

CULTUUR+ONDERNEMEN

Transcript Video interview met Michiel Nannen, zakelijk directeur van Toneelgroep Oostpool (volledige video)

Interviewer: Boris Franssen

00:00:15

Michiel Nannen: Toneelgroep Oostpool is bijna 70 jaar oud, dus al bijna 70 jaar het toneelgezelschap van Oost-Nederland. Dat betekent dus in ieder geval Gelderland, Overijssel. Al die jaren gevestigd in Arnhem en het thuisgezelschap van de oostelijke inwoners. Maar met name van een aantal grote schouwburgen: Zwolle, Apeldoorn, Nijmegen, Arnhem, Hengelo, Deventer. Waar we heel intensief mee samenwerken. Doetinchem, niet te vergeten. En wij zijn een gezelschap dat hoort bij de top vier toneelgezelschappen in Nederland qua omvang. En wij werken met een vaste kern van mensen, onder leiding van ons artistiek team, waar Daria Bukvic de aanvoerder van is. En wij hebben geen vast ensemble aan acteurs en actrices, maar wel een groot scala aan freelancers. Dit zijn mensen waar we regelmatig meewerken, die ook bijna het gezicht van Oostpool zijn geworden. We hebben een palet aan dingen die we doen. We toeren door Nederland met grote zaalvoorstellingen. We maken ook graag voorstellingen die ook in kleine zalen kunnen staan, in clubs en op andere locaties. En we doen een uitgebreid programma in Oost-Nederland voor middelbare scholen, waarbij we met een vrachtwagen die uitklapbaar is tot theater, waar 60 leerlingen in kunnen, langs de scholen reizen. En daarnaast een aantal andere educatieve programma's waarmee we jaarlijks toch zo'n 15000 scholieren bereiken.

00:01:48

Boris Franssen: En misschien nog voor de zakelijk leiders in de sector: wat is ongeveer jullie budget op jaarbasis waar jullie op dit moment mee werken?

00:01:53

Michiel Nannen: Wij werken met ongeveer zo'n 5 miljoen aan omzet, in normale jaren, en dat is opgebouwd uit ongeveer 3 miljoen rijkssubsidie en dat wordt aangevuld met subsidie vanuit de provincie Gelderland, Overijssel en de gemeente Arnhem. En zo'n 40 procent blijft dan over aan ticketinkomsten en donateurs en sponsorbijdragen.

00:02:17

Boris Franssen: En jij bent nog redelijk kort betrokken, als bestuurder, bij toneelgroep Oostpool nu. Ongeveer één jaar?

00:02:25

Michiel Nannen: Ik ben hier vanaf najaar 2019, dus dat is anderhalf jaar nu ongeveer. De keuze voor toneelgroep Oostpool was destijds het profiel van de organisatie, dus het maatschappelijk geëngageerde. Dus topkwaliteit. Oostpool wint artistieke prijzen. Voor het theaterfestival hebben we nu ook weer nominaties voor onze actrices bij Laura H. De voorstelling Laura H. Maar dat is gekoppeld aan het vertellen van verhalen die er op dit moment echt toedoen. Dus het roept iets op in Nederland als wij komen met onze

voorstellingen. Het roept discussie op en dat willen we ook en dat was voor mij een heel aantrekkelijk perspectief: een heel goed draaiende professionele organisatie, met een groot bereik en met een hoge artistieke kwaliteit. En een organisatie die ook nog eens maatschappelijk geëngageerd is.

00:03:16

Boris Franssen: Het maatschappelijk engagement, dat is niet altijd zo geweest. Is dat van redelijk recente datum of is dat het juist nog meer uitgekristalliseerd nu?

00:03:28

Michiel Nannen: Dat is zeker de afgelopen jaren al echt goed ontstaan. "Hoe nu mens te zijn" als slogan hebben we ook al een aantal jaren. Maar de radicale keuze om daar vol voor te gaan, die is echt met de komst van Daria Bukvi sinds juni, als artistiek directeur, vol ingezet. In samenwerking met de leden van het haar artistiek team. En ik zal ze eens even noemen: Jan Hulst, Kasper Tarenskeen, Charli Chung, Madelon Kooijman en Fanne Boland. Zij hebben met elkaar de artistieke koers van deze organisatie bepaald. Ja, het profiel van Oostpool is van oudsher, de laatste jaren-. "Hoe nu mens te zijn" is de kern. Dus we willen boven op de maatschappelijke ontwikkelingen zitten. We willen voorstellingen maken die gaan over de verhalen die op dit moment in mensen leven, die verteld moeten worden. Waarbij wij niet perse een standpunt in willen nemen, maar we wel een discussie willen starten. Waar we het publiek willen uitdagen om een mening te vormen over maatschappelijke vraagstukken. En dat sluit ook aan op onze wens om voor een jonger publiek te werken dan gemiddeld, in de toneelwereld. Dus de groep tussen de 15 en 40, als ik het heel grof zeg. Die groep leeft anders, krijgt instantly nieuws. De week daarna is het alweer weg. In ons oude systeem van hoe met elkaar in de theaterwereld werken, is natuurlijk vaak dat je twee, drie jaar van tevoren al moet zeggen tegen de schouwburgers wat je gaat maken en wij proberen dat te doorbreken. Dus dit soort verhalen, zoals Laura H., die we recent hebben uitgebracht, na het uitkomen van het boek, hebben we dat binnen een jaar ook in de theaters gebracht. En daar staan wij heel erg voor: dat we de tijd tussen iets wat ertoe doet, wat speelt in onze maatschappij en onze artistieke uiting daarvan, dat die korter wordt. En ook dat het minder afhankelijk is van een grote zaal of een kleine zaal. Dus we willen onze voorstellingen ook flexibel maken. Dus we ontwerpen het zodanig dat we, afhankelijk van de stad of de plek, ook kunnen schakelen venue. Dat is het mooie van Oostpool op dit moment. Dat een heel bevlogen, jong en artistiek team hebben. Dit profiel zit gewoon in hen zelf en Daria Bukvic is natuurlijk de verpersoonlijking daarvan, zou ik haast zeggen. Dat we echt radicaal een afslag willen maken van: lang genoeg gepraat over inclusiviteit, we moeten het gewoon doen. Dus moet je ook de mensen die je wil bereiken opzoeken op de plek waar ze zijn en in de formules en in de aanpak die aansluit op hun belevingswereld.

