

# STADSSCHOUWBURG DE HARMONIE

## DEELANALYSE ONDERZOEK THEATER INCLUSIEF



# STADSSCHOUWBURG DE HARMONIE

## DEELANALYSE ONDERZOEK THEATER INCLUSIEF

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.<sup>1</sup> 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?

In deze deelanalyse gaan we in op de voortgang omtrent diversiteit en inclusie bij [Stadsschouwburg De Harmonie](#) te Leeuwarden, sinds 2019 geleid door Marijke van der Woude. Als onderdeel van dit onderzoek ging de Boekmanstichting in gesprek met Jelle van der Meulen, die sinds 2020 aan het hoofd staat van de afdeling programmering. De Harmonie geeft aan 'in ontwikkeling' te zijn en heeft in de afgelopen jaren een aantal nieuwe (senior) personeelsleden verwelkomd. Naast Van der Woude en Van der Meulen is Jelle Gietema sinds januari dit jaar als senior medewerker participatie en marketing aangesteld, een functie die onderdeel is van het diversiteits- en inclusiebeleid. Met de nieuwe benoemingen is een nieuwe koers ingezet waarin diversiteit en inclusie veel nadrukkelijker dan voorheen een rol spelen. Als gevolg van de recente benoemingen zijn niet alle medewerkers betrokken geweest bij het gehele traject van Theater Inclusief. Daarnaast valt een kanttekening te maken dat de periode sinds de aanstellingen is getekend door de Covid-19 pandemie. In deze analyse zal dus voornamelijk worden gekeken naar het jaar 2022 waarin de huidige medewerkers van de schouwburg zich onder het motto '*Wendbaar vooruit*' met een langetermijnstrategie inzetten een huis voor iedereen te zijn.

---

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



---

# STADS- SCHOUWBURG DE HARMONIE

Onder het motto 'Wendbaar vooruit' maakt Stadsschouwburg De Harmonie met een nieuwe samenstelling van de organisatie stappen naar meer diversiteit en inclusie. Hiermee hoopt het een huis te zijn waar iedereen zich thuis voelt.

De voorstelling *Ampuku* draagt bij een meer diversiteit en inclusie. Foto: Les Adu.

---



---

# STADSSCHOUWBURG DE HARMONIE

---

## HET STREVEN EN DE HUIDIGE STAND

In 2019 stelde De Harmonie in de *Toolkit* van Theater Inclusief doelstellingen op om diversiteit en inclusie binnen de organisatie te vergroten.<sup>2</sup> Hierin stelde de schouwburg zichzelf als ‘culturele motor’ van Friesland te zien. Maar ook als ontmoetingsplaats van Leeuwarden ‘waar een zo breed en divers mogelijk publiek geniet van een veelkleurige programmering’. Tijdens de totstandkoming van de *Toolkit* realiseerde de organisatie zich naar eigen zeggen ‘dat inclusiviteit iets is dat al van oudsher in de genen van de organisatie zit’. Een voorbeeld hiervan is dat vele Friezen de schouwburg omschrijven als ‘onze Harmonie’, aldus de organisatie in de *Toolkit*. Volgens De Harmonie is dit gegeven een resultaat van het brede aanbod, variërend van toneel, musical en cabaret tot dans en muziek. Maar in werkelijkheid is het publiek, ondanks een gevarieerd aanbod, nog niet zo divers als De Harmonie uiteindelijk zou willen. Uit de enquêteresultaten blijkt dat de organisatie vanuit ambitie de oude situatie

een 5,5 toekent op een schaal van 1 tot 10 in tevredenheid omtrent de diversiteit binnen het publiek.<sup>3</sup>

