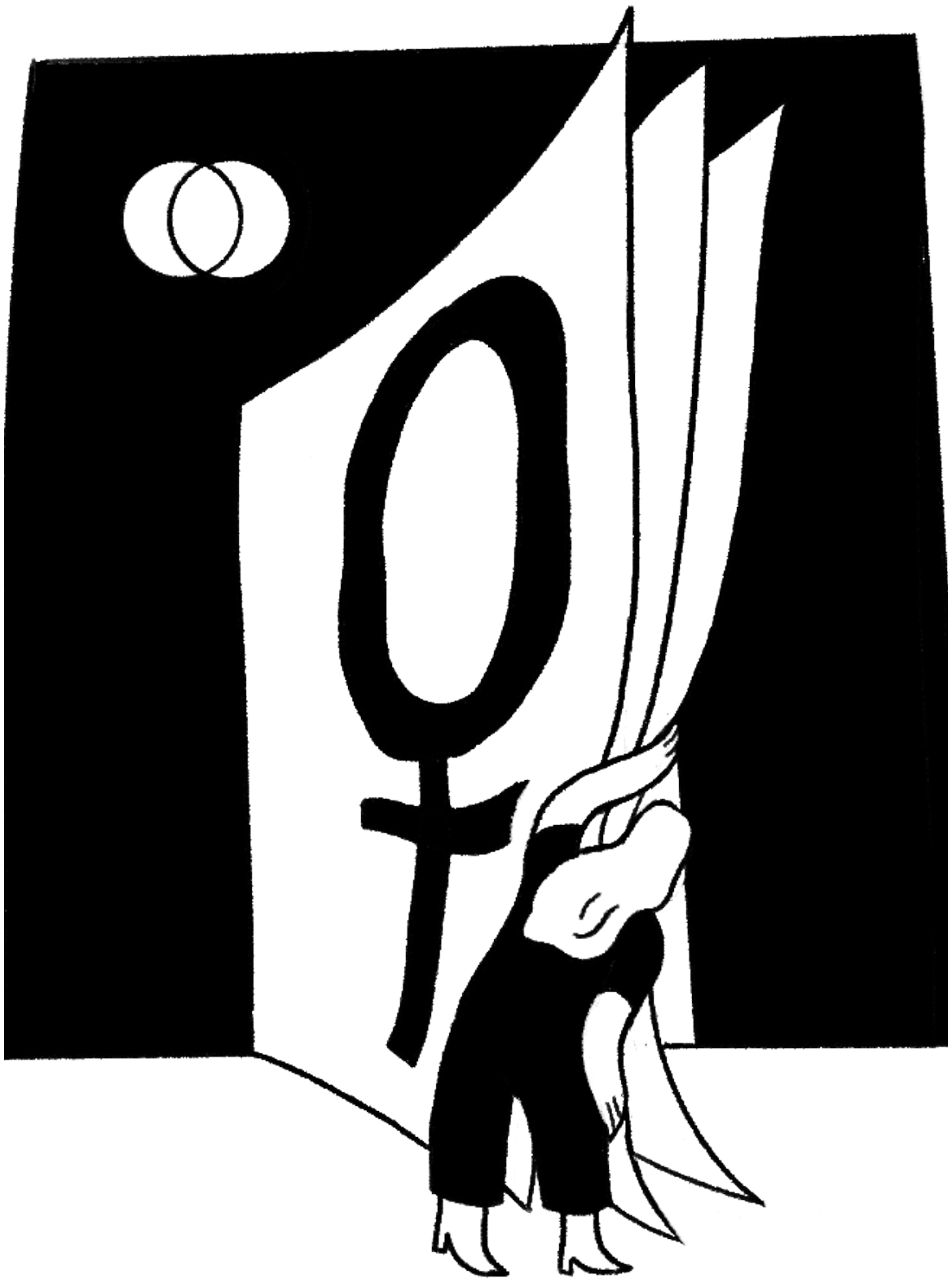


FILMACADEMIE in beeld

vrouwen in beeld

Universiteit Utrecht

Nederlandse Filmacademie
Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten

