



Verslag NFF Expertssessies 2025



**NEDERLANDS
FILM FESTIVAL**



Inhoudsopgave

Inleiding	2
Distribution of IX	3
Plaatsmakers x CINEMIND	7
U vraagt!	11
Plaatsmakers x Pan Asian Collective	15
Plaatsmakers x KLEUR	19
Zwangerschap, ouderschap, makerschap	23
Plaatsmakers x Wild Lam	27
Plaatsmakers x Vrouwen in Beeld	31
Conclusie	35
Colofon	36



Inleiding

Tijdens het Nederlands Film Festival 2025 vonden besloten Expertsessies plaats: rondetafelgesprekken waarin makers, beleidsmakers, fondsen, producenten en andere betrokken professionals met elkaar in gesprek gaan over urgente thema's binnen de film- en audiovisuele sector. Vanuit een centrale vraagstelling wordt samen gezocht naar nieuwe inzichten, gedeelde verantwoordelijkheid en concrete vervolgstappen voor een toekomstbestendige en inclusieve industrie.

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 nodig is om als sector verder te groeien. De opbrengsten van deze gesprekken worden na afloop van het festival samengebracht in het onderstaande verslag, zodat de ideeën en aanbevelingen ook buiten het festival hun weg kunnen vinden.

NFF Plaatsmakers

Een terugkerende serie binnen de Expertsessies is NFF Plaatsmakers. Tijdens het festival organiseerden vijf initiatieven – CINEMIND, Pan Asian Collective, KLEUR, Wild Lam en Vrouwen in Beeld – in totaal vijf sessies. Wat deze Plaatsmakers gemeen hebben, is hun inzet voor een inclusieve, veilige en duurzame audiovisuele sector. Door onderzoek, samenwerking en het ontwikkelen van talentprogramma's en workshops werken zij aan structurele verandering.

Tijdens de Plaatsmakers-sessies worden concrete praktijkcases besproken: situaties die de betrokken partijen zelf meebrengen om te onderzoeken wat er beter kan en hoe verandering daadwerkelijk in gang gezet kan worden. Want dat verandering nodig is, daarover zijn velen het eens – maar hoe zorgen we dat we niet alleen praten, maar ook handelen? Met deze gesprekken wil het NFF bijdragen aan een cultuur van samenwerking en vooruitgang, waarin Plaatsmakers een vast onderdeel vormen van de jaarlijkse Expertsessies.

In dit verslag van de NFF Expertsessies komen uiteenlopende gesprekken aan bod: over mentaal welzijn op de filmset, de uitdagingen van ouderschap en makerschap, de positie van makers van kleur, de zichtbaarheid van mensen met een beperking, en de noodzaak van een meerstemmige filmcanon, waarin mannen niet centraal staan. Daarnaast wordt ingezoomd op de distributie van immersieve ervaringen, en het oprichten van een Utrechts Fonds voor Film- en Beeldcultuur met als doel de film- en beeldcultuur in Utrecht te versterken.

Distribution of IX

Tijdens de Expertessie: Distribution of IX (Immersive Experiences) staat het recente en gelijknamige onderzoek centraal dat in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) uitgevoerd is door de Moonshot Coalitie.¹ Overheidsvertegenwoordigers, makers, distributeursfondsen en instellingen komen samen om te reflecteren op de bevindingen en de zes aanbevelingen uit het rapport, en om nieuwe stappen te verkennen.

De distributie van culturele immersieve producties – zoals VR, AR, 360°-films en interactieve installaties – kent ondanks de Nederlandse successen in het (internationale) veld ook grote uitdagingen. Er is een gebrek aan gedeelde kennis, best practices, duurzame bedrijfsmodellen en een duidelijke infrastructuur. Hierdoor pakken makers en producenten noodgedwongen en improviserend vaak zelf de distributie op, en tonen hierin veerkracht en innovatie. De vraag is nu hoe de sector de komende tijd verder kan professionaliseren.

Om hier antwoord op te vinden is afgelopen jaar in opdracht van het Ministerie OCW door de Moonshot Coalitie een onderzoek gedaan naar inspiratie voor nieuwe modellen voor de distributie van IX. In dit onderzoek werd gekeken naar andere disciplines zoals film, theater, games, beeldende kunst en mediakunst, om vanuit daar het gesprek over de mogelijkheden, kansen en uitdagingen te voeren.

De belangrijkste conclusie van het onderzoek was dat distributie niet het sluitstuk is, maar vanaf het begin onderdeel moet worden van de strategie van het werk. Daarbij spelen ook documentatie en versiebeheer een belangrijke rol.

Wat mist er?

Binnen de fondsen en instellingen blijkt onvoldoende kennis over distributie en presentatie van immersieve werken. Dit toont zich onder meer in onrealistische eisen en beoordelingskaders van fondsen. Die sluiten vaak onvoldoende aan bij de praktijk van immersieve projecten, waardoor aanvragen worden afgewezen of projecten niet realiseerbaar zijn binnen de beschikbare regelingen. Meer expertise en aangepaste criteria zijn nodig om distributie en presentatie realistisch te ondersteunen.

Ook fair pay en duidelijke, op de praktijk van IX-makers afgestemde richtlijnen voor vergoedingen werden genoemd als randvoorwaarden om trainingen, presentatie en distributie duurzaam te maken. Daarnaast is een plek die kennis archiveert, bundelt en deelt, een soort coördinatiepunt of kennisinstituut wat als referentie kan dienen belangrijk. Tenslotte is uitwisseling van praktijkervaringen – zowel tussen producenten en makers onderling als tussen producenten en fondsen – essentieel om richtlijnen realistisch te houden.

Duidelijk wordt in het gesprek dat er nog kansen liggen bij musea en bibliotheken die wel fysieke ruimte en een potentieel geïnteresseerd publiek hebben, maar nog niet klaar zijn om IX breed te programmeren. Thematische bundeling in combinatie met technische ondersteuning, ondersteuning bij publieksbegeleiding en *suitcasing*² zou hier uitkomst kunnen bieden.

¹ Het onderzoek is [hier](#) te vinden.

² Suitcasing is het proces waarbij een installatie opnieuw vormgegeven wordt, met als doel om de distributie te vereenvoudigen.

Wat gebeurt er nu?

Uit het gesprek komt naar voren dat SEE NL – met steun van OCW – een pilot gaat opstarten waarbij ook IX meegenomen wordt in de internationale promotie van Nederlandse films. Maar ook binnen deze pilot heeft SEE NL slechts een beperkt budget om VR en immersive internationaal te distribueren. Daardoor kunnen slechts enkele producties ondersteund worden en blijft opschaling uit. Vergeleken met Frankrijk, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk loopt Nederland op het gebied van distributie achter. In deze landen zijn structurelere middelen beschikbaar, vaak vanuit overheden en culturele instellingen, waardoor projecten sneller kunnen groeien en circuleren. In Nederland blijft het vaak bij losse pilots of tijdelijke regelingen.

Wat is nodig?

Waar de deelnemers het al gauw over eens zijn, is het gebrek aan mogelijkheden voor langdurige landelijke spreiding van werken. Buiten de randstad zijn nauwelijks plekken waar IX afwisselend of langdurig vertoond kunnen worden. Musea en bibliotheken zouden hier een rol in kunnen spelen, maar missen de middelen en inhoudelijke kennis. Daarbij komt dat installaties vaak slechts op één locatie tegelijk kunnen worden vertoond, waardoor distributie op meerdere plekken hoge kosten met zich meebrengt.

Volgens de deelnemers moet er gewerkt worden aan een stevige basis. Dat betekent: o.a. buddy-systemen voor jonge makers, meer structurele plekken waar werk vertoond kan worden, en landelijke spreiding zodat werken niet in de Randstad blijven hangen. Ook wordt benadrukt dat er duurzame verdienmodellen ontwikkeld moeten worden en dat er meer middelen nodig zijn om continuïteit te garanderen. Een ecosysteem is pas stabiel wanneer het distributie, financiering, kennisdeling én fair pay samenbrengt in een praktijkbestendig stelsel.



Expertsessie Distribution of IX © Nederlands Film Festival / Mylene Cybele

Conclusies

Als afsluiting worden de 6 aanbevelingen van het onderzoek doorgenomen.

1. Lifecycle-denken & integrale projectbenadering

Het is van belang dat makers vanaf het begin nadenken over de volledige levenscyclus van hun werk, inclusief ontwikkeling, distributie en impact. Extra middelen en ondersteuning zijn nodig om dit proces goed te faciliteren. Impact moet worden beschouwd als onderdeel van het artistieke proces, los van alleen publieksbereik.

Aanbevelingen:

- Faciliteer sparring en kennisuitwisseling tussen makers.
- Ondersteun experiment en ontwikkeling zonder te veel beperkingen.
- Maak impact een expliciet onderdeel van het projectdenken, niet alleen meetbaar via bezoekersaantallen.

2. Distributiecentrum / netwerk

Er is behoefte aan een infrastructuur die distributie en samenwerking versterkt, bij voorkeur via een netwerk van hubs in plaats van één centraal centrum. Dit kan kennisdeling, overzicht van makers en duurzame samenwerking bevorderen.

Aanbevelingen:

- Ontwikkel een netwerk van gekoppelde hubs en deel relevante data tussen organisaties.
- Creëer duidelijke taakverdelingen en verantwoordelijkheden tussen fondsen en andere partijen.
- Stimuleer cofinanciering en duurzame samenwerking.

3. Presentatiemogelijkheden & online distributie

Om immersieve werken effectief te tonen, moeten fysieke en digitale presentatiemogelijkheden beter worden benut. Technische compatibiliteit, geschikte zalen en voldoende presentatiebudgetten zijn cruciaal.

Aanbevelingen:

- Ontwikkel modulaire en flexibele presentatievormen.
- Stimuleer samenwerking tussen musea, bioscopen/filmtheaters, festivals en digitale platforms.
- Richt fondsen en subsidies specifiek in op presentatie en distributie van immersieve projecten.

4. Kennisborging & documentatie-standaarden

Een duurzaam archief- en documentatiebeleid is essentieel voor de lange termijn. Samenwerking tussen instellingen en opleidingen kan zorgen voor borging van kennis en werk.

Aanbevelingen:

- Werk samen met instellingen zoals Eye Filmmuseum en kunstopleidingen voor archivering en documentatie.
- Ontwikkel duidelijke standaarden voor preservatie van immersieve werken.
- Zorg dat kennisoverdracht onderdeel wordt van opleidingen en sectorbrede initiatieven.

5. Beleid & financieringsuitbreiding

De huidige financiering van het immersieve veld is beperkt en versnipperd. Er is behoefte aan betere afstemming van fondsen en uitbreiding van middelen om zowel productie als distributie te ondersteunen.

Aanbevelingen:

- Vergroot budgetten en spreid ondersteuning over meerdere fondsen.
- Maak rolverdelingen en verantwoordelijkheden duidelijk.
- Stimuleer zowel productie- als distributiesubsidies.

6. Marketing & zichtbaarheid

Zichtbaarheid en publieksbereik van immersieve projecten zijn vaak afhankelijk van individuen en ad-hoc initiatieven. Een structurele aanpak kan de impact van projecten vergroten en internationale kennis benutten.

Aanbevelingen:

- Ontwikkel een gezamenlijke marketing- en communicatiestrategie, bijvoorbeeld via sectorbrede nieuwsbrieven of platforms zoals Moonshot.
- Maak marketing en publieksbenadering een integraal onderdeel van beleid en projectplanning.
- Leer van internationale voorbeelden, zoals Barbican, om schaal en effectiviteit te vergroten.

De expertsessie sloot af met de constatering dat het waardevol was om met zo'n breed gezelschap, van producenten tot makers, beleidsmakers en instellingen, dit complexe thema te bespreken. Er was veel herkenning, maar ook veel waardevolle tips en inzichten. De conclusie is dat er gezocht moet worden naar een manier om de uitkomsten van dit onderzoek verder te brengen.

Plaatsmakers x CINEMIND

Op 27 september trappen Anna de Beus en Rosan Boersma van Cinemind de eerste NFF Plaatsmakers af. In een intieme setting in de Stadsschouwburg Utrecht komen makers, producenten, vertegenwoordigers van fondsen, department heads, verse alumni en andere betrokkenen uit de film- en tv-sector bijeen om te praten over een vaak onderbelicht thema: mentaal welzijn. Deze Expertsessie is een verkenning van waar pijnpunten liggen en welke kleine stappen denkbaar zijn richting een gezondere werkcultuur.