Een belangrijk moment om de visie van de organisatie te kunnen vertalen naar de praktijk was het jaar 2018 waarin Leeuwarden-Fryslân als culturele hoofdstad van Europa fungeerde. In de *Toolkit* beschrijft de organisatie het als volgt: ‘We presenteerden prachtige producties van eigen makelij en ook veel moois uit het buitenland. En we stelden ons meer dan ooit open voor de Friese *Mienskip* (gemeenschap, red.) om gezamenlijk vorm en inhoud te geven aan het culturele aanbod. Voor ieder wat wils, zo wisten we zo veel mogelijk publieksgroepen aan ons te binden. Het is ons doel om voorstellingen, concerten en activiteiten aan te bieden voor iedereen, ongeacht levensstijl, leeftijd of portemonnee’, aldus de organisatie in de *Toolkit*. De Harmonie zou graag vasthouden aan wat is bereikt tijdens culturele hoofdstad van Europa, waar vooral het internationale karakter en brede

programmering een impact hebben gehad op het diversiteits- en inclusiebeleid van de schouwburg. Volgens Van der Meulen is de invloed vandaag de dag nog steeds voelbaar. ‘Samen met Arcadia presenteerden we dit jaar een internationaal podiumkunstenfestival, dat was zonder culturele hoofdstad niet mogelijk geweest.<sup>4</sup> Ook hier lag de focus op een zo breed mogelijk publiek over de drempel krijgen, dat is iets waar culturele hoofdstad in positieve zin aan heeft bijgedragen. In de uitvoering blijkt dat dit niet vanzelf gaat, maar dat het met de juiste inzet van voornamelijk publiekswerk hele goede resultaten oplevert’.

Ondanks de inspanningen om meer divers publiek aan te trekken, valt het de organisatie op dat de vordering per genre verschilt. Zo is het bijvoorbeeld makkelijker divers publiek te trekken bij de programmering van muziek en cabaret. Het gaat hier dan niet alleen om aspecten als culturele diversiteit, maar ook leeftijd-diversificatie en mensen met verschillende sociaaleconomische posities.

---

2 De *Toolkit* werd in het theaterseizoen 2019-2020 ingevuld door De Harmonie. 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.

3 Enquête ontworpen en (online) afgenomen door de Boekmanstichting, ingevuld op 24 maart 2022 door Jelle Gietema, participatie en marketing en Jelle van der Meulen, hoofd programmering namens De Harmonie.

4 Arcadia is een 100 dagen durend cultureel programma in Friesland dat aandacht vraagt voor de toekomst van gemeenschap, landschap en erfgoed van de provincie.

---

# STADSSCHOUWBURG DE HARMONIE

---

Dit gaat het genre toneel nog niet zo gemakkelijk af: ‘BIS-gezelschappen vertellen verhalen van de wereld en willen dat aan het niet-standaard theaterpubliek vertellen, maar dat publiek zit bij de theaters nog niet altijd in de zaal. De mensen waarvoor de makers iets maken in de zaal krijgen, dat is de uitdaging,’ zegt Van der Meulen.

Naast het binnenhalen van een divers publiek, ondervindt de organisatie moeite met het meer divers maken van de eigen organisatie. De Harmonie vindt het in het algemeen lastig personen met een biculturele achtergrond te werven. De demografie van de regio, die minder cultureel divers is als die van de Randstad, wordt als reden genoemd. Daarnaast geeft de organisatie ook aan een tweedeling te zien bij het personeel met een biculturele achtergrond dat wel bereikt wordt: horeca en technisch personeel heeft vaker een biculturele achtergrond dan personen die op kantoor werkzaam zijn. Momenteel zijn er nog geen personen met een biculturele achtergrond die een management- of directiefunctie vervullen. Wel zijn er twee vrouwen in deze posities, onder wie de algemeen directeur, zo laten de cijfers in de enquête zien. Het werven van personeel met een fysieke en/of functionele beperking is geen actieve doelstelling, maar

de organisatie staat wel open voor personeel met een fysieke en/of functionele beperking. Werkruimtes zijn momenteel rolstoeltoegankelijk, echter ontbreken verdere aanpassingen. De schouwburg heeft wel personen in loondienst met een functiebeperking.

