



*TONEELGROEP  
OOSTPOOL*

DEELANALYSE ONDERZOEK THEATER INCLUSIEF



Bockmanstichting  
Kenniscentrum voor kunst,  
cultuur en beleid

# *TONEELGROEP OOSTPOOL*

## 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.<sup>1</sup> 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 [Toneelgroep Oostpool](#) dat sinds 1953 – onder uiteenlopende namen – gevestigd is in Arnhem. Het gezelschap heeft een eigen pand met een vlakke vloertheater. Bij het gezelschap werken ongeveer 27 mensen in vaste dienst en daar komen jaarlijks zo'n 200 freelancers bij. Sinds 2013 is het gezelschap opgenomen in de culturele basisinfrastructuur (BIS) en laat het een stevige groei zien (van 50.000 bezoekers in 2013-2016, naar 65.000 bezoekers in 2017-2019) (Oostpool 2021). Voor dit onderzoek spraken we met zakelijk directeur Michiel Nannen die samen met artistiek directeur Daria Bukvić het gezelschap bestuurt.



---

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

---

# TONEELGROEP OOSTPOOL

Toneelgroep Oostpool is een Arnhems theatergezelschap dat gefinancierd wordt vanuit de culturele basisinfrastructuur (BIS). De afgelopen jaren ontwikkelde het gezelschap voorstellingen onder het motto 'Hoe nu mens te zijn?' en verwierf daarmee een eigen signatuur in het Nederlandse theaterlandschap.

Scènefoto uit de voorstelling *Baby Crazy* van Toneelgroep Oostpool.  
Foto: Sanne Peper.

---



---

# TONEELGROEP OOSTPOOL

---

Toneelgroep Oostpool wil een ‘radicaal inclusieve koers varen’ onder het motto ‘Hoe nu mens te zijn?’, waarmee het persoonlijke voorstellingen maakt om het publiek van mens tot mens mee aan te spreken – zo omschrijft het gezelschap op zijn website. Dit doet het gezelschap op basis van nieuw repertoire, inspeland op het raakvlak van actuele, persoonlijke en maatschappelijke thema’s (Oostpool 2021a). Sinds de start van Theater Inclusief zet de organisatie zich nadrukkelijker in voor diversiteit en inclusie. En met de aanstelling van artistiek leider Daria Bukvić is Oostpool een gezelschap waar de theatersector het afgelopen jaar gretig naar verwijst en waar de sector eveneens graag bij ‘afkijkt’ als het gaat om diversiteit en inclusie. Over de aanstelling van Bukvić zei zakelijk directeur Michiel Nannen in 2021: ‘Daria vertegenwoordigt een nieuw, radicaal geluid in het theaterlandschap en de maatschappij, dat veel weerklank vindt onder een jong en divers publiek. Met de aanstelling van Daria kiezen we niet alleen voor één van de meest belangrijke theatermakers van haar generatie, maar ook voor een bevlogen leider die wars is van het oude machtsdenken en kansen wil bieden aan nieuwe stemmen’ (Oostpool 2021b). Onlangs werd Bukvić ook uitgeroepen tot ‘theatermaker van het jaar’

door NRC, waarin de door haar geregisseerde voorstellingen *Melk & Dadels* en haar *Othello*-bewerking ‘memorabele voorstellingen én een masterclass in divers, inclusief theater’ genoemd worden (Rijghard 2022).

## **RADICALE VERNIEUWING NA INTERNE CRISIS**

Maar de weg naar meer diversiteit en inclusie is niet rechtlijnig geweest. In 2020 kwam het gezelschap namelijk in opspraak vanwege een grote grensoverschrijdend gedrag-zaak: de voormalige directie werd beschuldigd van machtsmisbruik en seksueel grensoverschrijdend gedrag. In juni 2020 legde de voormalig artistiek directeur de werkzaamheden neer, en na twee verschillende onderzoeken naar het misbruik, trad deze in januari 2021 officieel af (Janssen 2021). De coronacrisis die in 2020 begon, was dus niet de grootste crisis die het gezelschap de afgelopen jaren meegemaakt heeft, aldus Michiel Nannen, zakelijk directeur van Toneelgroep Oostpool. De grensoverschrijdend gedrag-zaak bracht Oostpool in diepe crisis. Tegelijkertijd bood die positie een kans voor het gezelschap om zich te reorganiseren en een voorbeeldstellende nieuwe start te maken.

