

HET ZUIDELIJK TONEEL

DEELANALYSE ONDERZOEK THEATER INCLUSIEF



Boekmanstichting
Kenniscentrum voor kunst,
cultuur en beleid

HET ZUIDELIJK TONEEL

DEELANALYSE ONDERZOEK THEATER INCLUSIEF

In 2017 ontstond bij het Noordwijk Overleg, een groep bestaande uit vertegenwoordigers van BIS-theatergezelschappen en standplaatstheaters, de urgentie om de podiumkunsten in Nederland meer divers en inclusiever te maken. Uit dit overleg, vernoemd naar de plaats waar het collectief samenkomt, 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 bij het initiatief 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?

In deze analyse is het de beurt aan Het Zuidelijk Toneel. Dit Brabantse theatergezelschap, dat sinds 2010 is gevestigd in Tilburg, staat sinds 2015 onder de artistieke leiding van Piet Menu. We spraken hem, samen met zakelijk directeur Sophie Lambo, over hoe zij met hun theater verhalen vertellen die de wereld nodig heeft.



HET ZUIDELIJK TONEEL

‘Bij Het Zuidelijk Toneel leer je jezelf kennen. In voorstellingen en projecten ontmoet je de wereld, ontdek je nieuwe inzichten en word je verrast. Wij zetten theatrale ontmoetingen op die het publiek prikkelen anders naar de wereld te kijken’, zo omschrijft het theatergezelschap zich op haar website. Hoe is het Het Zuidelijk Toneel de afgelopen jaren vergaan om meer divers en inclusief te worden?

Hier zijn we koningen | Verzwegen geschiedenis van Het Zuidelijk Toneel, in samenwerking met Black Archives en de Correspondent. Foto: Selwyn de Wind



HET ZUIDELIJK TONEEL

De culturele sector streeft ernaar om meer divers en inclusief te worden, zeker sinds het onderschrijven van de Code Diversiteit & Inclusie een vereiste is geworden voor subsidieverstrekking in de beleidsperiode 2021-2024. Veel organisaties hebben diversiteit en inclusie daarom als een thema benoemd en doelen geformuleerd om een betere afspiegeling te worden van de maatschappij. Er zijn ook organisaties die wat verder gevorderd lijken te zijn. Daar worden diversiteit en inclusie minder als een op zichzelf staand thema behandeld maar zijn ze juist een vanzelfsprekendheid in de missie, visie en dagelijkse gang van zaken in de organisatie. Theatergezelschap Het Zuidelijk Toneel (HZT) is zo'n organisatie, waar diversiteit en inclusie een gegeven zijn en voor een belangrijk deel al doorwerken in de hele organisatie.

ANDERSZIJN

Het gezelschap is met haar thematiek steeds gericht op de Ander en het Anderszijn, zo staat omschreven in het beleidsplan 2021-2024. Ook in de vorige beleidsperiode van 2017-2020 was dit al zo: artistiek leider Piet Menu implementeerde deze visie in de organisatie toen hij in 2015 aantrad. 'Wordt niet iedereen vandaag meer geconfronteerd

met hun Anderszijn dan met hun gelijkzijn? Zijn gevoelens van vervreemding, verschil of onveiligheid, niet veel vaker voorkomend dan een gevoel van herkenning, thuis en begrip?', zo wordt de profilering voor de voorstellingen van het gezelschap omschreven in het *Beleidsplan 2021-2024*. Daarbij houdt HZT zich bezig met vragen als 'Hoe voelt Anderszijn?' en 'Wanneer word je de Ander?'. Die benadering leidde tot voorstellingen over bijvoorbeeld criminaliteit, Islam, filosofie, Azië, identiteiten, geaardheid, gender en nieuwkomers. Vanuit het motto 'Ik weet dat ik er ben omdat de Ander er is' worden theaterale ontmoetingen opgezet die de bezoekers prikkelen om anders naar de wereld te kijken. Het gezelschap omschrijft haar theater als 'een verbeeldingsmachine die probeert nieuwe visies en visioenen voor veranderende werelden te genereren'. Het podium is daarbij een plek waarop 'een provocatief, absurd, onmogelijk of zelfs optimistisch voorstel gedaan kan worden, dat gelijktijdig herkenning en vervreemding kan oproepen' (Beleidsplan 2021-2024).

