



Rolmodellen en diversiteit op conservatoria in Nederland in 2025

Gwen Tummers

Studentnummer: s1037813

Stageverlenende instelling: BiMpro

Stageperiode: februari t/m juni 2025

Begeleidend docent: Professor Dr. Marjolein Oele

Begeleider van de stageplaats: Fleurine Verloop

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Inleiding.....	3
Stand van zaken in de wetenschap.....	5
Theoretisch kader.....	8
Methode.....	11
Gender in cijfers.....	12
Toegankelijkheid voor divers talent.....	15
Rolmodellen.....	18
Diversiteit van het personeelsbestand.....	21
Internationalisering en het werkveld in Nederland.....	24
Conclusie.....	27
Evaluatie.....	29
Bibliografie.....	30
Bijlagen.....	32
Bijlage 1: Vrouwelijke hoofdvakdocenten op instrumenten anders dan zang.....	32
Bijlage 2: Studenten van de bachelor muziek op 1 oktober 2024.....	33
Bijlage 3: Cijfers getoond op het Transition to Equality Festival.....	35

Inleiding

Gendergelijkheid staat bij veel instellingen op de agenda binnen het hoger onderwijs en de culturele sector. Ook conservatoria, als instellingen die de toekomstige generatie musici opleiden, spelen een rol in het gesprek over gendergelijkheid binnen de muzieksector. Hoewel muziek in essentie een universele taal is, blijkt uit verschillende onderzoeken dat de praktijk op conservatoria vaak nog wordt gekenmerkt door traditionele verhoudingen en onbewuste vooroordelen op basis van gender (Källén en Almqvist; Isadora; Howley; McAndrew en Everett; Prevost en Francis). Vrouwen krijgen hierdoor minder kansen voor, tijdens en na hun opleiding in de muziek. Dit staat in contrast met het idee van muziek als verbindend en toegankelijk voor iedereen.

In de voorbereiding en uitvoering van dit onderzoek werd ik door betrokkenen gewezen op het belang van een bredere kijk op diversiteit. Deze perspectieven hebben bijgedragen aan mijn begrip en benadering van het onderwerp. Tegelijkertijd heb ik er bewust voor gekozen om de focus in dit verslag op gender te leggen, omdat dit een actueel thema is binnen discussies over diversiteit en inclusie in het muziekonderwijs.

Tijdens mijn stage bij BiMpro, die ik als onderdeel van de master Kunstbeleid & Kunstbedrijf aan de Radboud Universiteit uitvoer, heb ik de stand van zaken rondom gendergelijkheid op conservatoria in Nederland in 2025 onderzocht. Hierbij heb ik twee interviews afgenomen met directeuren van conservatoria en één interview met een voorzitter van een werkgroep die gaat over diversiteit en inclusie op een conservatorium om inzicht te krijgen in hun ervaringen en ideeën over gendergelijkheid in het muziekonderwijs. Daarnaast heb ik literatuuronderzoek gedaan naar gendergelijkheid en rolmodellen. Het doel van dit onderzoek is om zicht te krijgen op mogelijke knelpunten en op wat er al goed gaat bij de beweging richting meer diversiteit op Nederlandse conservatoria. In dit verslag presenteer ik mijn bevindingen, analyseer ik terugkerende thema's uit de interviews, en reflecteer ik op de rol die conservatoria kunnen spelen in het bevorderen van gendergelijkheid binnen de muzieksector.

Dit stageonderzoek voer ik uit in opdracht van BiMpro (de beroepsvereniging voor improviserende musici). BiMpro is een belangenorganisatie die zich inzet voor muzikanten en bestaat nu 54 jaar. Muzikanten worden lid om tools, steun, informatie, verbinding en rechtshulp te krijgen. BiMpro Voorzitter Fleurine Verloop vertelt dat BiMpro vier grote pijlers, en één kleine pijler heeft:

1. Werkgelegenheid. BiMpro wil dat het NPP (het nationaal podium plan) steun krijgt van het rijk, zodat de werkgelegenheid voor muzikanten kan wordt verbeterd. Het NPP wordt op dit moment alleen gesteund door SENA, en dat is te weinig. SENA is een organisatie die airplay rechten overziet en airplay gelden uitbetaalt.
2. Educatie. BiMpro wil muzikeducatie betaalbaar en toegankelijk maken. Verloop heeft het plan *Sowing Seeds of Music* opgezet, waarbij conservatoriumstudenten concerten geven op het basisonderwijs en op middelbare scholen om zo bij jonge

kinderen interesse te wekken in een diversiteit aan muziek. Het plan is tot op heden nog niet in de praktijk gebracht.

3. Diversiteit. Hoewel BiMpro diversiteit op alle vlakken belangrijk vindt hebben zij er voor gekozen om zich te richten op leeftijd en op gender.
4. Stemrecht. Muzikanten verkrijgen bij SENA en bij BumaStemra pas stemrecht wanneer zij boven een bepaald bedrag verdienen.¹ BumaStemra is de Nederlandse organisatie die auteursrechten overziet en auteursrechterlijke gelden verdeelt. BiMpro wil dat er andere regels komen waardoor meer muzikanten een stem krijgen.
5. Fair Pay. Dit is een kleinere pijler omdat het bereiken van Fair Pay in de muzieksector leeftijdsdiscriminatie in de hand kan werken. Doordat Fair Pay met leeftijdsschalen werkt, zorgt het er voor dat het goedkoper wordt om jongere artiesten te boeken. Dit is van negatieve invloed op oudere artiesten, die juist baat aan Fair Pay zouden moeten hebben.

In dit stageonderzoek richt ik mij op de tweede en derde pijlers: educatie en diversiteit. Voortbordurend op het Transition to Equality Festival, dat voor de tweede keer plaatsvond op 7 maart 2025 in het ZO Jazz stage in Amsterdam Zuidoost, heb ik er samen met BiMpro voor gekozen om mij met name op gendergelijkheid te richten binnen mijn onderzoek naar diversiteit op conservatoria. Ik onderzoek de rol van conservatoria bij het creëren van gendergelijkheid, zodat BiMpro samen met hen stappen kan zetten richting muziekonderwijs dat toegankelijk is voor divers talent. Omdat BiMpro ook interesse heeft in de invloed van het percentage internationale studenten op het werkveld heb ik dit onderwerp als subvraag opgenomen.

Mijn onderzoeksvraag is als volgt: “Op welke manier zetten conservatoria in Nederland zich in 2025 in om toegankelijk te zijn voor divers talent?” Mijn subvragen zijn hierbij:

- Wat vertellen cijfers van gender over diversiteit en inclusie op Nederlandse conservatoria?
- Welke rol kunnen conservatoria spelen bij het creëren van rolmodellen?
- Wat betekent het percentage internationale studenten voor het werkveld in Nederland?

De kernactiviteiten van mijn stage zijn het interviewen van belangrijke deelnemers aan het gesprek over diversiteit en inclusie op conservatoria, het in kaart brengen van de status quo en het inzichtelijk maken van mogelijke knelpunten en inspirerende voorbeelden. Daarnaast heb ik verschillende taken uitgevoerd voor BiMpro zoals het notuleren bij een algemene ledenvergadering en het geven van feedback op verslagen. De stage, inclusief het schrijven van het verslag, heeft een omvang van 280 uur.

¹ Zo kan het voorkomen dat mensen die jingles schrijven wel stemrecht krijgen, terwijl mensen die in een band muziek maken dit niet krijgen (Verloop).

Stand van zaken in de wetenschap

In de periode waarin mijn stageonderzoek begon is er veel aandacht in de media geweest voor gendergelijkheid in de muzieksector (Volkskrant; NOS; OOR). Dit gebeurde naar aanleiding van “Een vergelijkend onderzoek naar de ondervertegenwoordiging en ervaringen van vrouwelijke muzikanten in Nederland,” dat BumaStemra uitbracht in maart 2025. De dataset bestond uit 5.432 vrouwen en 28.128 mannen. Uit dit onderzoek blijkt dat in 2024 slechts 16% van de bij BumaStemra aangesloten muzikanten zich als vrouw identificeert (3). Van de vrouwelijke BumaStemra leden die deelnamen aan het onderzoek kan slechts 31% drie vrouwelijke rolmodellen noemen,² en vindt 68% dat de muzieksector “een echte mannenwereld is” (Factsheet BumaStemra). Een derde van de vrouwelijke respondenten voelt zich vaak niet serieus genomen en merkt dat er regelmatig wordt verwacht dat zij zangeres zijn en geen kennis van instrumenten hebben (Factsheet BumaStemra). Leden van BumaStemra verklaren de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de muzieksector met omgevingsfactoren zoals de mannelijk-dominante cultuur, traditionele structuren en het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen (5). Dit is een structureel probleem dat niet alleen in Nederland, maar ook internationaal zichtbaar is (BumaStemra, 8).

Verschillende onderzoekers wijzen op het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen in het muziekonderwijs in Europa, Engeland en Australië (Källén & Almqvist; Isadora; Howley; McAndrew & Everett; Prevost & Francis). Volgens professoren in muziek Roxane Prevost en Kimberly Francis mag het ontbreken van vrouwelijke rolmodellen en het weglaten van vrouwelijke componisten uit het muzikale canon niet worden onderschat (641). Mensen die passen binnen het heersende beeld van een bepaalde rol profiteren hier vaak van (McAndrew & Everett, 61-88). Het ontbreken van vrouwelijke voorbeelden kan ertoe leiden dat vrouwen niet aan een carrière beginnen en dat zij zich onzeker en buitengesloten voelen (Prevost & Francis, 641).

Het muzikale canon, waarin vrouwen en mensen van kleur consequent ondervertegenwoordigd zijn, mag niet als neutraal worden beschouwd, maar moet worden begrepen binnen de context van een dominante witte, mannelijke cultuur (Isadora, 10). Volgens professor in musicologie Marcia Citron is het niet voldoende om vrouwen een plek terug te geven in het canon (181). Er moet volgens haar ook kritisch worden gekeken naar hoe normen van kwaliteit en waardering voor composities zijn verbonden aan culturele aannames (181).

Dirigent, docent en onderzoeker Dr. Rachel Howley benadrukt het belang van rolmodellen voor jonge muzikanten. Ze schrijft over Australische studenten die hun loopbaan in de muziek vaak beginnen in schoolorkesten. Hier is het ontdekken van succesvolle vrouwelijke componisten volgens Howley cruciaal (248). Uit interviews met jonge muzikanten en haar eigen ervaringen tijdens workshops blijkt dat rolmodellen niet alleen bestaande normen uitdagen, maar ook nieuwe carrièrepaden

² Dit is wel een vooruitgang ten opzichte van 2017, toen dit nog maar 20% was (Factsheet BumaStemra).

openen die anders ondenkbaar zouden zijn (255-256). Studenten identificeren zich gemakkelijker met vrouwelijke componisten wanneer ze direct met hen kunnen samenwerken, bijvoorbeeld via commissies, workshops of digitaal contact (Howley, 255-256).

Hoewel het gebrek aan en de noodzaak van vrouwelijke rolmodellen in muziekeducatie is verondersteld, is het effect van vrouwelijke rolmodellen in het muziekonderwijs een onderbelicht onderwerp in de wetenschap. In het onderzoek van Howley wordt een vergelijking getrokken tussen de muzieksector en andere sectoren waar traditioneel vooral mannen werken, zoals engineering en technologie. Onderzoek in deze andere sectoren ziet mentorschap voor vrouwen als een belangrijke strategie om nieuwe generaties te inspireren om voor een bepaald carrièrepad te kiezen en zich te ontwikkelen in niet-traditionele rollen (Howley, 249). In de Spaanse studie door Susana González-Pérez et al. wordt aangetoond dat vrouwelijke rolmodellen invloed hebben op de keuze van meisjes voor een STEM (science, technology, engineering en mathematics) studie. In STEM studies en carrières zijn vrouwen net als in de muziek ondergerepresenteerd (González-Pérez et al.). Uit een interventie waarbij meisjes van 12 en 16 jaar in gesprek gingen met vrouwen die werkzaam zijn in STEM, bleek dat zij na afloop vaker kozen voor een STEM studie en sterker geloofden dat zij hier succes bij zullen hebben.

