

A photograph of two women in a theatrical embrace, looking upwards. They are wearing dark, long-sleeved tops. The background is dark, and the lighting is dramatic, highlighting their faces and hands. The text is overlaid on the lower half of the image.

STADSSCHOUWBURG UTRECHT

DEELANALYSE ONDERZOEK THEATER INCLUSIEF



Boekmanstichting
Kenniscentrum voor kunst,
cultuur en beleid

STADSSCHOUWBURG UTRECHT

DEELANALYSE ONDERZOEK THEATER INCLUSIEF

In 2017 ontstond tijdens het Noordwijk Overleg, een jaarlijks overleg van vertegenwoordigers van BIS-theatergezelschappen en hun standplaatstheaters, het initiatief om gezamenlijk werk te maken van het meer divers en inclusief maken van de podiumkunsten in Nederland. Uit dit overleg, vernoemd naar de plaats waar het collectief voor het eerst samenkwam, 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 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 [Stadsschouwborg Utrecht](#), waarvoor de Boekmanstichting in een interview sprak met directeur Lucia Claus en programmeur Aniek Jentjens.



STADS- SCHOUWBURG UTRECHT

Stadsschouwburg Utrecht is sinds 1941 gevestigd aan het Lucasbolwerk. Het is de grootste culturele instelling op het gebied van theater en dans in Utrecht. De schouwburg wil een plek voor betekenisvolle ontmoetingen zijn, waarmee het een zo groot en divers mogelijk publiek beoogt te bereiken.

Voorstelling *Boys won't be boys* van Rikkert van Huisstede. Foto: Bas de Brouwer



STADSSCHOUWBURG UTRECHT

‘Waar werelden samenkomen’, zo kopt het beleidsplan 2021-2024 van Stadsschouwburg Utrecht. Het theater bevindt zich in het hart van Utrecht, in het midden van Nederland. Bezoekers kunnen hier ‘het beste zien van wat er in Nederland wordt gemaakt’ als het aankomt op toneel, muziektheater, cabaret en dans, aangevuld met opera, musical, circus en show. Ook buiten de eigen landsgrenzen wordt naar programmering gezocht en zo wordt belangrijk werk uit Europa en daarbuiten getoond. Het theater wil voor steeds meer verschillende mensen een huis zijn waar ze zich thuis kunnen voelen. Kinderen en jongeren zijn daarbij al een speerpunt, net als de twintigers en dertigers. De schouwburg richt zich in de periode 2021-2024 op publiek dat de weg naar de schouwburg nu nog niet weet te vinden (beleidsplan 2021-2024).

AMBITIES BEGONNEN BIJ DE PROGRAMMERING

Al geruime tijd daarvoor had de schouwburg ambities om meer divers en inclusief te worden. ‘Meer dan twintig jaar

geleden ontstond een samenwerkingsverband met theaters uit Rotterdam, Amsterdam, Den Haag en Dordrecht dat zich in eerste instantie richtte op de programmering van voorstellingen uit Turkije, Marokko, Suriname en de voormalig Nederlandse Antillen. Met collega-programmeurs werden voorstellingen gescout en voor een korte tournee naar Nederland gehaald¹, legt directeur Lucia Claus uit in het interview voor dit onderzoek. De laatste jaren is de noodzaak hiervoor volgens haar afgenomen omdat het aanbod dat in Nederland gemaakt wordt meer divers en inclusief is geworden. Van de vier P’s (personeel, programma, publiek en partners) heeft het theater in de voortgang het meeste ‘gemak’ ervaren met het programmeren van voorstellingen waarin verhalen uit andere culturen worden verteld, door een diverse cast (Jaarverslag 2019).

