

PARKSTAD LIMBURG THEATERS

DEELANALYSE ONDERZOEK THEATER INCLUSIEF



PARKSTAD LIMBURG THEATERS

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.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 gaan we in op de ontwikkelingen met betrekking tot diversiteit en inclusie bij [Parkstad Limburg Theaters \(PLT\)](#), een cultuurhuis met locaties in Heerlen en Kerkrade. Naar eigen zeggen vormt PLT 'het artistieke kloppend hart van de podiumkunsten in Limburg'. In deze rol wil het theater 'de intermediair tussen kunstenaar, theatermaker en het publiek' zijn. En een bijdrage leveren aan 'de culturele en economische ontwikkeling van de regio' met een aanbod dat 'de huidige cultuur' weerspiegelt. Om meer te weten over deze missie, en de positie van het vraagstuk diversiteit en inclusie hierbinnen, gingen we in gesprek met Ruud Coumans (MT-lid en theatermanager dienstverlening en evenementen) en collega Nina Keuschnigg (senior marketeer toneel, vlakke vloer en dans). Naast deze werkzaamheden is Keuschnigg ook projectleider diversiteit en inclusie. Coumans houdt zich met het onderwerp bezig vanwege het nauwe contact met publiek en artiesten binnen zijn functie.

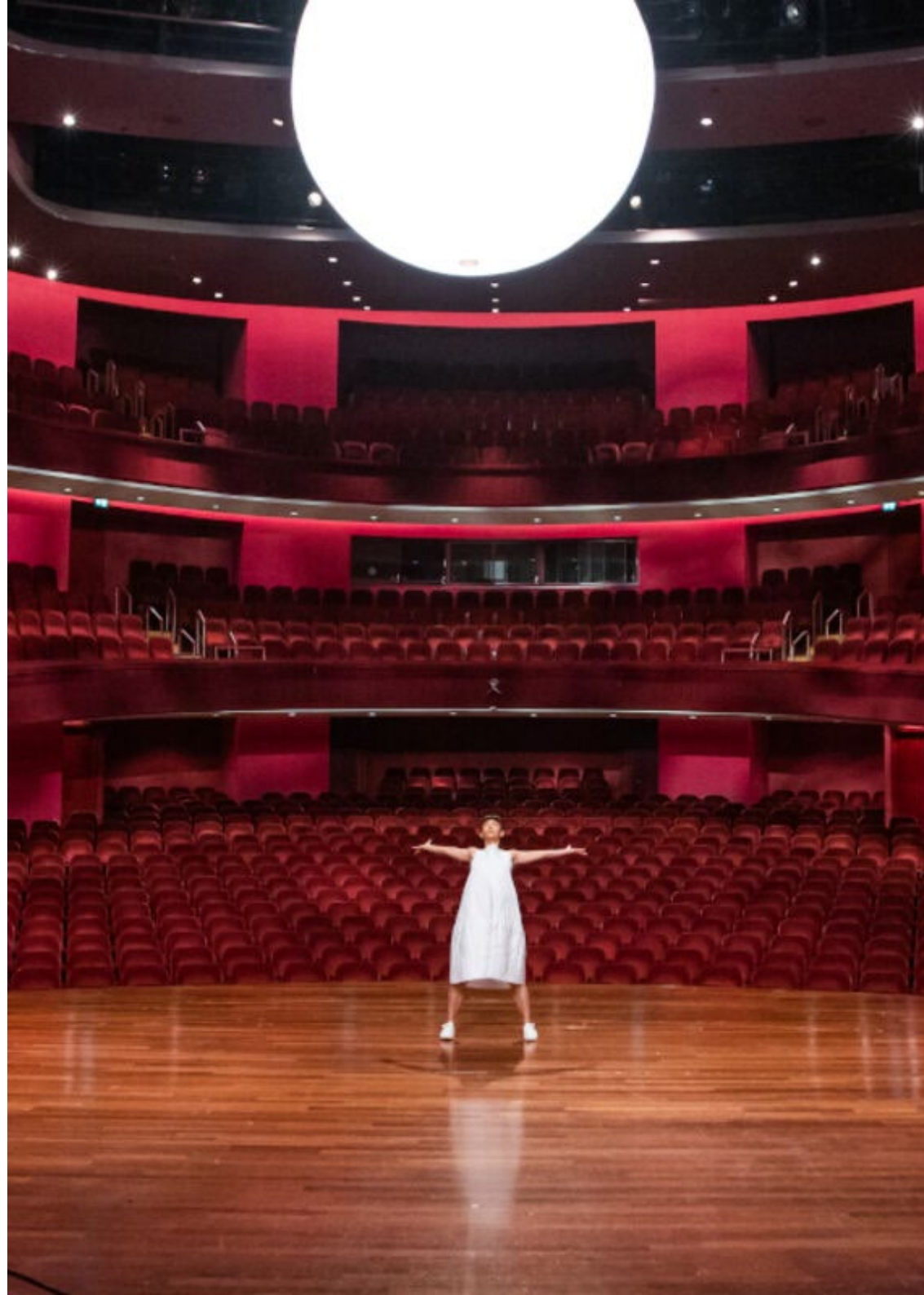


¹ BIS-theatergezelschappen worden vanuit het Rijk gesubsidieerd. Deze zijn opgenomen in de culturele basisinfrastructuur (BIS).

PARKSTAD LIMBURG THEATERS

Het onderschrijven van de Code Diversiteit en Inclusie en deelname aan Theater Inclusief hebben het bewustzijn omtrent diversiteit en inclusie bij Parkstad Limburg Theaters vergroot. De organisatie ontwikkelt beleid waarin het vraagstuk wordt vertaald naar de eigen regio. Samenwerking met artistieke en maatschappelijke partners is hierbij cruciaal.