Voor de interventie heeft de Inspiring Girls Foundation (IGF) een programma opgezet waar vrouwelijke leiders van STEM bedrijven als rolmodellen naar scholen gaan om over hun ervaringen in het vak te vertellen (6). Deze vrijwilligers volgen een online training waarin het belang wordt benadrukt van het bespreken van de kansen binnen hun beroep, de vereisten voor het vak, de maatschappelijke bijdrage die het werk levert, de mogelijkheden om werk en privé te combineren, en de negatieve invloed van genderstereotypen op loopbaankeuzes (6). Elke groep studenten ontmoet drie vrouwelijke rolmodellen, wat de kans vergroot dat de meisjes vrouwen ontmoeten met verschillende persoonlijkheidskenmerken, uiterlijkheden, socio-demografische achtergronden, leeftijden en loopbanen, waardoor de interventie meer divers en inclusief is (González-Pérez et al., 6).

In dit onderzoek is gekozen om meisjes van 12 jaar en ouder te onderzoeken omdat hun zelfperceptie van competentie en zelfvertrouwen op deze leeftijd begint te dalen (González-Pérez et al., 16). González-Pérez et al. suggereren dat toekomstig onderzoek zich richt op studenten voordat deze zich gaan specialiseren en kiezen voor verschillende academische tracks vanaf de middelbare school (16). Dit is extra relevant wanneer de intentie is om het probleem vanaf het begin aan te pakken (González-Pérez et al., 16).

Uit het onderzoek is gebleken dat de rolmodelsessies een positieve invloed hebben op de verwachting dat meisjes voor STEM zullen kiezen (13-14). De optimale manier op jonge vrouwen aan te moedigen om opkomende functies met een hoge groeipotentie na te streven is om ze in aanraking te laten komen met de professionele en persoonlijke ervaringen van vrouwelijke rolmodellen met een succesvolle professionele loopbaan in STEM disciplines (González-Pérez et al., 15). Meisjes vonden STEM carrières interessanter na de rolmodel sessies (González-Pérez et al., 17). Het zichtbaarder maken van vrouwen in traditioneel

mannelijke beroepen vermindert hardnekkige genderstereotypen, discriminatie, het gevoel er niet bij te horen en een gebrek aan interesse: factoren die allemaal barrières vormen voor de vertegenwoordiging van vrouwen in dergelijke marginale rollen (González-Pérez et al., 17).

Het onderzoek naar het effect van rolmodellen in STEM biedt inzichten voor het onderzoek naar rolmodellen in het muziekonderwijs. Het geeft aanleiding om te geloven dat rolmodellen ook positief kunnen werken bij het verminderen van barrières voor vrouwen in het muziekonderwijs. Daarnaast wijst het op het belang van de werking van rolmodellen in de periode voordat studenten kiezen voor een school of richting. Op basis van deze onderzoeken over het gebrek van rolmodellen in muzikeducatie en het effect van rolmodellen in STEM carrières heb ik de interviewvragen die ik samen met BiMpro heb opgesteld aangevuld met vragen over de rol van conservatoria bij het creëren van rolmodellen voor studenten die aan het begin van hun loopbaan staan.

Theoretisch kader

Het theoretisch kader van dit onderzoek wordt gevormd door teksten uit het feminisme en door teksten uit het structuralisme, waar semiotiek een onderdeel van is. De strijd voor gendergelijkheid kent een lange geschiedenis, die in verschillende feministische golven tot uiting is gekomen.³ De eerste feministische golf piekte rond 1900 en betrof met name het verkrijgen van vrouwenkiesrecht (Tuin, 12). De tweede golf vond tussen 1965 en 1980 plaats en nam radicale posities aan over het vrouwelijke lichaam, seksualiteit en relaties (Tuin, 12). Deze bewegingen hebben de basis gelegd voor het actuele streven naar meer inclusiviteit en gelijkheid binnen sectoren zoals het hoger muziekonderwijs.

In dit kader is het werk van Simone De Beauvoir van cruciaal belang. Zij stelt dat gender-specifieke connotaties, naast dat deze als binaire opposities zijn gestructureerd, ook hiërarchisch zijn georganiseerd (Tuin, 15). Mannelijkheid krijgt altijd meer waarde toebedeeld dan vrouwelijkheid (De Beauvoir in Tuin, 15). De Beauvoir wil laten zien dat tweederangs burgerschap niet de essentie van een vrouw is, maar een situatie die kan veranderen (Tuin, 15). In de derde feministische golf komt de nadruk te liggen op intersectionaliteit, taal en representatie. Binnen deze stroming speelde Judith Butler een sleutelrol. Vanuit een poststructuralistisch en queer-feministische benadering introduceerde zij het concept “gender performativity,” wat inhoudt dat gender niet iets is dat je bent, maar iets dat je doet door herhaalde sociale handelingen.

Feministische semiotiek biedt een waardevol kader om de werking van gender mee te begrijpen. Semiotiek is de algemene studie van tekens en hun betekenis en behoort tot het structuralisme, dat taal niet als een directe representatie van de werkelijkheid beschouwt, maar als een systeem van onderlinge relaties (Walton, 27). Ferdinand De Saussure introduceerde het onderscheid tussen *signifier* (de vorm, zoals een woord of geluid) en *signified* (het concept of de betekenis). Deze twee elementen vormen samen de *sign* (Walton, 27). Taal verwijst niet rechtstreeks naar objecten in de werkelijkheid, maar krijgt betekenis binnen een netwerk van verschillen (Walton, 27). We kunnen deze theorie toepassen op het woord conservatoriumstudent:

Signifier (in dit geval een woord of geluidspatroon)	Conservatoriumstudent
Signified (de betekenis, het concept of het idee)	Een vrouw die zingt in een lokaal en aanwijzingen krijgt van een docent.

Elke signifier kan meerdere signifieds hebben, en andersom (Walton, 28). Zo zal iemand anders bij de signifier conservatoriumstudent denken aan het karakter Andrew Neiman van de film *Whiplash*, en weer iemand anders aan een muzikant op een podium die haar kennis van

³ Van der Tuin legt uit dat de metafoor van golven betwist is, maar bruikbaar is om ontwikkelingen binnen het feminisme te karakteriseren (12).

het conservatorium toepast. In dit voorbeeld wordt taal gebruikt, maar signifiers kunnen op allerlei manieren voorkomen, waaronder gebaren, gezichtsuitdrukkingen en beelden (Walton, 28). De werkelijke muziekmakende conservatoriumstudent bestaat buiten het signifying system. Binnen het signifying system bestaan slechts de signified (de betekenis, het concept of het idee), en de signifier (hetgeen dat deze betekenis, dit concept of dit idee oproept) (Walton, 29). Feministische semiotiek is relevant voor dit onderzoek omdat het laat zien dat connotaties met beelden niet overeenkomen met de werkelijkheid, hoewel zij deze wel kunnen vormen.

Semiotiek, de studie van de relatie tussen de signifier en signified, laat zien dat betekenis nooit vastligt, maar in plaats daarvan afhankelijk is van context en verschil (Walton, 30; Buikema, 90). Feministische semiotiek is afkomstig van het poststructuralistische concept van taal, dat kort kan worden samengevat als het idee dat beelden en taal vooraf gaan aan mensen en dingen (Buikema, 90). Dit houdt in dat de connotaties met de woorden *meisje* en *jongen* leiden tot wat er als passend en als niet passend wordt gezien voor mensen die aan deze woorden worden verbonden (Buikema, 90). Anders gezegd stelt feministische semiotiek dat beelden en taal voorafgaan aan identiteiten (Buikema, 90).

Doordat muziekeducatie door normen van gender wordt gevormd, bewandelen jongens en meisjes verschillende muzikale wegen, en gaan zij verschillende relaties aan met muziek die in hun ervaring bij hun gender passen (Strong & Raine, 4-5). Muzikale normen die gevormd zijn door gender worden geërfd, en worden het model voor hoe muziek aan mensen wordt geleerd, door mensen wordt geleerd en hoe het wordt uitgevoerd (Källén & Almqvist, 72). Daardoor ervaren vrouwen al vroeg barrières in muziekeducatie (Strong & Raine, 2). Deze informatie is van belang voor dit onderzoek om te begrijpen hoe verschillen tot stand komen.

De semiotische constructie van gender blijkt ook uit praktijken van representatie in de muziekwereld. Historisch gezien worden mannelijke muzikanten gedefinieerd als *muzikanten*, terwijl vrouwelijke muzikanten worden gedefinieerd als *vrouwelijke muzikanten* (Källén en Almqvist, 76). Door deze benoeming worden vrouwen gepositioneerd als uitzondering (Isadora, 67; Källén en Almqvist, 76; Werner en Kuusi). Cultuurwetenschapper professor dr. Iris van der Tuin beschrijft hoe het voorvoegsel *vrouwelijk* vaak wordt toegevoegd aan termen die vanuit hun neutrale vorm niet het voorvoegsel mannelijk zouden krijgen (16). Dit leidt tot isolatie en uitsluiting, en dwingt vrouwen om zich te conformeren aan mannelijke denkwijzen (Braidotti in Macarthur, 48). Wat wordt verstaan als competent binnen een discipline is onlosmakelijk verbonden met het vermogen om de dominante discoursen te spreken, schrijven en reproduceren (Threadgold). Hierdoor nemen studenten vaak discoursen over die patriarchaal van aard zijn, ook wanneer zij zich er niet mee identificeren (Threadgold). Roland Barthes wijst in zijn theorie over moderne mythes op het proces van *naturalization* waarbij betekenissen via een ideologische werking worden gepresenteerd als vanzelfsprekend (Walton, 58). Mythes worden op deze manier niet herkend als constructies, en worden kritiekloos overgenomen door de “myth consumer” (Walton, 58). Deze mechanismen dragen eraan bij dat bestaande machtsstructuren behouden blijven. Deze

bevinding is van belang voor dit onderzoek om te begrijpen dat ongelijkheid niet altijd wordt waargenomen wanneer het de norm is.

Studies uit verschillende landen tonen aan dat er een voortdurende disbalans is in de representatie van vrouwelijke componisten in uitvoeringen, artikelen en in lesstof over muziek (Isadora, 66). Feministische representatietheorie maakt inzichtelijk dat deze ongelijkheid niet alleen een kwestie is van cijfers of zichtbaarheid, maar van diepgewortelde betekenissystemen (Buikema, 90). Volgens feministische semiotiek zijn verschillen in gender historisch tot stand gekomen en geïstitutionaliseerd (Buikema, 90). Als gevolg hiervan zijn deze historische verschillen geregistreerd door individuen als echte verschillen: als essenties (Buikema, 90). Mannelijkheid en vrouwelijkheid worden niet door ervaringen, maar door de symbolische orde geproduceerd (Buikema, 90). Deze benadering sluit aan bij De Beauvoir's stelling dat men niet als vrouw wordt geboren, maar vrouw wordt. Een vrouw zijn is een proces van worden in en door taal, in en door de symbolische orde, en niet een gevolg van een biologisch bepaalde bestemming (Buikema, 90). Significatie heeft te maken met macht en controle doordat het denken in verschillen kan leiden tot denken in hiërarchie (Buikema, 90). Een feministische analyse van representatie heeft als doel om de vaste relatie tussen signifier en signified te deconstrueren en opnieuw vloeibaar te maken (Buikema, 90). Deze manier van denken vormt het kader voor dit verslag.