Uit het onderzoek Beter is nog niet goed (Sanders 2022) — naar de positie van vrouwen in de film- en televisiesector — bleek dat vrouwen in de periode 2011–2020 sterk ondervertegenwoordigd waren als Head of Department in de functies Camera en Sound Design. De Nederlandse Filmacademie probeert al jaren meer vrouwen aan te trekken voor de studierichtingen Cinematografie, Sound Design en Visual Effects, maar dit lukt nog onvoldoende. De Universiteit Utrecht deed in opdracht van Stichting Vrouwen in Beeld en de Filmacademie onderzoek naar de oorzaken. De centrale vraag: Wat zijn de motivaties, verwachtingen en ervaringen van vrouwen* wat betreft hun interesse voor, aanmelding bij en eventuele toelating tot de Filmacademie voor de studierichtingen Cinematografie, Sound Design en Visual Effects?

Voor dit onderzoek zijn twee onderzoeksmethoden gehanteerd. Ten eerste zijn de cijfers van de Filmacademie over aanmelding en toelating van studenten geanalyseerd om inzicht te krijgen in de ontwikkelingen. Daarnaast zijn interviews afgenomen met vijftien vrouwen en één non-binair persoon die interesse hadden in of waren toegelaten tot een van de drie studierichtingen.

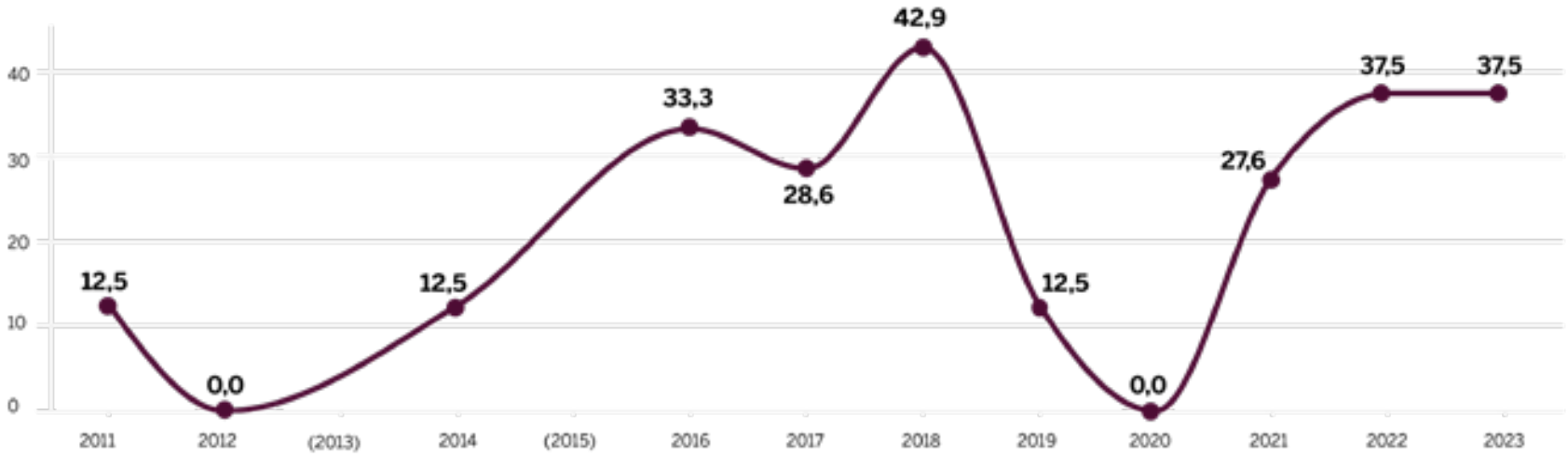


** iedereen die zich identificeert als vrouw, incl. transvrouwen en personen die zich identificeren als feminien.*

Cijfers Filmacademie

Voor de periode 2011–2023 zijn de aanmeldingen en toelatingen van studenten bij de studierichtingen Cinematografie, Sound Design en Visual Effect geanalyseerd, waaronder gender, leeftijd en woonplaats.