Danser Mami Izumi in *Tot overmaat van ramp*. Foto: Graatje Weber.



PARKSTAD LIMBURG THEATERS

‘VAN MEER NAAR MEER IMPACT’

Parkstad Limburg Theaters (PLT) onderschrijft de Code Diversiteit & Inclusie en streeft ernaar een ‘zo breed mogelijke doelgroep te bedienen’. Naast het onderschrijven van de code en deelname aan Theater Inclusief, is het vraagstuk in 2020 hoog op de agenda komen te staan als gevolg van ontwikkelingen omtrent de *Black Lives Matter*-beweging, zo staat in het *Jaarverslag 2020*. Toch geeft de organisatie aan nog steeds zoekende te zijn als het om de kwestie gaat, waardoor voortgang nog niet zo snel gaat als Parkstad Limburg Theaters zou willen zien. Een reden hiervoor is dat de thematiek over diversiteit en inclusie nog niet is doorontwikkeld. Dit heeft volgens Coumans mogelijk ook te maken met het personeelsbestand ‘dat nog overwegend wit is’ en te maken heeft met de samenstelling van de bevolking in Zuid-Limburg. Daarnaast hebben de sluitingen als gevolg van de coronapandemie roet in het eten gegooid van de geplande programmering waarin gezamenlijke voorstellingen van Theater Inclusief op het programma stonden. Tegelijkertijd heeft PLT deze periode, en de

urgentie die de mondiale ontwikkelingen van 2020 lieten zien, gebruikt om een nieuwe strategie te ontwerpen waarin diversiteit en inclusie een nog centralere plaats binnen het beleid hebben gekregen. In 2021 is er een projectteam ingesteld die de nieuwe strategie, genaamd ‘*Van meer naar meer impact*’ heeft vertaald naar de vier P’s.