Methode

Voor dit onderzoek heb ik verschillende gesprekken gevoerd om tot een totaal van drie interviews te komen. Op 19 maart 2025 interviewde ik Laurien Timmermans. Naast dat Timmermans mijn vragen beantwoordde vanuit haar rol als directeur van ArtEZ nam zij ook deel aan het interview vanuit haar rol als voorzitter van het Netwerk Muziek, waar alle directeurs van de 9 conservatoria in Nederland bij zijn aangesloten. Ik nam een tweede interview af op 25 april 2025 bij David Lauwen, die sinds vorig jaar september de directeur van Codarts is. Nu dat zijn reorganisatie is doorgevoerd is er meer tijd voor de pijlers van Codarts, waaronder diversiteit en inclusie. Tot slot interviewde ik op 9 mei 2025 de voorzitter van een werkgroep die gaat over diversiteit en inclusie van een Nederlands conservatorium. Omdat deze persoon anoniem wenst te blijven zal ik naar hen verwijzen met “X,” en naar het conservatorium waar X werkzaam is met “conservatorium X.”

Ik heb gekozen voor semi-gestructureerde interviews om zo de ruimte te bieden voor een open blik naar de huidige status van diversiteit en inclusie binnen conservatoria in Nederland in 2025. De semi-gestructureerde aanpak bood mij de mogelijkheid om dieper in te gaan op nieuwe thema's die in de interviews naar boven kwamen.

Uit de interviews kwamen de volgende thema's naar boven die ik in aparte hoofdstukken zal bespreken: “Toegankelijkheid voor divers talent,” “Rolmodellen,” “Diversiteit van het personeelsbestand” en “Internationalisering en het werkveld in Nederland.” In het eerste hoofdstuk “Gender in cijfers” leg ik uit waarom de oorspronkelijke focus van mijn onderzoek op gender in cijfers is verschoven naar een bredere focus op het in beeld brengen van wat er al goed gaat en wat de drempels zijn bij het streven naar diversiteit en inclusiviteit op conservatoria in Nederland in 2025.

Gender in cijfers

Je kan pas iets bewegen als je ongelijkheid cijfermatig kunt aantonen, aldus BiMpro voorzitter Fleurine Verloop. Tijdens het Transition to Equality festival werden door BiMpro daarom indicaties getoond van aantallen en percentages vrouwelijke en mannelijke hoofdvakdocenten op Nederlandse conservatoria zoals deze op hun websites te vinden zijn.

Eerder heeft BiMpro door het delen van soortgelijke cijfers verschillende organisaties bewust gemaakt en geïnspireerd om in verschillende lagen van hun bedrijfsvoering naar gelijke kansen voor mensen van verschillende gender te streven. Zo heeft BiMpro met “Het Speelveld 2023” onderzoek aangetoond dat er bij Nederlandse jazz festivals aanzienlijk minder bands met vrouwelijke bandleiders werden geboekt dan bands met mannelijke bandleiders. Nadat er met deze cijfers bewustwording is gecreëerd bij de festivals is hier verandering in gekomen en werden er significant meer bands met vrouwelijke bandleiders geboekt (Verloop).⁴

In november 2022 werden door Verloop hoofdvakdocenten van conservatoria op de afdeling Jazz bijeengebracht namens de Voice for Jazz Musicians in Europe waar zij voorzitter van is. Een kring van afdelingshoofden werd gevraagd naar het aantal vrouwelijke hoofdvakdocenten dat geen les in zang geeft (Verloop).⁵ In totaal gaven slechts 3 vrouwen les in een hoofdvak anders dan zang; bij veel conservatoria waren dit er 0. Na het gesprek zijn er in de daarop volgende jaren vijf nieuwe vrouwen als hoofdvakdocent aangenomen (zie Bijlage 1). Vanuit het Conservatorium van Amsterdam en ArtEZ Arnhem kwam een dankbrief over het verhogen van het collectieve bewustzijn over het stereotype⁶ aannamebeleid van docenten (Verloop).

Een derde onderzoek van BiMpro uit 2023 maakte hoofdredacteurs van muziektijdschriften bewust van het lage aantal pagina's dat aan vrouwelijke muzikanten werd gewijd. Ook hier is verandering mee teweeg gebracht, bijvoorbeeld doordat er vrouwelijke redacteurs werden aangenomen (Verloop).

De eerste stap van mijn onderzoek was om aan conservatoria te vragen over welke cijfers zij zelf beschikken van gender van hun studenten en docenten, omdat deze accurater zijn dan de indicaties die tijdens het festival werden getoond (Bijlage 3). Nog belangrijker dan droge cijfers is de context ervan. Door verschillende mensen waar ik contact mee heb gezocht werd ik doorverwezen naar het Netwerk Muziek. De voorzitter van het Netwerk Muziek en tevens de directeur van ArtEZ Laurien Timmermans gaf mij waardevolle inzichten tijdens een interview.

⁴ BiMpro voerde een quotum in voor de festivals van 20% bands met vrouwelijke bandleiders (Verloop).

⁵ Er werd bewust niet naar het aantal vrouwen op zang gevraagd omdat het al duidelijk was dat met name vrouwen, of vrouwen met name, zang doceren en studeren.

⁶ Het stereotypische beeld is hier dat bijna alle vrouwen les geven in zang en dat er bijna geen vrouwen les geven in piano, drums, gitaar, trompet, trombone of saxofoon.

Het werd snel duidelijk dat mijn vragen over cijfers over gender en nationaliteit geen goede basis zouden vormen voor het interview. Een jaar geleden heeft Verloop van 6 Nederlandse conservatoria cijfers ontvangen, maar deze werden nu niet meer gedeeld. Timmermans geeft aan dat er geen cijfers over gender beschikbaar zijn omdat studenten niet worden gevraagd om hun gender aan te geven wanneer zij aan ArtEZ gaan studeren (Timmermans). Timmermans vindt het in deze tijd dubieus om studenten om hun gender te vragen, en vraagt zich af of het van belang is om dit te doen omdat veel mensen zich niet op basis van gender identificeren (Timmermans). Het onderzoeken van diversiteit door in cijfers van hoeveelheden mannen en vrouwen te denken is volgens Timmermans te kort door de bocht en achterhaald. Zij denkt er zeker bewust over na of er een vrouw kan worden aangenomen bij vakken waar tot dan toe slechts mannen doceren, maar vooral vanuit de gedachte dat er een diversiteit aan personen op allerlei fronten moet zijn, en niet alleen op basis van gender. Volgens Timmermans is het “nooit een mathematisch verhaal,” en is het in plaats daarvan belangrijk om te kijken of mensen elkaar goed aanvullen, de ervaring hebben en of zij de ruimte geven om met diversiteit te kunnen werken. Senior professor in de School of Music Sam De Boise schrijft over de focus die bij hoger muziekonderwijs ligt op het tellen van vrouwen, en stelt dat deze aanpak geen gelijkheid nastreeft. Dit komt doordat andere machtsverhoudingen mogelijk over het hoofd worden gezien wanneer er voornamelijk over gender wordt gedacht in binaire termen (De Boise). Dit kan worden uitgelegd met het begrip *naturalization* van Roland Barthes, dat inhoudt dat betekenissen via een ideologische werking als vanzelfsprekend worden gerepresenteerd. Het idee dat de focus niet op cijfers moet liggen is in lijn met feministische representatietheorie, die laat zien dat ongelijkheid een kwestie is van diepgewortelde betekenissystemen en niet van cijfers en zichtbaarheid (Buikema, 90). Hoewel professor in Political Theory Judith Squires ook gelooft dat het toevoegen van vrouwen geen geschikte aanpak is tegen ongelijkheid, gelooft zij dat het wel mogelijk is om de kern van organisaties op deze manier te veranderen.

Vanuit de gedachte van BiMpro dat je niets kunt bewegen als je niets kunt aantonen heb ik, op advies Timmermans, contact opgenomen met de Vereniging Hogescholen om aan cijfers over gender en nationaliteit bij docenten en studenten op conservatoria te komen. De Vereniging Hogescholen is een koepel waar bestuurders van hogescholen bij elkaar komen om met één stem naar de politiek te kunnen spreken. Van hen ontving ik een tabel met het aantal mannelijke en vrouwelijke ingeschreven studenten per 1 oktober 2024 voor de bacheloropleiding muziek (Bijlage 2). Deze cijfers laten niet zien hoe veel mensen er afstuderen, maar slechts hoe veel mensen op dit moment ingeschreven stonden voor een bachelor muziek. Op 1 oktober 2024 studeerden 1365 vrouwen (37,4%) en 2281 mannen (62,6%) aan een bachelor muziek in Nederland (Bijlage 2). Op dit moment worden alleen de categorieën man en vrouw geregistreerd. Er bestaat dus geen categorie voor non-binaire studenten bij deze meting.

In de tabel wordt geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende afdelingen van de conservatoria. In de interviews heb ik daarom naar deze verschillen gevraagd. Hoewel het personeel van alle conservatoria ongeveer uit even veel mannen als vrouwen bestaat, ziet

Timmermans per afdeling veel verschil. Zo doceren vooral mannen bij het vak theorie in Zwolle en bij theorie op de afdeling Jazz & Pop (Timmermans). Er kan niet gezegd worden of dit wordt afgespiegeld in de studentenpopulatie, omdat theorie een standaard vak is (Timmermans). Timmermans ziet bij de afdeling Jazz & Pop vooral mannelijke koperblazers, vooral vrouwelijke vocalisten, en geen vrouwelijke pianisten of toetsenisten. Bij Codarts ziet Lauwen op de afdeling Pop & Jazz veel meer mannen dan vrouwen. Ook bij Global Musics studeren meer mannen dan vrouwen (Lauwen).⁷ Lauwen ziet verbetering in de verhouding in gender ten opzichte van tien of twintig jaar geleden. Op conservatorium X zijn er bijna geen mannen op harp of bij klassieke zang, terwijl er bij trombone en hoorn bijvoorbeeld juist bijna alleen maar mannen zijn (X). De bekende clichés, zoals dat vrouwen op conservatoria met name zang studeren en doceren, zijn volgens X nog steeds aanwezig.

De Vereniging Hogescholen heeft landelijk alleen gegevens over het aantal mannen en vrouwen van het totale personeel dat bij een hogeschool in dienst is. Het is niet mogelijk om hier specifiek het personeel van conservatoria uit te halen. Daarbij is het niet toegestaan voor de Vereniging Hogescholen om cijfers over nationaliteit bij te houden.

Na het interview met Timmermans is de insteek van mijn onderzoek veranderd. Hoewel er met minder cijfers minder kan worden aangetoond, is er consensus onder de geïnterviewden dat er gestreefd moet worden naar diversiteit in onder andere gender. In plaats van het zoeken naar cijfers en hun context voor het creëren van bewustzijn is de focus van dit onderzoek verschoven naar het in beeld brengen van wat er al goed gaat en van wat de drempels zijn bij het streven naar diversiteit en inclusiviteit op conservatoria.

