



Acteurs in de spotlight

Onderzoek naar de inkomens en de sociaaleconomische positie van professionele Vlaamse acteurs

Onderzoeksgroep CuDOS – Vakgroep Sociologie –
Universiteit Gent
Jessy Siongers & Astrid Van Steen
Promotor: John Lievens

Inhoud

1	Inleiding.....	3
2	De aanloop	6
2.1	Expertenbevraging	6
2.2	Ontwikkeling van de vragenlijst	7
2.3	Verzamelen van contactgegevens	7
3	Data	8
3.1	Dataverzameling.....	8
3.2	Verdere selectie van de acteurs.....	9
4	Resultaten	11
4.1	Profiel van de acteur	11
4.2	De loopbanen van acteurs	16
4.2.1	Duur van de loopbaan.....	16
4.2.2	Acteren versus andere activiteiten.....	17
4.3	De inkomsten van professionele acteurs (2012)	37
4.3.1	Inkomstenbronnen	37
4.3.2	Netto-inkomsten 2012.....	39
4.4	Arbeidstevredenheid.....	45
4.4.1	Een leven lang <i>spelen</i>	46
4.4.2	Flexibiliteit: graag, maar met mate.....	50
4.4.3	Een job om van te leven? De werkzekerheid van een acteur	51
4.4.4	De combinatie arbeid - gezin	59
4.4.5	De zakelijke aspecten van het acteursbestaan.....	60
4.4.6	Waardering	62

4.4.7	Samenvattend.....	63
4.5	Uitkijken naar een andere job?.....	64
4.6	Prioriteiten voor verandering.....	69
5	Samenvatting en aandachtspunten voor beleid.....	71
6	Referenties.....	81
7	Statistische leeswijzer.....	84

1 Inleiding

De arbeidsmarkt is de voorbije decennia grondig veranderd. Naast indringende veranderingen wat betreft de samenstelling van de arbeidsmarkt –denk maar aan de vergrijzende werknemerspopulatie- wordt ook gesteld dat loopbanen vandaag de dag sterk inhoudelijk verschillen van de loopbanen enkele decennia terug. De hiërarchische verticale loopbaan, gekenmerkt door stabiliteit en jobzekerheid van weleer heeft plaats geruimd voor loopbanen gekenmerkt door flexibiliteit (Forier & Sels, 2003). In de loopbaanliteratuur werden tal van concepten gelanceerd om dit nieuwe loopbaantijdperk te benoemen (Forier & Sels, 2003): *boundaryless careers* (DeFillippi & Arthur, 1994), *protean careers* (afgeleid van Proteus, de Griekse mythologische figuur die voortdurend van gedaante veranderde) (Hall, 1996) *post-corporate careers* (Peiperl & Baruch, 1997), of nog *portfolio careers* (Templer & Cawsey, 1999), in Vlaanderen vaak veelal vertaald als ongebonden of nomadische loopbanen (zie bv. De Prins et al. 2012; Valgaeren, 2007). Deze nieuwere loopbaanvormen worden allen gekenmerkt door meer mobiliteit en minder honkvastheid. Vanuit werkgeversoogpunt worden dergelijke loopbanen alvast positief onthaald. Dit wordt des te duidelijker wanneer de aspecten die men aan de loopbanen van weleer verbindt aanhaalt. De meer traditionele en stabiele loopbaanpatronen worden geassocieerd met rigiditeit, tanende inzetbaarheid en concentratie.

Volgens Brayton Bowen (2001) kan er ten gevolge van deze ontwikkeling ook gesproken worden van een nieuw soort werknemers: “de vrije werknemer, een type werknemer dat gericht op zoek gaat naar gelegenheden voor verandering, de onzekerheden van een baan accepteert, geïnteresseerd is in uitdagend en gevarieerd werk, dat daartoe voortdurend de eigen vaardigheden uitbreidt, ... en overtuigd is een vrij werknemer te zijn”. Het opbouwen van deskundigheid, reputatie, marktwaarde en persoonlijke netwerken worden zeer belangrijk bij het zoeken en accepteren van nieuwe opdrachten. Individuen dienen vanuit een zelfsturende en waardegedreven oriëntatie aan eigen loopbaanmanagement te doen (Briscoe et al., 2006).

Onderzoek geeft echter aan dat het gros van de werknemers toch nog steeds een vrij traditionele en stabiele loopbaan kent en verkiest (zie bv. De Prins et al., 2012; Forrier, Sels & Verbruggen, 2005; Forrier, 2007). De arbeidsmarkt blijkt nog niet zo sterk veranderd te zijn als vaak gesteld. Echter, de creatieve industrie, zo blijkt eveneens uit onderzoek, vormt hier een grote uitzondering (Menger, 1999, 2001 & 2006; Throsby & Zednik, 2011).

De artistieke sector wordt gekenmerkt door projectmatig werk, een manier van werken die zich sterk onderscheidt van de traditionele gesalarieerde tewerkstelling en gekenmerkt wordt door een aaneenrijging van arbeidsovereenkomsten van korte duur en de deelname aan diverse projecten (de Heusch, Dujardin & Rajabaly, 2011). En dit geldt eens te meer voor professionele acteurs. De klassieke gezelschapsstructuur ruimt immers plaats voor open productiehuisen, welke een los-vaste relatie onderhouden met de kunstenaars. Het zijn steeds meer multidisciplinaire én multifunctionele productie-eenheden geworden, die zich niet louter beperken tot het maken van voorstellingen (Janssens, 2008).

Vanuit het standpunt van de acteurs betekent dit dat zij in toenemende mate geëngageerd zijn voor de duur van een productie en dit in verschillende organisaties (Bresseleers, 2013). De sector wordt dan ook gekenmerkt door een eerder ‘atypische’ werkgelegenheid, met heel wat zelfstandige ondernemers, tijdelijke en deeltijdse tewerkstelling (Janssens, 2008; Kreszlo, 2011). Gesubsidieerde kunstorganisaties werken meer en meer met freelance-acteurs en steeds minder organisaties bieden acteurs een vaste job aan (Bresseleers, 2013; Janssens 2008). Waar deze organisaties vroeger vooral met een vaste groep van acteurs werkten, blijken ze nu meer te

opteren voor een meer flexibeler vorm van werken met verschillende productieteams in een los-vaste relatie met freelancers en zelfstandigen. Men stelt dan ook dat men in de podiumkunsten het parcours van autonoom en hiërarchisch opererende organisaties verlaten heeft en is overgestapt naar een horizontaal netwerkmodel (Janssens 2008, cfr. Boltanski & Chiapello, 2007). Dit horizontaal netwerkmodel krijgt niet enkel vorm op het niveau van organisaties, maar ook op het niveau van de individuele kunstenaars die internationaal steeds mobieler (moeten) worden. Binnen de podiumkunsten profileren veel acteurs zich niet langer als lid van een gezelschap, maar als een individuele speler in een (internationale) netwerkgeving (Janssens, 2008; Janssens en Moreels, 2008). Dat houdt meer mogelijkheden voor acteurs, maar ook navenant toenemende verantwoordelijkheden. Acteurs leggen zo een eigen traject af langs verschillende huizen. Janssens & Moreels (2008) typeerden de loopbaan van acteurs dan ook als een “carrière met gaten” en acteurs als jobhoppers waarbij steeds meer de tendens aanwezig is om multidisciplinair en internationaal te werken.

Er kan zich de vraag gesteld worden wat het aandeel is van de kunstenaar in deze tendens tot steeds meer flexibele loopbanen? Sommigen zijn van oordeel dat acteurs zelf de architect zijn van deze nieuwe productiemodus, anderen menen dat het eerder een kwestie was en is van “aanpassen of oprassen” (Olaerts, 2008). Los van het antwoord op de vraag wie wat veroorzaakt heeft, is het belangrijk een duidelijk beeld te krijgen van de positie van de individuele kunstenaar in dit zogenaamde nieuwe freelance netwerkmodel. Geeft dit model acteurs inderdaad meer vrijheid zoals wel eens wordt beweerd en zorgt het aldus voor maximale flexibiliteit of leidt een dergelijk model net tot een groeiende onzekerheid?

Jackson (2004 in Segers et al., 2010) stelt bijvoorbeeld dat de positie van kunstenaars bijzonder kwetsbaar geworden is en ook de sector zelf is eerder deze mening toegedaan. Loopbanen van podiumkunstenaars en acteurs ontwikkelen zich nu eerder tussen dan binnen organisaties (Janssens & Moreels, 2007). Naar acteurs toe, kan men veronderstellen dat deze “flexibele” arbeidssituatie een zware druk legt op zowel hun professionele als sociale leven. Het gegeven dat acteurs een relatief jonge beroepsgroep vormen (Bresseleers, 2013), is hier wellicht niet vreemd aan. Het managen van hun loopbaan vraagt dan ook een grote investering (Segers et al., 2010). Heel wat beginnende acteurs die er niet in slagen hun loopbaan te managen en af te stemmen op hun gezinsleven, haken dan ook voortijdig af. Vooral vrouwen lijken reeds op jonge leeftijd een acteurscarrière vaarwel te zeggen (Bresseleers, 2013).

Onderzoek toont verder aan dat ook de financiële verloningen van kunstenaars lager liggen dan andere beroepen die een gelijkaardig niveau van *menselijk kapitaal* (in termen van onderwijs, training en ervaring) vereisen (Abbing, 2002; Throsby en Zednik, 2011). Ten gevolge van deze lage verloningen moeten kunstenaars hun inkomens vanuit de kunsten dan ook aanvullen met inkomens vanuit andere bronnen, wat eveneens er toe bijdraagt dat het arbeidsmarktprofiel van kunstenaars gekenmerkt wordt door het combineren van verschillende jobs. Throsby en Zednik (2011) geven aan dat de arbeidstijd van kunstenaars daarom kan onderverdeeld worden in drie types van arbeid welke corresponderen met drie verschillende arbeidsmarkten: de markt voor creatief of artistiek werk (in het geval van acteurs gaat het hier om allerlei uitingen van het acteren zelf maar ook de repetities die eraan vooraf gaan), de markt voor kunstgerelateerd werk welke geen deel uitmaakt van hun kernopdracht als kunstenaar maar waarin wel beroep wordt gedaan op de artistieke vaardigheden (bv. lesgeven of regisseren) en tenslotte de niet-kunstgerelateerde markt (bv. acteurs die om rond te komen ook nog wat gaan bijverdienen in de horecasector). Uit het onderzoek dat Von der Fuhr et al. (2010) uitvoerden bij professionele acteurs in Nederland bleek deze driedeling zeer aanwezig bij de ondervraagde acteurs. Zij deelden de betaalde alsook onbetaalde werkzaamheden van acteurs eveneens in volgens deze drie aspecten:

- 1) Werk als acteur: Acteren in theater, bioscoopfilm, voor televisie, coaching, stemmenwerk, commercials en wat daar verder bij komt kijken (bv. auditeren)
- 2) Ander werk op gebied van theater, film of televisie, bv.: lesgeven, produceren, regisseren, casting e.d.
- 3) Overige werkzaamheden niet op het gebied van theater, film of televisie

Uit hun onderzoek bleek dat ruim de helft van de acteurs (ook) andere werkzaamheden op het gebied van theater, film en televisie had. Vooral lesgeven, regisseren en schrijven bleken daarbij vaak tot het werkpakket van de acteurs te behoren. Gemiddeld besteden acteurs 22 uur aan werk als acteur, 7 uur aan andere acteer-gerelateerd werk en 5 uur aan overig werk niet gerelateerd aan acteren. Bij elkaar goed voor zo'n 34 uur werktijd (reis- en verplaatsingstijden niet inbegrepen). Echter lang niet al deze activiteiten worden verloond. Auditeren, andere acquisitieactiviteiten en promotie behoren zo voor de meerderheid van de acteurs tot hun werk, maar doorgaans onbetaald (Von der Fuhr et al., 2010).

Dergelijke gedetailleerde informatie was voor Vlaamse acteurs echter nog niet beschikbaar. Reeds heel wat gegevens uit registratiedatabanken en op instellingenniveau werden geanalyseerd om de arbeidsmarkt van acteurs in Vlaanderen in kaart te brengen. Deze gegevens schetsen wel het landschap en de uitdagingen waarmee acteurs worden geconfronteerd (zij schetsen bv. een overduidelijk beeld van een overgang naar meer losse samenwerkingsverbanden binnen de sector), maar geven weinig zicht op de loopbaan van een individuele artiest. De tewerkstelling werd tot op heden dan ook nog niet vanuit de beroepsgroep zelf bekeken. Het antwoord op de vraag hoe acteurs zelf deze werkcondities en situaties ervaren, zowel naar inkomsten, als naar artistieke mogelijkheden/beperkingen en naar de impact op het persoonlijke en sociale leven, berust voornamelijk op buitenlands onderzoek (bv. Von der Fuhr, 2010; Throsby & Zednik, 2011) of op analyses en interpretaties van mensen uit de sector.

Tevens bieden –mede omwille van het feit dat vaak van instellings- en sectorale gegevens wordt vertrokken– deze analyses een fragmentarisch en onvolledig beeld. Zo zijn er bijvoorbeeld analyses en cijfers voorhanden voor acteurs in de podiumkunstensector (publicaties van het VTi¹), acteurs in de gesubsidieerde kunstorganisaties (Bresseleers, 2013), maar is er veel minder geweten over acteurs in de audiovisuele sector. Bovendien combineren steeds meer acteurs jobs in verschillende sectoren en dit zowel binnen als buiten het gesubsidieerde sector. Bijkomende beperking aan dergelijke analyses is het gegeven dat op die manier de niet-artistieke werkzaamheden buiten beeld blijven.

In dit onderzoek willen we de loopbaan en de daarmee gepaard gaande socio-economische positie en inkomsten van professionele acteurs dan ook in kaart brengen op basis van nieuw surveymateriaal. Aan de hand van een bevraging bij de acteurs zelf, gingen we op zoek naar cijfers om de bestaande percepties te toetsen en dit voor de diverse acteursprofielen.

¹ Vlaams Theaterinstituut

2 De aanloop

In de aanloop van dit onderzoek onderscheiden we een drietal voorbereidende fases. In eerste instantie vond in een voorbereidende fase een kwalitatief onderzoeksluik plaats, waarbij verschillende experts werden bevraagd. Deze expertenbevraging verschafte ons input voor twee andere activiteiten in de voorbereidende fase van dit onderzoek: de ontwikkeling van een vragenlijst gestoeld op internationale en nationale literatuur en gedragen door de sector, alsook de verzameling van contactgegevens van de acteurs. We lichten de drie activiteiten uit de aanloopfase van het onderzoek hieronder kort toe.

2.1 Expertenbevraging

Ter voorbereiding van het onderzoek vond een kwalitatief onderzoeksluik plaats waarbij gesprekken werden gevoerd met experts uit de sector. Deze gesprekken dienden er enerzijds toe te leiden een correct beeld te verkrijgen van de juridisch mogelijke beroepsstatuten van acteurs in Vlaanderen en dienden anderzijds een aantal percepties, opvattingen, noden e.d. die momenteel leven in het Vlaamse acteurslandschap op te meten. Deze expertenbevraging vormde een belangrijke input bij de ontwikkeling van de vragenlijst.

Daarnaast leidden deze gesprekken tot een overzicht van bestaande registratiesystemen en databanken die coördinatiegegevens omvatten over professionele acteurs in Vlaanderen en/of communicatiemogelijkheden om het onderzoek bekend te maken onder de acteurs.

Meer concreet werden gesprekken gevoerd met personen van de volgende organisaties:

- De Acteursgilde (Belangenvereniging voor acteurs en actrices)
- Het Kunstenloket (aanspreekpunt voor zakelijk en juridisch advies voor kunstenaars en creatieven)
- Het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten
- ACOD Cultuur (socialistische vakbond voor werknemers uit de culturele sector en de media)

Daarnaast werden gesprekken gevoerd met zeven acteurs, met een divers profiel. Voor de selectie van deze acteurs werd er op toegezien dat we zowel mannelijke als vrouwelijke acteurs, acteurs uit verschillende leeftijdsgroepen, zowel zelfstandige als loontrekkende acteurs en tenslotte zowel acteurs uit de theater- als uit de audiovisuele sector aan het woord lieten.

Daarenboven werd de inbreng van de expertise vanuit het beleid, de Acteursgilde en het VTi verzekerd via de stuurgroep.

2.2 Ontwikkeling van de vragenlijst

De ontwikkeling van een eerste versie van de vragenlijst ging vooraf door een nationale en internationale studie van de bestaande literatuur en meetinstrumenten. De literatuurstudie reikte ons reeds een eerste reeks van relevante thema's voor de vragenlijst aan. Tevens maakten we gebruik van reeds bestaande meetinstrumenten om vergelijkingen met andere beroepsgroepen en internationale studies mogelijk te maken. Meer specifiek bouwden we verder op volgende vragenlijsten:

- de vragenlijst die werd gebruikt in het kader van het onderzoek "Spelen voor de kost" over werk en inkomsten en acteurs in Nederland (Von der Fuhr et al., 2010),
- Vragenlijsten uit de twee loopbaanstudies bij leerkrachten waarin gepeild wordt naar loopbaanprofielen, -oriëntaties en tevredenheid (Matheus, Siongers & Van den Brande, 2004; Elchardus, Huyge, Kavadias, Siongers & Vangoidsenhoven, 2009)

De eerste vragenlijst laat toe de situatie van Vlaamse acteurs te vergelijken met Nederlandse acteurs. Afstemmen op de tweede vragenlijst laat toe de vergelijking te maken met een andere beroepsgroep in Vlaanderen. De leraarsgroep betreft een interessante vergelijkingsgroep omdat het tevens gaat om een hoger opgeleide beroepsgroep waarvan net als van acteurs wordt gesteld dat het gaat om een beroepsgroep die zeer sterk intrinsiek gemotiveerd is. Wel met dit onderscheid dat deze groep na een periode van jobhoppen, interim opdrachten en een onzeker statuut, nét heel veel werkzekerheid kent en sterk gebonden is aan één instelling.

Op basis hiervan werd een eerste versie van de vragenlijst ontwikkeld, waarmee we het gesprek aanknoopten met experts uit de sector en het beleid. De informatie uit beide invalshoeken werd optimaal gebruikt bij de verdere ontwikkeling van de vragenlijst.

2.3 Verzamelen van contactgegevens

Tijdens de expertenbevraging werd gepolst naar databanken met adresgegevens van professionele acteurs in Vlaanderen. Uit deze gesprekken blijkt dat dergelijke adresgegevens op verschillende locaties geregistreerd worden; echter geen van deze registraties dekt de volledige professionele acteursgroep en anderzijds zijn ze soms dan weer te ruim omdat ook andere creatieve beroepen zijn opgenomen of ook niet-professionele acteurs. Daarnaast kon van de meerderheid van deze databanken geen gebruik gemaakt worden omwille van privacywetgeving. Daarom werd in een vroeg stadium reeds beslist om via twee pistes te werken. Een persoonlijke oproep zou gebeuren naar de acteurs waarvan we over de contactgegevens beschikten en daarnaast zou een algemene mailing worden verspreid via de nieuwsbrieven van de Acteursgilde, het VTi, Departement CJSM, het Kunstenloket, het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten en Mediarte.

De contactgegevens van acteurs werden verkregen via twee invalshoeken: de Acteursgilde en het VTi. We ontvingen van deze instellingen een lijst van respectievelijk 484 en 250 acteurs. Na samenvoeging van de datasets en correctie (o.m. verwijdering van de dubbele adressen), konden we buigen op een dataset van 661 email-adressen. Omdat slechts van een beperkt aantal acteurs postadressen beschikbaar waren en bovendien onduidelijk of deze nog up-to-date waren, werd beslist de bevraging volledig via elektronische weg te organiseren.

3 Data

3.1 Dataverzameling

In dit onderzoek richten we ons uitsluitend tot de professionele acteurs. We hanteren daarbij de definitie die door de Acteursgilde naar voor wordt geschoven en waarbij we de volgende eigenschappen verbinden aan een professioneel acteur of actrice

- professioneel werkzaam zijn als acteur of actrice (diploma hogere acteursopleiding) of;
- in de afgelopen drie jaar professionele werkzaamheden hebben uitgeoefend als acteur of actrice

Op basis van deze afbakening gingen we op zoek naar contactadressen van acteurs. Alle personen die voldeden aan deze afbakening en waarvan we over emailadressen beschikten, werden via een persoonlijke mail uitgenodigd tot deelname aan de online-bevraging. Deze methode van bevraging was in het kader van dit onderzoek de meest aangewezen methode. Enerzijds omdat de beschikbare middelen een kwaliteitsvolle schriftelijke survey niet toelaten, maar ook omdat dit de mogelijkheid schept om de vragenlijst af te stemmen op de profielen van de acteurs.

