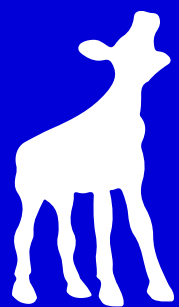


3

Welk advies wil je nog meegiven?



## Verslag NFF Expertsessies 2026



**NEDERLANDS  
FILM FESTIVAL**



# **Inhoudsopgave**

|                                         |           |
|-----------------------------------------|-----------|
| <b>Inleiding</b>                        | <b>2</b>  |
| <b>Best goed voor een expertsessie</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Toegankelijk produceren</b>          | <b>8</b>  |
| <b>De rol van sectororganisaties</b>    | <b>13</b> |
| <b>Mentale &amp; fysieke veiligheid</b> | <b>17</b> |
| <b>Jeugdfilm</b>                        | <b>21</b> |
| <b>Researching IX</b>                   | <b>25</b> |
| <b>Conclusie</b>                        | <b>30</b> |
| <b>Colofon</b>                          | <b>31</b> |

# Inleiding

Tijdens het Nederlands Film Festival 2026 (NFF) vonden Expertsessies plaats: rondetafelgesprekken waarin makers, producenten, beleidsmakers, fondsen, onderzoekers en andere betrokken professionals met elkaar in gesprek gaan over urgente thema's binnen de film- en audiovisuele sector. Vanuit een centrale vraag wordt samen gezocht naar nieuwe inzichten, gedeelde verantwoordelijkheid en concrete vervolgstappen voor een toekomstbestendige en inclusieve sector.

De Expertsessies bieden ruimte voor verdieping, reflectie en kennisdeling. In kleine, zorgvuldig samengestelde groepen wordt openhartig gesproken over wat er goed gaat, wat beter kan en wat er nodig is om als sector verder te groeien. De opbrengsten van deze gesprekken zijn in dit verslag samengebracht, zodat de ideeën en aanbevelingen ook buiten het festival hun weg kunnen vinden.

Een aantal gesprekken bouwt voort op de Expertsessies van 2025. Zo leidde de wens voor een toegankelijkheidscoördinator, die vorig jaar tijdens de sessie met WILD LAM naar voren kwam, dit jaar tot een eigen sessie over wat zo'n rol in Nederland zou moeten inhouden. Ook Cinemind, dat in 2025 een gesprek over mentaal welzijn startte, schoof opnieuw aan, ditmaal samen met Vrouwen in Beeld, over mentale en fysieke veiligheid.

In dit verslag komen uiteenlopende gesprekken aan bod: over de waardering voor de Nederlandse film, over hoe producties toegankelijker kunnen worden voor mensen met een beperking voor en achter de camera, over hoe vakverenigingen kunnen bijdragen aan een gelijkwaardigere film- en AV-sector, over fysieke en mentale veiligheid op de set, en over de plannen voor een Nationale Kinderfilmweek. Daarnaast bevat het verslag de resultaten van de sessie Researching IX, waarin de consortia van de eerste ronde ADRIE van CIIC hun ervaringen met artistiek en ontwerpend onderzoek uitwisselden.

# Best goed voor een expertsessie

**Op zaterdag 26 september komen in de Stadsschouwburg Utrecht makers, producenten, journalisten en vertegenwoordigers van filminstellingen samen voor de NFF Expertsessie: Best goed voor een expertsessie. De aanleiding is de NFF-campagne Best goed voor een Nederlandse film. Die ging in juni van start en riep in de sector uiteenlopende reacties op. De centrale vraag: welke stappen kan de filmsector zelf zetten om de waardering voor de Nederlandse film verder te ontwikkelen?**

Marjolijn Bronkhuyzen, Algemeen Directeur-Bestuurder van het Nederlands Film Festival, opent de sessie met de achtergrond van de campagne. Wie na een Nederlandse film de bioscoop uitloopt, hoort het mensen nog steeds tegen elkaar zeggen: 'Ik vond het best wel goed, voor een Nederlandse film.' Met de campagne wilde het NFF bewustwording creëren, dat narratief bespreekbaar maken en kantelen. Dat gebeurde ook, want nog voordat de campagne live ging, was het gesprek in de sector al op gang. Niet iedereen was hier positief over. Sommigen vonden dat het NFF de Nederlandse film juist schade deed door het vooroordeel zo te benoemen. Daarom kreeg de campagne een vervolg: achter de zin kwam een vraagteken, met daarna een antwoord, zoals "absurd goed". Toch roept de campagne vragen op. Is het typisch Nederlands om zo over de eigen film te praten? En waarom gaat het bijna altijd over de speelfilm, en niet over documentaires, muziek of beeldende kunst?

Moderator en filmmaker Beri Shalmashi geeft de kaders voor de middag mee. Deze sessie is een eerste stap richting een groter gesprek, waarin later ook het sentiment bij het publiek wordt meegenomen. Vandaag ligt de focus op de eigen industrie: hoe spreken en denken wij binnen de sector over de Nederlandse film?

## Een hardnekkige gedachte

Abel van Oosterwijk, onderzoeker en archivaris bij Eye Filmmuseum, laat zien dat het sentiment bijna zo oud is als de Nederlandse speelfilm zelf. Al in de jaren twintig vonden critici Nederlandse films slechter gemaakt dan buitenlandse en te veel gericht op plat amusement. In 1957 riepen vooraanstaande critici in een open brief zelfs op om te stoppen met het maken van speelfilms in Nederland. Criticus Jan Blokker zag in de Nederlandse documentaire een 'calvinistische volksaard' van nuchterheid en letterlijkheid. Dat beeld werd later gebruikt om het vermeende gebrek aan filmcultuur in Nederland te verklaren. Volgens Van Oosterwijk is dat een mythe, want Nederland is altijd een divers land geweest. Toch bleef de gedachte hangen. Toen Mike van Diem met *Karakter* (1997) een Oscar won, noemde de pers de film 'on-Nederlands', en juist daarom vonden velen hem goed. "On-Nederlands als kenmerk van kwaliteit. Is dat niet iets wat we vaker horen?" vraagt Van Oosterwijk. "Als je voor goede speelfilms bent, ben je tegen Nederlandse speelfilms."

## Reacties op de campagne

De campagne roept aan tafel uiteenlopende reacties op. Sommigen moesten er meteen om lachen, of zien in de ophef precies wat nodig was. "Zonder ophef geen beweging." Een ander noemt het misschien de eerste tagline in jaren die mensen echt onthouden. Voor een deel van de aanwezigen voelde het juist als een klap. Filmjournalist en presentator René Mioch vecht al jaren binnen zijn werk tegen dit

vooordeel, omdat hij weet dat de Nederlandse film goed is. Voor hem voelde de campagne alsof hij terug in de tijd werd gezet. Tegelijk vindt hij het interessant om te zien hoe anders jongeren erop reageren.

Wat vrijwel iedereen herkent, is de pijn die eronder zit. Volgens Joes Brauers, acteur en voorzitter van de Dutch Academy For Film (DAFF), heeft de campagne de vinger op de zere plek gelegd en de sector in “een soort familieopstelling” gezet. De één voelt zich niet gezien, de ander voelt een plafond.

*“Wij willen iets ontgroeien, en dat willen we allemaal op onze eigen manier.” – Joes Brauers*

Over het effect van de campagne lopen de meningen uiteen. Sommigen vinden dat de pijn vooral binnen de eigen bubbel wordt gevoeld, en dat het festival beter het succes van de sector naar buiten had kunnen brengen. Scenarist Zainab Goelaman en regisseur Casimir Mulder maakten samen met het NFF de campagne. Volgens Goelaman was de zin bewust bedoeld als backhanded compliment. Mulder wilde de mensen die de zin gebruiken uitdagen om kritisch naar zichzelf te kijken. Rabia Sitabi-Stigter, die zich als marketeer verdiept in jongere generaties, ziet vooral jongere kijkers verrast positief reageren op de campagnefilmpjes: *“Dit voelt alsof het Amerikaans, Brits of Aziatisch kan zijn, maar het is hier gemaakt. Het is van ons.”* Mulder vertelt dat hij na de eerste ophef voorstelde om het festival te openen met een begrafenis van het vooroordeel. Absaline Hehakaya van het Nederlands Filmfonds ziet dat wel zitten, al waarschuwt ze dat het “net een zombie” is die steeds terugkomt. Het negatief praten over de Nederlandse film is volgens haar een cultuurtraditie. Zoals de historische inleiding liet zien, wordt de Nederlandse film al bijna een eeuw als minder goed gezien, juist omdat hij Nederlands is.

### **Wat is succes?**

Succes wordt in de sector nog steeds vooral afgemeten aan prijzen en bezoekersaantallen, constateert de groep. Wat een film betekent voor de ontwikkeling van makers en crew, telt nauwelijks mee. Hehakaya licht toe dat het Nederlands Filmfonds werkt met een stip op de horizon die zowel artistiek als publiek succes omvat. Daarnaast is er ruimte voor succes per film, bijvoorbeeld een korte film die niet breed werd opgepikt maar de maker wel een stap verder bracht.

Toch verschillen de maatstaven per maker. Voor de één is succes tweehonderdduizend bezoekers, voor de ander een plek op een A-festival. De discussie over *Loverboy: Emoties* uit, die één ster in de krant kreeg maar wel zijn publiek vond, laat dat zien. Is een film die precies doet wat hij wil en zijn publiek bereikt artistiek geslaagd? Of gaat artistieke waarde vooral over vernieuwing? Daarover wordt de tafel het niet eens. Wel klinkt er zorg over hoe eenzaam veel makers hun weg zoeken. Ook het vinden van gelijkgestemden, de collega's, festivals en het publiek waar je werk aansluiting vindt, is volgens de deelnemers een vorm van succes.

### **Kwaliteit, concurrentie en herkenning**

Een van de scherpste discussies van de middag gaat over kwaliteit. Een deel van de tafel vindt dat de Nederlandse film internationaal te weinig erkenning krijgt, en dat het gesprek ook moet gaan over waarom dat zo is. Anderen wijzen op de internationale prijzen die Nederlandse makers de afgelopen jaren wonnen, vooral met korte films, en die vervolgens nauwelijks worden opgemerkt. Zij waarschuwen dat het vertrekpunt dat we de eigen films “niet zo bijzonder” vinden precies het denkpatroon is dat Van Oosterwijk beschreef. *“Dat is Jan Blokker in 1950.”*

Als verklaring komen verschillende factoren op tafel, die vooral over het systeem gaan en minder over de makers zelf. Er zijn steeds meer producenten die met beperkte middelen bij dezelfde loketten aankloppen, en makers hebben meer vertrouwen en ruimte nodig om hun eigen stem te ontwikkelen. Ook wordt de Nederlandse film vaak vergeleken met grote internationale producties, met budgetten waar Nederland niet aan kan tippen. Die vergelijking is bovendien scheef: uit het buitenland bereikt vooral het topje de Nederlandse zalen, terwijl we van eigen producties de hele breedte kennen. Daar komt een overvolle markt bij, met al jaren meer releases dan er dagen in een jaar zijn. Een Nederlandse film krijgt daardoor weinig tijd. Als één weekend tegenvalt, verdwijnt de film al snel uit de zalen.

Kwaliteit gaat volgens de deelnemers ook over herkenning. Wie zich niet terugziet in de Nederlandse film, bijvoorbeeld vanuit een bicultureel perspectief, wijkt uit naar buitenlandse titels. Er wordt gezegd dat biculturele makers en makers van genrefilms soms naar het buitenland vertrekken, omdat hun ideeën “te gek voor Nederland” zouden zijn. Voor genres als sciencefiction en horror lijkt bovendien weinig ruimte te zijn. Tegelijk ziet de groep kansen. Gen Z gaat steeds vaker naar de bioscoop en naar arthouse, en jongeren delen hun filmervaringen volop online, bijvoorbeeld via Letterboxd. Maar als Sitabi-Stigter jonge bioscoopbezoekers vraagt naar recente Nederlandse films, moeten ze lang nadenken. Een Belgische genrefilm noemen ze echter zo.