Hoewel de verhoudingen in gender bij docenten en studenten niet zo specifiek konden worden aangetoond als gehoopt in dit onderzoek, heeft het stellen van deze vraag wel tot andere inzichten geleid. Timmermans, De Boise en Squires zijn van mening dat het tellen en toevoegen van vrouwen niet de manier is om gelijkheid na te streven. Dit is in lijn met feministische representatietheorie. Om te voorkomen dat andere machtsverhoudingen over het hoofd worden gezien kan er daarom beter een focus liggen op diversiteit op alle fronten. Squires gelooft dat het toevoegen van vrouwen wel kan worden ingezet om de kern van organisaties te veranderen. De reden voor BiMpro om ongelijkheid met cijfers aan te willen tonen is om organisaties tot bewegen aan te zetten. Uit de interviews blijkt dat ArtEZ, Codarts en conservatorium X zich er al van bewust zijn dat er moet worden gewerkt aan gelijke kansen voor divers talent, en dat zij al in beweging zijn richting meer diversiteit en inclusie. In de volgende hoofdstukken richt ik mij daarom binnen verschillende thema's op de drempels die zij hierbij tegenkomen en op wat er al goed gaat.

⁷ Bij Klassiek is dat net een ander percentage (Lauwen).

Toegankelijkheid voor divers talent

In dit hoofdstuk bespreek ik de toegankelijkheid van conservatoria voor divers talent aan de hand van vijf factoren zoals deze uit de interviews naar voren komen: het studentenprofiel waar naar wordt gezocht; de samenstelling van de selectiecommissie; ideeën over quota en kwaliteit; wervingsteksten; en de capaciteit om divers talent te kunnen ondersteunen.

De eerste factor die van invloed is op de toegankelijkheid voor divers talent is het studentenprofiel waar naar wordt gezocht. Allereerst moeten studenten aan het ingangsniveau voldoen: ze moeten als HBO'er kunnen afstuderen (Lauwen). X denkt dat conservatorium X weinig toegankelijk is voor talent met een niet-traditionele opleidingsachtergrond voor uitvoerende muzikanten. Violisten moeten bijvoorbeeld al tien jaar spelen als ze willen worden toegelaten.⁸ Het gaat bij de selectieprocedure niet om hoe iemand zich presenteert, maar om de craft, kwaliteit, de aanleg en de snelheid van leren (Lauwen). Na het voldoen aan het ingangsniveau komt de toelating (Lauwen). Lauwen vertelt dat er over het algemeen 30 kenmerken zijn op basis waarvan studenten worden toegelaten, maar dat dit bij Codarts iets impliciet gebeurt. Hij vindt dat er goed moet worden gekeken naar wat de kenmerken zijn op basis waarvan wordt geselecteerd. Er moet altijd blijven worden ontwikkeld in de toelating omdat de wereld verandert (Lauwen). Hierbij moet het conservatorium zich steeds blijven afvragen hoe hun deur is, welke kleur hun deur is, en wat er boven deze deur staat (Lauwen). Timmermans denkt dat ze er bij het ArtEZ conservatorium alles aan doen om toegankelijk te zijn voor talent. Ze vragen zich steeds meer af of de toelatingen goed zijn zoals ze deze nu hebben ingericht, en of de school studenten genoeg ruimte biedt om zich te ontwikkelen tot de muzikanten die ze willen worden. Ze geeft aan dat het lastig is om te zeggen of zij dit goed doen.

Ten tweede is de samenstelling van de selectiecommissie van groot belang voor de toelating van studenten en voor de toelating van nieuwe leden voor de selectiecommissie, “want je zoekt altijd jezelf,” zegt Lauwen. Bewust of onbewust kunnen individuen er naar neigen om te netwerken met mensen die lijken op henzelf op basis van bijvoorbeeld gender, wat er voor kan zorgen dat anderen worden buitengesloten (Isadora, 67). Bij Codarts bestaat elke selectiecommissie uit vijf docenten. Bij conservatorium X heeft elke afdeling zijn eigen toelatingscommissie met twee of drie leden. De afdelingshoofden bepalen hier waar ruimte voor is en wat de mogelijkheden zijn voor verschillende typen studenten. X vertelt dat hoofdvakdocenten bepaalde ideeën hebben over wat hoort bij hun instrument. Sommige afdelingshoofden stellen zich meer open dan andere. De afdeling Klassiek is met name nog behoorlijk conservatief, maar doordat er op verschillende afdelingen op dit moment veel nieuwe afdelingshoofden zijn waait er een nieuwe wind in conservatorium X.⁹ De nieuwe afdelingshoofden hebben nieuwe ideeën over wat wel en niet kan, maar verandering is een

⁸ Compositie en sonologie en beeld & geluid zijn misschien meer toegankelijk op die manier, X weet niet hoe dat voor jazz zit.

⁹ Er is bijvoorbeeld iemand aangenomen die niet goed noten kan lezen en meer een pop-achtige geschiedenis heeft bij de compositie afdeling.

langzaam en ingewikkeld proces (X). De werkgroep die gaat over diversiteit en inclusie van conservatorium X houdt zich op dit moment nog niet bezig met de werving van docenten en de toelating van studenten (X).

Ten derde spelen ideeën over quota en kwaliteit een rol bij de selectie van studenten. Uit het onderzoek van professor in musicologie Ann Werner en professor in muziekonderzoek Tuire Kuusi blijkt dat veel leiders, docenten en studenten in het hoger muziekonderwijs spreken over kwaliteit in relatie tot gender op een manier die de indruk wekt dat vrouwen beter moeten presteren dan mannen om hetzelfde succes te bereiken. Sommige afdelingen op conservatorium X zijn bewust bezig met het behalen van quota bij gender, terwijl andere afdelingen juist tegen het idee van quota zijn en het niet van toepassing vinden. X denkt dat men bang is dat er niet voor kwaliteit wordt gekozen wanneer er van quota wordt uitgegaan en proactief vanuit bepaalde patronen wordt gekozen.¹⁰ X vindt dit onzin en gelooft dat dit alleen het einde is van het soort kwaliteit waar over wordt nagedacht, en niet van kwaliteit op zich. Dit komt overeen met professor in communicatie en cultuurwetenschappen Terry Threadgold's idee dat wat als competent wordt verstaan binnen een discipline onlosmakelijk is verbonden met het vermogen om dominante discoursen te spreken, schrijven en reproduceren. Lauwen is van mening dat de kans op kwaliteit wordt vergroot naarmate diversiteit onder studenten toeneemt. Voor zover X weet zijn er geen regels over de quota op conservatorium X, en komt de toepassing ervan vooral vanuit mensen zelf. Vanuit de top wordt het bijvoorbeeld belangrijk gevonden dat vrouwen op foto's staan die worden gedeeld. X denkt dat er te veel weerstand zal zijn tegen regels over quota waardoor deze niet ingevoerd zullen kunnen worden. Conservatoria zijn conservatieve plekken, waar een deel van gaat over het behouden van en vasthouden aan wat bekend is. Er moeten meer gesprekken worden gevoerd over wat het conservatorium wil en kan bereiken met een eventueel nieuw beleid (X). Bekende ideeën over excellentie en kwaliteit kunnen volgens X worden doorbroken door een extern iemand in te huren. Verder gelooft X dat het kan worden doorbroken door met studenten in gesprek te gaan over de richting die zij op willen, zodat er buiten het bestaande frame kan worden gekeken.

Een vierde factor die van grote invloed is op de toegankelijkheid voor divers talent is de inhoud van teksten waarmee nieuwe studenten worden geworven (Lauwen). Er zit vaak een bias in de manier waarop een conservatorium zich naar de buitenwereld presenteert (Lauwen). Het woord conservatorium spreekt al een bepaalde groep aan: niet iedereen voelt het zo dat zij bij het conservatorium kunnen horen (Lauwen). Er wordt vaak verwacht dat mensen die bijvoorbeeld klassiek muziekonderwijs volgen van een middenklasse zijn, en de waarden die aan deze middenklasse verbonden zijn worden tijdens dit onderwijs versterkt (Isadora, 65). Lauwen vertelt dat het blikveld van Codarts aan de ene kant de wereld is,¹¹ maar dat aan de andere kant mensen in een MBO klas zich totaal niet zouden herkennen in Codarts. Er moeten volgens Lauwen nog veel gesprekken worden gevoerd om een nieuwe

¹⁰ Dit is vooral het geval voor de afdeling Klassiek.

¹¹ Zo hebben ze bij Codarts een ster violist uit Polen: je hoeft dus niet uit Rotterdam te komen, zegt Lauwen.

manier van presenteren in het conservatorium te laten landen. Ze moeten bij Codarts met elkaar in gesprek blijven over en aanpassingen blijven maken in selectiecriteria, de samenstelling van selectiecommissies en de taal die wordt gebruikt, “zodat uiteindelijk iedereen zich thuis kan voelen bij ons.”

Ten slotte hangt de mate van toegankelijkheid voor divers talent af van de capaciteit waarmee een diverse groep studenten kan worden ondersteund. Als je open wilt zijn voor verschillende typen studenten, moet je hen ook goed kunnen ondersteunen, legt X uit. Ze laten bij conservatorium X soms mensen toe die bijvoorbeeld onvoldoende wiskundige vaardigheden hebben, wat voor problemen kan zorgen in het eerste jaar. Als je een diverse groep aanneemt waarin kennis op verschillende vlakken ontbreekt, moet het curriculum worden veranderd op een manier waardoor ze niet allemaal uitvallen. Er is al wel aandacht, extra steun en ruimte voor mensen die vanuit een lager niveau op conservatorium X komen, maar structurele extra ingebouwde ondersteuning ontbreekt.

Concluderend valt de winst voor een meer toegankelijk conservatorium voor divers talent te behalen op verschillende vlakken. Er kan kritisch worden blijven gekeken naar het studentenprofiel naar wordt gezocht. Verder kunnen werkgroepen of coördinatoren die over diversiteit en inclusie gaan worden betrokken bij het vormen van selectiecommissies. Ideeën over wat kwaliteit is en welke verschillende vormen van kwaliteit bestaan kunnen worden uitgewisseld, bijvoorbeeld door met studenten in gesprek te gaan over de richting die zij op willen gaan of door een extern iemand in te huren die meedenkt over wat kwaliteit betekent voor het conservatorium. Daarnaast kan er door middel van gesprekken bewustzijn worden gecreëerd over vooroordelen die mogelijk in het taalgebruik in wervingsteksten doorschemeren. Ten slotte kan de capaciteit om diversiteit te ondersteunen structureel worden verhoogd, zodat er op basis hiervan een inschatting kan worden gemaakt van hoe veel ruimte er is voor zijstappen en vernieuwing.

Rolmodellen

De hypothese vanuit BiMpro is dat hoofdvakdocenten als rolmodellen fungeren voor studenten, en dat een hoger percentage vrouwelijke hoofdvakdocenten om deze reden zal leiden tot een hoger percentage vrouwelijke studenten.

Tijdens het Transition to Equality Festival werden indicaties van cijfers over gender van hoofdvakdocenten van verschillende conservatoria getoond op basis van gegevens die hierover te vinden zijn op hun websites (Bijlage 3). Volgens Timmermans is deze focus op hoofdvakdocenten achterhaald. Het afronden van een studie aan ArtEZ, legt Timmermans uit, gebeurt na het opdoen van een pakket aan kennis waar een zogenoemd hoofdvak slechts een onderdeel van is. Het gaat niet alleen om het instrument dat je leert bespelen, maar om het hele pakket waarmee je wordt opgeleid tot de muzikant die je wil worden (Timmermans). Een docent filosofie is volgens haar net zo belangrijk als een docent die les in trompet geeft. Toch wordt de term “hoofdvakdocent” alleen toegepast bij docenten die lesgeven in het bespelen van een instrument of in zang (Timmermans).¹² Verloop denkt daarentegen dat een hoofdvakdocent voor conservatoria het belangrijkste uithangbord is voor een instrument, en de reden voor studenten om te gaan studeren (Verloop). Volgens haar kiezen studenten een conservatorium uit op basis van wie er les geeft, en focussen zij zich hierbij met name op wie er les geeft in het hoofdvak van het instrument dat zij willen gaan studeren. Verloop voegt toe dat hoofdvakdocenten veel dichter bij een rolmodel zitten dan bijvoorbeeld een docent muziekgeschiedenis.