Het gesprek maakt deel uit van een breder pilotonderzoek naar mentaal welzijn in de creatieve sector waarbij Cinemind samenwerkt met de Universiteit van Amsterdam en hoogleraar Mediastudies Mark Deuze. Naast de Expertsessie wordt de input op verschillende manieren verzameld: via een landelijke survey, door masterstudenten die op filmsets komen observeren en door een caravan die tijdens het NFF naast de rode loper staat waar makers hun ervaringen kunnen delen.

Balans & loyaliteit

Opvallend aan de verhalen van deelnemers is de spanning tussen passie en zelfbehoud. De liefde voor het vak drijft makers vooruit, maar gaat vaak gepaard met uitputting en onzekerheid. Schuldgevoel en loyaliteit spelen een grote rol: men wil collega's niet laten vallen, ook al wringt de balans tussen werk en privé regelmatig.

Een aanwezige geeft aan dat op verjaardagsfeestjes het soms lastig uit te leggen is waarom je op een weekenddag een sportwedstrijd van je kind moet missen omdat er last minute een set moet worden omgebouwd voor een aangepaste draaidag de volgende dag.

Er wordt gezegd *“Ik ben geen hartchirurg”* als reflectie op het feit dat hun werk niet levensreddend is, maar tegelijkertijd heerst het besef dat het moeilijk is om grenzen te stellen in een sector waarin passie en toewijding zo centraal staan, en er eigenlijk dus ook deels misbruik van gemaakt kan worden.

Daarin noemt men onder andere de financiële kwetsbaarheid van makers en crewleden. Het ontbreken van een buffer maakt dat velen afhankelijk zijn van aaneengeschakelde opdrachten. Veel aanwezigen herkennen de worsteling met het opbouwen van een pensioen, en hebben ervaring met het verliezen van inkomsten door het wegvallen van klussen. Een potentiële uitval door ziekte is voor velen niet een scenario waar zij aan moeten denken, omdat zij niet de financiële middelen of vangnet hebben om zichzelf te ondersteunen.

Er wordt gesproken over de herkenbare momenten van twijfel bij de aanwezigen. Velen van hen hebben een moment meegemaakt waarop zij dachten *“waarom doe ik dit nog eigenlijk?”*, waarop het antwoord vaak toch neerkomt op dat zij tegelijkertijd ook van het vak houden, en geen andere carrière voor zich weggelegd zien. Deels door de passie voor het vak, maar ook zoals één van de aanwezigen het benoemt; *“eigenlijk kan ik ook niets anders.”*

De aanwezigen zijn het eens met dat je ook wel een beetje gek moet zijn om in dit veld te werken. *“Zijn we ook niet ergens allemaal een beetje gek op die adrenaline?”*. Zij noemen de euforie die ontstaat als een project gerealiseerd wordt, en de energie die ze krijgen als het eindproduct daar is. Maar een deelnemer noemt ook dat zij zichzelf betrapt op het herhalen van keuzes die ze niet meer wilde maken. *“Dan maak ik aan het einde van*

een productie een lijstje voor mijzelf wat ik niet meer wil doen, en toch zie ik het weer gebeuren bij het project dat ik daarna heb.”

“Er wordt weleens gezegd dat onze industrie aan elkaar hangt met plakband,” zegt één van de gespreksleiders, waarop iemand lachend reageert: “maar dan wel met gaffertape.”

Rijdende trein is niet te stoppen

Waar vinden we dan precies de oorzaak van deze ervaringen? Veel deelnemers noemen het productieproces zelf als de bron van de meeste frustraties. Zodra de trein gaat rijden, is deze eigenlijk niet meer te stoppen, ook als alle processen nog niet goed zijn afgerond.

Door het starten met een productie terwijl er nog geschreven wordt, is het niet ongebruikelijk dat er geschoven wordt met deadlines, wat extra effect heeft op de andere departementen die al met beperkte budgetten en tijdsdruk te maken hebben.

Loyaliteit naar de productie en collega's zorgt ervoor dat men blijft doorgaan, zelfs als dit ten koste gaat van eigen grenzen. Een deelnemer zegt gepikeerd: *“Zolang ik geen nee zeg of dood neerval, blijft de showrunner schrijven.”* Een ander zegt: *“The show must go on voert in alle lagen van de productie de boventoon.”*

Daarin voegt men in het gesprek ook toe dat deze druk niet alleen gevoeld wordt op de set of in de ‘below the line’ departementen, maar ook hogerop in de keten bij producenten die te maken hebben met financiers, omroepen of fondsen die een strenge opleverdatum eisen.

En hoewel creatieve vrijheid een kernwaarde van het filmvak is, wordt ook benoemd dat het soms juist tot onduidelijkheid of inefficiëntie kan leiden. Zonder duidelijke kaders ontstaan er spanningen over budgetten, tijdsdruk en prioriteiten. Wanneer afdelingen elkaar overlappen of te veel vrijheid nemen, wordt er soms geld weggehaald bij de delen van de productie die het juist nodig hebben. Ook heerst er gevoeligheid rond eigenaarschap: mensen raken snel emotioneel betrokken bij hun “baby”, waardoor samenwerking soms stroef verloopt.

Eilandcultuur & solidariteit

Naast de hoge werkdruk en het gebrek aan rust klinkt ook kritiek op de gefragmenteerde structuur van de sector. Zo wijst een tafelgast op de vele verenigingen: *“Het fascineert me waarom er zoveel eilandjes bestaan.” “Iedereen zit in zijn diens eigen clubje, en het is ongelooflijk moeilijk om dat bij elkaar te brengen.”*

Het geluid wordt herkend als er over praktische invulling wordt gesproken. Keuzes worden gemaakt door één departement, wat de druk op de ketel opvoert voor een ander departement. Inzicht in het werk dat verricht moet worden of de uitdagingen binnen het budget voor de ander ontbreken.

Grenzen stellen voelt voor velen vaak onmogelijk, omdat het ook hun kansen op werk in de toekomst kan beïnvloeden. *“Ik sta er voor mijn gevoel soms echt alleen voor,”* klonk het herhaaldelijk. *“Voor jou zo tien anderen.”*

Een andere tafelgast benadrukt het belang van kennisuitwisseling. Tijdens een Ketentafelbijeenkomst, waar allerlei departementen en vakverenigingen samenkwamen, bleek hoeveel scenario's er zijn, die voor de één vanzelfsprekend zijn, voor de ander compleet nieuw kunnen zijn. *“Je oren vielen je van je hoofd: niemand wist wat er bij de ander speelde.”* Voor hen ligt de sleutel in structureel samenkomen en het

bundelen van krachten. “We moeten dit met elkaar verduurzamen, en niet versnipperen. Alleen door naar elkaar te blijven luisteren en in gesprek te gaan kunnen we afspraken maken die standhouden.”

Ook spreekt men over de kloof tussen de RPS (Regie, Productie, Scenario) en de andere departementen. Vaak worden de eerste drie genoemd als de kartrekkers van een project, maar zij lijken zij zich ook niet bewust te zijn over de inherente leidinggevende functie die zij hebben over de andere departementen en de machtsverhouding die daardoor ontstaat.

Leiderschap

Een terugkerend thema dat daarmee te maken heeft, is leiderschap. Wie draagt de verantwoordelijkheid op de set? Regisseurs en producenten voelen druk vanuit financiers en omroepen, terwijl uitvoerende producenten vaak het gevoel hebben dat zij alle last dragen. Tegelijkertijd ontbreekt scholing: leidinggevend worden zelden getraind in het aansturen van teams of het creëren van een veilige werkomgeving. “Leiderschap is een sociaal fenomeen dat zich tussen mensen afspeelt,” merkt iemand op. Werkafspraken en evaluaties frequenter en persoonlijker maken in alle fasen van een productie zou al veel kunnen verlichten.

Is er niet iemand nodig die de haalbaarheid van een project en het mentaal welzijn van de crew bewaakt? Er wordt gesproken over haalbaarheidschecks, zowel aan het begin van een project als tussentijds. Maar ook een onafhankelijk persoon die deze blijft bewaken, los van de producent.

Rollenspel

Halverwege de Expertsessie is het tijd voor een oefening. In de vorm van diverse casussen worden de aanwezigen opgesplitst in gemengde groepen om diverse scenario's in de vorm van een rollenspel te bevragen. Aanwezigen worden specifiek gevraagd niet de rol die hen bekend is te spelen, maar zich juist te verplaatsen in de positie van een lid van een ander departement.

Na enkele minuten keren alle aanwezigen weer bij elkaar, bespreken zij de resultaten en is te zien hoe snel generalisaties ontstaan en hoe men niet altijd inzicht heeft in de positie van een ander crewlid. Ook is er begrip “Iedereen staat natuurlijk onder druk in zo'n situatie!”.

Adviezen

Na het delen van ervaringen om de pijnpunten te ontdekken, en het rollenspel dat men een kleine blik geeft in het perspectief van een ander, is het tijd om samen te vatten. Diverse onderwerpen en adviezen passeren de revue:

- Er moet een cultuurverandering plaatsvinden zodat mensen zich veilig voelen om zich te kunnen uitspreken, of op de rem te trappen. Ook als zij iets signaleren bij een ander.
- Er moet geïnvesteerd worden in meer collectiviteitsgevoel – meer inzicht in elkaars werk, “meer het gevoel krijgen dat we het echt samen doen.”
- Er moeten betere afspraken worden gemaakt aan het begin waarbij niet alleen de productieplanning, het budget en de alternatieve scenario's vastgezet worden, maar ook een workflowdocument wordt opgesteld waarin duidelijk

staat wie waar over gaat. Daarin zou iedereen elkaar ook moeten kunnen aanspreken als iemand afwijkt van die workflow.

- Men heeft behoefte aan meer verticaal en horizontaal contact. In de vorm van evaluaties tussentijds en naderhand. De verbeterpunten moeten beter worden meegenomen naar een nieuw project.
- Er moet worden geïnvesteerd in leiderschapstrainingen, en eigenlijk zouden alle Heads of Departments deze moeten volgen.
- Er wordt lachend gesuggereerd dat er eigenlijk een jaarlijkse teamdag voor de gehele sector zou moeten zijn, waar we allemaal films gaan maken, maar dat iedereen als oefening een andere rol vervult om beter inzicht te krijgen in elkaars werk.

Conclusie

De NFF Expertsessie maakt duidelijk dat de liefde voor het vak onverminderd groot is, maar dat er structurele aandacht nodig is voor welzijn, samenwerking en leiderschap. De aanwezigen benadrukten dat verandering niet alleen van vanuit beleid kan komen, maar juist begint bij het creëren van veilige, transparante werkculturen binnen producties zelf.

Er is behoefte aan vervolg – in de vorm van concrete afspraken, terugkerende bijeenkomsten en leiderschapsontwikkeling – zodat de filmsector niet alleen artistiek, maar ook menselijk duurzaam kan groeien. Cinemind geeft aan daarin het voortouw te willen nemen.



Expertsessie Plaatsmakers x CINEMIND © Nederlands Film Festival / Bas van Hattum

U vraagt!

Tijdens de NFF Expertessie: U vraagt! kwamen AV-professionals en beleidsmakers uit de gemeente Utrecht bij elkaar om te praten over de vraag hoe Utrecht een duurzame stap vooruit kan maken in de versterking van de lokale beeldcultuur. Met als aanleiding voor het gesprek het stopzetten van de structurele vierjarige subsidie van de gemeente Utrecht voor het Nederlands Film Festival en een – door de gemeenteraad aangenomen – amendement om eenmalig maximaal €150.000 beschikbaar te stellen voor de oprichting van een Utrechts Fonds voor Film- en Beeldcultuur, en met als doel de film- en beeldcultuur in Utrecht te versterken, discussieerde de groep over de behoeftes van de sector en de verschillende manieren en mogelijkheden van ondersteuning.