00:06:25

Boris Franssen: Maar ik begrijp dat de programmering ook urgentie moet hebben. Dus als je kijkt naar die maatschappelijke thema's die je net benoemd. Die urgentie is heel erg belangrijk en daar wil je op inspelen.

00:06:35

Michiel Nannen: Ja, die urgentie zit er op allerlei fronten op dit moment natuurlijk. Er zijn ook in de afgelopen coronatijd natuurlijk een aantal hele grote bewegingen ontstaan, van Black Lives Matter tot klimaatbewustzijn, en zo kan ik nog een aantal dingen noemen. Het is

heel helder geworden dat die status quo, zoals we die lang geaccepteerd hebben, dat de nieuwe generatie dat gewoon niet meer accepteert. Die generatie is ook bij Oostpool aan de leiding en wil met hun artistieke uitingen daar een rol in spelen. Dus natuurlijk de artistieke kwaliteit staat hoe dan ook altijd op één bij ons, maar het moet ergens raken aan waar mensen zich al druk over maken, en dan specifiek onze doelgroep.

00:07:29

Boris Franssen: We hadden ook even over het onderscheidende karakter van jullie profiel. Jullie hebben de ambitie om dit te realiseren, wat je net ook verteld, maar er zit ook wel een zekere noodzaak aan. Jullie willen je ook echt duidelijk onderscheiden van andere organisaties. Hoe zou je heel kort dat onderscheidend vermogen benoemen?

00:07:54

Michiel Nannen: Wij onderscheiden ons, omdat werden een Oost-Nederlands gezelschap zijn, ten eerste. Die wortels willen we ook heel nadrukkelijk uitdragen. Wij zijn er voor de mensen hier in Oost-Nederland: Overijssel, Gelderland en omstreken, zou ik haast willen zeggen. En dat maakt dat we ons ook echt concentreren op wat hier in de regio speelt en wat er onder jonge mensen in Oost-Nederland ook aanslaat. Dus dat als eerste. We onderscheiden ons omdat we via die maatschappelijk betrokken voorstellingen, die aansluiten op wat er bij jonge mensen leeft, voorstellingen te maken die daar ook echt over gaan. Dat zie je door jongerenvoorstellingen die we specifiek voor jongeren maken Dus onze trailervoorstellingen die we in een vrachtwagen trailer maken, waar we op zoek gaan naar de jongeren in de verschillende steden en dorpen en ter plekke het uitvoeren. Zij schuwen ook niet de de thema's waar we het over moeten hebben. De afgelopen jaren hebben voorstellingen gemaakt over zelfdoding, over bromance in de zin van andere gevoelens dan je zou verwachten bij jezelf, op die leeftijd. Genderdiscussies. En dat is soms voor jongeren en scholen best wel pittig om daarmee om te gaan. Nog niet iedereen staat daar voor open, maar dat helpt in ons profiel. Dus vanaf 12 jaar. We willen stap voor stap een nieuw publiek aan ons binden. En dat doen we ook door voorstellingen die we voor een breed publiek maken, ik noemde al Laura H, programma's aan te koppelen. Die we in Arnhemse wijken of op andere plekken ook via korte scènes de discussie aan te gaan over dat soort thema's. Met de gemeente en met sociale partners. En via die route ook weer vervolgens te zeggen: "Nou, komt dan ook eens naar die voorstelling kijken" Het klinkt allemaal heel sociaal bewogen en dat is het ook. Uiteindelijk willen we ook gewoon heel ervoor graag zorgen dat ons werk ervoor zorgt dat we een groter bereik krijgen ten opzichte van alternatief aanbod. Dus Netflix, televisie en film. We kunnen in die zin ons beter focussen, wat mij betreft, op een aanpassing van ons aanbod, wat goed de concurrentie aan kan gaan met de alternatieven. Dan dat we heel erg bezig zijn met hoe moeten we binnen onze sector elkaar beconcurreren en leren van waarom bepaalde aanvliegroutes heel populair zijn bij deze doelgroepen en hoe het komt dat het in onze sector soms nog best lastig is om deze mensen aan ons te binnen.