In recente jaren ziet Stadsschouwburg Utrecht een verschuiving plaatsvinden. ‘We programmeren een toenemend aantal

voorstellingen dat vanuit de inclusie- en diversiteitsgedachte is gemaakt – maar niet alleen specifiek voor een bi-culturele

VOORSTELLINGEN MET EEN FOCUS OP DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Naast de voorstellingen die alle Theater Inclusief partners programmeerden in theaterseizoen 2019-2020 als onderdeel van het stimuleringsprogramma², waren bij Stadsschouwburg Utrecht in datzelfde seizoen bijvoorbeeld ook de voorstellingen *Woiski vs. Woiski* (Orkater/Bijlmer Parktheater), *Ja* (Nasrdin Dchar), *#minaret* (Omar Rajeh), *The Bright Side of Life* (New Dutch Connections), *Tribute to Abdelhim Hafez* (Amsterdams Andalusisch orkest), *Ramadan Conference* (Najib Amhali, Anuar en Roué Verveer) en *Mabrouk* (Nasrdin Char, Fadua El Akchaoui e.a.) te zien. Dat wil zeggen: dit zijn de voorstellingen die tot en met half maart 2020 te zien waren, voordat alle theaters sloten vanwege de coronacrisis.

¹ Hierbij gaat het om Theater Zuidplein in Rotterdam, de Meervaart in Amsterdam Osdorp, Het theater van het Volksbuurtmuseum in Den Haag en Schouwburg Kunstmin in Dordrecht.

² Dit waren de voorstellingen *We gaan het hebben over haar* (Blackman & Blokland), *Wees Onzichtbaar* (Theater RAST), *De laatste dichters* (Urban Myth), *Hoe ik talent voor het leven kreeg* (Wat we doen) en *Een Jihad van liefde* (George & Eran Producties).

STADSSCHOUWBURG UTRECHT

doelgroep. Het is juist van belang een brede doelgroep hiervoor te interesseren. We hebben ook ervaren dat een specifieke doelgroep beter bereikt kan worden door hen ‘de sleutel te geven’, aldus Ivette van Ooijen, hoofd programmering bij de schouwburg, in de enquête die voor dit onderzoek werd afgenomen. Hiermee bedoelt Van Ooijen dat voor de (rand)programmering de doelgroep wordt ingeschakeld om deze zelf in te vullen of hierover mee te denken. Dit gebeurde bijvoorbeeld toen voor *Breakin’Convention* de randprogrammering verzorgd werd door de Utrechtse breakdancecrew de Underdogz Crew. ‘Door deze wijze van programmeren komt er meer publiekswerking op gang en bouwen we langdurige relaties op. Door de expertise in te zetten van deze deskundigen denken we een divers en inclusief publiek op te bouwen’.

DIVERS PERSONEEL WERVEN LASTIG

In hun queeste om meer divers en inclusief te worden ervaart Stadsschouwburg Utrecht de meeste moeite om vooruitgang

te boeken op het gebied van werving en selectie van personeel. De afgelopen jaren heeft de schouwburg op dit gebied een aantal stappen ondernomen. Zo is bij enkele vacatures een gespecialiseerd wervingsbureau ingezet, worden de wervingsteksten ‘aansprekender’ gemaakt en wordt benadrukt dat er naar een divers personeelsbestand wordt gestreefd. Ook krijgen bij gelijke geschiktheid kandidaten met een bi-culturele achtergrond de voorkeur. ‘Voor sommige functies blijkt het werven van divers personeel erg lastig, omdat de doelgroep niet of nauwelijks reageert’, zo vertelt de schouwburg.

Stadsschouwburg Utrecht heeft helder voor ogen dat ‘procentueel gezien het personeel meer bi-cultureel mag worden dan het nu is’, zo staat omschreven in de Theater Inclusief *Toolkit*³ die de schouwburg in 2019 invulde. Daarbij benadrukt de organisatie dat diversiteit verder gaat dan een verzameling van verschillende achtergronden en ook gaat over bijvoorbeeld gender, gaardheid, of mensen met een beperking. Exacte getallen over de

(bi-culturele) achtergrond van haar medewerkers heeft de schouwburg echter niet paraat. ‘Uit principe willen wij niet aan onze medewerkers vragen waar hun ouders vandaan komen of wat hun achtergrond is. Ook een schatting maken op basis van aannames vinden wij verkeerd. Je kunt er bijvoorbeeld wit uitzien maar een andere achtergrond hebben’, lichten Claus en Jentjens toe in het interview. Wat de schouwburg belangrijker vindt dan getallen noemen of quota stellen voor de werving van personeel, is dat het continu scherp blijft op het aantrekken van divers personeel.