Comité van ondernemende Utrechtters

Eén van de eerste punten die aan bod kwam, was de oprichting van een ‘comité van ondernemende Utrechtters’ in opdracht van burgemeester Sharon Dijksma eerder dat jaar. Het gezelschap, gevormd door experts uit de culturele sector uit de stad en de audiovisuele industrie, had de taak gekregen om een gevonden budget van 150.000 euro in te zetten om de AV-industrie in Utrecht te steunen in de vorm van een fonds. Het comité concludeerde dat er eerst twee sporen bewandeld moesten worden.

Spoor 1: Verkennen

Een kwartiermaker of verkenner moet in kaart brengen wat de huidige staat is van de Utrechtse filmsector, waar de grootste noden liggen, en hoe een fonds of alternatieve structuur hier het best aan kan bijdragen. De verkenner onderzoekt draagvlak, mogelijke financieringsvormen, en samenwerking tussen bestaande partijen. Comitélid en onafhankelijk adviseur Doreen Boonekamp werd hierin al genoemd als mogelijke kandidaat. Hierover is nog geen besluit genomen.

Spoor 2: Ondersteunen

Om direct impact te maken voor de sector, wil het comité ook het grootste gedeelte van het budget op korte termijn beschikbaar maken voor initiatieven die al snel gerealiseerd kunnen worden. Met als voorbeeld: regelingen voor makers zoals kleine subsidies voor onderzoek of conceptontwikkeling, en initiatieven die de sector versterken en verbinden. Het doel is om nu al iets voor de makers te kunnen betekenen en ervaring op te doen, om te leren wat werkt – zodat dit in 2026 kan worden doorontwikkeld naar een structureel model.

Behoeften

Het gesprek start met een inventarisatie; waar hebben de aanwezige stakeholders en professionals behoefte aan? Wat zou een eerste stap kunnen zijn in het verkennen van de mogelijkheden, en wat moet de aanstaande kwartiermaker zoal weten en horen? Het is duidelijk dat er meerdere onderwerpen leven onder de aanwezigen:

Fysieke ontmoeting in Utrecht

Tijdens het gesprek wordt er vaak gesproken over het gebrek aan toegankelijke fysieke plekken voor ontmoeting, werken, kennisdeling, en inspiratie. Na het einde van de ontwikkeling van de Machinerie lijkt er een gat te zijn ontstaan voor een plek in de stad waar makers elkaar kunnen vinden en waar ze kunnen (samen)werken. Lokale broedplaatsen werden genoemd, zoals Hooghiemstra voor animatieprofessionals en de Vechtclub voor zzp-ers en kleinere organisaties, maar ook daar lijkt behoefte te zijn aan meer ruimte en mogelijkheden.

Ook worden de hoge huurprijzen genoemd als belemmering. Vaak is het voor professionals lastig een betaalbare werkplek te vinden. Er wordt daarnaast ook gesproken over een leegloop naar Amsterdam, omdat het daar ‘allemaal gebeurt’, terwijl makers vaak wel de wens hebben om lokaal in Utrecht te wortelen.

Toetreden tot de sector

Nieuwe makers noemen het toetreden tot de sector als vers talent een grote stap. Er ontbreken loketten, ontmoetingsplaatsen en een continuïteit aan steun en coaching in de stad. Incidenteel weten zij elkaar te vinden bij bijvoorbeeld Talentdagen bij filmfestivals als het NFF of via talentontwikkelingsprojecten zoals Studio Camera, maar deze vinden slechts op specifieke momenten in het jaar plaats. Er ontbreekt een plek waar men gekoppeld kan worden aan andere nieuwe makers of coaches of informatie kan vergaren over financieringsmogelijkheden. Voor autodidacten is het vaak nog lastiger dan voor mensen met een opleiding.



Expertsessie U Vraagt © Nederlands Film Festival / Tomas Mutsaers

Mogelijkheden voor (duurzame) financiering

Ook worden de mogelijkheden voor financiering als onduidelijk of gebrekkig ervaren. Enkele producenten geven aan dat zij het soms lastig vinden om passende gemeentelijke financiering te vinden voor filmprojecten, omdat subsidieregelingen niet goed aansluiten bij de makerspraktijk uit de film- en beeldcultuursector. Met als voorbeeld een project van een Utrechtse producent en regisseur dat geen geld ontving van Utrechtse fondsen, maar wel van het AFK (Amsterdams Fonds voor de Kunsten). Minder dan aangevraagd, want in de woorden van het AFK: “de Gemeente Utrecht mag ook wel wat bijdragen.” De groep versterkt het geluid door aan te geven dat het soms ook niet bekend is waar men moet aankloppen voor financiële ondersteuning. Ook wordt er ook gesproken over het lastige parket waarin makers zich bevinden als het aankomt op duurzame financiering. Veel projecten vereisen een persoonlijke investering voordat men weet of er financiering binnen gaat komen, wat ondernemen risicovol maakt. Bij het starten van de carrière is het daarnaast momenteel heel gebruikelijk eerst op eigen kosten een film te produceren, voordat men aanspraak kan doen op financiële ondersteuning, iets dat niet voor iedereen mogelijk is.

Diversiteit en inclusie

Op diverse momenten in het gesprek komt ter sprake dat er ook aandacht moet worden besteed aan diversiteit en inclusie als belangrijk aspecten om mee te nemen. Slechts 'de deur openzetten' is niet voldoende, er moet ook blijvend geïnvesteerd worden in het opzoeken, betrekken en zichtbaar maken van talent van kleur (zowel nieuw talent als gevestigd) in alle lagen van het proces, van onderwijs en coaching, tot financiering en vertonen. Een positief geluid is dat er wel wordt ervaren dat er veel mogelijkheden in Utrecht bestaan voor nieuwkomers.

Case Study: Limburg Film Fonds

Ter inspiratie vindt er een korte case study plaats over het Limburg Film Fonds, gegeven door directeur Guido Franken. Franken vertelt over de geboorte van het fonds met de oprichting van Cinesud in 2011, een lokale broedplaats voor talentontwikkeling. Uit deze organisatie groeide in 2015 het Limburg Film Fonds, dat uitgroeide tot een structureel ondersteund fonds, met een jaarlijkse provinciale ondersteuning van €400.000. Franken benadrukt de lange adem die nodig is voor het lobbyen voor en realiseren van een fonds, en de wenselijkheid dat het niet door een gemeente of provincie zelf wordt gerund, maar dat deze instanties wel de sector moeten faciliteren om het zelf op te pakken. Ook benadrukt hij de noodzaak voor doorstroommogelijkheden. Nieuw talent wordt immers ook gevestigd talent, en ook zij moeten aanspraak kunnen blijven doen op financiering. Als laatste noemt hij de huiskamerfunctie van een fonds in combinatie met een Talenthub, zowel tussen lokale makers onderling, als externen naar de regio. Met Studio Camera hebben we al een Talenthub in de regio Utrecht.

Wat is er nodig?

De vraag wordt gesteld wat nu de volgende stap is. Het is voor de groep een feit dat het incidentele bedrag van €150.000 te weinig is voor de opzet en realisatie van een fonds, zeker als het niet leidt tot duurzame investeringen in de toekomst. Ook heerst er in de groep de vraag of een fonds wel echt voldoet aan de wensen en behoeftes van de sector. Is er niet meer behoefte aan ondersteuning van kleinere initiatieven voor talent? Of het beschikbaar stellen van onderzoeksbudgetten voor projecten en makers? Of moet het geld eerder ingezet worden voor een beter vestigingsklimaat in de stad? Het is helder dat er veel wensen zijn maar de aanwezigen erkennen dat de gemeente met beperkte middelen keuzes moet maken.

De vraag die telkens terugkeert: **Wat is het probleem dat (als eerste) moet worden opgelost? En hoe kan het geld daarbij ondersteunen?**

De reacties lopen uiteen. Er wordt genoemd dat het wenselijk is om de kosten voor een verkenner te beperken, als deze vervolgens een rapport en actieplan presenteert dat niet meer op geld kan rekenen voor uitwerking. Tegelijkertijd is het ook nodig dat een verkenner een betere inventarisatie maakt voor de vervolgstappen en dat het rapport nodig is voor een bredere politieke steun en uitwerking.

Ook reageert de groep dat er ook wel aardig wat kansen zijn voor talentontwikkeling en incidentele projecten, maar waar het juist aan ontbreekt is structurele ondersteuning en een basisinfrastructuur voor ontmoeting en coaching. Daarbij noemen ook enkele aanwezigen dat het zonde zou zijn als er geld wordt gestopt in een nieuw initiatief, terwijl er beter gekeken kan worden naar wat er al bestaat, en hoe we daarin kunnen groeien.

Er wordt verwezen naar de case study en het succes van het Limburg Film Fonds. Hoe krijgen we het in Utrecht voor elkaar, om de investering van €150.000 te laten groeien naar een grotere, structurele ondersteuning voor de sector? Simpel gezegd – hoe maken we van geld méér geld? Is er een koppeling te vinden met het provinciale

mediafonds? Zijn er private investeerders nodig zoals bij het Hubert Bals Fonds dat bij IFFR zijn oorsprong vond? En wat is de minimale basis die vereist is om op verder te bouwen? Iets om verder te onderzoeken.

En nu?

Aan het einde van het gesprek is het duidelijk dat de vraagstelling nog niet beantwoord kan worden, maar dat er veel betrokkenheid, creativiteit en energie heerst bij de aanwezigen.

Er wordt gezocht naar de juiste weg vooruit, en er is veel draagvlak om verder te blijven praten, en samen te werken naar een duurzame investering in de beeldcultuur in Utrecht.

De aanstelling van een verkenner lijkt de eerste logische stap te zijn. Daarnaast wordt door de groep de oproep gedaan aan de gemeente Utrecht om te kijken of er in (nieuwe) culturele vastgoedprojecten ruimte gemaakt kan worden voor filmmakers. Daarnaast wordt er geopperd dat er gekeken moet worden of huidige subsidieregelingen van de gemeente passender gemaakt kunnen worden voor de film- en beeldcultuursector, en na te denken hoe die regelingen zich verhouden tot het eventueel op te richten film- en beeldcultuurfonds.

Het NFF sluit af door aan te geven dat zij graag de vervolggesprekken wil ondersteunen en organiseren.

Plaatsmakers x Pan Asian Collective

Op dinsdag 30 september vindt in de Stadsschouwburg Utrecht de tweede NFF Expert sessie Plaatsmakers plaats, dit keer in samenwerking met Pan Asian Collective (PAC). Aan tafel zit een breed gezelschap van makers, producenten, eindredacteuren en vertegenwoordigers uit de audiovisuele sector. In een open en betrokken sfeer wordt gesproken over de positie van Aziatische makers in Nederland: over zichtbaarheid, kansen, beleid en de noodzaak van structurele verandering.

De sessie staat onder leiding van Hui-Hui Pan, oprichter en directeur van Pan Asian Collective, die de middag opent met een confronterende vraag: "Waar zijn onze Aziatische hoofdrollen, nieuwslezers en showrunners?"

Deze vraag vormt de rode draad in het gesprek, waarin de deelnemers hun ervaringen, zorgen en ideeën delen over hoe representatie niet incidenteel maar structureel kan worden verankerd binnen de Nederlandse film- en televisiesector.



Expert sessie Plaatsmakers x Pan Asian Collective © Nederlands Film Festival / Bas van Hattum

Een confronterende start

De sessie begint met een videofragment samengesteld door Pan Asian Collective: een collage van televisiebeelden, social media-clips en krantenartikelen waarin Aziatische Nederlanders nauwelijks zichtbaar zijn – en wanneer ze wel zichtbaar zijn, vaak stereotiep of karikaturaal. De video eindigt met de indringende vraag: "Waar zijn de Aziatische journalisten, nieuwslezers en hoofdrollen?"

De stilte na afloop spreekt boekdelen. "Ik krijg direct jullie aandacht, daarom begin ik ermee," zegt Hui-Hui. "Het is geen aanklacht, het is de realiteit waarin we leven."

Uit onderzoek van Diantha van Vliet (Universiteit Utrecht) blijkt dat in tien jaar tijd in enkele van Nederlands' grootste kranten nog geen dertig artikelen verschenen met een Aziatisch hoofdpersonage. *“Een confronterende realiteit.”* zegt Hui-Hui, die benadrukt dat de sessie bedoeld is om samen te onderzoeken wat er nodig is om die representatie structureel te verbeteren – niet vanuit symboliek, maar vanuit gedeeld eigenaarschap.