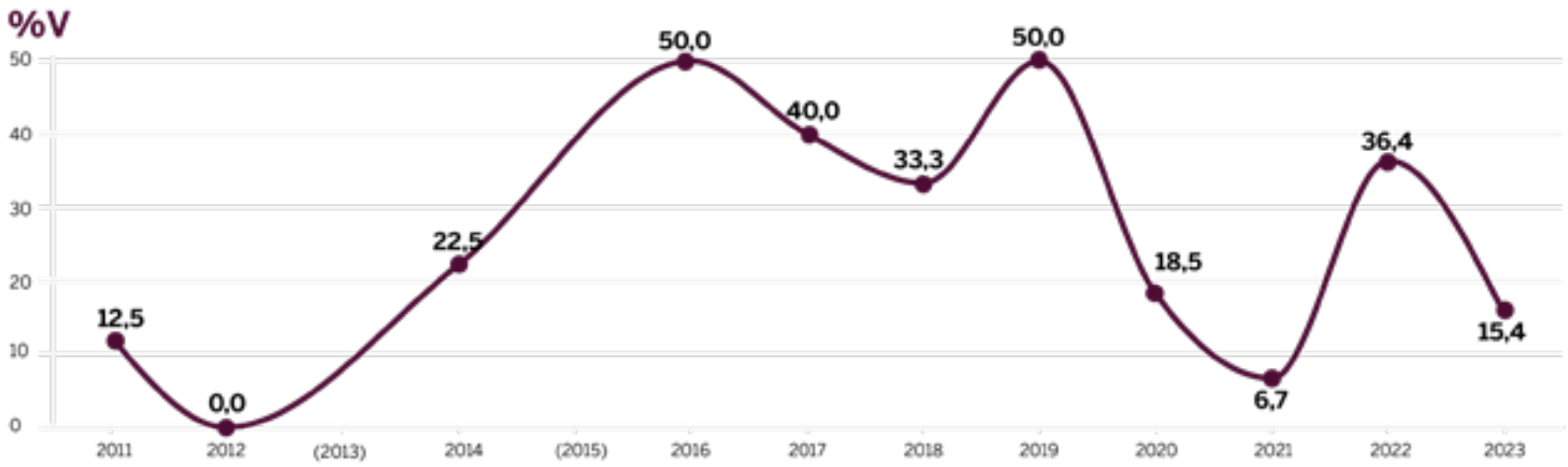
Cinematografie



Figuur 1.a. Percentages toegelaten vrouwen Cinematografie 2011–2023.

Het aandeel toegelaten vrouwen bij de studierichting Cinematografie schommelde tussen 0,0% en 42,9%. Uit het rapport *Beter is nog niet goed* blijkt dat in de beroepspraktijk het aandeel producties met een vrouwelijke Director of Photography (DoP) in de periode 2011–2020 tussen 7,1% en 13,6% was. Het aandeel vrouwelijke studenten Cinematografie aan de Filmacademie lag daarmee vrijwel altijd hoger dan het aandeel vrouwelijke DoP's verbonden aan Nederlandse producties.

