

Aktivitet- og redegjørelsesplikten (ARP) 2025

Arbeid med Likestilling, inkludering og mangfold (LIM) ved Den Nationale Scene

1. Innledning

Formål med rapporten og bakgrunn for aktivitets- og redegjørelsesplikten

Formålet med rapporten er å vise til eksisterende arbeid, og handlingsplaner innenfor LIM feltet ved Den Nationale Scene.

Handlingsplan for Likestilling, Inkludering og Mangfold (LIM) ved DNS ble vedtatt høsten 2023, og revidert våren 2025. Tiltak som skal motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten er iverksatt.

Det er et mål å sikre en balansert representasjon på tvers av kjønn, etnisitet og andre viktige mangfoldsdimensjoner ved teateret. DNS søker også mangfold blant innleide kunstneriske team og i casting.

2. Organisatorisk oversikt

AS Den Nationale Scene (DNS) er en av Norges nasjonale teaterinstitusjoner, og skal skape scenekunst av høyeste kvalitet til et bredt publikum. DNS har et særlig ansvar for å sikre kunstnerisk fornyelse og utvikling, samt ivareta kulturarven. DNS skal løfte verdier som likestilling, mangfold og ytringsfrihet, og er opptatt av teatrets betydning for inkludering, fellesskap og demokratisk deltakelse. DNS skal tilby en bred vifte av forestillinger, arrangement og aktiviteter, gjerne i samspill med andre.

Ved DNS er det særlig et lederansvar å drifte virksomheten i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Teatersjef og direktør er øverste ansvarlige for arbeidet.

Kjønnsfordelingen blant ansatte ved DNS er 57 % kvinner og 43 % menn, basert på antall ansatte som inngår i lønnskartleggingen for 2025. Kvinner går igjen i de ulike kategoriene, både når det gjelder midlertidige ansatte og deltid. Høsten 2025 besto den øverste ledergruppen av 4 kvinner og 4 menn. I likelønnsoversikten benyttes en bredere lederkategori, som også omfatter avdelingsledere og andre lederstillinger.

3. Aktivitetsplikt

Beskrivelse av gjennomførte tiltak for å fremme likestilling og mangfold

Det har vært arbeidet med ulike strategier og tiltak for å skape en inkluderende kultur hvor alle føler seg velkomne og verdsatt.

Eksempler på tiltak knyttet til rekruttering, arbeidsmiljø, og tilrettelegging som er blitt gjennomført i 2025:

- Økt fokus på mangfold i rekrutteringsprosesser.

- Onboarding – kontinuerlig revisjon evaluering av rutiner.
- Årlig lønnskartlegging.
- Arbeidsmiljøutvalgsmøter (AMU) og Kontaktmøter med tillitsvalgte.
- Arbeidstrening og hospitering i samarbeid med NAV og høyskoler
- Videre arbeid med *Arbeidsmiljøundersøkelsen 2024*
- Ferdigstillelse av *Kompetansestrategi 2025 – 2028*
- Fagdag: *Psykososialt arbeidsmiljø*, med vekt på endringene fra 01.01.2026.

Opplæring og bevisstgjøring om likestilling og diskriminering

Målet om å styrke mangfoldskompetansen i organisasjonen prioriteres høyt i *Kompetansestrategi for DNS*. Viktige satsingsområder fremover blir tilgjengelighet (universell utforming), og lederen som rollemodell i mangfoldsarbeid.

I våren 2026 ble det gjennomført fagdag for alle ansatte i DNS med universell utforming og tilgjengelighet som tema. Et teater skal være en inkluderende arena der alle, uavhengig av funksjonsevne eller behov, kan delta på like vilkår. Universell utforming og tilgjengelige fasiliteter bidrar til at personer med nedsatt bevegelse, hørsel, syn eller andre utfordringer ikke møter unødvendige barrierer når de skal oppleve scenekunst. Dette handler ikke bare om fysisk tilrettelegging, men også om å skape et miljø der alle føler seg velkomne og ivaretatt.

4. Redegjøringsplikt

Vurdering av resultatene fra tiltakene

Det arbeides kontinuerlig med identifisering av årsaker og risikoanalyser innenfor LIM – feltet i virksomheten. DNS gjennomfører blant annet medarbeiderundersøkelse hvert andre år. Resultater fra undersøkelsen (fra 2024) bekrefter at de ansatte aldri, eller svært sjelden, opplever at kvinner og menn blir behandlet ulikt. Målinger viser også at det har vært en positiv utvikling i ytringsklimaet ved teateret.