Onder de geïnterviewden is er een consensus dat het belangrijk is voor studenten om zich gerepresenteerd te voelen onder de docenten (Timmermans; Lauwen; X). Lauwen denkt “absoluut” dat docenten als rolmodellen fungeren voor studenten en ook dat studenten sneller voor een vak zullen kiezen wanneer zij zichzelf herkennen in de docent. Een diversiteit aan docenten als rolmodellen is daarom belangrijk om toegankelijk te zijn voor diverse studenten (Lauwen). Het is ook een manier om mensen aan te spreken waar Codarts met taal mogelijk tekortschiet (Lauwen). Timmermans gelooft dat muziekonderwijs dat toegankelijk is voor iedereen begint met rolmodellen.¹³ Rolmodellen zijn voor studenten van belang om zich te kunnen ontwikkelen tot een vergelijkbare rol (Timmermans). Ze legt uit dat de focus bij rolmodellen niet op gender moet liggen, maar op diversiteit op verschillende vlakken zoals achtergronden, perspectieven en culturele opvattingen zodat studenten een brede keuze hebben uit bij wie zij zich prettig voelen (Timmermans). Het is namelijk lastig om te weten hoe aantrekkingskracht werkt. Zo kent Timmermans een voorbeeld van een mannelijke docent saxofoon die veel vrouwelijke studenten aantrok. Ook Lauwen beschrijft dat het onbekend is in welke mate de klik die een student met een docent voelt wordt bepaald door herkenning.

¹² Een docent trompet heet bijvoorbeeld “hoofdvakdocent,” terwijl een docent filosofie “docent” heet (Timmermans).

¹³ In ons gesprek over rolmodellen hebben we het over docenten die lesgeven in het bespelen van een instrument of zang.

Hoewel het lastig is om te zeggen hoe aantrekkingskracht werkt hebben X, Verloop en Timmermans ervaren dat vrouwelijke rolmodellen vrouwelijke studenten aantrekken.¹⁴ Zo viel op dat meer vrouwelijke studenten zich hebben aangemeld voor de afdeling Compositie op conservatorium X toen hier meer vrouwelijke docenten kwamen (X). Uit onderzoek van Verloop in 2023 binnen 30 Europese conservatoria bleek dat het percentage vrouwelijke hoofdvakdocenten correleert met het aantal vrouwelijke studenten (Verloop).¹⁵ Ook Timmermans merkt dat de nieuwe opleiding Compositie bij Film & Theatre onder leiding van Vanessa Lann met name vrouwen trekt. Dit is opvallend omdat de voormalige afdeling Compositie bij Jazz & Pop, die door een man werd aangestuurd en vier mannelijke docenten had, vooral mannen trok (Timmermans). Dit mechanisme is een andere reden voor Timmermans om op diversiteit op allerlei vlakken in te zetten, en niet alleen op gender. Ze legt uit dat een focus op vrouwen ervoor kan zorgen dat bepaalde opleidingen gestigmatiseerd worden als “vrouwenopleiding.”

De keuze van studenten voor een afdeling, vak en docent kan ook van andere factoren afhangen. Zo hebben sommige studenten al geprobeerd om bij vier of vijf conservatoria toegelaten te worden voordat ze bij het conservatorium waar ze gaan studeren uitkomen (X). Instrumentkeuze kan te maken hebben met de mate waarin de klank van een instrument iemand aanspreekt (Lauwen). Daarnaast kan de keuze voor een docent te maken hebben met de naam die docenten hebben (X; Lauwen). Deze naam wordt gevormd door wat een docent heeft gepresteerd, waar ze hebben gespeeld en met wie ze hebben gespeeld (Lauwen).¹⁶ Verder geeft Lauwen aan dat de klik met docenten, met name met hoofdvakdocenten, belangrijk is omdat studenten veel contact hebben met hen (Lauwen).¹⁷

De werking van rolmodellen gaat voor een groot deel onbewust volgens X. Het is daarnaast belangrijk om te realiseren dat rolmodellen al effect hebben voordat mensen besluiten om aan een conservatorium te studeren. Rolmodellen moeten we volgens Timmermans daarom niet zoeken in docenten aan conservatoria, maar in muzikanten waarmee potentiële studenten al eerder in aanraking komen. De rolmodellen die leiden tot het besluit om een instrument te gaan bespelen worden namelijk gevonden in de samenleving, al voordat potentiële studenten weet krijgen van wie de docenten zijn (Timmermans). Ook Lauwen wijst er op dat hoe

¹⁴ Ook Verloop geeft aan dat veel leden van BiMpro die zij heeft gesproken hun keuze voor een hoofdvak laten afhangen van wie het vak geeft. Volgens haar werkt het drempelverhogend voor vrouwen om te kiezen voor een hoofdvak dat door alleen maar mannen wordt gegeven.

¹⁵ De uitkomst werd gepresenteerd op het internationale congres Jazzahead! Bremen in april 2024.

¹⁶ De naam van docenten is belangrijker dan de naam van het conservatorium, vertelt Lauwen. Hij vermoedt dat de naam van docenten ook belangrijker is dan herkenning, kenmerken van de docenten zoals hun karakter en de persoonlijke klik die studenten met de docenten hebben, maar geeft aan dat dit aan studenten zou moeten worden uitgevraagd.

¹⁷ Lauwen legt uit dat hier de filosofische/psychologische vragen ontstaan hoe een persoonlijke klik ontstaat en of dit komt door herkenning.

studenten met gender stereotypes zijn opgegroeid ook van grote invloed is op de instrument- en opleidingskeuze. Daarbij begint het proces al bij of je een instrument krijgt als kind of niet (Lauwen). Het ontwikkelen van een passie en het leren bespelen van een instrument gebeurt voordat mensen zich gaan interesseren in ArtEZ (Timmermans). Deze ideeën komen overeen met het onderzoek van González-Pérez et al. over rolmodellen in STEM studies, dat zich bewust richt op studenten voordat deze zich gaan specialiseren en kiezen voor verschillende academische tracks vanaf de middelbare school om zo het probleem vanaf het begin aan te pakken (16).

Dat rolmodellen al van effect zijn vóór de keuze voor een instrument, conservatorium en docent, betekent niet dat conservatoria geen invloed kunnen uitoefenen door deze rolmodellen te faciliteren. Lauwen legt uit dat rolmodellen nodig zijn om de grenzen waarmee mensen zijn opgegroeid te doorbreken, zodat het normaal is dat iedereen alles mag doen wat ze leuk vinden. X vindt dat conservatoria een rol hebben te spelen in het aanbieden van deze rolmodellen. Een voorbeeld hiervan is het keuzevak dat conservatorium X biedt, waarbij studenten samen met mensen van de wijk en samen met scholen muziek maken. Het is belangrijk dat muzikanten deze rolmodellen al eerder in hun loopbaan als muzikant tegenkomen, nog voordat ze kiezen voor een conservatorium (X).

Uit dit hoofdstuk blijkt dat rolmodellen belangrijk zijn bij toegankelijkheid voor divers talent, hoewel verschillende andere factoren ook van invloed kunnen zijn op de keuzes van studenten. Er moet gekeken worden naar diversiteit in een brede zin omdat het lastig is om te zeggen hoe rolmodellen en aantrekkingskracht werken. Daarnaast voorkomt het vermijden van een focus op een gender dat opleidingen worden gestigmatiseerd als horend bij de betreffende gender. Omdat rolmodellen al invloed uitoefenen op keuzes die mensen maken voordat ze een instrument, conservatorium of docent kiezen, kan het een uitkomst zijn dat conservatoria bijdragen aan het zichtbaar maken van rolmodellen waar jongeren vroeg mee in aanraking kunnen komen. Dit kan bijvoorbeeld door studenten te verbinden met mensen uit de wijk zoals conservatorium X doet, en door studenten te verbinden met basisscholen zoals het *Sowing Seeds of Music* plan voorstelt.

Diversiteit van het personeelsbestand

Zoals duidelijk werd in het vorige hoofdstuk is een divers personeelsbestand van belang om toegankelijk te zijn voor divers talent. Uit de interviews blijkt dat verschillende drempels het diverser maken van het personeelsbestand moeilijker maken. Deze drempels bespreek ik in dit hoofdstuk.

Het eerste probleem waar conservatoria voor komen te staan bij het diverser maken van het personeelsbestand is het gebrek aan doorstroming. Docenten blijven lang werken bij Codarts, bij conservatorium X en bij ArtEZ (Lauwen; X; Timmermans). Dit is iets goeds, vertelt Lauwen, maar doordat er weinig instroom van nieuwe docenten is kan het personeelsbestand moeilijk diverser worden gemaakt (Lauwen; X; Timmermans). Verandering gaat geleidelijk doordat er per nieuwe opening moet worden gekeken naar hoe deze zo kan worden ingevuld dat het team diverser wordt (Timmermans). Het is daarom van groot belang dat er bij alle mogelijkheden waar mensen binnenkomen, zoals bij projecten, extra goed wordt gekeken naar diversiteit (X). Ook dit is nu echter lastiger geworden door de wet WBA, waardoor flexibele krachten in het loonboek moeten worden opgenomen (Lauwen). Deze wet heeft een negatieve uitwerking op de verjonging en vernieuwing van de docenten (Lauwen).

Een tweede drempel is dat veel docenten bang zijn voor diversiteit omdat de bekende kaders er door kunnen veranderen (Timmermans). Van de bekende weg afwijken kan voor hen betekenen dat hun vak verandert, waardoor ze hun vak misschien niet meer kunnen geven (Timmermans). Lauwen legt uit dat niet iedereen staat te wachten op nieuwe mensen met nieuwe ideeën en op discussies die onzekerheid met zich meebrengen, omdat de cultuursector en de onderwijssector al onder druk staan. Het moet verrijkend werken in plaats van dat de docenten het idee hebben dat er weer iets ingewikkelds bij komt (Lauwen).

ArtEZ is volgens Timmermans nog niet erg divers in culturele achtergronden doordat docenten die aan de eisen voldoen, zoals het feilloos kunnen spelen van een New Orleans standard, door een bepaalde wasstraat zijn gegaan. Dit heeft te maken met een derde drempel, waarbij docenten vrezen dat werven naar diversiteit ten koste gaat van werven naar kwaliteit (Timmermans).¹⁸ Timmermans, X, en Lauwen zijn het er echter over eens dat diversiteit en kwaliteit elkaar niet in de weg staan. Kwaliteit wordt geborgd door gemeenschappelijke kaders (Timmermans). Deze liggen op het niveau van opleidingsprofielen, eindcompetenties, curriculum en vakbeschrijving, maar daaronder heb je alle vrijheid (Timmermans). Zo kan iemand die nog niet alles tot in de puntjes beheerst wel worden aangenomen en extra ondersteund worden (Timmermans). Vakken kunnen ook worden aangepast naar nieuwe ontwikkelingen (Timmermans). Lauwen onderstreept dat een andere blik op kwaliteit, andere standaarden, of een ander perspectief, verrijkend kan werken (Lauwen). Codarts moet daarom iets doen zodat andere geluiden zich ook veilig en thuis voelen bij hen (Lauwen). Bij conservatorium X zijn veel afdelingen conservatief, waardoor zij denken dat er weinig

¹⁸ Misschien de helft van de docenten op ArtEZ verkiest kwaliteit over diversiteit van het personeelsbestand (Timmermans).

vrouwen zijn met de juiste kwaliteiten (X). X probeert hen er van te overtuigen dat het feit dat zij er niet vanaf weten niet betekent dat ze niet bestaan. Dit kost misschien wel meer energie en misschien moet er actiever worden geworven (X). Ook Lauwen vindt dat bewust kiezen voor een vrouw nooit een concessie aan kwaliteit is, maar wel soms openheid voor een ander perspectief vergt (Lauwen).

