
Notulen Meeting werkgroep diversiteit filmsector

Datum & tijd:	Maandag 15 januari, 15:00 - 17:00 uur
Locatie:	EYE
Gespreksleider:	Carmelita Serkei
Notulist:	Mascha Arkink (NFF)
Aanwezig:	Aliefka Bijlsma – Netwerk Scenarioschrijvers Claire van Daal – NFF Esther Schmidt – NFF Ghieslaine Guardiola Ido Abram – EYE Jenny Booms – DAFF Jochem de Vries – DDG Julius Ponten – FPN Margo van der Valk – Filmfonds Marina Blok – NTR en werkgroep drama Martien Vlietman – VPRO Martijn Winkler – DDG Nicolette Jonkind – Filmacademie Olga Meijer – DDG Raymi Sambo – ACT Rianne Poodt – FPN

1. Introductie

“De bedoeling is elkaar informeren over opgedane ervaringen en genomen initiatieven, en over mogelijke wensen en acties.”

Welkom door Esther Schmidt en Carmelita Serkei. Kort voorstelrondje.

De DDG organiseerde voorheen deze bijeenkomsten. Het NFF is voorgedragen als nieuwe organiserende partij en initiatiefnemer. In 2016 is een aantal keer bijeengekomen in kleiner en groter verband. Vandaag kijken we welke plannen in 2017 tot uitvoer zijn gekomen en bespreken we de wensen voor de toekomst en hoe we hierin kunnen samenwerken.



2. Wat is de ervaring tot nu toe?

“Met welke praktische voorstellen uit de inventarisatie van juni 2016 ter bevordering van diversiteit is jouw beroepsvereniging, beroepsgroep of organisatie aan de slag gegaan?”

Nicolette - Filmacademie

In 2017 is een nieuw beleidsplan in werking getreden. De Filmacademie heeft creatief bureau Woodpack benaderd om onderzoek te doen naar diversiteit en de Filmacademie, d.m.v. interviews met mogelijk toekomstige en huidige studenten van de Filmacademie, docenten van de Filmacademie en andere kunstvakopleidingen en zzp'ers werkzaam in de filmsector. Het onderzoek is afgerond, een samenvatting van de resultaten zal nog gepubliceerd worden. Naar aanleiding van een aantal resultaten is al actie ondernomen, namelijk:

- Er bestaat bij studenten een drempel om zich in te schrijven, vooral bij niet-Westerse studenten. Om deze drempel te verlagen is de academie een samenwerking met Studio West begonnen. In december vond een eerste masterclass plaats op de Filmacademie, op uitnodiging van Studio West. Een zeer toegankelijke bijeenkomst en enthousiaste reacties.
- Het personeelsbestand van de Filmacademie is niet divers genoeg. Hierop werd besloten een regel toe te voegen aan de vacaturetekst voor studieleider Regie Fictie om specifiek mensen met een niet-Westerse achtergrond uit te nodigen om te solliciteren.

Esther vraagt of Nicolette de samenvatting van het onderzoeksrapport ook naar deze groep wil sturen, zodat het binnen onze netwerken verspreid kan worden.

Nicolette licht verder toe dat er geen quota op het aantal niet-Westerse studenten is ingesteld.

Jochem vraagt zich af of er niet ook andere opleidingen bij dit overleg zouden moeten zijn of al zijn geweest. Ook is hij benieuwd hoe het met diversiteit gesteld is bij andere opleidingen. Claire laat weten dat de studenten (regie) bij andere academies meer divers zijn dan bij de Filmacademie. Esther vult aan met de vraag of er kennisuitwisseling op dit gebied plaatsvindt tussen opleidingen. Carmelita stelt dat dit weinig gebeurt. Het elitaire imago dat de Filmacademie voor velen heeft speelt ook mee, zegt Julius. Hier reageert Raymi op met complimenten voor de gekozen samenwerking met Studio West. Jochem geeft nog als tip de Cultuurverkenner van het AFK die in de Amsterdamse stadsdelen actief zijn.

Aliefka - Netwerk Scenarioschrijvers, nieuw bestuurslid

Jenny Mijnhijmer vertelde dat ze zich geïsoleerd voelde binnen het Netwerk Scenarioschrijvers in het onderwerp diversiteit. Aliefka geeft aan dat er in 2017 niks gebeurd is op dit gebied. Het blijft of blijkt een ingewikkeld thema vanuit hun vakgebied. Het onderwerp gaat haar persoonlijk aan het hart en ze heeft er ideeën over.