Beleid en middelen: van window dressing naar continuïteit

Het eerste gespreksthema draait om beleid en middelen. Vrijwel alle aanwezigen herkennen de frustratie dat inclusieve initiatieven vaak tijdelijk en projectmatig zijn. *“Dan zijn er vijf inclusieve films gemaakt, waarbij echt aan alle kanten talent is ontdekt, en dan is het weer klaar.”* merkt Yan Ting Yuen op. *“Je verliest talent omdat er geen doorstroom is.”*

Tarik Traidia (Netflix Benelux) vult aan: *“Je wilt niet bij elk project weer helemaal opnieuw beginnen met talent scouten. Je wilt continuïteit waarborgen en iets opbouwen.”*

In-Soo Radstake benoemt dat veel beleid blijft steken in wat hij 'window dressing' noemt: symbolische gebaren zonder structurele impact. *“Er wordt te vaak gewerkt met afvinklijstjes. Maar het probleem ligt niet alleen bij de regelingen; het ligt ook bij de gevoelswaarde.”* *“De mensen die bepalen of iets gefinancierd wordt, herkennen zich gewoon niet in de verhalen.”*

Vanuit verschillende kanten klinkt de oproep voor structureel beleid en langetermijnvisie. Roberto Lobosco stelt voor om een vast representatiebudget in te stellen bij het Ministerie van OCW, vergelijkbaar met de bestaande levensbeschouwelijke fondsen. *“Dat zou rust en ruimte geven om continuïteit te garanderen.”*

De discussie raakt ook aan de machtsstructuren binnen omroepen en fondsen. Kaisa Kriek (NPO Documentaire) wijst erop dat hervormingen binnen de NPO kunnen leiden tot minder sturende rollen, maar mogelijk ook tot minder diversiteit aan perspectieven. *“We moeten waken dat beslissingsmacht niet te lang bij dezelfde groep blijft.”* voegt Addy Otto toe. *“Denk aan termijnen voor sleutelposities, zodat nieuwe stemmen de ruimte krijgen.”*

Talentontwikkeling en doorstroom: bouwen aan een gemeenschap

Een van de meest terugkerende thema's is het ontbreken van rolmodellen en toegang tot bestaande netwerken. Veel Aziatische makers stromen later in, vaak zonder formele filmopleiding of gevestigde contacten.

Peggy Driessen (QISSA) vertelt: *“Wij zien veel talenten zonder diploma of portfolio. Daarom bieden we ze een platform en koppelen we ze aan ons netwerk. Maar producenten haken soms af omdat begeleiding geld en tijd kost.”*

Het idee van mentorship wordt breed omarmd. Tarik Traidia ziet daar kansen: *“Het zou goed zijn als ervaren vakmensen worden gekoppeld aan nieuw talent – niet alleen regisseurs, maar ook mensen in kostuum, geluid of productie.”* *“Zo waarborg je ook authenticiteit.”*

Tegelijkertijd klinkt de waarschuwing dat begeleiding niet mag leiden tot onderbetaling of extra druk. Hyo Soon Kaag verwoordt het scherp: *“We voelen vaak dat we twee keer zo goed moeten zijn, anders verpesten we het voor iedereen, dat moet veranderen.”*

Men bespreekt ook dat er ook behoefte is aan ‘soms mogen falen’, en dat dat voor iedereen geldt.

Nafiss Nia brengt een persoonlijk perspectief: *“Ik wil een liefdesdrama kunnen regisseren zonder dat het over Iran hoeft te gaan.” “Ik wil gezien worden als maker, niet als migrant.”* Haar woorden raken aan de kern van de discussie: het verlangen om voorbij de labels te gaan en gelijkwaardig beoordeeld te worden op artistieke kwaliteit.

Zichtbaarheid, representatie en de kracht van verhalen

Het derde gespreksthema gaat over zichtbaarheid en beeldvorming. In-Soo Radstake pleit voor meer transparantie en data: *“We hebben geen idee hoeveel diverse filmprojecten worden ingediend of afgewezen.” “Je kunt pas veranderen wat je begrijpt.”*

Hui-Hui Pan wijst op het verbindende potentieel van media: *“Het zou genormaliseerd moeten worden dat iemand die niet op je lijkt, juist heel erg op jou lijkt.”* Addy Otto sluit zich daarbij aan: *“Het moet normaler worden dat Aziatische personages ook in ‘gewone’ verhalen voorkomen – zonder dat hun achtergrond wordt uitgelegd.”*

Verschillende deelnemers spreken over de kracht van gemeenschap. *“De Aziatische makers in Nederland zijn er, maar nog te veel in eilandjes”*, merkt Yan Ting Yuen op. *“We moeten elkaar actiever opzoeken en versterken.”* Hui-Hui kondigt aan dat PAC werkt aan nieuwe netwerksessies – “Dim Sum Sessies” – waarin makers en instellingen elkaar kunnen ontmoeten en verbinden.

Naar structurele verandering

Tegen het einde van de sessie richt de groep de blik naar voren. Hui-Hui Pan deelt de Verklaring Aziatische Representatie in Film & TV, een document met concrete punten om de positie van Aziatische makers in de Nederlandse AV-sector te verbeteren. De oproep is helder: niet alleen praten over inclusie, maar het ook doen.

De voorstellen die uit het gesprek naar voren komen, omvatten onder meer:

- Het instellen van een geoormerkt representatiebudget.
- Het ontwikkelen van mentorship- en talenttrajecten.
- Structurele verzameling en monitoring van data over diversiteit in aanvragen en beleid.
- Aandacht voor een Aziatische programmeringslijn binnen festivals en fondsen, waaronder vertoningen, maar ook netwerk- en pitchmogelijkheden.
- Ruimte om te experimenteren en te falen.
- Meer samenkomst, vereniging en samenwerking.

De deelnemers zijn het erover eens dat verandering alleen mogelijk is wanneer beleid, praktijk en gemeenschap elkaar versterken. Zoals Hui-Hui het samenvat: *“Niet voor ons, maar mét ons. En niet later, maar nu.”*

De sfeer aan het einde van de sessie is hoopvol. Er klinkt een gevoel van urgentie, maar ook van onderlinge verbondenheid. *“We weten dat het kan,”* zegt Mahesvari Autar. *“We moeten alleen blijven volhouden.”*

En nu?

De NFF Expertsessie Plaatsmakers x Pan Asian Collective laat zien dat de beweging naar inclusie niet vanzelf gaat, maar wél mogelijk is als mensen zich er samen voor inzetten. De bijeenkomst maakt duidelijk dat Aziatische representatie geen kwestie is van gunnen of tijd, maar van keuze en verantwoordelijkheid.

Pan Asian Collective blijft daarin een aanjager – een plek waar Aziatische makers elkaar vinden, verhalen delen en samen bouwen aan een toekomst waarin hun perspectieven vanzelfsprekend onderdeel zijn van het Nederlandse film- en televisielandschap. Maar ook willen zij het niet alleen doen, de aanwezigen zeggen graag zich aan te sluiten bij de beweging, en verder samen stappen te maken.

Plaatsmakers x KLEUR

Op dinsdag 30 september vindt in de Stadsschouwburg Utrecht de NFF Expert sessie Plaatsmakers plaats, in samenwerking met Stichting KLEUR. Aan tafel zit een breed palet aan professionals uit de film- en televisiesector: vertegenwoordigers die kritisch en bereid zijn om te praten over representatie, inclusie en de zichtbaarheid van makers van kleur, en samen nadenken over verandering.

Manoushka Zeegelaar Breeveld (actrice, zangeres, regisseur en schrijfster) en Iraidia Meerzorg (talent agent), beiden drijvende krachten achter Stichting KLEUR, trappen het gesprek af. Zij benadrukken dat het voortzetten van deze gesprekken voor hen geen vrijblijvende keuze is, maar een noodzaak. *“Eigenlijk willen we als KLEUR dit niet meer doen, maar we doen het omdat het nog steeds moet,”* aldus Zeegelaar Breeveld. *“We staan op een kantelpunt, en alleen door samen energie te bundelen blijft er beweging.”*

Stand van zaken en eerste observaties

Het gesprek begint met een terugblik op de ontwikkelingen van de afgelopen jaren, onder meer na corona, de Black Lives Matter-beweging en het OCW-rapport *Je kunt niet zijn wat je niet kunt zien*. Contentmanager Barry Schneider (Videoland) ziet meer representatie voor de camera, maar benoemt dat inclusie achter de schermen achterblijft. Verschillende deelnemers herkennen dit beeld.

New Producers Academy (NPA) alumna Elizabeth Francisco wijst erop dat er wel degelijk vooruitgang is geboekt. *“Vanuit de Caribische eilanden is er meer toegang gekomen tot trajecten en mogelijkheden achter de schermen,”* zegt ze. *“Het is nog een proces en niet altijd perfect, maar er zijn meer kansen en meer bereidheid.”*

Absaline Hehakaya (Filmfonds) geeft aan dat er grote, inclusieve veranderingen zijn gemaakt. Zo is aanvragen vanuit overzeese gebieden van het Koninkrijk bij de Rijkscultuurfondsen mogelijk sinds 2021 en is er meer ruimte gekomen voor autodidacte filmmakers in alle regelingen. Het Filmfonds hanteert in haar beleid een brede blik op talent die ruimte geeft aan verschillende vertelvormen.

Producent Karim Mrabti (ook NPA-alumna) vertelt hoe hij als autodidact vanuit de muziekwereld de overstap naar film maakt. Hij schetst hoe moeilijk de eerste jaren zijn, maar benadrukt dat initiatieven als de NPA helpen om een nieuwe lichting producenten met diverse achtergronden te lanceren. *“We zijn nog lang niet waar we willen zijn,”* zegt hij, *“maar ik zie beweging. Over tien jaar kunnen we misschien zeggen: we doen écht mee, zonder dat we om toestemming hoeven te vragen.”*

Toegang en kansen

Yassin Karmoudi (NPO/NPA) blikt als co-founder terug op de start van de NPA in coronatijd. Volgens hem ligt de kracht niet alleen in het traject, maar ook in de kwaliteit en vasthoudendheid van de deelnemers zelf. *“Alle vijftien producenten gaan door en vinden een plek in de sector. Net als QISSA lanceert dat carrières en heeft het impact. Maar de volgende uitdaging is: hoe houden we dit vast?”*

Leon de Levita (regisseur en producent) deelt zijn ervaringen met filmproductie in Suriname, waar samenwerking en kennisuitwisseling ruimte geven aan nieuwe

stemmen. Tegelijkertijd blijft hij kritisch: *“Veel producenten doen een zwakke poging. Ze kloppen bij één persoon van kleur aan, en als dat niet lukt, gaan ze meteen terug naar de vertrouwde [vaak witte red.] keuze. Daardoor voelt inclusiviteit nog te vaak als toeval, in plaats van als een bewuste keuze.”*

Marianne van Hardeveld (uitvoerend producent) geeft eerlijk toe dat zij binnen haar werkveld nog weinig verandering ziet in crew-samenstelling: *“In casting zie ik verschil, maar in crew helaas nauwelijks.”* Tegelijkertijd wordt er aan tafel ook kritisch gesproken over de huidige machtsverhoudingen in de regie- en producentenwereld.

Elders aan tafel klinkt de oproep om niet telkens terug te grijpen naar dezelfde gevestigde namen: *“Altijd weer die witte mannen van 60 of 65 jaar. Misschien is het tijd dat zij ook een stap opzij doen.”*



Expertsessie Plaatsmakers x KLEUR © Nederlands Film Festival / Bas van Hattum

Voorbeelden en fricties

Gedurende de sessie delen deelnemers concrete voorbeelden van waar het schuurt. Gevestigde producenten werken nog te vaak in hun vertrouwde netwerken, waardoor inclusie stopt. Annemieke van Vliet (Fiction Valley) wijst op de serie *Zussen* met o.a. Joy Delima als project waarbij bewust ruimte wordt gemaakt voor een nieuwe stem. Genremanager Sebastiaan Leeman (NPO) bevestigt dit.