VROUWEN IN DE TECHNIEK

Momenteel geeft de schouwburg met een ‘5’ (op schaal van 1 tot 10) een onvoldoende aan tevredenheid over diversiteit binnen het personeelsbestand, zo staat in de enquête die voor dit onderzoek werd afgenomen. Duidelijk is echter ook dat vrouwen niet achtergesteld worden: van het totale personeelsbestand is 60 procent vrouw en 40 procent man, en van de zes MT functies worden er drie vervuld door

³ De Toolkit werd in het theaterseizoen 2019-2020 ingevuld door Stadsschouwburg Utrecht. 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.

STADSSCHOUWBURG UTRECHT

vrouwen. De schouwburg is trots dat ook op de afdeling techniek, waar meestal vooral mannen werken, de afgelopen jaren juist meer vrouwen zijn aangenomen. Daarnaast wordt met bijvoorbeeld religieuze diversiteit rekening gehouden door alle feestdagen bij het bovenwettelijk verlof op te tellen, waarna medewerkers zelf mogen kiezen wanneer ze dit verlof opnemen. Voor mensen met een beperking kan de werkruimte desgewenst aangepast worden – een totaalbeeld van hoeveel dit er zijn heeft de organisatie om eerdergenoemde reden niet. De schouwburg werkt samen met Reinaerde, een organisatie die in samenspraak met UWV mensen met een beperking aan werk helpt. Daarnaast is de schouwburg ervan op de hoogte welke voorkeur voor aanspreekvorm personeelsleden hebben met betrekking tot de voornaamwoorden hij/zij/hen. Kledingmaten voor uniforms zijn *size inclusive*, en voor kolvende moeders is altijd een kleedruimte beschikbaar.

LANGZAAMAAN MEER BEWUSTZIJN ONDER PERSONEEL

Tijdens de coronacrisis heeft de P&O afdeling van Stadsschouwburg Utrecht een (online) *unconscious bias* training

aangeboden aan alle medewerkers, een training waarbij wordt gewerkt aan het zichtbaar maken van impliciete vooroordelen van mensen. Deze werd als positief ervaren, hoewel op inhoudelijk vlak de meningen ook verdeeld waren. Naar aanleiding van deze training is er een werkgroep diversiteit en inclusie gestart. Deze groep bestaat uit medewerkers van de afdelingen Marketing & Communicatie, Directiesecretariaat, Techniek, Horeca, Front Office en Programmering. ‘We willen dat de groep bottom-up functioneert, er zitten dus geen leidinggevenden in de groep. De constatering die de groep maakt worden vervolgens aan het MT voorgelegd. Tot op heden [maart 2022, red.] is de werkgroep twee keer samengekomen’, zo vertelt de schouwburg. Deze werkgroep buigt zich bijvoorbeeld ook over de vraag hoe wervingsteksten voor personeel aantrekkelijker kunnen worden gemaakt. ‘Het is een *ongoing process*, waarbij we regelmatig collega’s bijpraten en enthousiasmeren over het proces, samen bijeenkomsten bijwonen over diversiteit en inclusie, en zo draagvlak en een groter bewustzijn willen creëren.’