Esther noemt dat een scriptcoach een eerder idee was vanuit het Netwerk. Dit plan is echter niet gerealiseerd. Aliefka licht toe dat het voor schrijvers ook lastig is om samen te werken, omdat het in je eentje al lastig is om voldoende inkomsten te genereren.



Jenny - DAFF

Jenny is er vandaag voor het eerst bij, dus er zijn nog geen plannen uitgevoerd. Ze zal daarom in het tweede deel van deze bijeenkomst toelichten wat ze in de toekomst willen gaan doen.

Claire - NFF

Claire noemt een aantal manieren waarop diversiteit naar voren komt bij het filmfestival:

- Diverse samenstelling maken van de selectiecommissie en van jury's.
- Opleidingen uitnodigen op het festival, zoals MBO opleiding Acteren waar een paar jaar terug Bilal Wahib student was. In 2017 speelde hij in zeven voor het festival geselecteerde producties. Open Studio is ook vaak te gast. Dit bevordert toegankelijkheid en laagdrempeligheid.
- Bewust nadenken over beeldvorming via publiciteitskanalen. Bewuste selectie van beelden voor op de website, in de programmakrant, op sociale media, etc.
- Selectie van medewerkers.

Claire benadrukt dat als je roept dat je diversiteit hoog in het vaandel hebt staan, je er ook voor moet werken. Bijvoorbeeld bij de filmselectie.

Martijn - DDG

De DDG heeft in 2016 op het NFF het seminar georganiseerd dat de aanjager was voor deze bijeenkomsten. Hierop is ook binnen de DDG een werkgroep diversiteit opgericht die regelmatig bijeenkomt. Ze proberen bijvoorbeeld het ledenbestand meer divers te maken. Bewustwording speelt ook een rol: de constatering dat er groepen makers zijn die fantastische dingen maken maar op de een of andere manier buiten de makers vallen die lid zijn van DDG. Martijn voegt toe dat bewustwording op alle fronten moet plaatsvinden, dus dat diversiteit niet een apart onderwerp moet zijn dat alleen speelt bij de werkgroep.

De DDG is begonnen met een mentorprogramma waarbij ze jonge makers koppelen aan meer ervaren makers. Het is een serie bijeenkomsten waarbij de specifieke doelstelling van de jonge maker centraal staat. Er is gestreefd naar een diverse samenstelling van de koppels. Er zijn nu zo'n 6-7 koppels en er is net een jaar afgerond. Het bleek een positieve ervaring. Esther vraagt zich af of de diverse samenstelling van de koppels moeilijk te bewerkstelligen was. Martijn geeft aan dat dit zo was, maar dat het ledenbestand hierdoor ook is gegroeid en meer divers is geworden, dus het had een positief effect.

Martijn vertelt nog over de masterclass met Haile Regima die ze op het IFFR organiseren. Dit inspireert makers en brengt ze bijeen. Bovendien verlaagt het de drempel van de DDG.

Margo - Filmfonds

Diversiteit is een integraal onderdeel van de beoordelingscriteria van projecten. Op het aanvraagformulier is een vraag toegevoegd waarin de aanvrager dient te reflecteren op de vraag hoe diversiteit in het project bediend kan worden. Het is op dit moment te vroeg om conclusies aan de resultaten hiervan te verbinden, maar er wordt wel zinvol gereflecteerd op deze vraag.



.....

Sowieso draagt het Filmfonds bij aan activiteiten waar diversiteit centraal staat (seminars, debatten). Intern zijn ze aan de slag gegaan met een unconscious bias training in de vorm van een training met een sociaal psycholoog en de bijdrage van een hoogleraar (theoretisch kader).

Aliefka geeft aan dat ze het niet handig vindt dat de eis voor culturele criteria op het aanvraagformulier bij de vraag over diversiteit staat. Eerst dien je te benoemen wat er Nederlands is en daarna juist het niet-Nederlandse. Margo licht toe dat dit duidelijk verschillende onderwerpen zijn op het formulier. Daarnaast gaat diversiteit niet alleen over niet Nederlands, maar ook over gender, seksualiteit, leeftijd, etc.

Ghieslaine geeft aan dat het Filmfonds ook in vacatureteksten aanstuurt op kandidaten met een diverse achtergrond. Ze is benieuwd hoe dit verder is verlopen. Margo laat weten dat toevallig hun laatste nieuwe collega een niet-Westerse achtergrond heeft, maar ze geeft ook aan dat er niet vaak vacatures bij het Filmfonds zijn. In de toekomst zouden ze eventueel een selectiebureau willen aantrekken om hen hierin bij te staan.