Als je verder wilt kijken dan naar wat je gewend bent, moet je volgens X werk doen en verder kijken dan de makkelijkste keuze om bekenden aan te nemen. Een vierde drempel voor werven naar diversiteit is dat dit voor docenten kan betekenen dat ze minder makkelijk mensen uit hun eigen netwerk kunnen aannemen, wat voor weerstand zorgt (Timmermans). Een ander perspectief verwelkomen betekent daarom “per definitie ook altijd gedoe” (Timmermans). Timmermans gaat met de weerstand om door gesprekken aan te gaan. Het duurt even, maar dan is er wel begrip voor waarom dit zo belangrijk is.

“Hoe mensen samenwerken is een ingesloten proces, en dat verandert door er nieuwe mensen aan toe te voegen die op een andere manier werken.” (Timmermans)

Toen er vorig jaar een vacature vrij kwam in de vakgroep voor saxofon, waar al twee mannelijke saxofonisten les gaven, wilde Timmermans niet dat er opnieuw een man werd benoemd.

“Dat is voor mij gewoon een no go area, en zo hard moet je af en toe zijn, want anders krijg je geen verandering.” (Timmermans)

Ondanks de spanning en wrijving die deze houding opleverde is het gelukt om een vrouw te vinden (Timmermans). Zij brengt een andere aanpak, nieuwe inzichten en nieuwe perspectieven met zich mee. Naast dat ze de jazz standards kan spelen kan zij bijvoorbeeld ook VJ'en en met elektronische muziek werken (Timmermans). Ook bij Codarts is het “ons kent ons” op het moment dat er wel een plaats vrij komt (Lauwen). De experts stellen de experts aan (Lauwen). Daarom moet er kritisch worden gekeken naar de bias in het aannamebeleid (Lauwen). Bij conservatorium X bestaat de werkgroep die over de werving naar nieuw personeel gaat uit zowel personeel als studenten. Ook bij Codarts worden soms studenten betrokken bij de werving voor docenten, die daar door de afdelingshoofden wordt uitgevoerd (Lauwen). Bij conservatorium X zijn sommige afdelingen uit op diversiteit, maar niet expliciet omdat er krachten zijn in het conservatorium die tegen dit soort positieve discriminatie zijn (X). Wel wordt er actief gepromoot om vrouwen te vinden (X).

Deze weerstand tegen positieve discriminatie sluit aan bij wat Werner, Kuusi, associate professor muziekeducatie Carina Borgström Källén en professor pedagogiek Cecilia Ferm Almqvist schrijven over het discours rondom genderongelijkheid. Werner en Kuusi suggereren dat er voor gendergelijkheid meer focus komt op een andere mindset dan op het zoeken naar meer vrouwen. Uit hun onderzoek blijkt dat er een focus op vrouwen is in het discours van genderongelijkheid. Zij stellen voor dat regimes van ongelijkheid structureel worden geadresseerd in plaats van dat er vrouwen aan het docentenbestand of repertoire worden toegevoegd. Volgens Werner en Kuusi moet de mindset veranderen waarbij vrouwen in bepaalde muzikale beroepen als zeldzaam worden gezien, of als een groep die wezenlijk verschilt van mannen. Ze suggereren dat docenten en leiding in het hoger muziekonderwijs, wanneer zij verantwoordelijkheid willen nemen, werken aan het herkennen van hun

aannames en aan de manier waarop ze praten over gender en gendergelijkheid als hoofdzakelijk over vrouwen in individuen (Werner & Kuusi). Källén en Almqvist schrijven dat het beheersen van de taal om ongelijke genderomstandigheden uit te drukken een eerste cruciale stap kan zijn richting verandering, maar dat docenten en leiders ook geleerd moet worden hoe ze woorden in actie om kunnen zetten (84). Uit hun onderzoek blijkt dat het deelnemen aan gendergelijkheidsactiviteiten studenten en personeel heeft getraind in het beschrijven en analyseren van hun situatie, maar dat het verder niet tot de opkomst van minder hiërarchische structuren heeft geleid of de verdeling op basis van gender heeft verminderd (Källén & Almqvist, 84). Seminars over gendergelijkheid kunnen in sommige gevallen zelfs ertoe leiden dat collega's bang worden om over gender te praten omdat ze bang zijn om zichzelf op een verkeerde manier uit te drukken (Källén & Almqvist, 83).

In dit hoofdstuk besprak ik de drempels waar conservatoria voor komen te staan bij het diverser maken van het personeelsbestand, en hoe met deze drempels kan worden omgegaan. Door de trage doorstroom van docenten is het van belang dat er bij elke mogelijkheid waar nieuwe mensen binnenkomen wordt gekeken naar wie het team diverser maakt. De angst van docenten voor verandering van bekende kaders en bekende ideeën over wat kwaliteit is kunnen worden verminderd door samen met hen te onderzoeken hoe deze verandering juist verrijkend kan werken. Openheid voor nieuwe perspectieven en het verder kijken dan bekenden kunnen er aan bijdragen dat deze nieuwe verrijkende vormen van kwaliteit worden gevonden. Het versterken van ideeën van ongelijkheid kan worden beperkt door de focus te leggen op het herkennen van aannames en het structureel bespreken van regimes van ongelijkheid zonder de focus op het aannemen van vrouwen te leggen. Wanneer er seminars en activiteiten over gendergelijkheid worden aangeboden is het van belang dat dit niet het averechtse effect heeft dat collega's bang worden om zich verkeerd uit te drukken.

Internationalisering en het werkveld in Nederland

In dit hoofdstuk richt ik mij op de vraag welke invloed het hoge percentage internationale studenten op conservatoria heeft op het werkveld in Nederland. Op conservatorium X is 70% van de studenten internationaal, en is de lokale werving “niet heel groot.” Op ArtEZ is ongeveer 20% van de totale studentenpopulatie internationaal (Timmermans). Het conservatorium van ArtEZ in Zwolle is 100% Nederlands (Timmermans). Op Codarts is 50% van de studenten internationaal (Lauwen). Er kunnen geen conclusies worden getrokken over de relatie tussen internationalisering en gender doordat de Vereniging Hogescholen geen cijfers over internationale studenten bijhoudt, en het Netwerk Muziek geen cijfers over gender bijhoudt.

BiMpro is bezorgd dat het hoge percentage internationale studenten een negatief effect heeft op muziekeducatie in Nederland. Deze zorg komt voort uit het vermoeden dat een deel van de internationale studenten geen Nederlands leert spreken en niet in Nederland blijft na hun studie, waardoor weinig mensen in staat zijn om muziekles te geven op bijvoorbeeld het basisonderwijs. Ook in de politiek heerst de gedachte dat de internationalisering te ver is doorgeschoten en dat er minder internationale studenten naar Nederland moeten komen (Lauwen). Wanneer vakken in het Nederlands worden aangeboden en een taaltoets vereist is, wordt Nederland minder aantrekkelijk voor internationale studenten.

Lauwen legt uit waarom dit volgens hem jammer is. Het hebben van een internationale klas brengt namelijk voordelen met zich mee (Lauwen). Zo zorgt het voor een ander soort energie, waarbij je door elkaar geïnspireerd wordt (Lauwen). Daarbij zorgt een internationale klas voor diversiteit (Timmermans; Lauwen). Timmermans zou, hoewel dit moeilijk is, niet in Nederland opgegroeide docenten willen aannemen om een diversiteit aan rolmodellen te creëren waarmee studenten met verschillende culturele achtergronden kunnen worden aangetrokken.¹⁹ Ook bij Codarts wordt er bewust cultureel uiteenlopend onderwijs geboden, waarmee zij internationale docenten en studenten aan zich binden (Lauwen).²⁰ Tegelijkertijd houdt Codarts zich bezig met de worteling in Rotterdam doordat de stromingen die ze aanbieden goed aansluiten bij de culturele infrastructuur van Rotterdam (Lauwen). De muziekstromingen die binnen Codarts worden aangeboden kunnen ook ‘s avonds in de stad Rotterdam gehoord worden: dit staat goed met elkaar in contact (Lauwen).

Met het diverse aanbod kunnen studenten zich als artiest makkelijker internationaliseren, waardoor zij rijkere muzikanten worden (Lauwen). Lauwen gelooft dat er andersom ook relatief veel mensen blijven plakken in Nederland nadat zij aan het conservatorium hebben gestudeerd. Dit is een reden om wel de Nederlandse taal aan hen te leren. Studenten van

¹⁹ In Enschede studeren veel Surinaamse studenten vanwege Django Guarnieri die daar 8 jaar geleden afstudeerde (Timmermans).

²⁰ Zo hebben ze een afdeling Global Musics, en de nieuwe specialisaties Maqam Music en Afro Caribbean South American Music. Het hele team heeft samengewerkt om de nieuwe richting Global Music te ontwikkelen, en ze hebben ook gekeken bij alle andere afdelingen zoals Student Life, zodat ze een goed onderwijsaanbod kunnen krijgen (Lauwen).

Codarts geven zelf aan dat het leren beheersen van de Nederlandse taal hen helpt om zich goed te kunnen verhouden ten opzichte van het werkveld in Nederland (Lauwen). Op dit moment is dit een uitdaging omdat veel lessen in het Engels worden gegeven (Lauwen). X weet niet welk percentage van de studenten aan conservatorium X in Nederland blijft en hier ook gaat werken. Volgens Timmermans is het waarschijnlijk dat mensen die in Nederland zijn opgegroeid in Nederland blijven na hun opleiding. Het is niet uitgesloten dat zij wel naar een ander land verhuizen, zegt Timmermans. Het valt haar op dat daar minder negatief over wordt gepraat dan over buitenlandse studenten die na hun opleiding in Nederland niet in Nederland blijven. Waar studenten na hun opleiding heen gaan is voor het conservatorium minder van belang, zo lang ze maar muzikanten opleiden die iets kunnen betekenen in de internationale werkpraktijk, vindt Timmermans. Zij en Lauwen zijn het er over eens dat het werkveld van de muziek internationaal moet worden bekeken.

Toch lijkt er buiten de internationale aard van het werkveld van muziek een andere reden te zijn voor het hoge percentage aan internationale studenten op Nederlandse conservatoria. Het ontbreekt namelijk aan Nederlandse studenten met de kwaliteiten om naar het conservatorium te gaan doordat zij geen goede vooropleiding hebben gehad (X; Verloop). Het hele Nederlandse muzieksysteem is erg onderuit gegaan (X; Verloop). Van de 108 vrijgevestigde muziekscholen in 2017 zijn er in 2025 nog maar 10 over (Verloop).²¹ De meeste Nederlandse studenten die wel naar het conservatorium gaan, komen van de vooropleiding van jong talent af, vermoedt X. Tijdens een gesprek in januari 2025 waren Timmermans, Willemijn van Gent van de Beroepsvereniging Muziek, Fleurine Verloop van BiMpro en Wilco van Wee van EGTA het met elkaar eens over het punt dat er een gebrek is aan gesubsidieerde muziekscholen, waardoor er te weinig Nederlandse aanwas is (Van Gent). Uit dit gesprek bleek dat het een wenselijke situatie is dat muziekdocenten binnenschools de werkdruk van de klassenleerkracht kunnen verlichten en de muzikale ontwikkeling van kinderen op de lange termijn beter kunnen vormgeven door muzieklessen in de klas aan te bieden.

