bygger på att alla anställda gemensamt verkar för en högkvalitativ opera och balett i enlighet med Operans mål och verksamhetsidé samt ledningsfilosofi.

Kreativitet innebär att vi har förmåga och möjligheter att arbeta med nydanande idéer i såväl konstnärliga som övriga arbetsprocesser. Kreativiteten mår bäst i en miljö där stort utrymme ges för konsten och hantverksskickligheten. Det innebär bland annat effektiv planering, en bra arbetsmiljö, rimliga resurser, ändamålsenliga utrustning/lokaler, kunnig, stödjande ledning samt möjlighet till rådgivning och träning.

Skicklighet innebär att vi är bra på att utföra vårt arbete i våra olika yrkesroller.

Skickligheten bygger på kvalificerad rekrytering, arbetsintroduktion och personligt engagemang.

Vi ges alla, förutom att tillämpa vår yrkesskicklighet, möjligheter till vidareutveckling i yrkesrollen.

Till stöd för detta arbetar vi med en strukturerad kompetensutveckling och utvecklingssamtal.

Delaktigheten innebär att vi tillsammans låter föreställningen stå i centrum.

Delaktigheten grundas på att vi valt att arbeta på Operan för att vi känner starkt för Operan och vår verksamhet. För många av oss är arbetet en viktig del av våra liv. Ett stödjande ledarskap med uppskattning och omsorg samt omfattande informationsutbyte är mycket viktigt. Väl utvecklade personalförhållanden och personalvård är också väsentligt.

Tillfredsställelse innebär att vi upplever välbefin-

nande och mår bra i vårt arbete.

Det innebär att vi oftast känner oss inspirerande i samband med vårt arbete och upplever en form av välbefinnande. Utöver vad som gäller kreativitet, skicklighet och delaktighet är det viktigt med att vi är på det klara med våra roller (vad som förväntas av oss som personal och ledare samt att vi har realistiska förväntningar), att samverka och medbestämmande fungerar bra, att ledighet och pension kan planeras på ett bra sätt för alla, att vi är skickliga på att lösa de konflikter som uppstår, att vi erbjuder förebyggande frisk- och hälsovård samt stöd vid sjukdom och eventuella drogproblem och vid behov rehabilitering. Vår arbetsplats skall ha en god arbetsmiljö och arbetet skall genomsyras av jämställdhet och frånvaro av diskriminering och kränkande särbehandling.

Mångfald

Mångfald är av stor vikt för en organisation, där kön och ålder utgör två viktiga aspekter. En organisation som har en heterogen personalsammansättning avseende exempelvis bakgrund, kön och ålder har bättre förutsättningar att vara framgångsrika. En öppen och välkomnande attityd är dessutom av största vikt för en organisations förmåga att behålla och attrahera medarbetare.

Operan hade per 090701 ca 540 fast anställda, varav 54% män och 46% kvinnor. På det stora hela har alltså Operan en god könsfördelning även i ledningsgrupp och bland mellanchefer.

Nedbrutet per yrkeskategori ser man dock att teatern har vissa yrkeskategorier som inte uppnår målet 60/40 – exempelvis administration, teknisk personal samt arbetsledare vilka återfinns främst inom tekniska yrken.

Åldersfördelningmässigt finns merparten av teaterns anställda i ålderskategorin 30-50 år, med ett undantag för ledningsgrupp, arbetsledare och teknisk personal där den största gruppen återfinns i kategorin 50 år eller äldre. Bland konstnärlig personal är gruppen 30-50 år dominerande, vilket är naturligt med tanke på pensionsålder för sångare (52 år) och dansare (41 år).

Det tar lång tid att förändra både köns- och åldersstrukturen vid teatern, eftersom det är låg personalomsättning och därmed små möjligheter att nyrekrytera, vilket är det mest effektiva sättet att förändra dessa strukturer.

Mätbar indikator: LA13 - Sammansättningen av styrelse och ledning samt uppdelning av andra anställda efter kön, åldersgrupp, minoritetsgrupp-tillhörighet och andra mångfaldsindikatorer.

Avgränsning: Kön- och åldersstruktur per yrkesgrupp (090701). Kungliga Operan kommer inte att redovisa etnicitet angående mångfald, p.g.a. att vi inte har några uppgifter där individen själv har fått uppge sin etniska tillhörighet.

Köns- och åldersstruktur per yrkeskategori

Tillsvidareanställda, provanställda och förordnanden per 090701.

Ledningsgruppen

Kön	> 30 år	30-50 år	50 år <
Man:	0	2	3
Kvinna:	0	2	3

Totalt antal	10	
Könsfördelning	Män	50%
	Kvinnor	50%
Åldersfördelning	> 30 år	0%
	30-50 år	40%
	50 år <	60%

Mellanchefer

Kön	> 30 år	30-50 år	50 år <
Man:	0	4	4
Kvinna:	0	4	2

Totalt antal	14	
Könsfördelning	Män	57%
	Kvinnor	43%
Åldersfördelning	> 30 år	0%
	30-50 år	57%
	50 år <	43%

Arbetsledare

Kön	> 30 år	30-50 år	50 år <
Man:	0	4	12
Kvinna:	0	3	3

Totalt antal	22	
Könsfördelning	Män	73%
	Kvinnor	27%
Åldersfördelning	> 30 år	0%
	30-50 år	32%
	50 år <	68%

Konstnärlig personal

Kön	> 30 år	30-50 år	50 år <
Man:	7	85	41
Kvinna:	10	84	32

Totalt antal	259	
Könsfördelning	Män	51%
	Kvinnor	49%
Åldersfördelning	> 30 år	7%
	30-50 år	65%
	50 år <	28%

Teknisk personal

Kön	> 30 år	30-50 år	50 år <
Man:	3	45	61
Kvinna:	5	29	28

Totalt antal	171	
Könsfördelning	Män	64%
	Kvinnor	36%
Åldersfördelning	> 30 år	5%
	30-50 år	43%
	50 år <	52%

Administrativ personal

Kön	> 30 år	30-50 år	50 år <
Man:	0	14	4
Kvinna:	1	24	21

Totalt antal	64	
Könsfördelning	Män	28%
	Kvinnor	72%
Åldersfördelning	> 30 år	2%
	30-50 år	59%
	50 år <	39%

TOTALT ALLA GRUPPER

Kön	> 30 år	30-50 år	50 år <
Man:	10	154	125
Kvinna:	16	146	89

Totalt antal	540	
Könsfördelning	Män	54%
	Kvinnor	46%

Kön	> 30 år	30-50 år	50 år <
Man:	2%	29%	23%
Kvinna:	3%	27%	16%
Total	4,8%	55,6%	39,6%

