

Anteckningar från strategidagen för Uppsala stadsteaters styrelse

23 augusti 2021 kl 14-17

Läget just nu

Petra Brylander informerade:

Vi har släppt biljetterna till höstens föreställningar. I princip all försäljning sker via hemsidan. I skrivande stund har drygt 3000 biljetter sålts och 600 reserverats. De föreställningar som säljer bäst är *Måsen*, *Svindlande höjder* och *Djur som hatar människor*.

Vår nya grafiska profil är lanserad.

Våra nyproducerade podd pjäser har blivit en snackis. De kommer att följas upp av en längre podd pjäs – *Fly Me to the Moon* av Marie Jones som spelas in just nu och kommer att släppas i fyra delar.

Loranga, Loranga i Gottsunda blev en stor succé. Projektet kommer att utvärderas grundligt inför nästa sommar. Vi har fått medel för sommar teater i Gottsunda 2022 och 2023. *Loranga, Loranga* kommer också att spelas på Stora scen runt jul. Även ungdomssommarjobbet och föreställningen *Resan* blev en framgång, och vi planerar att expandera konceptet nästa år.

Vi repeterar *Djur som hatar människor*, *Rann heter egentligen något annat*, *Matrixen* och *Teaterterapi: Fadren*.

Enligt gällande restriktioner kan vi släppa in följande antal i publiken: Stora scen max 215 personer, sannolikt blir det 150-180. Lilla scen max 130 personer, sannolikt ca 90-100. Ettan 40-45 personer. Intiman: 40-45 personer. Så fort restriktionerna tas bort kommer vi att släppa upp alla biljetter.

En rad principer uppehålls för att minimera risken för smitta bland medarbetarna: Man stannar hemma om man har symtom. Ensemblerna hålls isolerade från varandra med skilda lunchtider. Vi håller avstånd. Inga gemensamma personalaktiviteter anordnas förrän restriktionerna är borta. Dock har vi valt att inte tillämpa vare sig munskydd eller snabbtester. Vi har heller inget vaccinationskrav, men alla vaccinerar sig ändå.

Politisk styrning av konsten

Sten Aleman hänvisade till en rapport från Myndigheten för kulturanalys: *Så fri är konsten – Den kulturpolitiska styrningens påverkan på den konstnärliga friheten* där det framgår att principen om armlängds avstånd inte alltid efterlevs. (Rapporten finns att läsa här: <https://kulturanalys.se/publikation/sa-fri-ar-konsten/>)

Sten framhöll att vi som styrelse dels måste vara självkritiska och ifrågasätta om partipolitik spelar in i styrelsearbetet, dels granska eventuell förekomst av partipolitik i de kommunala styrdokumenterna.

Flera röster i styrelsen instämde i att detta är ett viktigt ärende som behöver lyftas fram mer, och att de stora existentiella frågorna som behandlas i konsten inte ska snävas in i politiserade begrepp. Diskussionen och frågeställningarna tar vi med oss till träffen med Erik Pelling och Joachim Danielsson.

Implementering av vision och kärnvärden

Kärnvärde 1: Orädda

1a. Vad innebär detta kärnvärde för Uppsala stadsteater?

- Inte backa för risken att misslyckas.
- Etablera en trygg miljö för ensemble och regissörer – bädda för modet att ta risker.
- Välja modiga program och våga satsa på sådant man inte säkert vet om det kommer att fungera.
- Våga utmana och kritisera på riktigt – utanför den etablerade samhällsfåran och den snäva ramen med ”godkända” utmaningar. Teaterns uppgift är inte att uppfostra publiken utan att stimulera den till eget tänkande.
- Inte enbart utmana med innehåll utan även formmässigt.
- Inte låta biljettintäkter väga tyngre än det konstnärliga innehållet.
- Provokation är inte nödvändigt men möjligt. Teatern ska inte avstå från vissa pjäser av rädsla för kritik, men inte bara spela pjäser som kritiserar.
- Våga underlätta för ovana besökare, sänka trösklar för t.ex. klassiker.
- Vårda allkonstverket – utveckla de konstnärliga uttrycksmedlen.
- Låta konstnärer komma in och göra residens.

1b. Vad innebär detta kärnvärde för styrelsen?

- Mer energi och mer ansvar i styrelsen. Mer omvärldsbevakning. I högre grad verka för att initiativ kommer från styrelsen och sedan implementeras hos teatern, istället för tvärtom.
- Inte lägga sig i teaterledningens arbete – vara lojala mot teatern och Petra. Tillåta teaterledningen att vara orädda.
- Is i magen vid dålig ekonomi, våga vänta in att det blir bättre (till en viss gräns).
- Våga ifrågasätta beslut som fattas av kommunledning/USAB.

1c. Vad innebär detta kärnvärde för mig som styrelseledamot?

- Känna sig trygg i styrelsearbetet. Att våga öppna munnen och ställa frågor. Att respektera varandra och skapa en trygg miljö.
- Vara ambassadörer för teatern gentemot allmänheten. Att förmedla publikens och allmänhetens åsikter och tankar. Att uppmana publiken att våga vara orädda och prova nya saker.

Kärnvärde 2: Framstående

2a. Vad innebär detta kärnvärde för Uppsala stadsteater?

- Knyta till sig framstående aktörer.
- Ha en teaterledning med näsa för nytt material.
- Ifrågasätta vad begreppet framstående betyder och vem som bedömer det. Är det kulturskribenter, publiken, någon annan?
- Satsa på hög kvalitet.
- För att bli framstående måste man vara orädd – utmana och experimentera.

2b. Vad innebär detta kärnvärde för styrelsen?

- Hög kompetens och bra blandning av personer med olika erfarenheter.
- Frånvaro av partipolitik i styrelsearbetet.
- Omvärldsbevakning framåt, inte bara här och nu.
- Tillse att teatern får tillräcklig finansiering för att kunna hålla högsta nivå.

2c. Vad innebär detta kärnvärde för mig som styrelseledamot?

- Vara reklampelare och ambassadörer för teatern. Locka ny publik.
- Förmedla konstruktiva tips till verksamheten och vara interna ambassadörer för det vi ser kan utvecklas.

Kärnvärde 3: Inkluderande

3a. Vad innebär detta kärnvärde för Uppsala stadsteater?

- Att samarbetet mellan ledningen och styrelsen fungerar.
- Att alla medarbetare känner att de är viktiga och med i utvecklingen.
- Jobba för att nå nya målgrupper och få dem att känna sig hemma. Få nya målgrupper att känna sig hemma i teaterns varumärke.
- En mångkulturell sammansättning av personalen.

2b & c. Vad innebär detta kärnvärde för styrelsen och för mig som styrelseledamot?

- Att alla i styrelsen känner sig inkluderade och vågar yttra sig. Detta hänger ytterst på ordförandens kompetens.
- En mångsidig styrelse med olika kompetenser.
- Allsidighet, syntes. Inkluderande av det ena får inte innebära exkluderande av det andra.
- En mångkulturell och åldersblandad sammansättning av styrelsen.

Avslutande förslag: Att vi ska diskutera olika frågor varje styrelsemöte i mindre grupper, ”bikupor”.