In haar missie omschrijft HZT dat ze uitgaat van een samenwerking met het publiek en de partners die zich betrokken voelen bij wat het gezelschap produceert. Partners en publiek

worden zo 'mede-eigenaars' van de productie. Op die manier wil het gezelschap Brabant (Tilburg is hun standplaats) verknopen met de rest van de wereld, maar ook andersom. Vanuit haar profiel en missie gaat het theatergezelschap dus al uit van diversiteit (in de focus op de Ander, en het Anderszijn) en inclusie (in het openstellen van haar producties voor betrokkenheid van publiek en partners).

EXPERIMENTEREN MET DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Toen HZT begon met de deelname aan het stimuleringsprogramma Theater Inclusief waren zij alleen op het gebied van programma en publiek al bezig met diversiteit en inclusie – dat mag ook blijken uit het beleidsplan. Theater Inclusief heeft hen de ogen geopend om zich ook op de P's van met name personeel en partners te focussen, zo lichten Piet Menu en zakelijk directeur Sophie Lambo toe in het interview. Bij aanvang van het stimuleringsprogramma hebben alle deelnemende theaters en -gezelschappen een vragenlijst ingevuld waarin ze moesten omschrijven waar ze op dat moment stonden met de integratie van diversiteit en inclusie in de organisatie. Ook werden doelen geformuleerd, en was

HET ZUIDELIJK TONEEL

aanvankelijk het plan om aan het einde van het driejarige stimuleringsprogramma af te sluiten met een festival waarin successen gevierd konden worden. Menu legt uit dat die benadering voor HZT niet de beste was: ‘Ik voelde druk om zo snel mogelijk naar een totale integratie van diversiteit en inclusie in de organisatie te moeten werken. Terwijl ik ook het gevoel had dat experimenteren daarin belangrijk was voor ons. Vanuit overgave, maar ook vanuit het niet-weten wat de ideale manier is om met diversiteit en inclusie om te gaan in onze organisatie. Het uitvinden wat die manier is, gaat over jaren. Het in één keer willen doen vind ik huichelachtig’.

Ook in het beleidsplan 2021-2024 omschrijft de organisatie te willen experimenteren met diversiteit en inclusie. Het was een van de redenen (maar niet de belangrijkste) waarom de Raad voor Cultuur een ‘ja, mits’ oordeelde voor toekenning van subsidie uit de Basisinfrastructuur (BIS)¹. ‘We willen structureel experimenteren met diversiteit en inclusie omdat we benadrukken dat we er nog niet zijn. Iedereen die durft te beweren

dat ze er al wel zijn, spreekt een leugen. De eerlijkheid over onze experimentele benadering, hoe doordacht die ook omschreven was, vond de Raad een te vrijblijvende manier om er mee om te gaan. Terwijl als je kijkt naar waar wij mee bezig zijn, al snel duidelijk wordt dat we het heel serieus nemen’, licht Menu toe.

DE POLYAMORIE-STRATEGIE

Die experimentele benadering is vooral terug te zien in de publiekswerking van de organisatie. Zo heeft het gezelschap de ‘polyamorie-strategie’ in de organisatie geïmplementeerd: omdat HZT denkt dat er in de cultuursector een te grote gerichtheid is op herhaalbezoek, willen ze liever experimenteren met verschillende doelgroepen. Ze hebben niet voor ogen om een jarenlange relatie met doelgroepen op te bouwen, maar willen liever nieuw publiek ontdekken. Zo breiden ze hun netwerk aan gatekeepers uit, verschalken ze algoritmes om zichtbaar te worden in andere filterbubbels en nemen ze contact op met sleutelspelers. De belangrijkste les daarbij is om raad te vragen: want wie raad vraagt creëert

nabijheid, wat er weer voor zorgt dat de ander sneller ‘ja’ zal zeggen (Beleidsplan 2021-2024). Aan de hand van het onderwerp van de voorstelling in combinatie met de plaats waar de voorstelling speelt, gaat het gezelschap vervolgens bekijken welke netwerken ze moeten en kunnen aanspreken om (nieuw) publiek binnen te halen voor de voorstelling in kwestie. Die aanpak heeft dus ook weer de potentie om veel nieuwe partners te vinden. Daarnaast blijft HZT flexibel met haar identiteit, in bijvoorbeeld flyers en huisstijl. Het is volgens hen beter om samen met de gatekeepers het meest geschikte communicatiemiddel voor de doelgroep te bepalen en te maken, en dan ook alleen op het eigen materiaal of de eigen kanalen in te zetten.