Jämställdhet

Löner är en avgörande del i ett jämställdhetsarbete. Det är därför viktigt att vara öppen med lönestrukturen. Operan genomför årligen en lönekartläggning för att belysa lönestrukturen inom organisationen och synliggöra skillnader i lön mellan män och kvinnor. Lönekartläggningen görs vid Operan utifrån BAS som är ett arbetsvärderingssystem, där man genom en mängd olika parametrar fastställer vilka tjänster som är att betrakta som lika eller likvärdiga yrken. Parametrarna som används är exempelvis krav på kompetens, bredd/djup i arbetsuppgifterna, problemlösning och arbetsförhållanden för tjänsten. Därefter har en kalibrering genomförts i samråd med extern expertis och en genomgång med fackliga representanter, vilket resulterat i justeringar i de gjorda värderingarna. Operan har efter indelningen av likvärdiga tjänster kommit fram till 9 olika lönestruktursintervall. Inom intervallen är sedan lönestrukturen indelad i konstnärliga, administrativa och tekniska yrken. Tjänster inom ledningsgruppen är ej med i kartläggningen. I lönekartläggningen för 2009 ingick totalt 530 individer varav 54% män, 46% kvinnor.

Mätbar indikator: LA14 – Löneskillnad i procent mellan män och kvinnor per personalkategori

Avgränsning: Löneskillnad i procent mellan män och kvinnor per personalkategori 090701.

Redovisning för de personalkategorier som har tillräckligt många individer för att det inte ska utelämnas enskilda individers löner.

Jämställdhet kvinnors lön i förhållande till mäns

Summering per BAS-intervall med jämförelse mellan grupperna konstnärligt/tekniskt/administrativt.

Vitt fält i tabellen (grupper som saknar mått för kvinnors lön i % av männens) innebär att det är för få individer för att vi ska kunna redovisa detta. Operan följer JämOs rekommendation med att det bör vara minst 3 individer av varje kön för att ett mått skall kunna redovisas.

Lönekartläggningen per 090701 visar att det finns skillnader i lön mellan män och kvinnor.

Inom de **konstnärliga yrkena** tillämpas flera yrkeskategorier (baletten, kören och orkestern) lönestegar, där lönen sätts utefter den tjänst man har och därefter antal år i yrket, alternativt ålder (gäller baletten). I dessa yrken härrörs alltså löneskillna-

der enbart till antal år i yrket eller åldern. För övriga konstnärliga yrken, exempelvis sångsolister, sätts lönen individuellt och den påverkas av erfarenhet, bakgrund samt marknadsmässiga aspekter.

Inom **administrativa yrken** har kvinnor något högre lön än männen. Detta går att förklara med framför allt erfarenhet och marknadsmässiga krafter som påverkar lönelägena i olika administrativa yrken.

Inom **tekniska yrken** har kvinnor något lägre lön än männen. Detta går till viss del att förklara med erfarenhet inom yrkena men grundar sig delvis även på en historisk lönestruktur. Denna arbetar vi dock aktivt med för att förändra.

Intervall*	Konstnärlig personal					Administrativ personal					Teknisk personal				
	Kön				K:s lön	Kön				K:s lön	Kön				K:s lön
	Antal		%		i % av	Antal		%		i % av	Antal		%		i % av
	M	K	M	K	M:s	M	K	M	K	M:s	M	K	M	K	M:s
9	4	2	67	33		0	2		100		3	0	100		
8						1	2	33	67		3	0	100		
7	33	21	61	39	107	4	7	36	64	105	6	2	75	25	
6	43	25	63	37	96	3	14	18	82	104	11	1	92	8	
5	65	80	45	55	116	4	1	80	20		16	17	48	52	93
4						2	8	20	80		3	1	75	25	
3						0	7	0	100		22	20	53	47	97
2						2	7	22	78		62	8	89	11	101
1											3	15			95

* Information om vilka likvärdiga tjänster som ingår i de olika BAS-intervallen är ännu endast ett internt verktyg som delges personalansvariga inom Operan.

Icke-diskriminering – policy och riktlinjer

Icke-diskriminering är en vital aspekt i en organisations etiska arbete och är av stor betydelse för en organisations anseende. Ett aktivt icke-diskrimineringsarbete påverkar hur en organisation upplevs som attraktiv för publiken och för medarbetare och arbetssökande, d.v.s. det påverkar en organisations anställningsbarhet.

Mätbar indikator: HR4 - Antal fall av diskriminering, samt vidtagna åtgärder.

Avgränsning: Operan presenterar sin policy för icke-diskriminering och trakasserier avseende anställda. Operan redovisar antalet anmälda diskrimineringsfall både från anställda, arbetssökande samt publik. Till detta redovisas även anmälda fall av trakasserier.

Operan har som alla arbetsgivare att arbeta för icke-diskriminering i alla typer av personalfrågor, t.ex. rekryteringsförfarande, anställning, lönevillkor, föräldraledighet och uppsägningar. Teatern ska även arbeta för icke-diskriminering gentemot vår publik (se avsnittet *Sambällsengagemang – tillgänglighet och socialt ansvar*)

Operan strävar efter att vara en arbetsplats som kännetecknas av mångfald och där man ska känna sig välkommen samt väl behandlad oavsett bakgrund.

Vid rekrytering, befordran, utbildning, lönesättning eller andra anställningsvillkor, arbetsledarbeflut, uppsägningsbeslut, avskedande, permitteringar eller annan ingripande åtgärd skall ingen på Operan diskrimineras p.g.a. kön, etnisk tillhörighet, religion

eller trosuppfattning, ålder, funktionshinder eller sexuell läggning. Diskriminering definieras främst med stöd av diskrimineringslagstiftningarna.

Alla medarbetare vid Operan har en skyldighet och ett ansvar för att bidra till att skapa ett bra arbetsklimat där alla blir väl bemötta. Det är angeläget att det finns en öppen attityd till varandra och att alla känner att man kan diskutera sina dagliga problem och lyfta fram felaktigheter.

Trakasserier p.g.a. kön och kränkningar definieras alltid av den som blir utsatt, då en kränkning är en individuell upplevelse. Den som väljer att berätta om en obehaglig upplevelse ska därför alltid tas på största allvar och åtgärder ska omedelbart vidtas.

Den som utsätts för diskriminering, kränkning eller trakasserier p.g.a. kön skall i första hand och om möjligt kontakta sin närmaste chef så att åtgärder och stöd omedelbart kan sättas in.

Skulle den anställde inte känna sig bekväm och trygg med att vända sig till sin närmste chef finns alltid företagssköterska, personalavdelning, skyddsombud eller fackförbund att vända sig till.

Operans mål är att inte få några diskriminerings- eller trakasserifall anmälda.

Om detta ändå inträffar är det viktigt att åtgärder vidtas.

I vår policy ingår en särskild åtgärdsplan.

