

## **Code Diversiteit en Inclusie**

### ***Onze overtuiging***

Jonge Harten creëert in het festival ontmoetingen, waarin podiumkunst en verbeelding de basis vormen en de nieuwe generaties (12-29 jaar) de hoofdrol spelen. Zij delen hun perspectief en voegen deze toe aan bestaande perspectieven. Vanuit meerstemmigheid en gelijkwaardigheid komen we tot nieuwe narratieven en zo helpen de nieuwe generaties ons een meer inclusieve, duurzame, humane manier van samenleven vorm te geven.

We creëren in ons festival met theater betekenisvolle ontmoetingen die bijdragen aan de ontwikkeling en het zelfvertrouwen van jonge mensen. Hierbij vergroten we een bewustzijn in:

- Je kunnen inleven in een ander.
- Kennis maken met verschillende perspectieven en leefwerelden.
- Kunnen reflecteren op eigen handelen.

### *We handelen vanuit **gelijkwaardigheid***

Jonge Harten kiest voor een meerstemmige programmering, die eigen is aan het denkkader van de nieuwe generatie. Jongeren zijn vooral geïnteresseerd in de vraag of je authentiek bent en goed in wat je doet. Hoeveel macht je hebt, hoe oud je bent, wat je culturele achtergrond of seksuele voorkeur is, of je in de stad of op het platteland woont, het zou er volgens steeds meer jongeren niet toe moeten doen. Via onze programmering willen we benadrukken dat elke stem telt en ons iets leert over onszelf en onze relatie tot elkaar.

### *We nodigen uit tot **kritisch denken***

Met ons programma proberen we het publiek niet zozeer iets te 'leren', maar nodigen we makers en bezoekers uit om in gesprek te gaan over wat ze hebben gezien en ervaren. We dragen zorg voor een veilige omgeving, waarin iedereen zich vrij voelt om zich te uiten. Dit doen we door alle inbreng en elk perspectief serieus te nemen. We vragen door. Zo ontstaat er ruimte voor (zelf)reflectie, nieuwe kennis en inzichten. Bij de makers die we uitnodigen, het publiek dat ons festival bezoekt en ook ons festivalteam.

### *We roepen op tot **moed***

Ons programma appelleert aan de kracht om je eigen pad te kiezen, ondanks angst, conflict of tegenslag. Je kwetsbaar opstellen is niet gemakkelijk. Het vergt moed om tegenspraak te bieden als de meerderheid een andere mening lijkt te hebben. Toch is de stem van de minderheid essentieel en de basis voor een gezonde democratie. Door op te staan en je uit te spreken kun je anderen inspireren en in beweging zetten. Dat is precies wat jonge makers en mensen binnen ons festival doen en waartoe zij hun publiek uitnodigen.

### *We onderzoeken **toekomstscenario's***

In deze eeuw moeten veel toekomst bepalende keuzes gemaakt worden en krijgt een nieuwe generatie het voor het zeggen. We kiezen voor voorstellingen en programma's van jonge makers die aanvoelen voor welke uitdagingen de nieuwe generatie staat. In hun eigen vakgebied – nu kunst geen vanzelfsprekende plaats meer heeft in de samenleving – en daarbuiten. We moedigen makers en publiek aan om hardop vragen te stellen en twijfels zichtbaar te maken. En misschien zelfs kleine stappen richting toekomstscenario's te zetten, via de verbeelding. Omdat verbeelding de bron van alles is. Want als je het je niet kunt voorstellen, dan kan het niet bestaan.

## **Wat doen we al**

We zijn afgelopen jaren gestart met het implementeren van de gesprekstheorie Deep Democracy in onze werkwijze en samenwerking. Het wordt gebruikt om alle invalshoeken te verzamelen en actief op zoek te gaan naar het alternatief om die wijsheid te gebruiken. De intentie dat Jonge Harten als organisatie een veilige plek wil zijn waar iedereen zich thuis voelt om zich in een ander perspectief te verplaatsen, is er al een aantal jaren.