## WENDBAAR VOORUIT

Vanuit de missie om ‘zoveel mogelijk mensen in aanraking te brengen met theater, muziek, dans en andere vormen van cultuur’ opereert De Harmonie dit jaar vanuit het motto ‘Wendbaar vooruit’. Zoals vele culturele instellingen in het land moet ook De Harmonie in 2022, na pandemie-gerelateerde sluitingen de afgelopen twee jaar, weer opnieuw publiek enthousiast maken voor een bezoek aan het theater. ‘Onze houding is wel dat we vooruit willen na corona, we moeten elk publiek terugwinnen maar laten we dan nu vooral een zo divers mogelijk publiek terugwinnen’, zegt Van der Meulen. Naast de eerder genoemde functie van Gietema, heeft de schouwburg sinds januari 2022 een publiekswerker aangesteld die zich specifiek focust op verjonging en inclusie. Binnen deze functie is de P van partnerschappen een belangrijk richtpunt. Zo is de publiekswerker samenwerkingen aangegaan met organisaties

die bepaalde doelgroepen vertegenwoordigen die het theater nog in huis mist, zoals het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) en organisaties gericht op personen met een beperking.

Maar ook de P van programmering is van belang in het gevoerde beleid. De Harmonie beschouwt theater als ‘venster op de wereld’, waarbij programmering een onmisbaar onderdeel is. ‘Dat venster is in Friesland ook nodig omdat het in de traditionele zin een vrij in zichzelf gekeerde samenleving is met eigen tradities en gebruiken’, licht Van der Meulen toe in ons interview. In de *Toolkit* werd al eerder beschreven dat de programmering ‘een spiegel van de huidige cultuur’ moet vormen. Maar beoogt ook aan te sluiten bij verschillende doelgroepen, verdieping te bieden en een actuele reflectie op de tijdgeest te zijn. Hiermee hoopt De Harmonie niet alleen maatschappelijk relevant te zijn, maar ook draagvlak te hebben ‘buiten de reguliere theaterbezoeker’. Als onderdeel van het stimuleringsprogramma Theater Inclusief programmeerde De Harmonie in het seizoen 2019-2020 al voorstellingen met een focus op diversiteit en inclusie, zoals *We gaan het hebben over haar* van Blockland & Blackman; *Hoe ik talent voor het leven kreeg* naar

---

# STADSSCHOUWBURG DE HARMONIE

---

productie van *Wat we doen*; en *De laatste dichters* van Urban Myth. Ook in het huidige seizoen zet De Harmonie de lijn door met producties als de theatervoorstelling *Ampuku*, geproduceerd door Untold en Black Harmony, en de dansvoorstelling *Freedom* van BIS-gezelschap Club Guy & Roni.

De Harmonie is zich bewust van de verschillende aspecten die het vraagstuk diversiteit en inclusie omvat. Van der Meulen geeft aan dat de organisatie zich graag zo breed mogelijk voor het thema inzet, maar dat het facet sociaaleconomische positie de hoofdprioriteit heeft. ‘We hebben de indruk dat daar het meest te winnen valt in Friesland, wij zien daar een grote opdracht voor ons en focussen daarom voornamelijk daar op’. Dit focuspunt heeft voornamelijk te maken met de samenstelling van de bevolking van de provincie. Op 1 januari 2020 had 17,7 procent van de bevolking in Leeuwarden een migratieachtergrond, een lager aantal dan de 51,8 procent in de Randstad en 24,2 procent in heel Nederland (CBS 2020). Landelijk staat Friesland op nummer twee als provincie met het laagste gemiddelde inkomen van huishoudens. In 2020 was het gemiddelde inkomen in de provincie 30.100 euro, het landelijk

gemiddelde lag op 33.100 (Fries Sociaal Planbureau 2022).