Vaak wordt gesteld dat websurveys geïnitieerd via email slechtere responscijfers behalen dan postale surveys. Algemeen genomen is dit ook zo. Wanneer men een representatief staal van de algemene bevolking wil bevragen, genereren websurveys een lagere respons dan postale surveys. Uit een meta-studie van Shih en Fan (2009) bleek het verschil gemiddeld zo'n 20%. In onderhavige studie ondervragen we echter voornamelijk een hooggeschoold publiek waar elektronische bevragingen mits een goede opvolging tot gelijkaardige respons kunnen leiden als postenquêtes (Shih & Fan, 2009; Dillman, 2011).

Bij de dataverzameling werd de respons dan ook strikt opgevolgd (cfr. Dillman 2011). Vier mailings werden verstuurd. De eerste mailing werd verstuurd naar het gehele adressenbestand, vervolgens konden acteurs nog tot 3 keer toe een herinnering ontvangen: 1) woensdag 18 december 2013, 2) maandag 23 december 2013, 3) woensdag 8 januari 2014 en 4) zaterdag 18 januari 2014. In deze mailings stond telkens een gepersonaliseerde link naar de vragenlijst, welke ons toeliet op te volgen welke acteurs reeds een vragenlijst invulden. Alleen acteurs die hun vragenlijst nog niet volledig ingevuld hadden, werden herbenaderd en herinnerd om deze in te vullen. De bevraging werd afgesloten op 26 januari 2014.

Bij de eerste mailing gaven reeds een aantal personen te kennen dat zij professioneel niet met acteren bezig waren of slechts heel toevallig eens meegewerkt hadden aan een theaterproductie (maar bv. in hoofdzaak bezig waren met dansen of muziek). De adressen van deze personen werden verwijderd uit het mailingsbestand en bij de herinneringen niet meer gecontacteerd. Daarnaast keerden tien mails terug omwille van ongeldige e-mailadressen. Rekening houdend met deze ongeldige e-mailadressen en personen die onterecht in de dataset terechtgekomen waren, konden we rekenen op 641 geldige adressen (zie tabel 1).

Tabel 1: Responscijfers

	verstuurd	geldige adressen	ingevuld	volledig ingevuld
Via persoonlijke link	661	641	408	291
<i>Respons (%)</i>			63,7	45,4
Via algemene oproep			49	22
Totaal aantal			457	313

Enkel enquêtes waarvan minstens 20 vragen werden ingevuld werden weerhouden. Op deze manier selecteerden we 408 enquêtes. Dit betekent dat 64% van de aangeschreven acteurs ons bruikbare informatie bezorgden voor het onderzoek. Deze respons kan uitermate hoog worden genoemd. Doorgaans bereikt men in Vlaanderen ca. 45 à 50 % respons op postenquêtes, en ligt de responsgraad van websurveys niet snel hoger dan 40%. De responsgraad is hier dus meer dan behoorlijk.

Een gekend fenomeen van web-surveys, betreft echter de item-non response. Respondenten haken af bij welbepaalde vragen of naar het einde van de vragenlijst toe. Dat was hier niet anders. Toch waren 291 van de hier boven vermelde vragenlijsten volledig ingevuld, wat neerkomt op een respons van 45% wat betreft volledig ingevuld vragenlijsten, een eveneens meer dan behoorlijk resultaat.

De algemene oproep - via de nieuwsbrieven of communicatie van onder meer het VTI, de Acteursgilde en het Kunstenloket- om deel te nemen werd verstuurd op 9 januari 2014, na de derde persoonlijke oproep om te verhinderen dat personen met een persoonlijke link via deze algemene weg de vragenlijst zouden invullen. Dit leverde ook nog eens 49 bruikbare enquêtes op waarvan 22 volledig ingevulde vragenlijsten. In totaal konden we dus aan de slag met 457 ingevulde vragenlijsten.

3.2 Verdere selectie van de acteurs

Een aantal van de adressen werden reeds verwijderd op basis van mails die we van de betrokken personen kregen en waarin ze bijvoorbeeld aangaven geen professioneel acteur (meer) te zijn. Maar, de databestanden van de Acteursgilde en het VTi bevatten mogelijk nog enkele niet-professionele acteurs of personen die niet in aanmerking komen voor het onderzoek. Daarom startten we de vragenlijst met 2 instapvragen op basis waarvan de respondent al dan niet werd doorverwezen naar het einde van de bevraging. De vragenlijst richtte zich enkel op personen die in België wonen of de Belgische nationaliteit hebben en die beroepsmatig als acteur werkzaam (willen) zijn: zij verrichten tenminste 12 uur per week betaald werk als acteur of zijn tenminste 12 uur per week beschikbaar voor betaald werk als acteur. Dit laatste gebeurde om te voorkomen dat acteurs die tijdelijk werkloos zijn, de vragenlijst niet zouden invullen.

Twee derde van de acteurs die de vragenlijst invulden acteert tenminste 12u per week en verdient er tevens geld mee. Daarnaast werkt 34% minder dan 12u per week als acteur, maar is hij of zij wel beschikbaar voor acteerwerk. Dit geeft aan dat we vertrokken zijn van een goed afgebakend adressenbestand en dat de datasets van de Acteursgilde en VTi voornamelijk bestaan uit professionele acteurs. Slechts 3% van de personen die de vragenlijst

begonnen in te vullen, beschouwt acteren eerder als een vrijetijdsbesteding. Deze respondenten werden naar het einde van de vragenlijst doorverwezen.

Tabel 2: Selectievragen voor acteurs (percentages)

	%
ja, ik ben tenminste 12 uur per week met acteren bezig en verdien er geld mee	62,9
ja, ik wil tenminste 12 uur per week met acteren bezig zijn en er geld mee verdienen en ik ben beschikbaar voor werk als acteur	34
nee, acteren is voor mij vooral vrijetijdsbesteding	3,1
<i>N</i>	453

Daarnaast vond ook een selectie op nationaliteit en woonplaats plaats. Het onderzoek richt zich op Vlaamse acteurs of acteurs werkzaam in het Nederlandstalige taalgebied in Vlaanderen. Om pragmatische redenen maakten we de afbakening wat ruimer en selecteerden op de Belgische nationaliteit of woonplaats. Slechts enkele respondenten gaven aan niet in België te wonen. De respondenten die niet in België wonen en niet de Belgische nationaliteit bezitten, werden eveneens naar het einde van de vragenlijst doorverwezen. Het gaat hier slechts om twee respondenten. Wel gaven ook nog twee respondenten per mail mee dat ze het Nederlands niet of onvoldoende machtig waren om een Nederlandstalige vragenlijst in te vullen.

Tabel 3: Woonplaats (percentages)

	%
Ik woon in België	97,9
Ik woon niet in België, maar heb wel de Belgische nationaliteit	1,6
Ik woon niet in België en heb niet de Belgische nationaliteit	0,5
<i>N</i>	439

4 Resultaten

Dit onderzoek focust in hoofdzaak op de inkomens en sociaaleconomische positie van professionele acteurs in Vlaanderen. Om hierover gefundeerde uitspraken te doen is het evenwel noodzakelijk om het vizier te openen en de (sociaal)economische factoren tevens te relateren aan andere kenmerken van de acteurs. Daarom zullen we ook uitgebreid aandacht hebben voor het profiel van de acteurs en nagaan wie de personen zijn die in de Vlaamse theater- en audiovisuele sector werkzaam zijn.

Naast een aantal feitelijke gegevens over het beroep, zoals inkomsten en tijdsbesteding in het kader van de job, peilen we in deze studie ook naar de subjectieve beleving van de job. Niet iedereen hecht immers evenveel belang aan de verschillende aspecten van het werk en niet iedereen heeft dezelfde verwachtingen van een job. Gelijkaardige omstandigheden kunnen tot verschillende evaluaties van een job leiden, terwijl gelijke omstandigheden door de ene persoon negatief en door de andere positief worden geëvalueerd. Precies daarom is het belangrijk niet alleen te kijken naar de arbeidsomstandigheden, maar ook naar het subjectieve, persoonlijke gevoel van tevredenheid. Deze subjectieve elementen werden gemeten op basis van een aantal stellingen die we voorlegden aan de acteurs maar tevens op basis van hun eigen formuleringen. Er werd hen namelijk op verschillende plaatsen in de vragenlijst de mogelijkheid geboden een eigen antwoord te formuleren. De respondenten maakten hier gretig gebruik van en de antwoorden die ze gaven op open vragen bieden vaak een verhelderende kijk op de cijfers.²

Tenslotte zullen we nagaan in welke mate acteurs al wel eens overwegen van job te veranderen en zullen we dit relateren aan het profiel en werkomstandigheden van de acteurs.

4.1 Profiel van de acteur

In deze eerste paragraaf maken we allereerst een profielfoto van “de acteur” in Vlaanderen. We kijken daarbij onder meer naar leeftijdsverdeling, geslachtsverdeling, de gezinssituatie en opleiding van acteurs. Deze aspecten zullen we in volgende secties relateren aan de socio-economische en inkomenssituatie van acteurs en hun tevredenheid hieromtrent.

- **Leeftijd en geslacht**

Heel wat beginnende acteurs die er niet in slagen hun loopbaan te managen en af te stemmen op hun gezinsleven haken voortijdig af, zo wordt gesteld. Daarnaast is het aantal rollen voor acteurs op oudere leeftijd beperkt. Dit maakt dat verwacht kan worden dat acteurs een relatief jonge groep is. Net als in het Nederlandse onderzoek (Von der Fuhr et al., 2010), nemen jonge acteurs echter een relatief laag aandeel in : 25% van de bevroegde acteurs is

² Uiteraard zullen we de stellingen, meningen, ... die auteurs ons meegaven steeds anoniem presenteren. Indien bepaalde fragmenten/woorden de identiteit van de desbetreffende acteur/actrice zouden kunnen onthullen, zullen we deze tekstdelen ook vervangen door een “X”.

jonger dan 33 terwijl het aantal acteurs piekt tussen 33 en 44-jarige leeftijd (38%). Het aandeel van de oudere leeftijdsgroepen is dan evenwel weer terug in dalende lijn: 20% bevindt zich in de leeftijdscategorie van 45 tot 54 jaar en 12% bevindt zich in de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar. Tenslotte, omvat onze dataset ook nog een kleine groep, met name 4% van de respondenten, die nog actief is na de pensioengerechtigde leeftijd.

Deze cijfers verschillen beperkt van de leeftijdsverdeling die kan teruggevonden worden bij werkende Vlamingen, waarbij acteurs gemiddeld net wat jonger zijn dan de werkende bevolking in het algemeen³. Van de werkende Vlamingen tussen 20 en 64 had in 2012 58,4% de leeftijd van 45 jaar nog niet bereikt en iets meer dan 40% kon teruggevonden worden bij de 45-plussers.

Tabel 4: Leeftijd (percentages)

	%
22-32	25,2
33-44	38,3
45-54	20,4
55-64	12,0
65+	4,1
<i>N</i>	441

Meer vrouwen studeren af in theateropleidingen. Anderzijds worden er minder rollen geschreven voor vrouwen. In de podiumkunstensector blijkt dit op het eerste zicht echter nog vrij goed mee te vallen. Dit bevestigt recent onderzoek naar de genderverhouding in de podiumkunsten waarin wordt aangegeven dat er ongeveer evenveel actrices zijn als acteurs (Van Langendonck, Magnus, Bresseleers & De Graeve, 2014). Uit de studie van Van Langendonck et al. (2014) waarin twintig seizoenen (1993-1994 tot 2012-2013) gesubsidieerde Vlaamse podiumkunsten werden onder de loep genomen en opleidingen, producties, sectorale cijfers over loontrekkenden en prijzen werden gescreend naar genderverhoudingen bleek dat de podiumkunstenopleidingen zeer vrouwelijk zijn (67% van de gediplomeerden is vrouw), maar dat deze oververtegenwoordiging zich niet doorzet in het Vlaamse gesubsidieerde podiumkunstenlandschap. Uit een recente analyse van de top 100 films in de Verenigde Staten bleek dat vrouwen sterk ondervertegenwoordigd zijn in deze films (Lauzen, 2014). Vrouwen namen slechts 29% van de hoofdrollen in de films voor hun rekening en slechts 13% van al de bekeken films telden een gelijk of hoger aantal vrouwen dan mannen in hoofdrollen. De verhouding tussen het aantal gediplomeerden of kandidaten voor een rol enerzijds en het aantal rollen anderzijds loopt bijgevolg meer mank bij vrouwelijke dan bij mannelijke acteurs. In onze bevraging komt naar voren dat de algemene verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke acteurs ongeveer gelijk is.

³ Bron: Vlaamse Arbeidsrekening o.b.v. RSZ-DMFA, RSZPPO, RSVZ, RIZIV, CBS, IGSS, OEA, SEE, RVA, IWEPS, FOD Economie - Bevolkingsstatistieken, DWH AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE): <http://www.steunpuntwse.be/node/3027>.

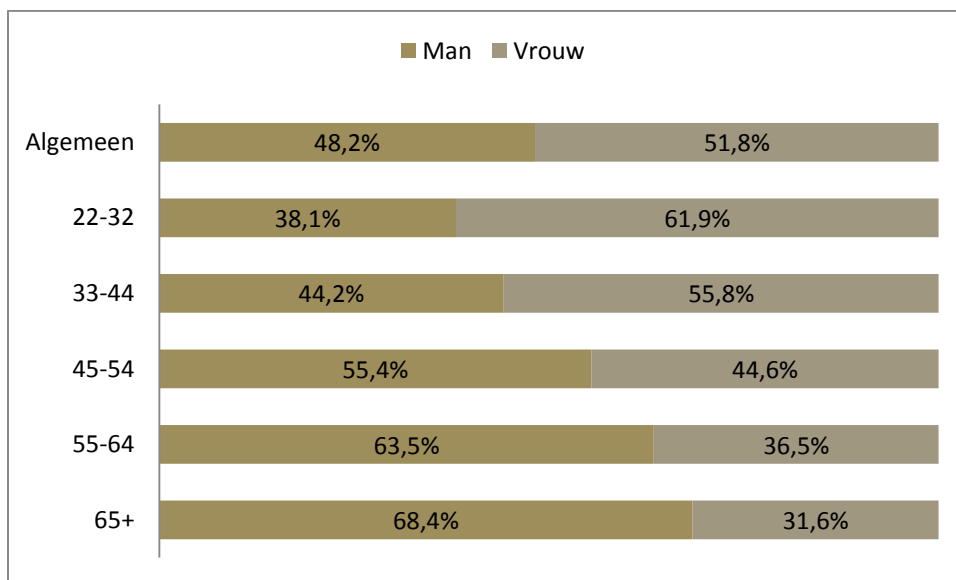
Tabel 5: Geslacht (percentages)

Geslacht	%
Man	48,2
Vrouw	51,8
N	440

Als we kijken naar de genderverhouding per leeftijd krijgen we evenwel een ander beeld. Algemeen stellen we wel vast dat er een evenredige verdeling is tussen mannen en vrouwen, maar het aandeel vrouwen neemt sterk af naarmate de leeftijd vordert. In de jongste leeftijdsgroep stellen we een geslachtsverdeling vast die sterk in de lijn ligt van de verdeling die kan worden waargenomen bij afstuderen. In deze jongste leeftijdsgroep bedraagt het aandeel vrouwen in onze dataset 62%. Nadien gaat het stijl naar beneden. Tot 44 jaar zijn vrouwen in de meerderheid. Nadien keert de verdeling helemaal om. Bij de 55 plussers nemen de vrouwen nog maar iets meer dan een derde van de groep in (36,5%).

Net zoals in het onderzoek naar genderverhoudingen binnen de podiumkunsten stellen we dus weinig doorgroei bij actrices vast (zie Van Langendonck, Magnus, Bresseleers & De Graeve, 2014). Ook in studies in de audiovisuele sector komt een gelijkaardig beeld naar boven. Internationale studies geven aan dat vrouwelijke actrices het vooral zeer moeilijk op oudere leeftijd, niet alleen in Vlaanderen maar ook elders (Bazzini, McIntosh, Smith, Cook & Harris, 1997; Kessler, Rakoczy & Staudinger, 2004). Ook in de Nederlandse studie kwamen gelijkaardige genderverhoudingen naar boven. De ondervertegenwoordiging van vrouwen boven de 40 jaar blijkt daar weliswaar minder groot.

Figuur 1: Acteurs naar leeftijd en geslacht (n=440)



- **Gezinssituatie**

De mate waarin men kan rondkomen met inkomsten uit acteren of ook de mate waarin men acteren met het privéleven kan combineren, wordt in belangrijke mate mee bepaald door de specifieke gezinssituatie. We legden de acteurs dan ook enkele vragen voor omtrent hun gezinssituatie welke we later ook zullen relateren aan een aantal werkgerelateerde uitkomsten. Twee derde (67%) van de bevroegde acteurs woont samen met zijn/haar partner. Ruim een kwart (28%) is single. Daarnaast is er nog een kleine groep welke wel een partner heeft, maar niet samenwoont met zijn of haar partner.

Tabel 6: Gezinsamenstelling (percentages)

	%
Single	27,6
Partner, samenwonend	66,7
Partner, niet samenwonend	5,8
<i>N</i>	381

Van de bevroegde acteurs heeft 52% een of meerdere kinderen. Van deze groep met kinderen, heeft 32% slechts een kind en ongeveer twee derde minstens twee kinderen. We legden de acteurs met kinderen tevens de vraag voor voor hoeveel kinderen men financieel verantwoordelijk is. Vier op de tien acteurs geeft aan financiële verantwoordelijkheid te dragen voor een of meerdere kinderen beneden de 18 jaar.

Tabel 7: Aantal kinderen en financiële verantwoordelijkheid voor aantal kinderen (percentages, n=445)

	Algemeen	Financieel verantwoordelijk
Geen kinderen	47,8	59,6
Kinderen	52,2	40,4
Binnen de groep met kinderen:	-	
• 1 kind	31,7	
• 2 kinderen	45,7	
• 3 of meer kinderen	22,6	

- **Woonplaats**

De Vlaamse theateropleidingen zijn te situeren in de grootsteden Antwerpen, Brussel en Gent. Ook de grotere theaters en toneelhuizen vinden we vooral in grootstedelijke omgevingen. Het is dan ook niet verwonderlijk dat ongeveer twee derde van de bevroegde acteurs in een grootstedelijk gebied woont. Daar waar in Nederland Amsterdam het mekka van de professionele acteurs vormt, is dit in Vlaanderen Antwerpen. Maar liefst 42% van de ondervraagde acteurs woont in Antwerpen. Gent en Brussel volgen op een ruime afstand, met respectievelijk 15 en 8% van de acteurs. Daarnaast woont nog een derde van de acteurs buiten grootstedelijk gebied, maar ook binnen deze groep woont een aanzienlijk deel in steden/gemeenten op relatief korte afstand van deze grootsteden.

Tabel 8: Woonplaats (percentages)

	%
Brussel (BHG)	8,2
Antwerpen	42,4
Gent	15,2
Elders in België	32,9
Buitenland	1,4
<i>N</i>	441

- **Opleiding(en)**

Acteurs zijn over het algemeen hoog opgeleid: 85% van de Vlaamse acteurs heeft een diploma hoger onderwijs. Daarbij kan het zowel gaan om een diploma behaald aan een hogeschool, conservatorium of universiteit. Slechts 15% heeft ten hoogste een diploma secundair onderwijs. Dit gegeven is belangrijk wanneer we acteurs vergelijken met andere beroepsgroepen. Deze cijfers geven aan dat men de werkcondities van acteurs bij voorkeur dient te vergelijken met deze van andere hogeropgeleiden, niet met die van de werkende bevolking in zijn geheel.

Tabel 9: Hoogst behaalde diploma (percentages)

	%
geen diploma secundair of hoger onderwijs	1,6
diploma secundair onderwijs	13,3
diploma hoger onderwijs	85,1
<i>N</i>	437

Theateropleidingen worden in Vlaanderen dan ook quasi uitsluitend aangeboden binnen het hoger onderwijs. Hoewel het acteren geen gereguleerd beroep is en een theateropleiding bijgevolg geen must, stellen we vast dat nagenoeg alle acteurs (93%) ooit een acteeropleiding aangevat hebben in het hoger onderwijs. Van deze groep heeft 84% zijn diploma behaald (en sommigen hiervan zelfs meerdere diploma's) en studeert 1,5% momenteel nog. Slechts 14% heeft de opleiding vroegtijdig gestopt en geen diploma behaald. Dit betekent dat ruim drie kwart van de bevraagde acteurs een diploma van een theateropleiding uit het hoger onderwijs op zak heeft.