Åtgärdsplan vid diskriminerings- och trakasserifall

1. En utredning av situationen inleds.
2. Samtal med den kränkta personen, för att ta reda på vad som har hänt samt erbjuda hjälp för att gå vidare, t.ex. med assistans från företagshälsovården.
3. Samtal med den som kränkt, för att ta reda på vad som har hänt och tydliggöra vad som är och inte är acceptabelt beteende. Beroende på situation kan denne få en muntlig eller en skriftlig erinran alternativt varning.
4. Analysera situationen – hur kunde detta hända? Vad kan vi göra för att förebygga att detta sker igen?

Chefer med personalansvar har att ansvara för att efterfölja Operans policy kring diskriminering och trakasserier och att informera underställd personal om gällande policy och handlingsplan. Personalavdelningen har att bevaka ovan nämnda processer internt. Det åligger även personalavdelningen att informera och utbilda cheferna i dessa frågor.

Uppföljning diskriminerings- och trakasserierärenden 2009

- Inga diskrimineringsfall anmälda under 2009, vare sig från medarbetare eller publik.
- En händelse av karaktären trakasserier p.g.a. kön utreds och hanteras i enlighet med Operans policy.

Våra barnartister

I flera av Operans föreställning deltar och arbetar artister som är ungdomar och barn.

De kommer ofta från skolorna som Operan samarbetar med dvs. Svenska Balettskolan och Adolf Fredriks Musikklasser. Medverkande i produktioner är att betrakta även som en form av praktik i barnens utbildning. Skolorna ansvarar för att i enlighet med teaterns önskemål ta ut de barn som ska medverka i produktionerna.

Enligt ILO:s (Internationella arbetsorganisationen, FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor) *konvention 138 minimiålder för tillträde till arbete* får barn under 13 år över huvudtaget inte sättas i arbete. Förbud mot barnarbete är en av de viktigaste mänskliga rättigheterna och det är där-



Barnartister i sminket

för en i högsta grad grundläggande etisk fråga och av stor vikt för en organisations anseende att aktivt arbeta med att förhindra att barn hamnar i arbete.

Operans arbetande ungdomar och barn i teaterproduktionerna skulle kunna ligga inom riskområdet för barnarbete och för att övervaka detta har Operan en policy med rutiner för arbetande minderåriga. Det är också viktigt att det finns rutiner för att säkerställa barnens säkerhet när de befinner sig på teatern.

Mätbar indikator: HR6 – Verksamhet där det finns risk för barnarbete.

Avgränsning: Policy för hantering av minderåriga i teaterproduktioner

Operan redovisar hantering av minderåriga som arbetar vid teatern och antal minderåriga under 2009.

Enligt Operans policy för arbetande ungdomar och barn gäller:

- Arbetstider, nattvila, pauser ska planeras i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrift för arbete för minderåriga.
- Dispens ska sökas för varje barn, repetitions- och föreställningstillfälle av Arbetsmiljöverket. Detta ska göras senast fyra veckor innan de sceniska repetitionerna startar. Arbetsplanering kontrolleras av huvudskyddsombud innan denne tillstyrker dispensen.
- Ett välkomstbrev med säkerhetsinformation ska skickas hem till målsman.
- För sångbarn inbjuds föräldrarna till ett informationsmöte vid teatern där de får träffa barnansvariga och se lokalerna som barnen kommer att vistas i. För balettbarn ansvarar Svenska Balettskolan för denna information till föräldrarna.
- Barn under 16 år hämtas i receptionen och följs till de olika lokalerna i sällskap av en vuxen. För

balettbarn som är ofta vid Operan, gäller 12 år som gräns.

- Barn som kommer till Operan för första gången ska genomföra en säkerhetsgenomgång tillsammans med huvudskyddsombudet. Alla nya barn får information om aktuella utrymningsvägar.
- Alla barn tillses av barnansvariga, som följer barnen under deras arbete vid teatern. Antalet barnansvariga beslutas med hänsyn taget till antal medverkande barn, ålder och scenvana hos barnen samt eventuella riskmoment i produktionen. Barnansvarig deltar i produktionens riskbedömning.
- Barnen ska vara under ständig uppsikt när de befinner sig inom scenområdet.

Under 2009 har Kungliga Operan sökt om dispens hos Arbetsmiljöverket avseende arbetande minderåriga för 163 st barn/ungdomar (not: antal barn/ungdomar har beräknats en gång per produktion, samma barn/ungdom kan därför ha räknats flera gånger).

Utbildning hälsa och säkerhet i arbetet

Att förebygga allvarliga sjukdomar och vara förberedda när tillbud inträffar gagnar organisationen genom minskad sjukfrånvaro samt en ökad trygghet och stabilitet.

Operan är en arbetsplats med vissa högriskyrken för framför allt skador och olyckor, p.g.a. tung fysisk belastning samt att scenen är ett riskområde för olyckor. Detta arbetar Operan med att förebygga och hantera på flera olika sätt:

Mätbar indikator: LA8 – Utbildning, rådgivning, förebyggande åtgärder och riskhanteringsprogram på plats för att stödja de anställda, deras familjer och andra samhällsmedlemmar beträffande allvarliga sjukdomar.

Avgränsning: Utbildning och förebyggande åtgärder för att stödja de anställda och deras familjer vid olyckor, sjukdom etc. samt antal utbildningstillfällen.

För att minska skador, arbetsrelaterade sjukdomar och stress finns en hälso- och friskvårdsavdelning som arbetar med dessa frågor. Teatern har en egen företagshälsovård med en anställd företagssköterska på 80 % samt en företagsläkare som kommer en eftermiddag/vecka. Dessa är specialiserade på arbetsrelaterade skador och sjukdomar, samt rehabilitering för att sjukskrivna så snart som möjligt ska kunna återgå i tjänst.

Knutna till Operan finns även en ortoped för baletten samt en öron-, näsa-, halsspecialist för sångarna. Utöver detta finns, främst för baletten men även för övrig personal, friskvårdare i form av friskvårdare/naprapat, sjukgymnast och massör.

Friskvårdaren arbetar även för att öka de fysiska aktiviteterna hos personalen genom teaterns gym, gympapass och bålstabilitetsträning.

Operan har under 2009 införskaffat en defibril-



lator (en hjärtstartare) som kan användas både till personalen och publiken vid hjärtstillestånd.

Krispolicy uppdaterades under 2009 för att tydliggöra rutiner och ansvar vid olika typer kriser som kan beröra en arbetsplats. Bland annat har en krisledningsgrupp tillsatts för sådana situationer. Utbildning i krisberedskap har genomförts för dessa samt övrig personal som blir direkt berörda vid en kris, totalt 13 stycken. Ytterligare 38 personer har sedan informerats om policyn.

Operan har under 2009 genomfört utbildningar i hjärt- och lungräddning (HLR), användandet av defibrillatorn, brandutbildning samt krisberedskap.