Terry Tao (NPA alumnus) vertelt hoe hij dankzij de speelfilm *Happy Palace* zijn eerste ervaring in de productie krijgt, omdat de producenten actief externe netwerken benaderen om de juiste mensen te vinden. Regisseur Nicole van Kilsdonk heeft weliswaar geen Chinees-Nederlandse achtergrond, maar is wel een stellend voorbeeld van hoe het wél kan. Door haar eigen ‘positionality’ te kennen en open te staan voor andermans inbreng en perspectief, creëerde ze een veilige en fijne sfeer op set. Voor hem is dit een positief voorbeeld van hoe het wél kan: een voornamelijk Chinees-Nederlandse cast én crew die samen een herkenbaar verhaal vertellen.

Manoushka Zeegelaar Breeveld wijst op het belang van inclusie vanaf het begin van een project, nog vóór het script de productie ingaat. “We hebben allemaal naar dezelfde programma’s en films gekeken en dezelfde thema’s meegekregen – vreemdgaan, vriendschap, rauwheid. Waarom zou zo’n verhaal als *Voor De Meisjes* alleen door een wit stel gespeeld kunnen worden? Deze thema’s kunnen door iedereen worden belichaamd.”

Anderen aan tafel stemmen in. Dit voorbeeld laat zien dat er in casting nog te vaak automatisch voor de bekende, homogene keuze wordt gegaan, terwijl inclusie juist begint bij de verbeelding en de schrijffase.

De drie vragen, samengevat

Aan het begin van de bijeenkomst vraagt Manoushka de deelnemers om terug te grijpen op de drie vragen die vooraf zijn gemaild: wat gaat goed, wat kan als voorbeeld dienen en waar moet nog aan worden gewerkt?

Wat gaat goed – Verschillende deelnemers noemen dat er na de coronapandemie meer trajecten en mogelijkheden ontstaan, zoals de New Producers Academy, QISSA en Generation Inclusion. Elizabeth Francisco benadrukt dat er met name voor Caribische makers meer toegang is gekomen en dat er zichtbare bereidheid bestaat om nieuwe stemmen toe te laten. Regelingen als Cypher Cinema en Studio Caribe van het Filmfonds zijn daar voorbeelden van. Ook wordt genoemd dat er op het scherm meer representatie zichtbaar is geworden, onder meer door series als *Mocro Maffia*. Absaline Hehakaya wijst als aanvulling op de eerste Nederlandse afro-futuristische speelfilm *Forget All You Know (About Aliens)* – die tijdens het NFF in première ging – op het inclusieve succes van *Porte Bagage* en de gelijkwaardige samenwerking met inheemse Surinaamse volkeren met de makers van *Monikondee*. “We moeten zichtbaarheid vergroten, en inclusieve successen blijven zien en benoemen. Ook dan is er nog veel werk te doen.”

Voorbeeldstellend – Concrete projecten komen naar voren als inspiratiebron. *Happy Palace*, de telefilm van Nicole van Kilsdonk, wordt genoemd als eerste speelfilm met een grotendeels Chinees-Nederlandse cast én crew. Terry Tao deelt hoe hij hierdoor zijn eerste grote productie-ervaring opdoet. Sabine Veenendaal haakt aan met haar film *Sing Song*, die zij in Suriname maakt met een overwegend lokale crew. Zij pleit ervoor dat fondsen deze bestaande kennis beter in kaart brengen, zodat toekomstige producties kunnen leren van eerdere ervaringen. Ook wordt Zussen met o.a. Joy Delima bij de NPO genoemd als voorbeeld van hoe een nieuw geluid ruimte krijgt.

Wat moet beter – Aan de zijkant van het gesprek wordt benadrukt dat inclusie en diversiteit niet voldoende zijn zonder culturele sensitiviteit: snapt iedereen wát we maken, en welke gevolgen dat heeft voor de representatie op en achter het scherm? Daarbij wordt gepleit voor het opzetten van buddy-systemen en het verbreden van de toegang tot financiering en netwerken.

Vooruitkijken

Aan het einde van de sessie maakt Doreen Boonekamp het onderscheid tussen wat er nu kan gebeuren en wat er op de langere termijn nodig is.

Op korte termijn gaat het om het structureel blijven voeren van dit soort gesprekken, buddy-trajecten opzetten en nieuwe makers actief begeleiden binnen producties. Voor de langere termijn wijst Doreen Boonekamp op de noodzaak van een

gemeenschappelijk platform waarin bestaande initiatieven – zoals Vrouwen in Beeld, KLEUR en Cinema of the Future – hun krachten bundelen.

“Je komt sneller vooruit als je de handen ineenslaat.” oppert Doreen. *“Als je voor elk thema een eigen clubje opricht, versnipper je. Laten we kijken waar initiatieven elkaar raken en kunnen versterken om zo de continuïteit en slagkracht te vergroten.”* Volgens Doreen moeten organisaties bij elkaar komen als de sector echt vooruit wil, zodat inclusie en diversiteit vanzelfsprekend onderdeel van het systeem worden.

Er liggen kansen in Zuid-Holland: *“Het is de dichtstbevolkte en meest cultureel diverse provincie van Nederland. De energie is groot, mensen zijn naar buiten gericht en er is een enorme wil om samen te werken. Dat moeten we benutten,”* vervolgt Doreen. Ze deelt dat er gesprekken lopen met de gemeenten Den Haag en Rotterdam om een talenthub en buddy-plaatsen binnen producties op te zetten. Dat plan staat nog in de kinderschoenen, maar kan een belangrijke impuls geven.

Aan het begin van de sessie stelt Manoushka dat gesprekken over inclusie en representatie niet alleen door KLEUR gevoerd moeten worden, maar sectorbreed gedragen moeten worden. Francine Hofstee van de Dutch Academy for Film (DAFF) sluit zich hierbij aan. Volgens haar ligt er voor de gehele sector een duidelijke taak om een infrastructuur te helpen bouwen waarin diversiteit en inclusie niet als uitzondering maar als norm worden meegenomen. Daarmee ligt de last niet alleen bij KLEUR, maar wordt deze door de hele sector gedragen.

Tot slot

De sfeer aan tafel is kritisch maar hoopvol. Er wordt veel gedeeld over obstakels, maar er is ook een breed gedragen gevoel dat de sector wél in beweging komt. *“Zaadjes zijn geplant,”* aldus Karim Mrabti, *“maar we moeten blijven investeren om ze verder te laten groeien.”*

Stichting KLEUR benadrukt daarbij dat het belangrijk is dit gesprek in brede samenstelling te voeren: om elkaar te inspireren en te horen wie waarmee bezig is. Tegelijkertijd mag het niet alleen op de schouders van Manoushka en Iraida rusten. In dat licht wordt het aanbod van Marianne van Hardeveld om de volgende bijeenkomst te organiseren met open armen ontvangen.

De sessie eindigt met een oproep om dit gesprek niet te laten verstommen. Stichting KLEUR benadrukt dat de verantwoordelijkheid breder gedragen moet worden. Zoals één van de deelnemers het verwoordt: *“Iedereen is voor diversiteit, maar er staat nog een grote muur. Alleen door samen te blijven praten, kunnen we die muur afbreken.”*

Zwangerschap, ouderschap, makerschap

Hoe navigeer je een leven als AV-professional als je zwanger bent of een gezin thuis hebt? Tijdens de NFF Expertsessie: Zwangerschap, ouderschap en makerschap komen makers, producenten, fondsmedewerkers, verzekeringsprofessionals, beleidsmakers en onderzoekers bij elkaar om een kwetsbaar onderwerp te bespreken: de wisselwerking tussen het worden en zijn van een ouder en het werken in de audiovisuele industrie.

Als aanleiding de persoonlijke ervaringen van initiatiefnemers Jamille van Wijngaarden, die meemaakte hoe het was om zwanger te zijn tijdens de realisatie van haar debuutfilm, en Charlotte Scott-Wilson, die in december haar kindje verwacht, maar ook alweer een nieuwe draaiperiode in het nieuwe jaar heeft staan.

Beiden hadden de behoefte om een open en inhoudelijk gesprek te voeren met andere professionals. Dit doen zij niet alleen, het gesprek wordt ondersteund door de Dutch Directors Guild en begeleid door Rosan Boersma en Anna de Beus, oprichters van het platform Cinemind. Aan de hand van ervaringen en oefeningen in groepsverband met voorbeeldsituaties, bespreekt de groep de knelpunten en mogelijke oplossingen voor een betere werkpositie.

Kwetsbaarheid

Al tijdens de voorstelronde wordt duidelijk dat het onderwerp voor veel van de aanwezigen veel emoties oproept. Men deelt hun ervaring met het onderwerp vanuit persoonlijke verhalen, en hier en daar wordt een traan gelaten. De gespreksleiders attenderen de groep erop dat men zelf bepaalt wat zij wel of niet willen delen, en dat er met respect en aandacht naar elkaar geluisterd zal worden.

Veel van de aanwezige vrouwen herkennen zich in het gevoel dat de initiële blijheid om een zwangerschap hand in hand gaat met stress en bijna zelfs een soort schaamte. “Ik belde mijn producent om te vertellen dat ik zwanger was en voelde bijna de neiging om te zeggen ‘ik heb slecht nieuws’,” zegt een regisseur, als zij vertelt over hoe ze bang was dat haar zwangerschap de hele productieplanning op de schop zou gooien. Een ander geeft aan dat ze met veel zenuwen op een telefoontje wachtte om te horen of zij nog wel deel kon uitmaken van het project, omdat ze in de montageperiode uitgerekend was. Een derde vrouw herinnert zich de spanning die zij voelde bij het krijgen van een kindje tijdens haar studiefase, en dat zij de neiging had om haar zwangerschap en latere rol als ouder te verbergen of te moeten verdedigen.

Het zijn ervaringen die bestaan in een wereld waarin velen van hen reacties ontvingen van producenten als “we vinden je nu minder scherp dan voorheen” of “we twijfelen of je het aan kan als je straks een kind hebt.”

Ook het verliezen van een kind tijdens de zwangerschap midden in de draaiperiode van een film leidde voor een tafelgenoot tot een lastige periode, waarin zowel op emotioneel als fysiek vlak veel uitdagingen op haar afkwamen, maar waarvoor ze eigenlijk niet echt de ruimte had (en kreeg) om dit te verwerken in verband met de deadline die de financier niet vier weken wilde verschuiven.



Cultuurverandering

Diezelfde kwetsbaarheid wordt ook gevoeld als het om de cultuur in het werkveld gaat. Er wordt gesproken over hoe de industrie voornamelijk is ingericht op ‘young able bodied men’ en dat daarin alles wat van dat beeld afwijkt – waaronder een zwangerschap, maar ook de uitdagingen die komen kijken bij het hebben van kinderen – als een uitzondering op de norm wordt gezien.

Er worden verhalen gedeeld over hoe de cultuur hand in hand gaat met discriminatie en vooroordelen. Eén verhaal gaat in op een situatie waar een vrouw om een dag verlof vroeg tijdens een fertiliteitstraject, waarna vervolgens haar deskundigheid en welwillendheid voor de productie in twijfel werd getrokken door anderen. Een ander vertelt over hoe ze niet serieus genomen werd tijdens en na haar zwangerschap toen ze aangaf dat ze meer tijd nodig had vanwege problemen met haar concentratie en energieniveaus.

Ook professionals die al ouder zijn van één of meerdere kinderen geven aan het vaak lastig te vinden. Van de gebrekkige ruimte of regelingen voor het kolven tijdens het werken tot het op tijd kunnen ophalen van je kind van de opvang of school.

En niet alleen de vrouwen hebben die ervaringen. De mannen en partners in de groep geven aan dat ook zij, hoewel zij geen ervaring hebben met een zwangerschap, zien dat er in de industrie nog veel moet gebeuren. *“We zien veel mensen vaak pas op latere leeftijd starten met het worden van een ouder,”* zegt een producent. *“Eerst je praktijk van de grond krijgen, of je debuutfilm maken voordat je aan kinderen denkt. Maar we weten ook dat als je pas eind dertig daaraan begint, het niet altijd vanzelfsprekend is dat het ook lukt.”*

Een ander vult aan *“En als je dan kinderen hebt, dan is het ook soms best lastig om aan te geven dat je niet voor weken achter elkaar naar het buitenland wilt gaan voor een draaiperiode. Ik wil gewoon ook bij mijn kinderen zijn.”* De groep vult aan: *“Hoe hoger men zich in de keten bevindt, hoe minder moeilijk het is om daarin grenzen aan te geven, maar die mogelijkheid heeft lang niet iedereen.”*

Daarnaast ziet men ook veel verlies aan talent, als mensen het leven als ouder niet kunnen combineren met het werken in de sector, en kiezen voor een ander carrièrepad.