*"Deep democracy is een gespreks- en inclusieve besluitvormingstheorie. De theorie is ontstaan vlak na de afschaffing van de apartheid om handvaten te geven om samen te werken. Door mensen uit te nodigen vrijmoedig te spreken spoort het aan om 'te zeggen wat er gezegd moet worden'. In besluitvormingsprocessen verzamel je alle invalshoeken en ga je actief op zoek naar het alternatief (door de vraag; wie denkt hier anders over). Op deze manier maak je optimaal gebruik van het potentieel van de groep en de collectieve wijsheid. Dit betekent niet dat iedereen overal over meebeslist." - Karlijn Benthem (artistiek directeur en Deep democracy facilitator)*

Ons festival is de plek waar je als jong mens via kunst de wereld kan leren kennen en eigen kan maken. Voor de maker en kijker, maar ook voor de medewerker. Om dit te bewerkstelligen hanteren we op de werkvloer ook de Deep Democracy theorie.

Omdat we een (deels)flexibel team hebben, zijn we scherp op aannamebeleid; dit is wat ons betreft de sleutel tot het meer divers maken van je werkvloer. We werken aan de diversiteit binnen ons team (personeel) betreft nationaliteiten, leeftijd en gender. Binnen ons docententeam slagen we hier het best in. Ook de crew is een diverse club van vrijwilligers, doordat we bij de werving focussen op internationale studenten en MBO scholieren, waardoor we een goede mix van cultureel diverse achtergronden in ons midden vinden. Het festivalteam wordt samengesteld met een grote focus richting (inter)nationaliteit en de verdeling tussen ervaring en jong talent, en gender. De inzet is een organisatie waar je als young professional ook daadwerkelijk wordt begeleid en je je kunt ontwikkelen. Als er nieuwe vacatures zijn, zoeken we nadrukkelijk niet alleen op de geijkte plekken en proberen we in onze functieomschrijving en het taalgebruik duidelijk te zijn in de verwachtingen en hopen daarmee ruimte te bieden voor niet alleen de usual suspects.

Binnen kernteam, festivalteam en bestuur lukt het ons nog onvoldoende om de samenstelling op gebied van culturele achtergrond diverser te maken. Hierin hebben we ambities voor het nieuwe kunstenplan die we hieronder hebben geformuleerd.

Betreft diversiteit is ons sterke punt onze programmering; we tonen (cultureel)diverse makers en verhalen en voorstellingen waarbij taal geen probleem is. Niet politici, wetenschappers of multinationals, zoals op zoveel andere plekken.

Vanaf 2021 werken we met een mindset voor het festival (Future is coming, Choose your battles, Stay with the trouble & Playing around). Dit komt tot stand door in aanloop programma te ontwikkelen waarin we onze jonge doelgroep ruimte bieden hun verhalen te delen, door tijdig in gesprek te gaan met de makers en door sensitief te zijn op wat er speelt. Daarnaast hebben we sinds 2023 een MAAKcommunity. Dit is een groep jongeren die de leefwereld en vragen van jonge mensen bij ons articuleren. Zij zijn een klankbord voor het programmateam, en content creator voor het festival o.a. voor de mindset.

Door te werken vanuit een mindset en het centraal stellen van makers en de jonge doelgroep, vullen we onze perspectieven aan.

In de programmering creëren we voor jongeren verschillende redenen om het festival te bezoeken. De schoolvoorstellingen die overdag gespeeld worden, zijn toegankelijk voor vrij publiek en de avondvoorstellingen worden ook door scholieren bezocht. Er is contextprogrammering en vrij toegankelijk programma in het festivalhart, die drempels verlagen naar bezoek van ander programma. Zo ontmoeten verschillende generaties elkaar en komen werelden samen.

Naast dat we programmeren in theaters, programmeren we ook op andere voor onze jonge doelgroep relevante plekken (bv op school, Social Hub, Forum). Zo brengen we het theater dichterbij hen.

