

KLEIN BARNUM

“Humoristische sketches kunnen pijnlijke zaken makkelijker bespreekbaar maken”

TEKST VEERLE SAMAN

Al meer dan 30 jaar brengt Klein Barnum theater naar bedrijven en organisaties. Met hun workshops en voorstellingen over feedback, diversiteit, grensoverschrijdend gedrag en fysieke veiligheid verpakken ze ernstige onderwerpen in een speels jasje. Harmen Lecok, die al sinds 2023 aan het roer staat van het bedrijf, legt uit hoe dat in zijn werk gaat.

Jullie naam verwijst naar P.T. Barnum, de Amerikaanse showman die in de negentiende eeuw wereldberoemd werd met zijn rondreizende circus. Jullie trekken ook rond met voorstellingen, maar dan naar bedrijven en organisaties. Wanneer is dat idee ontstaan?

Harmen Lecok: “Klein Barnum werd in het begin van de jaren 1990 opgericht door Paul Carpentier en Jeanne Pennings. Als professionele acteurs kregen ze toen steeds meer de vraag om voorstellingen te spelen over moeilijke thema's en dat bleek meteen een schot in de roos. Met theater kan je immers een serieuze boodschap op een ludieke manier brengen. De lach is een toegangspoort naar herkenning, waardoor de ontvanger ook meer openstaat voor die boodschap, zelfs wanneer hij die al meerdere keren gehoord heeft. Wij werken altijd op dat snijvlak van ernst en lichtvoetigheid.”

Naast theater brengen jullie ook workshops en praktijksimulaties.

“Op vraag van onze klanten doen we inderdaad praktijksimulaties. Die gebeuren op maat. Omdat maatwerk veel voorbereiding en een grote investering vraagt, hebben we daarnaast een vast repertoire van theatervoorstellingen uitgewerkt. Daarvan bepalen wij de toon, inhoud en opbouw. Door die werkwijze kunnen we onze 50 professionele acteurs veel gericht inzetten en komt er minder studiewerk aan te pas. Omdat de

scripts uitvoerig getest zijn, zijn we bovendien zeker van de impact van de boodschap. De klant kan gewoon intekenen op ons aanbod en hoeft zelf weinig tot geen voorbereiding te doen. Op onze website worden de beoogde doelstellingen per voorstelling duidelijk omschreven. Hij weet dus op voorhand goed wat hij kan verwachten. Uiteraard kunnen we bepaalde sketches afstemmen op de dagelijkse realiteit van de klant.”

“De workshops zijn gebaseerd op casuïstiekoefeningen rond gesprekstechnieken. De acteur draagt twee petten: die van trainer en simulatieacteur. Aan zo'n 'oefenlabo' kunnen maximaal zes personen deelnemen. Dat zijn bijvoorbeeld leidinggevenden, die zeer veel vakkennis hebben, maar nooit getraind zijn in gesprekstechnieken. Hoe kan je assertief zijn, weerstand overwinnen of een slechtnieuwsgeprek voeren? Die workshops missen hun doel niet. We krijgen veel positieve reacties en de reviews zijn altijd goed.”

Jullie hebben ook een voorstelling gecreëerd die specifiek gaat over feedback.

“Al van in het begin werken we rond feedback. Een feedbackcultuur raakt namelijk aan veel andere aspecten, zoals leiderschap, respectvolle communicatie en bedrijfswaarden. Samen met fysieke veiligheid en grensoverschrijdend gedrag staat feedback stevast in onze top drie van meest aangevraagde thema's. Bovendien is onze voorstelling *Welcome Feedback*, net



als alle andere, ter beschikking in het Nederlands, Frans en Engels. We kunnen dus in een organisatie eenzelfde stuk spelen in drie talen.”

In een kleine groep kan je makkelijk individueel werken rond feedback geven en krijgen. Kan je met een voorstelling dezelfde interactie bekomen?

“We zetten heel hard in op de interactie met het publiek. Met kleurkaarten kunnen de deelnemers op onze vragen stemmen. Dat is misschien een heel basic aanpak, maar het zorgt er wel voor dat we hen betrekken bij de voorstelling.”

“Als we vragen hoelang het geleden is dat ze feedback gekregen of zelf gegeven hebben, dan kan het resultaat van zo’n stemming gevoelig liggen. Door het kaartensysteem in een grote groep te gebruiken, ontstaat er voldoende anonimiteit en kan iedereen veilig zijn mening uiten. Het is ook een spiegel voor het bedrijf. De verhoudingen en de verschillen met collega’s, andere diensten of afdelingen worden meteen duidelijk. De HR-dienst neemt meestal ook deel.”