Tabel 10: Theateropleiding in het hoger onderwijs (percentages, n=370)

	%
Heeft nooit een theateropleiding aangevat in het hoger onderwijs	7,1
Heeft ooit een theateropleiding aangevat in het hoger onderwijs, waarvan	92,9
• Diploma behaald	83,6
• Studeert nog	1,5
• Opleiding niet voltooid en voortijdig gestopt	14,2

Naast het formele onderwijscircuit kunnen acteurs ook via andere kanalen een acteeropleiding volgen. Het merendeel deed dit effectief; slechts 23% heeft geen opleiding buiten de formele onderwijscontext gevolgd. Anderen bekwaamden zich verder in het acteren, via bijvoorbeeld het Deeltijds Kunstonderwijs (DKO), de Academie (31%), via het amateurtoneelcircuit (30%) of via zelfstudie (30%). Daarnaast volgde 17% een particuliere theateropleiding en stapte 12% de professionele acteurswereld binnen met ervaring uit het artistieke jeugdwerk.

Tabel 11: Opleidingen buiten het reguliere onderwijscircuit (multiple respons; percentages)

	%	N
Neen	22,5	92
Ja, via het Deeltijds Kunstonderwijs (DKO), de Academie	31,3	128
Ja, via privés	11	45
Ja, via amateurtoneel	29,6	121
Ja, via zelfstudie, autodidact	29,6	121
Ja via particuliere theateropleidingen (Wisper, theatercursussen OPENDOEK, Academie voor Spel en Theater, Voice Factory,...)	16,9	69
Ja, via artistiek jeugdwerk (bv. Fabuleus, Kopergieterij, ...)	12,2	50
Andere (vnl. stages en jobs, ook in het buitenland)	17,1	70

4.2 De loopbanen van acteurs

Ik weet (wel) nog dat toen ik aan mijn acteerstudies ging beginnen mijn vader me apart nam en zei: 'Als acteur is er maar één zinnetje dat je echt uit je hoofd moet kennen: "Wil je daar nog frietjes bij?"' (lacht) zijn manier om te zeggen dat de meeste mensen die willen acteren eindigen in de horeca (Emilia Clarke – Game of Thrones, KnackFocus)

4.2.1 Duur van de loopbaan

Met onderhavig onderzoek bereikten we zowel acteurs die aan de start van hun loopbaan staan, als acteurs met enige ervaring en acteurs die al jaren meedraaien in de sector: 27% heeft minder dan 10 jaar acteerervaring, 35% kan terugvallen op een loopbaan tussen 11 en 20 jaar en 38% kijkt terug op een carrière van meer dan 20 jaar. Dit maakt dat we verder ook uitspraken kunnen doen over zowel acteurs die aan het begin van hun carrière staan als over acteurs die aan het einde van hun carrière staan en een aantal gegevens over de loopbaan heen kunnen bekijken.

Tabel 12: aantal jaren actief als acteur (percentages)

	%
1-10 jaar	27,3
11-20 jaar	35,1
21-30 jaar	23,3
31 jaar en meer	14,4
N	425

4.2.2 Acteren versus andere activiteiten

Internationale studies (bv. Abbing 2002; Alper & Wassall, 2000 & 2006; Throsby & Zednik, 2011) wijzen uit dat ten gevolge van lage verloningen kunstenaars hun inkomens vanuit de kunsten vaak moeten aanvullen met inkomens vanuit andere bronnen, wat maakt dat de carrière van kunstenaars er vaak uitziet als een lappendeken met ogenschijnlijk vloekende combinaties. In het verlengde daarvan geven Throsby en Zednik (2011) aan dat de arbeidstijd van kunstenaars kan onderverdeeld worden in drie types van arbeid welke corresponderen met drie verschillende arbeidsmarkten: de markt voor creatief of artistiek werk (in het geval van acteurs gaat het hier om allerlei uitingen van het acteren zelf maar ook de repetities die eraan vooraf gaan), de markt voor kunstgerelateerd werk welke geen deel uitmaakt van hun kernopdracht als kunstenaar maar waarin wel beroep wordt gedaan op de artistieke vaardigheden (bv. lesgeven of regisseren) en tenslotte de niet-kunstgerelateerde markt (bv. acteurs die om rond te komen ook nog wat gaan bijverdienen in de horecasector). Uit het onderzoek dat Von der Fuhr et al. (2010) uitvoerden bij professionele acteurs in Nederland bleek deze driedeling zeer aanwezig bij de ondervraagde acteurs. Net als in het Nederlandse onderzoek, maakten we de daarom een onderscheid in drie types activiteiten:

- Acteren: theater, film, televisie (zowel gesubsidieerd als niet-gesubsidieerd) stemmenwerk, bedrijfstrainingen,...).
- Activiteiten gerelateerd aan acteren zoals bijvoorbeeld regisseren, schrijven, lesgeven.
- Andere activiteiten niet op het gebied van theater, film of televisie.

We bespreken nu achtereenvolgens deze drie vormen van werkzaamheden voor de Vlaamse gegevens.

1. Acteren

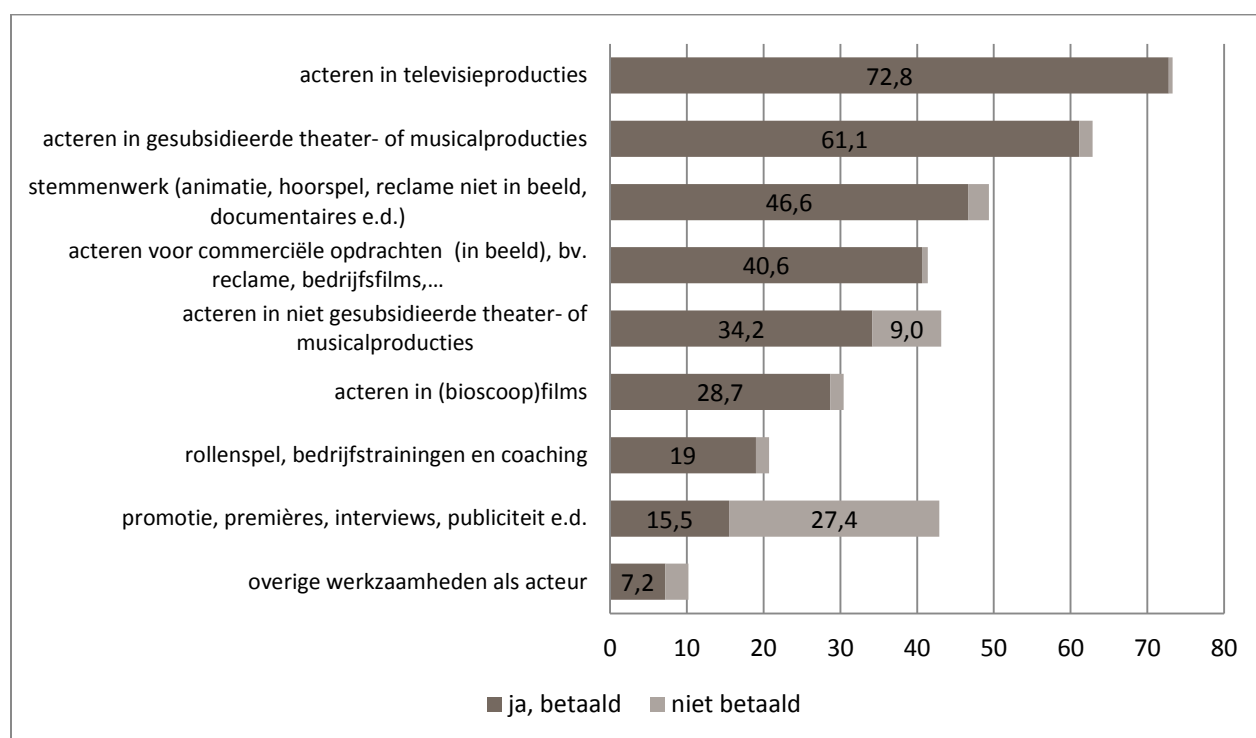
We legden de acteurs een lijst met activiteiten voor die doorgaans worden beschouwd als het “echte” acteerwerk. De meest uitgeoefende betaalde activiteiten als acteur vandaag in Vlaanderen zijn het acteren in televisieproducties en theaterproducties. Bijna drie kwart (73%) van de bevroegde acteurs geeft aan tijdens het jaar voorafgaand aan de bevraging in een televisieproductie geacteerd te hebben en hier tevens voor betaald geweest te zijn. Gesubsidieerd en niet-gesubsidieerd theater en musicalproducties legden we apart voor. Ongeveer zes op de tien acteurs geeft aan het voorbije jaar geacteerd te hebben in het gesubsidieerde theater- of musicalproducties. De overgrote meerderheid geeft aan betaald geweest te zijn voor deze prestaties. Daarnaast stelt 43% het voorbije jaar geacteerd te hebben in niet-gesubsidieerde theater- of musicalproducties. Van deze

groep geeft een vijfde (9% van het totaal aantal acteurs) aan niet betaald geweest te zijn voor dit acteerwerk. Wanneer we het onderscheid tussen gesubsidieerd en niet-gesubsidieerd theater buiten beschouwing laten, dan stellen we vast dat 77,4% van de acteurs het voorgaande jaar inkomsten genereerde uit opdrachten voor theater of musical, een vergelijkbaar percentage met hetgeen we vonden voor televisieproducties. Het acteren in bioscoopfilms gebeurt daarentegen slechts door een op de vier acteurs.

Daarnaast kon een aanzienlijk aandeel van de acteurs rekenen op inkomsten uit meer commerciële opdrachten. Bijna de helft (47%) van bevroegde acteurs verkreeg inkomsten uit stemmenwerk voor bijvoorbeeld reclames of hoorspelen en voor 41% van de acteurs vormde commerciële opdrachten zoals reclame in beeld en inkomensbron.

De meeste activiteiten die rechtstreeks verband houden met acteren zijn betaald. Hierop zijn slechts twee uitzonderingen. De acteeractiviteiten voor niet-gesubsidieerd theater zoals hierboven aangehaald, en daarnaast ook de *actes des présence* in het kader van promoties, premières enzovoort. Meer dan de helft van de acteurs die aangeeft dergelijke activiteiten het voorgaande jaar gedaan te hebben, stelt hiervoor niet betaald geweest te zijn.

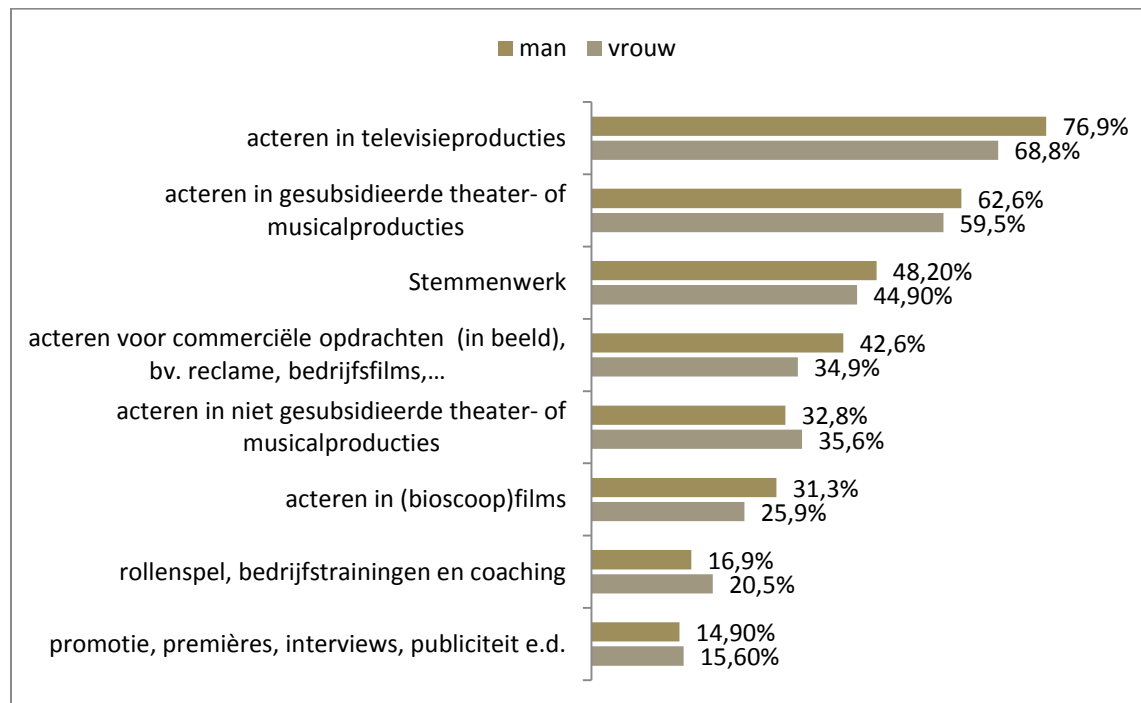
Figuur 2: Betaalde en onbetaalde activiteiten als acteur (percentages) (n=401)



Wat betreft de grote inkomensbronnen is de situatie in Nederland en Vlaanderen vrij gelijkaardig; ook in Nederland vormen televisie en –theaterproducties veruit de grootste inkomensbronnen: 74% van de Nederlandse acteurs is betalend werkzaam in televisieproducties. In de Nederlandse studie maakte men geen opsplitsing tussen gesubsidieerd en niet-gesubsidieerde theater- en musicalproducties en geeft 69% aan in het theater te werken. Toch zijn er ook een aantal duidelijke verschillen. Zo spelen Vlaamse acteurs vergeleken met Nederlandse acteurs merkkelijk minder mee in reclamespotjes of doen ze minder aan stemmenwerk, respectievelijk 59% en 51% in Nederland terwijl dit in Vlaanderen 41% en 47% bedraagt. Ook acteren in bioscoopfilms gebeurt minder bij Vlaamse acteurs (29% versus 49% in Nederland).

Wat de genderverdeling betreft, voor de betaalde activiteiten als acteur hebben mannen vaker dan vrouwen werk in televisie- en bioscoopproducties. Wel worden alleen de verschillen op het vlak van televisieproducties statistisch significant bevonden ($p < 0,05$). Voor theater en musical (gesubsidieerd en niet-gesubsidieerd) liggen de percentages nagenoeg gelijk.

Figuur 3: Betaalde activiteiten als acteur (percentages) naargelang geslacht (n=400)



Om deze activiteiten te realiseren, werkte 43% van de acteurs in november 2013 bij meerdere gezelschappen of producenten, 32% was verbonden aan één gezelschap/producent, 8% werkte enkel via losse optredens en 14,5% had niet geacteerd. Deze gegevens bevestigen het grote aantal los-vaste relaties tussen acteur en producent. Acteurs werken op meerdere projecten tegelijkertijd en dit bij meerdere gezelschappen of producenten tegelijkertijd.

Lichten we enkel de personen die gewerkt hebben in november 2013 eruit, dan komen de los-vaste relaties die productiehuisen en gezelschappen onderhouden met acteurs nog prominenter naar voor: De helft van de acteurs heeft november 2013 gewerkt bij meerdere gezelschappen of producenten en bijna 10% verzorgde alleen losse optredens.

Tabel 13: Tewerkstellingsverbanden in november 2013 (percentages)

	%	% van de werkenden
geen van de vorige: momenteel geen werk als acteur	14,5	/
bij één gezelschap of producent	31,8	37,2
bij meerdere gezelschappen of producenten	43,1	50,4
geen van beide: alleen losse optredens	7,8	9,1
anders	2,8	3,2
<i>N</i>	399	341

De klassieke organisaties welke vroeger vooral met een vaste groep van acteurs werkten, hanteren meer en meer een flexibeler vorm van werken met verschillende productieteams in een los-vaste relatie met freelancers en zelfstandigen. Dit blijkt ook uit de cijfers. Niet alleen in het niet-gesubsidieerde circuit, maar tevens in het gesubsidieerde circuit geeft het merendeel van acteurs aan bij meerdere gezelschappen of producenten werkzaam geweest te zijn de voorbije maand. Van de acteurs die in gesubsidieerde producties werkzaam waren, werkte ongeveer 60% bij meerdere gezelschappen. Bij de personen werkzaam in het niet-gesubsidieerde circuit bedroeg dit aandeel 67%.

Tabel 14: Al dan niet gewerkt bij meerdere gezelschappen/producenten naargelang theatercircuit waarin werkzaam in november 2013 (percentages)

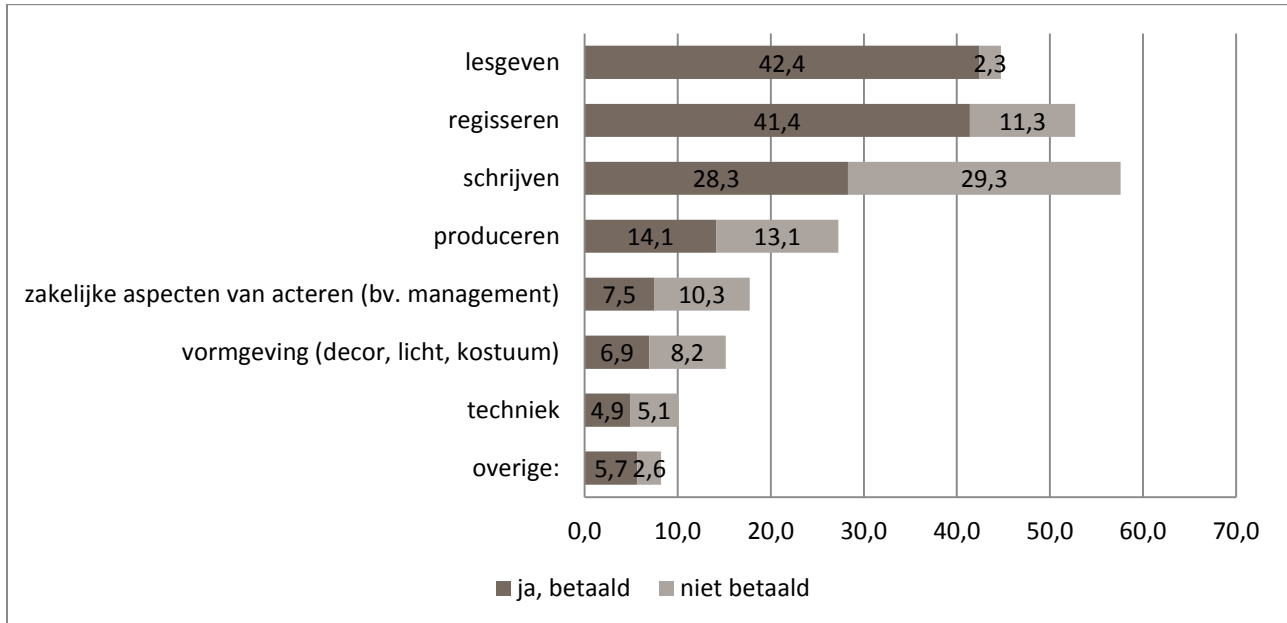
	werkzaam bij een gesubsid. theatergezelschap of producent (%)	werkzaam bij een NIET gesubsid. theatergezelschap of producent (%)
bij één gezelschap of producent	40,3	33,3
bij meerdere gezelschappen of producenten	59,7	67,1
<i>N</i>	275	275

2. Activiteiten gerelateerd aan acteren

Met enkel acteren, komt het gros van de acteurs niet rond. Zo zal tevens nog blijken uit paragraaf 5.3. Acteurs dienen dit inkomen uit acteren aan te vullen met andere inkomsten. In eerste instantie gaan ze daarbij op zoek naar jobs die inhoudelijk nauw aansluiten bij het acteerwerk, zoals regisseren of doceren in theateropleidingen. Maar liefst 75% van de respondenten geeft aan naast acteren ook nog inkomsten uit andere activiteiten, gerelateerd aan acteren, te halen. De activiteiten waar acteurs bijkomend de meeste inkomens uit halen zijn lesgeven en regisseren. Respectievelijk 42% en 41% van de acteurs halen inkomsten uit deze twee activiteiten. Naast lesgeven en regisseren is ook schrijven (bv. stukken bewerken) een vaak genoemde activiteit. Schrijven wordt zelfs meer vernoemd dan regisseren en lesgeven, maar het blijft voor zowat de helft van de schrijvende acteurs een onbetaalde activiteit. Slechts 28% haalt inkomsten uit het schrijven en het bewerken van teksten. Andere activiteiten worden veel minder vernoemd en wanneer ze vernoemd worden, gaat het in de helft van de gevallen om een onbezoldigde activiteit.

