

SPOT GRONINGEN

DEELANALYSE ONDERZOEK THEATER INCLUSIEF



Boekmanstichting
Kenniscentrum voor kunst,
cultuur en beleid

SPOT GRONINGEN

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.¹ 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 SPOT Groningen. SPOT is de organisatie achter De Oosterpoort en de Stadsschouwburg in Groningen, waar ze podiumkunsten programmeert van toneel en cabaret tot dans en muziek. Daarnaast programmeert SPOT geregeld op andere locaties in de regio Groningen, waaronder de Lutherse Kerk, de Martinikerk, cultureel studenten centrum USVA, de drafbaan of de Machinefabriek. De Oosterpoort is sinds 1973 de belangrijkste concertzaal van Groningen en omstreken, het huis van Eurosonic Noorderslag en het Noord Nederlands Orkest. De monumentale Stadsschouwburg (1883) is een belangrijk theater voor Groningen en omstreken. Waar de organisatie zich voorheen 'De Oosterpoort & Stadsschouwburg Groningen' noemde, werd in 2019 de nieuwe naam SPOT Groningen gepresenteerd – om een beter onderscheid te maken tussen organisatie en plek, maar ook om ruimte te geven aan een bredere propositie. Voor dit onderzoek spraken we met Renate Meijering, hoofd van de afdeling marketing, educatie en ticketing.



Boekmanstichting
Kenniscentrum voor kunst,
cultuur en beleid

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

SPOT GRONINGEN

Als kern van de activiteiten geldt dat SPOT een sfeer wil creëren waarbij artiesten en bezoekers zich thuis voelen. ‘We geloven in de kracht van podiumkunsten en in de dialoog tussen artiesten en publiek. Met een sterk en breed aanbod creëren we plekken van ontmoeting en plekken van betekenis voor een zo breed mogelijk publiek. Bij ons op het podium staan gerenommeerde en gevestigde namen, aanstormende talenten en nieuwe ontdekkingen in alle genres’, zo staat op de eigen website. Welke stappen heeft SPOT tijdens Theater Inclusief gemaakt richting meer diversiteit en inclusie?

Nabespreking voorstelling *A Seat at the Table* met o.a. Saman Amini in de Stadsschouwburg in Groningen.



SPOT GRONINGEN

Op de vraag of SPOT trots is op wat de organisatie tot nu toe heeft bereikt op het gebied van diversiteit en inclusie, antwoordt Meijering enthousiast met voorbeelden. Zo startte SPOT al voordat stimuleringsprogramma Theater Inclusief van start ging met het meer betrekken van de inwoners uit de omgeving met het project De Wijk de Wereld (DWDW) – hierover later meer. De organisatie werkt aan diversiteit en inclusie vanuit de overtuiging dat die begrippen veel verder reiken dan alleen culturele diversiteit. ‘Diversiteit en inclusie gaan over kansen, over gelijkheid, over cultuur vanaf het begin van je leven meekrijgen, en over drempels slechten’, zegt Meijering. Dit past ook bij de visie die SPOT heeft opgesteld in de beleidsnota *Ontmoet beleving*. ‘Er heerst een open cultuur met een grote variëteit aan ontmoetingsplekken die passen bij een dynamische, creatieve en innovatieve plek. In dat systeem voelen wij ons als een vis in het water. We brengen artiesten en publiek samen en organiseren dat de ontmoeting tussen hen tot stand kan komen, in de hoop op een onvergetelijke beleving. We zoeken artiesten bekend en onbekend, we zoeken publiek bekend en onbekend’ (uit beleidsnota *Ontmoet beleving*). Welke resultaten heeft de organisatie behaald op gebied van de vier P’s?

SPOT GRONINGEN IN EEN NOTENDOP

Gebouwen: De Oosterpoort en de Stadsschouwburg

Huisgezelschappen en -festivals: [Noord Nederlands Orkest \(NNO\)](#), [Noord Nederlands Toneel \(NNT\)](#), [Club Guy & Roni](#) (interdisciplinair danstheater) en [Eurosonic Noorderslag \(ESNS\)](#).