00:10:58

Boris Franssen: Is noodzaak ook groot, voor de sector in het algemeen, om die nieuwe groepen te gaan bereiken?

00:11:09

Michiel Nannen: Nou, wij geloven dat heel erg. Ik persoonlijk ook omdat ik-. Nou ja, ik kom

van oorsprong uit Emmen, uit Oost-Nederland, Noord Oost Nederland, maar in de eerste 18 jaar van mijn leven heb ik geen enkele aanvaring gehad met kunst en cultuur. Ik vind dat dat niet mag. En wij zijn het gezelschap van Oost-Nederland. Dus kunnen wij een rol in spelen dat dat de nieuwe generatie jongeren niet overkomt. Het mag niet van je ouders afhangen of je wel of niet met kunst in aanraking komt. Ik vind dat wij daar echt de verantwoordelijkheid in moeten nemen. En niet alleen vanwege de vrijheid van keuze voor iedereen, of men wat wil met kunst of niet. Dat je dat je ermee in aanraking moet zijn geweest om te weten of het wel iets voor je is, of niet. Maar ook omdat we anders langzamerhand deze discipline in de waagschaal stellen, als we niet blijven bouwen van jongs af aan aan het integreren van deze kunstvorm in het dagelijks leven. En het mag niet zo zijn dat het aan een bepaalde groep voorbehouden is, die er al van nature interesse in heeft. Dus als wij langdurig theater en toneel een plek willen geven in Nederland, dan hebben wij ook met elkaar de verantwoordelijkheid. En kunnen we er niet omheen dat we anders moeten denken. En op een andere manier dat moeten aanvliegen. En daar ben ik enorm, persoonlijk, voor gemotiveerd vanuit mijn eigen achtergrond. Want stel je voor dat ik, op één of andere manier, niet in aanraking was gekomen dan had ik mijn passie gemist, zeg maar. En dat is doodzonde. Er zijn hier heel veel mensen in de regio die nog nooit iets gezien hebben op het gebied van toneel en theater. En ik ben ervan overtuigd, dat merk ik elke keer weer, dat als ik mensen meeneem naar het theater, dat er een wereld voor ze opengaat. Dat verhaal is natuurlijk al heel vaak verteld en dat snap ik ook. Dat we dat moeten doen, zegt iedereen. Alleen we moeten creatiever worden, denk ik, in het ophalen. Dus je je begint op de plek waar iemand is, niet vanuit het aanbod wat je wil brengen.

00:13:22

Boris Franssen: Diversiteit en inclusie zit heel duidelijk in jullie profiel en ook in jullie aanbod. Maar ik begrijp dat je ook dat wil doorvoeren in de andere geledingen in de organisatie en dat is voor een deel ook al gebeurd. Kun je nog heel kort even vertellen hoe dat precies gestalte heeft gekregen: qua team, qua cultuur, qua samenstelling?

00:13:51

Michiel Nannen: Het komt vanuit twee motivaties, misschien wel. Dus laat ik het zo zeggen: ik als persoon ben, van nature, enorm gedreven om mensen ruimte te geven om zichzelf te zijn en maximaal zich te kunnen ontplooiën. Dat is belangrijk voor inclusiviteit, naar mijn gevoel. Daria, als nieuwe artistiek directeur, heeft natuurlijk daar een hele radicale opvatting over. En zij is hier ook gekomen in het werving- en selectieproces met die duidelijke boodschap. "Voor mij is de enige reden om voor Oostpool te kiezen en bij ons te blijven, als wij in staat zijn in de actie ook te zorgen dat diversiteit van onze maatschappij echt onderdeel wordt van Oostpool." En zij kan dat natuurlijk als geen ander, omdat ze al jaren op dat vlak heel actief en zichtbaar is. En dat doen we op allerlei manieren. Dat heeft te maken met de onze castingprocessen die we op een hele andere manier hebben ingericht om dat te borgen. In onze wervingsprocessen doen we er alles aan om in de brede zin van de mensen die we aannemen bij Oostpool daar goed naar te kijken. En ook te zorgen dat we aantrekkelijker worden en zijn voor diverse andere groepen die we nu nog minder in huis hebben. En in ons publiek-. Uiteraard is er veel te winnen, nog, in diversiteit. Ik ben daar ongelooflijk nuchter en eerlijk in. Het is niet vanzelfsprekend dat het heel snel lukt. Het is namelijk iets wat al jaren in de sector geroepen wordt, wat iedereen wil, in woorden. En

