



Actieplan diversiteit en inclusie Kunstenplan 2021-2024

Intro

Blok

Naam organisatie Nationale Opera & Ballet

Algemeen

Blok

Heeft uw organisatie een visie, missie op diversiteit en inclusie vastgelegd? Indien ja: hoe luidt deze?

Diversiteit en inclusie maken wezenlijk deel uit van de missie en visie van NO&B. Het vormt het kader waarmee we een spiegel van de samenleving kunnen zijn, op, achter en voor het podium. Daarom intensiveren we, met een overkoepelend 'Open' strategie, het tot dusver gevoerde beleid i.s.m. scholen, opleidingen, gespecialiseerde wervingsburo's en collega instellingen. Het gaat daarbij over de verhouding tussen mannen en vrouwen, toegankelijkheid voor mensen met een beperking en het betrekken van de LHBTQ+ gemeenschap en mensen met een bi-culturele achtergrond. Binnen de laatste groep richten we ons speciaal op Nederlanders met een Marokkaanse, Turkse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond.

In welke omgeving (werkveld) in termen van diversiteit en inclusie is uw organisatie actief, welke kenmerken heeft deze en hoe verhoudt uw organisatie zich tot deze omgeving?

We zijn actief in de klassieke dansomgeving (HNB) en het klassieke muziektheater (DNO). De kenmerken zijn: internationaal, hoge kwaliteit, vanuit een Europese historie. We sterven ernaar opera en ballet, als één van de grootste organisaties binnen deze omgeving, te vernieuwen en open te stellen voor andere verhalen met andere makers en uitvoerenden, nationaal én internationaal.

Wat zijn de prioriteiten van uw organisatie op het gebied van diversiteit en inclusie voor de periode 2021-2024?

NO&B blijft zich inzetten op de vijf P's (programming, publiek, personeel, partners en positionering). De directie, het management team en de speciaal aangestelde werkgroep draagt deze ambitie actief uit. Het komende kunstenplan worden ze hierbij versterkt met een diversiteitsaanjager die de organisatie assisteert bij het implementeren van zowel bewustwording als beleid. Deze critical friend valt direct onder de directie zodat hij/zij zich vrij en horizontaal door de organisatie kan bewegen, is actief betrokken bij het opzetten van een duurzaam netwerk en schept ruimte en expertise voor werkgroep en directie om een veranderende mentaliteit te bewerkstelligen.

Wat zijn voor uw organisatie de grootste uitdagingen op het gebied van diversiteit en inclusie voor de periode 2021-2024?

Een bedrijfscultuur waarin diversiteit en inclusie vanzelfsprekend zijn binnen de gehele organisatie; dat wil zeggen goede representatie bij personeel, uitvoerenden, artistieke teams én in verhalen en stijlen. Een open, welkom en toegankelijk theater voor alle bezoekers waarbij de voorzieningen voor mensen met een zichtbare of onzichtbare beperking extra aandacht krijgen.

Programma

Blok

Op welke wijze speelt diversiteit een rol bij de artistieke en inhoudelijke keuzes die u maakt in de Kunstenplanperiode 2021-2024? Zo ja, wat betekent dit voor uw programma?

In de programmering hebben we in afgelopen jaren het belang van (h)erkenning van diverse culturele achtergronden op het podium bevestigd, zowel in de programmering van het Opera Forward Festival en bij de Junior Company als op het grote toneel. In de zoektocht naar de beste artiesten profileren HNB en DNO zich nationaal en internationaal, Van Amsterdam West tot Kralingen in Rotterdam, van Zuid Afrika tot Brazilië, en van Azië tot de Amerika's. In komende periode brengen we dit beleid in een stroomversnelling: op het grote podium, in de Boekmanzaal, bij (compositie)opdrachten en in het jeugdrepertoire.

Op welke wijze maakt u gebruik van ervaring en expertise van collega's en externen bij het maken van artistieke en inhoudelijke keuzes met in achtneming van diversiteit en inclusie?

