

Beleid diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie bij Pier21

Januari 2024

NB: dit document is een zogenaamd levend document en wordt jaarlijks besproken, geëvalueerd en aangepast.

Onze visie

Samen kunnen leven betekent het omarmen van verschillen en overeenkomsten en de noodzaak zien van de rijkdom van diverse perspectieven

Onze overtuiging

Bij Pier21 geloven wij dat verschillen ons sterker en beter maken en staan we voor gelijke kansen voor iedereen. Wij geloven dat diverse perspectieven het leven mooier maken en ons als mens verrijkt. We streven naar een inclusieve cultuur waarin verschillen worden erkend, gewaardeerd en benut. Vakbekwaamheid is belangrijk maar een team werkt alleen goed samen als er voldoende diversiteit is. Wij sluiten niemand buiten en iedereen wordt gelijkwaardig behandeld. Wij zijn ons bewust van de diversiteit van de mens en omarmen die om iedereen die zijn talent in wil zetten voor ons, de ruimte krijgt om dat te doen.

Onze definities

Diversiteit: onder diversiteit verstaan we alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. Zichtbare aspecten zoals leeftijd en huidskleur en minder zichtbare aspecten zoals culturele, sociale en etnische achtergronden, seksuele en genderidentiteiten, geloofsovertuigingen, competenties, werkstijlen, opleidingsniveaus, perspectieven en zienswijzen maken ons als mens authentiek en uniek.

Gelijkwaardigheid: ieder mens is uniek, maar ieders bijdrage is van gelijke of even grote waarde. Gelijkwaardigheid betekent dat iedereen volledig mee kan doen en toegang heeft tot gelijke kansen.

Inclusie: onder inclusie verstaan we een cultuur waarin verschillen worden erkend, gewaardeerd en benut. Een omgeving waarin iedereen erbij hoort en de vrijheid en veiligheid ervaart om zichzelf te zijn, authentiek en uniek. En waar we niemand buitensluiten.

Wat wij zeggen, nastreven en doen

Wij zijn een organisatie waar iedereen zichzelf mag zijn, zich welkom voelt, zich uitgenodigd voelt en vrijheid en veiligheid ervaart om mee te doen. We zijn ook een organisatie waar we niet alleen zeggen maar ook doen. Dit is zichtbaar in onze in- en externe communicatie. We stellen ons open voor de veranderende samenleving en maken aannames bespreekbaar. Oprecht met elkaar in gesprek zijn, interesse hebben in elkaar en bewustwording van zichtbare en minder zichtbare diversiteit vergroten. Dit verbetert niet alleen onze onderlinge samenwerking, maar is ook van directe invloed op de kwaliteit van de voorstellingen die we maken. Door de diverse behoeftes, wensen, perspectieven en uitgangspunten in de samenleving beter te begrijpen, zijn we in staat die verhalen via theater te vertellen en een podium te geven.

Een aantal essentiële basiselementen in ons verhaal:

- we praten met elkaar in plaats van over elkaar

- we erkennen en horen elkaar, door goed te luisteren
- we staan open voor zichtbare en onzichtbare diversiteit
- we nemen verschillende perspectieven 'automatisch' mee bij het nemen van besluiten
- we zijn ons bewust van onze onbewuste vooroordelen
- we beschikken over de wendbaarheid om ons continu te blijven ontwikkelen
- we durven vragen te stellen om elkaar te begrijpen
- we staan voor gelijke kansen, bijvoorbeeld op promotie en ontwikkeling
- we faciliteren en stimuleren leren over diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie
- we willen ervaren en leren van elkaar
- we evalueren en versterken onze in- en externe communicatie continu om deze inclusiever te maken
- we werken met netwerken die een diverse samenstelling kennen

Instroom en doorstroom

Om iedereen gelijke kansen te bieden gaan we zo objectief mogelijk te werk in onze werving, selectie, interne doorstroom en promotie.

Wij hanteren de volgende uitgangspunten bij werving, selectie, doorstroom en promotie:

- Bij ons heeft iedereen met dezelfde competenties, wendbaarheid en hetzelfde potentieel, gelijke kansen op een functie
- Wij streven ernaar dat niemand zich gediscrimineerd voelt en laten ons bij werving en selectie leiden door relevante en objectieve criteria
- Wij waarderen verschillen
- We streven naar een personeelsbestand dat qua diversiteit een representatieve afspiegeling is van de (Friese) maatschappij
- We geven kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Wij zijn van mening dat keuzevrijheid bijdraagt aan een diverser en inclusievere organisatie. Door medewerkers te faciliteren om werk- en privé makkelijker te combineren of ruimte te bieden aan verschillende gebruiken en overtuigingen, zijn we een aantrekkelijke werkgever voor een diverse doelgroep. Zo kunnen onze medewerkers de in de CAO afgesproken feestdagen omruilen voor een feestdag naar keuze en is er de mogelijkheid om te werken waar het werk is en wanneer het werk is.