Menu licht toe hoe dit er in de praktijk aan toe gaat: ‘Je moet extra inspanning leveren wil je een andere publieksgroep bereiken – niet alleen mensen van kleur, maar ook mensen die nog nooit naar het theater zijn geweest. Bij de voorstelling *Nacht in...*, die in twaalf gemeenten speelt, werden in Breda bijvoorbeeld gratis kaarten verdeeld door de

¹ De culturele Basisinfrastructuur (BIS) omvat organisaties die worden gesubsidieerd vanuit het Rijk. De Raad voor Cultuur adviseert de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) bij toekenning van de subsidies. Na dit oordeel worden instellingen in de gelegenheid gesteld de minister te wijzen op eventuele onjuistheden in het advies. Organisaties die een ‘ja, mits’ oordeel krijgen, wordt geadviseerd op specifieke punten hun beleidsplan verder toe te lichten of uit te werken.

HET ZUIDELIJK TONEEL

gemeente onder mensen die het theater anders niet bezoeken omdat ze het niet kunnen betalen. Ook in de andere gemeenten worden er dergelijke acties geregeld. Veel van onze voorstellingen kunnen op locatie spelen, waardoor je ook in musea, universiteiten, bejaardentehuizen, bibliotheken et cetera terecht kan – dat levert veel op, maar het kost ook veel energie om daar binnen te raken. Bij bibliotheken is het bijvoorbeeld niet zo dat als je met één bibliotheek een samenwerking opzet, ze daarna allemaal meedoen. Het zijn aparte organisaties die telkens om een nieuwe inspanning vragen. Dat roept ook de vraag op of dit het wel waard is, want het levert geen structurele samenwerking op. En toch vinden wij dit hierom niet minder belangrijk om te doen, want deze benadering hangt sterk samen met diversiteit en inclusie. We willen niet alleen onze publieksbereik doelen² afvinken door de grote festivals en vaste zalen te spelen, we willen nieuw publiek bereiken en mensen die nog niet naar het theater gaan daarheen trekken. De sector is veel te weinig bezig met het bereiken van dat nieuwe publiek'. Daarbij maakt Menu ook de kanttekening dat als gevolg van de vele lockdowns tijdens de coronacrisis de sector

nu worstelt om überhaupt het 'algemene' publiek terug te krijgen naar de theaters.

Lambo vult hem aan: 'We vertrekken vanuit de Ander, we betrekken mensen uit alle lagen en achtergronden van de samenleving. Dat lijkt misschien *random*, want hoe maak je dat structureel? Maar uiteindelijk is dit de basis waarop we onze zichtbaarheid baseren. Er zit een spanning in: enerzijds ontdek je nieuwe samenwerkingen die je niet voorzien had, anderzijds wil je iets blijvends opbouwen voor de komende jaren. Deze manier van werken levert ons echter op dat we nieuwe dingen ontdekken, dat we veel spelen, veel gevraagd worden. Maar we moeten ons ook constant blijven afvragen: hoe houd je het leefbaar voor iedereen om constant met diversiteit bezig te zijn, hoe houd je focus en blijf je toch openstaan voor alles wat op je afkomt?'

Toen Menu deze visie met focus op de Ander implementeerde in het gezelschap had het ook aanlooptijd nodig om omarmd te worden of toch op z'n minst onderkend. Menu werd eerst met enige scepsis gevolgd, toen herkend en nu erkend door de sector en de omgeving van het gezelschap, aldus Lambo. HZT is nu

juist herkenbaar als 'durfaal' in het aangaan van nieuwe partnerschappen, en als een divers, multicultureel gezelschap dat is geworteld in de maatschappij.