Onderdeel van deze strategiewijziging was het bepalen wat diversiteit en inclusie betekenen voor de regio Limburg waar de situatie anders is dan in de Randstad, zo staat in de *Toolkit*.² In samenwerking met het University College Maastricht laat PLT onderzoek uitvoeren naar diverse doelgroepen uit de regio die het huis nog niet regelmatig bezoeken. Daarnaast is er gekeken naar de geschiedenis van de regio en de impact die lokale thema’s als bijvoorbeeld het mijnverleden hebben op aspecten als culturele en sociaaleconomische diversiteit. Als vervolgstap wordt er in de programmering nu meer ruimte gemaakt voor lokale verhalen. In de vertaling van de nieuwe strategie is de P van partners cruciaal. Zo wordt er samengewerkt met organisaties

die zich richten op laaggeletterdheid (bibliotheken), vergrijzing (programma Samen ouder worden), en fysieke beperking (Stichting Komt het Zien!). Problematiek die bepalend is voor de regio, zo staat in de *Toolkit*, en daarom ook de reden vormt dat PLT zich hier extra voor inzet.

Volgens Coumans is met de focus op diversiteit en inclusie ook de rol van de programmeur aan het veranderen. ‘Voorheen was onze club meer inkoper van mooie voorstellingen. Die rol is er nog steeds, maar ik zie dat er beweging komt in de organisatie. Een tijdje geleden hadden we het idee om iets met een goed doel te doen en dat werd meteen opgepakt, terwijl dat voorheen niet vanzelfsprekend was. We hebben nu een concept ontwikkeld om te kijken hoe we met meerdere partijen zoals bibliotheken, muziekscholen en 45 basisscholen op jaarlijkse basis een meezingvoorstelling kunnen aanbieden. We nemen diversiteit en inclusie sneller mee in de gedachte. Ik zie een beweging waar vaker wordt ingezet op deze thematiek’.

2 De *Toolkit* werd in het theaterseizoen 2019-2020 ingevuld door Parkstad Limburg Theaters. 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 dat moet resulteren in een breder draagvlak op het gebied van diversiteit en inclusie binnen de eigen organisatie.

PARKSTAD LIMBURG THEATERS

Zoals eerder genoemd is het onderzoek met University College Maastricht naar de culturele diversiteit van de regio nog gaande. Maar, met de kennis die PLT reeds heeft over de kwestie diversiteit en inclusie en hoe dit zich verhoudt in de regio, zoals het aandeel huishoudens met een langdurig laag inkomen (6,2 procent in Heerlen, 5,3 procent in Kerkrade tegenover een landelijk percentage van 3,3 procent), werkt het samen met partners Toneelgroep Maastricht en Theater aan het Vrijthof aan Theater Onbegrensd.³ Theater Onbegrensd komt voort uit de deelname van deze drie theaterpartners aan Theater Inclusief, maar is toegespitst op Limburg en de bevolkingssamenstelling van de regio.

MEER BEWUSTZIJN

PLT heeft in de afgelopen jaren ook naar het eigen personeelsbestand gekeken, en manieren waarop het de diversiteit en inclusie daarbinnen kan vergroten. De organisatie beoordeelt de mate van tevredenheid over de diversiteit binnen het personeelsbestand momenteel met een 6 op

een schaal van 1 tot 10.⁴ Het huis werkt samen met studenten International Business aan de ZUYD Hogeschool aan een onderzoek over diversiteit en inclusie binnen de eigen organisatie. Resultaten hiervan worden in het jaarverslag over 2022 gepresenteerd. Volgens Keuschnigg is kennis over de organisatie belangrijk in de algehele verandering, want ‘als het niet intern binnen de organisatie leeft kun je het ook niet gaan uitstralen’.

Ten tijde van het invullen van de enquête bestond de organisatie uit 93 personen in loondienst, 10 ingehuurde medewerkers, 50 vrijwilligers en 1 stagiair. Van de personen in loondienst zijn 35 man en 58 vrouw. Het management-directieteam bestaat uit drie mannen en één vrouw. In de vragenlijst is niet opgenomen hoeveel personen er binnen de organisatie een biculturele achtergrond hebben. De reden hiervoor is dat de organisatie nog geen actief beleid heeft ontwikkeld om biculturele achtergrond in de enquêtecijfers mee te nemen, vertelt Coumans. In de *Toolkit* komt echter naar voren dat PLT ernaar streefde in de

seizoenen 2019-2020 en 2020-2021 per seizoen een percentage van vijf procent van het totale personeelsbestand biculturele personen te werven. De precieze voortgang is niet bekend bij PLT.

