

TONEELGROEP MAASTRICHT

DEELANALYSE ONDERZOEK THEATER INCLUSIEF



TONHEELGROEP MAASTRICHT

In 2017 ontstond tijdens het Noordwijk Overleg, een jaarlijks overleg van vertegenwoordigers van BIS-theatergezelschappen en hun standplaatstheaters, het initiatief om gezamenlijk werk te maken van het meer divers en inclusief maken van de podiumkunsten in Nederland. Uit dit overleg, vernoemd naar de plaats waar het collectief voor het eerst samenkwam, ontstond in 2018 het driejarig stimuleringsprogramma [Theater Inclusief](#). Aan de hand van de vier P's die staan voor personeel, programmering, publiek en partners beogen de [19 partners](#) die zijn aangesloten de podiumkunsten een betere representatie te laten zijn van de Nederlandse samenleving.

In het theaterseizoen 2021-2022 onderzoekt de Boekmanstichting in opdracht van Theater Inclusief de resultaten die de negentien aangesloten partners hebben geboekt door deel te nemen aan het driejarig stimuleringsprogramma. De onderzoekers voeren een documentanalyse, enquête en diepte-interview uit, die resulteren in individuele deelanalyses per partner en een overkoepelend eindrapport met algemene bevindingen. Wat waren de ambities en doelen van de partners op het gebied van diversiteit en inclusie? Hebben de theaters en theatergezelschappen vooruitgang geboekt op de vier P's? Welke verbeterpunten zijn er? En hoe zien de partners de toekomst van een diverse en inclusieve theatersector?

Deze deelanalyse is gewijd aan [Toneelgroep Maastricht](#), een middelgroot BIS-theatergezelschap dat actief is in Nederland en Vlaanderen. Het theatergezelschap wordt sinds 2015 geleid door artistiek directeuren Servé Hermans en Michel Sluysmans. Als onderdeel van het onderzoek ging de Boekmanstichting in gesprek met Sluysmans en collega Dionne Hendriks. Hendriks is zakelijk assistent bij het theatergezelschap en houdt zich naast haar werkzaamheden ook bezig met diversiteit en inclusie binnen de organisatie.



TONEEL- GROEP MAASTRICHT

Lokale worteling en landelijke uitstraling: het zijn de twee speerpunten waarop Toneelgroep Maastricht haar beleid voert, zo staat in het activiteitenplan 2021-2024.

Actrice en regisseur Jouman Fattal in *Een Meeuw*. Foto: Stephan Vanfleteren, via Toneelgroep Maastricht.



TONEELGROEP MAASTRICHT

Voor lokale worteling is het van belang dat inwoners van de standplaats van het gezelschap, Maastricht, en de provincie Limburg hun weg vinden naar de verhalen die verteld worden op het podium. In de verhalen die er verteld worden moet de lokale bevolking— een cruciale doelgroep binnen publiekswerking— zichzelf kunnen herkennen. Het producerend gezelschap creëert voorstellingen voor de grote zaal, waarbij het bereiken van een zo breed mogelijk publiek centraal staat. Voor dit laatste punt vindt samenwerking met partners door het land plaats. In de beleidsthema's lokale worteling en landelijke uitstraling zijn diversiteit en inclusie, en de waarde ervan voor Toneelgroep Maastricht, kenbaar. Dat is geen verrassing aangezien Toneelgroep Maastricht mede-initiatiefnemer is van Theater Inclusief. Hoe heeft het vraagstuk zich de afgelopen jaren ontwikkeld binnen de organisatie en welke rol heeft deelname aan het stimuleringsprogramma hierin gespeeld?

EEN REALISTISCHE AFSPIEGELING VAN DE SAMENLEVING

In 2019 stelde Toneelgroep Maastricht in de *Toolkit* van Theater Inclusief de volgende ambities op¹:

- Vijf nieuwe personeelsleden met een bi-culturele achtergrond aan het personeelsbestand toevoegen, per jaar.
- Drie nieuwe partners aantrekken per jaar.
- Samenwerking met negen nieuwe makers aangaan voor het maken van nieuwe voorstellingen.
- Het publiek een nóg betere afspiegeling van de omgeving van het gezelschap laten zijn.