Zowel binnen onze programmering als in onze publiciteitscampagnes werken we met rolmodellen. We zijn ons bewust van de werking van herkenbaarheid en representatie en dragen daaraan bij door rolmodellen met diverse achtergronden en ervaringen centraal te zetten. Rolmodellen helpen ons bij het verbeelden van onze toekomst, door ons te identificeren met iemand die model staat voor het soort rol dat we later zelf zouden willen innemen. We bieden een podium aan theatermakers die onze doelgroep kunnen inspireren. Doel is om het palet aan rolmodellen zo divers mogelijk te laten zijn. Hierbij is ook de representatie van de jongeren uit de ommelanden erg belangrijk. Zij brengen andere verhalen en toekomstperspectieven in, dan de jongeren uit de stad.

We creëren bewustzijn over ieders eigen functie als rolmodel bij ons personeel en ons publiek. Want iedereen heeft én is een rolmodel voor een ander.

In marketing dragen we zo ook zorg voor representatie van de verschillende perspectieven en zijn we ons bewust van de keuze voor taal en vorm.

In de samenwerking met partners kiezen we voor instellingen die (cultureel) diverse makers ondersteunen. Sinds een aantal jaren werken we intensief samen met een aantal 'sleutelfiguren' uit jeugdzorg, onderwijs en cultuur en dit leidt tot structurele groepsbezoeken.

Onze intensieve en inmiddels meerjarige samenwerking met de ISK (Internationale Schakel Klas) resulteert in actieve deelname en bezoeken tijdens ons festival. Een aantal van de leerlingen, stroomt door naar talentontwikkelingsplekken als De Noorderlingen.

Ten aanzien van inclusie en toegankelijkheid is het uitdagender. Ons festival vindt soms nog plaats op plekken die – letterlijk en figuurlijk – een te hoge drempel hebben. Dit is een aandachts- en ontwikkelpunt voor de komende jaren.

Financiële toegankelijkheid heeft met het oog onze doelgroep onze aandacht. Vanuit het verleden is al geleerd dat een flinke korting bij het aanschaffen van meerdere voorstellingen daadwerkelijk leidt tot meer bezoek. Daarnaast houden we onze kaartprijzen zo laag mogelijk en bieden we een aantal gratis onderdelen aan. Als crewlid heb je ook veel voordelen en kun je als er nog plek is zonder entreeticket naar de voorstelling. We bieden bezoekers de mogelijkheid om bij het kopen van hun kaartje ook een donatie te doen t.b.v. een nog te kiezen goede doelen organisatie. En we wijzen voorstellingen aan waarbij je korting met de Stadjerspas krijgt. Bij groepen hebben we ook

de mogelijkheid korting te verlenen, als we denken dat dat nodig is drempels te verlagen voor bezoek. Betreft onze informatieve toegankelijkheid zetten we in op de bovenbouw van middelbare scholen om via de voucherskassa op school met een medewerker van Jonge Harten ons programma inzichtelijk te maken. We dragen ook bij aan toegankelijkheid door georganiseerde bezoeken naar speellocaties (o.a. Kunstwerf instellingen, SPOT en Grand Theatre) waardoor jongeren daarna zelf de weg weten.

In het kader van sociale toegankelijkheid speelt gratis programma in het festivalhart een grote rol (o.a. feestjes, muziek, performances) en contextprogramma; dat verlaagt drempels voor bezoek aan voorstellingen of ander programma.

### **Onze ambities en inspanningen**

De komende jaren maakt het *(h)erkennen van intergenerationele impact* onderdeel uit van het beleid van Jonge Harten. De laatste jaren krijgt intergenerationele doorwerking steeds meer erkenning. De (mentale) jeugdzorg heeft veel kennis verworven over problematieken die worden doorgegeven van generatie op generatie. Het is aan ons allen om deze cirkel(s) te doorbreken. De eerste stap is om de verhalen zichtbaar te maken en daarmee het bewustzijn te vergroten. Wij zien veel makers die de zoektocht naar hun eigen wortels gebruiken als verhaallijn. Deze (auto)biografische artistieke werken zullen wij ondersteunen en doorontwikkelen.