Expertsessie Best goed voor een expertsessie © Nederlands Film Festival / Lotte Dale

### Elkaar gunnen

Een terugkerend thema is hoe de sector met zichzelf omgaat. Films worden na de première zelden samen geëvalueerd en complimenten zijn schaars. “Mensen hebben hier gauw wat te zeiken, maar geven elkaar heel weinig complimenten,” aldus Goelaman. Sommigen zien daarin opnieuw het calvinistische patroon. Er wordt zelfs een voorbeeld van een regisseur aangehaald die naar premières gaat in de hoop dat de film slecht is. Ook vanuit het Nederlands Filmfonds wordt het patroon herkend: gaat

het goed met een film, dan is het ondanks het fonds; gaat het mis, dan is het dankzij het fonds.

Volgens de deelnemers begint de neiging om elkaar te vergelijken soms al in het filmonderwijs. Dieuwertje Komen van de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht (HKU) ziet veel talent, maar ook dat studenten vanuit heel verschillende posities beginnen: financieel, cultureel en wat betreft hun netwerk. De opleiding probeert die verschillen juist te verkleinen, onder meer door studenten te beoordelen op hun proces en niet op het eindproduct. Vergelijkingsdruk ontstaat vooral als afstudeerfilms buiten de opleiding alleen worden afgemeten aan prijzen en selecties. Daardoor wordt veel talent niet opgemerkt. Een nauwere samenwerking met het werkveld rond talentontwikkeling is volgens Komen minstens zo belangrijk. Iemand vertelt hoe het succes van een jaargenoot hem zo aan zichzelf deed twijfelen dat het jaren duurde voordat hij weer een film durfde te maken.

Er komen ook oplossingen op tafel. Meer zicht op elkaars proces, in plaats van alleen op het eindproduct. Informele netwerken, zoals een recente WhatsApp-groep voor regietalent waarin cast, crew en locaties worden uitgewisseld. En simpelweg vaker samenkomen. “Daar komt het gunnen vandaan.” Een voorstel krijgt brede bijval: spreek je pas publiekelijk uit tegen een film als je je datzelfde jaar ook publiekelijk vóór een andere film hebt uitgesproken.

### **Ruimte, politiek en media**

De druk zit ook in de manier waarop films tot stand komen. Makers moeten zich schikken naar geld en meningen, en producenten springen jarenlang door hoepeltjes om de financiering rond te krijgen, waardoor “soms het leven uit een project gaat”. Er wordt gepleit voor een vorm van basisinkomen voor kunstenaars, zoals in Frankrijk, België en Ierland, om makers meer ruimte te geven in de ontwikkelfase. Vanuit het Nederlands Filmfonds wordt benadrukt dat de talentregelingen de maker zoveel mogelijk vrijlaten. Anderen vinden dat de voorwaarden van het fonds wel degelijk sturen wat er gemaakt wordt.

Richting de politiek moet er een sterker verhaal gepresenteerd worden. Het economische argument kan daarbij helpen, zeker bij partijen die minder vanuit cultuur gemotiveerd zijn: film kost geld, maar levert ook geld op. Over de kracht van de huidige lobby verschillen de meningen, maar over de urgentie is de tafel het eens. Het marktaandeel van de Nederlandse film in de Nederlandse bioscopen en filmtheaters is sterk gedaald en dat gaat iedereen aan.

Tegelijkertijd is de zichtbaarheid van de Nederlandse film in de media afgenomen. Waar het Gouden Kalveren Gala ooit een avondvullende televisie-uitzending was, is het nu alleen online te volgen. Daarnaast biedt de filmjournalistiek volgens de deelnemers weinig ruimte aan nieuwe en diverse stemmen. Als een kleine groep gevestigde, kritische stemmen het geluid bepaalt, krijgen andere perspectieven op de Nederlandse film weinig kans. Sabeth Sniijders, cultuurredacteur bij NRC, plaatst daar de praktijk van de krant tegenover: er komen soms meer dan twintig films per week uit, terwijl de ruimte beperkt is. “Er is juist heel veel liefde voor die films. We moeten keuzes maken.” Een florerende filmkritiek is volgens de tafel in ieders belang. Brauers vat de gedachte achter het gesprek samen: “Als makers moeten we de stutten zijn onder het verhaal van de ander, omdat de ander dan ook de stut is onder jouw verhaal.”

### **Wat kan het NFF betekenen?**

Met de campagne heeft het NFF dit gesprek in gang gezet. Volgens de aanwezigen kan het festival ook in het vervolg een rol spelen, al kan het NFF dit niet alleen. Er ligt een gedeelde verantwoordelijkheid, samen met de rest van de sector. Op de vraag welke stappen gezet kunnen worden, stellen de deelnemers het volgende voor:

- Een kanaal waarin bestaande initiatieven, netwerken en regelingen samenkomen, zodat makers, opleiding en organisaties elkaar sneller kunnen vinden en versterken. Zo kan nieuw talent makkelijker aansluiting vinden binnen het werkveld.
- Meer informele ontmoeting rond de programmering, voortbouwend op bijvoorbeeld de bestaande professionals mixers tijdens het NFF. Zulke momenten kunnen ook ruimte bieden om films samen na te bespreken en elkaar vaker complimenten te geven.
- Jongeren bereiken, met een positionering en educatie die jongere generaties weer in aanraking brengt met de Nederlandse film.
- Steun voor filmkritiek en platformen, en lobby voor meer ruimte voor de Nederlandse film in (online) media.

### **Tot slot**

De sessie levert geen eenduidig antwoord op, maar wel een eerlijk en soms schurend gesprek, waarin iedereen aan tafel uiteindelijk hetzelfde lijkt te willen: een sector die zichzelf meer gunt. Het gesprek krijgt een vervolg, waarin ook het publiek een stem krijgt.



Expertsessie Best goed voor een expertsessie © Nederlands Film Festival / Lotte Dale

# Toegankelijk produceren

**Tijdens de NFF Expert sessie van WILD LAM in 2025 kwam de wens naar voren voor een toegankelijkheidscoördinator op de set, naar het voorbeeld van de intimiteitscoördinator. Een jaar later zet WILD LAM de volgende stap. Gedurende de NFF Expert sessie: Toegankelijk produceren buigen producenten, makers, acteurs, ervaringsdeskundigen, toegankelijkheidsexperts en vertegenwoordigers van omroepen zich over de vraag hoe zo'n rol er in Nederland uit zou moeten zien. De sessie bouwt voort op een eerder gesprek van FilmForward en WILD LAM met makers, acteurs en andere professionals uit de sector.**

Gespreksleider Odessa Schraa legt uit dat er in onder meer de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk al onderzoek naar deze functie is gedaan. Vandaag zoekt de groep naar een Nederlands perspectief. In drie rondes van een kwartier buigen de tafels zich steeds over één vraag, waarna ze hun bevindingen delen. Mari Sanders, artistiek leider van WILD LAM, formuleert het doel: “Aan het einde van deze sessie horen we iets van een vacature te hebben.”

Sanders regisseerde het afgelopen jaar *Stand Up*, met meer dan twaalf mensen met een beperking op de set, ieder met eigen behoeften. Die ervaring wil hij inzetten om de hele filmwereld toegankelijker te maken, en vooral prettiger. “Mijn hart breekt altijd in duizend stukjes als er een crewlid naar me toe komt en zegt: ik heb een verborgen beperking, maar ik durf het niet te zeggen.” Een onafhankelijk aanspreekpunt zou volgens hem iedereen helpen. Wat je regelt voor mensen met een beperking, maakt de set uiteindelijk voor iedereen beter.

In een videoboodschap vanuit de Verenigde Staten deelt acteur Steve Way, onder meer bekend van de tv-serie *Ramy*, zijn blik op de rol. Volgens hem zorgt een toegankelijkheidscoördinator er niet alleen voor dat de set toegankelijk is, maar ook dat cast- en crewleden met een beperking niet de dupe worden als er onverwacht iets verandert. Zo verloopt de weg van set naar scherm met zo min mogelijk haperingen.

*“De tijd van praten is voorbij. Laten we praktisch worden.” – Mari Sanders*

## Wat doet een toegankelijkheidscoördinator?

De eerste ronde gaat over de taken van de toegankelijkheidscoördinator en over wat de rol juist niet is. Over één ding zijn de tafels het snel eens: de coördinator moet er vanaf het begin bij zijn. Hidde Simons van WILD LAM geeft aan: “Al bij de breakdown en ook mee op locatiebezoek, omdat de specifieke blik van de coördinator daar nodig is.” Daarbij kan NEN-norm 9120: Toegankelijkheid van gebouwen, die beschrijft wat een gebouw toegankelijk maakt, helpen om locaties te toetsen. Een gebouw dat op het eerste gezicht toegankelijk lijkt, is dat namelijk niet altijd voor iedereen. Ook moet de coördinator in de voorbereiding met de hele cast en crew in gesprek gaan over wat ze nodig hebben. Dat kan bijvoorbeeld met een lijst waarop al een aantal aanpassingen staan en waarop mensen zelf punten kunnen aanvullen, zo nodig anoniem. Een andere tafel benadrukt wat de rol niet is: “Geen personal assistant. Degene die dit doet, moet zorgen voor het systeem.” Dat betekent het hele proces analyseren, van script tot locatie, vooraf inventariseren wat er nodig is en op de draaidag zelf controleren of het ook klopt.

Producent Lisette Kelder, die *Stand Up* produceerde, weet hoe belangrijk dat laatste is. *“Je kunt een toegankelijk toilet regelen. Maar dan blijkt de lift ernaartoe het niet te doen, of de deur gaat verkeerd om open.”* Een coördinator kan op de dag zelf vooruitlopen en de route checken.

Daarnaast wordt gewaarschuwd om toegankelijkheid niet te smal op te vatten. *“Het is nu net alsof er altijd rolstoelen op de set zijn. Maar het gaat ook om iemand die slechthorend is.”* Beperkingen zijn divers en vaak niet zichtbaar. Het doel is ook dat er meer mensen met een beperking in de crew komen te werken.

Daarvoor moet het normaal worden om te zeggen dat je een aanpassing nodig hebt. Voor producenten begint het volgens een deelnemer met twee vragen: 1) waar vind ik de juiste woorden om iemand aan te spreken en 2) waar vind ik expertise over deze specifieke beperking? Geopperd wordt om ook gebruik te maken van of aan te sluiten op het kennisknooppunt toegankelijkheid van het Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA).



Expertsessie Toegankelijk produceren © Nederlands Film Festival / SHOTSBYSHALI

### **Positie en mandaat**

In de tweede ronde gaat het over de positie van de coördinator: wanneer komt deze persoon aan boord, aan wie rapporteert die en hoeveel invloed heeft de rol? Sanders voegt er een lastige vraag aan toe: wat als het budget onder druk staat en een film in minder dagen gedraaid moet worden?

De tafels zijn het erover eens dat de coördinator al bij het maken van het filmplan aan boord komt en ook het script meeleest om zo vroeg mogelijk te kunnen anticiperen op wat er nodig is. Over het rapporteren is een tafel heel concreet: eerst naar de opnameleider, dan naar de productieleider en uiteindelijk naar de producent. Bewust niet naar de regisseur. *“Juist die lijn moet ervoor zorgen dat de regisseur ontlast wordt. En soms gaat het om dingen die ongemakkelijk zijn, waarvan een acteur of crewlid niet wil dat ze bij de regisseur terechtkomen.”*

Er wordt ook gewaarschuwd voor een functie zonder gezag. De deelnemers trekken de vergelijking met de coronacoördinator, die op de set lang niet altijd gezag had. Waar de coördinator precies in de hiërarchie past, vraagt daarom nog om verdere uitwerking. Ook komt de vraag op of de toegankelijkheidscoördinator een zelfstandige functie moet zijn of een taak die iemand binnen de productie erbij doet. Een duidelijke voorkeur komt er nog niet uit, maar het moet volgens de deelnemers geen ceremoniële functie worden. Er wordt verder benadrukt dat de verantwoordelijkheid voor toegankelijkheid ook bij de productieleiding moet liggen.