Naast de bovenstaande doelen— op het gebied van de vier P's van personeel, partners, programmering en publiek—zette Toneelgroep Maastricht met haar ambities ook expliciet in op vrouwelijk talent. Een vrouwelijke regisseur en een vrouwelijke

huisschrijver waren hierbij de middelen om 'de stem van de vrouw pregnanter in het programma te implementeren', zo valt te lezen in de *Toolkit*.

In de huidige beleidsnota komt naar voren dat de meeste van de in 2019 opgestelde doelen zijn behaald. Zo is actrice Jouman Fattal in 2021 aangesteld als regisseur ter versterking van het artistieke team. Regietalent Zorba Huisman volgt een talentontwikkelingstraject bij het gezelschap waarin zij op onder andere artistiek, productioneel en zakelijk vlak wordt geadviseerd door Toneelgroep Maastricht. Met de inzet op vrouwelijk talent is de man-vrouw verdeling binnen de gehele organisatie bijna evenwichtig, zo blijkt uit de enquêteresultaten.² Echter, valt uit dezelfde peiling ook te stellen dat er (op het moment van invullen) geen vrouwen zijn die management- en directiefuncties vervullen.

Naast de inzet op vrouwelijk talent, ziet Toneelgroep Maastricht ook voortgang in

¹ De *Toolkit* werd in het theaterseizoen 2019-2020 ingevuld door Toneelgroep Maastricht. In dit document, dat is opgesteld door Theater Inclusief, benoemen aangesloten partners hun doelen en ambities op het gebied van de vier P's. Het document biedt partners de mogelijkheid een maatwerkplan op te stellen wat moet resulteren in een breder draagvlak op het gebied van diversiteit en inclusie binnen de eigen organisatie.

² Enquête ontworpen en (online) afgenomen door de Boekmanstichting, ingevuld op 7 december 2021 door Michel Sluysmans, artistiek directeur en Dionne Hendriks, zakelijk assistent/diversiteit en inclusie namens Toneelgroep Maastricht.

TONEELGROEP MAASTRICHT

het aantrekken van personeel met een bi-culturele achtergrond. In het activiteitenplan staat een ‘realistische afspiegeling van de huidige Nederlandse samenleving op het podium’ uitdrukkelijk beschreven als doeleinde. Daarnaast beschrijft Toneelgroep Maastricht dat in de afgelopen jaren ‘etnische diversiteit al doelbewust haar weg in de werking van het gezelschap vond middels samenwerkingen’ met actrices en acteurs als Jouman Fattal, Liza Macedo Dos Santos, Tarik Moree, Kendrick Etmon en Nick Renzo Garcia.

Artistiek leider Michel Sluysmans zegt ‘een eind te zijn gekomen’ in het realiseren van de doelstellingen uit de *Toolkit*. ‘Waar we in 2017 nog een volledig witte cast hadden, had in 2021 circa vijfendertig procent van de cast een andere achtergrond’, legt Sluysmans uit. Maar tegelijkertijd is het ook lastig om vast niet-uitvoerend personeel met een bi-culturele achtergrond aan te trekken. De geografische ligging van het gezelschap speelt hier volgens Sluysmans een rol in. Zo is volgens hem niet iedereen bereid naar Maastricht te

verhuizen, waardoor het in de eigen regio over het algemeen al moeilijker is personeel te werven. Ook is het een gegeven dat de samenstelling van de bevolking in de regio anders is dan in de Randstad: 11,3 procent van de inwoners van Maastricht heeft een niet-westerse migratieachtergrond³, volgens de nota. De meeste mensen met een niet-westerse migratieachtergrond wonen volgens het CBS vooral (rondom) de vier grote steden (CBS, z.j.). In 2016 had ruim 30 procent van de inwoners van Amsterdam, Rotterdam en Den Haag een niet-westerse migratieachtergrond (CBS 2016).