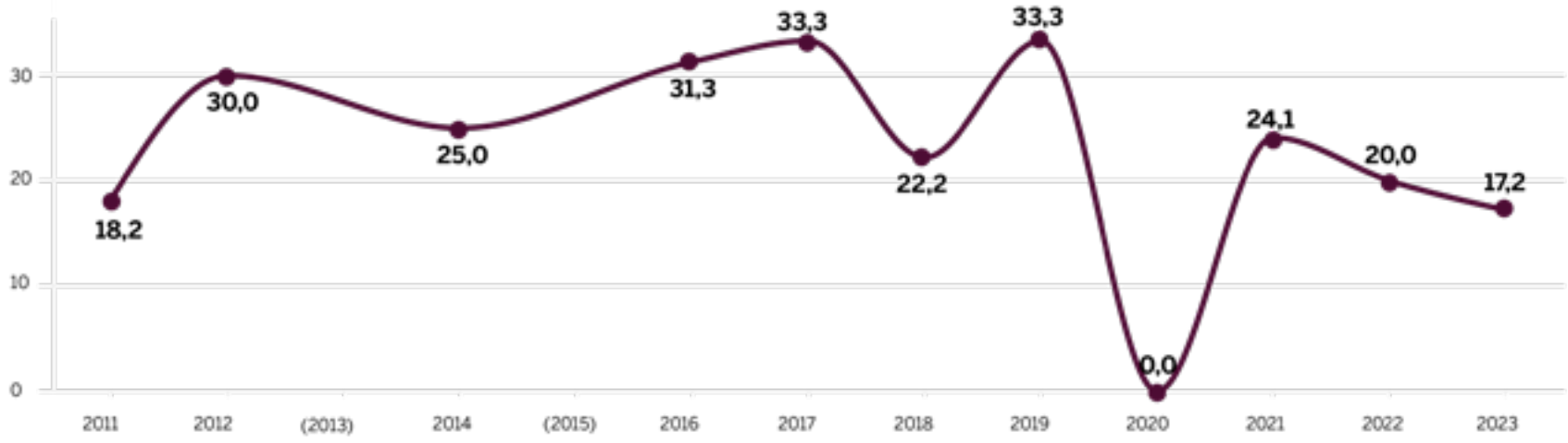
Sound Design



Figuur 1.b. Percentages toegelaten vrouwen Sound Design 2011–2023.

Bij de studierichting Sound Design schommelde het aandeel toegelaten vrouwen tussen 0,0% en 50,0%, en zakte in 2021 naar 6,7%. Uit het rapport Beter is nog niet goed blijkt dat in de beroepspraktijk het aandeel producties met een vrouwelijke sound designer als Head of Department tussen 2,5% en 7,0% lag. Ook hier liggen de cijfers voor de Filmacademie gemiddeld hoger dan in de sector.

Visual Effects



Figuur 1.c. Percentages toegelaten vrouwen Visual Effects 2011–2023.

Bij de studierichting Visual Effects wisselde het aandeel vrouwen tussen 0,0% en 33,3%. Een vergelijking met de beroepspraktijk is hier niet mogelijk: het eerdergenoemde rapport *Beter is nog niet goed* bevat geen cijfers over Visual Effects.

Conclusie cijfers

De cijfers laten geen duidelijke ontwikkeling zien naar een gelijkere verdeling van vrouwelijke en mannelijke studenten. Het aandeel vrouwelijke studenten blijft laag en verschilt sterk van jaar tot jaar. Ook kennen alle drie de studierichtingen jaren waarin geen vrouw is toegelaten, ook wanneer vrouwen zich wel hebben aangemeld. Daarnaast laten de cijfers zien dat het aandeel vrouwelijke studenten bij Cinematografie en Sound Design over het algemeen hoger ligt dan het aandeel vrouwen werkzaam als Head of Department aan Nederlandse producties. Het lage aandeel vrouwelijke Heads of Department bij producties kan dus niet alleen worden verklaard door de doorstroom van studenten.

Leeftijd en woonregio

Er zijn geen structurele leeftijdsverschillen tussen toegelaten vrouwelijke en mannelijke studenten. Beide groepen zijn gemiddeld 20 à 21 jaar oud bij aanvang. Wat woonregio betreft komt de grote meerderheid van de toegelaten vrouwelijke studenten uit Amsterdam en de Randstedelijke provincies. De Filmacademie heeft moeite om geschikte vrouwelijke studenten van buiten de Randstad te vinden en te bereiken.