Antal utbildade i hälsa/säkerhet 2009

HLR samt användande av defibrillator:	25 st
Krisberedskap:	13 st
Brandutbildning:	137 st

Resultat från medarbetarenkät 2009

Under oktober 2009 genomfördes en medarbetarenkät för all månadsanställd personal.

Syftet med undersökningen var att mäta det interna arbetsklimatet och ta reda på hur våra medarbetare vid Operan mår. Operan vill få en tydligare bild över vilka åtgärder som behövs för att erbjuda de anställda en god arbetsmiljö.

Enligt lag måste alla företag genomföra psykosociala skyddsronder för att identifiera risker för ohälsa. Arbetsmiljöverket har även ställt krav på Operan att hitta mätmetoder för att se över den psykosociala arbetsmiljön. Med psykosocial arbetsmiljö menar vi exempelvis medarbetarnas trivsel på arbetet, stress, stämning på arbetet, relationen med chef och kollegor. Vid enkätundersökningen tog man även upp frågor kring likabehandling (jämfällighet, mångfald, trakasserier p.g.a. kön, diskriminering och kränkande särbehandling). Våra chefer fick specifika frågor om hur de ser på sin chefsroll och vilken stöd och utveckling de får av Operan.

Undersökningen genomfördes elektroniskt via undersökningsföretaget Netigate.

Det innebär att samtliga svar gick direkt till Netigate som gjorde en sammanställning av resultatet, detta för att medarbetarna skulle kunna vara säkra på att undersökningen förblev anonym.

Informationen registrerades endast i Netigates dator och svaren redovisades endast i grupperingar om minst åtta-tio personer.

Den som hellre önskade svara på enkäten i pap-

persformat hade möjlighet att göra det. Enkätunderlaget fanns även på engelska – en viktig aspekt då många av Operans anställda är engelskspråkiga eller har annat modersmål än svenska.

För att säkerställa att inkomna svar motsvarar ett statistiskt säkert underlag bör man, enligt samhällsvetenskaplig forskning, uppnå en svarsfrekvens på minst 67%.

Svarsfrekvens

Svarsfrekvens totalt:

Antal månadsanställda	569 (per 1/12 2009)
Antal svar	327
Svarsfrekvens	57%

Svarsfrekvens per sektion/grupp:

Sekt/grp:	Totalt anställda	Svars frekvens
Ledning	11	36%
Chef	38	68%
Sångsoli	22	36%
Kör	58	71%
Opera övriga	26	54%
Baletten	68	56%
Baletten övriga	15	87%
Orkestersekt	111	41%
Tekn. Scenavd	68	44%
Tekn. Fastighet	23	13%
Tekn. Dekorateljéer	21	81%
Tekn. Mask/Kostym	42	76%
Tekn. Ljus/Ljud	24	75%
Marknad- & Försälj.	21	76%
Administrativa sekt.	10	130%*
Personalavdelningen	11	73%
TOTALT:	569	57%

* Operan har tolkat 130% som att 30% av sekt/grp svarat inom felaktig tillhörighet

Handlingsplan resultat medarbetarenkät

När undersökningen är klar kommer Operan att få en samlad bild av hur medarbetarna upplever Operan som arbetsplats. Utifrån medarbetarenkätens svar kommer Ledningsgruppen att ta fram en handlingsplan med konkreta förbättringsåtgärder.

Ledningen skall ha en återkommande dialog med medarbetarna om vad som behöver förändras, så att Operan blir ännu bättre på och kan svara upp mot de behov som finns vid arbetsplatsen. Ambitionen är sedan att Operan ska fortsätta med medarbetarenkäterna vartannat år för att kunna följa upp hur resultatet förändras.

Miljön och vår verksamhet

En global medial uppmärksamhet har skapat ett ökat intresse för hur företagen hanterar sitt miljöarbete. Det är ett område som inte minst vår ägare, staten, har uttryckt önskemål om att vi fördjupar oss i. Samtliga av de intressenter som Operan hittills har genomfört intressentdialog med har uttryckt betydelsen av att Operan arbetar med miljöfrågorna och intressenterna har haft miljö som en av högst önskvärt prioriterade ansvarsområden.

Att arbeta i ett operahus från 1898 har sina fördelar. I de metertjocka väggarna bor bokstavligen vår historia. Lyssnar man noga kan man så när höra rösterna och dansstegen från förr...

Operahuset är ett hus med ca 1 000 rum i tolv våningsplan – arbetsrum och lokaler som idag skall vara anpassade efter dagens arbetsmiljölagar. Det är en utmaning! Det är också en utmaning att med detta kulturhistoriska hus ta vårt ansvar för vad som gäller vår miljöpåverkan och vår påverkan på klimatet globalt.

Det är komplicerat att påverka och genomföra förändringar för att uppnå mål inom vår miljöpåverkan.

Önskvärda förändringar och förbättringar för att arbetsmiljön skall bli dräglig och funktionsduglig kan ibland inte utföras då möjligheterna att förändra operahusets exteriör och interiör är begränsade.

Detta regleras via Riksantikvarieämbetet som är en statlig myndighet med ansvar för frågor som rör kulturmiljö och kulturarv.

Det kan vara strävan efter att skapa möjlighet till källsortering i operahuset, som vid våra dekorateljéer i Gäddviken/Nacka. Bristen på tillgängliga utrymmen i operahuset gör att denna möjlighet saknas. De ytor som finns behövs till vår föreställningsverksam-

het (kärnverksamhet). Det kan också handla om ventilationen i våra lokaler – kraven på ventilation och klimat i rummen kan vara både höga och varierande. Balettdansare har helt andra önskemål om värme och luft än vad operasångarna har. Ännu högre krav ställs på klimatet för våra dyrbara instrument. Idag har Operan mer än hundra ventilationssystem. Ventilationskanalerna som används är till stor del de ursprungliga även om moderniseringar har skett. Huvudfläkten behandlar 140 000 kubikmeter luft per timme. Luften befuktas till 35%.

Kontinuerliga dialoger förs, bland annat genom intressentdialog med våra fastighetsförvaltare Statens Fastighetsverk och Vasakronan för att om möjligt arbeta mot långsiktiga miljömål. Operan betalar idag en kostnadshyra⁹ för operahuset där bl.a. drift, visst underhåll och arbetsmiljöåtgärder ingår.

Internt är arbetsmiljöfrågorna något som hanteras i Operans arbetsmiljökommitté. En annan integrerad miljöverksamhet är Operans arbetsmiljöorganisation som arbetar med miljöfrågor som är relaterade till produkthantering, t.ex. sopsortering, återvinning, hantering av miljöfarliga ämnen och transporter.