Volgens Coumans en Keuschnigg is in de afgelopen jaren het bewustzijn rondom diversiteit en inclusie intern gegroeid. Dit komt vooral naar voren tijdens werving- en selectieprocedures. ‘Er zijn mij twee momenten bijgebleven. Toen we na de lockdown onze deuren weer mochten openen kwam er een vacature open te staan. Toen de opmaak voor de vacature was afgerond wezen collega’s mij er op dat er man/vrouw stond in plaats van mensen. Dit liet mij zien dat de kwestie gaat leven in de organisatie. Een ander voorbeeld is dat er breder wordt gekeken naar mogelijk personeel, zoals kandidaten die auditief of visueel beperkt zijn, of die om religieuze redenen niet met alcohol mogen werken. We hebben gesprekken gevoerd met een sollicitant voor de horeca die doof is. Diegene zou dan een begeleider krijgen en wij kozen er uiteindelijk voor dit niet te doen. Maar wij hebben die

3 *Toolkit*, gebaseerd op CBS, 2018. De duur van een ‘laag’ inkomenspositie wordt door het CBS gedefinieerd als tenminste 1 jaar. Een ‘langdurig laag’ inkomenspositie betreft een periode van vier jaar of langer.

4 Enquête ontworpen en (online) afgenomen door de Boekmanstichting, ingevuld op 8 maart 2022 door Ruud Coumans (manager dienstverlening en evenementen), Nina Keuschnigg (marketing), Thea Haambuckers (HR) en Annemarie Huntjens (programmering) namens Parkstad Limburg Theaters.

PARKSTAD LIMBURG THEATERS

persoon wel verder begeleid naar een functie elders', licht Keuschnigg toe.

NIEUW PUBLIEK

Tevredenheid met de mate van diversiteit binnen het publiek scoort in de enquête een 6 op een schaal van 1 tot 10. PLT beoogt dit cijfer te verhogen middels verschillende initiatieven gericht op publiekswerking. De serie Appeltaartmatinee, bestaande uit een toneel- of muziekvoorstelling van een uur met afsluitend koffie en appeltaart, is gericht op de oudere doelgroep met lagere inkomens. Tijdens de matinee staat vaak jong talent op het podium. 'Het gaat over verbinding tussen jong en oud, maar ook om de vergrijsde doelgroep meer met elkaar in contact te krijgen', legt Coumans uit. Volgens Coumans is een groot deel van de Appeltaartmatinee terugkerend publiek geworden binnen de reeks.

De huizen van PLT zijn via de hoofdingang rolstoeltoegankelijk en hebben ook een rolstoeltoegankelijk toilet dat zonder begeleider of het opvragen van een sleutel kan worden bereikt, zo blijkt uit de enquêteresultaten. De organisatie is tevreden met de aanwezige rolstoelplaatsen. De hoofdzaal heeft er momenteel zes

beschikbaar die volgens Coumans goed worden gebruikt. Speciale hulpmiddelen als audiobeschrijving en audiodescriptie zijn inzetbaar. Het theater heeft geen ruimte beschikbaar voor personen die prikkelgevoelig zijn, maar biedt wel voorstellingen in andere talen. Dit laatste komt in de grensregio goed van pas.

In de periodes dat het theater vanwege de lockdowns de deuren heeft moeten sluiten heeft het op nieuwe manieren theater aan publiek getoond. Een voorbeeld is het online initiatief PLThuis waarbij via livestream of een combinatie van live en online voorstellingen als *The Phantom of the Opera* (live vanuit de Londense Royal Albert Hall) en *Contrapunctus (while we were waiting)* werden getoond. Tijdens *The Phantom of the Opera* kreeg het publiek de unieke gelegenheid via een chatroom te reageren op de voorstelling en ook kon het onderling in contact met elkaar treden. *Contrapunctus (while we were waiting)* is een werk van choreograaf Stephen Schropshire en is op uitnodiging van PLT ontwikkeld. De opvoering werd door slechts één danser gedaan (Christine Ceconello) en bevraagt in duet met haar eigen evenbeeld op film de betekenis van alleen zijn, een onderwerp dat tijdens de lockdowns internationaal aan de orde was. De voorstelling was vanwege de