NIEUW PUBLIEK

Een groot deel van het publiek van Stadsschouwburg Utrecht komt uit de stad Utrecht (zo’n 45 procent, volgens de schouwburg). Maar niet alle wijken zijn evenredig vertegenwoordigd. De schouwburg wil daarom actief werken aan een beter bereik van de Utrechters uit de ondervertegenwoordigde wijken. Begin 2020 had de organisatie ingezet op een intensiveringstraject om de wijk Overvecht beter bij het theater te betrekken. De coronapandemie heeft daar toen zand in de motor gestrooid. In het theaterseizoen 2021-2022 heeft de schouwburg een doelgroepenonderzoek uit laten voeren op basis van postcodes uit de kaartverkoop. Hierin werd bevestigd wat zij eigenlijk al wisten: het publiek komt niet uit de wijken Overvecht en Kanaleneiland.

Een manier voor het theater om de inwoners van deze wijken te bereiken is om samen te werken met scholen. Tijdens de pandemie heeft de schouwburg veel verschillende scholen binnen gehaald. Scholen konden in de schouwburg les geven op anderhalve meter afstand of workshops volgen. Maar ook buiten de pandemie om zet de schouwburg in op de

STADSSCHOUWBURG UTRECHT

samenwerking met onderwijsinstellingen om een meer diverse groep bezoekers aan zich te binden. Specifiek het VMBO en MBO worden door de organisatie genoemd als doelgroepen waarmee zij veel samenwerken. In het eerder genoemde doelgroepenonderzoek worden de bezoeken die door scholen aan het theater worden gebracht niet meegerekend, omdat het buiten de kaartverkoop valt. Het is volgens de schouwburg dan ook aannemelijk dat de feitelijke vertegenwoordiging van Overvecht en Kanaleneiland groter is door het bereik van scholieren uit die wijken.

Voor mensen met een lagere sociaal-economische status biedt de schouwburg verschillende kortingen aan – ook zeggen zij gemiddeld goedkoper te zijn dan andere theaters in Nederland. Toch realiseert de organisatie zich dat de minimumprijs van tien euro veel geld kan zijn voor een theaterticket. Via gratis contextprogrammering, kortingen, het betrekken van scholen, maar bijvoorbeeld ook het uitdelen van kaarten via de voedselbank en vluchtelingenorganisatie [Welkom in Utrecht](#), probeert het theater mensen met een lagere sociaal-economische status toegang te bieden. Basisscholen liepen aan tegen de hoge

vervoerskosten naar het theater, waarop de [Stadsschouwburg Foundation](#) deze kosten voor rekening heeft genomen. De schouwburg benadrukt dat inhoudelijk de programmering niet specifiek gericht wordt op mensen met een lagere sociaal-economische status, maar eerder kortingen geboden worden om hen bij het ‘reguliere’ programma te betrekken.

Met de programmalijs [Club NU](#) waarmee vier jaar gelden is gestart, wil de schouwburg meer twintigers en dertigers bereiken. Met Club NU is een programmapanel ingesteld dat de programmeur van de schouwburg adviseert over voorstellingen, en dat randprogramma rond de voorstellingen bedenkt en organiseert.

TOLKEN ZIJN KOSTBAAR EN ARBEIDSINTENSIEF

Stadsschouwburg Utrecht zet graag een doven- of blindentolk in bij voorstellingen. De organisatie maakt daarbij een aantal kanttekeningen. Ten eerste is de voorbereiding voor met name een blindentolk erg arbeidsintensief (de voorstelling moet eerst elders bezocht worden) en daarmee een kostbare

aangelegenheid. Die voorbereiding kan vervolgens wel weer van nut zijn voor meerdere speelbeurten van een voorstelling door het land heen. Een doventolk kan onvoorbereid aan het werk en is daarmee gemakkelijker inzetbaar. Ten tweede is het afhankelijk van het theatergezelschap dat de voorstelling komt spelen of een tolk kan worden ingezet. De aanwezigheid van met name een doventolk heeft impact op de voorstelling, omdat deze aanwezig is op het podium. De keuze om met een blinden- of doventolk te werken ligt dus ook bij het theatergezelschap. De ervaring van de schouwburg is dat een tolk erg gewaardeerd wordt door mensen met een visuele- of gehoorbeperking.