Väsentliga händelser

- Korsalsbygge i operahuset – ny korsal har byggts och den gamla omdisponerats till arbetsrum och uppehållsrum för personal. Som följd av byggprojektet omdisponeras och upprustas flertalet loger, arbetsrum och förvaringsutrymmen för att kunna användas optimalt
- Administrativ personalflytt från Jacobs församlingshus till andra lokaler i fastighet på Västra Trädgårdsgatan 6A
Operan har initialt valt att 2009 redovisa mätbara

värden inom miljöpåverkansaspekt energi (direkt och indirekt energianvändning) och miljöpåverkansaspekt utsläpp till luft och vatten samt avfall för uppföljning kommande år.



Energi och miljöpåverkan

Energibesparande åtgärder är prioriterat område för perioden 2009-2011 i Operans hållbarhetsstrategi.

Mätbar indikator: EN3 - Direkt energianvändning per primär energikälla.

Avgränsning: Vi redovisar endast energianvändning i fastigheten i Gäddviken (fastighet för Operans dekorateljéer – förvaltare Vasakronan, delas med bl.a. Kungliga Dramatiska Teatern) då man i våra övriga fastigheter och lokaler inte använder eldningsolja för uppvärmning. Samt att vi redovisar förbrukad bensin och diesel i Operans fordon.

Operan producerar inte någon primärenergi. Operans direkta energianvändning är lika med förbrukad eldningsolja och förbrukad fordonsbränsle.

Under 2009 har Operan inhandlat olja från Preem av typen E10 max 0,05 svavel. Räkneverket för oljeförbrukning avläses månadsvis av Operans verkmästare i fastigheten i Gäddviken.

Bensin- och dielseförbrukning (95okt samt miljöklass1) avläst av transportmästaren för en 12-månadersperiod avseende Operans åtta fordon.

⁹ Läs om operahusets kostnadshyra i avsnittet *Operans ekonomiska och sociala ansvar*

Fastigheten i Gäddviken total oljeförbrukning	50 kubikmeter
Operans del	29 kubikmeter
Vikten på oljan avseende Operans del	24,4 ton
Vikten förbrukad bensin (95okt) och diesel (miljö) Operans fordon	12,4 ton
Operans förbrukning i GJ (gigajoule)	ca 1 526 GJ

Förbrukning av el, fjärrvärme, fjärrkyla är betydande för Operans påverkan på klimatet.

Uppgifter hur el/ fjärrvärme/ fjärrkyla är producerade kommer från respektive leverantör.

Beslut av elleverantör till Gäddviken sker av Operan i samråd med Kungliga Dramatiska Teatern som delar lokaler med Operan i Nacka. Vad avser operahuset så beslutas leverantörer för el, fjärrvärme & fjärrkyla av fastighetsförvaltaren (Statens fastighetsverk) efter samråd med Operan.

Mätbar indikator: EN4 - Indirekt energianvändning per primär energikälla.

Avgränsning: Vi redovisar mätbara värden för dekorateljéerna i Gäddviken/Nacka och operahuset. Då vi endast disponerat lokalerna en kortare tid på Västra Trädgårdsgatan 6A väljer vi att bortse från dessa i redovisningen för 2009.

Hur produceras den el, fjärrvärme och fjärrkyla som Operan använder?

Gäddviken

El inhandlas från Vattenfall.

Elen produceras enl. nedan:

- Kärnkraft 47,7 %
- Fossila bränslen & torv 0,3 %
- Vattenkraft 52 %

Operahuset

El inhandlas från EON.

Elen produceras enl. nedan:

- Vattenkraft 100 %

Fjärrvärme levereras av Fortum.

Fjärrvärme produceras enl. nedan:

- Förnybar energi/bränsle 39%
- Återvunnen energi/bränsle 32%
- El 16%
 - Vattenkraft är 52% av elen för fjärrvärme
 - Kärnkrafts el är 48% av elen för fjärrvärme

Fjärrkyla levereras av Fortum.

Fortums fjärrkyla är sammanställd enl. nedan

- Spillkyla (från fjärrvärme produktion) 62%
- Frikyla (kallt sjö/havsvatten) 15%
- El 23%
 - Vattenkraft är 52% av elen för fjärrkyla
 - Kärnkraftsel är 48% av elen för fjärrkyla

Hur mycket **indirekt elenergianvändning** har Operan?

EL Omvandlad energi	Gäddviken GJ (gigajoule)	Operahuset GJ (gigajoule)
Icke förnybar		
Kärnkraft	2 179	-
Fossila bränslen och torv	14	-
Förnybar		
Vattenkraft	2 375	9883
Sammanlagda elenergiförbrukningen	4 568	9833
OPERANS TOTALA ELENERGIANVÄNDNING	14 451 (årsförbrukning)	

Hur mycket **fjärrvärmeenergianvändning** har Operan?

FJÄRRVÄRME Omvandlad energi	Gäddviken GJ (gigajoule)	Operahuset GJ (gigajoule)
Icke förnybar		
Återvunnen	-	2 952
Kärnkraft	-	708
Fossila bränslen och torv	-	1 199
Förnybar		
Vattenkraft	-	768
Förnybar bränsle/energi	-	3 598
OPERANS TOTALA FJÄRRVÄRMEENERGIANVÄNDNING	9 225 (årsförbrukning)	

Hur mycket **fjärrkylaenergianvändning** har Operan?

FJÄRRKYLA Omvandlad energi	Gäddviken GJ (gigajoule)	Operahuset GJ (gigajoule)
Icke förnybar		
Spillkyla	-	724
Kärnkraft	-	129
Förnybar		
Frikyla	-	175
Vattenkraft	-	140
OPERANS TOTALA FJÄRRKYLAENERGIANVÄNDNING	1 168 (årsförbrukning)	

Avfallshantering

Operahuset saknar en miljöstation för uppsamling av avfall. Det medför att källsorteringen har stora brister då uppsamlingen av olika sorters avfall sker på ett antal olika platser i fastigheten. Operan för samtal med SFV för att hitta möjligheter till källsortering i operahuset. Prioritering för miljöstationer hanteras i den underhållsplan som upprättats mellan SFV och Operan.

Gäddviken och våra dekorateljéer har miljöstationer och källsorterar fullt ut. Här delas funktion och kostnad för källsortering med Kungliga Dramatiska Teatern. Redovisad siffra är Operans del av hanterad avfallsvikt.

Operan hanterar avfallet enligt avfallsföretagens standard och företagen redovisar omhändertaget gods årsvis till Operan.

Mätbar indikator: EN22 – Total avfallsvikt, per typ och hanteringsmetod.

Avgränsning: Operan redovisar avfallsvikt vid dekorateljéerna i Gäddviken och operahuset/Norrström 4. Då vi endast har disponerat lokalerna en kortare tid på Västra Trädgårdsgatan 6A väljer vi att bortse från dessa för 2009.