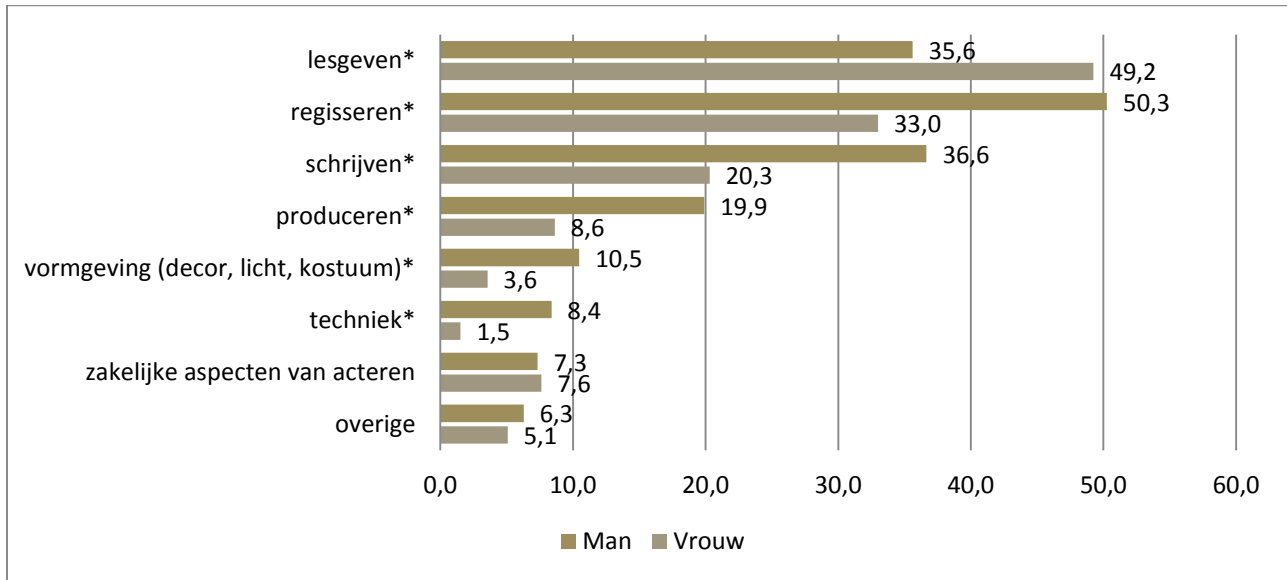
Ook in Nederland worden lesgeven, regisseren en schrijven het meest genoemd als activiteiten die gerelateerd zijn aan acteren (Von der Fuhr, 2010). Lesgeven en regisseren worden meestal betaald, bij schrijven ligt dit anders, net zoals in Vlaanderen.

Figuur 4: Betaalde en onbetaalde activiteiten gerelateerd aan acteren (percentages) (n=389)



Vrouwen en mannen verkiezen evenwel andere bijkomende bronnen van inkomens (zie figuur 5). Voor vrouwen vormt lesgeven de belangrijkste bron van bijkomende inkomsten, voor mannen is dit regisseren. Ongeveer de helft van de vrouwelijke acteurs vult het acteursloon aan met lesgeven, terwijl dit bij de mannen slechts om 36% gaan. Bij regisseren zien we net het omgekeerd: de helft van de mannen vult zijn acteursloon aan met regisseren; bij de vrouwen gaat het slechts om een derde. Ook schrijven, produceren, vormgeving en techniek als bijkomende betaalde activiteit gebeurt in veel sterkere mate door mannen. Neemt men alle acteursgerelateerde activiteiten in beschouwing, dan geeft 77,5% van de mannen een dergelijke activiteit aan; bij de vrouwen is dit 72,1%.

Figuur 5: Betaalde activiteiten gerelateerd aan acteren naargelang geslacht (percentages) (n=389)



*Significante verschillen ($p < 0,05$)

Acteurs die lesgeven doen dit voornamelijk binnen het deeltijds kunstonderwijs (35%) en/of als docent in het hoger kunstonderwijs (30%).

Tabel 15: Specificatie onderwijsopdrachten lesgevende acteurs (november 2013 - percentages)

	%
Privé-les	10,7
Deeltijds kunstonderwijs	34,5
Docent hoger kunstonderwijs	30,4
particuliere opleiding (bv. theateropleidingen OPENDOEK, Wisper, ...)	23,8
Andere	26,8
<i>N</i>	168

3. Activiteiten niet op het gebied van theater, film of televisie

Een aanzienlijk aandeel van de acteurs vult het inkomen uit acteren aan met activiteiten die geen verband houden met de job van acteur. Ruim een vijfde (22%) van de bevroegde acteurs vermeldt een job die niet gerelateerd is aan theater, televisie of film. Naast acteurs zijn velen muzikant of zanger. Anderen werken in de horeca of geven communicatietrainingen. De resultaten van de open vraag (respondenten vullen zelf hun job in, zonder vooraf bepaalde antwoordmogelijkheden) zijn in onderstaande woordenwolk gepresenteerd. Hoe vaker jobs aangeduid worden door respondenten, hoe groter de woorden in de woordenwolk gepresenteerd zijn. Toch is de grootte van een woord relatief. Het betekent niet dat acteurs massaal in de horeca of als muzikant werken. Zo duiden acht respondenten horeca-werk aan, 17 respondenten noteren dat ze naast acteren ook met muziek bezig zijn (tien respondenten duiden zang/zanger/zangeres aan en zeven zijn naast acteur ook muzikant).

Figuur 6: Andere activiteiten niet op het gebied van theater, film of televisie



Aan de acteurs werd tevens gevraagd een procentuele inschatting te geven van de verhouding tussen de drie groepen van activiteiten. Gemiddeld besteden acteurs twee derde van hun arbeidstijd aan acteren (62%). Activiteiten gerelateerd aan acteren zijn goed voor een kwart (24%) van de arbeidstijd. Andere activiteiten nemen gemiddeld 15% van de arbeidstijd van acteurs in.

Tabel 16: Verhouding tussen drie types activiteiten (gemiddelde)

	gemiddelde
Acteren	61,8%
Activiteiten gerelateerd aan acteren	23,7%
Andere activiteiten	15%

- **Acteurstype**

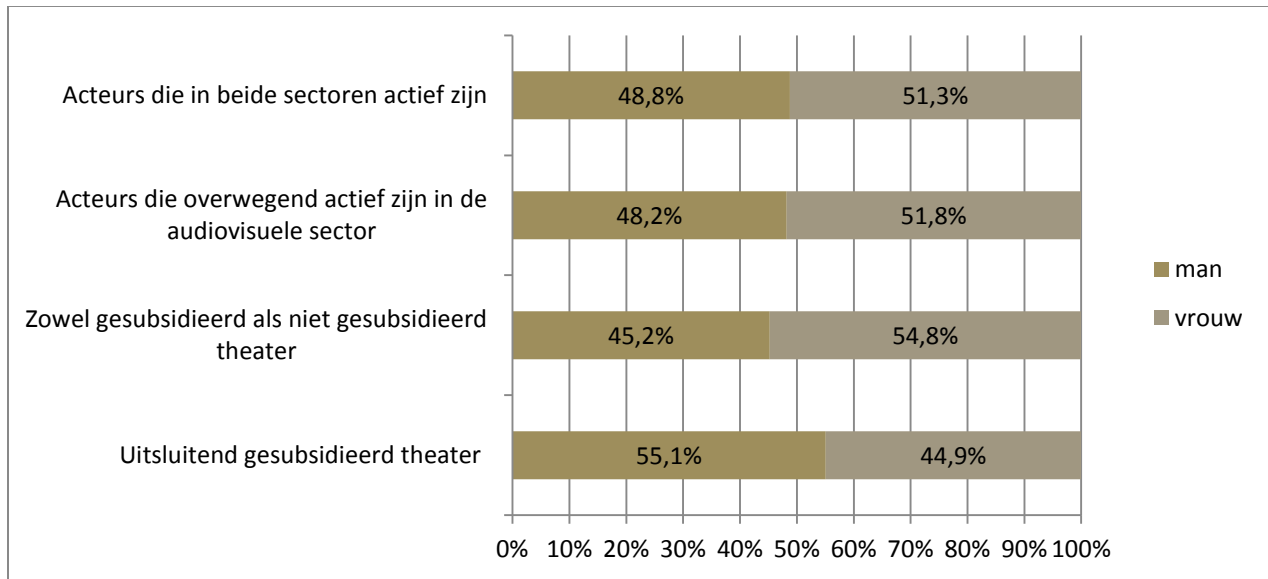
In wat volgt delen we acteurs op naargelang de sector waarin ze voornamelijk actief zijn. Dit geeft ons inzicht in het type van sector (en de combinaties van sectoren) waarin acteurs actief zijn. Daarnaast kunnen we de acteurstypes in verdere analyses hanteren om intersectorale verschillen naar bijvoorbeeld inkomen of tevredenheid verder uit te diepen. De eerste groep acteurs die we onderscheiden zijn de acteurs die **overwegend of uitsluitend actief zijn in het theater**. Dit zijn de acteurs waarvan de dagen dat zij in 2013 actief waren als acteur voor minstens 75% bestonden uit dagen actief binnen de theatersector. Hierbinnen maken we nog een verdere opdeling: acteurs die **zowel in het gesubsidieerd als niet gesubsidieerd theater** actief zijn (36%) versus de acteurs die **uitsluitend in het gesubsidieerd theater** actief zijn (21%). Een volgende groep bestaat uit de acteurs die overwegend (minstens 75%) of uitsluitend actief waren in de audiovisuele sector. Dit betreft zowel acteeropdrachten voor televisie als voor (bioscoop)films (23%). Het merendeel van de opdrachten die deze acteurs rapporteren, betreft wel acteerwerk voor televisie. De resterende groep vormen dan de acteurs die in beide sectoren actief zijn (21%).

Tabel 17: Acteurstypes: frequenties en percentages

	Aantal	%
Acteurs die overwegend actief zijn in theater		
- Uitsluitend gesubsidieerd theater	78	20.6
- Zowel gesubsidieerd als niet gesubsidieerd theater	135	35.6
Acteurs die overwegend actief zijn in de audiovisuele sector	86	22.7
Acteurs die in beide sectoren actief zijn	80	21.1
<i>Totaal</i>	<i>379</i>	<i>100.0</i>

Als we de acteurstypes bekijken naar geslachtssamenstelling, kunnen we vaststellen dat er in elk van de vier onderscheiden groepen een vrij evenwichtige geslachtsverdeling is. De groep acteurs die zowel in gesubsidieerd als in niet-gesubsidieerde theaterproducties werkzaam is kent een klein overwicht van vrouwen telt (55% versus 45% mannen). Acteurs die voornamelijk in het gesubsidieerde theatercircuit acteren, zijn daarentegen in meer dan de helft van de gevallen een man (55% mannen versus 45% vrouwen), maar ook hier gaat het om een kleine oververtegenwoordiging. De twee andere groepen kennen een evenredige verdeling van mannen en vrouwen. Evenveel mannen als vrouwen zijn actief in de audiovisuele sector. Dit geldt ook voor de genderverhouding bij acteurs die in beide sectoren werken. Het is dus vooral in het theatercircuit dat de genderverhouding lichtjes scheef getrokken is.

Figuur 7: Acteurtype naar geslacht (n=378)



- **Statuut als acteur**

Een acteur kan zijn beroep via verschillende statuten uitoefenen. Verschillende statuten betekenen verschillende soorten contracten, overeenkomsten en wettelijke bepalingen. Het statuut waaronder een acteur werkt heeft dus rechtstreeks impact op de manier van verloning en de opbouw van sociale rechten. Een acteur kan in vast dienstverband werken bij een gezelschap of productiehuis. Hij of zij werkt dan in loondienst (64%) en is contractueel verbonden aan het gezelschap of productiehuis. Er wordt aangestipt dat meer en meer acteurs niet langer contractueel verbonden zijn, maar werken via tijdelijke contracten voor de duurtijd van een opdracht. Ongeveer de helft van de acteurs (52%) die wij bevroegen stelt zo op freelance basis te werken. Zij worden uitbetaald door verloningsbureaus (in opdracht via SBK, interimkantoor,...). Een groot aandeel, met name 43% van de acteurs in werknemersstatuut geeft aan zowel in dienstverband als in opdracht te werken. Ongeveer 10% combineert het werknemersstatuut met een zelfstandige statuut (zelfstandige in bijberoep). Eén op vijf acteurs (19%) werkt als zelfstandige in hoofdberoep.

Tabel 18: Statuut van de acteurs (percentages)

	%	N
Werknemer in loondienst	64,6	255
Werknemer in opdracht (SBK, interim-bureau,...)	52,4	207
Facturering uit eigen bedrijf/zelfstandige, in hoofdberoep	19,2	76
Facturering als zelfstandige, in bijberoep	9,4	37

Mannen treffen we relatief meer onder de acteurs met een zelfstandigenstatuut. Een kwart van de mannen die we ondervroegen geeft aan zijn acteerprestaties uit te voeren als zelfstandige in hoofdberoep, terwijl het bij vrouwen slechts 14% betreft. Ook relatief meer mannen dan vrouwen geven aan acteerprestaties uit te voeren als zelfstandige in bijberoep (12% bij mannen versus 7% bij vrouwen). Vrouwen werken vaker als werknemer, zowel in

loondienst als in opdracht. Zo geeft 68% van de vrouwen aan in loondienst te werken en 56% in opdracht. Bij de mannen bedragen deze percentages respectievelijk 61% en 48%.

Tabel 19: Statuut van de acteurs naar geslacht (percentages)

	Mannen	Vrouwen	Algemeen
Werknemer in loondienst	61,1	67,6	64,6
Werknemer in opdracht (SBK, interim-bureau,...)	48,4	56,4	52,4
Facturering uit eigen bedrijf/zelfstandige, in hoofdberoep	25,3	13,7	19,2
Facturering als zelfstandige, in bijberoep	11,6	7,4	9,4

Net als in Nederland treffen we relatief meer loontrekkenden in de jongste leeftijdscategorie. Van de jongste leeftijdsgroep geeft 74% aan werknemer in loondienst te zijn en 70% in opdracht te werken. Beide percentages liggen significant hoger dan het algemene percentage loontrekkenden. Anderzijds geeft bij deze leeftijdsgroep slechts 6,5% aan zelfstandige in hoofdberoep te zijn en 4% zelfstandige in bijberoep te zijn. Dit contrasteert sterk met de andere leeftijdsgroepen. Het aandeel acteurs dat als zelfstandige in hoofdberoep werkt ligt vooral zeer hoog in de middenleeftijden (33-44 jaar en 45-54 jaar), waar respectievelijk 21,5 en 31 procent aangeeft zelfstandige in hoofdberoep te zijn.

Tabel 20: Statuut naar leeftijd (percentages)

	22-32	33-44	45-54	55+ jaar	Algemeen
Werknemer in loondienst	74,2	63,3	61,9	56,7	64,6
Werknemer in opdracht (SBK, interim-bureau,...)	69,9	55,1	35,7	41,7	52,4
Facturering uit eigen bedrijf/zelfstandige, in hoofdberoep	6,5	21,5	31,0	16,7	19,2
Facturering als zelfstandige, in bijberoep	4,3	8,2	9,5	20	9,4

- **Tijdsbesteding**

Van het acteursberoep wordt gesteld dat het een job met heel veel gaten is. Zeer intensieve maar kortdurende werkperiodes worden afgewisseld met –soms langdurige- periodes van werkloosheid. De loopbanen van acteurs vertonen in dat opzicht een wat atypisch patroon, aldus Menger (1999). Kortdurend werk op freelance basis, komt doorgaans meer voor in de secundaire –industriële- arbeidsmarkt bij lager geschoolde arbeiders voor meer routinematige jobs. In het geval van acteurs gaat het echter, zoals we hoger reeds zagen, om hoog geschoolden en jobs die verre van routinematig kunnen genoemd worden.

Als we naar het gemiddeld aantal werkdagen kijken dat de acteurs in huidig onderzoek rapporteren, blijkt dit echter vrij goed mee te vallen. Vlaamse acteurs (met inbegrip van zowel acteurs in werknemers- als in zelfstandigenstatuut) rapporteren gemiddeld 180 dagen gewerkt te hebben in 2013⁴. Als ziekte-dagen niet worden meegerekend hanteert men doorgaans voor Belgische werknemers een gemiddelde van 220 werkdagen. Houden

⁴ Het betreft hier een zelf gerapporteerde schatting van het aantal gewerkte dagen.

we rekening met het gegeven dat de eerste acteurs de vragenlijst invulden op 18 december en de resterende dagen van 2013 mogelijk nog niet in rekening gebracht werden, dan ligt het aantal gewerkte dagen dus niet zo veel lager dan dit van een gemiddelde werknemer. De vergelijking gaat hier evenwel niet geheel op, omdat we de acteurs vroegen naar het aantal dagen waarop men minstens één uur die dag gewerkt heeft. Bovendien wordt dit gemiddeld aantal dagen sterk beïnvloed door extremen, zowel naar onder als naar boven toe. Maar liefst een kwart van de acteurs werkte in 2013 immers minder dan 100 dagen (eerste kwartiel) en eveneens een kwart van de acteurs werkte meer dan 250 dagen (derde kwartiel).

Tabel 21: Aantal dagen gewerkt in 2103 (aantal dagen)

	Aantal dagen
Gemiddelde	180
Eerste kwartiel 25%	100
Mediaan	200
Derde kwartiel 75%	250

Gemiddeld rapporteren acteurs 76 dagen werkloosheid. De helft van de bevroegde acteurs was in 2013 44 dagen of minder werkloos, de andere helft meer dan 44 dagen. Het gemiddeld aantal dagen werkloosheid wordt evenwel sterk opgetrokken door een niet verwaarloosbare groep met heel wat werkloze dagen. Maar liefst een kwart van de ondervraagde acteurs gaf aan 150 dagen of meer werkloos geweest te zijn in 2013.

Tabel 22: Aantal dagen werkloos in 2013, met of zonder uitkering (aantal dagen)

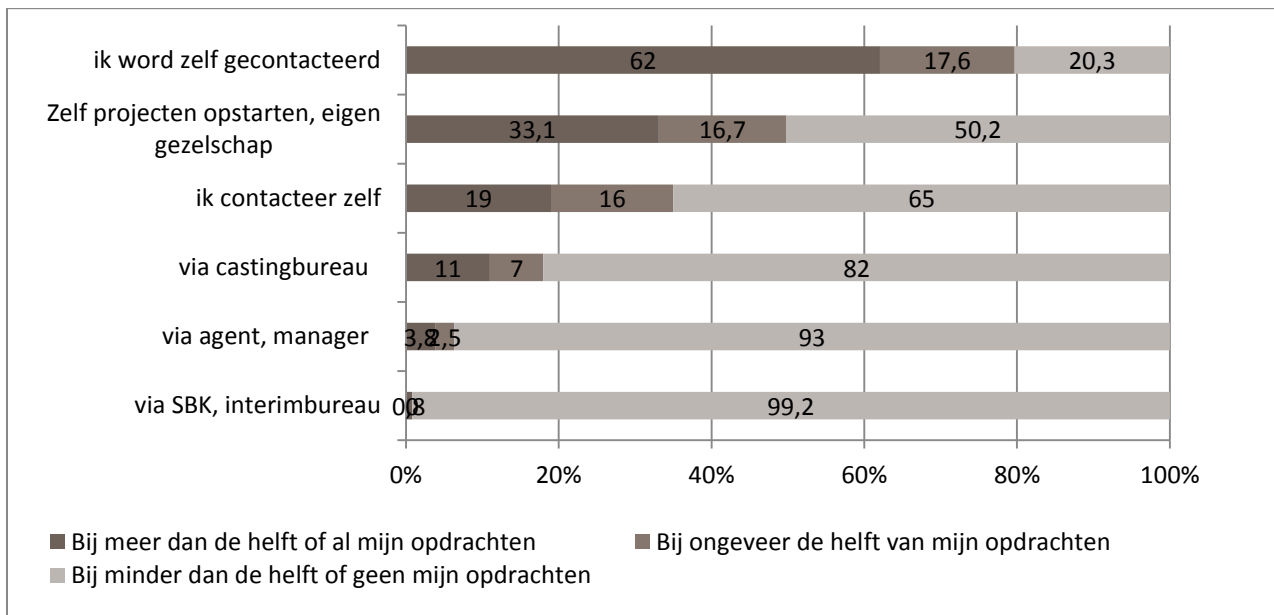
	Aantal dagen
Gemiddelde	76
Eerste kwartiel 25%	0
Mediaan	44
Derde kwartiel 75%	150

Daarnaast bedraagt het gemiddeld aantal vakantie- en weekenddagen 37. Het gemiddeld aantal dagen waarop men niet gewerkt heeft wegens ziekte, zwangerschapsrust of andere vormen van arbeidsongeschiktheid bedraagt 11 dagen.