zoals Daria zei: "Ik wil er eigenlijk helemaal niet meer over praten, want ik wil het gewoon doen." En dat is onze opgave en dat zal met horten en stoten gaan. Daar gaan we echt niet, binnen een jaar, alle successen meteen op halen. Maar ik hoop dat het overkomt dat we er heel erg van overtuigd zijn dat het moet. Dat het cruciaal is voor Oostpool om de plek in de maatschappij goed in te nemen, maar ook voor de sector in zijn algemeenheid. We kunnen niet langer accepteren dat we niet onze maatschappij representeren in deze sector. Als ik het hebt over ons onderzoek naar ervaren grensoverschrijdend gedrag, in de afgelopen decennium, dan moet ik zeggen dat het mij enorm geraakt heeft. Ik heb ongelooflijk veel mensen gesproken die mij verhalen verteld hebben, die enorm heftig zijn. Die niet alleen over Oostpool gaan, maar over de brede sector. Dat grensoverschrijding bijna meer normaal was dan abnormaal. Dat bijna iedereen die ik sprak daar mee te maken heeft gehad en dat het het soms al op school begon. Ik had geen ervaring als leidinggevende, in andere opdrachten en functies, met dit soort zaken. Dus het heeft me ook enorm verward en geschokt en het was dus ook was het een zoektocht naar hoe daarmee om te gaan. Het heeft de organisatie enorm, je zou kunnen zeggen, getraumatiseerd. Alle betrokkenen daarbij. We werken met heel veel freelancers, dus er zijn door de jaren heen heel veel mensen bij betrokken geweest die achteraf nu ook hun verhaal hebben verteld over wat ze hebben meegemaakt. Het is in die zin verwarrend dat Oostpool natuurlijk enorm succesvol is geworden de afgelopen tien jaar. Dus er is een enorme groei geweest en ondertussen gebeurde er dus ook heel veel dingen die niet oké waren. En dat heeft lang kunnen bestaan. Dus dit is misschien wel de grootste uitdaging geweest in mijn loopbaan, nog steeds: hoe je, in combinatie met een grote media-aandacht, normen, pijn en woede bij heel veel mensen in onze omgeving en ook bij de eigen medewerkers en een verantwoordelijkheid voor de continuïteit van onze organisatie met elkaar verenigd. En mijn aanpak, voor zover je daarvan kan spreken, is dat ik niet anders kon dan zorgen dat het tot op de bodem werd uitgezocht. Om daar heel eerlijk en open in te communiceren. En om heel veel contact te maken met al die betrokken groepen. En daar met elkaar van gedachten over te wisselen, goed te begrijpen wat er nou echt aan de hand was, wat dus ook nodig is in het hier en nu en in de toekomst. Om dat te voorkomen. Wat daarvan voor Oostpool geldt en wat daarvan voor de bredere sector geldt. En wat je daar dan vervolgens mee moet. En we hebben daar, denk ik, de de juiste experts voor het grotere onderzoek bijgehaald. Om ook te zorgen dat mensen met de juiste kwalificaties daar onafhankelijk oordelen over konden vellen, en ons onafhankelijk konden adviseren over wat te doen. Want het was natuurlijk, voor mij als bestuurder, niet aan mij om in te schatten wat er nou precies gebeurd was en hoe erg dat was. Dat moet je onafhankelijk laten doen en dat is in het grote onderzoek van het najaar, denk ik, heel zorgvuldig en gedegen gedaan. En vervolgens hebben we heel hard gewerkt met alle mensen van Oostpool om heel erg zorgvuldig, maar ook snel, zoveel mogelijk dingen te verbeteren, zodat de minimale veiligheid in ieder geval gegarandeerd kan worden. En daar hebben we een heel arsenaal aan verbeteringen doorgevoerd: van organisaties wijzigingen, nieuwe mensen aangenomen, procedures anders ingericht, externe vertrouwenspersonen aangesteld, personeelsvertegenwoordiging formeel ingesteld, de Raad Van Toezicht die zichzelf onder de loep genomen heeft. Er is een nieuwe voorzitter aangesteld. Om te zorgen dat we enerzijds stap voor stap aan een nieuwe cultuur zouden werken, maar ook de vangnetten die er horen te zijn, ook wettelijk, ook echt te laten functioneren. Want er is natuurlijk altijd een verschil tussen de vinkjes zetten en ja, we

hebben dat allemaal ingericht en het werkelijk in de situatie ook-. Dat het ook blijkt dat het werkt. En het onderzoek heeft aangetoond dat het gewoon in het verleden niet goed gewerkt heeft en dat er dus in gevallen van grensoverschrijding geen hulp kwam. Nou, dat is iets verschrikkelijks. Wat ik me heel erg, als huidige verantwoordelijk voor de organisatie, heel erg aantrekt. En wat nooit meer mag gebeuren. En dat er op een zeker moment weer iets kan gebeuren waarin iemand ervaart van: dit is niet oké, dat kun je nooit voorkomen. Je moet wel zeker weten dat als het gebeurt, die persoon ergens terecht kan, dat diegene goed behandeld wordt, dat er serieus met de zaak om wordt gegaan en dat de organisaties ervan leert en de betrokkenen.

00:21:46

Boris Franssen: En daarnaast ook nog de coronacrisis. Hoe was dat voor jullie? Wat gebeurde er allemaal? Welke uitdagingen moest je het hoofd bieden?