Deze positionering geven we zowel vorm vanuit de geschiedenis als richting de toekomst. In samenwerking met onderwijs en zorginstellingen werken we aan projecten die cirkel-doorbrekend werken en jongeren andere perspectieven laten zien en ervaren dan dat wat ze kennen.

Wij hebben een duidelijke overtuiging over diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid wat zich vertaalt in programma, publiek, personeel en partners. Echter kan er nog een vervolgstap gezet worden in het implementeren van beleid in de organisatie. De bedrijfsscan van CodeD&I zal jaarlijks met het kernteam worden gedaan, om inzicht te hebben in waar Jonge Harten staat op gebied van Diversiteit en Inclusie, welke stappen er genomen zijn, wat er al goed gaat en wat er nog beter kan en in welke vervolgstappen nodig zijn.

Hieronder wordt per P verder ingegaan op de ambities en inspanningen:

#### **PROGRAMMA**

De komende jaren willen we nog actiever via onze programmering werken met jongeren aan radicale voorstellen voor een leefbare toekomst. Hiervoor komt er een plan van aanpak voor de werving en het verder installeren van de MAAKcommunity binnen de organisatie. Er is al groep jongeren actief die hun leefwereld, perspectief en de bij hun levende vragen met ons delen en onder de aandacht brengen. Als een klankbord voor het programmateam en content creator voor het festival. De komende jaren willen we hen in werksessies nog meer rol geven in het onderzoeken van de mindset van het festival en hen uit te nodigen zelf met ideeën te komen hoe dit vorm te geven binnen de programmering

en de publiekscampagnes. Zo krijgt de mindset nog meer betekenis voor onze doelgroep. Om daarmee nog meer aansluiting bij een cultureel diverse doelgroep te vinden, is de samenstelling van deze MAAKcommunity dan essentieel; hier is de werking van educatie en afstemming met onderwijs, zorg en culturele partners van groot belang om tot een goede afspiegeling en diversiteit te komen. Het project *You're invited* maakt onderdeel uit van dit plan van aanpak. Dit is een interventie op school waarbij leerlingen worden uitgenodigd input te leveren op de mindset, een voorstelling te bezoeken en/of deel te nemen aan activiteiten van Jonge Harten. Dit kan een goede opmaat zijn naar lid worden van de MAAKcommunity. Met *You're invited* is in 2023 een voorzichtige start meegemaakt, wordt in 2024 in pilotversie verder onderzocht om in 2025 als vast onderdeel van educatie op te nemen.

In de keuze voor makers en partnerschappen wordt aansluiting gezocht bij de missie en visie van het festival. De mindset van dat jaar bepaalt de vormt van de samenwerking en presentatie. Naast programmeren van voorstellingen, is er dus ook meer plek in de programmering voor onderzoek, residentie, en coproduceren. Ook het context- als educatieprogramma wordt vanuit de gekozen mindset ontwikkeld. Voor 2025 is de mindset Radical Love.

Sinds 2023 programmeren we alle festivaldagen op de gehele Kunstwerf en hebben we een heel goede nieuwe plek voor ons Festivalhart: de Machinefabriek van NITE. Deze ontwikkeling betreft festivalhart en programmering heeft nog veel potentieel om door te ontwikkelen. De festivalbeleving en publiekswerking hier heeft de komende jaren onze aandacht. Dit is ook een grote stap voorwaarts betreft toegankelijkheid

Naast onze aanwezigheid in de stad, bouwen we door aan een impactvol programma in de provincie. De jongeren in de provincie verdienen onze aandacht. Ook hier speelt kunst en cultuur een belangrijke rol bij de uitdagingen als eenzaamheid, kansenongelijkheid, en polarisatie. We realiseren ons dat we daar nog groeikansen hebben. Onze focus lag na de corona periode op herstel en opbouw van organisatie. De komende jaren willen we hier een beter antwoord op formuleren. Ook hier geldt: elkaar beter leren kennen is de sleutel om beter te kunnen inspelen op wat er leeft.