Die kans greep het met beide handen aan. Dat blijkt ook uit het *Activiteitenplan 2021-2024*, waarin de organisatie het belang van een inclusieve samenleving benadrukt en haar voorbeeldfunctie daarin erkent.

De eerste concrete stap in de reorganisatie was de aanstelling van de Bosnisch-Nederlandse theatermaker Daria Bukvić als artistiek directeur in juni 2021. Bukvić voerde al vanaf het najaar van 2020 de interim-artistieke leiding, samen met theatermakers Char Li Chung, Jan Hulst & Kasper Tarenskeen en dramaturgen Fanne Boland en Madelon Kooijman. Inmiddels vormt dit jonge en diverse vijftal het vaste artistieke team dat Bukvić ondersteunt.

Over haar aanstelling en het artistieke team zegt Bukvić in de Volkskrant: ‘Ik vind het te gek dat de zakelijk directeur en de raad van toezicht hier nu zo openstaan voor radicale vernieuwing’ (Wensink 2021). Dit jonge, artistieke team denkt sinds de zomer van 2020 veel na over macht en hoe die te herdefiniëren binnen het gezelschap. Doordat het artistieke team zo groot is wordt de artistieke koers breed gedragen, waardoor Bukvić minder een alleenheerser is dan haar voorganger en ze ook teruggefloten kan worden door de anderen, zo legt ze uit in het

---

# TONEELGROEP OOSTPOOL

---

interview met de Volkskrant. En hoewel Bukvić en Nannen met een zware erfenis opgezadeld werden, is er bij Oostpool de afgelopen jaren achter de schermen hard gewerkt aan een veilige werkomgeving (ibid.).

## ‘THEATRE IS FOR THE PEOPLE’

Diversiteit en inclusie werden ruim vijf jaar geleden door Oostpool voor het eerst heel bewust omarmd toen het gezelschap de voorstelling *Allemaal mensen* maakte, onder regie van de voormalig artistiek directeur. Sindsdien ziet Oostpool diversiteit en inclusie als een vast onderdeel van haar taken, en werd die representatie ook steeds duidelijker op het podium en in de marketing van het gezelschap. In het activiteitenplan van 2017-2020 wordt uitgebreid stilgestaan bij de Code Diversiteit & Inclusie, net als in de bijbehorende jaarverslagen. Geschreven in de woorden van de voormalig artistiek directeur die zich schuldig maakte aan grensoverschrijdend gedrag, hebben die plannen echter wat aan zeggingskracht verloren. Met de komst van Bukvić en Nannen is de visie op diversiteit en inclusie verder

doorontwikkeld en nog steviger op de *bühne* gezet in het Activiteitenplan 2021-2024.

In het eerder genoemde interview met Bukvić in de Volkskrant zegt de artistiek directeur: ‘de tijd van het diversiteitsdebat is voorbij. Bij Oostpool gaan we het dóén’ (Wensink 2021). Bukvić wil van Oostpool het meest toegankelijke gezelschap van Nederland maken (ibid.). Het gezelschap laat dit zien met voorstellingen zoals *Midzomernachtsdroom*, de klassieker van Shakespeare in een volledig nieuwe en veelkleurige uitvoering en *Edward II – The Gay King*, over de eerste koning van wie we weten dat hij homoseksueel was met Fjodor Jozefzoon in de hoofdrol. Ook werden bestsellers *De Bananengeneratie* van Pete Wu en *Laura H.* van Thomas Rueb door Oostpool vertaald naar het toneel. Het gezelschap maakt geen producties met als specifiek doel om een bepaalde doelgroep aan te spreken, zoals mensen met een biculturele achtergrond of mensen met een lagere sociaaleconomische positie – Oostpool wil dat al haar producties óók toegankelijk en aantrekkelijk zijn voor deze doelgroepen.