00:21:57

Michiel Nannen: Dat zit in verschillende fases. Dus in eerste instantie was natuurlijk voor iedereen crisismanagement, zou ik zeggen, de eerste fase. Want niemand wist precies hoe lang het zou gaan duren en alles stopte in één klap. Zo'n 40 procent van de omzet van Oostpool is het ticketinkomsten. Dus als er dan een paar maanden opeens niks meer binnenkomt, maar alle kosten lopen wel door, dan ga je als zakelijk directeur vooral heel veel rekenen. En dan moet je nagaan: hoelang houden we dit vol? Want toen was er nog geen hulp. Toen dat kwam, kwam er een nieuwe fase. Oostpool is een heel flexibel georganiseerde organisaties, dus we konden ons goed aan te passen aan de omstandigheden door ons aanbod-. We konden projecten niet doen, of uitstellen. We konden op een andere manier omgaan met uitgaven, waardoor we vrij snel weer in control waren. Maar dan komt er een andere verantwoordelijkheid. Oostpool werkt met twee 200 freelancers per jaar, minimaal. En wat je toen zag, is hoe gaan we hen ook blijven betrekken bij de organisaties, zodat zij niet het slachtoffer worden van deze situatie? Dat is natuurlijk om dat volledig doen bijna onmogelijk. Maar wat we toen heel erg hebben gedaan: wij gaan zo veel mogelijk blijven produceren, op een andere manier. Met dubbele casts, met projecten die misschien een groter aandeel op onderzoek en voorbereiding hadden hier in huis en wat minder publieksgericht waren-. Om te zorgen dat het artistieke proces en het betrekken van onze collega technici zo veel mogelijk door gaan. Dus we zijn ons heel erg bewust geworden van onze verantwoordelijkheid die ons is gegeven als business instelling. En dat hebben we zo goed mogelijk proberen te doen. En vervolgens kwam er een natuurlijk een fase dat we wisten van: oké, nu weten we dat het best wel eens een tijd kan gaan duren. Dus we moeten zorgen dat we ons publiek ook blijven betrekken, want als dat niet meer via het theater kan, dan moet het op een andere manier. En in die fase heb ik heel veel baat gehad bij de enorme creativiteit, van het artistiek team. In wat voor vorm we dat konden doen. Dus we hebben een een podcast theatervoorstelling in diverse afleveringen "The Harvest" gemaakt. We hebben een livestream-cyclus opgebouwd van bijna elke vrijdag een live-voorstelling hier in ons theater, waarmee we toch ons publiek konden bereiken en ook onze artistiek proces konden doorzetten. En we hebben daarmee vormen gevonden om in contact te blijven. We hebben korte verhalen ontwikkeld die we in tien minuten konden brengen. Dus de vormen werdenn totaal vrij, en we hebben ook gemerkt dat een aantal van die nieuwe inzichten ook houdbaar zijn voor de toekomst.

00:25:05

Boris Franssen: Zou je er iets over kunnen vertellen, want we waren vorige keer te gast bij Wouter van Ransbeek van ITA. Daar is ITA-live ook geïntroduceerd, daar waren ze eigenlijk al mee bezig voor de crisis. Hoe zit het met het digitaal bij jullie, als ik het zo mag omschrijven?

00:25:23

Michiel Nannen: Ja, daar hebben we veel gesprekken over gehad met elkaar. Met name binnen het artistiek team en het managementteam. En wat we absoluut wilde is leren hoe livestream werkt. Dus daarom hebben we ook mede ook die vrijdagen gedaan, zodat ons team hier, met inhuur van professionele mensen, ook in de vingers zou krijgen. Maar we hebben wel met elkaar geconstateerd: ITA doet dat op een fantastisch niveau. Zij hadden ook al een aantal jaren voorbereiding. Dat je bij je kerncompetentie moet blijven en onze competentie is echt het creëren van live-ervaringen, met publiek in het theater. En wat we wel hebben gezien, is dat er ook best een groot publiek is, wat niet het theater in kan komen en dan via zo'n livestream toch bediend kan worden. Dus we hebben gezegd van: oké, we kunnen dat nu, we willen of niet specialiseren in die lifestreams, laat vooral ITA dat doen. En laten we hopen dat ze ons zo nu en dan programmeren. En dan doen we graag mee. Maar we gaan wel elke voorstelling waar we een tournee van gaan organiseren, ook een keer livestreamen, want dan zijn de mensen die of ooit Arnhemmer waren en nu aan de andere kant van de wereld wonen, of niet meer fysiek in staat zijn om het theater te bezoeken-. Die blijken dat toch enorm te waarderen. En vanuit onze enorme geloof in een meer inclusieve sector, inclusieve samenleving, vinden we dat we ook die verantwoordelijkheid nu moeten nemen. Maar de keuze is echt gemaakt op de live-ervaring en het bereiken van ons publiek doen we via allerlei digitale kanalen. Wat ik net al riep: als Daria een speelfilm uitbrengt koppelen we dat zeker aan een live-ervaring, om te zorgen dat publiek hopelijk ook een bepaald moment de stap naar het theater zet. Maar we gaan niet zelf die kant op in produceren, want daar zijn we te klein voor. Die kwaliteit die we dan willen, die kunnen wij niet op dit vlak bereiken.

00:27:24

Boris Franssen: Dus duidelijke keuzes maken en blijven bij je kerncompetenties, zoals je dat zegt, en oppassen voor versnippering?