- **Zoektocht naar een job**

De zoektocht naar acteeropdrachten in de podiumkunsten of de audiovisuele sector is vaak moeizaam omwille van een gebrek aan traditionele wervings- en selectiepraktijken die men terugvindt in andere sectoren en die meestal een carrière initiëren (zie bv. Jones, 1996 voor de filmindustrie). Het is voor starters dan ook vaak bijzonder moeilijk toegang te krijgen tot deze arbeidsmarkt. Het vinden van een job gebeurt op zeer passieve wijze: een acteur vindt een job door zelf gecontacteerd te worden. Vier vijfde van de acteurs die we ondervroegen duidt aan voor de helft of meer van zijn/haar rollen gecontacteerd te zijn geweest.⁵ Het enige alternatief blijkt zowat het zelf opstarten van projecten. Het zelf contacteren van producenten en regisseurs blijkt immers minder te resulteren in het vinden van een job: ongeveer een derde geeft aan de helft om meer van zijn/haar rollen gevonden te hebben via eigen contactname. Hierbij kunnen we ons wel de vraag stellen of eigen contactname inderdaad weinig effectief is, dan wel weinig wordt toegepast door acteurs. Weinig acteurs vinden tenslotte projecten via castingbureaus of agenten/managers en ook SBK's spelen geen rol in de zoektocht naar een job.

Figuur 8: Het vinden van een job (percentages) (n=280-375)

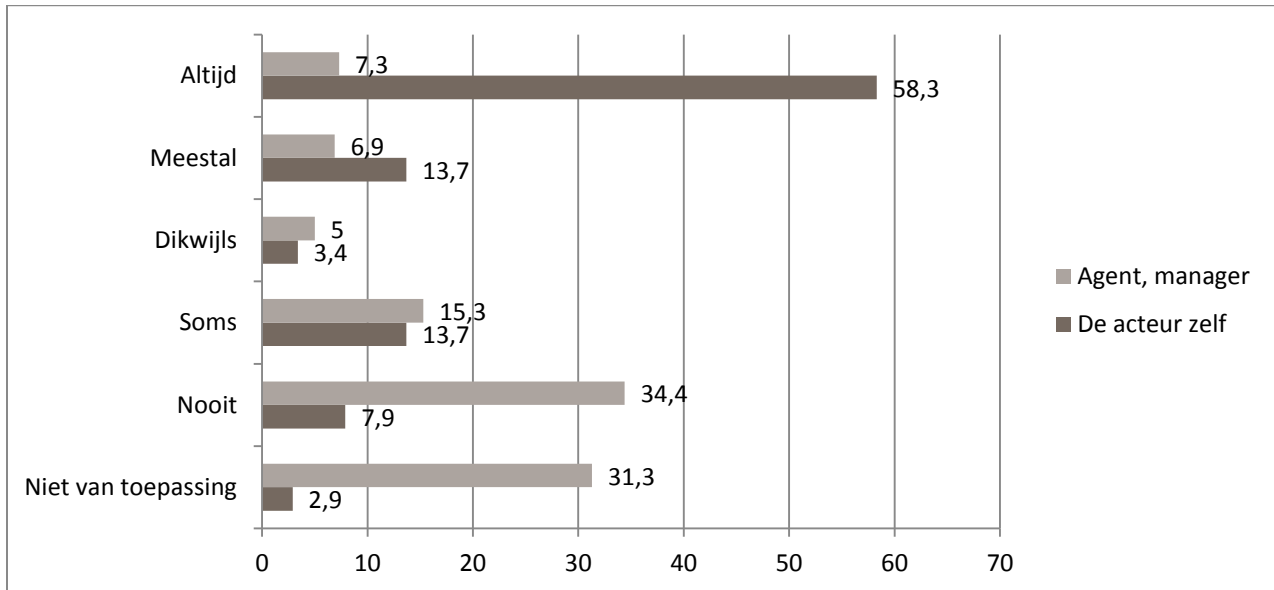


Ook in Nederland vormen de eigen contacten het belangrijkste kanaal om een job te vinden, zij het niet zo belangrijk als in Vlaanderen, en vinden weinig acteurs een job via een agent of manager (Von der Fuhr et al., 2010). Wel spelen in Nederland castingbureaus een grotere rol in de zoektocht naar een job.

Net als in de Nederlandse studie, onderhandelt een Vlaams acteur of actrice doorgaans zelf over de voorwaarden van zijn job/rol. Twee derde van de acteurs (31% + 34%) geeft aan over geen agent te beschikken of althans nooit een agent te laten onderhandelen bij een contract en bij nog niet een tiende van de acteurs onderhandelt een agent (mee) over de jobvoorwaarden. Daarentegen geeft 58% aan steeds zelf te onderhandelen over deze jobvoorwaarden.

⁵ In de groep die voor meer dan de helft van zijn/haar rollen gecontacteerd werd, kunnen we bovendien nog de groep die voor alle rollen gecontacteerd werd uifilteren: het betreft hier 31% van de totale groep acteurs.

Figuur 9: Frequentie van onderhandelingen voor een job (percentages) (n=379)



Die ruimte om te onderhandelen blijkt er in de meeste gevallen wel te zijn: Slechts 12% kreeg bij de laatste onderhandelingen geen ruimte om de voorwaarden of inhoud van de job te bespreken. Ruim 80% van de acteurs geeft aan te onderhandelen over loon of factuurbedragen bij contracten. Andere jobaspecten komen in mindere mate op de onderhandelingstafel. Minder dan helft bespreekt rechten (45%) of draaidagen (34%). Andere onderhandelingen (8%) gaan voornamelijk over de vergoeding van onkosten (bv. reisonkosten) en repetitiedagen maar ook over de afstemming met andere opdrachten en de artistieke inhoud van de job.

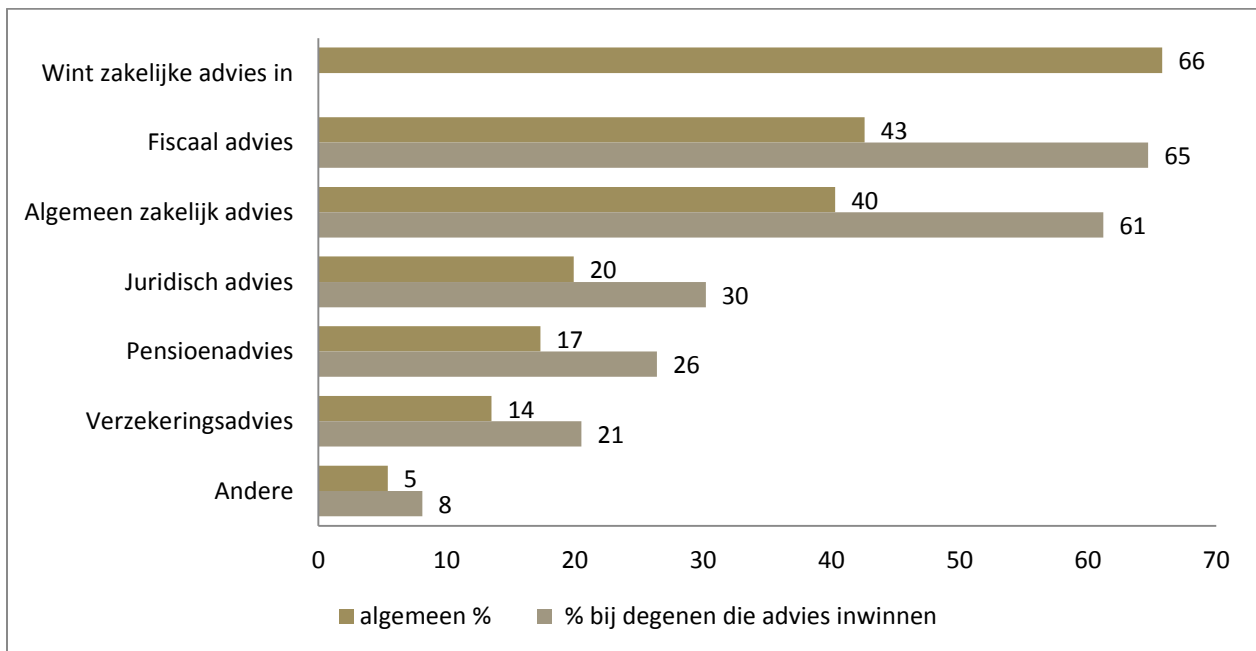
Tabel 23: Topic van onderhandelingen (percentages, multiple respons)

	%	N
ik heb niet de ruimte gekregen om te onderhandelen	11,8%	45
uw loon of factuurbedrag	82,5%	315
uw rechten (auteurs- of naburige rechten)	44,8%	171
aantal draaidagen, speeldagen	34,3%	131
andere	7,9%	30

- **Advies**

Het hobbelige parcours van een acteursloopbaan waarin periodes van werk worden afgewisseld met werkloosheid en waarbij kortdurende projecten bij verschillende instellingen elkaar afwisselen en doorkruisen, maken dat het managen van een acteursloopbaan een complex gegeven is en dat de behoefte aan advies wellicht bij meerdere acteurs bestaat. Toch geeft een derde van de acteurs aan geen enkele vorm van zakelijk advies in te winnen. Bij de twee derde die wel advies inwinnen, blijken vooral fiscaal advies via bv. de boekhouder en algemeen zakelijk advies de meest voorkomende vormen van advies te zijn. Toch gaat het in zijn totaliteit om minder dan de helft van de bevroegde acteurs (respectievelijk 43% en 40%). Juridisch advies wordt nog door een vijfde ingewonnen, pensioenadvies en verzekeringsadvies wordt door minder dan 20% ingewonnen. Daarnaast haalt nog vijf procent van de acteurs andere vormen van advies aan; daarbij gaat het voornamelijk over het inwinnen van advies bij collega's en vrienden.

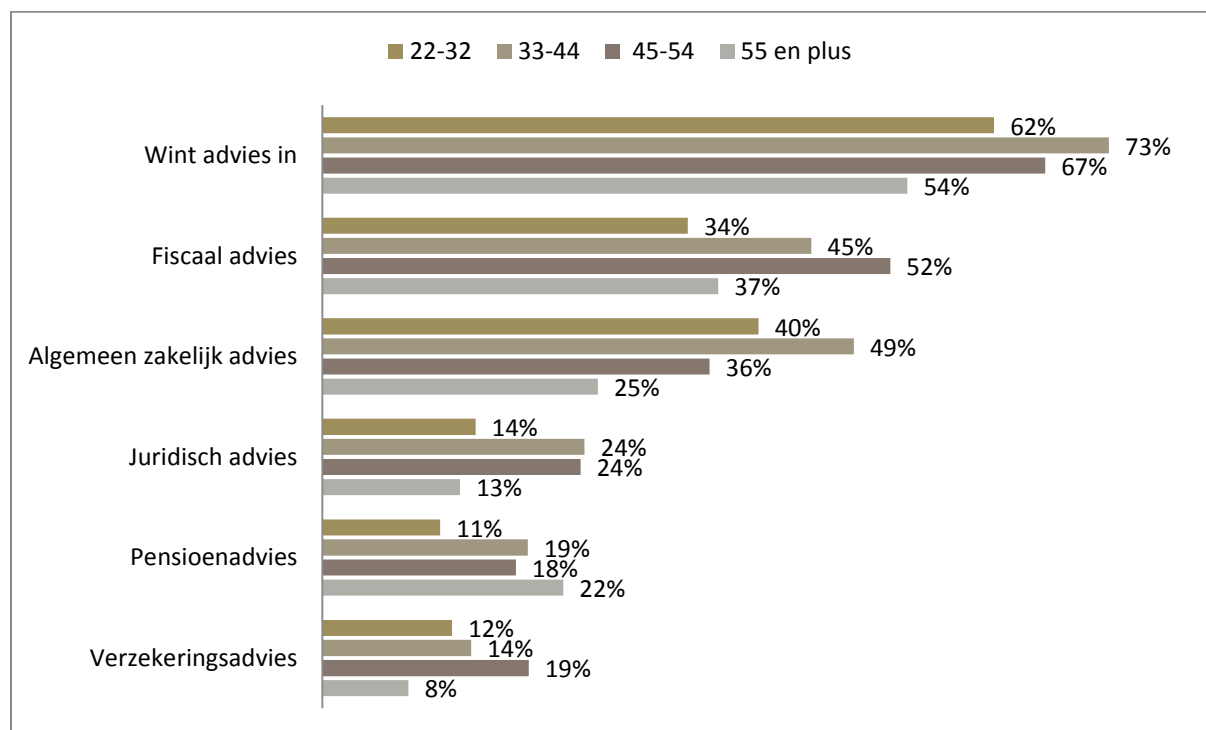
Figuur 10: Vormen van ingewonnen advies (percentages) (n=392)



Aan het begin van een loopbaan kent men andere besognes dan aan de vooravond van het pensioen. Dat komt ook duidelijk naar voor wanneer we de informatievergaring naar leeftijdsgroep bekijken. Niet alleen verandert de totale mate van advieswinning over leeftijd, tevens de aard van het advies dat men inwint wijzigt. In de leeftijdsgroep van 33 tot 44 jaar treffen we het hoogste percentage advieswinners. Drie kwart van de acteurs in deze leeftijdsgroep wint al wel eens zakelijk advies in; in de oudste leeftijdsgroep is men –niet zo verwonderlijk– het minst geneigd advies in te winnen. Naarmate men ouder wordt en langer in het beroep staat, wordt men immers vertrouwd met het reilen en zeilen van het acteurschap en wordt men minder met ongekende issues geconfronteerd. Enige uitzondering vormt daar –eveneens niet zo verwonderlijk– het pensioenadvies in. Dit ligt het hoogst bij de oudste leeftijdsgroep. Toch onderscheidt de oudste leeftijdsgroep zich niet sterk (en niet significant) van de twee voorgaande leeftijdsgroepen. In de twee jongste leeftijdsgroepen primeert algemeen

zakelijk advies boven fiscaal advies, in de twee oudere leeftijdsgroepen neemt fiscaal advies een meer belangrijke plaats in. Opvallend blijft echter de lage mate van adviesvergaring bij de jongste leeftijdsgroep.

Figuur 11: Vormen van ingewonnen advies naargelang leeftijd (percentages) (n=392)



Naast de aard van de adviesvergaring vroegen we de acteurs tevens naar de kanalen waarlangs men advies inwon. Daarbij maakten we een onderscheid naar persoonlijke adviesverlening en online adviesinwinning. Bij voorgaande vraag naar de aard van adviesinwinning werden de collega's reeds naar voor geschoven. Dat collega's een belangrijke bron van informatie vormen, blijkt tevens uit tabel 24. Ruim de helft van de acteurs gaat al eens ten rade bij collega's. Collega's worden daarin gevolgd door de boekhouder waar 44% van de acteurs al eens om advies gaat. Ongeveer een derde van de acteurs rapporteert advies in te winnen via het Kunstenloket, de Acteursgilde en/of de personeelsverantwoordelijke, de werk- of opdrachtgever. Persoonlijk advies, voornamelijk via collega's en boekhouder, vormt duidelijk de prioritaire bron van informatievergaring. De online kanalen worden momenteel nog minder benut. Online advies wordt het meest ingewonnen bij het Kunstenloket, de Acteursgilde en het VTi. De eerste twee worden tevens door ongeveer 15% van de acteurs vermeld als bronnen voor persoonlijk advies.

Tabel 24: Kanalen voor het inwinnen van persoonlijk en online advies (percentages)

	persoonlijk	online	een van beiden
Collega's	52,5	0,8	53,0
Boekhouder	44,1	1,6	44,9
Kunstenloket	15,4	21,9	33,9
Acteursgilde	15,9	19,3	33,2
Personeelsverantwoordelijke / werkgever / opdrachtgever	31,3	2,3	32,4
Vakbond	25,3	4,7	28,7
SBK, interimkantoor	24,5	3,7	27,2
Vti	4,2	14,9	18,5
Sociaal Fonds voor Podiumkunsten	3,7	11,7	15,1
Agentschap Kunsten en erfgoed	2,9	9,4	11,5
Beton	2,9	6,3	8,4
Inter.Mezzo	1,8	2,1	3,7
Andere	1,6	1,0	2,1

- **Pensioen**

Vanuit de kunstensector komen met regelmaat signalen dat tijdens de loopbaan onvoldoende pensioen wordt opgebouwd om het latere leven nog op een kwalitatieve manier te kunnen doorbrengen. Bovendien gaat dit op zich reeds zorgwekkende gegeven gepaard met een bezorgdheid dat heel wat acteurs geen flauw idee zouden hebben van het pensioen dat hun te wachten staat. Om een beeld te krijgen van de verwachtingen die acteurs hebben ten aanzien van hun pensioen, werd daarom gevraagd naar de pensioenuitkering die ze verwachten.

Uit de resultaten blijkt inderdaad dat ruim de helft van de respondenten die nog niet op pensioen zijn, geen idee heeft wat de hoogte van hun pensioen zal zijn. Vier op de tien acteurs geven aan geen idee te hebben hoeveel de toekomstige pensioenuitkering zal bedragen, maar willen het wel graag weten. Ruim een tiende (13%) geeft bovendien aan niet met het pensioen bezig te zijn. Deze kijk op het pensioen wordt wel minder troebel naarmate dit pensioen nadert. In de jongste leeftijdsgroep (22-32 jaar) geeft 71% aan geen idee te hebben, in de daaropvolgende leeftijdsgroep (33-44 jaar) is dit percentage al gedaald tot 57%, om vervolgens verder te zakken tot 43% (45-54 jaar) en 31% (55 jaar en ouder). Toch blijft ook dit laatste cijfer verontrustend: op de vooravond van het pensioen weet drie op de tien acteurs nog niet welke de financiële levenscondities zullen zijn wanneer hij of zij op pensioen is.

Tabel 25: Verwachtingen met betrekking tot pensioen (percentages, enkel nog niet gepensioneerden)

	%	%
Geen idee, maar wil het graag weten	40,8	
Geen idee, ik ben niet bezig met mijn pensioen	13,3	
Minder dan €500	8,6	18,8
Ergens tussen €500 en €1000	16,7	36,4
Ergens tussen €1000 en €2000	19,4	42,4
Meer dan €2000	1,1	2,4
N	360	165

Kijken we naar de verwachtingen van de acteurs die zich wel een beeld hierover kunnen vormen, dan zijn de verwachtingen niet hoog gespannen. Ruim de helft verwacht een uitkering onder de €1000 te ontvangen indien er geen grote wijzigingen in de loopbaan plaats vinden. Slechts 42% verwacht tussen €1000 en €2000 te ontvangen en enkele uitzonderingen (2%) verwachten meer dan €2000 uitgekeerd te krijgen⁶.

Het wettelijk pensioen volstaat zelden om de levensstandaard op peil te houden. Dit geldt eens te meer voor acteurs en andere creatieve beroepen waarin men te maken heeft met heel wat tijdelijke contracten en versnipperde loopbanen. Daarom is het belangrijk een aanvullend pensioen op te bouwen. In de kunstensector, kan dit onder meer via de aanvullende premie voor kunstenaars voor werk bij gesubsidieerde organisaties (PC304). Om de situatie van de kunstenaars, van wie de activiteiten onder paritair comité 304 ressorteren, te verbeteren, werd op verzoek van de Vlaamse minister bevoegd voor Cultuur op 3 december 2008 door de sociale partners van Paritair Comité 304 een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst gesloten om elke werknemer-kunstenaar een aanvullend pensioen te verzekeren. Alle werkgevers behorend tot de Vlaamse Gemeenschap ressorterend onder het PC 304 betalen een bijdrage van 1,5% (inclusief RSZ en kosten) op het brutoloon van hun werknemers voor de financiering van een aanvullend pensioen van de werknemers. De jaarlijkse bijdrage voor dit aanvullend pensioen wordt door de Vlaamse overheid ter beschikking gesteld en gestort aan het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten (SFP), dat de middelen verdeelt over alle betrokken artiesten. In onze bevraging geeft 36% aan op die manier een aanvullend pensioen op te bouwen, onder de acteurs met een werknemersstatuut geeft 38,5% aan via deze weg zijn of haar pensioen verder op te bouwen. Hierbij dient wel te worden vermeld dat 39% aangeeft niet te weten of zijn/haar pensioen op deze manier wordt aangevuld. Dit is niet zo verwonderlijk omdat deze aanvulling automatisch gebeurt. Zelfstandigen hebben de mogelijkheid hun pensioen op te bouwen via het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen. Bijna de helft van de acteurs die zelfstandig zijn, al dan niet in bijberoep, geeft aan dit te doen.