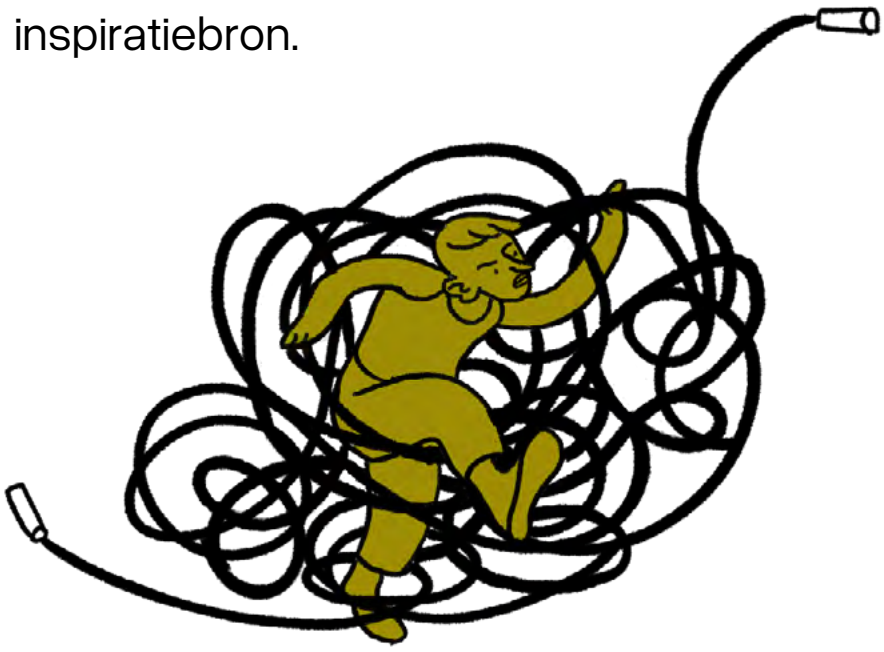


Interviews

Bovenstaande cijfers geven inzicht in hoeveel vrouwen worden toegelaten tot de Filmacademie, maar niet waarom dat er zo weinig zijn. Om dat te begrijpen spraken de onderzoekers met vijftien vrouwen en een non-binair persoon die interesse hadden in, of waren toegelaten tot één van de drie studierichtingen. De gesprekken gingen over de volgende thema's: achtergrond, motivatie en rolmodellen; genderverhoudingen; zelfbeeld; en de verwachtingen van en ervaringen met de Filmacademie.

Achtergrond, motivatie en rolmodellen

Respondenten zijn ruwweg in twee groepen te verdelen. Een deel komt uit een milieu waarin ouders vaak zelf werkzaam zijn of zijn geweest in de film- en televisiesector. Deze respondenten hebben een relatief realistisch beeld van het beroep en de uitdaging die hun gender daarin kan vormen. Een ander deel komt uit een meer behoudend milieu, met ouders met een carrière in andere sectoren. Zij vinden hun weg naar film via vrienden of op eigen initiatief. De druk om een maatschappelijk meer geaccepteerd beroep te kiezen speelt bij hen een rol. Volgens meerdere deelnemers verwijzen scholen buiten de Randstad niet of nauwelijks door naar de Filmacademie, maar vooral naar HBO-opleidingen in de eigen regio.
De motivatie voor een studierichting verschilt per persoon. Veel respondenten willen impactvolle verhalen vertellen en zijn geïnteresseerd in het overbrengen van emoties op de kijker. Anderen worden aangetrokken door de esthetische kant van film: compositie, kleur en visueel denken. Bij respondenten voor Cinematografie speelt ook de fascinatie voor analoge film en arthouse cinema een rol. De geïnteresseerden in Sound Design zijn vaak geïnspireerd door podcasts en experimenteren met geluid. Geïnterviewden voor Visual Effects noemen blockbusters en CGI als inspiratiebron.