Om de sociaaleconomische diversiteit te vergroten binnen het publiek van de schouwburg biedt De Harmonie kortingen aan jongeren tussen de 12 en 25 jaar. Met de lokale bibliotheekpas Dbieb komen bezoekers in aanmerking voor een prijsreductie. En elke eerste maandag van de maand biedt het theater tijdens de zogenaamde Sirene Sale twee voorstellingen voor de helft van de prijs. Ook kunnen leerlingen uit het basisonderwijs middels een samenwerking met vervoersbedrijf Arriva voordelig de schouwburg bezoeken. In het verleden heeft De Harmonie samengewerkt met de Voedselbank, waarbij ruim 7600 personen werden bereikt via kaarten in voedselpakketten. In de *Toolkit* geeft de organisatie aan in de komende jaren partnerschappen te willen opbouwen met maatschappelijke organisaties als het UWV en Humanitas.

## TOEKOMSTBEELD

Uit de cijfers in de enquête blijkt dat De Harmonie nog niet tevreden is over de huidige stand van zaken op het gebied van diversiteit en inclusie. Naast het eerdergenoemde lage cijfer dat wordt

toegekend aan de mate van diversiteit binnen het publiek, is de organisatie ook nog niet tevreden over programma-aanbod dat qua thematiek of vorm aansprekend is voor publiek met een lagere sociaaleconomische positie of biculturele achtergrond, alsmede de mate waarin de organisatie is geworteld in de lokale omgeving. Op deze punten wordt slechts een 5 in tevredenheid op een schaal van 1 tot 10 toebedeeld. ‘We zijn best een nieuw team, we zien dat er werk te doen is en daarom zijn we nog niet tevreden met hoe het nu is. Hoe te verbeteren? Door het aanstellen van mensen die dit op de agenda willen zetten, drempels wegnemen, partnerschappen aangaan,’ aldus Van der Meulen. Volgens het jaarplan *Wendbaar vooruit* hoopt De Harmonie over vijf jaar een ‘actueel en toegankelijk theater’ te zijn met een ‘sterke positie in Noord-Nederland’.

Volgens Van der Meulen heeft aansluiting bij Theater Inclusief bijgedragen aan het op de agenda zetten van de diversiteit en inclusie ambities van de organisatie. Hij merkt een open blik binnen het team. ‘Dat is iets waar we in de sollicitatieprocedure ook naar kijken. Met mensen die open in de wereld staan, leren we als organisatie ook breder te kijken.’ Echter ziet Van der Meulen ook graag een bredere definitie van diversiteit en

---

# STADSSCHOUWBURG DE HARMONIE

---

inclusie binnen Theater Inclusief. Volgens hem is het uitgangspunt van het stimuleringsprogramma nog vaak culturele achtergrond, iets wat volgens hem per regio, zeker buiten de Randstad, anders is. Met de impuls van Theater Inclusief en de eigen ambities kijkt De Harmonie positief naar de toekomst. Naar eigen zeggen stelt het theater inmiddels ‘inclusiviteit in al het denken en handelen centraal’. Hiermee moet de schouwburg een *place to be* voor eenieder zijn. ‘We worden betaald met publiek geld en zijn er letterlijk voor iedereen, dat willen wij graag zo snel mogelijk zijn’.

## CONCLUSIE

Stadsschouwburg De Harmonie wil graag de ontmoetingsplaats van Leeuwarden en de culturele motor van Friesland zijn. Met een zo breed mogelijk aanbod dat genres als toneel, musical, cabaret, dans en muziek omvat hoopt de organisatie zoveel mogelijk mensen aan te spreken. De organisatie is desondanks zelf nog niet tevreden over de mate van diversiteit van het publiek dat reeds al gerealiseerd is. Opvallend is dat de samenstelling van het publiek per genre nog erg verschilt. Zo zien muziek- en cabaretvoorstellingen een beweging naar meer diversiteit en inclusie, maar loopt dit bij

toneel nog achter. In 2018 heeft Leeuwarden-Fryslân als culturele hoofdstad van Europa kunnen fungeren, een periode waarin De Harmonie meer heeft kunnen leren over breder programmeren en internationalisering. Een aansporing waar de organisatie graag aan vasthoudt en nog steeds baat bij heeft, ook al heeft het nog een weg te gaan in het bereiken van de diversiteit en inclusie ambities.