X denkt dat veel conservatoriumstudenten muziekles geven als degradatie zien, omdat ze eigenlijk uitvoerend muzikant willen zijn.²² Dit is al helemaal het geval wanneer het gaat over lesgeven op een muziekschool, en niet op een conservatorium (X). X denkt dat het desalniettemin nodig is dat mensen die van het conservatorium afstuderen les willen geven. Verloop geeft aan dat hoewel de meeste conservatoriumstudenten uitvoerend muzikant willen worden, slechts 10 procent hier daadwerkelijk hun geld mee verdient na hun opleiding. De overige 90 procent gaat volgens haar lesgeven.

X, Timmermans en Lauwen zijn bewust bezig met de uitwisseling tussen het conservatorium en het werkveld. Lauwen en X beschrijven hoe de vraag van het werkveld op verschillende manieren verandert, waardoor ook het soort muzikant dat wordt opgeleid op conservatoria moet veranderen. Het is niet meer genoeg om goed een instrument te kunnen bespelen

²¹ De overige 98 zijn veranderd in bredere ‘centra voor de kunsten’.

²² Dit is vooral het geval bij klassiek, X weet niet hoe dit bij Jazz is.

(Lauwen; X). Lauwen voegt toe dat je alle veranderingen ook ten positieve kan keren, en dat het maar net is hoe je er tegenover staat.

In dit hoofdstuk besprak ik dat het hebben van een internationaal personeelsbestand bijdraagt aan diversiteit van rolmodellen, en dat een internationale klas inspirerend werkt voor studenten. Verder helpt een divers aanbod studenten om te internationaliseren. Omdat het werkveld van muziek internationaal is zal een deel van de mensen dat hier studeert niet in Nederland blijven na hun studie, en zal een deel van de studenten dat niet in Nederland studeert wel in Nederland werken. Meer Nederlandstalig muziekonderwijs maakt Nederland minder aantrekkelijk voor internationale studenten, maar draagt er tegelijkertijd aan bij dat internationale studenten makkelijker toegang hebben tot het werkveld in Nederland wanneer ze er wel voor kiezen om in Nederland te studeren. Een reden voor het hoge percentage internationale studenten aan Nederlandse conservatoria is dat er weinig geschikte vooropleidingen in muziek worden aangeboden in Nederland. De oplossing hiervoor moet niet worden gezocht in het verminderen van de instroom aan internationale studenten in Nederland, maar in het verbeteren van het aanbod van lager muziekonderwijs, zodat ook Nederlandse studenten de kans krijgen om de kwaliteiten te ontwikkelen die voor een toelating aan het conservatorium nodig zijn. Hoewel het gros van de conservatoriumstudenten tot uitvoerend muzikant wil worden opgeleid, en niet tot docent in het lager muziekonderwijs, kan het aanbieden van Nederlandstalige vakken en cursussen in de Nederlandse taal er aan bijdragen dat er meer mensen gekwalificeerd zijn voor het lesgeven in het lager muziekonderwijs. Daarbij kan deze kwalificatie mogelijk leiden tot meer betrokkenheid in het basisonderwijs.

Conclusie

In dit onderzoek, uitgevoerd in het kader van mijn stage bij BiMpro, stond de vraag centraal op welke manier conservatoria in Nederland zich in 2025 inzetten om toegankelijk te zijn voor divers talent. De hoofdvraag heb ik beantwoord door middel van een combinatie tussen interviews en literatuuronderzoek.

Ondanks het ontbreken van volledige cijfers over genderverhoudingen binnen afdelingen, bleek het vragen naar deze cijfers een waardevol startpunt om bredere structurele kwesties zichtbaar te maken. Timmermans, De Boise en Squires waarschuwen dat het simpelweg toevoegen van vrouwen aan het personeelsbestand onvoldoende is. Dit komt overeen met de gedachte vanuit feministische representatietheorie dat ongelijkheid een kwestie is van diepgewortelde betekenissystemen en niet van cijfers en zichtbaarheid. Het denken in verschillen kan namelijk leiden tot denken in hiërarchie. Een inclusieve cultuur vraagt om een herziening van hoe er binnen conservatoria wordt gekeken naar kwaliteit, en hoe aannames deze blik vormen. Gedacht vanuit een feministische analyse van representatie is het hiervoor van belang dat de vaste relatie tussen signifier en signified wordt gedeconstrueerd. In andere woorden moet de relatie tussen een open vacature voor een hoofdvakdocent (signifier) en het beeld dat deze signifier automatisch oproept (signified) steeds opnieuw onder de loep worden genomen. Hetzelfde geldt voor de toelating van studenten.

Toegankelijkheid voor divers talent kan versterkt worden door kritisch te blijven kijken naar het soort studentenprofiel waar naar wordt gezocht, door werkgroepen of coördinatoren die over diversiteit en inclusie gaan te betrekken bij het vormen van selectiecommissies, door ideeën uit te wisselen over welke verschillende vormen van kwaliteit bestaan, door bewustzijn te creëren over hoe vooroordelen in taalgebruik van wervingsteksten kunnen doorschemeren, en door structureel de capaciteit om divers talent te ondersteunen te verhogen. Conservatoria kunnen ook actief hun toegankelijkheid verbeteren door een diversiteit aan rolmodellen te bieden voor conservatoriumstudenten en aspirant conservatoriumstudenten. Met een divers personeelsbestand kan een diversiteit aan studenten worden aangesproken. Het hierbij van belang dat het personeelsbestand op verschillende vlakken divers is, omdat het lastig is om te zeggen op welke manier rolmodellen en aantrekkingskracht precies werken. Door de trage doorstroom van docenten is het cruciaal om elke nieuwe aanstelling aan te grijpen als kans om teams diverser te maken. Dit vraagt om openheid voor nieuwe perspectieven en het bespreekbaar maken van heersende normen, zodat verandering niet als bedreiging maar als verrijking wordt ervaren.

Daarnaast kunnen conservatoria een rol spelen in het bieden van een diversiteit aan rolmodellen voor kinderen nog voordat zij overwegen om naar een conservatorium te gaan. Op deze manier kunnen normen van onder andere gender worden doorbroken. Het is extra relevant om kinderen op jonge leeftijd al te inspireren omdat zij dan al voor hun loopbaan belangrijke keuzes maken, blijkt uit onderzoek naar STEM studies. Een voorbeeld van hoe conservatoria deze rolmodellen kunnen bieden is dat conservatorium X een keuzevak aanbiedt waarbij studenten de wijk in gaan om samen met mensen muziek te maken. Een

ander voorbeeld is het *Sowing Seeds of Music* plan van Verloop waarbij conservatoriumstudenten workshops geven op basisscholen om zo bij jonge kinderen interesse te wekken in een diversiteit aan muziek.

Ten slotte laat dit onderzoek zien dat internationalisering zowel kansen als uitdagingen met zich meebrengt. Een internationale studentenpopulatie draagt bij aan diversiteit en verrijking van het onderwijs. Een reden voor het hoge percentage internationale studenten is echter het gebrek aan goede vooropleidingen in muziek in Nederland. Nederlandstalige vakken en een betere doorstroom vanuit het Nederlandse muziekonderwijs kunnen bijdragen aan een betere aansluiting op het werkveld in Nederland. Het is daarbij volgens Timmermans, Verloop, Van Gent en Van Wee wenselijk dat muziekdocenten kinderen in het basisonderwijs ondersteunen in hun muzikale ontwikkeling.

Hoewel de gesprekken met betrokkenen waardevolle inzichten opleverden voor dit onderzoek, hadden er meer perspectieven meegenomen kunnen worden om het beeld vollediger te maken. Met name de stemmen van meer conservatoriumdirecteuren, voorzitters van werkgroepen diversiteit en inclusie, en coördinatoren diversiteit en inclusie hadden kunnen bijdragen aan een dieper en breder begrip van de thema's. Deze verdieping biedt aanknopingspunten voor vervolgonderzoek.

Samenvattend blijkt dat conservatoria zich op uiteenlopende manieren inspannen voor meer diversiteit en inclusie, maar dat structurele verandering vraagt om een bredere blik dan alleen de representatie van vrouwen. Door kritisch te kijken naar toelating, werving en onderliggende aannames over kwaliteit kunnen conservatoria zich ontwikkelen tot leeromgevingen die werkelijk toegankelijk zijn voor divers talent. Daarbij is het van belang dat conservatoria een actieve rol spelen in het bieden van rolmodellen voor zowel conservatoriumstudenten en aspirant conservatoriumstudenten als voor kinderen nog voordat zij overwegen om naar een conservatorium te gaan. Dit kan door conservatoriumstudenten samen te laten werken met mensen uit de wijk en met het basisonderwijs.

Dit onderzoek laat zien dat er op veel plekken binnen Nederlandse conservatoria beweging is richting meer diversiteit en inclusie. Door te blijven reflecteren, samenwerken en bevragen, kunnen conservatoria samen met organisaties zoals BiMpro verder bouwen aan een muziekonderwijs waarin iedereen zich gerepresenteerd, gehoord en welkom voelt.

Evaluatie

De werkzaamheden die ik tijdens mijn stageperiode heb verricht bestonden hoofdzakelijk uit het vormen van een beeld van de wensen en doelen van BiMpro, het contact proberen te leggen met verschillende deelnemers binnen het gesprek over gendergelijkheid binnen het hoger muziekonderwijs, het afnemen van interviews en het doen van literatuuronderzoek. Daarnaast woonde ik het Transition to Equality Festival en een algemene ledenvergadering van BiMpro bij. Bij deze laatste bijeenkomst heb ik genotuleerd. Verder heb ik met een aantal praktische zaken geholpen zoals het opstellen van mails voor leden en het feedback geven op verslagen van BiMpro.

Waar ik mij had voorgenomen om minstens vier directeurs van conservatoria te interviewen, heb ik helaas maar twee directeurs kunnen interviewen. Desalniettemin hebben zij mij waardevolle inzichten gegeven waar ik dankbaar voor ben. Ook heb ik een derde interview kunnen afnemen bij een voorzitter van een werkgroep die gaat over diversiteit en inclusie, waar ik veel van heb geleerd. Omdat een aantal van de vooraf opgestelde doelen, zoals het aantonen van de huidige status op basis van cijfers, niet volledig konden worden gerealiseerd, heb ik tijdens deze stage goed kunnen oefenen met het bijstellen van de insteek en richting van een onderzoek waarin een complex gesprek wordt belicht. Ik mij hierbij open en flexibel opgesteld. Een andere vaardigheid die ik heb geleerd is het kaderen van een klein onderzoek binnen een breed onderwerp en daarbij de focus te behouden. De vele mogelijke vragen en onderwerpen die naar boven kwamen maakten het een uitdaging om binnen de perken van 280 uur te blijven.

Tijdens mijn stageonderzoek heb ik de kennis die ik tijdens mijn studie heb opgedaan goed kunnen benutten. Zo heb ik tijdens eerdere onderzoeken geleerd om semi-gestructureerde interviews af te nemen, om literatuuronderzoek te doen, en om verschillende visies in beeld te brengen en daarbij verbanden en verschillen te zoeken. Ik heb tijdens deze stage een beter beeld gekregen van de verschillende spelers binnen de muzieksector en hoe deze samenwerken.