Opvallend is dat respondenten bijna uitsluitend buitenlandse, mannelijke regisseurs noemen als rolmodel en niet of nauwelijks vrouwen, iemand uit hun eigen vakgebied of uit Nederland. Nederlandse rolmodellen die wél worden genoemd, kennen respondenten doorgaans via een persoonlijke ontmoeting, zoals een gastles, of door een succesvolle internationale carrière. De enige Nederlandse naam die regelmatig valt is cameraman Hoyte van Hoytema, van wie velen niet eens wisten dat hij Nederlander is. Respondenten geven aan dat ze nauwelijks vrouwelijke professionals in hun vakgebied zien en noemen dit als een van de redenen waarom vrouwen minder snel voor deze richtingen kiezen.

Genderverhoudingen en communicatie

Alle respondenten zijn zich bewust van de numerieke minderheid van vrouwen in de drie studierichtingen en in de sector. Ze wijzen op maatschappelijke verwachtingen en gendersocialisatie, het proces waarbij mensen, bewust of onbewust, de maatschappelijke verwachtingen, culturele normen, waarden en gedragingen die worden toegeschreven aan hun gender aanleren en internaliseren. Beroepen als cinematograaf worden in populaire media doorgaans als “mannenberoep” getoond, wat vrouwen niet stimuleert om die richting te kiezen.



Respondenten spreken ook over de vrouwonvriendelijkheid van de sector, waarin vrouwen (net als in andere sectoren) beter hun best moeten doen, meer moeten vechten voor hun rechten en minder betaald krijgen.

Een groot deel van de respondenten heeft voor aanvang van de opleiding gendergerelateerd grensoverschrijdend gedrag ervaren bij eerdere cursussen, in de vorm van opmerkingen, aanrakingen of het niet serieus genomen worden. Bij respondenten die kozen voor Cinematografie werden ook hun fysieke capaciteiten in twijfel getrokken. Het constant aanbieden van hulp bij het tillen van apparatuur is daar een voorbeeld van.

De meeste respondenten herkennen gedrag van mannelijke medestudenten en professionals dat als typisch mannelijk wordt gezien. Ze noemen onder andere een groot ego, een meer directe vorm van communiceren en focus op één ding. Sommige respondenten geven aan zich graag te omringen met mensen met ‘masculiene’ manieren van doen. Andere respondenten voelen zich door diezelfde omgeving juist buitengesloten of onder druk gezet om zich aan te passen. Een deel van de respondenten ziet het als voordeel om als een van de weinige vrouwen te studeren, als een soort pionier. Er wordt benoemd dat zulke pioniers nodig zijn om verandering teweeg te brengen. Deze positie zorgt echter ook voor een groot verantwoordelijkheidsgevoel om er wat van te maken.

Respondenten begrijpen dat de Filmacademie streeft naar meer vrouwen bij deze studierichtingen, maar zijn kritisch op de manier waarop dat wordt gecommuniceerd. Verschillende respondenten kregen op diverse momenten van medewerkers van de Filmacademie expliciet te horen dat de school het aandeel vrouwen wil vergroten. Enerzijds vinden respondenten de aandacht die daardoor op hen komt te liggen onprettig: het benadrukt hun uitzonderingspositie.

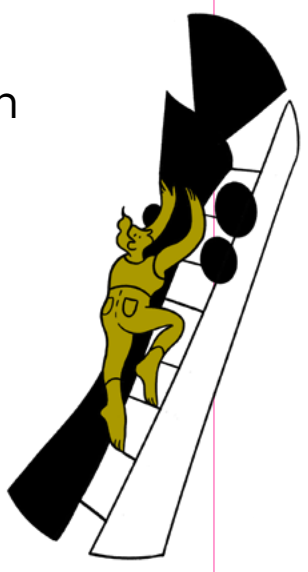
Anderzijds geeft het hen het gevoel aangenomen te worden omdat ze vrouw zijn in plaats van om hun talent. Respondenten benadrukken het belang van het zichtbaarder maken van vrouwelijke studenten en professionals en het inzetten van meer vrouwelijke gastdocenten. Zij zien liever zichtbaar bewijs dan expliciete communicatie over diversiteitsdoelstellingen.