⁶ Gegevens over de hoogte van de pensioeninkomsten zijn weinig beschikbaar. Voor de pensioenatlas van 2010 berekende men op basis van het Datawarehouse arbeidsmarkt & sociale bescherming, Pensioenkadaster en het Rijksregister, 2007 het gemiddeld eerstelijderspensioen voor verschillende soorten pensioen (Berghman, Debels, Vandenplas, et al. 2010). Gepensioneerden met enkel een rustpensioen ontvingen in Vlaanderen in 2007 gemiddeld €1328, de instromende gepensioneerden ontvingen gemiddeld €1333. Meer recente cijfers zijn echter niet beschikbaar, evenmin als cijfers voor hoger opgeleide Vlaamse gepensioneerden.

De derde pensioenpijler, het individuele pensioensparen, blijkt ook bij de acteurs sterk ingeburgerd. Maar liefst twee derde (67%) van de bevroegde acteurs vult zijn pensioen aan met individueel pensioensparen. Dit percentage ligt merkkelijk hoger dan in andere sectoren. De Algemene Directie Statistiek en Economische informatie (ADSEI) van de Belgische Overheid berekende zo op basis van de fiscale aangiften van 2009 dat 41% van de Vlamingen in de leeftijdsgroep van 18 tot 67 jaar aan pensioensparen deed⁷. Hoewel pensioensparen de laatste jaren sterk in opmars is, is het is weinig waarschijnlijk dat dit percentage de voorbije jaren tot een gelijkaardig niveau als datgene is gestegen dat we waarnemen bij de acteurs.

Tabel 26: Types van aanvullend pensioen (percentages)

Aanvullend pensioen...	% ja	% nee	% weet ik niet
In de podiumkunsten als werknemer via werkgever (sectoraal pensioen) of aanvullende premie voor kunstenaars (n= 297)	36,4	27,9	35,7
- Enkel acteurs met een werknemersstatuut (n=262)	38,5	22,5	38,9
Vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen (VAPZ) (n=257)	16,7	70,4	12,8
- Enkel zelfstandigen (in hoofd- of bijberoep) (n=87)	48,3	42,5	9,2
Individueel pensioensparen (n=332)	67,2	25,6	7,2

De reeds gepensioneerde acteurs vroegen we naar hun maandelijkse pensioenuitkering. Slechts 13 gepensioneerde acteurs hebben echter de vragenlijst ingevuld. Dit maakt dat we geen representatieve uitspraken kunnen doen over de pensioenuitkering van acteurs. We willen de lezer echter toch niet het bedrag onthouden. De gemiddelde pensioenuitkering bedraagt voor de gepensioneerde acteurs die aan dit onderzoek meewerkten **€1705**. Laten we de twee uiterste bedragen (zowel naar boven als beneden) buiten beschouwing dan varieert dit bedrag van €1200 tot €2100 per maand. Let wel, deze uitkering is daarom niet uitsluitend gebaseerd op de acteursloopbaan. Het betreft voor heel wat acteurs een pensioen dat werd opgebouwd vanuit verschillende activiteiten, zowel acteren als acteursgerelateerde (bv. lesgeven) en niet-acteursgerelateerde activiteiten.

- **Rechten**

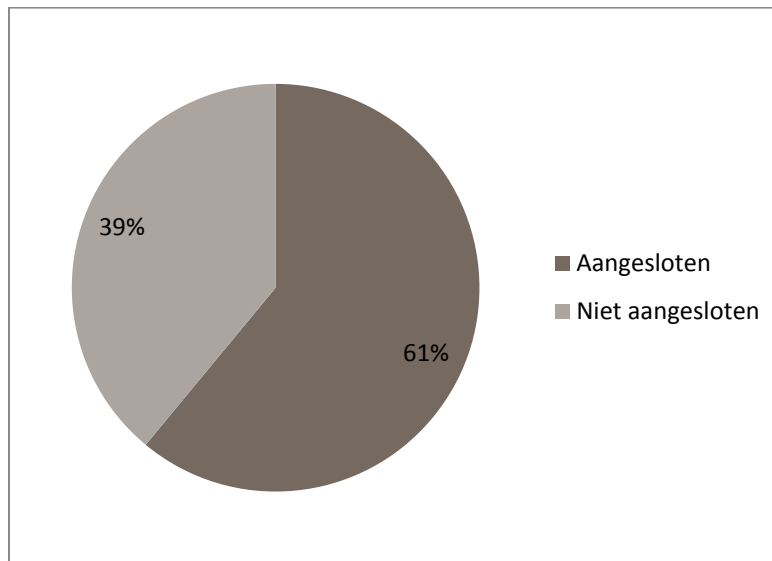
Op basis van de “wet van 30 juni 1994 betreffende het auteursrecht en de naburige rechten” (BS 27.07.1994) worden aan uitvoerende kunstenaars zoals acteurs een aantal rechten toegekend om controle uit te oefenen op het gebruik van hun prestaties. Acteurs en andere uitvoerende kunstenaars kunnen het beheer van hun naburige rechten aan een collectieve beheersvennootschap (bv. PlayRight) overdragen. Kunstenaars zijn niet verplicht om zich aan te sluiten bij zo’n beheersvennootschap maar in eigen beheer is het vrijwel onmogelijk om elk gebruik van een werk te controleren en de betaling van de eigen rechten te bekomen. Via een aansluiting bij een beheersvennootschap moeten de leden zelf niet meer instaan voor de controle op het gebruik van hun werk om zo van elke gebruiker de betaling van de rechten te eisen. Een beheersvennootschap fungeert zo als een soort van

⁷http://statbel.fgov.be/nl/statistiek/organisatie/adsei/informatie/statbel/in_de_kijker_archief/in_de_kijker_2012/een_b_elg_op_drie_doet_aan_pensioensparen.jsp

tussenpersoon die instaat voor het innen van de rechten en die verdelen aan de rechthebbende vennoten (auteurs, uitvoerende kunstenaars, uitgevers, producenten van geluids- en audiovisuele werken) die erbij aangesloten zijn.

Twee derde (62%) van de acteurs die we ondervroegen gaf aan aangesloten te zijn bij een beheersvennootschap die instaat voor de uitbetaling van rechten (auteurs- of naburige rechten). We stellen daarbij grote verschillen vast naargelang de leeftijd: bij de 22 tot 32-jaren is slechts 32% aangesloten bij een beheersvennootschap, bij de 33 tot 44-jarigen is dit 65%, bij de 45 tot 54-jarigen is dit 85% en bij de 55-plussers daalt dit terug tot 65%.

Figuur 12: Aansluiting bij beheersvennootschap rechten (percentages) (n=298)



Over het algemeen dragen de uitvoerende kunstenaars hun naburige rechten over aan de producent (enkel de vermogensrechten, niet de morele rechten). In ruil daarvan krijgen ze eenmalige vergoeding. Er gelden geen wettelijke minima of maxima voor deze vergoeding⁸. We peilden naar de werkelijke en wenselijke verdeling van loon versus rechten.

Kijken we eerst naar de betaling van de laatste productie. Hiervoor beperken we ons tot de acteurs die een zicht hebben op de verdeling en die al een vergoeding ontvingen voor hun laatste productie. Ruim een vijfde (22%) van de acteurs gaf aan geen zicht te hebben op de verdeling en van degenen die wel een zicht hadden op de verdeling gaf 20% van de acteurs aan (nog) niets van loon uitbetaald gekregen te hebben. Voornamelijk jongeren duiden aan geen zicht te hebben op de verdeling.

⁸ Voor de personeelsleden die met een arbeidsovereenkomst of statutair in dienst zijn van de VRT en die prestaties leveren als uitvoerend kunstenaar bestaat er wel een sectoraal akkoord dat de omvang en de modaliteiten van de overdracht van de vermogensrechten bepaalt: Uitvoerende kunstenaars ontvangen voor het gebruik van de exploitatiewijzen van hun prestaties, zowel geheel als gedeeltelijk, een eenmalige vergoeding van 32 % van het in hun arbeidsovereenkomst of op basis van hun statutaire betrekking bepaalde brutoloon.

Bijna drie kwart (74%) kreeg bij de laatste productie minstens twee derde van hun vergoeding uitbetaald in loon. Ongeveer een kwart van (24,1%) gaf aan 100% in loon vergoed gekregen te hebben. Tweede meest geciteerde percentage bedroeg 70%, dit werd vermeld door 22% van de respondenten. Drie op de tien acteurs kreeg voor de laatste productie niets in rechten uitbetaald. De helft van de acteurs kreeg voor de laatste productie tot 20% uitbetaald via rechten. Het meest vermelde percentage na 0% is hier 30% (vermeld door 26% van de respondenten). Slechts 14% kreeg meer dan 30% uitbetaald in rechten. Het uitbetalen via andere vergoedingen (zoals bijvoorbeeld KVR) blijkt beperkt. Slechts 22% werd uitbetaald via andere vergoedingen. Bij 14% van de acteurs werd tot 10% van de verloning van de laatste productie uitbetaald via andere vergoedingen dan loon of rechten. Slechts bij 8% ging het om meer dan 10%.

Tabel 27: Werkelijke en wenselijke verdeling tussen loon, rechten en andere vergoedingen (percentages)

Werkelijke verdeling loon/rechten (auteurs- en naburige rechten) laatste productie	%	Wenselijke verdeling loon/rechten (auteurs- en naburige rechten) laatste productie	%
LOON		LOON	
0%	5,6	0%	10,8
1% tot 33%	4,1	1% tot 33%	1,0
34% tot 66%	16,4	34% tot 66%	34,9
67% tot 100%	73,8	67% tot 100%	53,3
<i>Mediaan: 75%</i>		<i>Mediaan: 70%</i>	
<i>Modus: 100%</i>		<i>Modus: 50%</i>	
RECHTEN		RECHTEN	
0%	29,4	0%	17,5
1% tot 10%	9,8	1% tot 10%	6,7
11% tot 20%	13,9	11% tot 20%	15,5
21% tot 30%	32,5	21% tot 30%	22,2
31% tot 100%	14,4	31% tot 100%	38,1
<i>Mediaan: 20%</i>		<i>Mediaan: 30%</i>	
<i>Modus: 0%</i>		<i>Modus: 50%</i>	
ANDERE		ANDERE	
0%	77,9	0%	83,1
1% tot 10%	14,4	1% tot 10%	12,8
Meer dan 10%	7,7	Meer dan 10%	4,1
<i>N</i>	<i>195</i>	<i>N</i>	<i>195</i>

Kijken we vervolgens naar de wenselijke verdeling tussen loon en rechten, dan geven heel wat acteurs⁹ aan liever minder loon te ontvangen en meer uitbetaald te krijgen in rechten. Bijna vier op de tien acteurs zou voor meer dan 30% willen uitbetaald worden in rechten. Maar net iets meer dan de helft wenst voor meer dan twee derde te worden uitbetaald in loon.

⁹ Om de vergelijkbaarheid te behouden, hanteren we hier dezelfde selectie van acteurs als bij de werkelijke gegevens.

De tevredenheid over de verhouding tussen rechten en loon is sterk verdeeld: ongeveer evenveel acteurs zijn tevreden, ontevreden of niet uitgesproken over de verhouding tussen loon en rechten.

Tabel 28: Tevredenheid over de verhouding loon versus rechten (percentages)

	%	% (zelfde selectie als tabel 27)
(Helemaal) niet tevreden	28,7	27,2
Tussen beide	37,6	36,9
(Heel) tevreden	33,8	35,9
<i>N</i>	234	195

4.3 De inkomsten van professionele acteurs (2012)

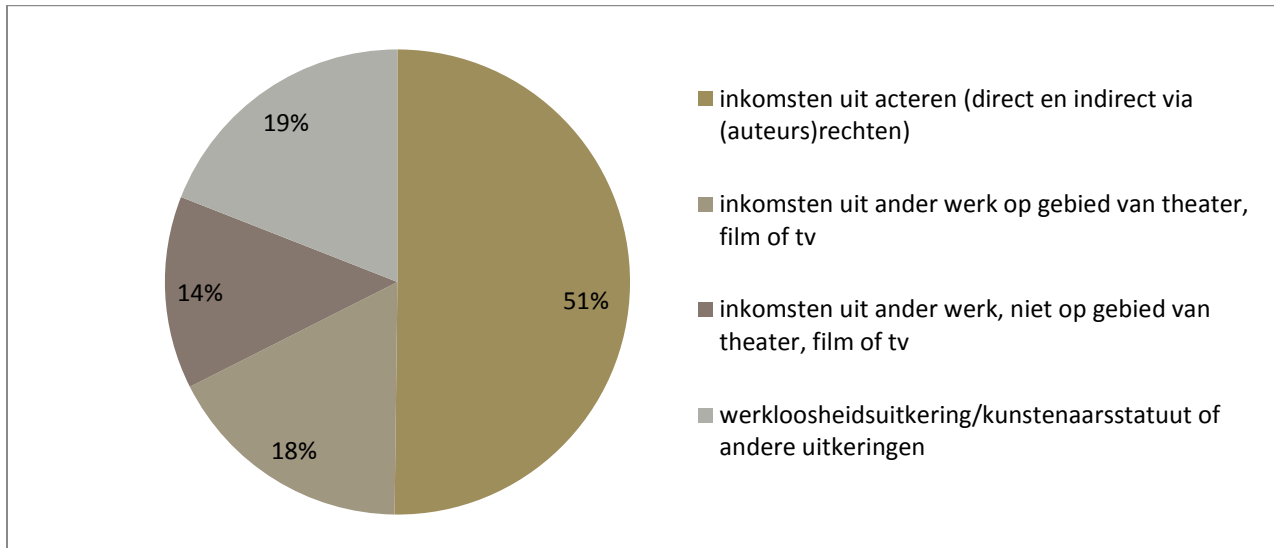
Een van de hoofddoelstellingen van onderhavig onderzoek betreft het in kaart brengen van de inkomsten van professionele acteurs. Het op een correcte en vergelijkbare manier in kaart brengen van inkomens is niet eenvoudig. Idealiter baseert men zich op loonfiches en/of belastingformulieren. Echter professionele acteurs sprokkelen inkomsten bij elkaar, vaak uit verscheidene kortdurende projecten die worden afgewisseld met perioden van werkloosheid en aangevuld met inkomsten uit niet-acteerprestaties. Alvorens we ingaan op de inkomsten van professionele acteurs, staan we daarom eerst even stil bij de samenstelling van de inkomsten van professionele acteurs.

4.3.1 Inkomstenbronnen

- **Samenstelling inkomstenbronnen**

“Artists are unique because they spend substantial amounts of time both at art work and at nonart work while earning the majority of their income from the latter” stelden Robinson en Montgomery (2000). Deze uitspraak deden ze op basis van gegevens verzameld bij professionelen uit verschillende sectoren. Professionele acteurs bleken in hun studie relatief meer uit hun artistieke activiteiten te halen dan andere kunstenaars. Uit onze gegevens blijkt dat de verhouding (net) niet overhelt naar inkomsten buiten het acteren. Gemiddeld genomen, komt ongeveer de helft van een persoonlijk acteursinkomen in 2012 rechtstreeks uit acteren. Het is duidelijk: ook bij Vlaamse acteurs vormen andere inkomstbronnen een aanzienlijk deel van de inkomens. Gemiddeld komt 18% van de inkomsten uit ander werk gerelateerd aan acteren en 14% uit ander werk, niet op het gebied van theater, film of tv. Een beduidend aandeel, nl. 19% of net geen één vijfde van het jaarinkomen van acteurs bestaat uit een uitkering (werkloosheid, al dan niet via kunstenaarsstatuur, ziekte- of invaliditeitsuitkering).

Figuur 13: Samenstelling inkomstenbronnen (percentages) (n=301)



De helft van de acteurs haalt 50% van zijn/haar inkomsten uit acteren zelf; voor driekwart van de Vlaamse acteurs komt 75% van hun persoonlijke inkomen uit acteren. Vanaf het 92^{ste} percentiel bedraagt het persoonlijke inkomen uit acteren 100%. Dit betekent dat slechts 8% van de acteurs hun persoonlijk inkomen voor 100% uit acteren haalt.

Tabel 29: Inkomsten uit acteren (percentages) (n=301)

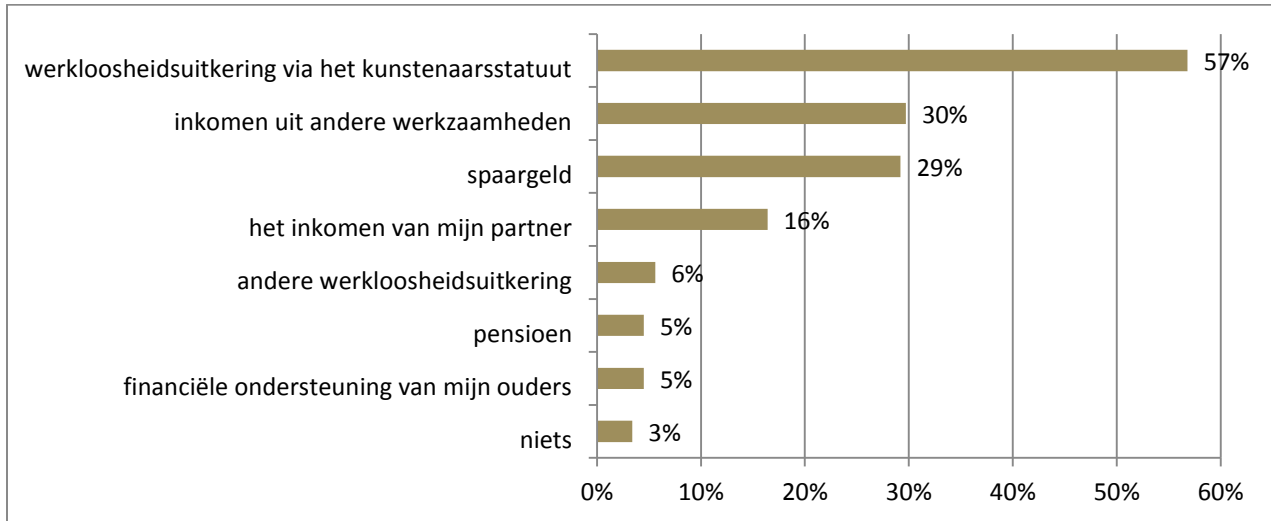
	%
Kwartiel 25%	25
Kwartiel 50% (mediaan)	50
Kwartiel 75%	75
Percentiel 92%	100

In Nederland vinden we gelijkaardige resultaten. Iets meer acteurs hebben een inkomen rechtstreeks uit acteren (58% versus 51% in Vlaanderen), evenveel acteurs hebben inkomsten uit ander werk (zowel op gebied van theater, film, tv als daarbuiten). In Vlaanderen doen iets meer acteurs beroep op uitkeringen.

- **Inkomsten tussen twee opdrachten**

Indien een acteur zich tussen twee opdrachten bevindt dan doet hij/zij voornamelijk beroep op de werkloosheidsuitkering via het kunstenaarsstatuut (57%). Een kleine 30% valt terug op een inkomen uit andere activiteiten of spaargeld. Ongeveer 16% kan terugvallen op het inkomen van de partner.

Figuur 14: Inkomstenbronnen tussen twee acteeropdrachten (percentages, multiple respons) (n=375)



4.3.2 Netto-inkomsten 2012

Zowel netto als bruto inkomsten werden bevestigd in de survey. Op de vraag naar bruto-inkomsten bleven veel acteurs echter het antwoord schuldig. We beperken ons daarom tot de bespreking van de netto-inkomsten waarbij we de netto-inkomsten van zelfstandigen en werknemers apart bespreken.

- **Netto-inkomsten 2012 zelfstandigen**

Ongeveer een vijfde (19%) van de bevestigde acteurs werkt op zelfstandige basis (zie boven). We peilden bij deze groep tevens naar hun specifieke statuut. Bijna twee derde (62%) werkt via een eigen vennootschap; 9% heeft een vennootschap samen met collega's en 29% factureert via zijn/haar eenmanszaak.