Niet de uitzondering, maar de regel

Het brengt het gesprek op het onderwerp waarom zwangerschap en ouderschap nog zo vaak als uitzondering of uitdaging in het systeem worden behandeld en dat er ook slechte voorzieningen bestaan voor wanneer iemand ermee te maken krijgt.

Zo spreekt de groep over verzekeringen, en dat in het geval van een productieverzekering zwangerschap vaak nog niet is meegenomen in de polissen. Maar eigenlijk zou het op dezelfde manier als een ziekte benaderd moet worden als het om uitbetalingen gaat. Tegelijkertijd wordt er gezegd dat zwangerschap niet als ziekte gezien moet worden, maar als vast onderdeel van een menselijk leven, en dat hier in de productiebegroting op moet worden geanticipeerd.

Complexiteit

Het wordt duidelijk dat de praktijk complex is. Een productie kan jaren duren om gerealiseerd te worden, en dat maakt plannen en anticiperen lastig. Het liefst hoort een producent het zo vroeg mogelijk als een crewlid zwanger is, maar juist die eerste maanden zijn voor aanstaande ouders een precare fase, waarin van alles kan gebeuren. Vaak als de zwangere het nieuws kan delen, is de trein al aan het rijden en zijn wijzigingen lastig.

Het brengt een gesprek op gang in hoeverre daarin 'onmisbaarheid' en 'eigenaarschap' een rol spelen. Een regisseur die zelf de film heeft geschreven wordt vaker als kernteam gezien dan een crewlid van een ander departement dat minder creatieve invulling heeft en dus makkelijker vervangen kan worden. Maar wanneer de trein eenmaal rijdt, zijn er veel mensen afhankelijk van het voortzetten van die planning en is vertragen ook niet altijd een optie.

Adviezen

Na het bespreken van diverse voorbeeldcasussen in groepsverband en mogelijke oplossingen daarvoor, is het tijd om met elkaar na te denken over verbeteringen. Niet verbazingwekkend, komen veel van de suggesties neer op een financiële ondersteuning, maar ook op cultureel niveau valt nog veel te behalen.

Zo wordt er onder andere gesproken over een ondersteuning vanuit het Filmfonds in de vorm van een 'garantiefonds' in het geval van een vertraging in de productie, waardoor zzp-ers aangesloten bij een project geen betalingen mislopen. Maar ook oppert men dat er een nieuw potje geld zou moeten komen voor vrouwen die na hun bevalling weer aan het werk willen, maar nog niet volledig kunnen werken. De zzp-zwangerschapsuitkering is daarin niet toereikend.

Om vertraging te beperken spreekt men over een buddysysteem, waarbij iemand in dezelfde stijl en vorm het werk kan overnemen, wanneer er iemand uitvalt. Ook spreekt men over de introductie van een 'well being officer', een persoon in de crew die zich ontfenmt over het welzijn van alle crewleden.

Er moeten betere ruimtes en meer tijd worden gefaciliteerd voor kolvende mensen op de set. Bijvoorbeeld een aparte trailer of een schema waarbij mensen elkaar afwisselen en even van de set weg kunnen. Een ander idee was om in het callsheet 'kolf-vriendelijke momenten' op te nemen.

Er werd gesproken over oppasdiensten voor baby's en jonge kinderen op de set, maar ook op filmfestivals (een voorbeeld dat in het buitenland al bestaat, zoals opvangservice The Red Balloon bij het filmfestival in Cannes). Indien mogelijk zouden er kortere werkweken moeten komen, waarbij 3 à 4 dagen per week gewerkt wordt, en men de andere dagen bij de kinderen kan zijn. Hierin wordt echter ook direct gesproken over de uitdagingen voor zzp-ers die hierdoor minder inkomsten op maandbasis hebben, en dat het voor een crew met buitenlandse crewleden juist de wens is om zo kort mogelijk van huis weg te zijn.

Er moeten meer gesprekken worden gevoerd met de verzekeraars over het onderdeel zwangerschap en ouderschap. Deze zijn al deels gaande. Een ander vraagt zich af of er

niet ook onderzoek gedaan moet worden naar de aansluiting van professionals bij een payroll-service zoals Tentoo, al wordt hier verder niet over doorgesproken.

Doorpraten

Als laatste is er behoefte aan meer voorlichting en verder te praten over het onderwerp. Men is het met elkaar eens dat er een professionaliseringsslag moet plaatsvinden op HR-niveau, maar dat er ook meer geleerd moet worden door de professionals over hoe met ouderschap om te gaan en wat zoal mogelijk is.

De wens om verder te praten wordt breed gedeeld, en de initiatiefnemers geven aan alle gedeelde informatie, knelpunten en adviezen mee te nemen in verdere gesprekken met o.a. de Dutch Directors Guild en Cinemind.

Plaatsmakers x Wild Lam

Op woensdag 1 oktober verwelkomt het NFF in samenwerking met stichting Wild Lam een diverse groep aan creatievelingen voor een gesprek over toegankelijkheid en inclusie binnen de audiovisuele industrie voor mensen met een beperking. Aangesloten zijn makers, acteurs, directies van theaterscholen, dramaturgen, producenten en zelfstandig ondernemers, alsmede professionals uit de gehandicaptenzorg, om zich samen te buigen over de vraag ‘wat is er nodig om de sector meer inclusief te maken?’

Hidde Simons, Hoofd Talentontwikkeling, spreekt namens Wild Lam zijn dank uit aan alle aanwezigen voor hun komst. Hij kent veel van de deelnemers, omdat velen ook zijn aangesloten bij een pact gevormd door de stichting sinds haar opstart een aantal jaar geleden.

Wild Lam beleeft dit jaar een bijzondere editie van het festival. Eerder die dag waren zij aanwezig bij een screening van hun productie *Handicapable* en later die dag vierden zij hun officiële lancering van PACT Inclusieve Media tijdens een feestelijk evenement. De Expertsessie zal bijdragen aan de verdere oproep om in beweging te komen, en met elkaar als pact stappen te kunnen zetten naar een betere sector en zichtbaarheid van mensen met een beperking op het scherm. Hidde geeft het woord aan Illya Soffer, die als kwartiermaker bij de stichting het gesprek in goede banen zal leiden.

(On)begrip en (on)zichtbaarheid

Wanneer het gesprek start met het delen van ervaringen en casestudies, voeren enkele onderwerpen al snel de boventoon.

Men deelt dat zij op veel vlakken een gemis ervaren als het op begrip aankomt. Een deelnemer noemt het verschil tussen de termen ‘acteur’ en ‘entertainer’. Een acteur speelt een rol, een persoon met een verhaal, gevoelens en gedachten, terwijl een entertainer vaak ingehuurd wordt voor de ‘comic relief’; een typetje dat vaak een eendimensionale rol krijgt die grotendeels draait om de beperking. Het creëert niet alleen een verkeerd beeld over wat het betekent om met een beperking te leven bij de kijkers, maar ook herkennen mensen met een beperking zich niet in wat er op beeld te zien is. Toch zijn de typische rolletjes nog veel te zien in sketches en producties. Iets waar een deelnemer tegenwoordig weigert om aan mee te werken.

Het onbegrip is ook vaak terug te zien in alle fasen van het productieproces. Zo start het al met het schrijven van een karakter of het casten van een acteur voor een rol. Karakters met een beperking krijgen vaak verhaallijnen waarin juist die beperking een groot deel van hun verhaal vormt. Het feit dat ze ‘toevallig’ een beperking hebben, maar dat daar hun verhaal niet over gaat, komt nog weinig voor. En als er dan een rol is voor een karakter met een beperking, dan worden deze vaak ook nog eens gespeeld door een ‘able bodied’ acteur. “*Die er dan ook nog eens een prijs voor wint omdat het zo goed gespeeld is*”, verzucht iemand.

Een acteur vertelt dat zij in gesprekken met casting agents of producenten weleens de vraag stelt “*Heb je al eens nagedacht over een acteur met een beperking?*” – waarop het antwoord vervolgens is “*daar is de rol niet op geschreven*”. De groep reageert collectief met teleurstelling. “*Hoezo niet op geschreven? Wij kunnen toch ook gewoon een psycholoog zijn?*”

Voor acteurs met een beperking leiden dit soort situaties dan ook vaak tot typecasting, waarbij ze enkel gecast worden voor een rol waarin specifiek hun beperking onderdeel van het verhaal is. De kansen blijven daardoor beperkt.

Het openbaren van je beperking brengt daarbij veel met zich mee. Een acteur deelt hoe zij na het openbaren van haar beperking veel minder vaak gevraagd wordt voor rollen, na een eerdere glansrijke carrière en veel zichtbaarheid. Waar zij aan de ene kant zichzelf leerde te omarmen in haar beperking, geeft zij ook aan dat haar angst dat ze er niet meer toe doet lijkt uit te komen.

Een andere deelnemer reageert door te zeggen dat haar ervaring juist compleet het tegenovergestelde is. *“Ik had hiervoor echt wel een soort rouwproces om mijn lengte, maar sinds ik er relaxter en opener in sta, krijg ik juist grappig genoeg meer aanbiedingen.”*

Zij sprak recentelijk met een regisseur over dat zij nog nooit een liefdesscène had gezien waarbij een persoon een beperking had. De regisseur wilde vervolgens direct handelen en heeft een scène in het scenario toegevoegd waarin dit wel te zien was.

Een toegankelijke plek voor iedereen

Los van het zichtbaar maken van mensen met een handicap, is ook nog veel te behalen in het toegankelijk en inclusief maken van locaties en producties. Van draaidagen die te lang zijn voor mensen die niet twaalf uur achter elkaar fysiek in staat zijn te werken, tot gebrek aan zit- en rustruimtes, te korte pauzes, te korte tijd voor voorbereiding of overprikkeling gedurende de dag.

Het verbeteren van de toegankelijkheid en inclusie geldt nadrukkelijk ook voor theaterscholen. In de huidige methodiek waarbij theaterscholen door de overheid worden beoordeeld en afgerekend, is nog te weinig aandacht voor de speciale positie van studenten met een handicap.

Men spreekt over de uitdagingen die bij een filmproductie ontstaan als het bijvoorbeeld op rolstoelgebruikers aankomt. *“We hebben momenteel een budget van 3,2 miljoen euro voor onze speelfilmproductie,”* geeft een producent aan, *“maar zien ook dat zo’n 15% van dat geld nodig is voor het toegankelijk maken van ons productieproces voor onze cast & crew met een beperking. Dat moet je dan dus aftrekken van je draaidagenbudget, terwijl je dat niet zou willen.”* De begroting wordt daarbij nog verder onder druk gezet als men het over verzekeringen heeft. *“Daarin geldt eigenlijk nog steeds zoveel discriminatie, en niet alleen als het op mensen met een beperking aankomt, maar ook als het gaat om senioren of mensen die ooit kanker hebben overwonnen of een andere ziekte.”*

Ook spreekt de groep over de uitdagingen die men ziet als het op fysieke locaties aankomt. Zo wordt er gesproken over onderwijsinstellingen waarbij na een renovatie alle klaslokalen wel bereikbaar zijn door het installeren van een lift of traplift, maar de kantoren nog steeds onbereikbaar blijven voor mensen met een fysieke beperking. *“Ineens ervaarde ik het pas hoe ik mijn werkplek niet meer kon bereiken toen ik mijn achillespees had gescheurd,”* geeft een deelnemer aan. Tegelijkertijd deelt een deelnemer in een rolstoel zijn ervaring met een onderwijsinstelling waar het pand wel overal toegankelijk is gemaakt. Het verschil lijkt daarin te liggen dat nieuwere panden vaker al worden gebouwd met toegankelijkheid in het achterhoofd, ook al zijn de normen nog niet helemaal op orde en worden de normen regelmatig ook nog genegeerd.

