

TRYATER

DEELANALYSE ONDERZOEK THEATER INCLUSIEF



Bockmanstichting
Kenniscentrum voor kunst,
cultuur en beleid

TRYATER

DEELANALYSE ONDERZOEK THEATER INCLUSIEF

In 2017 ontstond bij het Noordwijk Overleg, een jaarlijks overleg van vertegenwoordigers van BIS-theatergezelschappen en standplaatstheaters, het initiatief om gezamenlijk werk te maken van het meer divers en inclusief maken van de podiumkunsten in Nederland.¹ 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 deelenalyses 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 deelenalyse richten we ons op de voortgang van BIS-theatergezelschap [Tryater](#). Het meertalige gezelschap, dat voorstellingen maakt in het Fries en Nederlands, is gevestigd in Leeuwarden en focust zich op de gehele provincie Friesland en omgeving. Om de ontwikkelingen op het gebied van diversiteit en inclusie te meten gingen we in gesprek met zakelijk directeur Valentijn Fit, tevens lid van de stuurgroep van Theater Inclusief, en dramaturg Nina Thunnissen. Fit staat sinds 2016 aan het roer van het gezelschap, een taak die vanaf 2020 samen met artistiek directeur Tatiana Pratley wordt uitgevoerd. Thunnissen houdt zich naast haar dagelijkse werkzaamheden als dramaturg ook bezig met beleid, waaronder diversiteit en inclusie.

¹ BIS-theatergezelschappen worden vanuit het Rijk gesubsidieerd. Deze zijn opgenomen in de culturele basisinfrastructuur (BIS).



TRYATER

Belangstelling voor de Friese cultuur, en de invloed van mondiale veranderingen hierop, informeren de artistieke uitgangspunten van het meertalige gezelschap Tryater.

De voorstelling *Jonges* verkent wat het betekent om anders te zijn. Foto: Ruben van Vliet.



TRYATER

FRIESE CULTUUR

Diversiteit en inclusie gaat over ons allemaal. Toch denkt men bij het thema vaak aan de culturele diversiteit van de grote stad of de Randstad, daar waar verschillende culturen samenleven. Maar dat het vraagstuk veel complexer is, tot in de kleinste dorpen van belang is en over veel meer gaat dan zichtbare culturele verschillen laat Tryater zien. Het gezelschap zet zich met het gevoerde beleid in op aspecten als culturele achtergrond, leeftijd-diversificatie, gendergelijkheid, mensen met een fysieke en/of functiebeperking, sociaaleconomische status en personen uit de LHBTIQ+ gemeenschap. Daarbij opereert de organisatie vanuit de Friese gemeenschap en belangstelling voor de Friese cultuur. De kern van de artistieke uitgangspunten zijn: een focus op voorstellingen waarbij mondiale veranderingen en de impact op Friesland wordt onderzocht; de meertaligheid van de organisatie wat 'het vertrekpunt' in het creatieproces is; en de inzet op de verbinding met publiek, zowel nieuw als bestaand. Voor

dit laatste geldt dat het vooral publiek uit de regio betreft.

Met betrekking tot diversiteit en inclusie biedt de belangstelling voor de Friese cultuur en het werken vanuit dit oogpunt kansen, zo kan Tryater door de binding met de regio makkelijk partnerschappen sluiten. In de enquête van de Boekmanstichting geeft het gezelschap een 7, op een schaal van 1 tot 10, in tevredenheid met de mate waarop zij is geworteld in de lokale omgeving. Andersom kan de organisatie rekenen op de regio en de gemeenschap in het steunen van haar ambitie voor meer inclusie: via een *crowdfunding*-actie realiseert Tryater momenteel een lift in het gebouw.

Met meerstemmigheid als één van de uitgangspunten weet Tryater ook internationale samenwerkingen aan te gaan met theatergezelschappen uit regio's waar minderheidstalen worden gesproken, zoals Wales en Bretagne. Tegelijkertijd fungeert het focuspunt als een vergrootglas dat grotere maatschappelijke kwesties van de provincie Friesland aan het licht brengt. Om dit te

illustrezen kijken we naar de doelstellingen omtrent personeel en publiek die het gezelschap in 2019 heeft opgesteld in de *Toolkit* van Theater Inclusief.² Om het personeelsbestand meer divers te maken streefde Tryater ernaar om in het theaterseizoen 2019-2020 vijf medewerkers met een biculturele achtergrond te werven (12,5 procent van het totale personeelsbestand destijds). Voor het daaropvolgende seizoen 2020-2021 stond het streefgetal op het aantrekken van zes medewerkers met een biculturele achtergrond (15 procent van het totale personeelsbestand destijds). In het seizoen 2019-2020 had uiteindelijk 5 procent van het totale personeelsbestand een biculturele achtergrond. In seizoen 2020-2021 was dit 4 procent en in seizoen 2021-2022 heeft 8 procent van het totale aantal medewerkers een biculturele achtergrond. In ons gesprek met de organisatie geven Fit en Thunnissen al snel aan een verschil te merken tussen het werven van freelancemedewerkers en vast personeel met een biculturele achtergrond. Waar de eerste groep vrij makkelijk is in te huren, is de tweede groep veel lastiger te

