

Conclusie

Het Beroepsprofiel Audiovisueel heeft een flinke weg afgelegd. Met verschillende vervoersmiddelen, vele passagiers en een aantal duidelijk gemarkeerde stations. De discussie was breed en werd gevoerd tussen vakgenoten. Over het eigen werkveld, over de eigen ervaringen en over de toekomst van het vak. De focus lag op film, maar geregeld kwamen ook andere gebieden binnen de audiovisuele sector en aanverwante kunstsectoren in beeld.

We hebben van iedere etappe verslag gedaan. Welk globaal beeld levert dat op en is daarmee een eindbestemming bereikt? Valt er nog iets toe te voegen over de methode van werken en de reacties daarop? Doen we recht aan de realiteit en kunnen we de resultaten nu met een gerust hart aanbieden aan de instellingen en mensen die toekomstige collega's gaan inwijden in de geheimen van het vak? De vertaling van dit Beroepsprofiel AV naar Onderwijsprofielen is overigens pas net begonnen. De Filmacademie koos ervoor deze tegen het einde van de discussie ter hand te nemen.

Tijdens de rit hebben wij ons steeds drie belangrijke vragen voor ogen gehouden: *Welke grote trends zijn van invloed op de beroepspraktijk van Nederlandse filmprofessionals? Welke eisen worden gesteld aan filmprofessionals? Hoe kunnen beginnende filmprofessionals zich het beste op de praktijk voorbereiden?*

Hieronder geven we ter afronding een samenvattend oordeel. Over de methode van werken, over uitspraken die we uit de haarvaten van de AV sector hebben gekregen, over systeemkenmerken en gewenste veranderingen daarin. En zelfs over instituties die een centrale rol spelen in de beroepspraktijk. Dit presenteren we niet als absolute, onwrikbare waarheid. Het zijn kanttekeningen bij de reis die het Beroepsprofiel Audiovisueel heeft gemaakt. Waar nodig, uitgewerkt tot aanbevelingen.

1 Verkenning

De opstartfase van deze reis bestond uit een verkenning. In een sector waarin zo veel gebeurt, bleek het niet eenvoudig op basis van bestaand onderzoeksmateriaal een scherp beeld te krijgen van het hele landschap. Er zijn legio analyses, cijferreeksen, opvattingen en stromingen voorhanden – vaak heel geloofwaardig, altijd scherp op de puls van de tijd en bij vlagen gepassioneerd van toonzetting. Die vele variabelen lieten zich niet zonder meer bij elkaar optellen of rubriceren. Een karakterschets in abstracte thema's, beelden of steekwoorden, zoals in aanpalende kunstsectoren is gehanteerd, was onder die omstandigheden inhoudelijk niet te rechtvaardigen.

Om in de baaiertijd aan gegevens toch de essentiële ontwikkelingen boven water te krijgen, maakten we gebruik van een hulpconstructie. Ontwikkelingen met veel (verwachte) effecten op veel verschillende terreinen – met veel “coeresonantie” – kregen voorrang boven ontwikkelingen die zich binnen een enkel domein voordeden. De logica achter die redenering is in de Verkenning Beroepsprofiel Audiovisueel toegelicht.¹

¹ Verkenning Beroepsprofiel Audiovisueel, Boonzajer Flaes, Ylstra, pp. 3-4, mei 2017.

2 Reacties uit de sector

De Verkenning is in een brede kring van professionals besproken.² Schriftelijk, mondeling, in groepsessies en bestuurlijke of andere gremia. Steeds zijn de resultaten van die gesprekken verwerkt in nieuwe, aangescherpte formuleringen. Het hoogtepunt was het interactieve debat *State-of-the-Art* tijdens het Nederlands Filmfestival, in de Stadsschouwburg Utrecht. De belangstelling onder professionals hiervoor was opvallend. Er waren wachtlijsten, het publiek roerde zich actief, de toonzetting was constructief en de uitkomsten van het debat waren nuttig en relevant.

Het hoeft zeker niet weer decennia te duren tot een volgende ronde.³ We kunnen nu beter aansluiten bij andere kunstsectoren: organiseer een continue dialoog over onderdelen van de beroepspraktijk, waar nodig in relatie tot het kunstvakonderwijs. Daar blijkt veel animo voor, zeker onder beginnende professionals.

In dit digitale verslag creëren we een contactpagina, die professionals de mogelijkheid biedt bij EYE thema's of knelpunten in de beroepspraktijk te agenderen. Over urgente kwesties kunnen, in samenwerking met belanghebbenden, discussies worden georganiseerd onder vakgenoten. Het periodiek samenvatten van dit debat tot een Beroepsprofiel kan vervolgens daarop voortbouwen.