Projecten: [CrossWise](#) (praktijkomgeving waar studenten, docenten en cultuurprofessionals samen leren en innoveren), [ODE](#) (concerten in oude kerken), [De Wijk de Wereld](#) (samenwerkingsproject van theatermakers met jaarlijks een andere Groningse wijk).

Festivals: muziekfestivals [TakeRoot](#), [Rockit](#), [Rythm & Blues Night](#), [My First Festival](#) en [Stadspark Live](#).

MEER DIVERSITEIT ONDER HET PERSONEEL

Met de P van personeel heeft SPOT – ondanks de tegenslag van corona – vooruitgang geboekt. Dit is opmerkelijk, omdat de meeste partnerorganisaties van Theater Inclusief het meer divers maken van het personeelsbestand juist als het grootste struikelblok benoemen. SPOT stelde in 2018 een medewerker aan die zich specifiek en fulltime ging richten op educatie, inclusie en toegankelijkheid. Toen tijdens de coronacrisis noodgedwongen de flexibele schil van SPOT wegviel – en sommige

medewerkers ook bewust een carrière-switch maakten – was dit volgens Meijering in de eerste plaats verdrietig. Maar het bood ook een kans het personeelsbestand meer divers te maken, toen duidelijk werd dat de theaters weer langzaam open mochten gaan. Er was in de organisatie plek vrijgekomen voor zo’n 70 horecamedewerkers en 20 vaste medewerkers. ‘We zijn toen gaan kijken: wat missen we in ons team en wat zou belangrijk zijn voor een goede balans in de samenstelling? We hebben een [wervingsvideo](#) gemaakt en de vacatureteksten zijn aangepast. We hebben benadrukt dat we een plek willen zijn waar zoveel mogelijk verschillende perspectieven samenkomen en waar iedereen zich welkom voelt. Ook het campagnebeeld is aangepast. En waar in de horeca eerst veel studenten en cultuurliefhebbers werkten, hebben we geprobeerd een bredere groep te benaderen – divers in leeftijd maar ook opleiding en achtergrond. Ook hebben we gewerkt met een wervingsbureau – zij kwamen aan met ‘nieuwe’ mensen die wij met onze eigen kanalen niet bereikt hadden’, vertelt Meijering.

Als gevolg hiervan zijn er, aldus de organisatie, meer mensen met een biculturele achtergrond aangenomen, maar ook is er

SPOT GRONINGEN

meer diversiteit in mensen die theoretisch of praktisch geschoold zijn, jong of oud zijn, of een beperking hebben. In de *Toolkit* stelde SPOT zich oorspronkelijk tot doel om minimaal twee medewerkers met een biculturele achtergrond te werven – een doel dat de organisatie dus gehaald en ook overschreden heeft.² In de enquête beoordeelt de organisatie de tevredenheid over de diversiteit in het personeelsbestand met een 8 op schaal van 1 tot 10.³ Daarbij benadrukt SPOT ook dat het hierbij uitgaat van een diversiteitsbegrip dat past bij de demografie van de eigen regio (die anders is dan bijvoorbeeld de grote steden in de Randstad). Van de in totaal 86 medewerkers in loondienst hebben er nu 7 een biculturele achtergrond. Van de in totaal 161 flexwerkers hebben er 19 een biculturele achtergrond. Daarnaast zijn er in totaal vijf vrouwen die een management- of directiefunctie vervullen, tegenover acht mannen. De man-vrouw verhouding binnen de rest van de organisatie is *fifty-fifty*. Ook zijn er ongeveer 6 medewerkers met een fysieke beperking of functiebeperking bij SPOT. De

werkomgeving wordt voor deze medewerkers zoveel mogelijk aangepast, hoewel het gebouw van SPOT – en dan gaat het met name om de Stadsschouwburg – niet overal rolstoeltoegankelijk is omdat het een monumentaal pand betreft. De toegankelijkheid van de werkplekken is daarom wisselend.