Total avfallsvikt, per typ och hanteringsmetod

Avfall	Gäddviken	Operahuset	TOTALT OPERAN
Farligt			
Deponi ¹⁰	3,7 ton	1,0 ton	4,7 ton
Ofarligt			
Återvinning	0,9 ton	47,62 ton	48,52 ton
Förbränning	27,0 ton	161,2 ton	188,2 ton
Deponi	2,3 ton	6,6 ton	8,9 ton

Växthusgaser – våra transporter och eldningsolja

Mätbar indikator: EN16 – Totala direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser, i vikt

Avgränsning: Vi redovisar endast Operans egna fordon. Samt att vi redovisar koldioxidutsläpp avseende inköp av eldningsolja i Gäddviken/Nacka.

Operan äger idag åtta fordon, fyra personbilar och fyra bussar/lastbilar.

Tre av personbilarna är bensinbilar, en är diesebil. Samtliga fyra bussar/lastbilar är dieslbilar.

Bussar/lastbilar används för transporter av dekor/rekvisita/kostym/belysning, personaltransporter, budbil till och från operahuset och Gäddviken.

Två av personbilarna används av avdelningar för inköp- och persontransporter.

Övriga två personbilar räknas som tjänstebilar för viss personal.

Beräkning av utsläpp och mängd CO₂ (koldioxid i ton) beräknas för transportererna genom att ta vikten av total förbrukning under en 12-månaders period, gånger emissionsfaktor. För oljeförbrukningen räknas CO₂ per kubikmeter eldningsolja om till CO₂ i



Energislag	Förbrukat liter	Inköpt kubikmeter	Vikt i ton	Em-faktor	CO ₂ -e i ton
Bensindrivna fordon	7 208		5,4	2,66	14
Dieseldrivna fordon	8 736		7,0	2,74	19
Eldningsolja Gäddviken/Nacka		29		2,69	78
TOTALT UTSLÄPP					111

¹⁰) Deponiavfall är allt material som inte går att återvinna eller förbränna, t.ex. sammansatta produkter och byggkonstruktioner som inte går att sortera isär, materialslag som inte brinner eller förbränns dåligt, material innehållande ämnen som inte kan/ska återvinnas eller förbrännas. Allt deponiavfall ska genomgå en grundläggande karakterisering och redovisas till avfallsföretagen.

ton. Emissionerna sker under energislagets hela livscykel och är en summering av utsläpp vid utvinning, produktion, distribution, omvandling till energi som här till våra transporter och oljeuppvärmning, samt upparbetning av restprodukter. Emissionsfaktorn skiljer sig något åt mellan energislagen. Livscykeln delas in i produktion, distribution samt förbränning. Under förbränning summeras alla utsläpp som sker då energislaget förbränns eller på annat sätt omvandlas. Emissionsfaktorn som Operan använt är hämtad från Vägverkets nationella samordnare i klimatfrågor samt Preems datablad för eldningsolja.

Beroende på vilka EU-direktiv som kommer att ges framöver för statskörning med buss/lastbil så kan behovet av utbyte av fordonspark hos Operan komma att bli aktuellt. Transportstyrelsen medverkar i den expertarbetsgrupp som leds av europeiska kommissionen där det tas fram förslag till bestämmelser till de kommande avgaskraven för motorer till tunga lastbilar och bussar. Bland annat diskuteras dieselanvändning och maximal ålder på fordonen. Operans fordon har åldrar mellan 1993-2010.

Vårt CSR-arbete framåt/mål och prioriterade områden

Målplan, prioriterade områden och vision 2010 och framåt kvarstår enligt tidigare beslut.

Efter att styrgruppen har tagit del av analysen av intressentdialogerna genomförda under 2009 görs en revidering av nuvarande plan.

Intressentdialogernas kontinuitet, genomförandeform och underlaget för vilka som anses vara Operans intressenter skall utvärderas och fattas beslut om under 2010.

CSR-projektgruppens uppdrag, som sträcker sig fram till sommaren 2010, kommer under våren 2010 att handla om att ytterligare integrera hållbarhetsarbetet i den ordinarie verksamheten – i enlighet med styrgruppens tidigare beslut.

Operans hållbarhetsarbete skall utvärderas av styrgruppen innan projektgruppens uppdrag löper ut 100630.

Målplan, prioriterade områden och vision 2010 och framåt kvarstår enligt tidigare beslut (se bild sid 13).

GRI –index

GRI-korsreferens	Sida	Operans kommentarer (t.ex. om orsak till utlämnande av information)
PROFIL		
Strategi och analys		
1.1 VD:s kommentarer, vision och strategi	4	
Organisationsprofil		
2.1 Organisationens namn	43	
2.2 De viktigaste produkterna och/eller tjänsterna	6-12	
2.3 Organisationsstruktur	5, 43	
2.4 Lokalisering av organisationens huvudkontor	43	
2.5 Antal länder som organisationen har verksamhet i	43	
2.6 Ägarstruktur och företagsform	43	
2.7 Marknader som organisationen är verksam på	43	
2.8 Den redovisande organisationens storlek	5	
2.9 Väsentliga förändringar under redovisningsperioden	-	Har inte förekommit några väsentliga förändringar i verksamheten.
2.10 Utmärkelser och priser som mottagits	5	

GRI-korsreferens	Sida	Operans kommentarer (t.ex. om orsak till utlämnande av information)
Information om redovisningen		
3.1 Rapporteringsperiod	5	
3.2 Datum för publiceringen av senaste redovisningen	5	
3.3 Redovisningscykel	5	
3.4 Kontaktperson	46	
3.5 Processer för definition av innehållet i redovisningen	13-15	
3.6 Redovisningens avgränsning	20-21, 23, 29, 31-34, 36-38	Viss avgränsning avseende redovisning av resp. indikator. I övrigt omfattar redovisningen hela verksamheten.
3.7 Eventuella särskilda begränsningar	Se ovan (3.6)	Se ovan (3.6)
3.8 Princip för redovisningen av joint venture	-	Bedöms inte som tillämpbar på verksamheten
3.10 Förklaring av effekten av förändringar	5,14	
3.11 Väsentliga förändringar som gjorts	5,14	
3.12 Innehållsförteckning som visar var i redovisningen standardupplysningarna finns	40-41	
3.13 Policy och nuvarande tillämpning med avseende på att låta redovisningen externt bestyrkas	42	

fortsättning GRI-index sid 41

GRI-korsreferens	Sida	Operans kommentarer (t.ex. om orsak till utlämnande av information)
------------------	------	---------------------------------------------------------------------

Styrning, åtaganden & intressentrelationer

4.1 Redogörelse för organisationens bolagsstyrning	43-44	
4.2 Styrelseordförandens roll i organisationen	45	
4.3 Antalet medlemmar i styrelsen	45	
4.4 Möjligheter för aktieägare och anställda att komma med rekommendationer eller vägledning	43-45	
4.14 Intressentgrupper organisationen ha kontakt med	14-15	
4.15 Princip för identifiering och urval av intressenter	14-15	
4.16 Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter	14-15	
4.17 Viktiga teman från kommunikation med intressenter	14-15	