3 Globale trends onderschreven

Als voorzet voor de discussie werden in de Verkenning nieuwe verdienmodellen, samenwerkingsvormen, verhaalstructuren en publieksrelaties als essentiële veranderingen uitgelicht. Over het geheel genomen werd de relevantie hiervan ook voor de Nederlandse verhoudingen breed onderschreven. In de discussie werden nog aanvullende accenten gelegd op de noodzaak van diversiteit, meer ondernemerschap, werkervaring, *'life long learning'* en mentorschappen. Kritisch zelfbewustzijn, realiteitszin, sociale vaardigheden, inventiviteit en verbeeldingskracht werden herhaaldelijk benoemd als wezenlijke kwaliteiten om je te kunnen handhaven en je te blijven ontwikkelen als filmprofessional.

4 Generatiekloof niet groot

Uit het debat valt geen grote generatiekloof te distilleren. Dat jonge makers en filmers in opleiding zich goed moeten oriënteren op de internationale markt, dat zij nog tekortkomen aan levenservaring en dat ze vliegreuen moeten maken, dat zij veel moeten experimenteren en daarbij ook mogen mislukken, en dat ze zich vooral moeten verdiepen in nieuwe verdienmodellen, publieksrelaties en *formats* – het kwam allemaal naar voren. Maar de situatie onder jongere makers verschilt niet wezenlijk van wat we aantreffen bij de meer ervaren collega's. Sterker nog: ervaren rotten in het vak moeten er misschien nog wel harder aan trekken om hun positie te kunnen handhaven. Senioriteit werkt in deze arbeidsmarkt niet altijd in je voordeel en de continue vernieuwing brengt voortdurend uitdagingen met zich mee.

² Feedback Verkenning, 8 Verzendlijst, p.5.

³ Verkenning Beroepsprofiel AV, p.3, mei 2017.

5 Kale realiteit

Ook meer alledaagse beslommeringen kwamen ruimschoots aan bod in de feedback op de Verkenning. Begrijpelijk, want het is een belangrijk onderdeel van de beroepspraktijk. Met welke realiteit worden aankomende makers eigenlijk geconfronteerd?

Zo'n 65% van de professionals in de filmsector werkt als zzp'er. Dit percentage is de afgelopen jaren gestegen.⁴ De eigen inkomsten zijn onregelmatig en gemiddeld laag. Je moet veel tijd investeren in het opbouwen en onderhouden van een relatienetwerk. De subsidieafhankelijkheid is groot, terwijl voor velen directe toegang tot subsidies beperkt is. Als zzp'er ben je bovendien zelf verantwoordelijk voor de verdere ontwikkeling van je vakmanschap en talent. Meestal blijft er echter weinig tijd of middelen over om hierin te investeren. Je moet immers altijd ad hoc inzetbaar zijn om in je levensonderhoud te kunnen voorzien.

Deze situatie kenmerkt niet alleen de filmsector, maar grosso modo het gehele kunstenveld. In de recent gepubliceerde Arbeidsmarktagenda voor de Culturele en Creatieve Sector 2017–2023 worden daarom stevige stappen gezet om tot reële, structurele verbetering van de arbeidsmarktpositie in de culturele en creatieve sector te komen.⁵ Met wat we in de praktijk aantreffen, is het van evident belang dat alle belanghebbenden in de filmsector zich hier actief bij aansluiten.

6 Authenticiteit onder druk

Over de hele linie werd een groot gebrek geconstateerd aan authenticiteit, avontuur en sterke universele thema's in de Nederlandse film. Ondanks de veranderende *workflows* en het door velen onderschreven belang van de driehoek scenarist – regisseur - producent, zijn makers (maar ook crews en zelfs postproductiebedrijven) in de praktijk financieel en creatief afhankelijk van producenten. Zelfstandig hebben zij nauwelijks rechtstreeks toegang tot overheidsregelingen of institutionele financiers, zoals fondsen en publieke omroepen. Bij commerciële successen delen makers zelden volwaardig mee in inkomstenverdelingen. Voor hun volgende project moeten zij daarom vaak noodgedwongen weer samen met een producent subsidie aanvragen en ontwikkelingstrajecten doorlopen, waarbij in elke fase vergaande inhoudelijke sturing wordt gegeven door allerlei partijen. In de praktijk staan eigen creatieve visie en experiment onder druk. Ook doordat projecten vaak (te) snel in productie gaan. Pas dan wordt namelijk de bulk van subsidies uitgekeerd, waarmee bedrijfskosten van de veelal kwetsbare, kleine bedrijfjes worden gedekt. Zo blijft authenticiteit een mooie wens, maar wordt het ook een holle kreet.

4 Verkenning Beroepsprofiel Audiovisueel, Bijlage A, p.9, mei 2017. Het percentage zzp'er in de AV sector als geheel ligt hoger, rond de 75% tegenover circa 40% in de culturele sector als geheel.

