

DE LAWEI

DEELANALYSE ONDERZOEK THEATER INCLUSIEF



DE LAWEI

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 De Lawei. Naast theater wordt er film en beeldende kunst geprogrammeerd. Ook verzorgt De Lawei een doorlopende leerlijn cultuureducatie in samenspraak met scholen in het basis-, voortgezet- en middelbaar beroepsonderwijs. We gingen in gesprek met Inge Imelman (hoofd programmering, educatie en productie) en Stef Avezaat (directeur/bestuurder).



DE LAWEI

De Lawei is de schouwburg van Drachten, hoofdplaats van de gemeente Smallingerland, in Friesland. Onder het motto 'altijd applaus' werkt De Lawei aan haar profilering als beste schouwburg van het Noorden.

De Lawei. Foto: Jilmer Postma



DE LAWEI

AMBITIES: ALTIJD APPLAUS

De Lawei noemt zich in haar missie het kloppend hart en dé culturele ontmoetingsplaats van Smallerland en de regio. Ze programmeert een divers cultureel en educatief aanbod en is een gastvrij huis waar podiumkunsten, (cultuur)educatie, film en beeldende kunst worden aangeboden aan een divers publiek. Ook geldt daarbij voor De Lawei, volgens haar missie en visie, dat ze midden in de samenleving staat, een eigen onderscheidende programmering heeft, haar podia beschikbaar stelt aan derden, verbindingen zoekt en aangaat en het regionale bedrijfsleven faciliteert – bijvoorbeeld voor symposia (Beleidsplan 2017-2021).

PUBLIEK: BI-CULTURELE BEZOEKERS AFWEZIG

Hoewel De Lawei in haar missie en visie duidelijk omschrijft zich te richten op een divers publiek, ziet de diversiteit van dat publiek er in de regio Smallerland anders uit dan in bijvoorbeeld de Randstad. Er

wonen volgens het CBS 6,5 procent inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond¹, tegenover een landelijk gemiddelde van 14,4 procent (CBS z.j.). ‘Etnische diversiteit is een ander verhaal hier in het Noorden’, legt directeur Stef Avezaat uit, ‘we hebben intern veel discussie gehad over het bereiken van mensen met een bi-culturele achtergrond. Het is ingewikkeld, en voor het merendeel lukt het nog niet deze doelgroep te bereiken. Maar we hebben de bril nu wel op en zijn er mee bezig’, aldus Avezaat. De Lawei voegt hier aan toe dat diversiteit niet alleen om etnische dimensies gaat. Zo wonen er in de regio van De Lawei opvallend veel mensen die laaggeletterd zijn.

Middels de doelgroepsegmentatie van Whize, op basis van postcodegegevens van bezoekers, brengt De Lawei in beeld welk publiek ze momenteel wel en niet bereikt. Daarnaast loopt er een ‘proeftuin project’ samen met drie partners uit de Noordelijke provincies, uitgevoerd door de Rijksuniversiteit Groningen, om te onderzoeken wat de niet-bezoekers beweegt.

De Lawei wil er voor iedereen zijn. Maar de meningen en behoeften van inwoners uit de regio lopen uiteen. Daarom houden vraagstukken omtrent diversiteit en inclusie het theater bezig, zoals de positiebepaling over Zwarte Piet. ‘We hebben tegen onze huurdermarkt gezegd dat we De Lawei niet beschikbaar stellen voor Sinterklaasfeesten waarbij Zwarte Piet aanwezig is, ook al willen we er voor iedereen zijn’, legt Avezaat uit. Ook merkt De Lawei dat wanneer zij in promotiematerialen tutoyeren naar het publiek, sommige bezoekers hier aanstoot aan nemen en liever met ‘u’ aangesproken willen worden. Daarom onderzoeken ze nu of ze met gepersonaliseerde nieuwsbrieven kunnen gaan werken om op dergelijke persoonsgebonden wensen in te kunnen spelen. Welke aanspreekvorm ze gaan gebruiken, is nog niet uitgekristalliseerd, ‘en dat moet wel in een organisatie’, vindt Avezaat.

De Lawei programmeert ook cultuureducatie en weet daar via alle scholen die zij bereikt een goede afspiegeling van de samenleving te bereiken. Wat betreft het betrekken van

¹ Tot 2022 wordt in de hoofdindeling 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.

DE LAWEI

‘volwassen’ cultureel divers publiek bij de theatervoorstellingen vindt De Lawei het lastiger. Zo waren er via een samenwerking bijvoorbeeld inwoners van een AZC te gast, ‘maar dat is geen publiek waarmee je een langdurige relatie kunt opbouwen’, aldus Avezaat. Ook zou De Lawei statushouders meer willen betrekken, maar omdat die niet verenigd zijn is het volgens hen lastig deze mensen te bereiken. Het theater blijft zoeken naar manieren waarop daar verbetering teweeg gebracht kan worden.