RELEVANT VOOR HET PUBLIEK

Maar hoe bepaalt HZT nu welke thema's hun voorstellingen krijgen, als zij zo'n divers en breed publiek willen trekken? Hiervoor zijn ze te rade gegaan bij de sector zelf: schouwburgers, makers, festivaldirecteuren, educatiemedewerkers en bevriende instellingen. Rondetafelgesprekken met deze partijen leverden 45 interessante onderwerpen op, die vervolgens in een online enquête werden getoetst bij bijna 200 (voornamelijk) Brabantse professionals. Zo werden er 'democratisch' uiteindelijk 8 thema's gekozen die, volgens HZT, binnen en buiten het kunstenveld gedragen worden. Elk half jaar komt een nieuw thema aan bod. Binnen een thema probeert het gezelschap vervolgens zoveel mogelijk verschillende focus aan te brengen. 'Bij eenzaamheid kun je het hebben over individuele eenzaamheid, of hoe een groep zich eenzaam kan voelen omdat hun geschiedenis niet verteld wordt in de boeken. Of juist het neoliberale denken

2 Deze doelen moeten door de BIS-theatergezelschappen behaald en verantwoord worden aan het ministerie van OCW, als voorwaarde voor subsidie.

HET ZUIDELIJK TONEEL

van ‘ik ben zo uniek’, maar je daar vervolgens ook weer alleen in voelen’, licht Menu toe. Zo probeert het gezelschap binnen elk thema verschillende uitgangspunten te vinden.

In de enquête die HZT invulde voor dit onderzoek gaven ze de tevredenheid over diversiteit binnen het publiek een 5 op schaal van 1 tot 10. Desgevraagd licht het gezelschap toe dat die 5 eerder staat voor een neutraal oordeel. Omdat het gezelschap steeds het experiment aangaat met het zoeken en vinden van nieuw publiek, en dus bij alles wat ze doen maatwerk leveren, weten ze ook van tevoren niet of het gaat lukken om dit publiek in de zaal te krijgen. Daar zit een spanning in. Een voorbeeld: voor de voorstelling *Hier zijn we koningen – Verzwegen geschiedenis*, met verhalen over vluchten, genocide, ontworteling en met een volledig zwarte cast, leek het Menu een goed idee om de schouwburgen verplicht te stellen deze in de grote zaal te programmeren. Het vraagt namelijk wat van een theater om die grote zaal ‘op te offeren’ tegenover een programma waar de gemiddelde witte Nederlander naar toe zou komen. Maar dichterbij naar de

productie toe kwam het gezelschap er ook achter dat het beoogde publiek voor deze voorstelling de weg niet kent naar die grote zaal, en de ticketprijs misschien ook te hoog vindt. Enerzijds hadden ze dus wellicht beter in de kleine zaal kunnen programmeren, anderzijds is er trots dat de voorstelling in die grote zaal speelt.

DE ‘GEDRAGEN’ THEMA’S VAN HZT

2021

Helden – gekleurde blik op verleden en toekomst

2021-2022

Eenzaamheid – en we zijn nochtans met zovelen

Taboes – grenzen van het morele denken

2022-2023

Normaal – over gemiddeldes en afwijkingen

Worldling – over taal en het scheppen van werelden

2023-2024

Armoede – en andere ongelijkheden

Canon van de wereld – weg van de westerse blik

2024

Absurdisme – logisch antwoord op chaos

PERSONEEL

Ondanks het feit dat diversiteit en inclusie al verweven zitten in het programma van Het Zuidelijk Toneel, worstelt het gezelschap met diversiteit in het personeelsbestand. De vaste gezichten van het gezelschap vormen nog geen afspiegeling van de maatschappij voor wat betreft hun (culturele) achtergrond. Hoewel het gezelschap zich wel inzet voor het werven van meer divers personeel hebben ze de andere P’s al meer op de rit. Bij het werven schrijven ze bijvoorbeeld naast de officiële vacaturetekst ook een officieuze, meer speelse en open wervingstekst die de nieuwsgierige en inclusieve sfeer van de organisatie moet weergeven. Vacatures worden nu ook actief uitgezet in specifieke Facebook- of LinkedIn-groepen. En bij selectie levert de Rooney Rule³ hen niet alleen andere kandidaten op, maar ook nieuwe inzichten over werving en taal.