Mede gestimuleerd door Theater Inclusief werd bij Oostpool de afdeling Interactie & Inclusie ingericht. In de *Toolkit* omschreef het gezelschap dit nog als een doel.<sup>2</sup> Inmiddels is hoofd Interactie & Inclusie Saly Ndoye al ruim anderhalf jaar verbonden aan Oostpool en hebben nog twee medewerkers zitting in deze afdeling. De afdeling Interactie & Inclusie verzorgt contextprogrammering bij de voorstellingen, maar ontwikkelt ook eigen projecten. Daarbij wordt niet alleen de verbinding met de stad en de provincie opgezocht maar vooral ook uitwisseling met verschillende soorten mensen. Met als doel Oostpool meer inclusief en divers te maken zodat iedereen zich welkom voelt. ‘Deze afdeling houdt zich onder andere bezig met jongerenprojecten en zit dicht op de scholen, zo gaan we bijvoorbeeld langs veel middelbare scholen in Gelderland en Overijssel en in gesprek met de jongeren daar om te kijken wat hen bezig houdt. De diversiteit van de maatschappij komt bij ons aan tafel via de scholen’, legt Nannen uit in het interview, in antwoord op de vraag hoe Oostpool erachter komt wat er speelt in haar omgeving. Ook via Bukvić en de rest van het

---

2 De *Toolkit* werd in het theaterseizoen 2019-2020 ingevuld door Toneelgroep Oostpool. 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.

---

# TONEELGROEP OOSTPOOL

---

artistiek team, die onderzoek doen naar wat er speelt in de (lokale) samenleving, komt input voor nieuwe voorstellingen

## KERNWAARDEN VAN OOSTPOOL

“Oostpool staat voor maatschappelijk urgent theater waarin eigenheid, gemeenschappelijkheid, nieuwe verhalen en de mens van nu centraal staan. Vanuit deze visie ontwikkelde Oostpool de afgelopen jaren onder het motto ‘Hoe nu mens te zijn?’ een versterkte signatuur in het Nederlandse theaterlandschap. (...) De vraag ‘Hoe nu mens te zijn?’ is opgebouwd uit de volgende kernwaarden:

- Het vertrekken vanuit het **nu**. Het werk van Oostpool is maatschappelijk urgent en durft confronterend te zijn. Het gezelschap kenmerkt zich door jong talent; de generaties die nú verandering brengen en de toekomst in zich dragen.
- Het centraal stellen van de **mens**. Oostpool toont met haar voorstellingen de mens die eigen durft te zijn én naar verbinding zoekt met anderen.
- Het stellen van **vragen**. Oostpool is nieuwsgierig naar nieuwe verhalen en stelt het actief luisteren naar de ander centraal. Ze vraagt zich hardop af hoe dingen anders kunnen of misschien wel moeten.”

Bron: Activiteitenplan 2021-2024.

binnen. Dit vult Oostpool aan met publieksonderzoeken naar zowel de bezoeker als de niet-bezoeker: voor data hierover is

Oostpool afhankelijk van de theaters waar het gezelschap speelt. Met name in Oost-Nederland is hierover goed contact met de theaters.

Oostpool profileert zich als het theatergezelschap van het Oosten van Nederland – voorheen heette het dan ook Theater van het Oosten. Het ‘nieuwe’ publiek dat Oostpool wil bereiken bestaat vooral uit jongeren, naar de visie ‘Theatre is for the people’ van Bukvić. Met deze visie richt het gezelschap zich specifiek ook op mensen met een cultureel diverse achtergrond of bijvoorbeeld vluchtelingen en mensen uit de LHBTIQA+-gemeenschap. Voor het bereiken van nieuw publiek werkt Oostpool samen met theaters in Oost Nederland – hoewel de coronapandemie daar de afgelopen jaren de mogelijkheden toe beperkt heeft. ‘De belangrijkste verandering voor het bereiken van nieuw publiek zit in de makers die we nu hebben’, licht Nannen toe. ‘Onze regisseurs zijn allemaal rondom de 30 jaar en snappen daardoor goed wat diversiteit en inclusie betekent – ze zitten in netwerken waar de diversiteit groot is en men veel met inclusie bezig is. Zo trekken we een jong en divers publiek naar onze zalen’. De voorstelling *Midzomernachtsdroom* werd tussen maart en mei 2022 door het

gezelschap gepresenteerd als een voorstelling ‘voor Oost-Nederland na corona’ en werd dan ook niet verkocht aan theaters in de Randstad. ‘Zo willen we ook inspelen op de trots van de regio’, zegt Nannen.