Gastvrijheid is een belangrijk speerpunt van De Lawei. ‘Die gastvrijheid onderschrijven we door mensen aan te kijken en groeten bij binnenkomst, ter wille te zijn en te luisteren. Maar ook bijvoorbeeld door vrije plaatskeuze aan te bieden’, aldus de organisatie. Daarnaast heeft de schouwburg met Stichting Komt Het Zien samengewerkt om het aanbod toegankelijk te maken voor mensen die blind of slechtziend zijn. In voorgaande jaren ontving De Lawei hiervoor financiering vanuit Leeuwarden Culturele Hoofdstad 2018. De Lawei hoopte de voorstellingen zo breder aan te kunnen

bieden, maar uiteindelijk is hier weinig gebruik van gemaakt. ‘Toen de subsidie ophield, wilden we dit wel weer opnieuw oppakken, maar de vraag is dan: wie betaalt dat als er maar drie mensen een kaartje kopen?’, zegt Inge Imelman, hoofd programmering. Voor doven en slechthorenden is toegankelijkheid gemakkelijker te realiseren. ‘We faciliteren boventiteling als een theatergezelschap dat meeneemt. Tryater heeft bijvoorbeeld vaak boventitels in het Fries. En het Noord Nederlands Toneel in het Arabisch’, vertelt Imelman.

In de enquête² geeft De Lawei aan dat ze in haar promotiemateriaal waarop personen staan afgebeeld, rekening houdt met het afspiegelen van de Nederlandse samenleving. Maar op de website van de schouwburg, word je anno juni 2022 op de homepage begroet door witte, overwegend mannelijke, gezichten van artiesten die in het komende seizoen (2022-2023) geprogrammeerd staan. Zelfs als we rekening houden met het kleinere aandeel etnische diversiteit onder de inwoners van de regio, valt hier wat betreft

het afspiegelen van de Nederlandse samenleving zeker nog wat te winnen.

PROGRAMMA: DE PEP WERKWIJZE

De Lawei heeft de afdeling PEP (Programmering, Educatie, Productie) in het leven geroepen om een synergie te creëren tussen programmering, educatie en productie om zo de doelstellingen op het gebied van diversiteit, inclusie en toegankelijkheid te kunnen realiseren – zo staat omschreven in het Beleidsplan 2022-2026.³ De organisatie wil zich richten op het bereiken van zoveel mogelijk inwoners uit Drachten/Smallingerland en de brede regio door goed na te denken over haar programmering, deze op diverse doelgroepen te richten, en al dan niet samen te laten hangen met educatieve projecten en eigen producties. ‘Dat doen we door middel van zo’n 250 voorstellingen in de eigen programmering op jaarbasis, waarvan ruim 35 procent gesubsidieerd of internationaal is, of specifiek Friese en/of jonge makers betreft. Dat we dat kunnen in een krimpregio als Smallingerland en werkstad Drachten,

2 Enquête ontworpen en (online) afgenomen door de Boekmanstichting, ingevuld op 5 april 2022 door Inge Imelman, hoofd programmering, educatie en productie, en Eline Kleingeld, hoofd projectbureau, en Miriam Dijkman, human resource manager.

3 Het Beleidsplan 2022-2026 staat nog onder embargo op het moment van schrijven van deze analyse.

DE LAWEI

vervult ons met trots’, zegt de organisatie in het Beleidsplan 2022-2026. PEP is voor De Lawei een werkwijze waarbij wordt gezocht naar samenhang, uitwisseling en cross-overs in de verschillende projecten, voorstellingen, evenementen, exposities, festivals, films en lessen die georganiseerd worden.

PERSONEEL: GROTER BEWUSTZIJN, MAAR TIJD VOOR EEN OPFRISSE

Om een breed draagvlak en bewustzijn te creëren onder de medewerkers binnen haar organisatie, zorgt De Lawei ervoor dat diversiteit en inclusie als vast punt op de agenda van overleggen staat – zo staat te lezen in de *Toolkit*⁴. Desgevraagd licht Avezaat toe dat het activeren van de medewerkers door de Covid-19 pandemie de afgelopen jaren wel bemoeilijkt is. Voor deze crisis was De Lawei hier actiever mee bezig. Zo werd ook een *unconscious bias* training gevolgd door al het vaste personeel. Nu het theater weer aan het opstarten is na de coronacrisis, hebben ze, kijkend naar de lijn van het stimuleringsprogramma van Theater Inclusief, toch het gevoel dat ze weer

opnieuw moeten beginnen. Desondanks staan diversiteit en inclusie nog steeds structureel op de agenda van de MT vergadering en het wekelijkse overleg van de afdelingshoofden. ‘Er valt dan niet altijd wat over te zeggen, maar zo is er wel altijd aandacht en ruimte voor om dit te bespreken’, licht Imelman toe.