Door contact met jongerenwerkers organiseren we groepsbezoeken en door te onderzoeken welk programma in dorpshuizen en/of jeugdsozen zou kunnen bijdragen werken we aan een passend aanbod. Samen met culturele- en onderwijspartners en lokale theaters als van Beerensteyn en de Ennejansheerd bouwen we door aan duurzame programmering in het Ommeland. Makers dagen we ook uit zich artistiek te laten inspireren door de specifieke leefwerelden in Noord-Nederland.

Het uitgaansleven van jonge mensen tot 18 heeft hierbij onze aandacht: waar vinden zij een plek om feest te vieren sinds de alcoholwet en de sluiting van veel plaatselijke discotheken.

Met de Rijksuniversiteit Groningen willen we aansluiten bij de wetenschappelijke wereld door samen met hen een collegereeks te organiseren met studenten. De wisselwerking tussen jonge mensen, wetenschap en kunst kan leiden tot veel nieuwe inzichten.

## PUBLIEK

Bij programma werd al gesproken over een plan van aanpak voor de MAAKcommunity. De publiekswerking van Jonge Harten moet nog meer dan voorheen voortkomen uit de behoefte van de jonge doelgroep en daar heeft de MAAKcommunity een belangrijke rol in. Elke editie start er een nieuwe groep van 8 tot 10 jongeren die de kern zijn van onze MAAK community. Deze community geeft in programma en publiekscampagne de stem en de gedachtegang van de jongere vorm. Dit zorgt voor herkenning bij leeftijdgenoten.

Daarnaast gaan we vanaf 2025 op zoek naar 6 tot 8 jongeren met een verhaal die de jaarlijkse mindset van het festival betekenis geven door ze letterlijk in de campagne te tonen. Dit is een mix van lokale scholieren en young professionals.

Sinds een aantal jaren werken we intensief samen met een aantal 'sleutelfiguren' uit jeugdzorg, onderwijs en cultuur en dit leidt tot structurele groepsbezoeken die dan weer aansluiten bij de ketenwerking. We zijn blij met deze ontwikkelingen en zetten deze graag door in de nieuwe periode.

De samenwerking met middelbare scholen is essentieel voor de diversiteit van ons publiek en onze makers. Kansengelijkheid vinden we belangrijk en de werving via scholen is daar een essentieel onderdeel van. We blijven ook om deze reden intensief samenwerken met de mbo artiest opleiding en Noordstaat.

We hebben in het nieuwe kunstenplan de ambitie meer aansluiting te vinden bij jongeren met een beperking of jongeren die anderszins meer aandacht verdienen.

In de loop der jaren is duidelijk geworden dat we als festival een goede klik hebben met speciaal onderwijs scholen. De intensieve levens die jongeren vaak hebben die op deze scholen onderwijs genieten zijn spot on onze doelgroep: moedig en authentiek. Deze connectie willen we dan ook graag verstevigen en intensiveren.

Concreet betekent dit dat we hen in eerste instantie passend aanbod aanbieden en onderzoeken of in het in tweede instantie nodig is we dat zelf maken. Ook willen we het nieuwe kunstenplan onderzoeken of er bij onze doelgroep ook behoefte is aan voorstellingen met doven- of blindentolk en aan prikkelarme voorstellingen. En zo ja dan wordt dat in de kunstenplanperiode minstens 1 x uitgetoet.

## PERSONEEL

In de organisatie en op de werkvloer nemen we de Deep Democracy theorie als uitgangspunt. Karlijn Benthem, artistiek directeur is hier in geschoold en expert in de toepassing. Voor de organisatie is het goed deze kennis breder te delen met de medewerkers en inzichtelijk te maken wat dat voor hen betekent. Concreet betekent dit dat het jaarlijks bij de start van het seizoen wordt gedeeld met kern- en festivalteam (tezamen met het personeelshandboek) en dat het wordt geformaliseerd in vergaderstructuren, opdrachtovereenkomsten, functioneringsgesprekken en evaluaties.