² De *Toolkit* werd in het theaterseizoen 2019-2020 ingevuld door Tryater. 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. Tryater heeft geen doelstellingen omtrent de P van programmering opgesteld, omdat het gezelschap naar eigen zeggen vanuit de kern van de organisatie produceert en niet naar doelgroepen programmeert.

TRYATER

werven. Een mogelijke oorzaak die het duo noemt is de bevolkingssamenstelling van de regio, waar minder mensen met een bi-culturele achtergrond wonen dan bijvoorbeeld in en om de Randstad. Maar daarbij komt ook kijken dat het gezelschap meertalig voorstellingen creëert. ‘Het is geen voorwaarde voor personeelsleden om Friestalig te zijn, de bereidheid om de taal te leren is voldoende, maar het kan wel als een drempel worden ervaren’.

Om een breder publiek aan zich te binden, beoogde Tryater meer inzicht te verkrijgen in de demografische samenstelling van het publiek, zo staat in de *Toolkit*. Echter is de poging om deze informatie te verkrijgen tijdens de pandemie stil komen te liggen. Momenteel probeert de organisatie via de [Whize](#)-methode het publiek beter in kaart te brengen. Daarnaast is het gezelschap hierover in gesprek gegaan met het Fries Sociaal Planbureau. Naast deze inspanningen constateert de organisatie dat, net als bij personeel, de voortgang met betrekking tot een meer divers publiek een traag proces is. Met ook weer dezelfde eerdergenoemde drempel—de Friese taal. Tryater maakt voorstellingen voor de jeugd (Tryater Jong) en volwassenen, maar ziet in het volwassen publiek veel ‘grijze haren’. ‘Dat heeft ook

weer te maken met de Friese taal. Je hebt in Friesland een generatie die trots is op theater dat gemaakt wordt in de Friese taal. Waar taal ooit een sterke en grote identificatie was met de Friese gemeenschap, is dat nu wat anders – vooral jongeren hebben dat minder, die trekken ook vaak weg naar de Randstad voor een opleiding,’ legt Fit uit.

De trek naar het westen heeft volgens Fit mede te maken met het ontbreken van kunstvakopleidingen in de regio. Het is iets dat de organisatie ook terugziet in het eigen personeelsbestand: men is veelal in het westen van het land opgeleid, maar later weer terug gekomen naar Friesland. Tryater speelt in op vraagstukken als deze, zoals met de eigen interne opleiding en het talentontwikkelingstraject dat verderop in deze analyse wordt besproken.

LOKALE VRAAGSTUKKEN INFORMEREN VOORSTELLINGSTHEMATIEK EN BELEID

Een speerpunt van Tryater is het onderzoeken van ‘de impact van mondiale veranderingen op Friesland’. Daarmee weet het de grotere maatschappelijke kwesties waarmee de regio te maken heeft te vertalen

naar voorstellingen en beleid. Als onderdeel van dit beleid worden makers aangespoord om twintig procent van de tijd buiten het theater door te brengen. ‘Het is een artistieke doelstelling en ambitie van de artistiek directeur om tijd buiten de muren van het theater door te brengen om te voelen wat er leeft in de Friese gemeenschap als geheel. Thema’s van onze voorstellingen komen vaak voort uit wat er leeft in de omgeving,’ aldus Fit. Hierbij wordt bedoeld op zowel landschap als gemeenschap, omdat Friesland ‘als plattelandsprovincie in een *urban age* aan verandering onderhevig is’, volgens de organisatie. Het gezelschap probeert hierin ook het lokale te verbinden met meer globale thematiek, zoals klimaatverandering en individualisering. Voorbeelden hiervan zijn de locatievoorstelling *Under wetter*, geregisseerd door Pratley over de traditionele Friese schaatsbanen waarvan het bestaan wordt bedreigd door klimaatverandering. En de locatievoorstelling *Fanfare* dat het verhaal van de worsteling van het verenigingsleven anno nu aan de hand van het honderdjarige jubileum van een Friese fanfarevereniging vertelt.