De Junior Company creëert samen met ISH voorstellingen op het snijvlak van klassiek en urban; Maarten van Hinten van Right about now adviseert op dramaturgisch en historisch niveau bij (opera) producties waarbij de Caraïbische of Afrikaanse cultuur een rol speelt en met Anthony Heidweiller is er een langdurige samenwerking o.a bij het Opera Forward Festival. Internationaal wordt er onder andere samengewerkt met Theresa Ruth Howard, expert op het gebied van diversiteit in de danswereld en Neo Muyanga, Zuid Afrikaans componist die het klassieke idioom combineert met (traditionele) Afrikaanse muziek. De aanjager is expert op inclusie en de implementatie ervan.

Wat zijn uw doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie met betrekking tot het programma voor de periode 2021-2024?

Door, ism onze partners, meer ruimte te geven aan kunstenaars, zowel uitvoerend als creërend, met een bi-culturele achtergrond in het samenstellen van het programma, zowel wat betreft voorstellingen als wat betreft het organiseren van extra programmering en debat, wil NO&B de kunstvorm aantrekkelijker maken voor mensen met een andere culturele achtergrond, zowel als toeschouwer als als maker. Dit geldt voor zowel het grote als toneel als voor de Boekmanzaal.

Publiek

Blok

Welke nieuwe doelgroepen wil uw organisatie in de komende periode bereiken en hoe houdt u deze doelgroepen vast?

We bouwen aan een breed en divers publiek. De programmering die we voorstaan gecombineerd met een representatie in personeel en een inclusieve sfeer die iedereen welkom heet, trekt een diverse groep mensen over de drempel. Goed en op maat gemaakt relatiebeheer houdt deze doelgroepen vast. Hierbij is de mogelijkheid om kaarten voor een betaalbare prijs te kunnen blijven aanbieden heel belangrijk.

Gaat u uw programma, uw educatieve activiteiten, of de marketing en communicatie van uw organisatie aanpassen om deze (voor u) nieuwe doelgroepen te bereiken. Indien ja, hoe gaat u dit doen?

Zoals beschreven betreft het betrekken van een inclusieve groep mensen op en achter het toneel ook een andere programmering met gerichte marketing en relatiebeheer. Hier werken we hard aan (zie bovenstaand). Daarenboven zijn we ervan overtuigd dat iedereen van opera en ballet kan genieten en dat stimuleren we van jongs af aan: met talloze educatieve en participatieprojecten, op school, in het theater én met speciale jeugdvoorstellingen. We gaan naar mensen toe, op locatie, in buurthuizen, (vlakke vloer) theaters en bij collega instellingen om zo de kennismaking met de kunstvormen te faciliteren. Voor de positionering sluit de nieuwe 'Open' strategie die zichtbaar maakt dat we een open en voor iedereen toegankelijk theater zijn, hier naadloos bij aan. Waar nodig slechten we ook financiële drempels.

Wat zijn uw doelstellingen ten aanzien van het bereiken van een divers publiek in de periode 2021-2024? En hoe gaat u dit bereiken?

We kijken bewust naar programmering van producties voor alle leeftijden, met verschillende verhalen en door verscheidene partnerships. We bouwen een breed en divers publiek op o.a door een groep van ambassadeurs met een bi-culturele achtergrond te raadplegen. We bouwen aan en onderhouden nieuwe netwerken. Daarbij is het uitgangspunt dat mensen zich welkom voelen door de aansprekende programmering, door de sfeer, door representatie, erkenning en herkenning in programmering en bij uitvoerenden en personeel. De communicatiemiddelen die worden ingezet zijn inclusief van karakter ahv de nieuwe 'open strategie'.

Personeel

Blok

Hoe bevordert u binnen uw organisatie een inclusieve en veilige werksfeer?