Daarnaast speelt de geldkwestie. Veel producenten vinden toegankelijkheid nog niet belangrijk genoeg en kiezen er om budgettaire redenen niet voor. Daarom pleiten de deelnemers voor een zichtbaar, apart budget voor toegankelijkheid, letterlijk “een aparte kolom in de begroting”, zodat het geld ook echt terechtkomt bij de mensen die aanpassingen nodig hebben.

Van alle tafels komt het vrijwel gelijklopende statement “Het kan wel!”. Wat nodig is, is omdenken, want iedereen heeft er iets aan. Daarbij wordt ook gedacht aan de normaliserende invloed van het toegankelijk produceren: rustiger, veiliger. Aan een van de tafels wordt een belangrijke nuance aangebracht: toegankelijk produceren betekent niet dat iedereen alles moet kunnen. Als er een lamp vervangen moet worden, hoeft niet iedereen de ladder op te kunnen. Het uitgangspunt is wel dat ieder cast- en crewlid zelfstandig, gelijkwaardig en vanzelfsprekend kan meedoen. Gerard de Nooij, expert in toegankelijkheid van gebouwen en voorzieningen, beschrijft de aanpak in twee stappen. Eerst breng je in kaart in hoeverre een locatie in de basis geschikt is voor mensen met verschillende beperkingen. Daarna kijk je per persoon wat er nodig is en wat het kost om dat op te lossen. Toegankelijkheid is volgens hem een vast perspectief op een productie, net als brandveiligheid of duurzaamheid, en daarmee ook altijd een afweging van wat iets kost en wat het oplevert.

### **Voorwaarden: expertise, budget en borging**

De derde ronde gaat over de voorwaarden. Wat is er nodig aan budget, tijd, expertise en steun van productie en financiers? Een tafel stelt een constructie in twee lagen voor. Er komt één centraal aanspreekpunt met diepgaande kennis van verschillende beperkingen, bijvoorbeeld ondergebracht bij een belangenorganisatie of een instituut in de sector. Daarnaast is er per productie iemand op de set die verantwoordelijk is voor wat daar nodig is. Zo voorkom je dat kennis versnipperd raakt over losse zzp'ers. Dat zo'n rol goed verankerd moet worden, blijkt uit de ervaring met ecomanagers: “Bij de ecomanagers begonnen we met tien en ik geloof dat er nog twee zijn. Als er geen werk is, gaan ze iets anders doen.”

Wie moet die rol vervullen? Iemand uit de filmproductie die leert over toegankelijkheid, of iemand met kennis van toegankelijkheid die leert hoe een set werkt? Een tafel kiest voorlopig voor een duo, met op termijn een opleiding tot toegankelijkheidscoördinator. Een deelnemer pleit ervoor om vooral ervaringsdeskundigen een plek te geven. “We gebruiken vaak het woord *ervaringsprofessional*: iemand die zelf de ervaring heeft, maar wel echt professional is. Uiteindelijk wil je dat veel meer mensen met een beperking in opleiding terechtkomen, zodat ze de boel van binnenuit kunnen veranderen.” De Nooij nuanceert: “De kennis is niet zo complex als jullie denken. Die kan worden overgedragen. Het belangrijkste is dat iemand die goed kan delen.”

Naast de achtergrond van de coördinator zijn ook concrete vaardigheden besproken. Onder andere kennis van ergotherapie, het kunnen trainen van crewleden, goed kunnen communiceren en durven opkomen voor de behoeften van cast en crew. Ook wordt opgemerkt dat de behoeften niet statisch zijn, maar dynamisch: twee mensen met een vergelijkbare beperking kunnen iets heel anders nodig hebben. Daarom is praktische kennis nodig die snel te vinden is. Het Kennisknooppunt Toegankelijke Cultuur van het LKCA bundelt die kennis al, maar richt zich nu vooral op theater en bezoekers. Dat zou verbreed kunnen worden.

Over de financiering lopen de meningen uiteen. Volgens sommigen hoort de extra pot binnen de sector te liggen, bij het Nederlands Filmfonds of de NPO, waar de projecten al bekend zijn. Anderen zien ook een rol voor het ministerie van OCW. Er werd gesproken over mogelijke financiële stimuleringsmaatregelen, zoals een inclusiebonus of een procentuele verhoging van het productiebudget. Daarbij werd benadrukt dat toegankelijkheidskosten idealiter niet ten koste zouden moeten gaan van het reguliere draaibudget.

De Nooij stelt voor om op twee momenten aanvragen mogelijk te maken: eerst bij de begroting, en later nog een keer, als bekend is wie welke positie gaat innemen. Ook een potje voor de plaatsing van een professional met een beperking is een idee. Om zulke aanvragen te kunnen doen, moet de coördinator wel verstand hebben van begrotingen, stevig in de schoenen staan en toegang hebben tot alle lagen van een productie. Simons wijst op een praktisch knelpunt: acteurs met een uitkering. *“Soms zeggen acteurs: betaal mij maar niet, want anders kom ik in de knoei met mijn uitkering.”* Daarom moeten ook instanties als het UWV bij het gesprek betrokken worden.

Een coördinator die vroeg bij een productie aan tafel zit, kan bovendien meedenken over keuzes in het script en op locatie, en zo kosten voorkomen. *“Toegankelijkheid is niet altijd geld. Het is ook heel vaak keuzes maken. Soms is het net een andere keuze, en die is nog steeds perfect voor de film.”*

### **Hoe krijg je de sector mee?**

Aan het eind legt Sanders een vraag op tafel die verder gaat dan de functie zelf. Samen met Solange Husson werkte hij onlangs mee aan een onderzoek naar toegankelijkheid in de filmsector. Over de uitkomsten kan nog niets gezegd worden. Wel ziet hij dat bij veel producenten, fondsen en crewleden nog het idee leeft dat niet iedereen een marathon kan lopen. *“Als je een handicap hebt, is het misschien niet zo handig om in de film te werken. Dat hoorde ik op de speciale school ook al: misschien moet je wat realistischer zijn en een baan in de administratie zoeken.”* Hoe zorg je voor die mentaliteitsverandering?

De groep reageert met argumenten. Een deelnemer: *“We moeten ervan af dat valide altijd de norm is. Iedereen heeft er baat bij: een tolk Nederlandse Gebarentaal, ramps, bredere deuren, kabelgoten, een kortere draaidag, minder prikkels.”* Een ander wijst op wat er gebeurt als mensen met een beperking buiten beeld blijven. *“Dan denken mensen dat het iets zeldzaams is. Je krijgt pas een samenleving waarin iedereen deel uitmaakt van de norm als iedereen gerepresenteerd wordt.”*

Volgens een producent is er veel welwillendheid, maar ook onmacht, omdat mensen niet weten wat het inhoudt. Daarom wordt gepleit voor het delen van ervaringen tussen producenten. *“Laat zien: het kan wél,”* zegt iemand. *“Dat is het beste argument.”* Simons vertelt over een cameraman die moeite had met de tijd die het werken met een dove acteur kostte. *“Ik zei: jij neemt ook de tijd om je licht goed te krijgen. Zo moet een*

acteur met een beperking ook de ruimte krijgen om haar werk goed te doen. Het is een artistieke meerwaarde, niet alleen een vinkje.” Kelder merkte bij de financiering van *Stand Up* hoeveel het helpt om cijfers te noemen: hoe groot de groep mensen met een beperking is en hoe weinig die groep in Nederland terug te zien is op het scherm en in de sector. Ook wordt opgemerkt dat toegankelijkheid nog te vaak ontbreekt in het denken over diversiteit en inclusie. Het hoort volgens de deelnemers een vast onderdeel te worden van het beleid en de communicatie van fondsen, omroepen en streamingsplatforms.

## Vervolgstappen

De sessie levert de eerste contouren op van een functieprofiel en de randvoorwaarden:

- Vroeg aan boord: de toegankelijkheidscoördinator is betrokken vanaf het filmplan, leest het script mee en gaat mee op locatiebezoek.
- Inventariseren en controleren: vooraf uitvragen wat cast en crew nodig hebben, zo nodig anoniem, en op de draaidag zelf checken of alles klopt.
- Een duidelijke plek in de hiërarchie: rapporteren via opnameleider en productieleader aan de producent, met voldoende mandaat om niet ceremonieel te worden.
- Een centrale expert, bijvoorbeeld vanuit een belangenorganisatie of kennisinstituut, die samenwerkt met een verantwoordelijke per productie.
- Een zichtbaar, apart budget voor toegankelijkheid, binnen de sector of met steun van OCW, met ruimte om ook later in het proces aan te vragen.
- Ervaringsprofessionals opleiden en ruimte geven, en toegankelijkheid opnemen in filmopleidingen.
- Kennis en goede voorbeelden delen tussen producenten en toegankelijkheid opnemen in het diversiteits- en inclusiebeleid van fondsen, omroepen, streamingsplatforms en andere subsidiënten.

## Tot slot

Sanders sluit de middag af. *“Ik kreeg kippenvel toen ik hier rondreed. Ik ben hier sinds mijn 24e mee bezig, en het is af en toe een eenzame strijd geweest. Nu heb ik het gevoel dat er een sneeuwbal is gemaakt die begint te rollen. Ik voel me niet meer alleen, en dat is het lekkerste gevoel dat je kunt hebben. Dus laat het een lawine worden.”*

# De rol van sectororganisaties

**Op dinsdag 29 september tijdens het NFF presenteren Vrouwen in Beeld en ACT Acteursbelangen De Blauwdruk, een praktisch document voor een gelijkwaardigere film- en AV-sector. Aansluitend vindt de NFF Expert sessie: De rol van sectororganisaties plaats. Aan tafel zitten vertegenwoordigers van verschillende vakverenigingen en sectororganisaties die zich buigen over de vraag: hoe zorgen we samen dat De Blauwdruk niet op papier blijft, maar landt in de praktijk en bij de achterban?**

Esther Schmidt van Vrouwen in Beeld opent het gesprek. De Blauwdruk is voortgekomen uit onderzoek naar de positie van actrices. Naar aanleiding van dit onderzoek besloten stichting Vrouwen in Beeld, vakvereniging ACT Acteursbelangen en een grote groep actrices een document te maken voor betere werkomstandigheden en representatie van vrouwelijke professionals<sup>1</sup> uit alle departementen van de film- en AV-sector. Ambassadeurs vanuit alle vakverenigingen hebben vervolgens bij collega's uit hun departement knelpunten en concrete oplossingen opgehaald, in hun eigen vakgebied én in de sector als geheel. Al deze input werd eerder dit jaar besproken tijdens een editie van NFF Extended.

Het document bevat aanbevelingen op vier gebieden: gelijke kansen, gelijke beloning, veiligheid en fysieke integriteit, en reflectie en evaluatie. Die thema's leven volgens Schmidt sterk bij zowel leden als niet-leden. Vrouwen in Beeld wil er dan ook praktisch op voortbouwen. Een voorbeeld is de training over vrouwelijk leiderschap die Vrouwen in Beeld samen met FilmForward en de Netherlands Society of Cinematographers (NSC) ontwikkelt voor cameravrouwen, met sessies over positiebepaling, communicatie en onderhandelen. Op die manier willen Vrouwen in Beeld en FilmForward ook de sectororganisaties ondersteunen: door mee te denken, mee te organiseren en waar mogelijk mee te financieren.

## **Breed gedragen, samen opgepakt**

Al snel gaat het gesprek over draagvlak. Moeten ook individuele professionals De Blauwdruk kunnen ondertekenen? Volgens een deelnemer zou dat mensen steunen die zich willen uitspreken maar dat nog niet durven: wie staat er eigenlijk achter of naast mij? Schmidt legt de nadruk liever op de organisaties. *“Het gaat niet om de individuen die het ondersteunen. Het gaat om het besef bij organisaties dat het een heel breed gedragen document is, samengesteld door een grote groep vrouwen uit verschillende disciplines. En dat organisaties dit daarom moeten steunen, want het zijn hun leden.”* Een andere deelnemer stelt voor dat organisaties hun steun dan ook zichtbaar uitdragen, bijvoorbeeld op hun website of LinkedIn.