EEN NIEUW PAND

Voor de fysieke toegankelijkheid van de monumentale Stadsschouwburg zijn de mogelijkheden voor SPOT om veranderingen aan te brengen gelimiteerd. Wel is de organisatie bezig met het realiseren van een nieuw pand als opvolger van De Oosterpoort. Dit nieuwe [pand](#) wordt een muziekgebouw. Toegankelijkheid is een van de speerpunten van dit nieuwe gebouw – wat zich onder andere uit in de locatie vlakbij het station in Groningen. ‘In het nieuwe pand zullen alle werkplekken toegankelijk zijn voor mensen met verschillende beperkingen, maar ook is gekeken naar de ligging zodat artiesten, publiek en medewerkers bijvoorbeeld

duurzamer met de trein naar ons kunnen reizen’, vertelt Meijering. Naast het programmeren van een hoogwaardig podiumaanbod, wordt het nieuwe muziekgebouw ook een plek voor onderwijs en opleiding, amateurs en voor educatie en inspiratie op het gebied van muziek, dans en dance.

PROGRAMMEREN IN CONTACT MET DE OMGEVING

‘Programmeren betekent voor ons dat we in contact staan met onze omgeving, met onze artiesten, ons publiek en met onze tijd’, zo schijft SPOT in *Ontmoet beleef*. In de programmering heeft SPOT drie programmatische lijnen aangebracht: cultureel, maatschappelijk en commercieel. Binnen *cultureel* wordt geprogrammeerd op theater (toneel en muziektheater, dans, musical, opera, cabaret en jeugdtheater) en muziek (alle genres. Aan *maatschappelijk* geeft SPOT onder meer invulling via de langlopende programmatische lijn Cultuurinspiratie voor specifieke doelgroepen zoals kinderen,

2 De *Toolkit* werd in het theaterseizoen 2019-2020 ingevuld door SPOT Groningen. 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 31 maart 2022 door Renate Meijering (hoofd marketing, ticketing en service) en Elly Jonker (directeur bedrijfsvoering) van SPOT Groningen.

SPOT GRONINGEN

jongeren, praktisch opgeleiden, nieuwe Groningers en wijkbewoners die nog niet in aanraking komen met cultuur.

‘Leren en innoveren zijn belangrijke uitgangspunten voor SPOT die we in 2019 aan onze missie hebben toegevoegd’, vertelt Meijering. ‘Ons programmteam richt zich naast gevestigd talent ook op onbekende artiesten. Daarbij is de samenwerking met het Prins Claus Conservatorium waardevol. Ook is Eurosonic Noorderslag een springplank voor nieuw jonge makers. In de programmering wordt standaard een aantal dagen vrij gelaten op podium te bieden aan nieuw talent’, licht ze toe. De Wijk De Wereld noemt Meijering als een project waar SPOT trots op is, zeker in het kader van diversiteit en inclusie. Het gaat nu de vijfde jaargang in. Naast dat wijkbewoners het podium een week lang zelf mogen vullen, werkt De Wijk De Wereld ook als katalysator. Uit de wijk komen vragen naar voren die SPOT beantwoordt met programma’s in samenwerking met andere partners. ‘Met de programmalijn Cultuurinspiratie bereiken we publiek dat we in onze zalen anders niet of in mindere mate terugzien’, vertelt Meijering over het project

dat zich specifiek richt op niet-bezoekers. ‘Daarnaast organiseren we ieder jaar het Cultuurmenu, waarbij kinderen uit het basisonderwijs een leerlijn doorlopen die we samen met een aantal andere culturele organisaties uit Groningen opzetten. Het valt Meijering ook op dat het theateraanbod in Nederland inmiddels meer divers is geworden. ‘Eerder programmeerden we veel internationaal aanbod om – naast toptalent uit het buitenland – meer diversiteit op het podium te halen. Maar we zien nu dat het aanbod van de BIS-gezelschappen en andere Nederlandse producenten aan het veranderen is. Mogelijk is dat ook een verdienste van Theater Inclusief’, aldus Meijering.