Bibliografie

- Barthes, Roland. *Mythologies*. Noonday Press, 1977.
- Beauvoir, Simone de. *De tweede sekse*. Vertaald door Margreet Murk. Ambo/Anthos, 2001.
- Boeijenga, Yentl. “Een vergelijkend onderzoek naar de ondervertegenwoordiging en ervaringen van vrouwelijke muzikmakers in Nederland.” *Rise Up BumaStemra*, Maart 2025.
- Boise, S. de. “Gender inequalities and higher music education: Comparing the UK and Sweden.” *British Journal of Music Education*, 2018, pp. 23-41.
- Boise, S. de. “Tackling gender inequalities in music: A comparative study of policy responses in the UK and Sweden.” *International Journal of Cultural Policy*, 2019, pp. 486-499.
- Borgström Källén, Carina, en Cecilia Ferm Almqvist. “Gender equality in higher music education: Consecrated and peripheral positions.” *Arts and humanities in higher education*, vol. 24, no. 1, 2025, pp. 71–87.
- Buikema, Rosemarie. “The arena of imaginings: Sarah Bartmann and the ethics of representation.” *Doing gender in media, art and culture : A comprehensive guide to gender studies*. Onder redactie van Rosemarie Buikema, Liedeke Plate en Kathrin Thiele. Routledge, 2018.
- BumaStemra. *Factsheet met resultaten van het onderzoek*. 6 maart 2025.
- Butler, Judith. “Contingent foundations: Feminism and the question of “postmodernism”.” *Feminist contentions: A philosophical exchange*. Routledge, 1995, pp. 213-232.
- Butler, Judith. *Gender Trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge, 1990.
- Citron, Marcia. *Gender and the musical canon*. Cambridge UP, 2000.
- Dobson, Elizabeth. “Towards gender equality in the music industry: Education, practice and strategies for change.” *Transposition*, 2021.
- Gender Equality Plan. ArtEZ, www.artez.nl/media/gender_equality_plan_versie_1_document_in_ontwikkeling_.pdf.
- Gent, Willemijn van. “Hoe het verder ging.” *Beroepsverenigingen Muziek*, 16 jan. 2025, www.beroepsverenigingenmuziek.nl/nieuws/hoet-verder-ging/.
- González-Pérez, Susana, et al. “Girls in STEM: Is it a female role-model thing?” *Frontiers in Psychology*, vol. 11, 2020, p. 2204.
- Grefte, Els de. “Emancipatie is geen succesnummer in de muziekindustrie, blijkt uit onderzoek van BumaStemra.” *De Volkskrant*, 6 maart 2025, www.volkskrant.nl/muziek/emancipatie-is-geen-succesnummer-in-de-muziekindustrie-blijkt-uit-onderzoek-van-bumastemra~b5e68860/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F.
- Henskens, Siem. “Vrouwelijke muzikanten nog steeds flink onvertegenwoordigd.” *OOR*, 6 maart 2025, oor.nl/news/vrouwelijke-muzikanten-nog-steeds-flink-onvertegenwoordigd/.
- Howley, Rachel. “Pursuing diversity from the podium: Insight from Australia for wind band conductors and educators on achieving gender parity for women composers.” *International Journal of Music Education*, 2021, pp. 247-259.

- Isadora, Alison. *Performing the ecology of a composition-practice-in-becoming*. Thesis. Open Access Te Herenga Waka-Victoria University of Wellington, 2022.
- McAndrew, Siobhan en Martin Everett. "Symbolic versus commercial success among British female composers." *Social Networks and Music Worlds*. Routledge, 2015, pp. 61-88.
- Macarthur, Sally. *The woman composer, new music and neoliberalism*. Musicology Australia, 2014.
- Prevost, Roxane and Kimberly Francis. "Teaching silence in the twenty-first century: Where are the missing women composers?." *The Oxford Handbook of Music Censorship*. Oxford UP, 2017, pp. 637-656.
- Raine, Sarah. "Towards gender equality in the music industry: An introduction." *Towards gender equality in the music industry: Education, practice and strategies for change*. Bloomsbury Collections, 2019, pp. 1-12.
- Renfurm, Kiran. "Nog steeds weinig vrouwelijke muzikmakers, maar lichte vooruitgang zichtbaar." *NOS Nieuws*, 6 maart 2025, nos.nl/artikel/2558402-nog-steeds-weinig-vrouwelijke-muzikmakers-maar-lichte-vooruitgang-zichtbaar.
- Saussure, Ferdinand de. *Course in general linguistics*. Onder redactie van Perry Meisel en Haun Saussy, vertaald door Wade Baskin. Columbia UP, 2011.
- Squires Judith. "Is mainstreaming transformative? Theorizing mainstreaming in the context of diversity and deliberation." *Social politics: International studies in gender, state & society*. 2015, pp. 366-388.
- Threadgold, Terry. *Feminist poetics: Performance, histories*. 1e ed. Routledge, 1997.
- Tuin, Iris van der. "The arena of feminism: Simone de Beauvoir and the history of feminism." *Doing gender in media, art and culture: A comprehensive guide to gender studies*. Onder redactie van Rosemarie Buikema, Liedeke Plate en Kathrin Thiele. Routledge, 2018.
- Verloop, Fleurine. *Persoonlijke communicatie*. Meerdere gesprekken gevoerd tussen maart en juli 2025.
- Verloop, Fleurine. *Sowing Seeds of Music*. 2023, bimpro.nl/sowing-seeds-of-music/.
- Verloop, Fleurine. *Sowing Seeds of Music*. Muziekwereld. Jaargang 106, nummer 1, 2025, pp. 28-29.
- Walton, David. *Doing cultural theory*. Sage, 2012.
- Werner, Ann, and Tuire Kuusi. "Gender equality discourse in classical music higher education : Women, individualisation, and change." *International Journal of Music Education*, 2023.

Bijlagen

Bijlage 1: Vrouwelijke hoofdvakdocenten op instrumenten anders dan zang

	2022	2025
Amsterdam	1 (bas)	1
ArtEZ Arnhem	1 (bas)	2 (bas en saxofoon)
Groningen	0	0
Den Haag	0	2 (saxofoon en gitaar)
Maastricht	0	0
Rotterdam	1 (saxofoon)	2 (saxofoon en drums)
Tilburg	0	0
Utrecht	0	0

Bijlage 2: Studenten van de bachelor muziek op 1 oktober 2024

opleiding	hogeschool	geslacht	2024
b muziek	amsterdamse hs. voor de kunsten	man	420
		vrouw	223
		% man	65,3%
		% vrouw	34,7%
	artez	man	420
		vrouw	226
		% man	65,0%
		% vrouw	35,0%
	codarts, hs. voor de kunsten	man	264
		vrouw	181
		% man	59,3%
		% vrouw	40,7%
	fontys hs.	man	214
		vrouw	146
		% man	59,4%
		% vrouw	40,6%
	hanzehogeschool groningen	man	105
		vrouw	78
		% man	57,4%
		% vrouw	42,6%
	hs. der kunsten den haag	man	221
		vrouw	192
		% man	53,5%
		% vrouw	46,5%
	hs. inholland	man	115
		vrouw	40
		% man	74,2%
		% vrouw	25,8%
	hs. voor de kunsten utrecht	man	403

vrouw 182
% man 68,9%
% vrouw 31,1%

zuyd hs.

man 119
vrouw 97
% man 55,1%
% vrouw 44,9%

totaal		man	2.281
		vrouw	1.365
		%man	62,6%
		%vrouw	37,4%

Bijlage 3: Cijfers getoond op het Transition to Equality Festival

MIND THE GAP!

WOMEN IN MUSIC

TRANSITION TO EQUALITY

Fontys Tilburg

Opleiding	Totaal docenten	Mannen (%)	Vrouwen (%)	Opmerkingen
Bachelor Klassiek	20	13 (65%)	7 (35%)	1 harp, 1 compositie, 1 houtblazer, 1 zang, 1 strijkers, 2 toetsinstrumenten
Bachelor Jazz & Creative Music	21	19 (90%)	2 (10%)	2 zang
Master Klassiek	36	28 (78%)	8 (22%)	1 harp, 1 zang, 1 compositie, 1 piano, 1 piano begeleiding, 1 cello, 1 viool, 1 fluit
Master Jazz	19	17 (89%)	2 (11%)	2 zang
Master Pop	21	18 (86%)	3 (14%)	2 zang, 1 songwriting
Rockacademie	21	16 (75%)	5 (25%)	-

MIND THE GAP!

WOMEN IN MUSIC

TRANSITION TO EQUALITY

Artez Arnhem

Opleiding	Totaal docenten	Mannen (%)	Vrouwen (%)	Opmerkingen
Bachelor Jazz & Pop	23	18 (78%)	5 (22%)	3 zang, 1 saxofoon/bands, 1 basgitaar
Bachelor Composition for Film and Theatre	10	4 (40%)	6 (60%)	1 saxofoon/bands, 3 compositie, 2 zang
Bachelor Muziektheater	24	13 (54%)	11 (46%)	Alle docenten geteld
Master Jazz & Pop	23	18 (78%)	5 (22%)	3 zang, 1 saxofoon/bands, 1 basgitaar
Master Muziektheater	-	-	-	Geen informatie beschikbaar

MIND THE GAP!

WOMEN IN MUSIC

TRANSITION TO EQUALITY

Artez Zwolle

Opleiding	Totaal docenten	Mannen (%)	Vrouwen (%)	Opmerkingen
Bachelor Jazz & Pop	18	14 (78%)	4 (22%)	4 zang
Bachelor Klassiek	59	40 (68%)	19 (32%)	2 zang, 2 fluit, 1 hobo, 1 saxofoon, 4 viool, 1 altviool, 1 cello, 1 piano, 1 harp, 3 piano coaching, 2 educatie
Master Klassiek (incl. correpetitie & muziektheorie)	55	38 (69%)	17 (31%)	2 zang, 2 educatie, 4 viool, 3 correpetitie, 1 harp, 2 fluit, 1 piano, 1 cello, 1 altviool
Master Klassiek (excl. extra vakken)	37	25 (68%)	12 (32%)	2 zang, 4 viool, 1 harp, 2 fluit, 1 piano, 1 cello, 1 altviool
Master Jazz & Pop	17	16 (94%)	1 (6%)	1 zang














MIND THE GAP!

WOMEN IN MUSIC

TRANSITION TO EQUALITY

Conservatorium van Amsterdam (Jazz & Pop)

Opleiding	Totaal	Mannen (Aantal / %)	Vrouwen (Aantal / %)	Opmerkingen
Jazz	90	74 (82%)	16 (18%)	1 piano, 1 basgitaar, 10 zang, 1 viool, 2 compositie/arrangeren, 1 theorie der muziek
Pop	41	31 (76%)	10 (24%)	5 zang, 5 theorie

Conservatorium van Amsterdam (Klassiek & Oude Muziek)

Opleiding	Totaal	Mannen (Aantal / %)	Vrouwen (Aantal / %)	Opmerkingen
Klassiek: Klassiek	64	42 (66%)	22 (34%)	3 zang, 2 hobo, 2 fagot, 1 fluit, 1 blokfluit, 2 compositie, 1 piano, 1 contrabas, 4 altviool, 1 cello, 2 viool, 1 hoorn, 1 harp
Klassiek: Oude Muziek	21	14 (67%)	7 (33%)	1 traverso, 2 barokviool en -altviool, 1 barokcello, 1 viola da gamba, 1 violone, 1 fortepiano














MIND THE GAP!

WOMEN IN MUSIC

TRANSITION TO EQUALITY

Conservatorium Utrecht

Opleiding	Totaal docenten	Mannen (%)	Vrouwen (%)	Opmerkingen
Jazz & Pop	13	10 (77%)	3 (23%)	-
Klassiek	17	9 (53%)	8 (47%)	-