Daarbij benadrukt Vrouwen in Beeld dat het document niet vanuit verwijt is geschreven. *“We zoeken de samenwerking, op een positieve manier. Dus niet zeggen: jullie doen het fout. Maar hoe kunnen we dit gezamenlijk oppakken en verbeteren?”* Aan tafel wordt verwacht dat dit geleidelijk zal gaan. *“Laat het rustig doorsijpelen naar alle haarvaten van de sector.”*

---

<sup>1</sup> Vrouwen (trans en cis) en genderdiverse personen die zich identificeren als feminien.

## Een gedeelde taal

Om die brede steun ook binnen de eigen achterban te laten landen, hebben de verenigingen volgens meerdere deelnemers houvast nodig. Wie het onderwerp binnen de eigen vereniging aankaart, stuit soms op mensen die zich afvragen waar het allemaal voor nodig is. Dan helpt het als er een paar heldere cijfers zijn en als iedereen hetzelfde verhaal vertelt. *“Als we onderling dezelfde taal en gedachtestroom behouden, maakt het ons sterker.”*

Vrouwen in Beeld heeft daar ervaring mee. Met actrices werd eerder een traject doorlopen om de juiste woorden te vinden voor deze onderwerpen. Een kant-en-klare workshop voor de filmsector bestond niet, dus die werd samen met trainers zelf ontwikkeld. *“Het is gewoon heel fijn als je dat doet met mensen die de sector snappen,”* zegt een deelnemer. Ook interdisciplinaire trainingen, bijvoorbeeld rond leiderschap, zien de deelnemers als kans. *“Het blijkt gewoon dat je collega’s op andere plekken hetzelfde probleem ervaren. En dat verbindt.”* Bovendien hoeft dan niet elke vereniging zelf het wiel uit te vinden.

Sandy Seifert van Vrouwen in Beeld vertelt dat er een vervolgonderzoek komt op *Beter is nog niet goed*. In dat onderzoek brachten Vrouwen in Beeld en de Universiteit Utrecht de positie van vrouwen in de Nederlandse film- en televisiesector over de periode 2011–2020 in kaart, met als conclusie dat er sprake is van structurele ongelijkheid. In de nieuwe meting worden ook de disciplines muziek, kostuumontwerp, haar en make-up toegevoegd, en mogelijk animatie en VFX. Het liefst wordt de meting elke vijf jaar herhaald, zodat de sector kan blijven evalueren.

## Evalueren: hoe dan?

Een van de vier pijlers van De Blauwdruk is reflectie en evaluatie. Addy Otto van FilmForward, die zelf als line producer heeft gewerkt, vindt dat een mooi principe, maar ziet ook de praktische vragen. *“Ga je evalueren met een crew en moet dat in hun eigen tijd? Er zijn mensen die één dag op de set zijn, anderen heel lang. Bij wie ligt die verantwoordelijkheid?”* Een ander vult aan: *“En wat doe je met de resultaten, als het gaat over de regisseur of de producent?”*

De deelnemers denken mee. Begin met evalueren op onderdelen, zonder meteen een oordeel te geven over de eindverantwoordelijken. Maak afspraken aan de voorkant over hoe je met elkaar omgaat, zodat je achteraf concreet kunt nagaan of die zijn nagekomen. *“Hoe concreter je wordt, hoe minder mensen zich persoonlijk aangevallen voelen.”* Ook wordt onderscheid gemaakt tussen het evalueren van processen en het bespreken van gevoelige meldingen, want daar zijn verschillende vormen voor nodig. *“Evalueren is gewoon super moeilijk. Dat is ook een vak.”*

Dat evalueren achteraf lastig is, kwam al naar voren tijdens de eerdergenoemde NFF Extended. Evaluatieformulieren blijven na afloop vaak liggen, omdat iedereen alweer aan een volgend project begint. Daar werd voorgesteld om juist bij de start van een productie, bijvoorbeeld op de eerste draaidag, uit te spreken waar je voor staat en waar mensen terecht kunnen, en om incheckmomenten in te bouwen voor, tijdens en na de productie. Het liefst wordt de evaluatie onderdeel van de opdracht, met een betaalde dag. Dat kost wel geld en de vraag is waar dat vandaan moet komen.

### **Een vertrouwenspersoon met een gezicht**

Een belangrijke rol in dat proces kan de vertrouwenspersoon spelen. Die zou zich aan het begin van een productie moeten voorstellen, zodat mensen weten bij wie ze terecht kunnen. Volgens een deelnemer kan diezelfde persoon tijdens de draaiperiode signalen verzamelen, *“als de emoties het hoogst zijn en ervaringen nog vers in het geheugen liggen”*, en aan het eind een anonieme samenvatting maken. Daarbij moet wel goed nagedacht worden over onafhankelijkheid: lang niet iedereen voelt zich vrij om iets te melden bij iemand die onderdeel is van de productie.

Een ander voorstel is een eigen vertrouwenspersoon per vakvereniging, bij wie je terecht kunt als je niet naar de vertrouwenspersoon van een productie durft. Veel verenigingen verwijzen nu door naar Mores, maar dat is een steun-, advies- en kennisplatform, geen meldpunt. ACT, dat van toneelgezelschappen en film- en televisieproducties een vertrouwenspersoon verwacht, heeft er zelf ook een aangesteld. Ook andere verenigingen onderzoeken of ze iets vergelijkbaars kunnen inrichten.

### **Een checklist en de rol van producenten**

Een concreet idee is een checklist voor producties, gebaseerd op De Blauwdruk, die alle verenigingen op hun website kunnen zetten. Wordt er volgens fair pay gewerkt? Is er voldoende genderbalans? Is er een vertrouwenspersoon? Zo'n lijst helpt bij de start van een productie, en achteraf bij de evaluatie: hebben we het gedaan, en zo niet, waar lag dat aan? Ook regisseurs, die vaak vanaf het begin betrokken zijn, kunnen de lijst gebruiken. Zo komt de verantwoordelijkheid niet alleen bij de producent of de uitvoerend producent te liggen.

Een deelnemer stelt voor om die evaluaties terug te koppelen naar de vakverenigingen. Iedere productie kan dan een korte, gezamenlijk vastgestelde samenvatting delen, van maximaal een paar pagina's, en de verenigingen komen vervolgens eens per jaar samen om die te bespreken. Een ander betwijfelt of producenten moeilijke situaties zomaar met alle verenigingen zullen delen. Over de rol van het Filmfonds zijn de meningen verdeeld. Sommigen zien evaluatie graag als voorwaarde voor financiering. Anderen verwachten dat het fonds daar niet snel in meegaat, omdat het filmplannen inhoudelijk beoordeelt en niet op werkomstandigheden.

De deelnemers zijn het erover eens dat producenten onderdeel moeten zijn van het gesprek, en niet bij voorbaat als 'boosdoener' moeten worden gezien. De Blauwdruk moet door producenten, vakverenigingen en andere betrokken partijen samen worden gedragen. Alle producentenverenigingen zijn vanaf het begin bij het traject betrokken en kregen dezelfde informatie. Toch zitten ze bij deze sessie niet aan tafel. Een deelnemer betreurt dat, want er zijn genoeg producenten die het belang van De Blauwdruk zien.

### **De achterban bereiken**

Een praktische vraag komt van een van de vakverenigingen. *“Hoe ga ik mijn leden vertellen dat wij dit aan het doen zijn? Ik weet niet hoe die stap gemaakt moet worden.”* Het bestuur staat er volledig achter, maar nieuwsbrieven en ledenvergaderingen lijken de leden niet echt te bereiken. Sommige verenigingen vertegenwoordigen verschillende vakgebieden, en de mensen daarbinnen kennen elkaar vaak niet. Een ander vat het samen: *“We zitten in een visuele sector, van mensen die op de set staan en niet heel erg*

*nieuwsbrieven lezen.*” Ook bij grotere verenigingen is er een vaste groep die overal bij is en een grote groep die je nooit hoort.

De ervaring van Vrouwen in Beeld en ACT is dat het begint bij een kleine kern van mensen die er warm voor lopen. Bel ze, nodig ze uit, ga met elkaar zitten. Belangrijk is dan dat zij zich eigenaar voelen. Vraag hen: *“Hoe zou jij dit willen aanpakken en hoe kunnen wij je helpen om je collega’s mee te nemen?”* Op die manier gaan mensen het zelf dragen. Een paar leden die zich echt willen inzetten, kunnen al genoeg zijn om iets in beweging te krijgen. Daarnaast zien de deelnemers kansen om als verenigingen meer van elkaar te leren. De ene vereniging is verder geprofessionaliseerd dan de andere, dus kunnen de verenigingen kennis en expertise met elkaar delen. Er bestaat al een overleg van de vakverenigingen, twee keer per jaar. Maar dat wordt vooral gezien als een moment waarop elke vereniging vertelt wat ze heeft gedaan, en minder als een echte ontmoeting.

Ook wordt voorgesteld om best practices te verzamelen van producties waar het al goed gaat. Dat idee krijgt bijval, omdat zo zichtbaar wordt dat het al gebeurt. Wel wordt opgemerkt dat een productie die naar buiten toe als goed voorbeeld geldt, door de mensen op de set niet altijd zo wordt ervaren. Een deelnemer vertelt uit eigen ervaring dat een nadrukkelijk inclusieve aanpak ook tot nieuwe spanningen kan leiden. Een ander stelt daarom voor om niet zozeer producties als voorbeeld te noemen, maar te beschrijven hoe iets is aangepakt.

## **Vervolgstappen**

Aan het eind van de sessie worden concrete afspraken en richtingen benoemd:

- Een gezamenlijke werkgroep, met één vertegenwoordiger per vakvereniging, die werkt aan communicatie, implementatie en kennisdeling.
- Een kleine kerngroep binnen elke vereniging, die collega’s meeneemt en het gesprek in de eigen achterban op gang brengt.
- Gezamenlijke communicatie, met dezelfde taal en dezelfde boodschap. Vrouwen in Beeld houdt de verenigingen op de hoogte van de socialmediacampagne rond De Blauwdruk, zodat iedereen die kan delen.
- De Blauwdruk vertalen naar een praktische checklist voor producties, die op de websites van alle verenigingen komt.
- Onderzoeken hoe een netwerk van vertrouwenspersonen eruit kan zien, met aandacht voor onafhankelijkheid.
- Mentorschap en kennisdeling: een netwerk van ervaren professionals bij wie anderen terecht kunnen met acute vragen, nog voordat er sprake is van een melding.
- Goede voorbeelden verzamelen van hoe producties iets hebben aangepakt, om anderen te inspireren en motiveren.

## **Tot slot**

De sessie levert vooral energie en bereidheid op om samen verder te gaan. De deelnemers willen beginnen met wat relatief snel haalbaar is: kleine, concrete stappen die iets in beweging zetten, in plaats van alles tegelijk te willen veranderen. In november komen ze opnieuw bij elkaar om te bepalen met welke drie punten ze als eerste aan de slag gaan. Daarbij zal ook gekeken worden naar wat de verenigingen van elkaar kunnen leren.

# Mentale & fysieke veiligheid

**De NFF Expert sessie: Mentale & fysieke veiligheid wordt georganiseerd door Vrouwen in Beeld en gehost door Cinemind. Aan tafel zitten mensen uit vrijwel iedere laag van een productie, en ook verschillende vakverenigingen schuiven aan. Samen buigen ze zich over twee vragen: welke situaties rond fysieke en mentale veiligheid komen ze in de praktijk tegen? En wat is er nodig om daarin goed en tijdig te kunnen handelen, en door wie?**

Het gesprek wordt geleid door Rosan Boersma en Anna de Beus van Cinemind. Allebei kennen ze de sector van binnenuit. Boersma produceerde jarenlang documentaires, De Beus werkte in het art department, in productie en bij een agentschap voordat ze coach en trainer werd. Ze zijn ook eerlijk over hun eigen positie. Als organisatie voor mentaal welzijn zitten ze zelf midden in de sector, en zijn ze dus onderdeel van de onveiligheid die erin heerst. Boersma geeft de groep een gedachte mee voordat ze van start gaan: *“We denken vooral: ik heb het heel zwaar in mijn functie. Maar heel vaak heeft de ander het ook heel zwaar.”*

Er worden vooraf afspraken gemaakt. Situaties waarin anderen betrokken zijn, blijven binnenskamers, en er worden liever geen namen genoemd. Daarna stellen de aanwezigen zich aan elkaar voor.