Ook het eigen gevoerde beleid ziet Tryater als een manier om verandering teweeg te brengen— zowel binnen de organisatie als de

TRYATER

maatschappij. In de enquête geeft Tryater aan naast aansluiting bij Theater Inclusief ook te hebben gewerkt aan een eigen plan om diversiteit en inclusie te bevorderen. ‘Dit heeft geresulteerd in het interne document *Inclusief beleid Tryater 2021-2024*,’ vertelt Thunnissen. De inhoud van dit document is bekend bij de Boekmanstichting, maar omdat het stuk voor intern gebruik binnen Tryater is opgesteld kan het niet in detail worden benoemd in deze analyse. Echter is het van belang te noemen dat de vier P’s ook in dit plan de leidraad vormen. Daarnaast heeft het gezelschap de T van toegankelijkheid toegevoegd. Het begrip wordt breed benaderd en kijkt onder andere naar fysieke-, financiële-, artistieke-, sociale- en digitale toegankelijkheid. Ook valt op te merken dat het beleidsplan actief is geschreven en op elk punt meerdere medewerkers verantwoordelijk stelt om te monitoren, een specifiek plan van aanpak te schrijven of gesprekken te voeren met betrokken partijen of (toekomstige) partners. Maar wat vooral opvalt is de continuïteit van het plan, met bijvoorbeeld terugkerende trainingen voor personeel, alsmede de mate van eigen verantwoordelijkheid waarbij elk actiepunt start en eindigt bij Tryater.

DE TOEKOMST

Tryater wil graag een bijdrage leveren aan de culturele ontwikkeling van de provincie, wat volgens het ideaal begint bij ieder Fries kind middels Tryater Jong. Het gezelschap streeft ernaar elk kind in Friesland de mogelijkheid te bieden om minstens eenmaal per jaar een theateervoorstelling bij te wonen. Dat doen zij door bij de scholen zelf op bezoek te gaan. Die niet-theatrale setting speelt een hoofdrol in zowel het primair- als het voortgezet onderwijs. Zo kunnen kleuters in hun eigen lokaal kennis maken met theater, en kunnen jongeren in het voortgezet onderwijs in het klaslokaal theater ervaren. Ook hier schuwt Tryater maatschappelijke thema’s niet. Een voorbeeld is de voorstelling *Jonges*, gecreëerd voor jongeren in het voortgezet onderwijs en MBO studenten. Thema van de voorstelling is ‘anders zijn’ en vertelt het verhaal van een zwarte homoseksuele van oorsprong niet-Friese jongen die opgroeit in een Fries dorp. De hoofdpersoon ‘worstelt met zijn geaardheid, laaggeletterde ouders en de ongeschreven regels van de Friese dorpscultuur waarin hij opgroeit’. In dit voorbeeld staat diversiteit en inclusie vanuit verschillende aspecten in het middelpunt.

Vanuit hetzelfde gevoel een aandeel te willen leveren in de culturele ontwikkeling van

Friesland en omgeving, voelt Tryater ook de verantwoordelijkheid talent te begeleiden. Hierbij gaat het opzoek naar interdisciplinair talent en speelt meertaligheid opnieuw een hoofdrol, zo staat in het beleidsplan. Voor de komende talentontwikkelingsperiode heeft het gezelschap de Angolees-Nederlandse acteur Hali Neto aan zich weten te binden. Neto produceert in het Portugees en Nederlands. Volgens het gezelschap is zowel zijn ‘artistieke inbreng als visie op diversiteit en inclusie verrijkend voor de organisatie en publiek’. Tryater gaat in de beleidsperiode 2021-2024 ook een samenwerking aan met actrice en schrijfster Anna Raadsveld. In de productie *De Onverwoestbaren* wordt het Sneekers dialect gesproken.

Met diversiteit en inclusie als aandachtspunt in de eerste aanrakingen met theater en binnen het talentontwikkelingstraject kan Tryater wellicht positief vooruitkijken—kinderen en jong talent zijn immers de toekomst. Toch is er meer nodig. Dit jaar loopt het stimuleringsprogramma Theater Inclusief af. Tryater zegt veel geleerd te hebben van aansluiting bij het collectief van theatergezelschappen en standplaatstheaters. ‘Diversiteit en inclusie is een onderwerp geworden waar we allemaal achter staan bij Tryater, dat is intern echt veranderd, hoe