Onze situatie

Pier21 opereert voornamelijk in de provincie Fryslân en vanaf 2025 ook steeds meer landelijk. Onze focus ligt voornamelijk op de regio. Als we kijken naar de provincie Fryslân zien we al jaren een vergrijzing en ontgroening. Jongeren (0 t/m 24 jaar) nemen nog altijd ruim een kwart van de totale bevolking in, maar dat is wel een daling ten opzichte van 10 jaar geleden. Tegelijkertijd zien we een stijging van het aantal 65 plussers van 14% in 2000 naar 23% in 2023. In Fryslân heeft 10,8% van de inwoners een migratieachtergrond, waarvan 5,3% een westerse en 5,5% een niet-westerse migratieachtergrond (ter vergelijking, in Amsterdam bestaat ruim de helft van de inwoners uit mensen met een migratieachtergrond).

Deze cijfers vertellen ons meerdere dingen:

- Vergrijzing is ook een kans want een groeiende doelgroep
- Diversiteit en inclusie is in Fryslân meer dan alleen culturele diversiteit

Pier21 bereikt mensen op het platteland door letterlijk in de buurt te komen met onze voorstellingen. Dit is een bijzondere doelgroep omdat hier deels mensen bij zitten die verder niet

naar het theater gaan maar wel naar hun eigen dorpshuis. Hiermee bedienen wij een doelgroep die door anderen niet bediend wordt. Deze doelgroep komt naar onze voorstellingen omdat wij herkenbare verhalen brengen. Verhalen van dichtbij, verhalen van om de hoek. Tegelijkertijd wordt het publiek via onze voorstellingen altijd uitgenodigd om verder te kijken dan dat wat je al kent. Zo speelden we De Emigrant, een voor velen herkenbaar verhaal over een Friese emigrant. Het verhaal over een Marokkaanse gastarbeider en de overeenkomsten met de emigrant maakt onderdeel uit van de voorstelling. En op die manier gaat het gesprek na de tijd over meer dan alleen dat wat we kennen. En zo komt het gesprek op gang, een gesprek wat nog nodig is om te voeren.

Dat hebben we gemerkt met onze voorstelling Un dia nobo - Wan nyun dey – In nije dei. Het was voor ons lastig om zowel de Caribische en Surinaamse Fries naar de voorstelling te trekken als de witte theater- (en Pier21) liefhebber. Vanuit de Caribische en Surinaamse gemeenschap kregen we terug dat er toch wat wantrouwen blijkt te zijn, wordt wel het juiste verhaal verteld, is dit wel voor mij bedoeld? Terwijl we vanuit de witte Fries terug kregen dat een deel “geen zin” heeft in een voorstelling met dit thema. Voor Pier21 staat verbinden centraal en dus zouden we graag zien dat deze groepen juist met elkaar in gesprek gaan. Dat betekent dat wij in onze marketinguitingen nog bewuster omgaan met welk verhaal we uitdragen en waar nodig segmenteren per doelgroep. Ook denken we in onze programmering na over voor- en nagesprekken.

Bij Pier21 leren we van onze mensen, of het nu medewerkers, stagiaires, publiek of vrijwilligers zijn.

Onze voortgang tot nu toe

Pier21 is al meerdere jaren heel bewust met diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid aan de slag. Dat doen we vooral via onze voorstellingen en projecten. Niet alleen kijken we per voorstelling welke achtergrond en expertise we nodig hebben, ook proberen we de verhalen die we vertellen zo divers mogelijk te maken. We staan open voor mensen met diverse achtergronden en geven ruimte aan mensen met neurodiversiteit, andere culturele achtergronden (en talen), sociaal-economische status.