## Hetzelfde wiel

Al in de voorstelronde vallen steeds dezelfde woorden: over grenzen gaan, overbelasting, burn-out. Meerdere aanwezigen zijn ooit (tijdelijk) gestopt, door de werkdruk, het moederschap, ziekte of omdat ze het fysiek niet meer volhielden. Een van hen zegt dat mensen op een gegeven moment stoppen omdat ze *“te oud of te vrouw”* zijn. Binnen een van de vakverenigingen ziet men steeds meer mensen afhaken, niet alleen omdat het werk opdroogt, maar ook omdat ze klaar zijn met de cultuur. *“De creativiteit is weg. Ze zijn alleen nog bezig met overleven.”*

Een deelnemer verwoordt de frustratie die velen delen: *“Het lijkt alsof we constant hetzelfde wiel aan het uitvinden zijn.”* Sinds #MeToo is er volgens haar wel iets veranderd, maar het constant overvraagd worden is gebleven. *“En dat doen we ook bij elkaar.”*

Na de voorstelronde gaat de groep uiteen in vier kleine groepen om de twee hoofdvragen te bespreken. Daarna komen ze weer samen en deelt elke groep wat er besproken is.

## Wat heb jij nodig?

De eerste groep vertrekt vanuit het moederschap: hoe ben je moeder en doe je tegelijkertijd je werk? Het gesprek wordt al snel breder. Eigenlijk heeft iedereen wel iets wat niet in het systeem past, of dat nu een beperking is, kinderen die van school gehaald moeten worden, of een zware allergie. *“We hebben nou eenmaal bepaald: we draaien tien uur en zo richten we een productie in.”*

Het voorstel van de groep: vraag aan het begin van een productie niet alleen of iemand beschikbaar is en of je er financieel uitkomt, maar ook wat iemand nodig heeft om het werk goed te doen. Nu ligt de verantwoordelijkheid bij degene die iets nodig heeft. *“Als je er zelf mee moet komen, voelt het als: ik ben het probleem.”* Tegelijk wordt de keerzijde

benoemd. Wie aan de voorkant eerlijk is, kan worden vervangen door iemand die wél zes dagen wil werken. *“Ik zou pas eerlijk zijn als ik wist dat ik veilig zat, en niet daarvoor.”* En geldt zo’n gesprek alleen voor heads of department, of ook voor hun assistenten?

Kolven wordt het concrete voorbeeld. Bij actrices wordt erop gewacht, maar als crewlid moet je schreeuwen om een kolfruimte en voel je je bijna verplicht je te verontschuldigen. Terwijl het net zo normaal zou moeten zijn als even naar de wc gaan, ongeacht de functie. Ook beschikbaarheid speelt mee: wie aangeeft drie of vier dagen te kunnen werken, wordt al snel ingeruild voor iemand die er vijf of zes wil draaien. Meerdere aanwezigen stapten daarom over naar een andere functie, of naar documentaire, omdat lange draaidagen niet te combineren waren met een gezin.

### **Budget en ego**

De tweede groep sluit daarop aan. Volgens hen begint het allemaal bij twee boosdoeners: budget en ego. De fysieke onveiligheid komt vooral voort uit geldgebrek, de mentale uit gedrag. *“We zijn blijven hangen in het geld van twintig jaar geleden en daar maken we nog steeds films en series van.”* Er wordt iets goedgekeurd voor te weinig geld en de crew moet het vervolgens waarmaken. Afspraken zoals Fijn Weekend en die van de Ketentafel zouden dat moeten ondervangen, maar in de praktijk werkt het anders. *“Als je zegt: sorry, ik ben Fijn Weekend-crewlid, dan kiezen ze iemand anders. Dat gebeurt gewoon.”*

Boersma vraagt de groep om niet meteen de schuld bij de producent neer te leggen. Producenten maken immers zelf ook deel uit van het systeem waar iedereen in de sector tegenaan loopt. Het helpt daarom niet om de producent als schuldige aan te wijzen, maar juist om te kijken naar voorbeelden van hoe het anders kan. In het gesprek over best practices komt de uitvoerend producent ter sprake: wat doet die anders? Die houdt zich aan een eigen ethische lijn, beschermt de crew en gaat bij een onhaalbare draaidag terug naar de tekentafel. *“Eigenlijk staat de mens voorop in plaats van het product.”* Vaak zijn dat producenten die zelf op de set hebben gestaan en weten hoe het is om om vijf uur ’s ochtends in de auto te stappen.

Het mentale deel gaat over gedrag waar niets van wordt gezegd. Bij onredelijk gedrag wordt een regisseur volgens de groep *“toch nog de hand boven het hoofd gehouden”*, want met die regisseur is het geld binnengehaald. *“En ik ben een pionnetje in het geheel.”*

Vanuit de regie komt een tegengeluid. Regisseurs werken vaak al maanden onbetaald aan een project voordat er geld is, en zijn dus al uitgeput als de productie begint. Sommigen kunnen hun eigen werk alleen blijven maken dankzij goed betaalde commercials. *“Dus tegen de tijd dat je eindelijk mag draaien, ga je alles eruit persen.”* De Beus vat het samen: *“Ieders grief zit op een andere plek in het proces. We denken vaak: die hebben daar geen last van. Maar iedereen heeft last van dit systeem, alleen komt het op een ander moment naar voren.”*

### **De draaideur**

De derde groep kijkt naar het begin van dat proces. Of je kunt aangeven wat je nodig hebt, hangt volgens hen af van hoe zorgvuldig er aan de voorkant wordt nagedacht. In de praktijk wordt het budget vaak gekopieerd van een vergelijkbare productie, en pas als er al veel afspraken liggen, wordt gekeken naar wat iedereen nodig heeft. Daar komt het hoge verloop bij, vooral op de productieafdeling. Productieassistenten zijn het aanspreekpunt van de producent en krijgen de druk van twee kanten: van de set en van de producent. Ieder jaar begint er een nieuwe lichterij vol energie, die ook weer

afhaakt. Daarbij geldt in vrijwel alle departementen: *“Iedereen draait tien uur, maar is veel langer bezig.”*

Het gevolg is dat de mensen die de leiding zouden moeten nemen, elke paar jaar wisselen. Iedereen kent het verschil wanneer je werkt met iemand die al dertig jaar in het vak zit, die staat voor de crew en weet hoe het moet. Maar die zijn er bijna niet. Mensen komen binnen en vertrekken weer, omdat ze het niet volhouden. Met zo’n draaideur verandert er ook weinig: *“Ze zijn er weer uit voordat ze überhaupt kunnen denken: misschien moet ik iets anders doen.”*

Ook de houding van producenten speelt mee. Een aanwezige vertelt wat een producent ooit zei: *“Het verdienmoment is wanneer het geld van het fonds binnenkomt. Iedere cent die ik daarna uitgeef, is voor mij verlies.”* Het is een subsidiesysteem, geen winstgevende sector. Juist daarom zijn producenten nodig die verantwoordelijkheid voelen voor de sector en niet alleen kijken naar wat er voor hen in zit.

Beginners ervaren vooral angst. Wie te veel zegt over de lange uren, wordt *“als zeikerd gezien”* en krijgt de volgende klus niet. Dat een jonge aanwezige zegt haar *“plekje te moeten veroveren”*, raakt de groep. *“Je zou juist opgenomen moeten worden,”* zegt een andere deelnemer.

### **Alles voor de kunst**

De vierde groep brengt een onderwerp in dat nog niet ter sprake was gekomen: een geïnternaliseerde intensiteit. *“Alsof je hebt aangeleerd dat je op je tandvlees moet lopen, want alleen dan ben je de supergepassioneerde filmmaker.”* Dat geldt volgens de groep voor iedereen, niet alleen voor regisseurs. Wie zegt even niet alles voor de kunst over te hebben, wordt afgestraft, want *“dan moeten we met z’n allen toegeven dat we gevoelens hebben.”* Laat staan dat je er geld voor vraagt. Sommigen vinden het nog altijd spannend om een factuur te sturen voor werk dat ze leuk vinden en hebben het gevoel dat daar ook op wordt ingespeeld.

Ook begrijpen departementen elkaars werk vaak niet. Technische functies lijken meer respect te krijgen dan functies waar geen apparatuur tussen zit. *“Iedereen kan een krukje neerzetten,”* dus verschuiven anderen de krukjes gewoon, en wie er iets van zegt, krijgt een sneer. Assistenten vallen daarbij al helemaal tussen wal en schip. Het gesprek gaat bijna altijd over hoofdfuncties en er wordt aangenomen dat je wordt beschermd door degene die jou leidinggeeft. In de praktijk is dat lang niet altijd zo.

Tegelijk ziet de groep dat de eilanden langzaam contact zoeken. Zo sluiten regieassistenten en kinderbegeleiders zich aan bij de vereniging van first AD’s, ook al vinden velen dat nog spannend vanwege de bestaande hiërarchie. Opvallend is ook dat er maar één man aan tafel zit. Hij merkt zelf op dat hij zijn mannelijke collega’s wel had uitgenodigd: *“Dat is toch ongelooflijk. De cultuur is heel erg vastgeroest.”*

## Aanbevelingen

Aan het eind vatten de moderatoren samen wat er op tafel ligt: werk aan de voorkant, maar ook aan de achterkant. De groep komt op de volgende richtingen uit:

- Behoeften bespreken aan de voorkant. Producenten maken dit een vast onderdeel van het aanneme- of contractgesprek, ook met assistenten, zodat het niet bij een individu ligt om het aan te kaarten. Zaken als kolven en verlof zijn standaard geregeld, ongeacht de functie.
- Afspraken collectief toepassen. Als één iemand om Fijn Weekend vraagt, krijgt iedereen Fijn Weekend, om de verantwoordelijkheid niet bij een individu te leggen.
- Rekenen met wat het werk daadwerkelijk kost. Producenten betrekken heads of department bij het budget, in plaats van een budget te kopiëren. Crewleden en makers houden hun uren bij, zodat zichtbaar wordt hoeveel werk er in een functie zit, ook in de ontwikkelfase.
- Evalueren en meekijken. Producties checken halverwege in en evalueren na afloop, ook al voelt dat als onbetaald werk wanneer iedereen alweer aan een volgend project begint. Daarnaast kijkt er steekproefsgewijs iemand van buiten de productie mee op sets.
- Een safety- of mental health-coördinator, die net als de intimiteitscoördinator verantwoordelijk is voor welzijn op de set. Wel maakt het uit wie die betaalt: als het van het productiebudget afgaat, blijft er minder geld over voor de productie zelf. Daarmee ligt de vraag ook bij overheid en fondsen.
- Steun en onderling begrip. Iedereen kan bij een mentor of buddy terecht voor advies. Een beslisboom laat zien waar je met een melding heen kunt: bij Cinemind, bij Mores of bij een vertrouwenspersoon van je vakvereniging. Een idee is bijvoorbeeld dat op de draaidag iedereen even meeloopt bij een ander departement, zodat departementen elkaars werk beter leren kennen.

Bovenal is een andere mindset nodig, zegt een aanwezige: *“Dat we ons meer bewust zijn dat we met z’n allen één tafelpoot zijn van het hele systeem.”* Dat betekent ook bellen als je hoort dat iemand van een klus is gehaald, en samen nee zeggen tegen iemand met wie het niet goed werken was. *“Als jij ruimte inneemt, gaat dat niet van de ruimte van een ander af.”* Een ander plaatst daar een kanttekening bij: *“Het is ook een industrie vol ego’s.”* En niet iedereen zit aan deze tafel.