Rianne vraagt naar de mogelijkheid om specifiek aan te vragen op diversiteit. Margo legt uit dat het mogelijk is om aanvullend aan te vragen op expertise; iemand aantrekken die veel kennis heeft van een specifiek onderwerp (voorbeeld van scenario van Layla M.).

Martien - VPRO hoofd drama

Martien organiseerde in 2016 de 3LAB pitch op de Innoversity Parade. Jonge makers konden hier hun plan pitchen gericht op innovatie en diversiteit. Er was veel enthousiasme bij jonge makers en ze heeft hier een groot netwerk aan overgehouden. Hierna raakte ze betrokken bij diversiteit binnen de VPRO. Binnenkort wordt er een social media pitch georganiseerd.

Ze merken nog wel dat diversiteit niet altijd makkelijk is. Intern zijn ze er zich bewust van, maar ze lopen bijvoorbeeld tegen de wensen van de regisseur aan voor een bepaalde cast of de beperkingen van een casting bureau. Verder is het belangrijk om diversiteit niet alleen te zoeken in het casten van andere acteurs, maar ook in het vinden van andere verhalen.

Julius - FPN

Julius is voor het eerst bij deze bijeenkomst. Hij is binnen de FPN niet betrokken bij dit onderwerp. Hij bemerkt af en toe dat men verkrampd bezig is met diversiteit, dus hij probeert er soms juist minder mee bezig te zijn. Het moet er niet met de haren bijgesleept worden. Het moet recht doen aan het verhaal en waarachtig zijn. Hij stelt dat binnen de FPN verschillend over dit onderwerp gedacht wordt.

Nicolette vraagt zich af of er iets mis is met de verhalen die verteld worden. De grote films trekken toch een grotere massa aan; de algemene mening. Vaak zijn de meer diverse verhalen vooral gericht op een minderheid, dus een kleiner publiek. Raymi reageert hierop: het gaat niet alleen om andere verhalen, maar ook om andere personen die de verhalen vertellen. Hij noemt als voorbeeld de cast van de serie Papadag. Er worden thema's in besproken die voor iedereen herkenbaar zijn, maar dan meer divers vertolkt.



Rianne - FPN

Rianne zit pas sinds kort bij de FPN en weet dus niet precies wat er het afgelopen jaar op het vlak van diversiteit is ondernomen. Ze ervaart als jonge producent geen gebrek aan diversiteit. Ze werkt zelf samen met zeer verschillende makers. Wel bemerkt ze dat positieve discriminatie niet altijd een positief effect heeft (men wil niet gekozen of gefinancierd worden vanwege achtergrond, maar vanwege expertise).

Ido - EYE

Ido valt vandaag in voor zijn collega Michiel de Rooij. De volgende stappen zijn ondernomen binnen EYE:

- Diversiteit is onderdeel geworden van het aannamebeleid van personeel. Ze hebben ook een regel aan vacatureteksten toegevoegd.
- Samenwerking met statushouders bij de verhuizing van de collectie. Een aantal is daarna ook aangenomen. Voor velen is deze functie beneden hun opleidingsniveau. Ze zijn met hen in gesprek gegaan hierover.
- Er is een multiculturele connector opgezet met EYE, het Tropenmuseum en Asko Schönberg. Ze buigen zich samen over de vraag hoe diversiteit bevorderd kan worden. Bij EYE is de afdeling Educatie er veel mee bezig, bijvoorbeeld d.m.v. deelnemers van Moviezone en Exposed. De tentoonstellingen bij EYE zijn al langere tijd divers. Ook bij de thematische filmprogrammering wordt hiernaar gekeken (voorbeeld van Syrian New Waves).
- De programmeurs bij EYE zijn weinig divers. Omdat er weinig doorloop is in deze functie wordt er gewerkt met gastcuratoren. Hetzelfde geldt voor de raad van toezicht; de doorloop is laag.

Ido noemt nog dat filmtheaters een weinig gemêleerd publiek hebben.

Marina - NTR

Marina geeft aan dat er nog een verschil zit tussen wat de NPO doet aan diversiteit (met af en toe een misser) en wat de omroepen doen. NTR organiseerde drie- à vierjaarlijkse bijeenkomsten vanuit de bias group. De afdeling diversiteit is dit jaar opgeheven, wat een positieve ontwikkeling is; diversiteit is niet een onderwerp dat vanuit een redactie uitgevoerd moet worden, maar in alle gelederen van de omroep moet spelen.