## DIVERSITEIT ONDER HET PERSONEEL

In de Toolkit omschreef Oostpool het doel om wat betreft personeel twee personen op management niveau en twee leden van de Raad van Toezicht te werven met een biculturele achtergrond. Beide doelen zijn behaald. Nannen zegt hierover: ‘Het werven van divers personeel lukt steeds beter, dat heeft veel te maken met de komst van Daria Bukvić. Als gezicht van de organisatie trekt zij ook mensen aan. Men heeft het vertrouwen dat wij serieus inclusief zijn. We hebben bij een recente wervingsprocedure bijvoorbeeld meegemaakt dat mensen zeggen dat ze om die reden bewust bij ons gesolliciteerd hebben. Eerder werkten we samen met een wervingsbureau dat specifiek inzet op diversiteit, maar dat leverde geen medewerker met een biculturele achtergrond op’, vertelt Nannen.

In de enquête geeft Oostpool aan wat betreft diversiteit in het personeel tevreden te zijn over de casting, maar dat het vormen van een

---

# TONEELGROEP OOSTPOOL

---

afspiegeling van de maatschappij onder het kantoorpersoneel nog een *work in progress* is.<sup>3</sup> In de organisatie hebben twee personen met een biculturele achtergrond een managementfunctie (Bukvić en Ndoye) en zijn er in totaal vier vrouwen in leidinggevende posities. Met een 7 op schaal van 1 tot 10 is Oostpool tevreden over de diversiteit binnen het personeelsbestand – hoewel Nannen in het interview benadrukt dat daar nog steeds genoeg te winnen valt, omdat het vaste personeel nog steeds overwegend wit is.

## **PARTNERS WISSELEND DIVERS EN INCLUSIEF**

Oostpool werkt samen met verschillende partners, zoals [Introdans](#), orkest [Phion](#), [Muis & Stadstheater Arnhem](#), [De Nieuwe Oost](#) en [Rose Stories](#). Subsidiegevers zijn het Rijk, de provincie Gelderland en de gemeente Arnhem en een van de sponsors is de Rabobank. Tevredenheid over diversiteit en inclusie bij haar partners beoordeelt Oostpool met een 4 op schaal van 1 tot 10. ‘Dat cijfer is zo laag omdat de verschillen tussen de partners heel groot zijn:

er zijn grote partners die veelbepalend zijn voor de regio en waar de diversiteit nog niet zo groot is. Vanwege de samenwerking in de regio is het echter wel van groot belang om elkaar op te zoeken en samen stappen te zetten. Andere nieuwe, kleinere partners zoals Rose Stories helpen juist enorm bij onze doelen omtrent diversiteit en inclusie. Maar het gemiddelde blijft dan uiteindelijk laag’, licht Nannen het cijfer toe. Over de mate waarin Oostpool zelf is geworteld in de lokale omgeving is de organisatie positiever: een 6 op schaal van 1 tot 10.

## **CORONA GAF RUIMTE VOOR ONTWIKKELING**

Voor veel theaters en gezelschappen was de coronapandemie een lastige periode. Voor Toneelgroep Oostpool was dit uiteraard ook geen gemakkelijke tijd. ‘In de coronajaren is er juist veel gebeurd: Bukvić werd aangesteld, net als Ndoye als hoofd Interactie & Inclusie, we hebben veel nagedacht, overlegd en veranderd aan de interne processen zoals hoe we met personeel omgaan of hoe casting verloopt. Ook hebben we gewerkt aan de diversiteit in de organisatie. Het is een

voortvarende periode geweest. Als BIS-instelling zijn we financieel gecompenseerd, dus daarover hebben we geen stress ervaren’, vertelt Nannen.