Het vinden van nieuwe partners vergaat Toneelgroep Maastricht goed. Volgens de organisatie is met ingang van de huidige beleidsperiode het aantal nieuwe partners gegroeid. De doelstelling die in 2019 is opgesteld voor partners is hiermee behaald en komt in de praktijk tot uiting middels samenwerkingen met onder anderen Studio Immersief, Stichting Ik blijf bij je van acteur Abbie Chalgoum en voor de voorstelling *Dagboek van een Herdershond*

is een samenwerking aangegaan met zestien fanfares en harmonieën uit de provincie, zo staat in het interne document Resultaten *Toolkit* waarin het gezelschap de voortgang omtrent de gestelde doelen monitort. In de enquête geeft de organisatie aan sinds de start van Theater Inclusief verschillende nieuwe partnerschappen te zijn aangegaan. Ook is het gezelschap overtuigd dat deze partnerschappen een bijdrage leveren om de organisatie inclusiever te maken op het gebied van personeel, programmering en publiek. Uiteindelijk resulteert de tevredenheid over partners op een schaal van 1 tot 10 in een 7, aldus de enquêteresultaten. Daarnaast is de organisatie met een 8 ook zeer tevreden over de mate waarin zij zelf is geworteld in de lokale omgeving, een belangrijk punt binnen het beleid. De partners variëren van maatschappelijke organisaties zoals de Voedselbank en festivals als *Cultura Nova* tot educatieve samenwerkingen in de vorm van talentontwikkelingsprogramma’s met Toneelacademie Maastricht en *Via Zuid*.

³ Tot 2022 wordt in de hoofdingeling van het CBS een onderscheid gemaakt tussen inwoners met een migratieachtergrond die ‘westers’ of ‘niet-westers’ is. Het CBS heeft, aangemoedigd door recente maatschappelijke discussies over de houdbaarheid van deze termen, aangekondigd deze indeling vanaf 2022 geleidelijk te veranderen naar een indeling van de bevolking naar herkomst (CBS 2022). De data die in deze analyse genoemd worden gaan nog uit van de verouderde indeling.

TONEELGROEP MAASTRICHT

Ondanks de bovengenoemde inzet op partnerwerving en de goede samenwerking met verschillende partners, valt er een kanttekening te plaatsen bij de invloed hiervan op publieksbereik. Zo is het niet vanzelfsprekend dat partnerschappen met een focus op diversiteit en inclusie ook de samenstelling van het publiek veranderen. ‘Het publiek verandert heel moeilijk. Ter illustratie: we hebben een nieuwe maker aangetrokken die de voorstelling *Broken Winged Bird* maakte, over een zwarte soldaat in de Tweede Wereldoorlog. Ondanks actieve publiekswerving trok deze voorstelling in de eigen regio precies hetzelfde publiek als altijd. Opvallend genoeg bereikt dezelfde voorstelling in Amsterdam – waar veel meer theaters zijn – wel een ander publiek, maar dit gebeurt bijvoorbeeld niet in Maastricht,’ legt Sluysmans uit. Hier rest vervolgens de vraag of het niet mee-veranderen van het publiek in eigen huis te maken heeft met de bevolkingssamenstelling van de regio of dat de inhoud van de productie, ook al bevat deze meerstemmigheid, de beoogde doelgroep simpelweg niet aanspreekt.⁴

HERKENBARE VERHALEN

Het feit dat slechts 11,3 procent van de inwoners van Maastricht een niet-westerse achtergrond heeft dwingt het gezelschap naar eigen zeggen ‘bewuster over de uitgangspunten rondom diversiteit en inclusie na te denken’, zo staat in de beleidsnota. Het gezelschap zet zich daarom, naast culturele diversiteit, breder in op andere aspecten van diversiteit en inclusie die voor de regio van belang zijn, zoals sociaaleconomische kwesties. Het eerder genoemde beleidspunt, lokale worteling, is daarom een grondslag voor het gezelschap om ook voor deze groepen op te komen. In het theaterseizoen 2020-2021 produceerde het gezelschap in totaal negentien voorstellingen, waarvan zes met als specifiek doel publiek met een lagere sociaaleconomische status aan te trekken.