maatregelen voor een klein aantal mensen in-persoon toegankelijk die na afloop de gelegenheden kregen met Ceconello in gesprek te gaan. Het online initiatief PLThuis heeft met de website in totaal 23.000 bezoekers weten te bereiken. Via andere online bronnen als Facebook, LinkedIn, Instagram en externe nieuwsbronnen kwam daar een groot aantal bij. Dit brengt het totale aantal op 424.229, zo staat in het *Jaarverslag 2020*. Naast dit online initiatief heeft PLT in samenwerking met [Toneelgroep Maastricht](#) en de regionale zender L1 de televisieserie en onlineproject *Tot overmaat van ramp* geproduceerd. De serie, waarbij kunstenaars uit Limburg zich presenteren aan het grote publiek, heeft 473.000 kijkers bereikt.

De theaterinnovaties in deze buitengewone tijden hebben volgens de organisatie geleid tot nieuw publiek. Toch zijn deze nieuwe manieren niet blijvend. 'PLThuis was tijdelijk. Het was ook een laagdrempelige manier om te kijken of we nieuw publiek konden bereiken. We zijn nu tot de conclusie gekomen dat online niet hetzelfde is als live. We blijven af en toe nog wel een initiatief delen, maar werken vooral weer naar live. *Tot overmaat van ramp* was er om regionale artiesten aan het woord te laten en nieuw

PARKSTAD LIMBURG THEATERS

publiek te trekken, maar krijgt geen vervolg. Het heeft wel geresulteerd in meer binding met partners', vertelt Coumans.

'HET BALKJE IS AAN HET LADEN'

Dit jaar komt het driejarig simuleringsprogramma Theater Inclusief ten einde. De organisatie van PLT benadrukt dat het de doelen omtrent diversiteit en inclusie niet uit het oog zal verliezen. 'Maar wanneer Theater Inclusief stopt gaan we misschien wel een ander tempo lopen. Het landelijk aanhaken is een stok achter de deur. Diversiteit en inclusie staat in ons beleidsplan en is onderdeel van missie en visie, we gaan dus door. Maar de snelheid en het prikkelen van het onderwerp, wat vanuit een landelijk programma als Theater Inclusief positief ervaren wordt, zal veranderen', aldus Coumans. 'Het zou goed zijn voor de branche om die discussie met elkaar te blijven voeren. Misschien is het wel prettig als je per jaar één terugkomdag hebt waar je de kans krijgt elkaar te ontmoeten, te inspireren. Het gaat toch leven om te zien hoe anderen het aanpakken', vult hij aan.

Coumans en Keuschnigg zijn het met elkaar eens dat de organisatie nog een aantal 'slagen te slaan heeft' op het gebied van meer

diversiteit en inclusie. Volgens Coumans was de zelfreflectie tijdens het programma weleens moeilijk. 'Het vraagstuk weerspiegelt de samenleving. Het is belangrijk deze goed te kennen. In Zuid-Limburg en de Randstad verschilt de samenleving en de problematiek is anders. De context van Theater Inclusief was vaak op Randstedelijk niveau, waardoor je zelf een vertaalslag moet maken'. Met hetgeen PLT in de afgelopen jaren heeft bereikt lijkt deze vertaalslag toch aardig te zijn gelukt. En dat de organisatie de vertaalslag naar de regio weet te maken is onder andere te danken aan de samenwerking met partners, onderzoek naar de doelgroep en focus op regionale thematiek. In de ogen van Keuschnigg gaat het er uiteindelijk om 'hoe het als organisatie wordt aangepakt en hoe het thema wordt bewaakt'. En met het groeiende bewustzijn in de organisatie lijkt PLT, mede dankzij deelname aan Theater Inclusief, dichterbij haar ambities te komen. 'De omschakeling zie ik nog niet overal', zegt Keuschnigg. 'Maar het balkje is aan het laden'.