In de enquête werd gevraagd hoe tevreden SPOT is met mate waarin de thematiek van de programmering aansprekend is voor publiek met een biculturele achtergrond: de organisatie beoordeelt dit met een 7 op schaal van 1 tot 10. De tevredenheid op dit punt voor mensen met een lagere sociaaleconomische positie beoordeelt de organisatie veel lager, namelijk met een 4,4. Desgevraagd vertelt de organisatie dat dit komt doordat voor diverse voorstellingen een

bepaald opleidingsniveau of geletterdheid verondersteld wordt. ‘Op onze website schrijven we in taalniveau B1.⁴ Maar haal je een tekst van een toneelgezelschap door een taalindicator dan blijkt die vaak veel complexer. Veel van het theateraanbod is best wel gericht op een theoretische opgeleid en geëngageerd publiek, omdat het vaak ook door makers met datzelfde profiel wordt gemaakt’, vertelt Meijering. ‘We zien dus meer diversiteit op het toneel en in de zaal, maar aanbod dat resoneert bij publiek met een lagere sociaaleconomische positie blijft nog achter. Als marketeer hoor je dan vaak dat een contextprogramma of inleiding kan helpen, maar als je een kwart van de teksten op het toneel vervolgens niet begrijpt vanwege taalgebruik gaat het langs je heen, misschien voel je je wel dom. Dan kom je niet graag terug’, legt Meijering uit. Jeugdtheater vormt hierop volgens haar een positieve uitzondering.

Om verder aan niet-Nederlandstalige bezoekers tegemoet te komen worden ook programma’s in andere talen of met boventitels in het Engels aangeboden. Daarnaast programmeert SPOT visueel

4 Taalniveau B1 staat voor eenvoudig Nederlands, dat de overgrote meerderheid van de bevolking kan begrijpen, ook mensen die geen (hoge) opleiding hebben gehad. (Bron: [CommunicatieRijk](#))

SPOT GRONINGEN

beeldend theater zodat taal geen drempel hoeft te zijn.

ONDERZOEK NAAR HET PUBLIEK

Om zicht te krijgen op welk publiek er bij SPOT komt voert de organisatie zelf publieksonderzoek uit, waarvoor het met hulp van [Ticketworks](#) een eigen marketingmodule heeft ontwikkeld vanuit de beschikbare bezoekerscijfers van SPOT. Dit doet de organisatie al sinds 2009 en heeft daarom aardig zicht op cijfers omtrent het eigen (niet-)publiek. Ook in de stad en regio is gezamenlijk onderzoek gedaan naar (niet-)bezoekers van culturele instellingen en de overlap daartussen, met als doel om te kijken hoe organisaties elkaar kunnen versterken in het bereiken van een breed publiek.

Om op te halen wat leeft onder het publiek, heeft SPOT twee klankboordgroepen: Spotters en Wijkspotters. De Spotters zijn een groep jongeren van tussen de 15 en 25 jaar die een voorstelling, concert, workshop en/of inleiding bij SPOT vrij mogen bezoeken in ruil voor hun eerlijke mening over het programma en hun ervaring tijdens hun bezoek. Daarnaast gaat SPOT met de jongeren in gesprek over publiciteit en hun

theaterwensen. Recent is SPOT samen met theatergezelschap [De Steeg](#) met de jongeren ook een experiment aangegaan om hen volledig de ruimte te geven zelf een programma in te vullen: de jongeren hebben nu een festival bedacht en gaan dat zelf organiseren. De Wijkspotters zijn volwassenen die, gelieerd aan het programma De Wijk De Wereld, voorstellingen bezoeken en geluiden uit de wijk delen met SPOT.

TOEGANKELIJKHEID VOOR HET PUBLIEK

Hiernaast werkt SPOT samen met de gemeente-brede [Werkgroep Toegankelijk Groningen \(WTG\)](#) die zich inzet voor gelijke rechten en kansen van mensen met een beperking. Samen met WTG heeft SPOT een toegankelijkheidsbeleid opgesteld en gekeken hoe bestaande drempels opgeheven kunnen worden. Ook wordt geregeld een tolk Nederlandse gebarentaal ingezet bij theatervoorstellingen. Met huisgezelschap NNT en Club Guy & Roni is afgesproken dat ze dit een aantal keer paar jaar willen realiseren, zo vertelt de organisatie. Ook werkt SPOT samen met stichting Komt Het Zien!, die zich focust op audiodescriptie en tolkt voor mensen met een visuele beperking.