Herkenbare verhalen over de regio, waarin thema’s als het mijnverleden, gastarbeiders en fabriekswerkers terug komen, zijn hierbij belangrijk. ‘Het vertellen van verhalen hierover draagt bij aan diversiteit en inclusie, emancipatie van de provincie en

bewustwording van de lokale geschiedenis. Een voorbeeld is de mijnsluiting, die in Limburg nog steeds een open wond is. Een stad als Heerlen veranderde van één van de rijkste naar een van de armste steden van Nederland. Voorstellingen hierover helpen met het verwerken van deze wond, en zorgen ervoor dat mensen ambassadeur van het gezelschap worden’, vertelt Sluysmans.

De focus op de omgeving lijkt succesvol. Hendriks vult aan dat voorstellingen over soortgelijke thema’s ‘veel losmaken, waarbij publiek ook eigen verhalen deelt’. Dat de formule werkt is terug te zien in de publiekscijfers: Toneelgroep Maastricht heeft het publiek zien groeien van 18.000 bezoekers in 2015 naar ruim 75.000 bezoekers in 2018, zo staat in het activiteitenplan 2021-2024.

GROEIAMBITIES

Naast de genoteerde groei in publieksaantallen tussen 2015 en 2018 had Toneelgroep Maastricht de ambitie om in de beleidsperiode 2021-2024 te groeien van middelgroot naar groot BIS-

⁴ Toneelgroep Maastricht is een producerend gezelschap. Dit betekent dat de organisatie geen publiekscijfers beheert, maar hiervoor afhankelijk is van standplaatstheaters. De betreffende data is gebonden aan de privacywetgeving, hierdoor zijn alleen publieksaantallen bekend en niet de publiekssamenstelling.

TONEELGROEP MAASTRICHT

theatergezelschap met een publieksbereik van 120.000 bezoekers per jaar. Echter stelde de Raad voor Cultuur deze ambitie ‘te vroeg’ te achten, waardoor het gezelschap minder financiële steun werd toegekend dan gehoopt (Raad voor Cultuur 2020). Het advies van de raad heeft volgens de organisatie invloed op de diversiteit en inclusie ambities. Zo is er momenteel maar één persoon binnen de organisatie die zich inhoudelijk richt op diversiteit en inclusie, wat tevens naast de werkzaamheden als zakelijk assistent gebeurt. ‘Maar we zouden het liefst vijf Dionnes willen hebben! Dan wordt je slagkracht veel groter. We hebben er indertijd voor gepleit om het onderscheid tussen grote en middelgrote gezelschappen af te schaffen. Dit zorgt voor een ongelijke verdeling van middelen, waardoor de grote gezelschappen groter worden en de kleine gezelschappen naar verhouding kleiner. Dat verzwakt de positie van de kleine gezelschappen: die kunnen makkelijker omgeduwd worden’, licht Sluysmans toe.

Toneelgroep Maastricht opereert oplossingsgericht en blijft inzetten op de ambities, zoals de nieuwe artistieke weg die de organisatie heeft weten in te slaan tijdens de Covid-19 pandemie waarin het

nieuwe projecten ontwikkelde zoals de film *Lockdown*, de Zoom voorstelling *Brieven uit Genua* en de televisieserie *Tot overmaat van ramp* in samenwerking met de regionale omroep L1. Middels deze onder invloed van de pandemie ontstane innovatie heeft Toneelgroep Maastricht ook ruimte kunnen bieden aan de diversiteit en inclusie ambities vanuit de vier P’s, zoals samenwerking met partners en makers uit de regio. Ook heeft het met de nieuwe manier van programmering nieuw publiek weten te bereiken via online kanalen. ‘We kregen veel positieve reacties van mensen die om wat voor reden dan ook niet meer naar het theater konden of durfden, en nu wel weer van een theaterervaring konden genieten. De film *Lockdown* werd op een laat tijdstip op tv door 110.000 mensen bekeken. Dat zijn weinig kijkers voor een televisieprogramma, maar niettemin méér mensen dan we in een heel jaar met regulier theater kunnen bereiken. Met onze YouTube-filmpjes werd bovendien ook een jonger publiek bereikt. We hebben daarnaast de serie bewust gesitueerd in Venray in Noord-Limburg: een regio die cultureel achterblijft. Die opnamen zorgden in de regio voor veel trots en

betrokkenheid. Ook dat is een vorm van diversiteit en inclusie’, zegt Sluysmans.