00:27:31

Michiel Nannen: Absoluut, want wij hebben een omvang waarbij we één of twee dingen heel goed kunnen doen. En we willen niet in de valkuil stappen dat we door alle nieuwe dingen die we hebben ontdekt, opeens tien dingen tegelijk willen doen. Dat wil niet zeggen dat we niet willen innoveren. Dus de manier waarop we die live ervaring brengen, de manier waarop we ons publiek willen opzoeken, daarin gaan we heel verder en willen we nog verder gaan. Maar de kern van wat wij dan vervolgens aan ervaring brengen, die zit dicht bij die theaterbeleving die we al kennen.

00:28:12

Boris Franssen: Daarmee gaan jullie er ook wel van uit dat we toch op een bepaalde manier weer wat teruggaan naar het oude normaal?

00:28:21

Michiel Nannen: Ja, dat is maar net hoe je dat interpreteert. Ik denk dat het met elkaar een

live ervaring hebben-. Je ziet het aan de enorme drang om naar een Lowlands of een festival te gaan bij de jonge doelgroep. Mensen hebben daar gewoon behoefte aan. Je wilt met elkaar iets gemeenschappelijks met elkaar delen en elkaar daarbij zien en voelen. Dus die live ervaring zal in onze overtuiging niet verdwijnen. De vraag is wel: de live ervaring die je brengt, sluit dat dan aan op wat de nieuwe generatie zoekt? Dus daar zijn we ons heel bewust van: het nieuwe normaal is niet hetzelfde is het oude normaal, maar dat we dat we live theater ervaringen gaan brengen: zeker.

00:29:08

Boris Franssen: Wat is de rol van de Raad Van Toezicht geweest, bij de strategische uitdagingen die jullie hebben ook, maar ook bij het bereiken van de doelstellingen op de langere termijn? Kun je daar iets over vertellen?

00:29:21

Michiel Nannen: Ja. Het is natuurlijk algemeen bekend, door alle onderzoeken die over Oostpool zijn gepubliceerd, dat het functioneren van de Raad Van Toezicht nog niet optimaal was, om het zo maar te zeggen. Dat betekent ook dat we daar heel erg, het afgelopen jaar, aandacht aan besteed hebben. Ook onder andere met cultuur en ondernemen gekeken hebben naar: wat gaat er nou goed en wat moet beter? Door de crisissituatie van de afgelopen periode moet ik eigenlijk zeggen dat het klankbord over de toekomst en over de langetermijnstrategie minder aanbod is gekomen, tussen het bestuur en de Raad Van Toezicht. En we hebben sinds één mei een nieuwe voorzitter, Eduard Nazarski. En hij vervult die rol inmiddels al wel, dus er is duidelijk nu een nieuwe fase ingegaan waarin vanuit het profiel van de Raad Van Toezicht-. Hoe wij met zijn allen denken dat dit zou moeten functioneren, zowel als vangnet, gezien de situaties die zich kunnen voordoen, maar ook als echte sparringspartner van de directie en de organisatie. En dat zijn we nu aan het opbouwen. Daar hebben we wat tijd voor nodig, dus dat is ook een kwestie van een paar jaar, denk ik, om dat goed en grondig, stap voor stap, in te richten. En ook heeft dat te maken met dat er nu een nieuwe directie zit bij Oostpool, Daria en ik, en wij daar ook een ander beeld en de behoefte in hebben. Dan misschien in het verleden. Dus die twee zijn we nu aan het matchen. Dus zowel het controleren van ons, Daria en ik, als bestuurders en het scherp houden. En de lijn tussen de Raad Van toezicht en het personeel. En alles wat daarin van belang is om goed toezichthouderschap te hebben. Op alle fronten staat dat in de steigers, ik wijs naar de steigers van ons gebouw. Waar we ook nu midden in zitten. Dus dat is situatie. Ik hecht persoonlijk enorm belang aan een hele stevige Raad Van Toezicht. Ik wil scherp zijn en blijven en aangesproken worden, ten alle tijden. Zo staat Daria er ook in. Dus we hebben een heel grote behoefte aan een stevige, scherpe Raad die ons bevraagd, terzijde staat en soms corrigeert, als dat aan de orde is. Maar ook weet wie welke rol speelt en dat zie ik onder leiding van onze nieuwe voorzitter ook echt ontstaan. Ja, ons financieringsmodel is relatief overzichtelijk. Wij zitten in de basisinfrastructuur en we horen bij de vier grote toneelgezelschappen. Dat betekent dat we-. Ik weet niet of je bedragen wil horen, maar dat we de vanuit het rijk in ieder geval een stevige bijdrage krijgen. Dat wordt ondersteund op een wat bescheidenere schaal door de provincie Overijssel en Gelderland, met een vier-jarige subsidie. En de gemeente Arnhem doet daar ook een klein stukje in. Dat is heel anders dan de randstedelijke steden, die daar veel meer middelen en mogelijkheden toe hebben om ook een rijkssubsidie heel gelijkwaardig en soms wel meer te matchen. Dus