Marina merkt dat het aantrekken van andersoortige verhalen en makers nog lastig is. Er zijn begeleiders/coaches nodig om ervoor te zorgen dat andere verhalen verteld worden. Ook moet de drempel hiervoor verlaagd worden. Schrijvers zijn bijvoorbeeld weinig divers. Divers casten wordt nog te weinig gedaan, misschien ook door angstige producenten. Bij jongere makers is het minder moeilijk.



.....

De bewustwording is er wel bij de omroepen, dat ze de belangrijke taak hebben om een inclusief beeld van Nederland neer te zetten. Echter, dit daadwerkelijk (samen) doen gebeurt nog te weinig. Bij makers speelt het onderwerp al minder.

Raymi - ACT

ACT werkt veel samen met AFK. Het helpt mee dat deze werkgroep zelf ook divers is. Je weet beter waar je het over hebt en waar je moet zoeken.

ACT is benaderd door Kemna casting inzake diversiteit. Er is binnen het bedrijf nog geen één gedachte over diversiteit. Als je andere vertellers wil presenteren is dit wel noodzakelijk. Als castingbureau kun je carrières lanceren. Raymi heeft het over het witte gedachtegoed, namelijk dat kleur functioneel moet zijn. Blank als basis en kleur alleen met een reden. Hij benadrukt dat we niet per se andere verhalen missen maar wel andere vertellers. ACT probeert zoveel mogelijk overal te praten en het belang hiervan te benadrukken bij decision makers; bewustwording creëren.

Julius benadrukt ook het belang van het verhaal om het verhaal. Het gaat niet om de achtergrond of identiteit van de maker, maar om wat hij wil vertellen.

Ghieslaine voegt toe dat er nu wordt gepraat in termen van oplossingen. Het gaat meer om het veranderen van mindset. Per situatie is de reactie ook weer anders.

3. Wat zijn wensen en acties voor het komende jaar?

“Kan je 2 a 3 acties en/of wensen beschrijven waar de beroepsvereniging, beroepsgroep of organisatie op korte termijn aan wil werken? + mogelijkheid tot samenwerken?”

Claire en Esther benoemen het intensiveren van wat er sinds 2016 gestart is en daarbij de uitbreiding ervan naar het professionalsprogramma.

Jochem benoemt het plan om expertisesessies te organiseren. In april georganiseerd rond de uitgave van het boek Diversiteit in de media. Carmelita voegt hieraan toe dat meer over journalistiek gaat.

Nicolette concludeert dat we misschien niet moeten spreken van diversiteit maar van inclusiviteit. Zij gaan ook aan de slag met een unconscious bias training.

Julius benadrukt dat het ook belangrijk is om mensen rechtstreeks aan te spreken als hun uitingen of gedrag niet strookt met diversiteit. Het mag wat hem betreft wat activistischer. Spreek mensen aan op hun verantwoordelijkheid.

Marina vraagt tussendoor of het mogelijk is om onze ideeën en initiatieven te bundelen en ervaringen te delen. Raymi haakt hierop aan. Een plek waar we elkaar terug kunnen vinden, niet alleen af en toe in deze bijeenkomsten. Het NFF zal hier naar kijken.



Jenny legt uit dat een divers ledenbestand voor de DAFF lastig is, omdat men alleen lid kan worden bij een bepaalde staat van dienst. Ze willen wel meer jonge makers en meer vrouwen aantrekken. Daarnaast geeft ze aan dat de DAFF misschien kan samenwerken met andere partijen in de vorm van een mentorproject, bijvoorbeeld de Filmacademie. Het draait bij de DAFF namelijk ook om iets terugdoen voor de sector. Ze gaan hierover in gesprek met hun leden.

Carmelita vraagt zich af of het NFF als organisator ook een coördinatiepunt is. Er zou bijvoorbeeld gekeken kunnen worden wie hier nog meer aan tafel zou moeten zitten. Esther geeft aan dat het NFF deze rol op zich kan nemen. Daarnaast vraagt ze aan de aanwezigen wat zij een wenselijke frequentie vinden voor deze bijeenkomsten. De groep stemt in met twee keer per jaar samenkomen en dat er in mei of juni weer een bijeenkomst georganiseerd wordt.

Ido voegt nog toe dat een portal een goed idee is. Hij hoopt wel op meer samenwerking, omdat iedereen nu vrij veel op zichzelf opereert.

4. Afsluiting: conclusies en actiepuntenlijst

Carmelita vat de initiatieven die de afgelopen tijd genomen zijn en die nog genomen worden samen in drie punten:

- Netwerken, contact met elkaar, ontmoeten
- Coaching en mentorschap
- Unconscious bias training

We komen door gebrek aan tijd niet meer toe aan een concrete actiepuntenlijst.

17.00 uur afsluiting.