TOEKOMSTVISIE

Wat opvalt aan het beleid van Toneelgroep Maastricht is het bewustzijn van de eigen rol als toneelgezelschap en de taak die het heeft ‘de culturele infrastructuur van de stad en Limburg te versterken’. Het is daarin ambitieus en gefocust op de slogan ‘iedereen kan maken, iedereen kan meemaken’. Daarnaast ziet het ook hoe de toekomst ruimte kan bieden voor verbetering. Zo is er een nieuwe educatiemedewerker aangetrokken die zich binnen de organisatie zal richten op het aantrekken van jong publiek. Door het aantal producties gericht op jongeren te vergroten hoopt het gezelschap de samenstelling van het publiek te veranderen. De aspiratie om te groeien, die vanwege het advies van de Raad voor Cultuur niet kan worden gerealiseerd, weet het gezelschap om te zetten naar een focus op de eigen regio (wat momenteel al succesvol blijkt) en verbreding van programmering en makers. Allemaal punten waarin diversiteit en inclusie een weg vinden.

TONEELGROEP MAASTRICHT

Hoewel Theater Inclusief dit jaar zal eindigen als driejarig stimuleringsprogramma, laat deelname aan het programma een stempel achter op Toneelgroep Maastricht: de verkregen kennis, gedeelde ervaringen en de beweging naar meer diversiteit en inclusie.

Het nationale debat omtrent het thema ziet Sluysmans ook terug in de repetitieruimte van het gezelschap, waar het volgens hem soms ‘hard tegen hard kan gaan’. ‘Daarbij ben ik me erg bewust van mijn eigen positie, als witte, heteroseksuele man van 42 jaar in een machtspositie. Maar het is wel belangrijk dat we het gesprek voeren, en daarmee hopelijk komen tot wederzijds begrip’, aldus Sluysmans. Volgens de theaterdirecteur is de missie van Theater Inclusief geslaagd en mocht het programma doorgang vinden, dan zal Toneelgroep Maastricht aanblijven als partner. ‘Theater Inclusief is een belangrijk symbool. Het laat zien dat theaters en gezelschappen dit collectief een belangrijk onderwerp vinden’.

CONCLUSIE

Vanuit de thema’s lokale worteling en landelijke uitstraling voert Toneelgroep Maastricht haar beleid in de periode 2021-

2024. Het gezelschap hecht waarde aan diversiteit en inclusie, wat mede blijkt uit de mede-oprichting van het driejarig stimuleringsprogramma Theater Inclusief. Maar ook uit hoe het vraagstuk terugkomt in de twee speerpunten van het activiteitenplan. Voorafgaand aan de huidige beleidsperiode zette de organisatie al in op haar diversiteit en inclusie ambities, wat heeft geresulteerd in meer vrouwelijk talent en een meer cultureel diverse cast. Daarnaast heeft het nieuwe partnerschappen weten aan te gaan waarin de doelstellingen centraal staan. Ondanks deze vooruitgang, blijft het echter lastig niet-uitvoerend personeel te werven met een bi-culturele achtergrond. Ook zijn vrouwen niet vertegenwoordigd in management- en directiefuncties. En ook al creëert het producerend gezelschap met een meer diverse cast voorstellingen specifiek voor publiek met een bi-culturele achtergrond, de samenstelling van het publiek blijft in de regio veelal ongewijzigd. De geografische ligging en bevolkingssamenstelling lijken hierin een factor, volgens de organisatie.

Het gezelschap vertaalt diversiteit en inclusie naar de eigen omgeving en kaart middels voorstellingen thema’s aan waar

men zich mee kan identificeren. Dit laatste blijkt succesvol, zo valt te stellen gezien de verviervoudigde groei in publieksaantallen in de voorgaande beleidsperiode. Toneelgroep Maastricht wil graag verder groeien, ook op het gebied van diversiteit en inclusie. Mede door deelname aan Theater Inclusief en het aantrekken van een educatiemedewerker, ziet het gezelschap een toekomst gericht op ‘educatie en inclusie.’