Zelfbeeld

De meeste respondenten zien zichzelf als leergierig en capabel. Twijfel en onzekerheid spelen ook een rol, veelal door gebrek aan ervaring, onbekendheid met vakjargon en apparatuur. Met name het creatieve aspect van de studierichting spreekt hen aan. Ze geven aan dat begrip van de technische aspecten van hun vak belangrijk is, maar voor hun in dienst staat van het creatieve deel, van het vertellen van een verhaal. Ook hebben ze het idee dat mannelijke medestudenten beter zijn voorbereid. Respondenten geven aan dat de bravoure van mannelijke studenten hierbij een rol kan spelen.

Veel respondenten gaan er bij voorbaat van uit dat ze niet worden aangenomen. Ze beschrijven de Filmacademie als een serieuze opleiding waar het moeilijk is om binnen te komen en hebben daardoor weinig vertrouwen in hun aanmelding. Eén respondent met niet-aangeboren hersenletsel ervaart de intensiteit van de opleiding als onoverkomelijk en daarmee ontoegankelijk.

De ambities van de respondenten zijn bescheiden: ze willen goed werk maken en met bekwame collega's samenwerken, maar verwachten niet net zo succesvol te worden als de voorbeelden die ze noemen. Het toekomstige werk zien ze primair als teamwerk. De sector zelf beschrijven ze als intensief, competitief en hiërarchisch, met lange dagen en veeleisende regisseurs. Meerdere respondenten hebben het idee dat ze niet veel zullen verdienen.



Verwachtingen en ervaringen

De meeste respondenten zijn positief over open dagen en rondleidingen op de Filmacademie: de sfeer is goed, docenten en studenten zijn enthousiast en toegankelijk, en de faciliteiten maken de studierichting concreet. Enkele respondenten misten dat enthousiasme, vonden de dag te druk, of hadden onvoldoende gelegenheid vragen te stellen.

De aanmeldprocedure vraagt meer voorbereiding dan veel respondenten hadden verwacht. Respondenten geven aan dat de Filmacademie een hoog instapniveau verwacht. Ze hebben de indruk dat enige ervaring vereist is om toegelaten te worden. Ook gaven respondenten aan dat ze de hoeveelheid werk die ze moesten insturen, hadden onderschat. Een enkele respondent zag daarom zelfs af van aanmelding omdat het niet lukte om naar tevredenheid materiaal te maken om mee te sturen.

Meerdere respondenten hebben zich voor een tweede keer aangemeld of gaan dat doen. Ze geven aan voor de tweede poging beter te weten wat er bij de aanmeldingsprocedure van hen wordt verwacht en nemen meer tijd om zich beter voor te bereiden.
De gesprekken in de tweede ronde worden door respondenten gewaardeerd, vanwege de oprechte interesse, de voorbereiding van de commissie en de gelijkwaardigheid die zij ervoeren.

Een van de respondenten begreep van een medewerker van de Filmacademie dat vrouwen statistisch minder vaak nog eens proberen om zich aan te melden na een afwijzing. Bij afwijzing missen respondenten een inhoudelijke motivatie. Een korte toelichting, al is het maar één zin, zou helpen bij een eventuele volgende poging.