5 In aansluiting op het rapport van de SER en Raad voor Cultuur 'Passie gewaardeerd' (2017) presenteerde een breed samengestelde werkgroep uit de cultuursector in november 2017 aan de Minster van OCV de 'Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017–2023'.

7 Behoeft aan autonomie, weinig urgentie?

In de discussies kwam relatief weinig naar voren over de institutionele set-up van de Nederlandse filmsector. Er werden vele kwesties geagendeerd zoals nieuwe productievormen, het belang van nieuwe marketingstrategieën en online distributie. Maar wat opviel was het gebrek aan ervaring hiermee en het ontbreken van concrete ideeën over de manier waarop met de veranderende realiteit in de Nederlandse filmwereld moet worden omgegaan. Er werd vooral gepleit voor meer autonomie binnen het systeem, voor makers én producenten. Maar een gevoel van echte urgentie leek vaak te ontbreken. Het was alsof ingrijpende veranderingen in de beroepspraktijk wel werden gezien, maar dan toch in de eerste plaats als een interessant punt om nog eens over door te praten. Een concrete vertaling naar gewenste institutionele consequenties was er nauwelijks.

8 Film binnen de audiovisuele sector

Twintig jaar geleden werd het Beroepsprofiel Audiovisueel exclusief gekoppeld aan de Filmacademie. Het kloppend hart van deze opleiding is vooral 'film'. In de eerste plaats voor de bioscoop en in het verlengde daarvan, voor televisie en andere platforms. Ook in de naamgeving komt dit tot uiting: de Nederlandse Film en Televisie Academie heet sinds 2013 weer gewoon Filmacademie, net als vroeger.

We kozen 'film' daarom als primaire focus voor de schets van het Beroepsprofiel. Maar het is wel duidelijk dat de voorheen exclusieve koppeling tussen de Filmacademie en de audiovisuele wereld in de praktijk achterhaald is. De AV sector is een breed, amorf gebied geworden met een enorme capaciteit tot innovatie, met name rond interactieve en *immersive* media. Andere kunstvakopleidingen hebben op deze gebieden inmiddels reputaties opgebouwd en richten zich binnen verschillende disciplines ook op film, met slogans als "*HD is the new A4*".⁶ Omgekeerd ontwikkelt de Filmacademie, buiten het traditionele filmdomein, belangrijke nieuwe initiatieven zoals de recent gestarte VR-academy in Amsterdam.

Dit soort ontwikkelingen roept onherroepelijk de vraag op, hoe de Filmacademie zich op basis van het Beroepsprofiel AV en bijbehorende Opleidingsprofielen zal gaan verhouden tot andere kunstvakopleidingen. En omgekeerd, welke kansen andere opleidingen zullen benutten om zich te nestelen binnen het voorheen exclusieve domein van de Filmacademie. Samenwerking en onderlinge afstemming passen in elk geval meer bij de geconstateerde ontwikkelingen dan het vasthouden aan een traditionele verkaveling tussen kunstsectoren. Het is niet in het belang van aankomende makers om dat soort verschillen institutioneel in stand te houden of uit te vergroten.

9 Kern van het onderwijs

Het was opvallend met hoeveel passie het ontwikkelen van ‘creatief auteurschap’ naar voren werd gebracht als belangrijkste missie voor het kunstvakonderwijs. Authentieke verhalen vertellen werd gezien als de kern van het vak. Zeker nu iedereen toegang heeft tot media en de concurrentie in de markt op alle niveaus toeneemt, zijn (en blijven) een hoog ambachtelijk niveau, creatieve vernieuwingskracht en authenticiteit cruciaal om als jonge creatieve filmprofessional je publiek te kunnen bereiken en je te kunnen profileren in de beroepspraktijk. Auteurschap dient zich niet te beperken tot de regie- en scenario-opleiding, maar moet ook een belangrijk onderdeel zijn van productie en van technische vakken. Pure technologie vindt het gros van de vakgenoten van secundair belang. In dit verband is door een enkeling zelfs de vraag opgeworpen in hoeverre het onderwijs zich überhaupt met technologische trends moet inlaten; de beroepspraktijk verandert daarvoor te snel.⁷

10 Blik op de toekomst

Visueel kwam de drang naar creatieve autonomie, experiment en auteurschap mooi tot uiting in de *wordcloud* aan het slot van *State-of-the-Art*, die ook is gebruikt in het *website-design* voor dit verslag. De woorden die eruit springen als gewenst toekomstbeeld voor de filmsector spreken boekdelen: vrijheid, ongeregeld, divers, kansrijk, *disruption*, eigenzinnig, dynamisch, vadermoord, DURF! De discussie maakte duidelijk dat voor het realiseren van deze wensen meer nodig is dan (weer) een nieuwe subsidieregeling of een bescheiden subsidiepotje. Er is behoefte aan fundamenteel meer ruimte voor experiment en creatieve autonomie, en aan structurele investeringen in innovatie. Wij zien dan als logische consequentie dat bestaand beleid en huidige financieringspraktijken onder de loep worden genomen en waar nodig op de schop gaan.