## Tot slot

De sessie laat zien dat fysieke en mentale (on)veiligheid niet bij één functie of één schakel zit. Iedereen ervaart de druk, alleen op een ander moment in het proces: de regisseur in het onbetaalde voortraject, de productie tussen set en producent, de crew in de uitvoering, de assistent onderaan. Steeds komen dezelfde oorzaken terug: een te krap of gekopieerd budget, een cultuur waarin uitputting voor passie doorgaat, en een productielaag die zich zo snel vernieuwt dat er weinig kennis blijft hangen. Tegelijk ziet de groep dat er iets beweegt. *“De laatste vijf jaar is er echt wel wat veranderd.”* Maar afspraken werken pas als ze collectief gelden en als er geld tegenover staat.

Het laatste woord is voor een aanwezige met een wens: een sectorbreed personeelsuitje. Eén dag wordt er nergens gedraaid, zodat iedereen mee kan, en daarna volgt een groot feest. *“Want we zijn ook gewoon een hele leuke sector.”*

# Jeugdfilm

**Op woensdag 30 september, de dag waarop de Kinderboekenweek begint, komen makers, distributeurs, vertoners, festivals, omroepen, fondsen, filmhubs en het onderwijs samen voor de NFF Expert sessie: Jeugdfilm. Centraal staat een plan dat nog volop in ontwikkeling is: de Nationale Kinderfilmweek, een landelijke publiekscampagne voor de Nederlandse kinderfilm naar het voorbeeld van de Kinderboekenweek. Hoe maak je zo'n week tot een succes en wat is daarvoor nodig?**

Het initiatief komt van kinderfilmadviseur Signe Zeilich-Jensen, filmmaker Nina de Vriendt, Joanne Oldenbeuving (directeur Cinekid Festival), en producent en bioscoopadviseur Sebastian Korteweg. Hun vertrekpunt: Nederland heeft een rijke traditie in jeugdfilm, maar de zichtbaarheid van die films staat onder druk. Door de concurrentie van grote internationale titels, YouTube en social media zijn de eigen films voor ouders en kinderen niet makkelijk te vinden. Bovendien is er onvoldoende aansluiting tussen het onderwijs en de Nederlandse kinderfilm. Met geld van het Nederlands Filmfonds verkennen de initiatiefnemers nu hoe dat anders kan. Het plan is nadrukkelijk work in progress. Ze willen vandaag vooral horen wat de sector ervan vindt.

## Het plan

Het idee is een vaste, herkenbare week in het voorjaar waarin iedereen meedoet: op school, in de bioscoop en thuis op de bank. Scholen zijn daarbij de motor, omdat zij de toegang vormen tot nieuw publiek. Het plan heeft drie bouwstenen:

- Een lespakket met een thema, ontwikkeld met Cinekid en andere aanbieders. Scholen werken daar een week lang mee, met opdrachten rond kritisch kijken en mediawijsheid. Aan het eind van de week gaat de hele school naar de bioscoop om een Nederlandse kinderfilm te zien.
- Een selectielijst: een Nederlandse top 10 van het jaar, met speelfilms, documentaires, animatie en korte films. Net als bij de Kinderboekenweek komt er een longlist, een vakjury en een publieksjury waarin kinderen meekiezen. Bioscopen en filmtheaters kunnen films van deze lijst tijdens de week vertonen, maar zijn daartoe niet verplicht.
- Een promotiepakket met logo, poster en banner. Een merkcampagne maakt het thema zichtbaar, ambassadeurs zorgen voor content op social media en ouders worden direct aangesproken.

In maart 2027 staat een pilot gepland: één dag op vijfhonderd basisscholen en één dag schoolvoorstellingen. Daarna volgen een evaluatie en uitbreiding. De ambitie op termijn is dat de Kinderfilmweek een blijvende aanvulling wordt op filmeducatie op vijfduizend basisscholen.

## Wie zijn de helden?

Nog voordat de groep in tafels uiteengaait, raakt scenarioschrijver Tijs van Marle aan een wezenlijk verschil met de Kinderboekenweek. Hij is sinds een aantal jaar ook kinderboekenschrijver. *“In de Kinderboekenweek zijn de makers helden. Ik liep net langs de kinderboekwinkel en iedereen riep: kom je zo signeren?”* Voor film geldt dat niet. Acteurs zijn overal, regisseurs hebben het altijd druk. En waar schoolbezoeken voor

kinderboekenschrijvers een belangrijk deel van hun inkomen vormen, is dat voor filmmakers niet zo. *“Volgend jaar komt mijn dertigste speelfilm uit. Nog nooit heeft iemand mij gemaild om te zeggen dat het leuk is dat ik die schreef. Het eerste jaar dat ik een boek schreef, zat mijn mailbox vol.”* Wie zijn de helden van de Kinderfilmweek en wie zou een week langs scholen willen en kunnen reizen?

Regisseur Michael Middelkoop heeft een andere ervaring. *“Ik kan geen boekwinkel inlopen en herkend worden, maar wel een middelbare school.”* Volgens hem zijn makers het visitekaartje van hun film. *“Ga naar Q&A’s, bied je aan bij distributeurs. Ook al zitten er tien mensen in de zaal.”* Hij adviseert om de selectie niet alleen op de films te cureren, maar net zo zorgvuldig op de makers. *“Als je elk jaar een soort team van Avengers kunt samenstellen, vijf of zes makers die de vlag uitdragen, dat zou te gek zijn.”* Van Marle voegt daar meteen aan toe dat daar wel geld voor nodig is.

Financiering is een belangrijk onderwerp. Het educatietraject en de campagne zullen deels uit private fondsen moeten komen, en hopelijk uit het Nederlands Filmfonds. De initiatiefnemers hopen daarnaast dat distributeurs en vertoners bijdragen, niet zozeer met geld als wel met ruimte in de programmering. Bewust bevat de selectie zowel publieksfilms voor de grote bioscoopketens als meer inhoudelijke titels voor filmtheaters. Kyra Kuppens van Pathé benadrukt dat het begint bij uitleggen waarom dit belangrijk is: *“Met boeken weten we allemaal dat het belangrijk is. Maar als ouder denk je bij film al snel: dit is toch iets met schermen?”* Volgens de initiatiefnemers zit de waarde juist in het samen iets beleven, iets wat kinderen steeds minder doen.

Vervolgens gaat de groep in twee tafels verder met het plan, rond twee vragen van de initiatiefnemers: wat zijn de knelpunten en hoe los je die op? En hoe zou jij of jouw organisatie kunnen meedoen?

### **Tafel 1: logistiek en twee sporen**

Aan de eerste tafel gaat het gesprek al snel over de praktijk. Hoe krijg je kinderen van vijfduizend scholen tegelijk naar de bioscoop? *“Dan heb je vijfduizend busjes nodig op hetzelfde moment,”* klinkt het. *“Dat is niet te doen.”* Ook zijn de reiskosten soms hoger dan de kaartjes zelf.

Distributeur Hein van Joolen deelt zijn ervaring met vertoningen op de school van zijn kinderen. Hij bracht er Nederlandse films naartoe, met de makers erbij. Dat een deel van de klas de film al had gezien, maakte niet uit: kinderen kijken films toch keer op keer. Wat ze vooral leuk vinden, is het gesprek erna. Daarbij maakt het ook niet uit welke maker er voor de klas staat: de regisseur, een acteur of degene die de kostuums heeft gemaakt. Wel benoemt hij hoeveel organisatie het vergt, en dat scholen liever oudere films kiezen, omdat ze dan weten wat ze krijgen.

Daaruit komt het voorstel om in twee sporen te werken. Scholen vertonen oudere titels in de klas, met een lespakket, zonder dat ze per se naar de bioscoop hoeven. Gezinnen gaan in hun vrije tijd naar de bioscoop voor nieuwe films. Als er op school veel over een film is gesproken, nemen kinderen dat vanzelf mee naar huis. *“Als mijn kinderen er op school honderd keer over hebben gehoord, hoor ik het in het weekend ook honderd keer.”* Ook bibliotheken, met hun grote mediacollecties, en reizende bioscopen worden genoemd als manieren om kinderen te bereiken.

Een groter knelpunt is volgens de tafel de deur naar het onderwijs. *“Wij proberen al decennia films de scholen in te krijgen,”* zegt distributeur Dennis Zuiddervliet. Scholen

geven er weinig prioriteit aan en de weg naar scholen is in Nederland versnipperd georganiseerd. In Scandinavië verloopt het volgens de tafel veel duidelijker, bijvoorbeeld via gemeentes. Een eerdere landelijke schoolcampagne voor één film was in de cijfers een succes, maar de organisatie ervan was een enorme opgave. Iedere vertoner heeft andere regels: de een wil een zaal verhuren, de ander rekent per persoon. Ook de ervaringen met de Bioscoop 10-daagse komen aan bod. Het is een flinke klus om alle distributeurs, bioscopen en filmtheaters achter één campagne te krijgen, en er is veel marketingbudget voor nodig.

Tegelijk kijken de filmhubs aan tafel juist heel positief naar het initiatief. Er komt meer bewustwording over het belang van filmeducatie en mediawijsheid, ook in de politiek. In een steeds verder gedigitaliseerde wereld wordt kritisch leren kijken belangrijker. De nieuwe kerndoelen voor het basisonderwijs geven film daarbij meer ruimte. Volgens de filmhubs kan de Kinderfilmweek de bestaande initiatieven versterken en helpen in de lobby richting scholen.

De tafel adviseert om de PO-raad en de onderwijskoepels te betrekken, om te werken met een klankbordgroep van docenten, en om rekening te houden met het moment waarop scholen hun culturele programma voor het volgende jaar kiezen, rond april en mei.

## **Tafel 2: wat is de urgentie?**

Aan de tweede tafel zit een leraar basisonderwijs: Lukas van der Starre, verbonden aan Film Hub Midden. Hij brengt het perspectief van de school in. *“Ik heb een onderwijshart en een filmhart. Maar als leraar wil ik vooral dat kinderen iets leren. Ik hoor heel veel belangen, maar ik hoor nog niet waarom ik als leraar zou meedoen.”*

De vraag naar het belang voor de leraar wordt de rode draad. Bij de Kinderboekenweek is de urgentie helder: het leesniveau daalt. Ook voor film is er een maatschappelijke urgentie, maar die moet nog beter worden belicht. Basisscholen werken aan nieuwe kerndoelen en daar liggen kansen: burgerschap, mens en maatschappij, digitale geletterdheid. *“Scholen zitten met de handen in het haar over hoe ze moeilijke onderwerpen bespreekbaar maken. Film is daar een heel mooi middel voor,”* aldus Fee Geerincx van Film Hub Zuid. Film wordt ook genoemd in de nieuwe kerndoelen voor kunst en cultuur, maar film als kunstvorm staat nog niet op het netvlies van scholen. Het maken ervan al helemaal niet, omdat leraren vaak niet weten hoe ze met de apparatuur moeten werken.

De vertoners aan tafel plaatsen een kanttekening. Janine Beulink van Filmhuis Bussum: *“Wij ontvangen het hele jaar door scholen, met doorlopende leerlijnen. Het zou treurig zijn als het nog maar om één week per jaar gaat.”* En met twee zalen kun je niet alle scholen op één vrijdagmiddag ontvangen. Jan Uittien van de Filmschuur in Haarlem pleit voor maatwerk, en waarschuwt dat de week in het voorjaar kan samenvallen met het awardseizoen, als de druk op de zalen het hoogst is. Zo komt de tafel tot een duidelijke voorwaarde: de week moet bestaande initiatieven versterken, en er niet mee concurreren. Dat is extra belangrijk omdat festivals en filmhubs een deel van hun financiering uit hun educatieprogramma's halen. Volgens Signe Zeilich-Jensen was het nooit de bedoeling om bestaande initiatieven te verdringen. *“Kijk wat er ontbreekt in de structuren die er al zijn, en hoe je die kunt versterken.”* Ze denkt bijvoorbeeld aan een centrale plek die filmmakers naar scholen bemiddelt, zoals de Schrijverscentrale dat doet voor kinderboekenschrijvers.