In 2023 hebben we onze eerste voorstelling, De Emigrant, in reprise genomen met een aantal aanpassingen. De Emigrant is een mooi voorbeeld van de transitie die Pier21 maar ook Fryslân in zijn geheel heeft doorgemaakt de afgelopen tien jaar. In 2013 werd De Emigrant gespeeld door twee witte Friese acteurs, waarvan een meerdere rollen voor zijn rekening nam. Een van die rollen was een Turkse journalist uit Sneek, een rol die hij speelde met een pruik en snor. Bij het in reprise nemen van de voorstelling was dit nu binnen de organisatie meteen een punt van discussie. En was het al snel duidelijk dat we hiervoor een andere acteur moeten inhuren, dat werd uiteindelijk Amin Ait Bihi, een Marokkaanse Fries. Opvallend was de reacties op zijn rol, zowel door de pers als door het publiek. Zonder uitzondering werd zijn toevoeging bejubeld, vanzelfsprekend door zijn goede spel maar toch ook omdat het iedereen confronteerde met hoe dit tien jaar geleden was gedaan en dat toch echt niet meer kon.

Een greep uit de personele bezetting van de afgelopen jaren:

- projectleider met Afrikaanse roots voor Free Heri Heri 2021 en 2022
- samenwerking met Untold Empowerment voor Un dia nobo
- schrijver met Surinaamse roots voor Un dia nobo
- Klankbordgroep van Surinaamse en Caribische Friezen voor Un dia nobo
- Samenwerking met Amaryllis voor betrekken wijken in Leeuwarden bij onze voorstellingen
- In 2022 en 2023 plek voor taalstage aangeboden
- Artistieke Raad is aangevuld met vier leden, divers in gender, leeftijd en culturele achtergrond
- Twee stagiaires met een neuro-psychiatrische aandoening en neurodivergentie

- Acteur met Marokkaanse roots in plaats van witte acteur
- Arabisch sprekende projectleider voor Kanoet Mauritië
- Directie 50/50 man-vrouw verhouding
- Kernteam divers qua leeftijd, gender en ervaring

Onze ambities voor 2025-2028

Pier21 wil via theater bijdragen aan een inclusievere en gelijkwaardige samenleving. Dat doen wij vooral door het vertellen van verhalen die ertoe doen en die onvoldoende de aandacht krijgen. Op het gebied van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie hebben wij de volgende doelstellingen voor de periode 2025-2028. Alle ambities worden jaarlijks geëvalueerd met de artistieke teams, het kernteam en de RvT via gesprekken, enquêtes en het jaarverslag. Ook hebben we de ambitie om jaarlijks de online scan als organisatie te doen.

Programma

Wij zijn een producerende organisatie en kijken streng naar de diversiteit van de thema's die aan bod komen in onze voorstellingen. Wij maken onze producties altijd in samenwerking met mensen die er verstand van hebben, zowel professioneel of als ervaringsdeskundige.

Ambitie	Wanneer	Hoe doen we dat?
Onze voorstellingen en daarmee de verhalen die we vertellen hebben voldoende diversiteit en geven een stem aan groepen die minder stem hebben in de maatschappij	2025-2028	Bij het bepalen van de thema's stellen we onszelf altijd de vraag of dit de diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid van onze samenleving bevordert. We bepalen de thema's van onze voorstellingen mede op basis van de mate waarin we daarvoor nieuwe stemmen in huis moeten halen, cq buiten ons eigen netwerk moeten kijken. Jaarlijks bedienen we minimaal 1 nieuwe doelgroep met onze voorstellingen
We zorgen voor de juiste input zodat we het juiste verhaal kunnen vertellen	2023-2028	We stellen klankbordgroepen in zodra er onvoldoende representatie is voor het gekozen thema binnen het kern- en artistieke team
De verhalen zijn van artistiek hoge kwaliteit om zo de impact te vergroten	2024	Het artistieke team bestaat deels uit mensen met een persoonlijke affiniteit met het gekozen thema
Wij leren van andere culturen en implementeren dat in onze werkwijze	2025-2028	De lessen die wij leren van onze internationale programma's brengen we in Nederland in de praktijk, bijvoorbeeld omgang met meertaligheid, omgang met onze natuur etc.
Wij zijn open over onze werkwijze en onze succes- en leerpunten	2025-2028	Wij delen actief alle informatie omtrent een divers en inclusief programma en onze ervaringen daarmee in ons netwerk en indien gevraagd daarbuiten

Publiek

Pier21 maakt voorstellingen over maatschappelijke thema's. om onze doelgroep zo breed en divers mogelijk te houden en te krijgen gaan we altijd samenwerkingen aan met partners die te maken hebben met het gekozen thema. Op die manier betrekken we nieuwe doelgroepen en niet-theaterbezoekers en verbreden we ons publiek. Wanneer we op zoek zijn naar een heel specifieke doelgroep (bijvoorbeeld Surinaamse en Caribische Friezen voor Un dia nobo) zoeken we de samenwerking met mensen en partijen die in contact staan met deze doelgroep. In zo'n geval zorgen we er ook voor dat die gemeenschap mee kan denken over ons programma. Dat doen we dan bijvoorbeeld via het instellen van klankbordgroepen.