11 Het Thomas Theorema

Als we alle plussen en minnen bij elkaar optellen, alle antwoorden nog eens wegen en dan proberen een overkoepelende schets van de beroepspraktijk te geven, komen we tot de volgende karakterisering: de audiovisuele sector vormt een goede illustratie van het bekende Thomas Theorema: “*if men define situations as real, they are real in their consequences*”.

Veel filmprofessionals zien de bestaande verdeling van geld, instituties, samenwerkingsmogelijkheden en dergelijke, als een gegeven. Zo is het nu eenmaal. Dat is de realiteit waar we mee te maken hebben. Kritiek is prima, maar wel binnen het gegeven dat je er toch niet echt iets aan kunt veranderen. Laten we liever met z’n allen zorgen dat de koek groter wordt – er is nog nooit een jaar voorbijgegaan zonder dat de filmsector daarvoor collectief op de bres stond. En zorg er dan voor dat je in dat financieringssysteem netjes je plekje vindt. Dan is het weer logisch om de toegang tot dat systeem zo veel mogelijk dicht te houden voor buitenstaanders. Voor mensen met een andere opleiding bijvoorbeeld, of voor vernieuwers die niet willen of niet kunnen passen binnen erkende verdelingskaders. Binnen die constellatie is het dan ook weer

⁷ Column ‘Het Beroepsprofiel voor de audiovisuele praktijk van de toekomst’, Barbara Visser, 2017.

logisch dat nieuwe toetreders zich vooral afvragen hoe ze hun plekje in dat systeem het beste kunnen verwerven. Ga daar lang genoeg mee door en je creëert onherroepelijk een gesloten systeem dat zichzelf in stand houdt, omdat de risico's van vernieuwing voor bestaande instituties en voor ieder persoonlijk te groot zijn. Zelfs, wanneer die vernieuwing de beroepspraktijk enorme verbetering zou kunnen brengen.

Een collectieve sprong naar de toekomst?!

We bepleiten dat professionals onderling in gesprek blijven over hun beroepsprofiel. Maar er moet meer gebeuren: hete hangijzers moeten worden aangepakt. Door filmprofessionals zelf en door instituties die een centrale rol spelen in de sector. Tot besluit formuleren we 10 aanbevelingen die zowel beroepspraktijk als opleidingen raken. Deze lijst is niet uitputtend en zelfs zonder verdere nuancering. Gezien het huidige Beroepsprofiel AV is het vooral een uitnodiging om aan de slag te gaan.

1. Omarm de effecten van digitalisering: permanente innovatie, multidisciplinaire werkvormen, nieuwe platforms, interactiviteit. Dit vereist brede én specialistische kennis op hoog ambachtelijk niveau en de flexibiliteit om snel te kunnen werken in steeds wisselende creatieve teams.
2. Verwacht – en vraag – van opleidingen maatwerk en ruimte om je breed te kunnen ontwikkelen als toekomstige generatie filmprofessionals.
3. Kies voor evenwichtige, gedeelde verantwoordelijkheden binnen de driehoek: scenario - regie - productie. Zorg dat subsidieregelingen en beleid daar goed op aansluiten.
4. Zorg voor creatieve ruimte en voldoende *structurele* middelen voor makers van experimentele, nieuwe filmische en audiovisuele concepten.
5. Accepteer mislukkingen. Koppel begeleiding en *coaching* van makers los van projectondersteuning door fondsen en omroepen. In de praktijk is dringend behoefte aan minder controle en aan meer experiment, autonomie en creatieve authenticiteit!
6. Zorg dat opleidingen voorbereiden op een toekomst, los van subsidiekanalen. Er zijn mondige professionals nodig met moed en vaardigheden om schijnbaar onwrikbare realiteiten aan te pakken.
7. Creëer mentorschappen en structurele voorzieningen voor professionals waar zij kennis en ervaring op kunnen doen buiten de dagelijkse hectiek van het werk: postacademische opleidingen, labs, creatieve hubs.
8. Streef naar open netwerken en open grenzen: voor financiering, productie, kennisontwikkeling, marketing en recruitment. Uiteindelijk levert dat meer op dan protectie. Maak dit ook tot vaste onderdelen van het opleidingscircuit.

9. Eis betere arbeidsvoorwaarden om te bouwen aan een solide toekomst: maak een speerpunt van de onlangs gepresenteerde Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017—2023.
10. Werk toe naar een nationale opleidingsagenda Film en Media. Stel het belang van de toekomst van de sector als geheel boven institutionele verkaveling.

© Rob Boonzajer Flaes, Gamila Ylstra, november 2017, Amsterdam.