Een aparte ruimte voor mensen met prikkelgevoeligheid is er niet in Stadsschouwburg Utrecht. Dit heeft volgens hen te maken met het pand: omdat het een heel open gebouw is, is het lastig om prikkels weg te kunnen nemen. Wel kunnen ze rekening houden met de ‘publieksstroom’. Met schoolvoorstellingen ontvangt het theater bijvoorbeeld wel eens prikkelgevoelige kinderen of kinderen uit het speciaal onderwijs. Voor deze groep wordt dan geregeld dat zij als laatste of juist als eerste naar binnen kunnen. Omdat het

STADSSCHOUWBURG UTRECHT

pand het moeilijk maakt prikkels te verzachten, worden maatregelen op maat getroffen voor bezoekers of groepen.

PARTNERS

Stadsschouwburg Utrecht programmeert ongeveer 500 voorstellingen per jaar. Zo'n één á twee keer per maand wordt een voorstelling samen met een partner gepresenteerd. Deze samenwerkingsverbanden kosten relatief veel tijd en energie, dus dit is wat haalbaar is voor de schouwburg met de huidige menskracht. De schouwburg benadert meestal zelf partners voor een samenwerkingsverband, zoals Tori Oso voor de organisatie van de *Moederdagshow*, maar wordt ook geregeld door partners benaderd met een voorstel. De mate waarin de partners divers en inclusief zijn laat nog te wensen over – de schouwburg geeft tevredenheid hierover een 5,5 (op een schaal van 1 tot 10). De belangrijkste partners op dit gebied zijn onderwijsinstellingen zoals [ROC Midden-Nederland](#), [Ithaka](#), [X11](#), [Trajectum College](#) en het primair onderwijs. 'Scholen brengen een breed en divers publiek binnen', zo licht de organisatie toe.

KENNIS THEATER INCLUSIEF VERDER SPREIDEN

Dit jaar eindigt het stimuleringsprogramma Theater Inclusief. Stadsschouwburg Utrecht vindt het jammer dat het programma stopt. Het was volgens hen 'een zweep' die nodig was om met diversiteit en inclusie door te blijven gaan. Mooi aan Theater Inclusief vindt de schouwburg dat werd geleerd van elkaars ervaringen en dat men niet alleen gefocust was op de eigen stad. De kennis die is opgedaan binnen Theater Inclusief is belangrijk en zou van de schouwburg wijder verspreid mogen worden. Met name de vier P's vond de organisatie een waardevol perspectief – om te zien dat diversiteit en inclusie verder reikt dan alleen de programmering, een proces is van bewustwording en samenwerking. Lastig aan het stimuleringsprogramma vond de schouwburg de richtlijnen die geformuleerd werden voor alle theaters: deze werden soms als een keurslijf ervaren. 'Kijkend naar de toekomst zou zo'n proces van buitenaf minder geleid moeten worden – bewustwording en verandering is voor elke organisatie anders en moeilijk te meten', vertelt de schouwburg in een interview.

TOEKOMSTPLANNEN MET D&I

In de toekomst blijft Stadsschouwburg Utrecht zich inzetten voor diversiteit en inclusie binnen het bedrijf. Zo wil het zich blijven richten op jong publiek, VMBO leerlingen en MBO studenten, en wil het hier nieuwe projecten mee opzetten. Ook wil de organisatie partners intensiever opzoeken voor programmering en randprogrammering – daarbij heeft de schouwburg voor ogen om meer diverse partners en ook sponsors aan te trekken. 'Onze sponsors zijn nu nog veelal zakelijk: meestal dienstverlenende bedrijven zoals advocatenkantoren'. Het theater zou graag meer maatschappelijke partners betrekken bij de Stadsschouwburg Foundation, hoewel het volgens hen moeilijk is om van die partijen geld te vragen. Verder gaat de schouwburg het plan om de wijk Overvecht intensiever te betrekken nieuw leven inblazen, nadat dit stil was komen te liggen door de coronapandemie.