Financiële toegankelijkheid is ook van groot belang, een groot deel van onze bezoekers kan de kaartprijs betalen. In de toekomst gaan we onderzoeken of we kunnen werken met Kies je prijs. Dat bezoekers zelf kunnen kiezen welke prijs ze willen betalen voor onze voorstelling en dat de mensen die de duurste optie kiezen op die wijze de korting van de anderen faciliteert. Ook in het zoeken van sponsoren zitten we steeds meer op niet alleen een financiële bijdrage maar het steunen van de voorstelling door bijvoorbeeld 10 kaarten te kopen en 10 kaarten weg te geven.

In Fryslân werken we samen met o.a. Afûk voor het betrekken van studenten bij onze voorstelling. We zoeken op basis van het thema de juiste opleidingen voor wie het thema interessant is. We spelen dan exclusief voor de studenten.

Wij spelen deels op de geijkte plekken, in theaters. Maar wij brengen onze verhalen ook letterlijk naar de mensen toe, door te spelen in het fijnmazige netwerk van dorpshuizen in Fryslân.

Ambitie	Wanneer	Hoe doen we dat?
We toetsen bij ons publiek of we het juiste verhaal vertellen	2023-2028	We committeren ons aan het actief zoeken naar verbindingen met gemeenschappen buiten onze eigen netwerken voor input en reacties op onze voorstellingen, o.a. via samenwerkingen met organisaties. We onderzoeken de komende jaren hoe we deze gemeenschappen het beste kunnen bereiken
Onze voorstellingen zijn toegankelijk voor doven en slechthorenden	2025-2028	We gaan minimaal 5 voorstellingen per jaar toegankelijk maken voor doven en slechthorenden via boventiteling
Onze voorstellingen zijn toegankelijk voor niet Fries sprekende Friezen	2025-2028	We gaan minimaal 5 Friestalige voorstellingen per jaar toegankelijk maken voor niet Fries sprekenden via boventiteling
Onze voorstellingen zijn toegankelijk voor blinden	2025-2028	We onderzoeken op welke wijze we onze voorstellingen toegankelijk kunnen maken voor blinden
We maken onze voorstellingen toegankelijk voor mensen die de Nederlandse taal niet machtig zijn	2025-2028	We gaan een keer per jaar een van onze voorstellingen ondertitelen in het Engels. We onderzoeken of we onze voorstellingen voor specifieke taalgroepen kunnen spelen

We onderzoeken de mogelijkheden om de financiële drempels weg te halen	2025-2028	We doen een proef met Kies je prijs voor een tiental voorstellingen. Daarnaast zoeken we specifieke sponsors die kaarten willen sponsoren via het 10 kopen 10 weggeven principe
We verjongen ons publiek	2025-2028	We spelen ieder jaar onze voorstellingen specifiek voor studenten
Wij bereiken een zo groot mogelijke groep Friezen	2025-2028	We brengen onze voorstellingen zo dicht mogelijk bij de mensen door te spelen in dorpshuizen en MFC's. We creëren ambassadeurs voor de doelgroepen die zich niet gerepresenteerd voelen
We maken onze voorstellingen toegankelijk voor mensen met een fysieke beperking	2025-2028	In de speelplanning zorgen we ervoor dat minimaal 80% van de zalen rolstoelplekken aanbiedt. We nemen dit op in het overzicht van de zalen
We verduurzamen ons publiek		We onderzoeken hoe we onze doelgroepen duurzaam maken, ons publiek vast kunnen houden, we doen jaarlijks publieksonderzoek

Personeel

Pier21 heeft een klein kernteam dat het hele jaar rond aan onze producties werkt. Ons team is op moment van schrijven een goede mix van gender, leeftijd en ervaring. Ieder jaar stellen wij minimaal aan 1 persoon een taalstageplek beschikbaar, in samenwerking met Firda. In ons personeelshandboek is opgenomen dat onze werknemers en opdrachtnemers, de vastgestelde landelijke feestdagen mogen omruilen voor eigen cultuurspecifieke feestdagen. In onze Artistieke Raad en Raad van Toezicht zorgen we voor een brede afspiegeling qua gender, leeftijd, ervaring en expertise.