Door de verandering in bedrijfscultuur als hoge prioriteit op te nemen willen we een veilige en inclusieve werksfeer bevorderen. Er is een vertrouwenspersoon beschikbaar eenvoudig toegankelijk voor het personeel en er is een werkgroep sociale veiligheid opgericht met representatie uit alle afdelingen, direct aangestuurd en gedragen door de directie. Bovendien is er een werkgroep diversiteit en inclusie, eveneens met medewerkers uit alle verschillende afdelingen. Ook worden er unconscious bias trainingen uitgezet binnen alle lagen van de organisatie.

Welke rol speelt diversiteit bij de werving van personeel voor uw organisatie?

Voor de personeelswerving achter de schermen zoeken we actief bij elke vacature naar sollicitanten met een bi-culturele achtergrond. We werven in andere netwerken en werken samen met gespecialiseerde wervingsbureaus. Ook werken we samen met opleidingen van dans en zang tot techniek om de aanwas van vakmensen meer divers te maken.

Hoe zorgt u ervoor dat huidige en toekomstige medewerkers voldoende kansen krijgen om zich te blijven ontwikkelen?

Er is regelmatig overleg tussen leidinggevenden en personeel waarbij trainingen en coaching worden aangevraagd of aangeboden. De H&R cyclus is hier speciaal op ingericht.

Wat zijn uw doelstellingen op het gebied van diversiteit met betrekking tot uw personeel voor de periode 2021-2024?

Nationale Opera & Ballet heeft door de vele nationaliteiten die bij ons werken een divers personeelsbestand. Ons beleid is erop gericht om, zowel nationaal al internationaal, divers te casten en de samenstelling van de artistieke teams inclusiever te maken, mede gericht op talent met een Marokkaanse, Turkse, Surinaamse, Antilliaanse Afrikaanse of Afro-Amerikaanse achtergrond. We werken met ballet- en muziekscholen in de wijken en met conservatoria en kunsthogescholen om divers (top)talent te kweken dat kan doorgroeien. Bij personeelswerving is het streven bij elke sollicitatie ronde ten minste één kandidaat met een bi-culturele achtergrond uit te nodigen.

Partners

Blok

Gaat u samenwerkingen met organisaties en externe experts aan / continueert u deze samenwerkingen om uw doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie te realiseren?

Het debat over inclusiviteit in de podiumkunsten wordt in huis gevoerd in samenwerking met partnerinstellingen, met name uit de orkest- en kunstvakonderwijswereld, en we organiseren conferenties rond deze thema's. In Amsterdam werken onder andere we nauw samen met ISH en de Black Achievement Month, met OSCAM in Amsterdam-Zuidoost en het Bijlmerparktheater, met Podium Mozaïek, Aslan, het Leerorkest, en de Brede school en met makers als Maarten van Hinte, Anthony Heidweiler en Alida Dors

Welke samenwerkingen zijn daarbij het belangrijkste voor de periode 2021-2024?

Om diversiteit structureel in te bedden binnen de kunstvormen is het van belang samenwerkingen aan te gaan aan het begin van de keten, zoals met scholen en kunstvakopleidingen. Voor de verduurzaming is samenwerking met organisaties en ensembles die met mensen met andere culturele achtergronden werken van groot belang. Structurele invulling van het inclusiviteits-beleid op de 5 P's is voor ons van het grootste belang voor de continuïteit van de kunstvormen en het publiek.

Wat zijn uw doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie met betrekking tot uw partners voor de periode 2021-2024?

We continueren en intensiveren de samenwerkingen, nationaal en internationaal. Tevens breiden we onze partnerships uit onder andere met educatie naar Amsterdam-Noord en -Oost. Maar we zoeken ook inhoudelijk nieuwe partners zoals regisseurs, componisten, choreografen, zangers, dansers, kostuumontwerpers, decorontwerpers, dramaturgen, opleidingen, culturele instellingen en maatschappelijke organisaties. De komst van de Boekmanzaal als tweede zaal opent de mogelijkheden tot het intensiveren van de samenwerking.

Voltooien

Afhandeling

Referentienummer 7448-5788