Naast de vier P’s van partners, personeel, publiek en programma spreekt De Lawei van een vijfde P van ‘persoonlijke ontwikkeling’. Hoe staan de medewerkers zelf in het thema diversiteit en inclusie? De Lawei besteedt hier aandacht aan door de eerder genoemde *unconscious bias* training, maar ook middels een ervaringswandeling en een coach die met de personeelsleden praat over wie ze zijn en hoe ze naar anderen kijken. Dit laatste wordt gedaan met het vaste kantoorpersoneel, maar niet met bijvoorbeeld de horecamedewerkers. Vier jaar geleden werd die vijfde P voor het eerst ingezet, maar sinds het vertrek van een aantal medewerkers tijdens de corona pandemie en het aantreden van een nieuwe aanwas daarna, ziet De Lawei dat herhaling van de vijfde P intern ook gewenst is.

Toch merkt de organisatie dat er intern in de afgelopen jaren een groter bewustzijn van diversiteit en inclusie is ontstaan. Dit is te zien aan ideeën die van ‘de vloer’ komen: zo vroeg men zich bijvoorbeeld af waarom aan het einde van een voorstelling een vrouw vaak de bloemen geeft? Nu wordt dit ook door mannen gedaan. Ook het overgaan op genderneutrale toiletten en het verzorgen van genoeg babyverschoonplekken zijn voorbeelden van ideeën die vanuit medewerkers komen, en niet door het MT aangejaagd hoeven te worden.

In het MT zitten twee mannen en twee vrouwen, en in het middenmanagement hebben vijf vrouwen een leidinggevende positie. Binnen de gehele organisatie is de man-vrouw verhouding nagenoeg gelijk: er werken iets meer vrouwen dan mannen. Er werken naar schatting een paar medewerkers met een bi-culturele achtergrond in de organisatie, maar De Lawei houdt dit niet bij. In de *Toolkit* had de organisatie zich tot doel gesteld om 3 procent meer medewerkers met een bi-culturele achtergrond in dienst te hebben in 2021. ‘Ik denk niet dat we daar in

4 De *Toolkit* werd in het theaterseizoen 2019-2020 ingevuld door De Lawei. 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.

DE LAWEI

geslaagd zijn’, licht Imelman toe. ‘We letten hier wel actief op in de wervingsprocedure, maar worstelen ook met het maken van een onderscheid. Hoe meet je diversiteit? Wij willen niet vragen naar iemands achtergrond, geaardheid, of beperking: als iemand homoseksueel is, dan is dat gewoon zo’.

Op de werkvloer worden wel actief aanpassingen gemaakt wanneer een medewerker daar vanwege bijvoorbeeld een beperking behoefte aan heeft. Zo heeft in de horeca van De Lawei een medewerker met autisme gewerkt, en werden de werkzaamheden aangepast zodat het werk voor deze persoon en ook voor de overige medewerkers prettig en haalbaar was. Hetzelfde geldt voor bijvoorbeeld mensen die gebruikmaken van een rolstoel.

PARTNERS: WEDERKERIGHEID BELANGRIJK

De Lawei werkt actief samen met verschillende partners in de regio, onder andere om haar aanbod bij een breed publiek onder de aandacht te kunnen brengen. Met een 7 op schaal van 1 tot 10 is ze in de enquête ruim tevreden over de lokale

worteling in de omgeving. De Lawei heeft zich in het tot stand brengen van samenwerkingen met partners gerealiseerd dat het belangrijk is om eerst te kijken waar een andere partij mee bezig is en wat je voor elkaar kunt betekenen. In plaats van een partner te benaderen met de vraag om iets te betekenen voor De Lawei. Het bewustzijn over die wederkerige relatie heeft een andere manier van werken opgeleverd, aldus Imelman en Avezaat. De Lawei heeft veel samenwerkingsverbanden: dit kost veel tijd, maar heeft een hoge prioriteit en daarom wordt daar ruimte voor gemaakt. ‘De Lawei is het theater van Friesland, we zijn breed aanwezig en daar moeten we rekening mee houden om divers en inclusief te zijn’, vertelt Avezaat.