TRYATER

ingewikkeld het ook is om goede resultaten te maken, want we zijn nog steeds een best wit gezelschap', legt Fit uit. Volgens de zakelijk directeur moet het gedachtegoed van Theater Inclusief in een andere vorm voortbestaan vinden. 'Ik denk dat het groter moet worden, het zal niet meer verantwoord zijn om het weer met alleen dezelfde negentien partners te doen. Het moet in twee richtingen veranderen: enerzijds naar een kenniscentrum dat zich bezighoudt met vragen rondom de aanpak en hetgeen wel of niet werkt. Mogelijk kan je een soortgelijk project onderbrengen bij de [NAPK](#) of de [VSCD](#), het zou een branche-brede organisatie moeten zijn of zelfs een voor het gehele culturele veld. Anderzijds is er behoefte aan een projectbureau die op projectbasis initiatief neemt om specifiek onderzoek te doen, wat dus niet structureel voortduurt maar projecten rondom diversiteit en inclusie uitvoert'. Maar wat volgens Fit het meeste belang heeft is de eigen verantwoordelijkheid van instellingen.

CONCLUSIE

Met een diepe worteling in de Friese gemeenschap opereert het Leeuwardse theatergezelschap Tryater vanuit de nieuwsgierigheid naar de tradities, waarden,

taal en cultuur van de provincie. Het laat zien dat diversiteit en inclusie ook voor plattelandsgemeenschappen van betekenis is. Tryater neemt dit mee in de artistieke uitgangspunten waar mondiale veranderingen en de impact op Friesland, meertaligheid en publiek de kernpunten zijn. Het opereren vanuit deze binding met de regio resulteert in kansen zoals lokale partnerschappen, maar lijkt soms ook een struikelblok, bijvoorbeeld de Friese taaldrempel bij het streven naar een meer divers personeelsbestand en breder publiek. De organisatie merkt ook dat talentvolle jongeren vaker naar het westen trekken, waar meer aanbod in (kunstvak)-opleidingen is. Deze en andere maatschappelijke kwesties, zoals klimaatverandering en individualisering, weet Tryater om te zetten in voorstellingsthematiek en beleid, dat met het eigen opgestelde document *Inclusief beleid Tryater 2021-2024* de eigen organisatie tot actie roept en toetst.

Tryater investeert met de aspiratie naar meer diversiteit en inclusie ook in de toekomst. Zo komt het vraagstuk diversiteit en inclusie terug in jeugdtheater zoals in de voorstelling *Jonges*, streeft het gezelschap ernaar ieder kind in de provincie kennis te laten maken met theater middels schoolbezoeken en voelt Tryater de verantwoording talent te

begeleiden via het eigen interne opleidingsprogramma en het talentontwikkelingstraject. Tryater heeft naar eigen zeggen in de afgelopen jaren veel geleerd over diversiteit en inclusie. Het is een resultaat van de wil om verandering teweeg te brengen, maar ook het gevolg van aansluiting bij Theater Inclusief. Om een goede voortgang aan te houden is volgens de organisatie breder draagvlak nodig in de vorm van een branche of sectorbrede organisatie. Maar vooral ook eigen verantwoordelijkheid bij instellingen.

Met een visie die voortkomt en aansluit op de identiteit van de provincie Friesland en de lokale gemeenschap laat Tryater met het inspelen op verschillende aspecten binnen diversiteit en inclusie zien een theatergezelschap van deze tijd te zijn. Met een blik op het nu en de toekomst onderzoekt het de waarde en betekenis van tradities die aan verandering onderhevig zijn. Het gezelschap is niet bang kwesties aan de kaak stellen in het creatieproces, maar neemt vooral verantwoordelijkheid. Zo viert het gezelschap de verhalen die Friesland al eeuwenlang kenmerken en ook vandaag de dag verrijken.

LITERATUUR

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

Diepte-interview met Valentijn Fit, zakelijk directeur Tryater en Nina Thunnissen, dramaturg. Interview gevoerd door Shomara Roosblad en Maxime van Haeren op 28 februari 2022.

Enquête, opgesteld door de Boekmanstichting, ingevuld door Valentijn Fit en Nina Thunnissen namens Tryater op 24 januari 2021.

Beleidsplan Tryater 2021-2024.

Inclusief beleid Tryater 2021-2024.

Overzicht personeelsbestand 2019-2022.

Theater Inclusief *Toolkit*, opgesteld door Theater Inclusief en ingevuld door Tryater.

Website [Tryater](#).

Website [Theater Inclusief](#).

COLOFON

© Amsterdam, 21 juli 2022.

Beeld voorblad: Aanzicht pand Tryater. Credits: Tryater.

Onderzoek en tekst: Shomara Roosblad

Redactie: Maxime van Haeren en Jan Jaap Knol

Met dank aan: Valentijn Fit en Nina Thunnissen

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 meer divers 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