wij zijn in die zin qua omvang financiële omvang wat kleiner. Wat ik heel mooi vind, is dat provincies en gemeenten op heel veel andere vlakken hier heel actief zijn. Dus dat we hier in dit gebouw zitten, dit is het theater van Oostpool. Dat had nooit kunnen bestaan als de gemeente Arnhem daar niet voor was gaan staan. Dus op heleboel andere terreinen wordt er ondersteund. Een kleine 40 procent van onze totale begroting is ticketverkoop en de halen nog een relatief bescheiden deel van onze inkomsten uit sponsoring en donateurs. Daarin heb ik zeker een ambitie, gezien mijn achtergrond. We hebben ook met onze hoofdsponsor Dirk Zwager, heel goede gesprekken over dat het niet meer gaat over eigenlijk een sponsorrelatie. Namelijk een soort transactionele relatie van: wij geven geld en jullie geven ons kaarten en exposure, maar dat er heel veel inhoudelijke samenwerking mogelijk is. Wij hebben competenties bij Oostpool waar zo'n partij ook behoefte aan heeft. Soms in leiderschapontwikkeling. De manier waarop hier door ons artistieke team gewerkt wordt, de thema's van onze voorstellingen, die weer een discussie kunnen aanzwengelen in organisaties. En op die manier zoeken we naar een ander soort partnership. En daar gaan we de komende jaren volop inzetten. Dat sluit ook heel erg aan bij wat ik net zei: dat je gelijkwaardig wil instappen bij samenwerkingsrelaties. En van elkaar wil leren en dat daar ook geld bij komt kijken, is natuurlijk mooi. Maar ik heb al een aantal jaren geleden netwerk opgericht, Art & Inspiration Club, en daarin komen kunstenaars en bedrijven bij elkaar en inspireren elkaar, op basis van hun eigen kwaliteit. En dat is heel vruchtbaar. En ik denk dat het ook met al het fantastisch werk, wat Oostpool maakt, mogelijk is.

00:35:02

Boris Franssen: Waarom zijn die eigen inkomsten heel belangrijk in aanvulling op de meer reguliere overheidsgelden je krijgt? Is het vanwege de autonomie die de middelen ook bieden? Of zegt dat iets over jullie relevantie ook en jullie bereik?

00:35:21

Michiel Nannen: Financieel is toetst het of ons ondernemerschap nog op peil is, zou ik zeggen. Maar veel belangrijker is dat doordat je een groei in die inkomsten hebt, in het aantal kaartkopers, dat je ziet dat we inderdaad relevant zijn in de regio en in Nederland. Dat mensen het interessant vinden om naar onze voorstellingen te gaan en daar ook voor willen betalen. Dat is een toetssteen die voor mij het allerbelangrijkste is, eigenlijk. Op het moment dat mensen dat niet meer willen, dan moet je je afvragen wat er aan de hand is. En wat belangrijk daarbij is als je het over financiën hebt. Onze filosofie is wel: mensen moeten betalen wat ze kunnen betalen. Als ik andere doelgroepen en de jongere doelgroep in huis wil halen, dan moet ik niet de hoofdprijs vragen, in eerste instantie. En dan moet ik andere vormen vinden om te zorgen dat de prijs die betaald wordt, ook te doen is voor die doelgroep. Daarin kunnen we volgens mij nog met elkaar, ook bij Oostpool maar ook in de brede zin, nog wel creatiever worden in differentiatie.

00:36:46

Boris Franssen: Heb je een bepaald beeld waar jullie over vier á vijf jaar willen staan met toneelgroep Oostpool en zijn er dan bepaalde belemmeringen die je daarvoor moet overwinnen?

00:36:57

Michiel Nannen: Ja, we hebben een beginnend beeld van waar we willen staan. We zitten natuurlijk met een vrij nieuw artistiek team. Dus daar hebben we veel gesprekken over met