CONCLUSIE

Stadsschouwburg Utrecht heeft haar ambities op het gebied van diversiteit en inclusie dankzij Theater Inclusief verschoven van een focus op

STADSSCHOUWBURG UTRECHT

programmering naar publiek, partners en personeel. Het theater beoogt hiermee een plek te zijn ‘waar werelden samenkomen’.

Op het gebied van personeel worstelt de schouwburg het meeste met diversiteit en inclusie. In de afgelopen jaren zijn verschillende stappen ondernomen om dit aan te pakken, maar er is nog veel ruimte voor verbetering. Onder het personeel zelf groeit het bewustzijn over diversiteit en inclusie gestaag, met een projectgroep voor het thema, die op het moment van publicatie van deze analyse slechts een paar keer bijeen is gekomen. De genderverdeling binnen de organisatie is bijna evenwichtig, er zijn iets meer vrouwen in dienst. Van de leidinggevenden in het MT is de helft vrouw en ook bij de afdeling techniek zijn de vrouwen goed vertegenwoordigd.

Het aantrekken van nieuw publiek pakt Stadsschouwburg Utrecht voornamelijk aan via samenwerking met partners, zoals scholen of specifieke organisaties, die bijvoorbeeld randprogrammering bij een voorstelling verzorgen om meer (nieuw) publiek aan te trekken. Duidelijk is voor het theater dat bezoekers uit de Utrechtse wijken Overvecht en Kanaleneiland zo goed als afwezig zijn – afgezien van de

leerlingen die zij binnen krijgen via onderwijsinstellingen waarmee ze samenwerken. In de komende jaren richt de schouwburg zich specifiek op het werven van nieuw publiek uit Overvecht.

Stadsschouwburg Utrecht heeft Theater Inclusief ervaren als een waardevol stimuleringsprogramma, vooral omwille van de kennis en het netwerk dat hiermee is opgedaan. Die kennis en dat netwerk mogen wijder verspreid worden in de sector, volgens de schouwburg. Daarbij zou het goed zijn om meer maatwerk te leveren, en minder vanuit vaste uitgangspunten te vertrekken. Dat Stadsschouwburg Utrecht zich in blijft zetten voor diversiteit en inclusie, staat vast.

LITERATUUR

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

- Diepte-interview met Lucia Claus (Directeur) en Anoenk Jentjens, (Contextprogrammering en Educatie) bij Stadsschouwburg Utrecht. Interview gevoerd door Maxime van Haeren en Shomara Roosblad op 8 maart 2022.
- Enquête, opgesteld door de Boekmanstichting, ingevuld door Ivette van Ooijen (hoofd programmering), Cathelijne van Galen (P&O), Anoenk Jentjens (Contextprogrammering en Educatie) en Leontien Lems (Marketing, Communicatie en Verkoop) op 24 februari 2022.
- *Beleidsplan 2021-2024: Waar werelden samenkomen*, Stadsschouwburg Utrecht.
- *Jaarverslag 2019*, Stadsschouwburg Utrecht.
- *Jaarverslag 2020*, Stadsschouwburg Utrecht.
- Theater Inclusief *Toolkit*, opgesteld door Theater Inclusief en ingevuld door Stadsschouwburg Utrecht.
- Website [Stadsschouwburg Utrecht](#).
- Website [Theater Inclusief](#).

COLOFON

© Amsterdam, 10 mei 2022

Beeld voorblad: Voorstelling *Kganya* van Lulu Mlangeni. Credits beeld: Afrovibes Foundation.

Onderzoek en tekst: Maxime van Haeren

Redactie: Shomara Roosblad, Maxime van Haeren

Met dank aan: Lucia Claus en Anoeek Jentjens

OVER DE BOEKMANSTICHTING

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

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



Boekmanstichting
Kenniscentrum voor kunst,
cultuur en beleid