Tijdens de pandemie heeft Oostpool daarnaast onder andere een podcast gemaakt en livestreams verzorgd. Daar heeft de organisatie nieuw publiek mee kunnen bereiken, zoals mensen die verhuisd waren uit het oosten of mensen die fysiek beperkt zijn. Toch verlangen de meeste mensen naar een live-ervaring, is de ervaring van Nannen. ‘Artistiek gezien zijn we geen fan van hybride voorstellingen, ook al maken onze regisseurs ook speelfilms. Het online ervaren van theater doet toch afbreuk aan de kwaliteit. Een organisatie als ITA maakt prachtige online producties, maar daar hebben wij het budget niet voor.’, legt Nannen uit. Duidelijk over de coronaperiode is echter dat het voor Oostpool geen afbreuk heeft gedaan aan de doelen omtrent diversiteit en inclusie, eerder dat het ruimte heeft geboden om de interne organisatie écht goed onder de loep te nemen en de reorganisatie grondig, goed, divers en inclusief door te voeren.

---

<sup>3</sup> Enquête ontworpen en (online) afgenomen door de Boekmanstichting, ingevuld op 11 april 2022 door Sara

Bouman (medewerker Interactie & Inclusie) en Michiel Nannen (zakelijk directeur) bij Oostpool.

---

# TONEELGROEP OOSTPOOL

---

## VERBETERPUNTEN

Het belangrijkste verbeterpunt op gebied van diversiteit en inclusie ligt voor Oostpool in de fysieke toegankelijkheid van haar gebouw, zo zegt de organisatie zelf. Het pand is niet geschikt voor mensen met een fysieke beperking, want er zijn veel trappen. Daarnaast werkt Oostpool nog niet met doven- of blindentolken, om haar aanbod ook voor mensen met een visuele- of auditieve beperking toegankelijk te maken. ‘Momenteel zien we geen vraag naar tolken, maar het is wel een ambitie van ons omdat het onderdeel is van inclusie. We hebben er nu geen budget voor en het is een flinke investering. Wat dat betreft is het voor ons anders dan in de Randstad, omdat we afhankelijk zijn van de aanwezige financiële middelen in deze regio’, aldus Nannen. ‘We focussen in ons publiek nog niet specifiek op mensen die fysiek beperkt zijn. De focus ligt nu vooral op mensen met een biculturele achtergrond, LHBTIQA+ groepen en jongeren’, licht Nannen toe.

## THEATER INCLUSIEF

Theater Inclusief eindigt dit jaar als stimuleringsprogramma. Nannen heeft de stimulering van het programma als positief

ervaren. In de toekomst zou een andere vorm, waarbij de nadruk ligt op leerprocessen, volgens hem waardevol zijn. ‘De belangrijkste rol van Theater Inclusief zou het faciliteren van het leerproces en de ontmoetingen van de organisaties moeten zijn’, vertelt Nannen. In de toekomst moet professioneel begeleidde ontmoeting, opleiding en intervisie volgens hem blijven bestaan, waarbij hij als voorbeeld ook verwijst naar een cursus inclusief leiderschap die hij via Theater Inclusief heeft gevolgd.

## CONCLUSIE

Toneelgroep Oostpool vertelt verhalen over mensen in vele kleuren. Hoewel het in 2020 een slechte naam kreeg wat betreft inclusie door een grensoverschrijdend gedrag-zaak, staat het sinds de komst van artistiek leider Daria Bukvić juist weer in een goed daglicht. Het publiek, maar ook instellingen uit de theatersector zijn zeer positief over Bukvić, en ook over de nieuwe afdeling Interactie & Inclusie en verschillende voorstellingen zoals *Edward II* en *Midzomernachtsdroom* – zo vertelt de organisatie in de enquête.