Rutiner for onboarding har blitt systematisert og forbedret. Vi ønsker fra starten av å tydeliggjøre forventningene til hvordan alle ansatte kan bidra til et inkluderende miljø, og hvor de kan «si ifra» om problemer og uregelmessigheter.

Et Åpent teaterhus

DNS har i sitt strategidokument en målsetting om å være et *Åpent teaterhus*. Fra et LIM perspektiv ligger det innbakt et ønske og en målsetting om å legge til rette for arbeidstrening og hospitering. Det har i 2025 vært en liten økning i antall ansatte med tilrettelagte arbeidstiltak i samarbeid med NAV. DNS etterspør mangfold i sine utlysningstekster. I 2025 ble det gjennomført 4 tilsettinger ved DNS, derav 2 kvinner og 2 menn.

Sykefravær

Samlet sykefraværspersent var 7,7% i 2025 (9,6% for kvinner og 5,3% for menn). Dette er en økning fra 2024 (7,1%). Årsaken til det stigende sykefraværet er tatt opp i interne arbeidsgrupper. DNS ligger over det nasjonale gjennomsnittet for sykefravær, og trenden er stigende. En kartlegging viser at det er langtidssykefraværet (legemeldt fravær over 16 dager) som utgjør den største andelen av det samlede sykefraværet. Det skal i løpet av 2026 arbeides

videre med opplæring i systematisk nærværarbeid som et tiltak for å redusere langtidsfraværet.

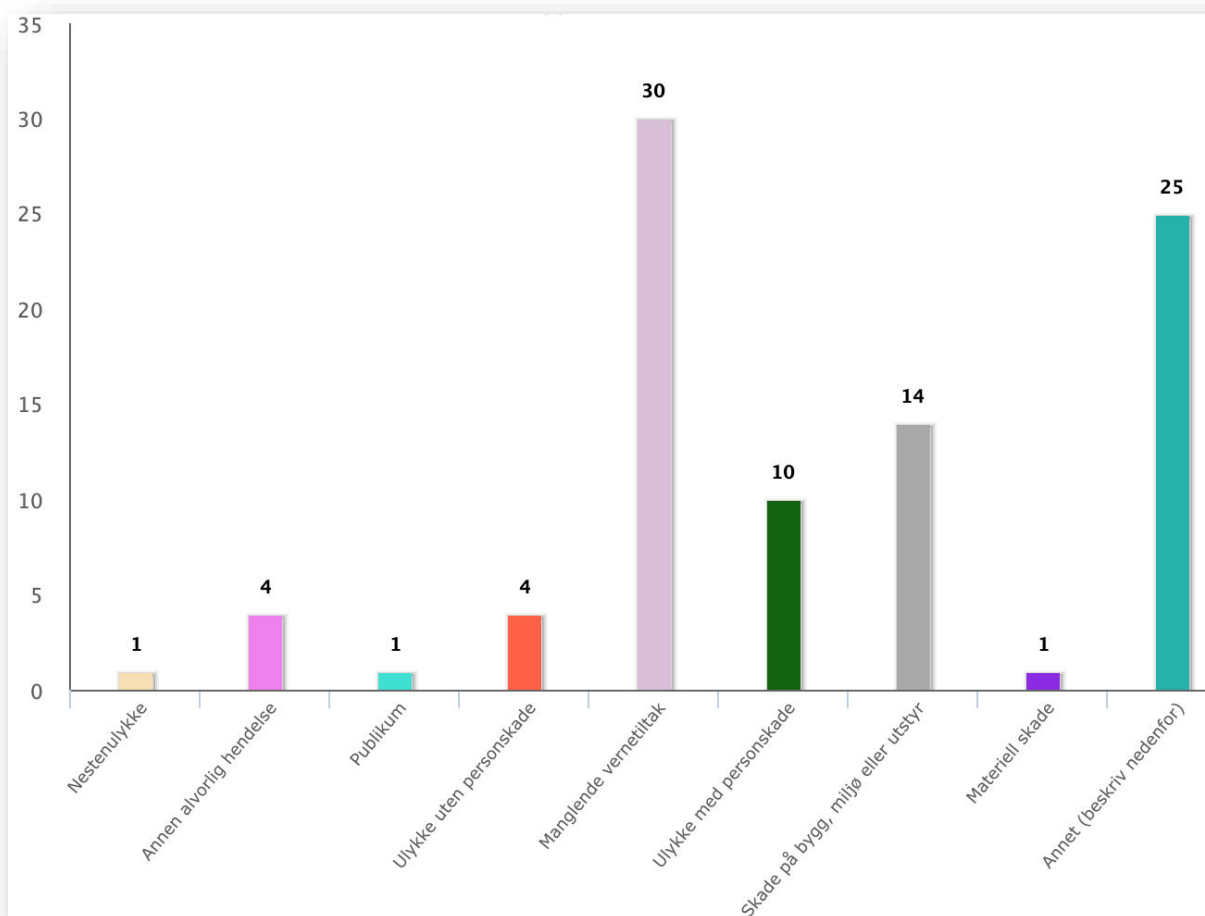
Sykefraværet følges opp systematisk i styremøter og i DNS sitt Arbeidsmiljøutvalg (AMU). Av forebyggende tiltak tilbys det bl.a årlig gratis influensavaksine til alle ansatte. DNS samarbeider også tett med Bedriftshelsetjenesten Volvat, fysioterapeut, ulike spesialisthelsetjenester og psykolog/veileder.