3 De Rooney Rule stelt dat voor elke vacature ten minste één kandidaat uit een diversiteitsgroep moet worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. De regel is vernoemd naar de Amerikaan Dan Rooney die in 2003 bij de National Football League instelde dat bij elke sollicitatieprocedure voor een managementpositie minstens één kandidaat uit een minderheidsgroep moest worden uitgenodigd (Diversiteit in Bedrijf/ SER 2020).

HET ZUIDELIJK TONEEL

In de *Toolkit*⁴ stelde Het Zuidelijk Toneel als doel om diversiteit en inclusie nog fundamenteler aan te gaan pakken op alle afdelingen, en het team te willen bij- en omscholen. Inmiddels heeft het team meerdere *unconscious bias* trainingen gevolgd. ‘Dit heeft ons een groter bewustzijn opgeleverd’, licht Menu toe. ‘We beseften dat beeld en tekst beter gecheckt moeten worden. Dat we meer moeten nadenken over voor wie een tekst bedoeld is en of onze boodschap wel goed aankomt bij die groep. Daar zit een spanning in, want een maker wil in een tekst genuanceerd laten zien hoeveel lagen een voorstelling heeft, terwijl het publiek vooral wil lezen wat de aantrekkingskracht is om naar een voorstelling te gaan. Gesprekken over die belangen worden intern nu meer gevoerd. Daarbij zeggen we nu vaak: laten we het gewoon uittesten. We vragen de doelgroep in kwestie vaak ook om mee te lezen’, aldus Menu.

THEATER INCLUSIEF

Het stimuleringsprogramma Theater Inclusief loopt op haar einde en dat vraagt

EEN GREEP UIT DE VOORSTELLINGEN VAN HET ZUIDELIJK TONEEL

Java, 1948. Luisterervaring over ons verleden in Indonesië en hoe dat tot nu doorwerkt.

HIIPPOWER. Talentontwikkelingstraject waarin jonge talenten hybride makerschap en het begrip heldendom op verschillende manieren onderzoeken.

Salomonsoordeel. Theater- en documentairemaker Ilay den Boer duikt in de wereld van de asielprocedure en legt de complexiteit en dilemma's bloot.

25 jaar Srebrenica | Gevaarlijke namen. Laat het drama van Srebrenica zien door de ogen van een overlevende én een Dutchbatter. Een theateraal monument voor genocide.

Casting 'The Pass'. Over #MeToo, macht en moraal.

Shirt uit Fahd! Over homoseksualiteit in combinatie met een bi-culturele achtergrond. Een positief verhaal over uit de kast komen.

De Man is Lam. De man verkeert in een identiteitscrisis. Over de positie van mannen in een

vervrouwelijkte maatschappij, vol tegenstrijdige verwachtingen.

Zenuwslopend. Over MS (multiple sclerose) en de misverstanden over deze ziekte

om een terugblik. Lambo vertelt over de eerste bijeenkomsten, en dat haar toen opviel dat de opzet van het programma vooral gericht was op het betrekken van specifiek mensen met een bi-culturele achtergrond. ‘Terwijl wij bij Het Zuidelijk Toneel een veel bredere blik hebben op wat diversiteit en inclusie behelst’, licht ze toe. Op de vraag of Theater Inclusief nog steeds nodig is als stimuleringsprogramma, volgt een twijfelend antwoord. Dat heeft er vooral mee te maken dat het HZT is opgevallen dat de route naar meer diversiteit en inclusie een individueel traject is, en heel verschillend per organisatie.

TOEKOMSTVISIE

Het Zuidelijk Toneel blijft dezelfde koers varen op weg naar meer diversiteit en inclusie. Om zichzelf scherp te houden op doelen omtrent de vier P's van partners, programma, publiek en personeel zet ze haar

4 De *Toolkit* werd in het theaterseizoen 2019-2020 ingevuld door Het Zuidelijk Toneel. 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.