Het toegankelijker maken van het theater voor mensen met een lagere sociaaleconomische positie vertaalt SPOT deels naar het wegnemen van een financiële drempel met behulp van de [Stadjerspas](#), een initiatief van de gemeente voor iedereen die onder het minimuminkomen leeft. Voor ouderen verlaagt SPOT de drempel door middagprogramma aan te bieden. Hiervoor werkt de organisatie ook samen met stichting [Vier het Leven](#), die ouderen mee uit neemt, wat fijn is voor ouderen die niet meer alleen willen of durven uit te gaan.

In haar missie en visie zegt SPOT een veilig haven voor artiesten en een veilige ontmoetingsplek voor publiek te willen zijn: desgevraagd licht de organisatie toe dat er een veiligheidsprotocol van kracht is om die veiligheid te waarborgen. Zo wordt op de productieafdeling voor elk programma een risico-inventarisatie gemaakt (bijvoorbeeld: zijn er verschillende groepen mensen aanwezig die kunnen botsen?). ‘We vinden het gevoel van veiligheid erg belangrijk, en doen bijvoorbeeld ook mee met de ‘[Ben je oké?](#)’ campagne. Met het personeel samen zorgen we voor een fijne sfeer, ook voor de bezoekers. We zijn al jarenlang een plek waar je makkelijk je kinderen naar toestuurt en

SPOT GRONINGEN

loslaat, dat gevoel van een veilige haven zit diep in de haarvaten’, vertelt Meijering.

ONDERWIJS EN WIJKEN ZIJN BELANGRIJKE PARTNERS

‘Theater Inclusief heeft ons bewust gemaakt dat we onze maatschappelijke partners verder konden uitbouwen. Sindsdien zijn we meer gaan samenwerken mét groepen, in plaats van vóór groepen’, legt Meijering uit. Een belangrijke samenwerking is het project [Crosswise](#), waarin studenten en docenten van Alfa-college, Hanzehogeschool Groningen, NHL Stenden Hogeschool en Noorderpoort én cultuurprofessionals van SPOT samen leren en innoveren in een bruisende praktijkomgeving. ‘Crosswise draait om het uitwisselen van kennis, ervaring, nieuwsgierigheid en enthousiasme met innovatie als resultaat. Dit project komt voort uit de wens om de opleidingen beter in te bedden in de praktijk. Zij willen graag het klaslokaal uit, wij hebben tekorten aan bijvoorbeeld technici en willen graag mensen voor de sector opleiden. Ook wat betreft inclusie is dit een mooie ontwikkeling. Je ziet wel vaker samenwerkingen in het MBO en HBO los van elkaar, maar al die partijen samen stimuleert het gezamenlijke

leervermogen en haalt perspectief en kennis van jongeren’, licht Meijering toe.

In de *Toolkit* had SPOT als doel opgesteld om in 2021 tien nieuwe partnersamenwerkingen te realiseren. De organisatie heeft dit doel ruim gehaald. Daarbij benadrukt SPOT dat het belangrijk is om duurzame relaties aan te gaan, en niet slechts eenmalige connecties te leggen. Hoewel de groei van het aantal samenwerkingen daardoor wat langzamer gaat, is het langer optrekken met partners waardevoller. In de enquête beoordeelt SPOT de tevredenheid over de worteling in de lokale omgeving hoog, met een 8 op schaal van 1 tot 10.

INVLOED CORONA

Tijdens de lockdowns heeft SPOT online of alternatief aanbod geprogrammeerd. Zo bracht SPOT samen met De Wijk De Wereld het theater de wijken in met muziekbingo’s. Er was een ‘Summerstage’ en ‘Winterstage’, met de destijds toegestane 30 personen in de zaal en online gestreamd. Streaming werd ook ingezet voor onder meer de dansvoorstelling *Swan Lake* van Club Guy & Roni door De Oosterpoort heen. Ook maakte SPOT een aangepast programma voor

verzorgingstehuizen voor ouderen. Dat heeft het inzicht opgeleverd dat ouderen graag naar online (live)streams kijken, omdat zij vaak niet meer in staat zijn naar het theater te komen. Hier blijft SPOT op inzetten.