Om haar doelen te behalen heeft De Harmonie de afgelopen jaren nieuwe functies gecreëerd, zoals een medewerker participatie en marketing, en een publiekswerker. Sinds begin 2022 worden beide rollen uitgevoerd en wordt middels de inzet op personeel werk gemaakt van partnerschappen en programmering, om het beoogde publiek te bereiken. De schouwburg ondervindt ook nog moeite met het diversifiëren van de eigen organisatie, maar merkt wel een open houding bij nieuwe personeelsleden—een factor die tijdens selectieprocedures meeweegt. Met het oog op de eigen regio en de daar bijbehorende bevolkingssamenstelling is het facet sociaaleconomische positie binnen het vraagstuk diversiteit en inclusie het meest van belang voor De Harmonie. Dit laatste is iets dat de organisatie graag ook terug zou zien

binnen Theater Inclusief, waar het nu nog vooral een accent op culturele achtergrond constateert. De schouwburg heeft veel gehad aan de bijdrage van het stimuleringsprogramma Theater Inclusief en hoopt, ondanks sluitingen tijdens de pandemie en een nieuwe samenstelling van de organisatie, met de geleerde lessen en haar eigen ambities *wendbaar vooruit* te gaan.

De Harmonie heeft, net als andere theaters tijdens de Covid-19 pandemie, een moeilijke periode meegemaakt, waarna het nu alsnog middels nieuwe medewerkers in de organisatie kan inzetten op alle vier P’s. De aankomende jaren moeten uitwijzen wat deze investering zal opleveren. De inzet op het sociaaleconomisch toegankelijker maken van De Harmonie zou nog concreter gemaakt kunnen worden, omdat dit een prioriteit is voor de organisatie. Er zijn momenteel een aantal initiatieven voor prijsreductie, maar het is de vraag of het huidige pakket voldoende verschillende mensen bereikt. Door uitbreiding van de mogelijkheden zouden meer mensen in aanmerking kunnen komen voor een reductie. Maar zoals de organisatie zelf aangeeft is het ‘in ontwikkeling’ en dat alleen al is vooruitgang.

---

# LITERATUUR

---

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

Diepte-interview met Jelle van der Meulen, hoofd programmering Stadsschouwburg De Harmonie. Interview gevoerd door Shomara Roosblad en Maxime van Haeren op 9 mei 2022.

Enquête, opgesteld door de Boekmanstichting, ingevuld door Jelle Gietema en Jelle van der Meulen namens Stadsschouwburg De Harmonie op 24 maart 2022.

[Wendbaar vooruit](#), Jaarplan 2022, Stadsschouwburg De Harmonie.

Theater Inclusief *Toolkit*, opgesteld door Theater Inclusief en ingevuld door Stadsschouwburg De Harmonie.

Website [Stadsschouwburg De Harmonie](#).

Website [Theater Inclusief](#).

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

Fries Sociaal Planbureau 2022 '[De samenstelling en verdeling van inkomens in Friesland](#)', Op: [www.fsp.nl](#).



---

# COLOFON

---

© Amsterdam, 4 augustus 2022

Beeld voorblad: Aanzicht pand De Harmonie.

Onderzoek en tekst: Shomara Roosblad

Redactie: Maxime van Haeren en Jan Jaap Knol

Met dank aan: Jelle Gietema en Jelle van der Meulen

## OVER DE BOEKMANSTICHTING

[www.boekman.nl](http://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](http://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](http://www.boekman.nl)



**Boekmanstichting**  
Kenniscentrum voor kunst,  
cultuur en beleid