Voor de invulling van haar programma kijkt Oostpool naar haar omgeving en wat daar speelt. Scholen spelen daar een belangrijke

rol in. De afdeling Interactie & Inclusie ontfermt zich hierover, en organiseert daarnaast contextprogrammering bij de voorstellingen om een breed publiek op inclusieve wijze te trekken. Niet alle partners van Oostpool zijn echter even divers en inclusief, de organisatie signaleert dat hier nog wat te winnen valt. Bij het aantrekken van nieuw publiek met een biculturele achtergrond of lagere sociaal economische positie maakt Oostpool geen veranderingen in de artistieke inhoud van een voorstelling, maar zet in op de contextprogrammering of het aanbieden van gereduceerde tarieven die drempelverlagend zijn voor het binnenhalen van deze mensen.

Wat betreft personeel is het de organisatie gelukt om twee personen met een biculturele achtergrond aan te stellen in leidinggevende posities. Het is Oostpool opgevallen dat als je mensen met een cultureel diverse achtergrond aan wilt trekken voor een vacature, het voor hen beter werkt om ervoor te zorgen dat je als organisatie diversiteit en inclusie uitstraalt vanuit het gezicht van de organisatie (lees: Bukvić) dan om een wervingsbureau in te schakelen.

De coronaperiode is voor Oostpool een periode van bezinning, reorganisatie, nieuwe



---

# TONEELGROEP OOSTPOOL

---

inspiratie en doorpakken geweest na een interne crisis die op hen grotere impact had dan de coronacrisis zelf. Inmiddels ligt Oostpool sterk op de rit van diversiteit en inclusie, en ook sterker dan ooit tevoren. Verbeterpunten blijven er natuurlijk wel: met name het pand moet toegankelijker worden, maar ook bij het personeel, publiek en de partners blijft Oostpool streven naar meer diversiteit en inclusie. Het huidige team heeft ongetwijfeld nog veel in petto.

.

.

---

# BRONNEN

---

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

Diepte-interview met Michiel Nannen (zakelijk directeur). Interview gevoerd door Maxime van Haeren en Shomara Roosblad op 21 april 2022.

Enquête, opgesteld door de Boekmanstichting, ingevuld door Sara Bouman (medewerker Interactie & Inclusie) en Michiel Nannen (zakelijk directeur) bij Oostpool.

Theater Inclusief *Toolkit*, opgesteld door Theater Inclusief en ingevuld door Toneelgroep Oostpool.

Wensink, H. (2021) ‘[De tijd van het diversiteitsdebat is voorbij. Bij Oostpool gaan we het dóén](#)’. Op: [www.volkskrant.nl](#), 27 april.

Janssen, H. (2021) ‘[Toneelgroep Oostpool diep door het stof na machtsmisbruik en grensoverschrijdend gedrag](#)’. Op: [www.volkskrant.nl](#), 19 januari.

Janssen, H. (2021) ‘[Artistiek directeur weg bij toneelgroep Oostpool na grensoverschrijdend gedrag](#)’. Op: [www.volkskrant.nl](#), 7 januari.

Oostpool (2021a) *Activiteitenplan 2021-2024*. Arnhem: Stichting Toneelgroep Oostpool.

Oostpool (2021b) ‘[Daria Bukvić nieuwe artistiek directeur Toneelgroep Oostpool](#)’. Op: [www.toneelgroepoostpool.nl](#), 28 april.

Oostpool (2016) *Activiteitenplan 2017-2020*. Arnhem: Stichting Toneelgroep Oostpool.

[Jaarverslag 2019](#), Stichting Toneelgroep Oostpool.

[Jaarverslag 2020](#), Stichting Toneelgroep Oostpool.

Website [Toneelgroep Oostpool](#).

Website [Theater Inclusief](#).

---

# COLOFON

---

© Amsterdam, 26 september 2022

Beeld voorblad: Scènefoto uit voorstelling *Edward II – The gay king* van Toneelgroep Oostpool. Foto: Bas de Brouwer.

Onderzoek en tekst: Maxime van Haeren

Redactie: Jan Jaap Knol, Shomara Roosblad

Met dank aan: Michiel Nannen

## OVER DE BOEKMANSTICHTING

[www.boekman.nl](http://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](http://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](http://www.boekman.nl)



**Boekmanstichting**  
Kenniscentrum voor kunst,  
cultuur en beleid