Tabel 30 : Type van zelfstandigenstatuut (percentages)

	%
Een eigen vennootschap (bvba, cvoa,), vzw	62,1
Een vennootschap of vzw samen met andere acteurs	8,6
Een eenmanszaak	29,3
<i>N</i>	116

Voor de **zelfstandigen in hoofdberoep** vroegen we naar het netto-inkomen van 2012. Onder netto inkomen uit zelfstandig werk verstaan we de omzet (exclusief btw) min kosten, inkomstenbelasting, premies en sociale zekerheidsbijdragen. Inkomsten uit “zwart werk” en uitkeringen worden ook meegeteld. Het gemiddelde netto jaarinkomen van zelfstandige acteurs (in hoofdberoep) bedroeg in 2012 €26.847. Een zelfstandig acteur laat gemiddeld €23.090 in de vennootschap staan.

Tabel 31: Netto jaarinkomen zelfstandigen in hoofdberoep (gemiddelden)

	€
Gemiddelde netto jaarinkomen 2012	26.847
Kapitaal in vennootschap in 2012 (gemiddelde)	23.090
<i>N</i>	48

Acteurs die de combinatie maken tussen werken in loondienst en werken als zelfstandige (in bijberoep) verdienen op jaarbasis in 2012 gemiddeld €21.037 netto vanuit hun statuut als werknemer. Het gemiddeld netto jaarinkomen voor 2012 vanuit hun zelfstandigenstatuut (in bijberoep) bedroeg €13.525.

Tabel 32: Gemiddeld netto jaarinkomen zelfstandigen in bijberoep (gemiddelden)

	€
Gemiddelde netto jaarinkomen 2012 vanuit loondienst	21.037
Gemiddelde netto jaarinkomen 2012 vanuit facturering als zelfstandige (in bijberoep)	13.525
Gemiddelde loondienst en facturering (2012)	31.933
<i>N</i>	24

- **Netto-inkomsten 2012 werknemers**

Onder netto-inkomsten voor werknemers verstaan we het persoonlijk inkomen (zonder partner) uit al de activiteiten, zowel op theater-, film- of tv gebied als daarbuiten. Netto inkomen uit werk is de som die acteurs op hun rekening gestort krijgen. Inkomsten uit ‘zwart’ werk, rechten, KVR, werkloosheidsuitkeringen, vakantiegeld, eindejaarspremie, vervangingsinkomens en pensioenen tellen ook mee.

Het gemiddeld netto jaarloon voor werknemers bedroeg in 2012 €19.952. Een kwart van alle acteurs verdient op jaarbasis €14.000 of minder. De helft van alle acteurs verdient op jaarbasis €19.000 of minder. 75% van de acteurs verdient op jaarbasis maximaal €25.000. Dit betekent dat 25% van de acteurs op jaarbasis meer dan €25.000 verdient.

Ter vergelijking, de netto-inkomsten op basis van de aangiften van een inwoner van het Vlaamse Gewest bedroeg in 2011 €17.146¹⁰. De belastingaangiften kunnen niet gerelateerd worden aan opleidingsniveau. Trekken we echter het loonverschil dat het ADSEI rapporteert in de brutomaandlonen door naar deze netto-inkomsten, welke aangeven dat personen met een universitair diploma of een diploma hoger onderwijs buiten de universiteit van het lange type (theateropleidingen vallen binnen dit laatste type) een bruto-maandloon hebben dat 56% hoger ligt

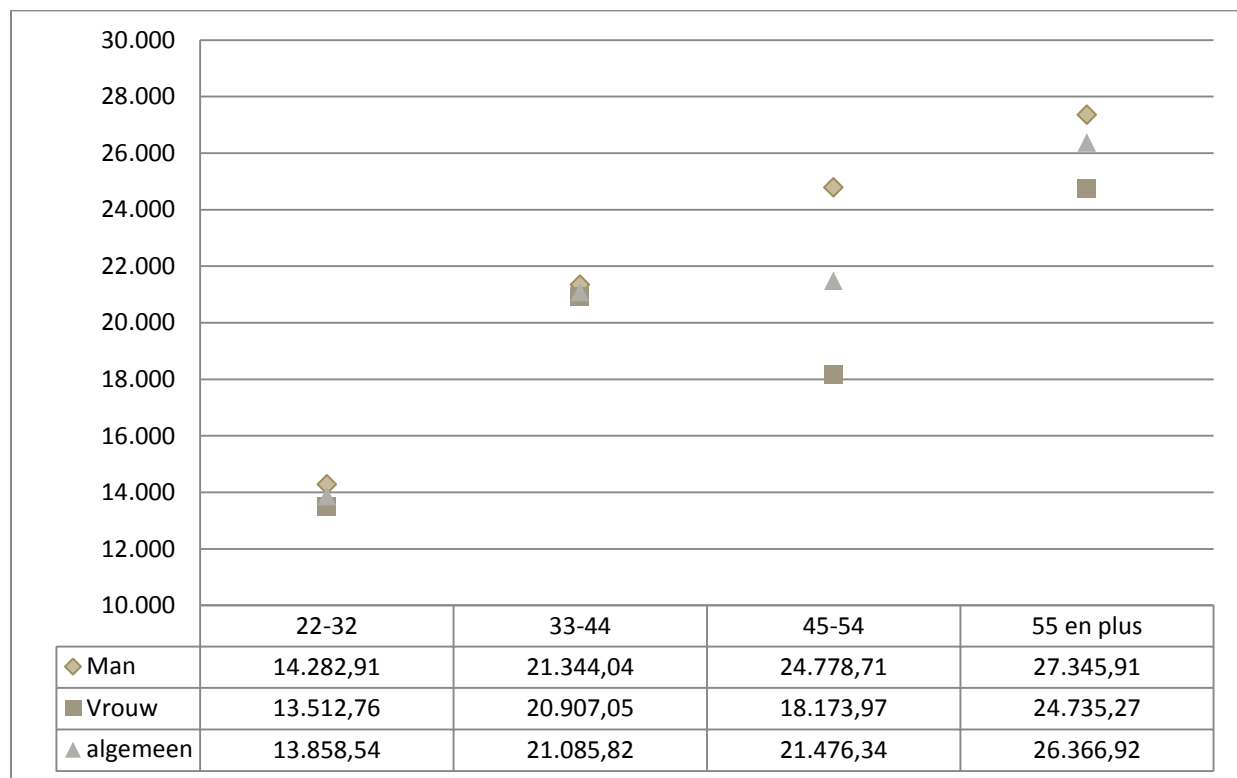
¹⁰ http://statbel.fgov.be/nl/binaries/fisc2011_nl_tcm325-236947.pdf

dan dat van een gemiddelde Vlaming, dan zou dit betekenen dat de netto-inkomsten van een hoger opgeleide gemiddeld ongeveer €26.748 bedraagt. De gemiddelde netto-inkomsten van acteurs ligt hier ver onder. Slechts een kwart van de acteurs rapporteert bovendien een netto-jaarinkomen boven de €25.000.

Tabel 33: Netto jaarinkomen werknemers 2012 (gemiddelden)

	€
Gemiddelde loon	19.952
Kwartiel 25%	14.017
Kwartiel 50%	19.000
Kwartiel 75%	25.000
N	173

Figuur 15: Netto jaarinkomen werknemers naar leeftijd en geslacht (gemiddelden)



Vrouwen verdienen met een gemiddeld netto-inkomen van €18.802 13% minder dan hun mannelijke collega's die een gemiddeld inkomen van €21.258 rapporteren. Dit is vergelijkbaar met de loonkloof die in andere sectoren wordt vastgesteld. Bij voltijds werkenden bedroeg de genderloonkloof in België op basis van de bruto maandlonen in 2010 10% en bij deeltijds werkenden 16% in het voordeel van de mannen. Wanneer we de loonkloof voor de

verschillende leeftijdsgroepen bekijken, stellen we wel duidelijke verschillen met de algemene bevolking vast. Net als in andere sectoren wordt de genderloonkloof groter, maar *lijkt*¹¹ deze voor de acteurs in de leeftijdsgroep 45 tot 54 jaar voor acteurs zelfs nog groter te zijn dan in andere sectoren. Jonge acteurs (22 tot 32-jarigen) verdienen netto gemiddeld €13.859 op jaarbasis. Voor 33 tot 44-jarigen stijgt het gemiddelde netto jaarinkomen tot €21.085. Het loon loopt gelijk op voor mannen en vrouwen binnen deze leeftijdsgroep. Pas vanaf de leeftijd van 45 zien we dat vrouwen beduidend minder verdienen dan mannen. Op latere leeftijd (55+) wordt dat verschil weer wat uitgevlakt.

Het gemiddelde netto jaarinkomen van acteurs in loondienst varieert naargelang het acteursprofiel. De helft van de theater- en AV-acteurs verdienen €18.000 (€17.500 voor AV-acteurs) of minder. Een acteur die theater en audiovisuele opdrachten combineert verdient gemiddeld meer. Wat het statuut van de acteur betreft zien we grote verschillen. Een acteur in loondienst verdient gemiddeld €24.929 netto op jaarbasis. Freelancers (hier te verstaan als acteurs die in opdracht werken en uitbetaald worden door een verloningskantoor, acteurs die via een zelfstandigenstatuut werken zijn hier niet bijgerekend) verdienen €16.044 gemiddeld. Acteurs die een vast dienstverband combineren met freelance opdrachten verdienen gemiddeld €17.760 op jaarbasis.

Tabel 34: Netto jaarinkomen naar acteurstype en profiel (gemiddelde in euro's)

	Gemiddelde score (€)	Mediaan	SD
Acteurstype (n=165)			
1. Theateracteur, enkel gesubsidieerd theater	19.818	18.000	10.424
2. Theateracteur, zowel gesubsidieerd als niet-gesubsidieerd theater	18.511	18.000	11.011
3. AV-acteur	18.919	17.500	7.952
4. Allround acteur	22.226	22.329	9.381
	<i>F=1,006; p=0,392; Eta²=0,018</i>		
Statuut (n=159)			
1. Volledig in loondienst	24.929 ²³	25.000	13.530
2. Freelancer	16.044 ¹	15.919	7.696
3. Combinatie loondienst - freelance	17.760 ¹	18.000	7.749
	<i>F=11,363; p=0,000; Eta²=0,127</i>		

Noot: cijfers in superscript wijzen op de groepen waarmee een significant verschil wordt gevonden ($p < 0,05$).

- **Huishoudbudget**

Vaak wordt gesteld dat het loon van partners essentieel is om in het levensonderhoud te voorzien. Bij acteurs met een partner werd daarom tevens gevraagd naar het gemiddelde budget dat men in het huishouden heeft om van te leven of te sparen. Dit huishoudbudget bedraagt maandelijks gemiddeld €2.780. Het gaat om de optelsom van zowel het eigen loon en dat van de partner, huurinkomsten, interesten, uitkeringen uit het eigen of het bedrijf van de partner, zwart geld en vervangingsinkomens. Gezinnen met kinderen hebben een wat (maar niet significant) hoger budget om mee rond te komen. Een kwart van de acteurs heeft een maandelijks gezinsbudget van €1.500 of

¹¹ "Lijkt" omdat we omwille van de te kleine dataset niet kunnen controleren voor bepalende factoren zoals gezinssituatie, deeltijds werk, Het verschil in loon op deze leeftijd kan bijgevolg zowel toe te schrijven zijn aan een slechtere verloning als het feit dat men minder opdrachten uitvoert, al dan niet gewenst.

minder. De helft van de acteurs valt terug op een huishoudbudget van €3.000 of minder per maand om van te leven of te sparen. Een kwart van de acteurs heeft een maandelijks huishoudbudget van meer dan € 3.500.

Tabel 35: Netto maandelijks huishoudbudget van acteurs met partner (gemiddelden)

	€
Gemiddelde maandelijks huishoudbudget	2.780
- <i>Huishouden zonder kinderen onder 18 (n=59)</i>	2.783,90
- <i>Huishouden met kinderen onder 18 (n=93)</i>	2.982,76
Kwartiel 25%	1.500
Kwartiel 50%	3.000
Kwartiel 75%	3.500
<i>N</i>	171

- **Vergoedingen**

Acteurs die de voorbij twee jaar verbonden waren aan een theatergezelschap verdienden gemiddeld €2063 per maand (netto). Voor de overige activiteiten peilden we naar het factuurbedrag per opnamedag/speeldag. Het factuurbedrag wordt zowel voor werknemers als zelfstandigen gebruikt en omvat zowel het **bruto** bedrag dat producenten uitbetalen voor een opname(dag) of speeldag als de patronale bijdragen. Voor een speeldag in theater rapporteren acteurs gemiddeld €251 (factuurbedrag). Per opnamedag voor een filmproductie bedraagt het gemiddelde factuurbedrag €561; voor een opnamedag televisie bedraagt dit €501. Acteurs die aan een animatiefilm meewerkten kregen daarvoor gemiddeld €262 per opname. Voor reclame (niet in beeld) gaat het om €341 per opname.

We maken ook de opdeling tussen mannen en vrouwen voor de vergoedingen bij theater- film en televisieopdrachten. Vrouwen ontvangen een iets lager maandsalaris in theater, ook de factuurbedragen bij film- en televisieopnames liggen iets lager, al zijn de verschillen beperkt. Het enige statistisch significante verschil vinden we bij het factuurbedrag per speeldag in theater. Mannen ontvangen daar bijna €290, vrouwen €220. Het lagere loon van vrouwen is dus wellicht niet allen toe te schrijven aan lagere vergoedingen van vrouwen, maar bijvoorbeeld ook aan een lager aantal werkdagen.

Tabel 36: Vergoedingen per activiteit (gemiddelden)

	€	€ (man)	€ (vrouw)	<i>N</i>
Theater: maandsalaris (netto)	2063	2166	1949	142
Theater: factuurbedrag per speeldag	251	288*	220*	126
Filmopnames: factuurbedrag per opnamedag	561	574	537	93
Televisieopnames: factuurbedrag per opnamedag	501	513	486	186
Stemmenwerk - animatie: factuurbedrag per opname	262	-	-	60
Stemmenwerk - reclame (niet in beeld): factuurbedrag per opname	341	-	-	73

Noot: De bedragen met * betekent een statistisch significant verschil tussen mannen en vrouwen ($p < 0,05$)

Ook voor de vergoedingen per activiteit kijken we naar de kwartielen. De helft van de acteurs met een vast netto maandinkomen verdient €1800 of minder. Voor de andere activiteiten peilden we zoals hoger aangegeven naar het factuurbedrag wat zowel de brutoverloning als de patronale bijdragen omvat. Een kwart van de acteurs rapporteert minder dan €155 als factuurbedrag voor een speeldag in het theater, voor een film is dat €400 en een televisieproductie €345. Ook een kwart van de acteurs rapporteert minder dan €150 voor stemmenwerk (animatie). De helft van de acteurs krijgt €300 of minder voor een reclame-opname (niet in beeld).

Tabel 37: Vergoedingen per activiteit (kwartielen)

	Theater: maandsalaris (netto)	Theater: factuurbedrag per speeldag	Filmopnames: factuurbedrag per opnamedag	Televisieopnames: factuurbedrag per opnamedag	Stemmenwerk - animatie: factuurbedrag per opname	Stemmenwerk - reclame (niet in beeld): factuurbedrag per opname
IK 25	1.500	155	400	345	150	300
IK 50	1.800	250	550	500	250	300
IK 75	2.225	273	750	650	300	400
<i>N</i>	<i>142</i>	<i>126</i>	<i>93</i>	<i>186</i>	<i>60</i>	<i>73</i>

- **Kleine vergoedingsregeling (KVR)**

Acteurs kunnen tevens beroep doen op de kleine vergoedingsregeling (KVR) voor de vergoeding van artistieke prestaties. De kleine vergoedingsregeling laat artiesten toe om te werken in ruil voor een forfaitaire onkostenvergoeding, op voorwaarde dat men niet reeds als werknemer of zelfstandige verbonden was aan de opdrachtgever in kwestie. Aan deze KVR worden bovendien een aantal begrenzings opgelegd. Zo mag niet meer dan 30 dagen per jaar en ook niet meer dan zeven opeenvolgende dagen bij een zelfde opdrachtgever beroep worden gedaan op de kleine vergoedingsregel. Verder werden ook maximumbedragen voor deze vergoeding vastgelegd welke jaarlijks worden geïndexeerd. In 2013 bedroeg het maximale bedrag dat een kunstenaar op jaarbasis aan forfaitaire onkostenvergoeding mocht ontvangen €2.418,07. Er worden geen sociale bijdragen ingehouden op het bedrag dat men via de KVR ontvangt.

Acteurs maken gemiddeld 9 dagen per jaar gebruik van de KVR. Beperken we ons tot de acteurs die er gebruik van gemaakt hebben, dan gaat het om een gemiddeld aantal van 13 dagen. Slechts twee respondenten geven meer dan 30 dagen op. Naar verloning toe, geeft een vierde van de acteurs aan maximaal €500 via de KVR uitbetaald te krijgen. De percentages voor KVR tussen €501 en €1.000 en tussen €1.001 en €1.500 liggen iets hoger, respectievelijk 25% en 20%. Ongeveer één derde van degene die er gebruik van maken ontvangt jaarlijks meer dan €1.500 via KVR.

Tabel 38: Bedrag uitbetaald in 2013 via KVR (percentages)

	%
Maximum 500 euro	19,2
501 - 1000 euro	25,2
1001 - 1500 euro	20,5
1501 - 2000 euro	15,2
2001 euro - 2418,07 euro	17,9
Meer dan het maximum	2,0
N	151

4.4 Arbeidstevredenheid

Tevens wensten we aan de hand van dit onderzoek een duidelijk zicht krijgen op de carrière-intenties, de kwaliteit van de uitgeoefende job(s) en de arbeidstevredenheid van acteurs. Deze informatie is immers onontbeerlijk wil men een meer diepgaand beeld krijgen van de beroepssituatie en inkomens van acteurs en is tevens van uitermate belang om latere beleidspistes uit te tekenen. De opname van deze meetinstrumenten moet toelaten vragen te beantwoorden zoals:

- Hoe percipiëren professionele acteurs hun beroep, met andere woorden welke elementen vinden zij aantrekkelijk en welke vinden ze minder aantrekkelijk?
- Welke verwachtingen hebben zij ten aanzien van hun toekomstige job en loopbaan? Wat vinden zij belangrijk in een job? Wat zoeken ze in hun loopbaan? Wat zijn hun loopbaanintenties?
- Hoe beoordeelt men de arbeidskwaliteit en algemene arbeidstevredenheid van de job die men momenteel uitoefent?
- Wensen acteurs verder in deze sector tewerkgesteld te blijven of wil men veranderen van job?
- Wat zijn de voornaamste problemen die men bij het uitoefenen van de job van acteur ondervindt?

We vertrokken daarbij deels van bestaand onderzoek dat werd uitgevoerd naar arbeidsintenties en arbeidstevredenheid (vnl. Matheus, Siongers & Van den Brande, 2004; Schein, 1985). De bestaande meetinstrumenten zijn evenwel weinig gericht op de specifieke arbeidssituatie en –omstandigheden van acteurs. Daarom werden deze meetinstrumenten op basis van de diepte-interviews die in de voorbereidingsfase plaatsvonden verder verfijnd en afgestemd op het acteursberoep. Elementen die we meenamen in deze meetinstrumenten waren:

- Tevredenheid met de inhoud van de job;
- tevredenheid met extrinsieke elementen: de mate waarin de job je in staat stelt ervan te leven;
- de mate waarin men de job kan combineren met het privéleven;
- de vertrouwdheid met en interesse voor de zakelijke kant van het beroep;
- de maatschappelijke en professionele waardering en feedback;
- de mate waarin men overweegt een carrièreswitch te maken en
- de prioriteiten voor beleid en sector

We dienen hier evenwel een kantlijn bij te tekenen. We hebben enkele personen bevestigd die op dit moment actief zijn als acteur. De personen die het meest ontevreden zijn over deze aspecten missen we daardoor wellicht in onze dataset omdat zij mogelijk het acteursberoep verlaten hebben net omwille van hun ontevredenheid met een of meerdere van deze jobkenmerken. Daarom zullen we in een volgende paragraaf ook de personen uitlichten die al eens overwegen om van job te veranderen.

4.4.1 Een leven lang *spelen*

Het viel reeds op tijdens de voorbereidende diepte-interviews met de acteurs: *Acteurs werken niet, zij spelen*. Alsof de term “werken” taboe is. Het illustreert ook hoe zij kijken naar hun job. Als er immers over een punt een algemene consensus bestaat, dan is het wel de inhoudelijke voldoening die een job als acteur biedt. Om en bij de 90 procent van de ondervraagde acteurs is tevreden tot zeer tevreden over de inhoudelijke jobkenmerken. Meest positief zijn acteurs over hun omgang met de collega’s, maar liefst 93 procent is hier tevreden tot zeer tevreden over. Daarnaast wordt het acteurschap ook positief geëvalueerd wat betreft de inhoudelijke uitdagingen, de mogelijkheid tot zelfontplooiing en de artistieke mogelijkheden. Dit maakt dat 89 procent van de bevestigde acteurs aangeeft tevreden te zijn over het werk in zijn geheel.