RESULTATINDIKATORER

Ekonomisk påverkan

EC1 Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	20	
EC4 Väsentligt finansiellt stöd från det allmänna	23	

Miljöpåverkan

EN3 Direkt energianvändning per primär energikälla	36-37	
EN4 Indirekt energianvändning per primär energikälla	37	
EN16 Totala direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser, i vikt	38-39	
EN22 Total avfallsvikt, per typ och hanteringsmetod	38	

GRI-korsreferens	Sida	Operans kommentarer (t.ex. om orsak till utlämnande av information)
------------------	------	---------------------------------------------------------------------

Anställningsförhållanden och arbetsvillkor

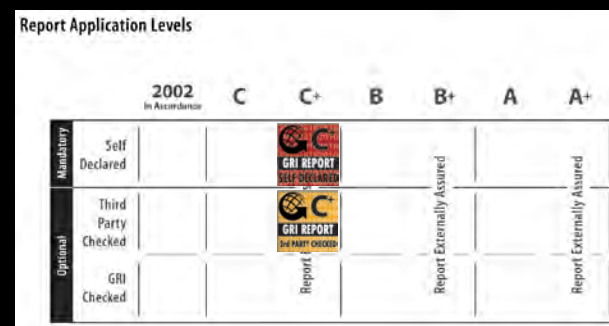
LA8 Utbildning, rådgivning, förebyggande åtgärder och riskhanteringsprogram på plats för att stödja de anställda, deras familjer samt samhällsmedlemmar beträffande allvarliga sjukdomar	34	
LA13 Sammansättningen av styrelse och ledning samt uppdelning av andra anställda efter kön, åldersgrupp, minoritetsgrupptillhörighet och andra mångfaldsindikatorer	29-30	
LA14 Löneskillnad i procent mellan män och kvinnor per personalkategori	31	

Mänskliga rättigheter

HR4 Antal fall av diskriminering, samt vidtagna åtgärder	32	
HR6 Verksamheter där det finns risk för barnarbete	33	
Egen indikator - FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna, artikel 27 + FN:s Barnkonvention, artikel 13 och hur Operan uppfyller dessa	21-23	

Organisationens roll i samhället

SO4 Åtgärder som vidtagits på grund av korruptionsärenden	20-21	
-----------------------------------------------------------	-------	--



Revisorsrapport över översiktlig granskning av hållbarhetsredovisning

Till läsarna av Kungliga Operan AB:s hållbarhetsredovisning 2009

Vi har fått i uppdrag av ledningen i Kungliga Operan AB (Operan) att översiktligt granska innehållet i Operans hållbarhetsredovisning för år 2009. Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för det löpande arbetet inom miljö, arbetsmiljö, socialt ansvar och hållbar utveckling samt för att upprätta och presentera hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier.

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

Den översiktliga granskningens inriktning och omfattning

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med RevR 6 Bestyrkande av hållbarhetsredovisning utgiven av FAR SRS. 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 Revisionsstandard i Sverige RS och god revisionssed i övrigt har.

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.

De kriterier som vår granskning baseras på är de delar av Sustainability Reporting Guidelines G3, utgiven av Global Reporting Initiative (GRI), som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt de redovisnings- och beräkningsprinciper som företaget särskilt tagit fram och angivit. Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

Vår översiktliga granskning har, utifrån en bedömning av väsentlighet och risk, bl.a. omfattat följande:

- a. uppdatering av vår kunskap och förståelse för Operans organisation och verksamhet,
- b. bedömning av resultatet av företagets intressentdialog,
- c. intervjuer med ansvariga personer på koncernnivå i syfte att bedöma om den kvalitativa och kvantitativa informationen i hållbarhetsredovisningen är fullständig, riktig och tillräcklig,
- d. tagit del av interna och externa dokument för att bedöma om den rapporterade informationen är fullständig, riktig och tillräcklig,
- e. avstämning av finansiell information mot företagets årsredovisning för år 2009,
- f. bedömning av företagets uttalade tillämpningsnivå avseende GRI:s riktlinjer,
- g. övervägande av helhetsintrycket av hållbarhetsredovisningen, samt dess format, därvid övervägande av informationens inbördes överensstämmelse med tillämpade kriterier, och

Slutsats

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

Stockholm den 26 april 2010

PricewaterhouseCoopers AB

Göran Tidström
Auktoriserad revisor

Fredrik Ljungdahl
Specialistmedlem
i FAR SRS

Övrig information

Organisationen

Kungliga Operan AB (556190-3294) är ett av staten helägt aktieföretag med säte i Stockholm i tre olika byggnader: Operahuset vid Gustav Adolfs torg, Ekonomi och Personal/Löneavdelning i fastighet på Västra Trädgårdsgatan 6A och slutligen våra dekorateljéer inkl. arkiv, kontorservice, dekorförråd, kostymförråd, rekvisitaförråd, ljud-/ljusförråd, transportavdelning som håller till i lokaler på Kvarnholmsv.56/Nacka.

Bolagets ledning

Verkställande direktören (VD) handhar den löpande förvaltningen av bolaget. En skriftlig instruktion fastlägger ansvarsfördelningen mellan styrelse och VD. VD ansvarar för den operativa ledningen tillsammans med av denne utsedda chefer. VD har ett 6-årigt förordnande. Samtliga tre konstnärliga chefer har tidsbegränsade förordnanden.

Under 2009 har Anders Franzén varit verkställande direktör och teaterchef. Operachef (fr.o.m. 090801) har varit Birgitta Svendén, balettchef Marc Ribaud och orkesterchef Fredrik Andersson.

Birgitta Svendén efterträder Anders Franzén per den 1 februari 2010 som verkställande direktör och teaterchef.

Organisationsprofil och ansvarsfördelning

Ledningsgruppen

VD/Teaterchef

Vice VD/Administrativ chef

Operachef

Balettchef

Biträdande balettchef

Orkesterchef



Ovan fr. vänster: Ann Lund, Annikki Berg Kvarby, Kurt Blomquist, Torbjörn Eriksson, Ylva Arnold. Nedre fr. vänster: Malin Forkman, Birgitta Svendén, Maria Bratt. Saknas på bilden (se s.46) : Marc Ribaud, Fredrik Andersson

Teknisk chef

Marknads- och försäljningschef

Press- och informationschef

Personalchef

Sekreterare: Direktionssekreterare

Planeringsgruppen

Teaterchef

Operachef

Bitr. Operachef

Balettchef

Bitr. Balettchef

Orkesterchef

Teknisk chef

Marknads- och försäljningschef

Chef musikbibliotek/arkiv/upphovsrättsansvarig

Körproducent

Avdelningschef Unga på Operan

Projektledare

Planeringsamordnare

Chefdramaturg

Ansvars- & befattningsbeskrivningar

Särskilda arbetsinstruktioner för styrelsen och teaterchefen finns, fastlagda av styrelsen.