Wat zijn de voordelen van deze theatervoorstelling in vergelijking met de klassieker feedbackopleidingen?

“In tegenstelling tot de meer traditionele vormen kan theater raken en dus meer uitnodigen tot reflectie. De herkenbaarheid van onze sketches zorgt voor openheid. Wij ventileren in plaats van de deelnemers. Wij zeggen of spelen wat de meesten van ons weleens zouden willen zeggen of doen op de werkvloer.”

“De lach van het publiek onderscheidt ons van anderen. We zijn ervan overtuigd dat we de cultuur van een bedrijf of organisatie kunnen verbeteren via grappige sketches.



HARMEN LECOK
KLEIN BARNUM

“Wij ventileren in plaats van de deelnemers. Wij zeggen of spelen wat de meesten van ons weleens zouden willen zeggen of doen op de werkvloer.”

Soms zijn de reacties op onze vragen pijnlijk, maar de humor in de sketches maakt dat die sneller geplaatst kunnen worden. We tonen dat feedback geven beter kan en dat het ook allemaal niet zo zwaar hoeft te zijn. En er is maar één instrument voor nodig: inleving. Hoe kan je beter doen? Het draait allemaal om herkennen, ervaren en reflecteren."

"Het voordeel van theater is dat je meteen een grote groep kan bereiken, want feedback belangt iedereen aan. Met ons stuk kunnen we in één keer honderd mensen bereiken. De klant bepaalt uiteraard zelf wie mag deelnemen. Soms is dat een mix van leidinggevenden en werknemers; soms zijn dat enkel leidinggevenden. We passen onze sketches aan het publiek aan."

"We verschillen ook van improvisatietheater. Omdat we gebruikmaken van uitgeschreven scripts waarvan het resultaat ondertussen al meermaals bewezen is, kunnen we er zeker van zijn dat we wel degelijk impact hebben. Bij improvisatie kan het resultaat meer variëren naargelang de sfeer en de inspiratie van die dag."

En passen bedrijven hun feedbackcultuur daarna ook daadwerkelijk aan?

"Uiteraard willen we impact hebben met ons werk. Het is de bedoeling dat deelnemers ermee aan de slag gaan, maar het concrete resultaat is moeilijk te meten. We sturen altijd een evaluatieformulier uit, maar het is niet eenvoudig om de vinger aan de pols te houden. Als we in een bedrijf meerdere keren spelen over een langere periode, dan kunnen we de impact makkelijker zelf vaststellen. Bij Proximus hebben we bijvoorbeeld 38 voorstellingen opgevoerd voor meer dan 2500 mensen. Toen kregen we continu input van hoe het binnenkwam. Omdat we zo'n grote groep bereikten, kon het daarna ook dienen als springplank naar een andere feedbackcultuur. Het desc-model dat wij gebruiken als

theoretische achtergrond, werd overgenomen binnen hun teams. We stimuleren om veel positieve feedback te geven en het niet enkel te doen bij uitzonderlijke prestaties. Dat is onze basistip."

"De lach is een toegangspoort naar herkenning, waardoor de ontvanger ook meer openstaat voor die boodschap."

HARMEN LECOK
KLEIN BARNUM

Inzetten op bedrijftheater vraagt wel een zekere investering. Komen alleen de grotere, kapitaalkrachtige bedrijven bij jullie aankloppen?

"Nee, helemaal niet. Door te werken met een vast aanbod kunnen we de prijs betaalbaar houden. En we krijgen aanvragen vanuit zowel de profitsector, van de zware industrie tot de consultancywereld, als de publieke sector. De Vlaamse en federale overheid, hogescholen en zorggroepen doen regelmatig een beroep op ons, hoewel ook daar geraakt wordt aan de werkmiddelen. Er zijn nog vormingen, maar in een context van besparingen moet je echt overtuigd zijn van het belang van bedrijftheater om er nog op in te zetten. Het gaat niet zozeer over de grootte, de sector of het beschikbare budget, maar wel over het belang ervan inzien. Een West-Vlaamse kmo schakelde ons onlangs in omdat ze geëvolueerd zijn van een familiebedrijf naar een onderneming met 40 medewerkers. Die verandering brengt uiteraard emoties en frustraties met zich mee. In dat proces is bedrijftheater voor hen een noodzakelijke ondersteuning."