Bij monumentale panden moet nog veel worden aangepast. *“Soms wordt er niet echt verdoordacht,”* vertelt iemand wanneer hij spreekt over een ervaring in een bioscoopzaal. Waarbij er in de zaal wel is nagedacht over een plaats in het publiek voor een rolstoelgebruiker, maar in het geval dat deze persoon ook een rol op een podium heeft, is deze vaak niet vanuit de zaal te bereiken. Er wordt gesproken over hoe iemand

vervolgens al kruipend zichzelf naar voren moest bewegen voor een Q&A, en dat een ander getild moest worden door een collega. De groep reageert geschokt; “mensen hebben echt niet door hoe indringend dat is,” zegt iemand. “Er gaat toch ook niet zomaar iemand bij jou op schoot zitten?”

De alleenstaande activist vs. het collectieve bewustzijn

Gedurende de sessie ontstaat al snel een duidelijke rode draad: er ontbreekt in onze maatschappij een collectief bewustzijn hoe het is om met een beperking te leven. “Door gebrek aan zichtbaarheid denkt men simpelweg er niet aan om ook na te denken over wat er nodig is voor deze bevolkingsgroep,” reageert iemand. Hierdoor delen velen van de aanwezigen de ervaring dat zij daardoor ook onbedoeld (en meestal gratis) als belangenbehartiger of zelfs activist worden ingezet als het op hun behoeftes aankomt. Er zou minimaal betaald moeten worden voor zulke expertise, zoals je voor elke andere expert ook betaald.

Niet iedereen wil (of kan) hier een expert in zijn. Die ruimte moet ook geboden worden; er zijn genoeg professionals die ingehuurd kunnen worden voor zulk advies. Is het dan de verantwoordelijkheid van de persoon met een beperking? Nee, zegt de groep. Net als een intimiteitscoördinator die voor de rechten en de veiligheid van de acteurs opkomt, zou er ook een coördinator toegankelijkheid in het leven moeten worden geroepen. Deze persoon zou dan niet alleen als tussenpersoon fungeren die voor de belangen van een vaak al kwetsbare groep opkomt, maar ook zouden deze coördinatoren in staat gesteld moeten worden zichzelf te blijven trainen en informeren op mogelijkheden om mensen met een beperking te ondersteunen.

Kijken bij de burens

Het Verenigd Koninkrijk is een mooi voorbeeld, is men het met elkaar eens, want hier bestaat deze positie in een crew al langer. Het land wordt regelmatig genoemd in de Expertsessie als een ‘best practice’ en niet alleen vanwege deze toegankelijkheidscoördinatoren.

In het VK is sprake van een groter bewustzijn in de maatschappij en in de film- en AV-sector: wat het is om met een beperking te leven, maar ook om er respectvol mee om te gaan, tot en met regelgeving. Voorbeelden die de revue passeren gaan onder andere over initiatieven die producenten in staat stellen op een eenvoudige manier extra budget aan te vragen, indien er een cast- of crewlid een beperking heeft en het implementeren van regels en verplichtingen voor meer zichtbaarheid voor en achter de camera.

Andere landen die genoemd worden als inspirerend zijn Duitsland, waar karakters met een beperking gespeeld moeten worden door acteurs met een beperking, en Zweden, waar n.a.v. het dreigen van een quotum voor meer vrouwenrollen, de industrie zelf in een aantal jaar al veel meer kansen ging creëren.

Wat is er nodig?

Wat kunnen we leren van deze voorbeelden, en wat werkt ook ter inspiratie voor onze lokale industrie? De aanwezigen bespreken voorbeelden die zij zelf hebben ervaren.

Zo spreekt iemand over een website van een Belgisch museum, waarbij via een aanpasbare interface alle informatie te vinden was die relevant is voor mensen met een beperking. Via een filtersysteem kon er gekeken worden naar welke locatie of voorstelling toegankelijk was voor bijvoorbeeld iemand met een visuele beperking, een rolstoel of een beperking als autisme. “Mijn partner is compleet geen emotioneel persoon, maar moest huilen toen hij deze site zag,” voegt de verteller toe.

Een ander vertelt over het proces van omdenken voor een rol waarbij een personage aan het begin van een verhaal nog geen beperking had. Normaliter was dan het argument dat je een acteur zonder beperking nodig had, omdat je voor die beginscène nog geen beperking kon zien. *“Wij geven juist onze acteur met een beperking aan het begin van de film benen!”*

Ook in het onderwijs worden stappen gezet om anders na te denken over het puntensysteem en beoordelingscriteria. Een aanwezige vertelt over een situatie waarbij iemand met autisme namelijk niet kon afstuderen, omdat de procedure te vastgeroest was en niet omgebogen kon worden voor deze student.

Er wordt verwezen naar het onderzoek *‘Je kunt niet zijn wat je niet kan zien’*, een eerder rapport dat werd geschreven in opdracht van het Ministerie van OCW over het thema diversiteit en inclusiviteit in de Nederlandse film- en AV-sector. Er zijn momenteel processen gaande om een vervolg te geven op dit onderzoek, wat aandacht geeft aan de zichtbaarheid en inclusie van mensen met een beperking.

Wordt er ook geleerd door de sector van de eerdergenoemde productie die nu gerealiseerd wordt? *“Jazeker”*, is het antwoord van de producent. *“We geven alle facturen die iets met toegankelijkheid te maken hebben een aparte codering in ons systeem.”* Deze informatie wordt vervolgens ook weer gedeeld met het Filmfonds om verder van te leren.

Als laatste noemt men een volgend evenement na het festival over het onderwerp, georganiseerd door FilmForward op 13 november in Amsterdam.

Een stap vooruit

De groep vat de adviezen samen en concludeert o.a.:

- Er moet een meer gelijkwaardige (en vooral volwaardige) representatie van mensen met een handicap in beeldcultuur komen. Geen ‘aapjes kijken’ meer.
- Dat ook van makers met een beperking hun kunstenaarschap centraal moet staan.
- Er is een gezamenlijke verantwoordelijkheid: vanuit bondgenootschap opereren waarbij ook mensen zonder een beperking inclusief leiderschap moeten tonen. Niet alleen makers met een beperking zijn verantwoordelijk voor het toegankelijk maken van een proces.
- Er moet een meer inclusieve filmfinanciering komen, waarbij het toegankelijk maken van een productie niet moet afgaan van het ‘maakgeld’.
- Er moet gekeken worden naar beoordelingscriteria, in het onderwijs, maar ook van mediaproducties.
- Er moet meer bewustzijn worden gecreëerd via kennisdeling en actief werven;
- Er moeten meer koppelingen worden gemaakt, met bijvoorbeeld initiatieven in het buitenland, maar ook in de theaterwereld.
- Het pact moet worden uitgebreid met meer expertise vanuit diverse werkvelden, waaronder de commerciële wereld, maar ook de overheid, omroepen en wetgeving.

Op de flipover in de ruimte is daarnaast ook een mooie tekening verschenen die tijdens het gesprek is gecreëerd en de vele elementen van het gesprek bevat. Een visuele representatie van de vele lijnen die zijn uitgezet, waarover de groep het eens is dat er nog vele gesprekken zullen volgen en het hier niet bij zal blijven.

Men sluit de sessie af met een laatste vraag: *“Wat is nu het punt op de horizon waar we naartoe willen?”* *“Een Gouden Kalf voor iemand met een beperking?”* *“Nee”*, voegt iemand toe. *“Ik wil gewoon een romcom zien met iemand met een beperking en dat heel Nederland daar naartoe gaat.”*

Plaatsmakers x Vrouwen in Beeld

Makers, programmeurs, beleidsmakers en onderzoekers komen samen tijdens de NFF Expertessie Plaatsmakers x Vrouwen in Beeld om de rol van vrouwen, makers van kleur en andere ondergerepresenteerde stemmen binnen de Nederlandse filmcanon te bespreken.

Medeorganisator en oprichter van Vrouwen in Beeld, Esther Schmidt, heet de deelnemers welkom. Samen met moderator Signe Zeilich-Jensen leidt zij het gesprek. De middag is ingedeeld aan de hand van drie vragen, namelijk 1) wat maakt een film van betekenis, 2) hoe zou de canon anders kunnen worden ingericht en 3) wat is hiervoor nodig en wat zouden de deelnemers hiervoor kunnen en willen doen? De bijeenkomst heeft als doel om kritisch te reflecteren op bestaande structuren en gezamenlijk alternatieven te verkennen.

“Het is belangrijk om te beseffen dat een canon niet vaststaat, maar een momentopname is van wat we belangrijk vinden. Hoe meer perspectieven we meenemen, hoe interessanter en rijker de verhalen worden.” - Signe Zeilich-Jensen

De canon als uitgangspunt, niet als eindpunt

De sessie opent met een terugblik op de Nederlandse filmcanon uit 2007. Die lijst is grotendeels samengesteld op basis van technische innovaties en weerspiegelt een eenzijdig, mannelijk en wit perspectief. Wat ooit bedoeld was als een historisch overzicht, blijkt inmiddels een beperkende lens te zijn. De canon fungeert als machtsinstrument: wat erin staat, wordt bewaard, gedigitaliseerd en herinnerd; wat erbuiten valt, raakt uit beeld.

Onder de deelnemers klinkt brede overeenstemming dat deze manier van canonvorming niet meer voldoet. *“Het waren niet de beste Nederlandse films, maar de films met de grootste filmhistorische waarde,”* wordt er opgemerkt. De groep herkent dat een canon de bestaande machtsstructuren bevestigt en weinig ruimte biedt voor herwaardering van vergeten stemmen.

Deelnemers benadrukken dat een canon een dynamisch en kritisch gesprek zou moeten aanwakkeren, in plaats van een statisch monument te vormen. Een ‘organische canon’ – een dynamische lijst waar titels in- en uit kunnen stromen, in plaats van een statisch overzicht dat decennialang meegaat – wordt gezien als een wenselijke en haalbare richting. Daarmee verschuift de focus van selectie naar participatie: wie bepaalt wat belangrijk is, en hoe blijft die selectie open voor nieuwe stemmen?

In het gesprek staat representatie centraal. De huidige canon weerspiegelt nauwelijks de veelzijdigheid van de Nederlandse samenleving. Veel deelnemers wijzen op het ontbreken van verhalen uit Suriname, de Antillen, Indonesië en andere voormalige koloniale gebieden. Ook Aziatische, Hindoestaanse en andere gemarginaliseerde perspectieven ontbreken grotendeels. *“Vergeten of verzwegen verhalen zijn belangrijk,”* zegt een deelnemer.

De discussie verdiept zich snel: het gaat niet alleen om het toevoegen van ‘meer diversiteit’, maar ook om een fundamentele verschuiving in hoe betekenis aan film wordt toegekend. Waar de oorspronkelijke canon vooral techniek als criterium hanteerde, pleiten de deelnemers voor een bredere blik. Een film wordt betekenisvol als deze iets zegt over de samenleving waarin het is gemaakt, als het emoties oproept of herkenning biedt, en als het nieuwe perspectieven opent. Maatschappelijke



relevantie, culturele context, en emotionele impact zijn volgens veel deelnemers even belangrijk als vakkundigheid en esthetische kwaliteit.

Daarbij klinkt ook waardering voor vaktechnische en artistieke vernieuwing. Authenticiteit, vormkracht, schoonheid en technologische innovatie blijven belangrijke graadmeters, zolang ze niet langer de enige maatstaf vormen. De groep benadrukt dat de waarde van film juist in de samenkomst van die elementen ligt.



Expertessie Plaatsmakers x Vrouwen in Beeld © Nederlands Film Festival / Almicheal Fraay

Nieuwe vormen van canonvorming

Naast inhoud en representatie komt ook de machtsstructuur van canonvorming zelf aan bod. De vorming van een canon is niet neutraal, zo wordt tijdens de sessie duidelijk. Wie aan tafel zit, bepaalt welke films zichtbaar blijven en welke verdwijnen. De oude canon is samengesteld door een beperkte groep experts, zonder transparant proces of ruimte voor publieke betrokkenheid.

Het idee van een canon roept echter ook spanning op. Sommigen zien de noodzaak om deze machtsstructuren te doorbreken, anderen vrezen dat het afschaffen van de canon kan leiden tot nog meer versnippering. Deelnemers pleiten daarom voor een model waarin de zeggenschap breder wordt verdeeld: een flexibele commissie die rouleert, een open en inclusief proces, waarin niet alleen experts maar ook het publiek een stem krijgt. *“Publiek is minstens zo belangrijk als experts. Je kunt beide naast elkaar laten bestaan.”* De consensus lijkt daarom te liggen bij een hybride model: een canon die ruimte laat voor verschillende perspectieven naast elkaar, ondersteund door transparante processen en een actieve betrokkenheid van diverse groepen. Daarbij wordt ook verwezen naar internationale voorbeelden zoals de ‘Hidden Gems’-lijst van Sight & Sound Magazine, gepubliceerd door het British Film Institute, waar vergeten films via publieksstemmen opnieuw zichtbaar worden gemaakt.