CONCLUSIE

Parkstad Limburg Theaters (PLT) stelt dat de voortgang omtrent diversiteit en inclusie sneller mag. Met deelname aan Theater

Inclusief kreeg de organisatie echter wel een stok achter de deur en heeft het met de verkregen kennis gekeken naar de eigen regio en wat het vraagstuk voor Limburg betekent. In 2020 heeft PLT een nieuwe strategie ontworpen, genaamd '*Van meer naar meer impact*' waarbij het niet om meer bezoekersaantallen draait, maar juist om meer impact maken op bezoekers. Een jaar later is er een projectteam ingesteld dat de nieuwe strategie moet vertalen naar de vier P's. Om de culturele diversiteit van de eigen regio beter te begrijpen en dit juist te definiëren laat het theater momenteel een onderzoek uitvoeren. Daarnaast werkt het met partners Toneelgroep Maastricht en Theater aan het Vrijthof samen aan Theater Onbegrensd.

PLT merkt dat er meer bewustzijn in de organisatie is over diversiteit en inclusie en neemt het thema onder andere mee tijdens werving en selectieprocedures. Het vinden van nieuw publiek gaat nog niet zo snel als PLT zou willen, maar met programma's gericht op een divers publiek verandert dit langzaam. Publiek van het concept Appeltaartmatinee is bijvoorbeeld terugkerend binnen de reeks. Tijdens de lockdowns heeft PLT via online kanalen, een combinatie van live en online, en televisie

PARKSTAD LIMBURG THEATERS

alsnog theater aan het publiek kunnen tonen. Deze nieuwe manieren van programmeren hebben geleid tot nieuw publiek, maar zijn niet blijvend. Met het aankomende einde van Theater Inclusief is PLT ervan overtuigd dat het de geleerde lessen en opgestelde doelen met zich mee blijft dragen. Toch zou het graag een vorm van landelijke verbinding blijven zien om elkaar te blijven inspireren.

Het implementeren van de vier P's in de nieuwe strategie illustreert dat diversiteit en inclusie een cruciale plaats in het beleid van Parkstad Limburg Theater inneemt. De organisatie kent de eigen regio, en de problematiek die er speelt, goed en hoopt met lopende onderzoeken (door University College Maastricht en ZUYD Hogeschool) meer kennis te vergaren om diversiteit en inclusie nog beter naar de organisatie en de regio te kunnen vertalen. Deze initiatieven, maar ook de samenwerking met artistieke partners binnen Theater Onbegrensd en maatschappelijke partners gericht op lokale kwesties, maken PLT stap voor stap 'de intermediair tussen kunstenaar, theatermaker en het publiek'—zoals de organisatie in haar missie nastreeft en waarmee ze bijdraagt aan diversiteit en inclusie.

LITERATUUR

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

Website [Theater Inclusief](#).

Diepte-interview met Ruud Coumans, theatermanager dienstverlening en evenementen en Nina Keuschnigg, senior marketeer toneel, vlakke vloer en dans, Parkstad Limburg Theaters. Interview gevoerd door Shomara Roosblad en Maxime van Haeren op 28 maart 2022.

Enquête, opgesteld door de Boekmanstichting, ingevuld door Ruud Coumans, Nina Keuschnigg, Thea Haambuckers en Annemarie Huntjens namens Parkstad Limburg Theaters op 8 maart 2022
Jaarverslag 2020, Parkstad Limburg Theaters.

Jaarverslag 2021, Parkstad Limburg Theaters.

Theater Inclusief *Toolkit*, opgesteld door Theater Inclusief en ingevuld door Parkstad Limburg Theaters.

Website [Parkstad Limburg Theaters](#).

COLOFON

© Amsterdam, 8 september 2022

Onderzoek en tekst: Shomara Roosblad

Redactie: Maxime van Haeren, Jan Jaap Knol en Bjorn Schrijen

Beeld: Dion Huiberts (omslag), Graatje Weber (hoofdstuk)

Met dank aan: Ruud Coumans en Nina Keuschnigg

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 standplaattheaters. 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