Voor de artistieke teams die wij per productie inhuren kijken wij heel bewust naar representatie. We zorgen ervoor dat we de juiste mensen betrekken, die ervaring hebben met het onderwerp. Ook gaan we bewust acteurs met een andere etnische achtergrond kansen bieden, niet alleen als het personages van kleur betreft maar ook bij personages waarbij kleur er niet toedoet.

Onze ambitie	Wanneer	Hoe doen we dat?
Onze RvT is representatief voor de Friese samenleving	Per 2024	Onze Raad van Toezicht bestaat uit 5 leden met een goede balans tussen gender en leeftijd en met minimaal 1 lid met een andere culturele achtergrond
Onze Artistieke Raad is representatief voor de Friese samenleving	Per 2023	Onze Artistieke Raad bestaat uit minimaal 5 leden met een goede balans tussen gender en leeftijd en met minimaal 1 lid met een andere culturele achtergrond
Onze Ferbiners zijn representatief voor de Friese samenleving	Per 2026	Onze Ferbiners bestaat uit minimaal 3 leden met een goede balans tussen gender en leeftijd en met minimaal 1 lid met een andere culturele achtergrond

Ons kernteam is representatief voor de Friese samenleving	Per 2025	<p>Ons kernteam bestaat uit een goede mix van leeftijd, gender, ervaring en culturele en sociaal-economische achtergrond, ook op topposities. Bij vacatures zoeken we naast inhoudelijke expertise specifiek naar mensen die ons team qua diversiteit versterken.</p> <p>We bieden jaarlijks minimaal twee stageplekken aan voor MBO/HBO en/of Universiteit</p>
We bieden plek aan statushouders voor het opdoen van ervaring	Per 2022	We bieden jaarlijks 1 taalstageplek aan, in samenwerking met FIRDA
Onze artistieke teams bestaan uit een representatieve mix van leeftijd, gender, sociaal-economische en culturele achtergronden	Per 2025	<p>In onze artistieke teams streven we naar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% van de schrijvers is vrouw • 50% van de regisseurs is vrouw • Op het toneel zijn evenveel vrouwen als mannen te zien → ook in leeftijd en dus representatie op het toneel • In onze artistieke teams is minstens 10% van een andere culturele of sociaal-economische achtergrond
Op het podium staan acteurs die representatief zijn voor de Friese samenleving én de Friese taal spreken	2025-2028	We gaan hiervoor een netwerk opbouwen door o.a. buiten de geijkte plekken op zoek te gaan naar nieuw talent.
We bieden plek voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt	2025-2028	We onderzoeken of we, in samenwerking met de gemeente Leeuwarden, plek kunnen bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We onderzoeken of we hiervoor een buddysystematiek of mentorschap intern kunnen organiseren
Ons kantoor is bereikbaar voor mensen met een fysieke beperking	Per 2024	We hebben een kantoor op de begane grond
We leren van onze eigen mensen	Per 2023	Wij zetten onze mensen in als ervaringsdeskundige. We nemen de tijd om te vragen wat ze nodig hebben en halen wensen op.
We bieden ruimte aan mensen met neurodiversiteit	Per 2024	We zorgen voor een prikkelarme werkplek
We bieden onze medewerkers een gezonde en veilige werkplek	2025	We hebben een gedragscode die actief gedeeld wordt met alle medewerkers en opdrachtnemers. In onze voortgangs- en functioneringsgesprekken staat het thema inclusie op de agenda
Onze medewerkers blijven zich ontwikkelen op het gebied van diversiteit en inclusie	2025-2028	We volgen als team, RvT, AR en Ferbiners workshops

Partners

Per voorstelling gaan we op zoek naar nieuwe partners. We dagen onszelf uit om juist voorstellingen te maken over thema's waarbij we nieuwe stemmen binnen moeten halen, ook via onze partners. Op zoek naar partnerships en coproducten die ons eigen perspectief verbreden. Onze Pier21 Ferbiners bestaat uit een representatieve groep.

Concrete acties	Wanneer	Hoe doen we dat?
De organisaties waar wij een partnerschap mee aangaan hebben een inhoudelijke link met onze voorstellingen	2025-2028	Per productie maken we een plan van aanpak voor partners
Onze partners hebben altijd een verbinding met ons (beoogde) publiek	2025-2025	Wij zoeken partners op basis van de inhoud van onze voorstelling
Wij vinden een deel van onze nieuwe publieksgroepen via onze partners	2025-2028	We maken onze partners medeverantwoordelijk voor het bereiken van de beoogde doelgroep