‘Sommige partnerrelaties staan sinds de coronacrisis op een laag pitje, terwijl andere projecten in het denken door zijn gegaan’, vertelt Imelman. ‘In een samenwerkingsverband doorloop je samen een heel traject, maar het ‘vier moment’ missen we nu. Daar komt nu langzaam weer verandering in’. Imelman en Avezaat vertellen ook dat intern geworsteld wordt met de vraag ‘zijn we bezig met kunst, of zijn we

een sociaal maatschappelijke organisatie aan het worden?’. Dit heeft te maken met de samenwerkingen die ze aangaan met sociaalmaatschappelijke partners. De schouwburg wil een gastvrij huis zijn, maar tegelijkertijd ook een artistiek hoogwaardig programma aanbieden. De balans daarin vinden blijft een zoektocht.

THEATER INCLUSIEF

Imelman is als hoofd programmering, educatie en productie met name betrokken geweest bij Theater Inclusief en is kritisch op de organisatie. Theater Inclusief startte volgens haar stevig en met een goede focus. Maar door de vele wisselingen van de wacht bij Theater Inclusief intern raakte ze het spoor vaak bijster.⁵ Dit resulteerde in vragen aan Theater Inclusief over wat er nu precies werd gevraagd van De Lawei, wat er wel en niet doorging binnen het stimuleringsprogramma door de pandemie, of er financiering beschikbaar was. Daar tegenover staat dat De Lawei het stimuleringsprogramma in zichzelf een goede aanjager vindt. De Lawei was minder met diversiteit en inclusie bezig geweest als

⁵ Sinds de start van Theater Inclusief zijn er drie verschillende projectleiders geweest. Ook onder de overige projectmedewerkers hebben een aantal wisselingen plaatsgevonden.

DE LAWEI

Theater Inclusief er niet was, stelt de organisatie.

TOEKOMSTVISIE

Diversiteit en inclusie blijven in de toekomst een van de beleidsuitgangspunten van De Lawei. In het nieuwe Beleidsplan 2022-2026 ligt de focus hier nog sterker op. De Lawei ziet dat ze nog een grote slag te maken heeft met diversiteit en inclusie: een belangrijk deel van de inwoners uit haar regio bereikt de organisatie niet, de drempel is nog te hoog. ‘Hier ligt een grote opdracht, meer nog dan in de vorige beleidsperiode. We wisten voor corona ook dat het publiek al jaren terugloopt en de pandemie heeft daar een schep bovenop gedaan’, aldus de organisatie.

CONCLUSIE

De Lawei is een theater dat zich met al haar verschillende activiteiten richt op een brede regio: Drachten/Smallingerland maar ook daarbuiten. De organisatie heeft moeite met het bereiken van publiek met een bi-culturele achtergrond in de regio, uitgezonderd scholieren. Diversiteit en inclusie staan intern op de agenda en er is steeds meer bewustzijn. Maar tijdens de coronacrisis heeft een wisseling van medewerkers plaatsgevonden,

waardoor kennis en bewustzijn opnieuw moet worden overgebracht. Er is bij De Lawei daarom behoefte aan het toekennen van een nieuwe urgentie aan diversiteit en inclusie intern. De organisatie wil, nu het weer mag, successen omtrent diversiteit en inclusie in haar aanbod gaan vieren. De Lawei zet het thema daarom weer hoger op de agenda in de beleidsperiode 2022-2026. Want de organisatie constateert dat haar drempels nog te hoog zijn en er een grote slag te slaan valt op weg naar meer diversiteit en inclusie.

BRONNEN

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

Diepte-interview met Stef Avezaat, (directeur/bestuurder) en Inge Imelman (hoofd programmering, educatie en productie) bij De Lawei. Interview gevoerd door Maxime van Haeren en Shomara Roosblad op 19 april 2022.

Enquête, opgesteld door de Boekmanstichting, ingevuld door Inge Imelman (hoofd programmering, educatie en productie), Eline Kleingeld (hoofd projectbureau) en Miriam Dijkman (Human Resource Management) op 5 april 2022.

Theater Inclusief *Toolkit*, opgesteld door Theater Inclusief en ingevuld door De Lawei.

[Beleidsplan De Lawei 2017-2020](#).

Beleidsplan De Lawei 2022-2026 (onder embargo)

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

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

Website [De Lawei](#).

Website [Theater Inclusief](#).

COLOFON

© Amsterdam, 28 juni 2022

Beeld voorblad: De Lawei. Foto: Jilmer Postma

Onderzoek en tekst: Maxime van Haeren

Redactie: Jan Jaap Knol, Shomara Roosblad

Met dank aan: Stef Avezaat en Inge Imelman

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