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har avholdt syv ordinære møter i 2025. I tillegg har AMU-medlemmer deltatt i arbeidsmøter og ulike arbeidsgrupper som har vært arbeidsmiljørelatert. AMU har som hovedoppgave å overvåke, vurdere og fremme tiltak som ivaretar helse, sikkerhet og trivsel på arbeidsplassen

DNS benytter seg av avvikssystemet HSEQ. Vernetjenesten, sammen med HMSK – leder har arbeidet med å øke ansattes bevissthet om rett og plikt til å «si i fra», og for å forbedre saksomtak og saksbehandling i systemet. Målet med avvikssystemet er å forhindre gjentakelse av uønskede hendelser, og forbedre arbeidsprosesser.

Avvik i 2025 fordelt på hendelser:



5. Identifiserte utfordringer

Utfordringer knyttet til gjennomføringen av aktivitets- og redegjørelsesplikten

Det er identifisert flere områder som fortsatt krever videre innsats. Moderniseringsprosjektet vil legge til rette for universal utforming, samt at nyere teknologi vil gjøre teateret mer inkluderende.

Frem mot gjenåpningen ønsker vi å arbeide med bevisstgjøring rundt *tilrettelegging* og *tilgjengelighet*. Det skal arbeides videre med tiltak for å tilrettelegge arbeidsplassen for personer med nedsatt funksjonsevne. Vi skal sikre at våre arbeidsplasser og møteplasser er tilgjengelige og inkluderende for alle.

Likestilling, kjønnsmessig fordeling

Kjønnsmessig fordeling	Lederstillinger		Andre stillinger		Totalt ansatte	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kjønnsdeling alle ansatte	43%	57%	59%	41%	57%	43%
Kjønnsdeling heltidsansatte	43%	57%	52%	48%	50%	50%
Kjønnsdeling deltid	0%	0%	83%	17%	83%	17%
Uttak foreldrepermisjon (uker)	0	0	37,1	61,7	37,1	61,7
Sykefravær					9,68%	5,33%

Likelønnsoversikt

Likelønnsoversikten er basert på antall ansatte/personer som inngår i lønnskartleggingen for 2025. Dette tallet må ikke forveksles med årsverkstallet i årsregnskapet. I årsrapportens note 3 oppgis antall årsverk til 155,3 for 2025.

Likelønnsoversikt 2025	Kvinner	Antall	Menn	Antall	Totalt	Lønn gjennom snitt i kroner	Kvinner andel i %
Alle ansatte	57%	82	43%	62	144	666.493	98,1%
Ledere	40%	8	60%	12	20	880.797	103,9%
Skuespillere og musikere	47%	14	53%	17	31	669.412	97,7%
Annet kunstnerisk personale	100%	5	0	0	5	723.522	-
Administrativt personale	100%	2	0	0	2	641.403	-
Billett, resepsjon, Garderobe	79%	11	3	3	14	578.381	97,6%

Scene, lys, lys, rekvisitt, maske, kostymetekniker	34%	10	66%	19	29	627.581	98,8%
Snekker, smie, malersal, møbeltapet, rekvisittmaker, kostyme	64%	16	36%	9	25	612.128	99,1%
Inspisienter, fagansvarlige, andre særskilte funksjoner	71%	12	29%	5	17	678.579	87,9%
Drift, renhold, kantine	89%	8	11%	1	9	604.961	88,9%

Kort analyse av likelønnsoversikt 2025

Virksomheten har generelt små lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, og samlet likelønn ligger nær 100 %.