De groep verkent alternatieve manieren om een canon vorm te geven. Suggesties variëren van een top 2000-model – een lijst die jaarlijks verandert waarbij een groot publiek films aandraagt – tot een flexibel filtersysteem, waarmee verschillende groepen (academici, publiek, makers) hun eigen selectie kunnen samenstellen. “Je kunt filteren op allerlei perspectieven,” zegt een deelnemer. “Wil je alleen zien wat academici belangrijk vinden? Of juist het publiek?” Op die manier kunnen uiteenlopende perspectieven naast elkaar bestaan zonder dat één groep de norm bepaalt.

Ook de rol van archieven komt nadrukkelijk ter sprake. De toegang tot filmisch erfgoed is ongelijk verdeeld: veel werk van vrouwelijke makers en makers van kleur is slecht of helemaal niet beschikbaar. “Veel films van makers van kleur zijn niet te zien, niet omdat ze slecht waren, maar omdat ze niet bewaard zijn,” zegt een ander. “Je kunt niet stemmen op wat je niet kent.” Eye Filmmuseum en Beeld en Geluid zijn daarom bezig met materiaal online vindbaar en toegankelijk te maken en meer strategisch te programmeren. Er wordt gepleit voor nieuwe manieren om toegang tot collecties te geven – met filters, publieksbetrokkenheid en actieve programmering vanuit diverse perspectieven.

Naast representatie van makers en verhalen komt ook de inhoudelijke reikwijdte van films aan bod. Universele thema’s, zoals identiteit of dood, kunnen helpen om films vanuit verschillende culturele perspectieven te benaderen. Tegelijkertijd waarschuwen deelnemers voor de valkuil van Westerse vanzelfsprekendheden. “Wat universeel lijkt, werkt in verschillende culturen heel anders,” zegt iemand. “Daar moeten we voorzichtig mee omgaan.”

De toekomst van de canon, wat is ervoor nodig?

Er wordt toch nog gevraagd of een canon überhaupt nog wenselijk is. Voor sommigen symboliseert het woord zelf de oude machtsstructuren die nu juist ter discussie staan. Toch wordt de canon ook gezien als een strategisch hulpmiddel: een instrument waarmee tegengeluid kan worden geboden aan bestaande, te beperkte lijsten. Ook wordt aangegeven dat een vernieuwde, inclusieve canon een waardevol hulpmiddel kan zijn in filmopleidingen. Het zou studenten helpen om niet alleen de technische kant van filmgeschiedenis te leren, maar ook te begrijpen vanuit welke machtsstructuren films zijn gemaakt en geselecteerd.

Deelnemers zijn het erover eens dat het niet gaat om het afschaffen, maar om het herdefiniëren van de canon. Wat nodig is, is een open, transparant en voortdurend gesprek waarin de waarde van films telkens opnieuw wordt bekeken. Instellingen en fondsen kunnen dit ondersteunen door diverse samengestelde commissies aan te stellen, publieksbetrokkenheid te vergroten en herwaardering van vergeten films te stimuleren.

Archieven en musea spelen daarbij een sleutelrol: door digitalisering en actieve programmering kan het zicht op onderbelichte makers worden hersteld. Verder kunnen onderwijsinstellingen en opleidingen bijdragen door aandacht te besteden aan filmgeschiedenis vanuit meerdere perspectieven en nieuwe makers een plek te geven binnen hun curriculum. Festivals, vertoners, omroepen en onderwijsinstellingen kunnen actief nieuwe verhalen programmeren en zo een breder publiek betrekken bij het gesprek over de canon.

Er klinkt een oproep tot samenwerking in de hele keten – van beleidsmakers en producenten tot festivals, opleidingen en vertoners. Canonvorming wordt zo een gedeelde verantwoordelijkheid. “De canon van de toekomst is geen monument, maar een proces dat we samen blijven herschrijven.”

Adviezen

Aan het einde van de sessie worden een aantal concrete ideeën geformuleerd:

- Organische canon: een lijst die continu kan veranderen en niet vastligt.
- Een meerstemmig proces: geen vaste groep gatekeepers, maar een afwisselende, diverse samenstelling.
- Publieksstemmen én experts: beide perspectieven naast elkaar, met ruimte voor discussie.
- Verbeterde archieftoegang: meer digitalisering en zichtbaarheid van onderbelichte makers.
- Ruimte voor vergeten verhalen: inclusie van makers van kleur, vrouwen, queer-perspectieven, mensen met een beperking en neurodiverse stemmen.
- Bewustwording & educatie: de canon gebruiken als gespreksmiddel, niet als eindpunt.

Conclusie

De sessie laat zien dat het gesprek over de canon meer is dan een discussie over titels: het gaat over macht, representatie, toegang en zeggenschap. Waar de oude canon een statisch monument was, zien de deelnemers een toekomst waarin de canon geen sluitstuk is, maar een startpunt voor voortdurende dialoog. *“Als wij het niet doen, doet niemand het. Daarom hebben we elkaar nodig.”* Met dat gevoel van urgentie én collectieve energie sluiten Signe en Esther af. De wens om samen te bouwen aan een meerstemmige filmgeschiedenis is helder: dit is nog maar het begin.

Conclusie

De Expertsessies 2025 laten zien dat de Nederlandse film- en audiovisuele sector vol energie, betrokkenheid en vernieuwingsdrang zit, maar ook voor grote structurele uitdagingen staat. In uiteenlopende gesprekken – over distributie, mentale gezondheid, ouderschap, inclusie en representatie – klinkt eenzelfde oproep: de sector wil duurzamer, gelijkwaardiger en mensgerichter worden.

Een terugkerende lijn is de roep om structurele inbedding van kennis, zorg en verantwoordelijkheid. Of het nu gaat om het verspreiden van immersieve producties, het waarborgen van mentaal welzijn op de set, of het toegankelijk maken van producties voor mensen met een beperking – steeds blijkt dat goede intenties pas duurzaam worden als ze onderdeel uitmaken van beleid, financiering en opleidingen. De gesprekken tonen aan dat verandering niet alleen een kwestie is van meer middelen, maar vooral van gedeelde visie, samenwerking en continuïteit.

Opvallend is ook de aandacht voor zorg en welzijn in het creatieve proces. Makers, crewleden en producenten spreken openlijk over de druk, loyaliteit en kwetsbaarheid die het werken in deze sector met zich meebrengt. Er is behoefte aan leiderschapstrainingen, betere werkafspraken en een cultuur waarin mentale gezondheid en persoonlijke grenzen bespreekbaar zijn. Om talent te behouden moet de sector ruimte bieden aan verschillende levensfasen, lichamen en perspectieven.

Daarnaast is er een duidelijke wens om meerstemmigheid en representatie te verankeren in zowel de inhoud als de structuur van de filmcultuur. De Plaatsmaker-sessies tonen dat er een groeiend bewustzijn is over wie zichtbaar mag zijn, wie vertelt, en wie bepaalt wat als waardevol wordt beschouwd. De gesprekken benadrukken dat inclusie geen apart thema mag blijven, maar een vanzelfsprekend onderdeel van het artistieke en institutionele denken moet worden.

Ten slotte klinkt er in alle sessies een gedeeld besef: echte vooruitgang vraagt om samenwerking over grenzen heen, tussen makers, fondsen, opleidingen, instellingen en overheid. Alleen door kennis te delen, elkaar te blijven aanspreken en successen én knelpunten transparant te bespreken, kan de sector bouwen aan een toekomst die recht doet aan haar creatieve rijkdom én aan de mensen die haar dragen.

De Expertsessies van 2025 vormen zo geen eindpunt, maar een tussenstand: een moment van reflectie én momentum. De kracht van deze bijeenkomsten zit in het samenzijn, in het luisteren, bevragen en gezamenlijk bouwen aan een film- en AV-sector waarin iedereen een plaats kan innemen.

Colofon

Deze NFF Expertsessies zijn mede mogelijk gemaakt door financiële ondersteuning van Het Nederlands Filmfonds, gemeente Utrecht en Norma PLUS.

Nederlands Film Festival

Organisatie & productie: Ido Abram, Sterre de Jong, Sandy Seifert, Khaeta Chittick, Sara Gancedo, Anouk Brétéché.

Notulisten: Yoeri van Esseveld, Silvan Zomerdijk, Lindy van Hillo, Jasper Riksen, Emma Broholm.

Redactie & communicatie: Sterre de Jong, Emma Broholm, Isabelle de Klein, Ido Abram

Deelnemers per bijeenkomst

Distribution of IX - Fuck ups & Home Run

Organisatie: Paulien Dresscher & Yvonne van Ulden (NFF), Siuli Ko (K.O. Productions)

Aanwezigen: Absaline Hehakaya, Avinash Changa, Cathy Brickwood, Corine Meijers, Eline van Lint, Eva Langerak, Floris Smit, Heleen Rauw, Helga Zeinstra, Jody Behre, Johan Oomen, Justin Karten, Marieke Ladru, Marieke Nooren, Nathalie Mierop, Samantha Castano, Theus Zwakhals.

Plaatsmakers x CINEMIND

Organisatie: Rosan Boersma & Anna Beus (Cinemind)

Aanwezigen: Op verzoek niet vermeld in dit verslag.

U Vraagt

Organisatie: Ido Abram & Marjolijn Bronkhuyzen (NFF), Rick Everts (Gemeente Utrecht), Fay Breeman (Studio Camera)

Aanwezigen: Lisa van Woersem, Doreen Boonekamp, Corine Meijers, Marieke Blaauw, Ivo van Aart, Hasse van Nunen, Michael Hauwert, Esther Pardijs, Pim Prins, Tibor de Jong, Minem Sezgin, Guido Franken, Annabet Langkamp, Margreet Ramaker, Dirk Jan van Vliet, Ruud Maas, Wiam Al-Zabari, Melody Deldjou Fard.

Plaatsmakers x Pan Asian Collective

Organisatie: Hui Hui Pan (Pan Asian Collective)

Aanwezigen: Janine Liang, Chee-Han Kartosen-Wong, Yan Ting Yuen, Addy Otto, In-Soo Radstake, Roberto Lobosco, Mikki Sindhunata, Hyo Soon Kaag, Tarik Traidia, Peggy Driessen, Nafiss Nia, Mahesvari Autar, Kaisa Kriek.

Plaatsmakers x KLEUR

Organisatie: Manoushka Zeegelaar Breeveld & Iraida Markus-Meerzorg (KLEUR)

Aanwezigen: Absaline Hehakaya, Barry Schneider, Leon de Levita, Safi Graauw, Karim Mrabti, Terry Tao, Yassin Karmoudi, Doreen Boonekamp, Sebastiaan Leeman, Sabine Veenendaal, Elizabeth Francisco, Marianne van Hardeveld, Ajna Mulaomerovic, Francine Hofstee, Jonathan Mees, Annemieke van Vliet.



Zwangerschap, ouderschap, makerschap

Organisatie: Lizet Baars, Jamille van Wijngaarden & Charlotte Scott-Wilson (Dutch Directors Guild), Rosan Boersma & Anna Beus (Cinemind)

Aanwezigen: Op verzoek niet vermeld in dit verslag.

Plaatsmakers x Wild Lam

Organisatie: Hidde Simons & Ronald Spanier (Stichting Wild Lam)

Aanwezigen: Op verzoek niet vermeld in dit verslag.

Plaatsmakers x Vrouwen in Beeld

Organisatie: Signe Zeilich-Jensen, Esther Schmidt (Vrouwen in Beeld)

Aanwezigen: Maryn Wilkinson, Juliette Janssen, Flora Vallenduuk, Bastiaan van Werven, Marike Huizinga, Gerdien Smit, Claire Pijman, Floortje Smit, Zainab Goelaman, patricia kaersenhout, Patrick Chin, Jacqueline Blom, Mirella Muroi, Alexander Zwart.