We zijn een werkplek waar zich een neurodiverse<sup>1</sup> groep medewerkers aan verbindt. We willen we ons hier graag verder in scholen en onze organisatie hier (nog) beter op inrichten. Dat betekent concreet dat we moeten luisteren naar de expertise die we via ons eigen team al in huis hebben en ons willen gaan aanpassen aan de werkstructuren en ondersteuning die eventueel nodig is. Hier starten we in 2024 mee, zodat we in 2025 de aanpassingen kunnen invoeren.

Overall willen we ons HRbeleid in het nieuwe kunstenplan inclusiever maken. Concreet betekent dit:

- Verder onderzoeken van mogelijkheden om via andere wervingskanalen, media en netwerken te werven. Denk ook aan huidige medewerkers (onderwijs)organisaties, studentennetwerken, ambassadeurs of community builders.
- Voor verrijking van het perspectief van de Raad van Toezicht en om ons in te zetten voor inclusief leiderschap, sluiten we aan bij het programma ATANA Divers en Inclusief aan de Top van Binoq ATANA. Een programma waarbij een bestuur of raad van toezicht een leerplek biedt aan nieuw bestuurlijk talent en daarvoor D&I training krijgt.
- Open en breed toegankelijke selectieprocedures gebruiken. Reflecteren op de taal die we gebruiken en de criteria die we opstellen. Is opleidingsniveau bijvoorbeeld altijd doorslaggevend of gaat het eigenlijk om competenties waarover je ook zonder een diploma kunt beschikken? Kunnen mensen ook via een videocall solliciteren of is het schrijven van een (foutloze) sollicitatiebrief altijd noodzakelijk?
- Zorgen dat het selectieteam is toegerust met de juiste kennis en vaardigheden op het gebied van D&I-werving & selectie.
- We maken D&I vast onderdeel van functie- en exitgesprekken.
- We brengen de wensen en behoeften van je medewerkers in kaart. Is er vraag naar mentoring, een netwerk, bepaalde vrije dagen, ontwikkelprogramma's, een prikkelarme ruimte, etc.?
- Dat je als bestuur, directie en kernteam zorgt dat je toegankelijk en aanspreekbaar bent en een ontvankelijke houding hebt voor feedback.
- Dat bewustwording op je eigen machtspositie, privilege en positionering binnen het grotere systeem een belangrijke voorwaarde is voor D&I.

## PARTNERS

Onze ambities met betrekking tot de partners richt zich de komende kunstenperiode vooral op het duurzaam maken van samenwerking met onderwijs- en cultuurpartners en het creëren van meer samenwerkingen met maatschappelijke partners ontstaan. De inspanning die dat laatste vraagt is beter in kaart brengen wie dat zijn en een plan van aanpak hoe kennis te maken en tot samenwerking te komen. De focus van samenwerking is tot op heden nog wel te veel op de stad. We streven er in de toekomst naar, meer samenwerking te zoeken met partners in de ommelanden en in de andere twee Noorderlijke provincies. Juist ook het regionale perspectief van/op jongeren is een

---

<sup>1</sup> Mensen met een neurologische ontwikkeling met een afwijking (divergentie) van het gemiddelde worden neurodivergent of a-typisch genoemd. 'Neurodivergentie' omvat meestal autisme, dyslexie, dyscalculie, ADHD, hoogbegaafdheid en hoogsensitiviteit.

belangrijke toevoeging op ons perspectief op jongeren en het perspectief van de jongeren uit de stad. Bovendien verdienen deze jongeren onze aandacht. Stap 1 is de bestaande connecties in de provincie aanhalen en elkaar beter leren kennen om te weten wat er leeft. Stap 2 is dan op basis daarvan tot een passende samenwerking/passend programma te komen.