elkaar. Ik denk dat er bij onze nieuwe artistiek directeur, Daria Bukvic, een heel duidelijk beeld is wat haar bijdrage zou moeten zijn aan de Nederlandse maatschappij. Dat doet ze natuurlijk ook wel al meerdere jaren. En via Oostpool wil ze dat versterkt doorzetten, en dat is een radicaal inclusieve koers. En dat betekent dat we over vijf jaar het meest inclusieve gezelschap van Nederland willen zijn. En wat betekent dat dan? Dat we in alle opzichten, zowel in de samenstelling van ons team, als in de partners waarmee we werken, als in de publieksgroepen die we weten te bereiken, als in de combinaties die we weten te maken met andere disciplines, vol vanzelfsprekend inclusief werken. En dat betekent dat we de diversiteit van onze samenleving volledig representeren. En dat kunnen we ook doen als onze ambitie, samen met het Stadstheater hier in Arnhem en Introdans en Phion, het orkest van het Oosten, waarheid wordt. De gemeente Arnhem heeft daar een hele belangrijke en gedurfde keuze in gemaakt, tijdens corona, om het project wat we hebben hebben beschreven, al een aantal jaren, een nieuwe schouwburg hier in Arnhem neer te zetten. Op basis van het bestaande gebouw. En dat dan helemaal aan te passen. Waarbij ook Introdans, het dansgezelschap van het Oosten, en Phion, qua kantoren en wij volledig samen gaan wonen. Niet om te fuseren, maar wel om met elkaar een huis voor Arnhem te creëren waarin de toegankelijkheid en het profiel van een schouwburg radicaal anders wordt ingevuld. Daar hebben we een visie met elkaar op geschreven: over hoe je veel meer, vanzelfsprekend, een argeloze voorbijganger kunt verleiden om naar binnen te lopen en iets te ervaren wat aansluit op het een eerste behoefte: een kantine waarin ook kunstenaars vanzelfsprekend zijn, waar zo nu en dan iets gebeurt, waar je even wat eet. En opeens gebeurt er iets. En je wordt verleid om dan een deur verder te gaan, om eens iets mee te maken wat georganiseerder is. Tot aan allerlei samenwerkingen we met Cultuur Oost ook doen, die in Oost-Nederland heel fanatiek bezig is om kunst en cultuur in de brede zin ook onder de aandacht te brengen. Zij zouden ook daar een rol in moeten spelen. Dus dan hebben we ook, als het goed is, over vijf jaar een gebouw wat ons dat daartoe in staat stelt. Wat ook de top-faciliteiten heeft, die wij voor onze grote zaal producties en voor onze artistieke wensen nodig hebben. Onze collega's in de grote steden, de andere drie grote toneelgezelschappen, hebben die faciliteiten ook gecreëerd in hun regio. Dus we zijn heel blij dat we dat hier ook gaan doen. En dat stelt ons in staat om dat profiel, wat we nastreven-. De inhoud zal niet veel veranderen. Dus hoe die mensen zijn, die actualiteit, wat ik net beschreef, dat willen we verder vervolmaken. Ik wil met het artistiek team en het managementteam ook uiteraard die weg naar een sociaal veiligere cultuur, een andere manier van leiderschap, een volledig verbonden manier van zakelijk artistiek in relatie tot de maatschappij, vervolmaken. Kijk, als ik dit nu hier zeg, dan moet ik het ook waarmaken, samen met mijn collega's, dus dat is iets wat we over vijf jaar hopelijk al voor een groot deel hebben bewezen. Dat dat ook echt kan. En dat daar tijd voor nodig is, is ook evident. Dat is niet binnen een paar jaar. En we hebben tegen de regio gezegd dat het meer dan acht-jaar plan is. Een plan dat de samenwerking met de grote steden hier in Oost-Nederland, van Hengelo, Enschede naar Zwolle, naar Apeldoorn naar Nijmegen, Arnhem en Deventer-. Dat we de verbindingen met de stedelijke problematiek kunnen maken en ons werk steeds verder willen uitvinden met een programma wat specifiek voor die steden kunst en sociale vraagstukken combineert. En dat is een acht-jaren plan waar we nu in het eerste jaar zitten: om onze verankering hier in de regio nog veel verder te verstevigen en dat gaat ons ook helpen om die inclusieve organisaties te worden die we beogen te zijn. Nou, wat natuurlijk

heel kenmerkend is voor onze sector, is dat er heel veel relatief kleine organisaties bestaan. Geen enkele organisaties in onze sector zouden we in de terminologie als groot bestempelen. Dus het grote risico in het werk in deze sector is dat je in een relatief kleine omgeving keihard aan het werk bent en daarmee ook op een bepaalde manier je open blik, je lange termijn ontwikkeling, ondersneeuwt. En als ik één boodschap zou willen meegeven aan alle collega's: iedereen, in welke functie dan ook, heeft behoefte aan een klankbord aan andere perspectieven, aan je openstellen voor iets waarvan je misschien in eerste instantie denkt van: dat is de gruwel op aarde. Maar daar valt toch iets van te leren. Dus ik denk dat we met elkaar meer mogen zeggen: "Ik zit in deze functie, maar ik heb de wijsheid ook niet in pacht." Als je een verantwoordelijke functie hebt, hoe klein je organisaties ook is, heb je volgens mij altijd behoefte aan een klankborden, coachen en opleiden. In het bedrijfsleven is dat volstrekt normaal. Onderschat dat niet, want de wereld verandert supersnel, en dat kun je niet in je eigen kleine organisaties allemaal behappen. En met elkaar kunnen we dat wel behappen. Dus wat ik zou wensen, is dat het oordeel wat ik vaak tegenkom over andere sectoren, over commerciële werelden, over manieren van werken-. Ik heb uitgebreid en lang met Booking.com samengewerkt. Met het leiderschapsteam. Er is veel mening in Nederland over dat bedrijf. Ook worden daar dingen gedaan waar we ongelooflijk veel van kunnen leren. Misschien zijn er ook heel veel dingen gedaan die we veroordelen en verafschuwen. Maar dat wil niet zeggen dat je niet ook dingen daar kunt zien die van belang zijn. Dus ik zou hopen dat we in de brede zin, die nieuwsgierigheid, even voorbij de façade, voorbij de deur, houden. Van wat is er nou aan ontwikkeling in Nederland en daarbuiten, in de wereld om ons heen gaande? Hoe komen we daarbij? Hoe kunnen we onze eigen aannames ter discussie stellen? En dat kun je nooit in je eentje, zeker niet in een kleine organisatie. Dus ga wat mij betreft-. Dat doe ik zelf ook. Blijf jezelf steeds ter discussie stellen, zoek naar andere verhalen en andere meningen en laat jezelf bekritisieren want dat is volgens mij de enige manier om te groeien.

00:44:59

Boris Franssen: Ramen en deuren open.

00:45:00

Michiel Nannen: Absoluut.