Over het publiek lopen de meningen uiteen. Van Marle wijst op de Facebookgroepen rond kinderboeken met tienduizenden leden, vooral ouders, leraren en grootouders. Volgens hem moet de jeugdfilm zich op die groep richten, omdat zij uiteindelijk de kaartjes kopen en niet de kinderen zelf. Anderen vinden dat je juist moet aansluiten bij de belevingswereld van kinderen, en wijzen op makers die vanuit YouTube een groot jong publiek bereiken. Erik Appelman van NTR Schooltv stelt voor om een film via Schooltv op een vaste dag in de klas te vertonen, bijvoorbeeld op vrijdagmiddag. Dat slaat volgens hem eerder aan als er ook korte films met lesmateriaal zijn, omdat leraren die in één les kunnen inpassen. Wel moet er onderscheid gemaakt worden tussen leeftijden: onderbouw, middenbouw en bovenbouw vragen elk iets anders.

### **Aanbevelingen**

In de plenaire terugkoppeling en de tafelgesprekken komen de volgende adviezen naar voren:

- Maak de urgentie scherp. Formuleer in één zin wat de week oplevert voor scholen en leraren, en koppel het lespakket aan de kerndoelen, zoals burgerschap, mens en maatschappij en digitale geletterdheid. Vertel richting beleidsmakers het grotere verhaal: het gaat niet zozeer om het promoten van films als wel om het belang van gedeelde verhalen en culturele identiteit.
- Maak meedoen haalbaar voor scholen. Bied een schaalbaar pakket en een selectie aan die al voor hen gemaakt is. Werk met twee sporen, oudere titels in de klas en nieuwe titels voor gezinnen in de bioscoop, en wees eerlijk over de logistiek: niet elke school kan naar de bioscoop.
- Bouw voort op wat er al is. Werk samen met vertoners, festivals, filmhubs en cultuurbemiddelaars die al jaren met scholen werken, zodat de week aanvullend is en niet concurreert. Betrek ook het onderwijs zelf, via de PO-raad, onderwijskoepels en een klankbordgroep van docenten.
- Mobiliseer alle makers. Niet alleen regisseurs en schrijvers, maar iedereen die aan een kinderfilm heeft gewerkt, van acteur tot locatiescout.
- Begin pas als het plan staat. Je kunt maar één keer beginnen. Reken daarbij met een stevig marketingbudget.

### **Tot slot**

De groep is het, ondanks een paar kanttekeningen, unaniem eens: deze week moet er komen. De Nederlandse jeugdfilm moet op de kaart, zodat er ook in de toekomst Nederlandse jeugdfilms gemaakt kunnen worden. De initiatiefnemers nemen alle input mee in de verdere ontwikkeling van het plan. Zeilich-Jensen spoort iedereen aan om ook zelf bij te dragen aan de zichtbaarheid van de Nederlandse jeugdfilm. “We kunnen het niet alleen. Dus we blijven met jullie in gesprek.”

# Researching IX

**Tijdens de NFF Kennissessie: Researching IX wisselen de onderzoekers en kunstenaars uit de eerste ronde van Artistic & Design Research for Immersive Experiences (ADRIE) hun ervaringen uit. Hoe werken kunst en onderzoek samen binnen één project? Met welke methoden documenteer je een proces dat voortdurend verandert? En hoe zorg je dat kennis niet bij slechts één consortium blijft, maar ook andere makers en onderzoekers bereikt?**

ADRIE is een regeling van het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie en de Creative Industries Immersive Impact Coalition (CIIC). Consortia van makers, producenten, instellingen en onderzoekers krijgen twee jaar de tijd om via artistiek en ontwerpend onderzoek kennis en vaardigheden op te doen voor immersieve ervaringen (IX). De sessie volgt op een eerdere bijeenkomst van de consortia in Linz en wordt nu opengesteld voor het bredere werkveld.

Vijf consortia die in 2025 – het eerste jaar van ADRIE – een toekenning hebben ontvangen, leiden elk een tafel, steeds met een onderzoeker en een kunstenaar. De gasten schuiven in drie rondes door: over samenwerkingsmodellen, over methoden en taal, en over het delen van bevindingen.

## Tafel 1: THUIS

THUIS is een samenwerking tussen de Hogeschool van Amsterdam en de Universiteit Utrecht met drie artistieke partners: Introdans, dat met dans als belichaamde ervaring werkt; AffectLab, dat sociale interventies in gemeenschappen doet; en Philips Studios, dat tastbare installaties maakt. Samen onderzoeken ze wat het betekent om je ergens thuis te voelen, op dit moment met migranten in Arnhem-Oost. Het doel is uiteindelijk een installatie in de publieke ruimte. Het project startte begin 2026; volgend jaar staan creatie en onderzoek centraal.

Aan tafel gaat het al snel over de verschillen tussen kunstenaars en onderzoekers: in werkwijze, woordenschat en tempo. Hoe bied je als onderzoeker structuur, zonder het artistieke proces te verstoren? Ruimte en begrip voor elkaars rol zijn daarvoor nodig. Het consortium werkt met informele "playdates", waarbij een van de partners een dag organiseert om te laten zien waar ze aan werken. Fysiek samenzijn is daarbij de kern.

Methodisch knipt het consortium het proces op in fases, met per fase een precieze onderzoeksvraag. Een van de gasten oppert "research to design" als aanpak. Om belichaamde ervaringen vast te leggen, combineren de onderzoekers kwalitatieve en kwantitatieve methoden, zoals interviews, camerabeelden en vragenlijsten. Zo codeerde AffectLab hoe mensen door een park bewegen, om een gemeenschap beter te begrijpen. Toch blijft het lastig om iets vast te leggen waar vooral gevoel bij komt kijken, zeker als formele en informele methoden door elkaar heen lopen. De gasten aan tafel zijn ook benieuwd naar de rol van de gemeenschap in dit proces. Hoe en wanneer word je meer dan deelnemer?

Voor het delen van bevindingen wil THUIS gebruikmaken van een annotated portfolio. Hierin staat niet alleen een beschrijving van het werk, maar ook van de ontwerpbeslissingen en de logica erachter. De vraag naar hoe je emotionele reflectie vertaalt naar iets artistieks, en hoe het onderzoek zich verhoudt tot het grotere artistieke proces, is nog niet beantwoord. "Ook dat is een inzicht."

## Tafel 2: Shared Realities

Shared Realities is een internationaal onderzoeksconsortium en living lab onder leiding van IDFA DocLab. Het consortium onderzoekt hoe collectieve immersieve kunst mensen kan samenbrengen, en hoe nieuwe media-ervaringen duurzamer en toegankelijker kunnen worden. Een VR-bril of koptelefoon kan eenzaam voelen, omdat je je ervaring niet direct deelt. Hoe maak je een ervaring gezamenlijk, zeker als slechts één persoon onderdeel kan uitmaken van de installatie?

IDFA DocLab organiseert daarvoor bijeenkomsten waarin kunstenaars hun werk presenteren en onderzoekers vragen stellen. Een terugkerende vraag is hoe een ervaring voor één gebruiker collectief kan worden, zonder dat iedereen op dezelfde manier hoeft mee te doen. Een onderzoeker deed bijvoorbeeld mee aan *Amsterdam 1652*, een gezamenlijke wandeling door het zeventiende-eeuwse Amsterdam, en keek naar aanwezigheid, belichaming en interactieve vertelling. In dergelijke onderzoeken krijgt de kunstenaar het werk vanuit een ander perspectief te zien. Aan de andere kant kan ook de vraag gesteld worden hoe ver je een werk kunt aanpassen om meer mensen te betrekken, zonder de oorspronkelijke betekenis van het werk te verliezen.

Het onderzoek begint met observeren, data verzamelen en gesprekken voeren, en het koppelen van die observaties aan theorie. Zo kregen studenten van de HvA de opdracht om voor het Planetarium een spel te ontwikkelen dat op het koepelvormige projectiescherm wordt vertoond en de hele zaal een gedeelde ervaring geeft. Dat leverde drie spellen op, elk met een andere vorm van publieksbetrokkenheid. Bij een kikkerrace leeft het publiek mee zoals bij een sportwedstrijd. In een rustig onderwaterspel volgt het publiek drie duikers die een vervuild rif schoonmaken. En in een derde spel tekenen kinderen op de smartphone van hun ouders dinosauruseieren, die op de koepel tot leven komen. Zulke verschillen helpen om kaders te ontwikkelen voor collectieve immersieve ervaringen, die later met de sector worden gedeeld.

Ook behoud komt aan bod. Immersieve werken zijn vaak na een jaar of anderhalf niet meer af te spelen, omdat de technologie verandert en geld voor onderhoud ontbreekt. IDFA DocLab ontwikkelt daarom een cartridge waarop werken worden opgeslagen, zodat ze ook over twintig tot dertig jaar nog af te spelen zijn.

## Tafel 3: Stage IX

Stage IX werkt met residenties. Kunstenaar-onderzoekers werken acht tot tien maanden aan een project, waarbij het project vooral een vehikel is voor onderzoeksvragen. Niet het eindproduct staat centraal, maar het artistieke proces. De partners, zoals Centrum Wiskunde & Informatica (CWI), Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten (AHK), Nxt Museum en POPKRAFT, komen uit onderzoek, productie, onderwijs en presentatie. Dat past bij de ambitie om werken te laten reizen tussen verschillende podia, van theater tot white cube, zonder dat één instelling eigenaar is van het proces.

Een centrale rol is weggelegd voor de documentalist: één persoon voor het hele consortium, die alles filmt, alle interviews afneemt en het materiaal ordent in het Living Archive. Daarin staan opnames, transcripten, 360-gradenvideo en 3D-modellen. De documentalist werkt als een soort extern geheugen, bij wie kunstenaars terecht kunnen om eerdere versies van hun werk terug te zien. Voortdurend gedocumenteerd worden is confronterend, vertelt een van de kunstenaars. In het begin was het vermoeiend, maar doordat ook mislukkingen zichtbaar worden, kun je er

samen aan werken. Het consortium wil daarbij expliciet maken wat nu vaak intuïtief gaat: wanneer verandert een werk, en welk materiaal is echt nodig? Ook hier klinkt de behoefte aan een gedeelde taal tussen kunstenaars en onderzoekers.

Immersieve media zijn volgens Stage IX veel meer dan XR-brillen: ook performance, installatie en geluid horen erbij. Daarom werkt het consortium met een filmacademie, een academie voor beeldende kunst en een conservatorium. Onderzoeksvragen worden in het archief handmatig gekoppeld aan het materiaal, niet met een algoritme, omdat veel informatie in het beeld zit en niet alles te transcriberen is. Wie bepaalt wat wordt vastgelegd en gedeeld? Dat gebeurt per geval samen met de kunstenaar. Toestemming en eigenaarschap zijn daarbij essentieel.

Het archief werkt volgens een ijsbergmodel: een deel van het materiaal is openbaar, een ander deel alleen voor onderzoekers of voor de kunstenaars zelf. Uit het archief moeten handboeken, templates en een documentatietoolkit voortkomen. Bestaande lesmaterialen over immersive media zijn vaak technisch van aard en binnen een jaar verouderd. Het consortium wil daarom ook een voorstel voor een masteropleiding immersive media doen aan de kunstacademies. In 2027 volgt een publiek festival waar de processen uit de residenties worden gepresenteerd.

#### **Tafel 4: The Future of Listening**

The Future of Listening werkt vanuit geluid: ruimtelijk geluid als medium en als kunstvorm, in relatie tot onder meer architectuur, toegankelijkheid en diversiteit. Het onderzoek is verdeeld over vier gebieden, waaronder immersive vertelvormen, nieuwe audio-instrumenten en 'immersion otherwise', dat immersie opnieuw bekijkt vanuit toegankelijkheid, en collectief luisteren. Kunstenaars en onderzoekers werken in paren, maar de kunstenaar behoudt de regie over het eigen werk en de documentatie ervan. *"Kunstenaars zijn de kern, wij brengen de architectuur."*

Toegang tot gespecialiseerde geluidssystemen en geschikte ruimtes blijkt een groot knelpunt voor kunstenaars. Het consortium kocht daarom een klein, verplaatsbaar geluidssysteem dat in een halve dag kan worden opgebouwd en bijna elke week wordt gebruikt. Het team denkt erover na om kunstenaars dit systeem te laten aanvragen; om het gratis aan te bieden, is wel extra financiering nodig.