För vissa tjänster finns befattningsbeskrivningar som beskriver ansvarsfördelningen i övrigt.

Grundprincipen för ansvarsfördelningen är att sektions- och avdelningschefer är ansvariga för sitt verksamhetsområde i allt vad som avser tilldelad verksamhet, ekonomi, personal, övriga resurser, information m.m. med de restriktioner och speciella anvisningar som utfärdas av ledningen.

Långt gående decentralisering och delegering gäller i hela organisationen kombinerat med ett omfattande och intensivt samråd.

Styrelsen

Lagstiftning, bolagsordning och andra riktlinjer

Operan har i första hand att tillämpa svensk aktiebolagslag och de regler som följer av att bolaget är ett av staten helägt bolag. Operan skall samtidigt i sin verksamhet följa de bestämmelser som finns angivna i Operans bolagsordning.

Bolagsstämma

Vid den årliga bolagsstämman (årsstämman) utövar aktieägarna sin rösträtt för att, i enlighet med svensk bolagsrättslig lagstiftning och Operans bolagsordning, fatta beslut rörande styrelsens sammansättning och andra centrala frågor. Kallelse till årsstämma skall utfärdas tidigast sex och senast fyra veckor före stämman och skickas till Riksdagens kammarkansli. Riksdagsledamot har rätt att, efter anmälan till styrelsen senast två veckor i förväg, närvara vid årsstämman och i anslutning till denna ställa frågor. I samband med årsstämman 2009 valdes två nya styrelsemedlemmar varav Kristina Rennerstedt tillika utsågs till ordförande.



Ovan fr. vänster: Stina Westerberg, Thomas Nylander, Jan-Erik Wikström, Gunilla Markström, Leif Jakobsson, Kristina Rennerstedt, Karin Forseke, Dag Hallberg, Anna Norrby, Magnus Kyhle. Nedre fr. vänster: Katarina Bonde, Birgitta Svendén (efterträder Anders Franzén som VD/Teaterchef per den 1 februari 2010), Lennart Låftman Saknas på bilden (se s. 46): Michael Christiansen, Martin Säfström

Nomineringsprocessen

Regeringens mål är att styrelsen skall ha hög kompetens och vara väl anpassad till Operans verksamhet, situation och framtida utmaningar.

Val av styrelse

För de av staten helägda bolagen ersätts kodens regler med följande principer som berör nominering av styrelseledamöter och revisorer.

Näringsministern har givits ett särskilt ansvar för styrelsenomineringar.

Nomineringsprocessen drivs och koordineras av

enheten för statligt ägande inom Näringsdepartementet. Ett undantag som görs i förhållande till koden är att styrelseledamöters oberoende i förhållande till staten som ägare inte redovisas då det saknas skäl att redovisa denna typ av oberoende med endast en ägare.

Styrelsen och dess arbete

I statens ägarpolicy anges att styrelserna i de statligt ägda företagen ansvarar för frågor som rör exempelvis etik, miljö, mänskliga rättigheter, jämställdhet och mångfald.

Hållbarhetsredovisning 2009

Styrelsen vid Operan består av åtta av stämman valda ledamöter samt tre personalrepresentanter. Styrelsens ordförande och övriga ledamöter utses årligen. Verkställande direktören ingår inte i styrelsen. Styrelsen har ett övergripande ansvar för att verksamhetens mål och inriktning uppfylles.

VD och tjänstemän i bolaget deltar vid styrelsens sammanträden som föredragande och sekreterare. Styrelsen beslutar om en skriftlig arbetsordning samt skriftliga instruktioner avseende dels arbetsfördelning mellan styrelsen och verkställande direktören dels information som styrelsen löpande skall erhålla. Arbetsordningen skall bland annat säkerställa att styrelsen får all erforderlig information. Inga utskott har utsetts utan samtliga ärenden behandlas av styrelsen i sin helhet. Styrelsen beslutade 17 november 2009 att utse Birgitta Svendén till ny verkställande direktör. Regeringen beslutade 19 november 2009 att utse henne till teaterchef. Birgitta Svendén efterträder Anders Franzén per den 1 februari 2010 som verkställande direktör och teaterchef. Styrelsen tar del av hållbarhetsredovisningen och utvärderar Operans resultat inom hållbar utveckling i samband med styrelsemötet i maj månad 2010.

En utvärdering av styrelsens arbete görs årligen efter räkenskapsårets utgång. Under verksamhetsåret 2009 hade styrelsen åtta sammanträden, varav ett var förlängt med ett strategiseminarium. I samband med årsmötet hålls en stämмоöppenhets (2009 via e-postkorrespondens) på ca 1 timma då allmänheten kan komma med synpunkter och ställa frågor om Operans verksamhet till VD och styrelseordförande.

Styrelsens medlemmar:

Kristina Rennerstedt, *ordförande* (ny)
Katarina Bonde, direktör
Michael Christiansen, f d teaterchef (ny)
Karin Forseke, direktör
Dag Hallberg, f d teaterchef
Leif Jakobsson, direktör
Lennart Låftman, direktör
Stina Westerberg, direktör
Magnus Kyhle, operasolist, pers. representant
Gunilla Markström, hovkapellist, pers. suppleant
Thomas Nylander, ljuskniker, pers. representant
Anna Norrby, korist, pers. representant
Jan-Erik Wikström, premiärdansare, pers. suppleant
Martin Säfström, pers. adjungerande
Anders Franzén, VD/Teaterchef, adjungerad
Maria Bratt, Vice VD, administrativ chef, adjungerad

Styrelsens uttalande

Styrelsen ställer sig härmed bakom, av Kungliga Operan AB:s företagsledning avgiven hållbarhetsredovisning för verksamhetsåret 2009. Hållbarhetsredovisningen beskriver Kungliga Operans hållbarhetsarbete och är upprättad i enlighet med Riktlinjer för hållbarhetsredovisning, utgiven av Global Reporting Initiative.



Marc Ribaud



Fredrik Andersson



Michael Christiansen



Martin Säfström

Kontaktuppgifter

Camilla Högström
camilla.hogstrom@operan.se
08 – 791 43 18

IT-chef med interninformationsansvar, CSR-projekt-ansvarig, redaktör och ansvarig för sammanställning av hållbarhetsredovisning

Maria Bratt
maria.bratt@operan.se
08-791 43 10
Vice VD/Administrativchef, CSR-ansvarig Operan

Foto: Alexander Kenney, Hans Nilsson, Carl Thorborg, Unn Tiba, Mats Bäcker (operahuset, sida 3), Janerik Henriksson (Birgitta Svendén, sida 7), Elisabet Carlsson (brandövning, sida 34) Torben Schmidt (Michael Christiansen, sida 46).

Grafisk form/Layout: Mattias Blomberg, Camilla Högström