Toneelgroep Maastricht laat zien dat identificatie en representatie onmisbaar zijn als het gaat om diversiteit en inclusie. Door de kennis van de eigen regio en inzet op doelstellingen gefocust op diversiteit en inclusie weet het gezelschap publiek te informeren en amuseren, maar ook wat dichter tot elkaar te brengen—de essentie van theater en theater maken.

Diversiteit en inclusie & Toneelgroep Maastricht

Voorstellingen:

- *Broken Winged Bird* (2020-2022), naar idee van Jouman Fattal, gaat over een zwarte soldaat in de Tweede Wereldoorlog.
- *Papa's Liederen* (2021) vertelt het verhaal van Léon Ali Çifteci en zijn vader die als gastarbeider vanuit Turkije naar Limburg verhuisde.

Randprogrammering:

- Toneelgroep Maastricht organiseerde een fototentoonstelling over bi-culturele ondernemers in Heerlen.
- De podcast *Ik ben hier* (2020) vertelt het verhaal van nieuwkomers in de regio Maastricht. De serie is een coproductie met stichting Hertog Zout.

Overige activiteiten:

Toneelgroep Maastricht biedt voor expats en andere niet-Nederlandsprekenden Engelse boventiteling bij voorstellingen. Dit is onderdeel van het landelijke programma *Language No Problem* waar meerdere theatergezelschappen, schouwburgen en filmhuizen aan deelnemen.

BRONNEN

Voor de totstandkoming van deze deelanalyse is gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

Diepte-interview met Michel Sluysmans, artistiek directeur Toneelgroep Maastricht en Dionne Hendriks, zakelijk assistent/diversiteit en inclusie Toneelgroep Maastricht. Interview gevoerd door Shomara Roosblad en Bjorn Schrijen op 17 februari 2022.

Enquête, opgesteld door de Boekmanstichting, ingevuld door Michel Sluysmans en Dionne Hendriks namens Toneelgroep Maastricht op 7 december 2021.

Activiteitenplan 2021-2024, Toneelgroep Maastricht.

Theater Inclusief *Toolkit*, opgesteld door Theater Inclusief en ingevuld door Toneelgroep Maastricht.

Intern document Resultaten *Toolkit*, opgesteld door Toneelgroep Maastricht.

Website [Toneelgroep Maastricht](#).

Website [Theater Inclusief](#).

CBS (z.j.) '[Hoeveel mensen met een migratie-achtergrond wonen in Nederland?](#)' Op: www.cbs.nl.

CBS (2022) '[CBS introduceert nieuwe indeling bevolking naar herkomst](#)'. Op: www.cbs.nl, 16 februari.

CBS (2016) '[Bevolking naar migratieachtergrond](#)'. Op: www.cbs.nl, 21 november.

COLOFON

© Amsterdam, 12 mei 2022

beeld: Roy Beusker (omslagfoto) en Stephan Vanfleteren (tekstfoto) via Toneelgroep Maastricht

onderzoek en tekst: Shomara Roosblad

redactie: Maxime van Haeren

met dank aan: Dionne Hendriks en Michel Sluysmans

OVER DE BOEKMANSTICHTING

www.boekman.nl

De Boekmanstichting is het onafhankelijke kenniscentrum voor kunst, Theater Inclusief is een initiatief van 19 aangesloten partners, cultuur en beleid in Nederland. Zij verzamelt, analyseert en verspreidt data en informatie over de cultuursector en stimuleert en faciliteert het gefundeerde cultuurdebat. bestaande uit BIS-theatergezelschappen en standplaatstheaters. Aan de hand van de vier P's van personeel, programmering, publiek en partners bouwt het aan meer divers en inclusieve theatersector.

OVER Theater Inclusief

www.theaterinclusief.nl



Boekmanstichting
Kenniscentrum voor kunst,
cultuur en beleid

BOEKMANSTICHTING
Kenniscentrum voor kunst,
cultuur en beleid
Herengracht 415
1017 BP Amsterdam
www.boekman.nl



Boekmanstichting
Kenniscentrum voor kunst,
cultuur en beleid