De gezamenlijke onderzoeksvragen lagen pas na negen maanden vast. Dat duurde langer dan verwacht, omdat het consortium de verschillen in tempo tussen instellingen had onderschat. Hierdoor liepen plannen, onderzoeken, schrijven en documenteren door elkaar. Ook begrippen als 'embodiment' betekenen voor partners iets anders. Het consortium wil die verschillen niet aan de kant zetten, maar werkt nu juist aan een woordenlijst. Omdat de experimenten veel data opleveren, ontwikkelde het team een pdf-model om alle tests vast te leggen. Er moet echter ook een balans gevonden worden, want niet alles hoeft bewaard te worden. Niet de terabytes, maar de verhalen die eruit voortkomen zijn belangrijk.

Voor het delen van kennis organiseert het consortium in 2026 en 2027 open toegankelijke symposia, samen met de Universiteit Leiden, de Universiteit van Amsterdam en het Koninklijk Conservatorium. Er komt een gecureerde website met teksten, interviews en technisch materiaal, en in 2027 of 2028 een gedrukte publicatie. Live presentaties en workshops zijn minstens zo belangrijk, omdat bezoekers het werk dan zelf ervaren. Het team wil een eigen documentalist inzetten om deze evenementen op een goede manier te registreren.

## Tafel 5: HEFT

HEFT (Heritage for the Future) onderzoekt drie sporen: het maakproces van immersieve werken, de betrokkenheid van het publiek, en archivering en distributie. Het consortium werkt met onder meer Beeld & Geluid, het NFF, Eye Filmmuseum, de Universiteit van Amsterdam, de HKU en vier makers, die elk een concept voor een immersieve ervaring verder ontwikkelen.

Een belangrijke methode is bodystorming, afkomstig uit het prototypen in het theater: een idee wordt uitgeprobeerd als een ruwe, levende schets. Makers testen hun ideeën in een ruimte bij de HKU, met en zonder technologie, en bespreken direct wat er gebeurt. Het doel is eenvoudige aannames te toetsen, niet meteen een conclusie te trekken. Voor het publiek is dramaturgie nodig: je wilt mensen niet vertellen wat ze moeten voelen, maar wel richting geven.

Nienke Huitenga zit aan tafel en vertelt over haar project waaraan ze met theatermaker Abel Enklaar werkt: *Rapa Nui*, een gelaagd verhaal over geschiedenis, representatie en kolonialisme op Paaseiland, met een live acteur in een groepservaring. Het principe is ontwerp vanuit het lichaam, niet vanuit het script. Hoe geven mensen samen betekenis aan wat ze doormaken? Wat verandert er als de groep groter of kleiner wordt? Om dat vast te leggen, gebruikt het team Signal-groepen, observatieformulieren, schermopnames vanuit verschillende perspectieven, en onderzoekers die zelf meedoen. Maar de verzamelde data zijn op zichzelf nog geen analyse. Artistiek onderzoek blijft kwalitatief, en wat er in het lichaam van een deelnemer of tussen deelnemers gebeurt, laat zich moeilijk meten.

Binnen het consortium speelt de vraag wat je bewaart bij archivering: alleen de afgeronde werken, of ook de schetsen? Een live ervaring laat zich niet zomaar later nabootsen met een andere bril. Ook distributie is geen kwestie van een zo groot mogelijk publiek. Een VR-ervaring voor één persoon wordt minder intiem als je haar opschaaft en sommige werken hebben meer waarde voor een kleine groep. Thuisdistributie kan dan een optie zijn. HEFT wil methoden als bodystorming delen, zodat andere consortia kunnen onderzoeken of die ook voor hun proces werken.

## Kennis delen

In de afsluitende ronde vraagt Paulien Dresscher hoe de consortia hun bevindingen met elkaar en met de wereld willen delen. Een greep uit de plannen en ideeën:

- Een annotated portfolio waarin ook ontwerpbeslissingen worden vastgelegd (THUIS).
- Een jaarlijks boekje met de belangrijkste onderzoeken en bevindingen, en talks, presentaties en studiobezoeken tussen projecten (Shared Realities).
- Een cartridge om immersieve werken voor de toekomst te bewaren (Shared Realities).
- Handboeken, templates en een documentatietoolkit, een voorstel voor een masteropleiding immersieve media en een publiek festival in 2027 (Stage IX).
- Symposia in 2026 en 2027, een gecureerde website, een publicatie in 2027 of 2028 en open-source software (The Future of Listening).
- Met de andere consortia werken aan “het volgende niveau van documentatie en evaluatie”, en methoden als bodystorming via lab-sessies delen met andere makers (HEFT).

### Tot slot

Vijf tafels, vijf heel verschillende projecten. Toch komen aan alle tafels dezelfde vragen terug. Hoe leg je een ervaring vast die vooral in het lichaam plaatsvindt? Wat doe je met de enorme hoeveelheid data die experimenten opleveren, en wat laat je bewust weg? Hoe vinden kunstenaars en onderzoekers een gedeelde taal, zonder dat de kunst haar eigen taal verliest? En wat bewaar je van een werk dat bestaat bij de gratie van het moment?

De consortia staan nog aan het begin, en veel van deze vragen zijn nog open. Maar juist omdat ze dezelfde vragen stellen, kunnen ze van elkaar leren. Stage IX en The Future of Listening wisselen al ideeën uit over documentatie, en HEFT wil samen met de andere consortia verder zoeken naar betere vormen van documentatie en evaluatie. Het is waardevol om iedereen aan tafel te hebben, klinkt het in de slotronde, “hopelijk niet voor de laatste keer”.



Kennissessie Researching IX © Nederlands Film Festival / Tess Janssen

## Conclusie

De Expertsessies 2026 laten zien dat de sector niet alleen wil praten over verandering, maar actief zoekt naar concrete vormen om die verandering te organiseren. Of het nu gaat om een vacaturetekst voor een toegankelijkheidscoördinator, een checklist op basis van De Blauwdruk of een pilot voor een Kinderfilmweek: in vrijwel alle gesprekken verschuift de vraag van “wat moet er anders?” naar “hoe pakken we het aan, en wie doet wat?” Zoals Mari Sanders het tijdens de sessie Toegankelijk produceren verwoordde: *“De tijd van praten is voorbij. Laten we praktisch worden.”*

Een opvallende lijn in de gesprekken is dat de verantwoordelijkheid voor een veilige en toegankelijke werkplek nu nog te vaak bij het individu ligt. Wie zelf moet aangeven wat die nodig heeft, of zelf moet vragen om naleving van gemaakte afspraken, loopt het risico vervangen te worden. Afspraken werken pas als ze voor iedereen gelden.

Om die last weg te nemen bij de persoon zelf, klinkt in meerdere sessies de wens om iemand aan te stellen die zorg en welzijn op de set bewaakt, los van de productie. Naar het voorbeeld van de intimiteitscoördinator gaat het dan om een toegankelijkheidscoördinator, een coördinator voor veiligheid en mentaal welzijn, of een vertrouwenspersoon die iedereen op de set kent. Daarbij komt steeds dezelfde vraag terug: wie betaalt dat? Goede intenties worden pas duurzaam als ze een plek krijgen in begrotingen en regelingen.

Wat geldt voor de werkvloer, geldt ook voor de sector als geheel. Verandering moet breed gedragen worden, met producenten als gesprekspartner in plaats van als ‘boosdoener’, en met nieuwe initiatieven die versterken wat er al is in plaats van ermee te concurreren.

Ook kennis delen en vastleggen is een terugkerend thema. Hoe evalueer je een productie zonder dat mensen zich aangevallen voelen? Wat leg je vast van een proces, en wat laat je bewust weg? En hoe zorg je dat wat de ene vereniging, het ene consortium of de ene productie leert, ook anderen bereikt? Steeds blijkt dat de sector veel kennis in huis heeft, maar dat die nog te vaak op eilandjes blijft.

Tot slot gaat het in meerdere sessies over waardering: voor de Nederlandse film, voor de makers achter jeugdfilms, en voor de mensen die het werk op de set dragen. De gesprekken laten een sector zien die zichzelf meer mag gunnen, en die juist in het samenkomen de energie vindt om verder te bouwen. De Expertsessies van 2026 zijn daarmee geen eindpunt, maar een volgende stap.

# Colofon

Deze NFF Expertsessies zijn mede mogelijk gemaakt door financiële ondersteuning van het Nederlands Filmfonds, Tijdelijk Fonds Filmcultuur en CIIC.

## Nederlands Film Festival

**Organisatie & productie:** Sterre de Jong, Elisabeth Bertels, Sharon Prince, Amber Migo, Paulien Dresscher

**Notulisten:** Art van 't Rood, Bebel Piersma, Duco Schrijvers, Emma Broholm, Emma Young, Joy Wanders, Rutger Boots, Sara Falcony Palacio, Vera de Ruiter, Yoen van Esseveld

**Redactie & communicatie:** Emma Broholm

## Deelnemers per bijeenkomst

### Best goed voor een expertsessie

**Organisatie:** Marjolijn Bronkhuyzen, Joana de Kwant & Elisabeth Bertels (NFF)

**Moderator:** Beri Shalmashi

**Aanwezigen:** Abel van Oosterwijk, Absaline Hehakaya, Casimir Mulder, Dieuwertje Komen, Gillian Pagano Mirani, Joes Brauers, Kevin Kok, Laurette Schillings, Rabia Sitabi-Stigter, René Mioch, Sabeth Snijders, Zainab Goelaman

### Toegankelijk produceren

**Organisatie:** Mari Sanders & Hidde Simons (WILD LAM)

**Moderator:** Odessa Schraa

**Aanwezigen:** Addy Otto, Betty Keeman, Eric Groot Kormelink, Gerard de Nooij, Ineke Kanters, Jeroen van der Zalm, Jol Abels, Lisette Kelder, Marlies van Ree, Minke Scheltema, Ronald Spanier, Solange Husson, Veerle Ackerstaff

### De rol van sectororganisaties

**Organisatie:** Esther Schmidt & Sandy Seifert (Vrouwen in Beeld), Anita Kwakman (ACT Acteursbelangen)

**Aanwezigen:** Addy Otto, Francine Hofstee, Jenny Canters, Laura Hermanides, Lizet Baars, Lorien Mouyal, Marélie Pollard-Christiaan, Suzanne van Kordelaar

### Mentale & fysieke veiligheid

**Organisatie:** Esther Schmidt (Vrouwen in Beeld), Rosan Boersma & Anna de Beus (Cinemind)

**Aanwezigen:** Op verzoek niet vermeld in dit verslag.

### Jeugdfilm

**Organisatie:** Signe Zeilich-Jensen, Nina de Vriendt, Joanne Oldenbeuving, Sebastian Korteweg

**Aanwezigen:** Alyxandra Westwood, Claire van Daal, Cynthia Ophorst, Dennis Zuidervliet, Doreen Boonekamp, Dounia Maakor, Emilio de Haan, Erik Appelman, Eva de Vroome, Fee Geerinck, Gamila Ylstra, Hein van Joolen, Jan Uittien, Janine Beulink, Kyra Kuppens, Lukas van der Starre, Marije Brouwer, Merel Gilsing, Michael Middelkoop, Rink Klaasen, Sanne Veldhoven, Tijs van Marle, Veerle Smit, Veerle Snijders

## Researching IX

**Organisatie:** Paulien Dresscher & George Knegtel (NFF), Ferry Hogeboom (CIIC), Nick Degens (HKU)

**Aanwezigen:** Afgevaardigden van de vijf verschillende ADRIE consortia en geïnteresseerden



Expertsessie De rol van sectororganisaties © Nederlands Film Festival / Tess Janssen