Aanbevelingen

Om te begrijpen waarom het de Filmacademie onvoldoende lukt meer vrouwen aan te trekken voor de studierichtingen Cinematografie, Sound Design en Visual Effects, hebben de onderzoekers zowel cijfers als ervaringen geanalyseerd. De onderzoekers hebben de onderstaande aanbevelingen geformuleerd op basis van wat de data laten zien over instroom en geografie en uit wat respondenten vertelden over motivatie, drempels en hun verwachtingen en ervaringen met de opleiding. Daarnaast heeft Vrouwen in Beeld de laatste twee aanbevelingen toegevoegd, gebaseerd op bevindingen uit het onderzoek en de gesprekken met de Filmacademie.

1. Zichtbaarheid van vrouwelijke rolmodellen en Nederlandse vakgenoten

Maak (succesvolle) vrouwelijke rolmodellen in de vakgebieden Cinematografie, Sound Design en Visual Effects beter zichtbaar, bij voorkeur ook Nederlandse. Zet meer vrouwelijke gastdocenten in en licht het werk van vrouwelijke studenten en professionals beter uit. Zo worden vrouwelijke professionals in deze vakgebieden genormaliseerd in plaats van gezien als minderwaardig en als uitzondering. De aanwezigheid van Nederlandse rolmodellen zorgt ervoor dat potentiële studenten zich beter kunnen voorstellen dat zij in deze vakgebieden kunnen werken.

2. Werving buiten de Randstad

Werf proactiever geïnteresseerden voor de studierichtingen, met name buiten de Randstad. De afwezigheid van studenten van buiten de Randstad beperkt op termijn de diversiteit in verhalen en specifiek in beeldtaal.

3. Inclusief leerklimaat

Waarborg een veilig en inclusief leerklimaat: zorg dat alle vrouwen succesvol de studierichtingen Cinematografie, Sound Design en Visual Effects kunnen volgen, ook zij die zich niet identificeren met een meer masculiene werkcultuur. Maak daarnaast ruimte voor inclusie op de gehele opleiding, al dan niet in samenwerking met andere opleidingen of instituten, zoals Open Studio of de HKU. Het moet voor iedereen mogelijk zijn een opleiding in de film– en audiovisuele sector te volgen, ongeacht gender, afkomst of beperking.

4. Minder focus op techniek, meer op creatieve aspecten

Leg in de presentatie meer nadruk op de creatieve aspecten en minder op de technisch aspecten van de studierichtingen. Dit kan drempels wegnemen en een bredere groep vrouwelijke kandidaten aanspreken. Respondenten geven aan dat creatieve ideeën en het vertellen van verhalen belangrijker voor hen zijn dan technische aspecten van de studierichting.

5. Communicatie

Benoem minder vaak en minder expliciet de wens om meer vrouwen aan te nemen. Probeer in plaats daarvan het werk van vrouwelijke studenten en professionals beter zichtbaar te maken en normaliseer hun aanwezigheid.

6. Meer nadruk op teamwerk

Leg bij de studierichtingen meer nadruk op het samenwerken dan op de individuele prestatie. Dit sluit beter aan bij wat vrouwelijke kandidaten aanspreekt en motiveert. Respondenten zien filmmaken primair als een teamwerk.

Voor dit onderzoek zijn cijfers geanalyseerd over de toelating van vrouwen bij de drie studierichtingen. Daarnaast zijn vijftien semi-gestructureerde interviews met vrouwen en een non-binair persoon die interesse hadden in en/of zich aangemeld hebben voor één van deze drie studierichtingen bij de Filmacademie geanalyseerd. Het onderzoek is uitgevoerd door de Universiteit Utrecht in opdracht van Stichting Vrouwen in Beeld, in samenwerking met de Nederlandse Filmacademie.

vrouweninbeeld.nl

BRON: Minder preken, meer doen – Onderzoek naar de instroom van vrouwelijke studenten aan de Nederlandse Filmacademie.
Universiteit Utrecht, dr. Willemien Sanders en Guus Buijing, MA, maart 2025.

Redactie: Sandy Seifert, Esther Schmidt, Nicole Santé
Illustraties: Menah Wellen
Vormgeving: Lotte Verkaik