Oversikten viser at kvinner utgjør flertallet av de ansatte (57 %, 82 personer), mens menn utgjør 43 % (62 personer). Samlet sett har kvinner en gjennomsnittslønn som tilsvarer 98,1 % av menns lønn, noe som indikerer et relativt lite, men fortsatt eksisterende lønnsgap.

Ledere skiller seg positivt ut, hvor kvinner har en gjennomsnittslønn på 103,9 % av menns lønn, altså høyere lønn enn menn i denne gruppen. Også blant skuespillere og musikere, samt flere tekniske og håndverksrelaterte grupper, er lønnsforskjellene små, med kvinnelønn mellom 97,7 % og 99,1 % av menns lønn.

De største lønnsforskjellene finner vi i gruppene:

- Inspisienter, fagansvarlige og andre særskilte funksjoner, hvor kvinner har 87,9 % av menns lønn.
- Drift, renhold og kantine, hvor kvinner har 88,9 % av menns lønn.

Den foreløpige analysen indikerer at det på disse nivåene (yrkeskategoriene) er størst variasjon mellom kompetansekrav til stillingene, og utdanningsnivå blant de ansatte.

6. Oppsummering og plan for videre arbeid

I 2026 skal vi fortsatt være *DNS på nye scener*, og teaterbygget på Engen blir stengt ut året. I moderniseringsperioden er hovedmålet å skape høykvalitets teater for fleste mulige publikummere, og dette skal vi gjøre på andre arenaer enn vi er vant til. Det er avgjørende at organisasjonen opprettholder en effektiv drift, og bevarer et godt arbeidsmiljø i perioden.

DNS sine tiltak for å fremme likestilling, inkluderer økt fokus på mangfold i rekruttering, onboarding, lønnskartlegging, arbeidsmiljøundersøkelser og arbeidstrening. Det er også startet et arbeid med å styrke mangfoldskompetansen i organisasjonen.

Å redusere langtidssykefraværet (legemeldt fravær over 16 dager) blir et særlig satsingsområde for 2026. Alle ledere med personalansvar skal få opplæring og veiledning i systematisk sykefraværsarbeid.

Resultatene fra arbeidet med *Medarbeiderundersøkelsen 2024*, viser en positiv utvikling, med lite forskjellsbehandling mellom kjønnene, og et bedre ytringsklima. Det er gjort tiltak for å redusere bruken av midlertidige ansatte og å øke stillingsprosenten for deltidsansatte.

I tillegg til å følge utarbeidet tiltaksplan for LIM- arbeidet, vil DNS i 2026 fortsette arbeidet med en *Kompetansestrategi*. Administrasjonen skal også fortsette med å rapportere jevnlig om LIM-relaterte saker i styremøter og partssammensatte utvalg.

Bergen 11.06.2026

2026-06-11 10:13:57

Roy-Eddy Lie

 bankID

NO BankID - 9578-5999-4-1284791

2026-06-11 14:34:29

Kristoffer Sagmo Aalberg

 bankID

NO BankID - 9578-5995-4-191159

2026-06-12 10:11:36

Ibrahim Pelja

 bankID

NO BankID - 9578-5999-4-3165894

2026-06-14 18:37:02

Nils Narum-Salomonsen

 bankID

NO BankID - 9578-5993-4-2453550

2026-06-15 05:56:13

Morten Warland

 bankID

NO BankID - 9578-5998-4-1608912

2026-06-15 08:43:09

Inga Moen Danielsen

 bankID

NO BankID - 9578-5997-4-401869

2026-06-15 10:56:30

Solrun Toft Iversen

 bankID

NO BankID - 9578-5993-4-2204721

2026-06-21 09:08:26

Michelle Williams

 bankID

NO BankID - 9578-5999-4-1872177