HET ZUIDELIJK TONEEL

Raad van Toezicht in. Elk kwartaal wordt de voortgang op de vier P's in een verslag verwerkt: wat is verwezenlijkt en waar wordt nog aan gewerkt? 'Dat is super belangrijk om te doen', legt Menu uit, 'want als je niet vooruitkomt, wordt dat in die vergadering duidelijk en voel je je dus niet geslaagd. Zo wordt je verplicht om erover na te denken'.

CONCLUSIE

'We hebben een interessante evolutie doorgemaakt op onze weg naar meer diversiteit en inclusie. Het begon met vragen stellen, nu worden wij bevraagd door de sector over hoe wij het doen. Dat is super interessant en ik hoop dat dit blijft', besluit Menu. 'Intercultureel samenwerken brengt spanning met zich mee. En als je het goed doet, komt er een portie ongemakkelijkheid bij. Dat komt doordat vragen gesteld worden en dingen uitgesproken die normaal niet uitgesproken worden. Je kunt niet ongestraft een vraag stellen en daarna de deur sluiten: je moet verder met elkaar. Het blijft een levende dialoog'.

Het Zuidelijk Toneel is een gezelschap dat er vanuit haar missie en visie al naar streeft om theater te maken dat divers en inclusief is. Ze zijn voortdurend bezig met de blik op de

Ander en het Anderszijn, een perspectief dat artistiek directeur Piet Menu in heeft gebracht. Sinds het gezelschap op deze koers vaart heeft het steeds meer erkenning hiervoor gekregen vanuit de sector. Door deelname aan Theater Inclusief besefte de organisatie dat op het gebied van de andere P's, met name personeel, echter nog heel wat stappen te maken zijn.

HZT heeft een opvallende strategie voor het benaderen van haar publiek. Zij zoekt namelijk voor veel voorstellingen, en in nieuwe steden waar gespeeld wordt, een nieuw publiek op dat specifiek in de betreffende voorstelling geïnteresseerd zal zijn. Daarmee kiest HZT bewust voor diversiteit en niet voor het aangaan van structurele, langdurige samenwerkingen – hoewel de organisatie tegelijkertijd ook zoekt hoe dit mogelijk wel bewerkstelligd kan worden. Met deze benadering onderscheidt het gezelschap zich van veel andere theaters en theatergezelschappen.

BRONNEN

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

Diepte-interview met Piet Menu, artistiek directeur, en Sophie Lambo, zakelijk directeur, van Het Zuidelijk Toneel. Interview gevoerd door Maxime van Haeren en Shomara Roosblad op 19 mei 2022.

Enquête, opgesteld door de Boekmanstichting, ingevuld door Piet Menu en Sophie Lambo op 17 mei 2022.

[Hic Sunt Leones: beleidsplan Het Zuidelijk Toneel 2021-2024](#). Het Zuidelijk Toneel.

Jaarverslag 2020. Het Zuidelijk Toneel.

Jaarverslag 2019. Het Zuidelijk Toneel.

Theater Inclusief *Toolkit*, opgesteld door Theater Inclusief en ingevuld door Het Zuidelijk Toneel.

Website [Het Zuidelijk Toneel](#).

Website [Theater Inclusief](#).

Diversiteit in Bedrijf/ SER (2020)

[Kennisdocument Divers Werven en Selecteren](#).

SER: Den Haag

COLOFON

© Amsterdam, 17 juni 2022

Beeld voorblad: Voorstelling *Hier zijn we koningen | Verzwegen geschiedenis*. Fotografie Selwyn de Wind.

Onderzoek en tekst: Maxime van Haeren

Redactie: Jan Jaap Knol, Shomara Roosblad

Met dank aan: Sophie Lambo en Piet Menu

OVER DE BOEKMANSTICHTING

www.boekman.nl

De Boekmanstichting is het onafhankelijke kenniscentrum voor kunst, cultuur en beleid in Nederland. Zij verzamelt, analyseert en verspreidt data en informatie over de cultuursector en stimuleert en faciliteert het gefundeerde cultuurdebat.

OVER THEATER INCLUSIEF

www.theaterinclusief.nl

Theater Inclusief is een initiatief van 19 aangesloten partners, bestaande uit BIS-theatergezelschappen en standplaatstheaters. Aan de hand van de vier P's van personeel, programmering, publiek en partners bouwt het aan een meer diverse en inclusieve theatersector.



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