ERVARINGEN MET HET STIMULERINGSPROGRAMMA THEATER INCLUSIEF

De intervisiebijeenkomsten van Theater Inclusief heeft SPOT als waardevol ervaren. De *Toolkit* vond SPOT ook waardevol omdat het hielp om doelen te stellen en nu een aantal jaar later te zien welke vooruitgang er is gemaakt. Lastig vond SPOT dat de bijeenkomsten van Theater Inclusief meestal in de Randstad werden gehouden, wat voor de organisatie uit Groningen bovengemiddeld veel reistijd kostte ten opzichte van de meeste andere partners van Theater Inclusief. Als vervolg op Theater Inclusief zou Meijering het interessant vinden om te onderzoeken hoe het theater beter aan kan sluiten bij mensen die minder te besteden hebben en laaggeletterd zijn.

CONCLUSIE

SPOT Groningen is een veelzijdige organisatie, waar muziek en theater worden

SPOT GRONINGEN

geprogrammeerd in twee vaste huizen maar ook op andere locaties door heel Groningen en de omliggende regio. De organisatie heeft met De Wijk De Wereld een mooie manier gevonden om inwoners uit verschillende wijken te betrekken en een podium te geven. De langlopende programmalijn Cultuurinspiratie moet een breed publiek trekken van mensen die hun weg nog niet naar het theater vinden. En project Crosswise brengt een samenwerking tot stand tussen onderwijspartners en culturele professionals die elkaar versterken en samen innoveren.

In de afgelopen jaren heeft de organisatie meerdere doelen uit de *Toolkit* behaald. Er zijn meer dan tien nieuwe partnersamenwerkingen gesloten, en in het personeelsbestand is het doel van twee nieuwe medewerkers met een biculturele achtergrond behaald en overschreden. Na de coronacrisis waren er grote gaten in het personeelsbestand te vullen, en het is SPOT gelukt om hier mensen met diverse achtergronden voor te werven. In totaal wilde de organisatie 5000 nieuwe bezoekers trekken met programma's uit Cultuurinspiratie en De Wijk De Wereld, een doel dat, aldus Meijering, ruimschoots is behaald.

De belangrijkste doelen omtrent diversiteit en inclusie voor SPOT in de toekomst? 'Die zijn doorlopend: we willen een plek zijn voor iedereen, en ons nieuwe gebouw moet dat in optima forma weerspiegelen', zegt Meijering. 'We willen van meet af aan niet voor maar met de doelgroep blijven bedenken. Dat is de zienswijze van waaruit we willen handelen. Verder blijven we in de toekomst meetbaar volgen hoe het gaat met de vier P's. Wat is vervolgens het effect als we bijstellen, anders programmeren of anders marketen? We moeten ons bewust blijven van witte vlekken – en diversiteit benaderen in de breedte, niet alleen op culturele diversiteit', vertelt Meijering verder. Daarmee stipt ze voor SPOT de belangrijkste aandachtspunten aan. Daarbij kan aan SPOT aanbevolen worden: ga zo door met diversiteit en inclusie, maar blijf onderzoeken, innoveren en inspireren.

BRONNEN

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

Diepte-interview met Renate Meijering, hoofd marketing, educatie en ticketing. Interview gevoerd door Maxime van Haeren op 3 juni 2022.

Enquête, opgesteld door de Boekmanstichting, ingevuld door Renate Meijering en directeur bedrijfsvoering Elly Jonker op 31 maart 2022.

Theater Inclusief *Toolkit*, opgesteld door Theater Inclusief en ingevuld door SPOT Groningen.

SPOT Groningen (2020) *Beleidsnota Ontmoet Beleef*. Groningen: SPOT Groningen.

Jaarverslag 2020, SPOT Groningen.

Jaarverslag 2019, SPOT Groningen.

Website [SPOT Groningen](#).

Website [Theater Inclusief](#).

COLOFON

© Amsterdam, 9 september 2022

Beeld voorblad: Zaalfoto Stadsschouwburg in Groningen. Foto: Niels Knelis

Onderzoek en tekst: Maxime van Haeren

Redactie: Jan Jaap Knol, Shomara Roosblad

Met dank aan: Renate Meijering

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