Tabel 39: Arbeidssatisfactie: tevredenheid omtrent inhoudelijke jobkenmerken (frequentieverdelingen in percentages; n=365)

	(zeer) ontevreden	noch tevreden, noch ontevreden	(zeer) tevreden
De mate waarin werk inhoudelijk uitdagend en interessant is	3,3	6,3	90,5
De mogelijkheid tot zelfontplooiing/ persoonlijke ontwikkeling in uw job	4,1	9,0	86,9
De omgang met collega’s	1,9	4,9	93,2
Werk in zijn geheel	3,0	10,3	86,7
Het artistieke aspect van uw job	1,9	9	89,1

Op basis van deze items werd tevens een somschaal geconstrueerd welke loopt van 0 tot 10. Naarmate men hoger scoort op deze schaal, betekent dit dat men inhoudelijk meer tevreden is over de job. De gemiddelde score op deze schaal bedraagt maar liefst 8,26 op 10 voor de hier ondervraagde acteurs. Evenwel niet alle acteurs zijn even positief gestemd over de inhoud van hun job. Meest intrinsiek tevreden zijn de theateracteurs en met name deze die in de gesubsidieerde sector tewerkgesteld zijn. Zij behalen een gemiddelde score van 9 op 10 op deze schaal. Minst tevreden zijn de acteurs die hoofzakelijk voor televisie of film werken. Ze zijn zeker niet malcontent te noemen op basis van hun gemiddelde score van 7,6 op 10 maar deze score ligt wel significant lager dan de score voor de andere drie groepen. Vrouwelijke en mannelijke acteurs zijn even tevreden over de inhoudelijke component van het werk. Achterberg, Houtman en Jetten (2003) geven aan dat werknemers die korter in hun huidige job zijn tewerkgesteld, vaker aangeven tevreden te zijn in vergelijking met diegenen die hun werk reeds

langere tijd uitvoeren. Echter ook over de leeftijd –en bijgevolg ook de duur van de loopbaan¹²- vallen er weinig verschillen te constateren. Alleen de oudste leeftijdsgroep onderscheidt zich van de andere groepen, doordat ze wat minder tevreden zijn over de inhoudelijke jobkenmerken. En wanneer we kijken naar de duur van de loopbaan dan onderscheidt deze groep zich uitsluitend van de groep met maximum tien jaar ervaring.

¹² Leeftijd en duur van de loopbaan correleren zeer sterk (Pearson correlatie = 0,920).

Tabel 40: Tevredenheid met inhoudelijke kenmerken van de job naargelang acteurskenmerken (gemiddelde scores op somschaal 0-10)

	Gemiddelde score	Standaardafwijking
	8,26	1,46
Acteurstype (n=347)		
1. Theateracteur, enkel gesubsidieerd theater	9,01 ³	1,16
2. Theateracteur, zowel gesubsidieerd als niet-gesubsidieerd theater	8,36 ³	1,37
3. AV-acteur	7,57 ¹²⁴	1,67
4. Allround acteur	8,25 ³	1,22
<i>F=13,825; p=0,000; Eta²=0,108</i>		
Statuut (n=364)		
1. Volledig in loondienst	8,46	1,29
2. Freelancer	7,93	1,52
3. Combinatie loondienst - freelance	8,31	1,59
4. Zelfstandige in bijberoep	8,43	1,11
5. Zelfstandige in hoofdberoep	8,24	1,32
<i>F=1,364; p=0,246; Eta²=0,015</i>		
Geslacht (n=369)		
1. Man	8,26	1,48
2. Vrouw	8,26	1,44
<i>F=0,000; p=0,995; Eta²=0,000</i>		
Leeftijd (n=369)		
1. 22-32 jaar	8,45	1,25
2. 33-44 jaar	8,43	1,55
3. 45-54 jaar	8,25	1,29
4. 55 en ouder	7,56 ¹²³	1,57
<i>F=5,682; p=0,001; Eta²=0,045</i>		
Duur loopbaan (n=368)		
1. Maximum 10 jaar	8,63	1,16
2. 11-20 jaar	8,21	1,58
3. 21-30 jaar	8,29	1,41
4. Meer dan 30 jaar	7,64 ¹	1,56
<i>F=5,413; p=0,001; Eta²=0,043</i>		
Theateropleiding in hoger onderwijs (n=284)		
1. Geen diploma	8,20	1,63
2. Diploma	8,30	1,36
<i>F=0,386; p=0,535; Eta²=0,001</i>		

Noot: cijfers in superscript wijzen op de groepen waarmee een significant verschil wordt gevonden ($p < 0,05$).

Acteren lijkt als het ware een roeping. Een ander beroep waarvan dit ook al wel eens wordt gesteld is het lerarenberoep. Wanneer we acteurs met leraren vergelijken, dan blijken de eerstgenoemden nog meer tevreden, maar het verschil is eerder klein. Hierbij dient wel aangegeven, dat de groep leraren waarmee we hier vergelijken een jeugdige groep is of althans een groep die nog niet zolang tewerkgesteld is als leraar. Het betreft gediplomeerden van de lerarenopleiding (zowel de opleidingen voor basis- als voor secundair onderwijs) die hetzij één jaar hetzij vijf jaar afgestudeerd zijn. Idealiter zouden we hier dus best vergelijken met de acteurs die maximum vijf jaar afgestudeerd zijn. De groep is evenwel te klein om deze vergelijking te maken en bovendien bleek hoger reeds dat enkel de groep met meer dan 30 jaar anciënniteit wat meer uitgekeken is op de inhoud van de job dan de “groentjes” in het vak.

Toch blinken leraars en acteurs niet zo sterk uit wat betreft deze intrinsieke tevredenheid. Vlaamse hoger opgeleiden zijn over het algemeen zeer tevreden over de inhoud van hun job en hun werk in het geheel. In de bevraging van de SCV¹³-survey 2010 was 87,4 van de hoger opgeleiden tevreden met de inhoud van zijn of haar job en 90% met het werk in zijn geheel.

Tabel 41: Tevredenheid met inhoudelijke kenmerken: vergelijking acteurs – leraars (frequentieverdelingen in percentages)

	Acteurs (n=365)			Leraars (n=2640)		
	(zeer) ontevreden	noch tevreden, noch ontevreden	(zeer) tevreden	(zeer) ontevreden	noch tevreden, noch ontevreden	(zeer) tevreden
De mate waarin werk inhoudelijk uitdagend en interessant is	3,3	6,3	90,5	3,5	11,83	84,7
De mogelijkheid tot zelfontplooiing/ persoonlijke ontwikkeling in uw job	4,1	9	86,9	5,3	21,5	73,2
De omgang met collega's	1,9	4,9	93,2	2,8	10,2	87,0
Werk in zijn geheel	3	10,3	86,7	2,5	12,9	84,6
Het artistieke aspect van uw job	1,9	9	89,1	/	/	/

Bron leraars: OBPWO-onderzoek naar afgestudeerden van de lerarenopleiding (Matheus, Siongers et al., 2004)

Tevredenheid wordt in de Nederlandse taal omschreven als *het gevoel tevreden te zijn*, waarbij tevreden wordt beschouwd als *geen wensen meer hebbend*. In sociaal wetenschappelijk onderzoek is tevredenheid echter geen absoluut gegeven. Het feit dat een respondent aangeeft tevreden, of zeer tevreden, te zijn, betekent niet dat deze geen verdere wensen heeft met betrekking tot de situatie waarover hij/zij zijn/haar waardeoordeel velt. Er bestaat geen volledige tevredenheid. Dat is ook in heel wat studies opvalt: terwijl in het algemeen een grote arbeidstevredenheid kan worden waargenomen bij het overgrote deel van de werkenden, wordt er ook wel heel wat geklaagd over de inhoud van de job, arbeidsomstandigheden, loon en andere facetten van het werk (Olsthoorn, 2008).

¹³ Survey Sociaal-Culturele Verschuivingen welke jaarlijks wordt afgenomen bij een representatief staal van de Vlaamse bevolking door de Studiedienst van de Vlaamse Regering

Uit de literatuurstudie kwamen reeds een aantal aspecten naar voor die als pijnpunten in de job worden ervaren. We legden ook deze elementen, aangevuld met een aantal zaken die naar voor kwamen in de experteninterviews voor aan de acteurs.

4.4.2 Flexibiliteit: graag, maar met mate

De artistieke sector wordt naar voor geschoven als het voorbeeld bij uitstek van een sector met flexibele loopbanen. In de voorgaande paragrafen stelden we reeds vast dat het beroep van acteur wordt gekenmerkt door projectmatig werk, door een aaneenrijging van arbeidsovereenkomsten van korte duur en de deelname aan diverse projecten. Dat houdt meer mogelijkheden in voor acteurs, maar ook navenant toenemende verantwoordelijkheden. Een cruciale vraag is of dit model acteurs inderdaad meer vrijheid geeft zoals wordt beweerd en zorgt het aldus voor maximale flexibiliteit of een dergelijk model net leidt tot een groeiende onzekerheid. We kijken in deze paragraaf eerst naar de algemene ervaring van de flexibiliteitseisen op zich en gaan in de volgende paragrafen in op een aantal aspecten die vaak als gevolgen van deze flexibele wijze van werken worden beschouwd zoals werkonzekerheid en moeilijkheden in de afstemming van werk en privéleven.

Uit de cijfers in tabel 42 blijkt de polariteit in de ervaringen van professionele acteurs met de flexibele werksituatie. Enerzijds houdt een overgrote meerderheid van de acteurs (88%) van de vrijheid en autonomie binnen de job van acteur en stelt bijna twee derde (64%) van de ondervraagden expliciet dat de flexibiliteit in de sector hem of haar enorm aantrekt. Anderzijds geeft ook bijna de helft van de respondenten aan dat er te veel flexibiliteit van acteurs wordt verwacht. Met andere woorden: flexibiliteit graag, maar met mate.

Tabel 42: Houding ten aanzien van flexibiliteitskenmerken (frequentieverdelingen in percentages; n=361)

	(helemaal) niet akkoord	tussen beide	(helemaal) akkoord
De flexibiliteit die de sector mij biedt trekt mij enorm aan.	11,9	24,1	64,0
Er wordt teveel flexibiliteit verwacht van acteurs	21,6	32,0	46,4
Ik hou van de vrijheid en autonomie als acteur	1,6	10,4	88,0

Er werd tevens gepeild naar de tevredenheid omtrent een aantal specifieke elementen die gekoppeld worden aan een flexibele werksituatie. Over de uurregeling of de tijdstippen waarop men werkt is 61% tevreden en slechts 8% ontevreden. Wat betreft de lengte van de speeldagen kan er al wat meer ontevredenheid worden opgetekend, maar stelt zich toch ook nog net een meerderheid tevreden.

Tabel 43: Tevredenheid met flexibiliteitskenmerken: frequentieverdelingen in percentages (n=361)

	(zeer) ontevreden	noch tevreden, noch ontevreden	(zeer) tevreden
De lengte van de speeldagen	15,5	28,5	56,1
De uurregeling waarin u werkt (de tijdstippen waarop u werkt)	7,7	32,2	61,1
De combinatiemogelijkheden met andere jobs	30,6	40,3	29,2

De combinatiemogelijkheid met andere jobs daarentegen –welke tot de dagelijkse realiteit van de meeste acteurs behoren (zie paragraaf 5.3)- wordt op minder enthousiasme onthaald. De meningen zijn hier tevens sterk verdeeld: 31 procent is ontevreden en quasi een even hoog percentage is tevreden (29%), daarnaast plaatst tevens een grote groep zich in het midden. De verklaring hiervoor dienen we te zoeken in het feit dat bepaalde jobs als goed combineerbaar worden ervaren, met name andere jobs in de artistieke sector of een job als lesgever in het deeltijds kunstonderwijs of het hoger kunstonderwijs omdat zij veel flexibiliteit toelaten naar de acteurs toe, zo werd gesteld tijdens de expertinterviews. Andere jobs, die misschien wel veel flexibiliteit eisen van de werknemer maar minder flexibiliteit toelaten naar hun werknemers, worden als zeer incompatibel ervaren:

Ik heb een tweede diploma in de gezondheidssector, waarin ik ook werkte van 2009 tot 2012. Soms kon ik nog artistieke jobs uitoefenen, maar te weinig naar mijn gevoel. In beide sectoren moet je heel flexibel en snel oproepbaar zijn. Ze lijken niet echt compatibel (en geloof me, ik heb het geprobeerd). Sinds 2013 heb ik mijn job als X opgezegd en ben ik terug aan de slag als actieste (actrice/zangeres). Het is niet gemakkelijk en op moeilijke momenten is de verleiding groot om terug naar vacatures als therapeute te zoeken.

4.4.3 Een job om van te leven? De werkzekerheid van een acteur

Naar acteurs toe, kan men veronderstellen dat deze “flexibele” arbeidssituatie een zware druk legt op zowel het professionele als het privéleven. In deze paragraaf bekijken we het professionele luik, het privéleven komt in volgende paragraaf aan bod.

De evaluatie van de meer extrinsieke jobkenmerken staat diametraal tegenover de inhoudelijke voldoening. Vooral de werkzekerheid en de toekomstperspectieven baren Vlaamse acteurs grote zorgen. 59,5 procent is ontevreden tot zeer ontevreden over zijn of haar toekomstperspectieven en bijna twee derde van de ondervraagde acteurs (65%) is ontevreden over de werkzekerheid die een job als acteur biedt. Zeker de financiële werkzekerheid baart heel wat acteurs zorgen. Over de verloning van aparte prestaties valt de tevredenheid nog wel mee, al is ook daar slechts een minderheid tevreden. Vooral het totale inkomen misnoegt heel wat acteurs. De werkonzekerheid en combinatie van de vele korte projecten, maakt dat het totale inkomen ontoereikend wordt geacht.

Tabel 44: Tevredenheid met extrinsieke jobkenmerken (frequentieverdeling in percentages; n=368)

	(zeer) ontevreden	noch tevreden, noch ontevreden	(zeer) tevreden
Het loon dat u krijgt voor uw prestaties	23,8	30,5	45,7
De hoogte van uw totale inkomen als acteur	43,2	27,8	29,9
De duur van contracten	34,6	26,1	32,4
De werkzekerheid	64,6	20,0	15,4
De toekomstperspectieven als acteur	59,5	26,9	13,6

De leraarsgroep is zoals hoger werd geïllustreerd eveneens een beroepsgroep die zeer sterk intrinsiek gemotiveerd is. Bij het begin van hun loopbaan wordt deze groep bovendien eveneens geconfronteerd met heel wat kortdurende opdrachten, waarbij men zeer vaak verschillende opdrachten dient te combineren om tot een full time opdracht te komen. Wel met dit onderscheid dat deze groep na een periode van jobhoppen, interim opdrachten en een onzeker statuut, nét heel veel werkzekerheid kent en sterk gebonden is aan één instelling. In tabel 45 vergelijken we de acteurs met leerkrachten die aan het begin van hun loopbaan staan en met de hoger opgeleide werkende bevolking in Vlaanderen. Daaruit blijken grote verschillen tussen acteurs enerzijds en leraars en andere hoger opgeleiden anderzijds. Wat betreft de beoordeling van de contracten loopt hun evaluatie min of meer gelijk. Bij acteurs en leraars is net iets meer dan 30% tevreden omtrent de duur van de contracten. Toch merken we bij de junior-leerkrachten een hoger percentage malcontenten; respectievelijk 41% bij de leraren en 35% bij de acteurs is ontevreden over de duur van de contracten. Dit is meteen ook het enige punt waar een grotere tevredenheid bij acteurs valt waar te nemen. Bovendien zijn voor de andere aspecten de verschillen veel groter. Pas beginnende leraren, een groep die hun ongenoegen toch vaak uit wat betreft de loopbaanperspectieven, zijn veel positiever over zowel de hoogte van hun loon, de werkzekerheid als hun toekomstperspectieven. Zij weten dan ook dat na een vrij onstabiele periode de kansen op vaste tewerkstelling zeer groot zijn. Dat blijkt ook wanneer bij leraren in het algemeen (over alle leeftijdsgroepen heen) wordt gekeken naar hun tevredenheid op het vlak van werkzekerheid. Elchardus et al. bekeken dit op basis van een koppeling van de SCV-surveys van 2002 tot en met 2006 en stelden vast dat 79% van de leraars tevreden was met de werkzekerheid (Elchardus, Huyge, Kavadias, Siongers & Vangoïdsenhoven, 2009). Op basis van deze SCV-surveys kan men tevens de vergelijking maken met de hoger opgeleide beroepsbevolking in Vlaanderen. We bekeken dit op de meer recente uitgave van de SCV-survey van 2010 en stellen vast dat hoger opgeleiden vandaag zeer tevreden zijn over deze werkzekerheid: 88% van de hoger opgeleide tewerkgestelden is tevreden tot zeer tevreden over de werkzekerheid die hun job hen biedt. Deze percentages liggen mijlenver boven het percentage dat we hier vaststellen bij acteurs. Ook wat betreft de hoogte van het loon –wel met licht andere formuleringen– stellen we grote verschillen vast en zijn acteurs merkkelijk minder tevreden dan andere hoger opgeleiden. Gezien de gelijkaardige beoordeling van andere items, lijkt het weinig waarschijnlijk dat de ontevredenheid van acteurs zou kunnen worden toegeschreven aan een meer cynische kijk op het leven van deze beroepsgroep. De verschillen zijn hier overigens te groot voor.

Tabel 45: Tevredenheid met extrinsieke jobkenmerken: vergelijking acteurs met andere hoger opgeleiden (n_acteurs=368; n_leraars=2640; n_hoger opgeleiden=301)

	(zeer) ontevreden	noch tevreden, noch ontevreden	(zeer) tevreden
De hoogte van uw totale inkomen als acteur			
• Acteurs	43,2	27,8	29,9
• Leraars (<i>de hoogte van uw loon</i>)	14,6	33,3	52,1
• Hoger opgeleiden in Vlaanderen	9,3	17,9	72,8
De duur van contracten			
• Acteurs	34,6	26,1	32,4
• Leraars (<i>de duur van uw contract (vast/tijdelijk)</i>)	41,3	27,9	30,9
De werkzekerheid			
• Acteurs	64,6	20	15,4
• Leraars	47,4	19,6	32,9
• Hoger opgeleiden in Vlaanderen	5,6	6,3	88,0
De toekomstperspectieven als acteur			
• <i>Acteurs</i>	59,5	26,9	13,6
• Leraars (<i>uw toekomstige loopbaanperspectieven</i>)	25,5	42,6	31,9

Bron leraars: OBPWO-onderzoek naar afgestudeerden van de lerarenopleiding (Matheus, Siongers et al., 2004)

Bron hoger opgeleiden in Vlaanderen: SCV 2010

Dit ongenoegen blijkt tevens uit de stellingen die we voorlegden aan de acteurs (zie tabel 46). Een eigen project of naam uitbouwen lukt voor een aanzienlijk deel nog wel aardig. Toch geeft bijna een kwart aan hier problemen mee te ondervinden.

Maar, maar liefst 65% maakt zich zorgen over het behouden (voor zij die werken) of vinden van opdrachten als acteur en 59% stelt dat de onzekerheid van het acteursbestaan te groot is. Vooral de financiële onzekerheid ligt heel wat acteurs zwaar. Drie kwart van de ondervraagde acteurs gaat akkoord met de stelling dat het acteursleven gepaard gaat met een grote mate van financiële onzekerheid, wat de grote ontevredenheid in tabel 44 verheldert.

Tabel 46: Werkonzekerheid bij leraren: frequentieverdelingen in percentages (n=286 – 368)

	(helemaal) niet akkoord	tussen beide	(helemaal) akkoord	N
Ik maak me zorgen over het behouden/vinden van opdrachten als acteur.	16,0	19,0	64,9	368
Het is niet gemakkelijk voor mij om nieuwe opdrachten te vinden	28,3	22,8	48,9	368
Mijn eigen project/naam uitbouwen lukt me aardig	23,8	33,8	42,4	361
De onzekerheid van het acteursbestaan is te groot	15,8	25,1	59,1	366
Ik maak mij zorgen over mijn professionele toekomst	22,7	25,7	51,6	366
Het leven als acteur is toch zwaarder dan ik had gedacht	30,6	35,1	34,3	288
De financiële onzekerheid die je als acteur hebt is groot	6,9	17,4	75,7	288
Ik heb niet het gevoel dat ik de juiste mensen ken om aan boeiende rollen te geraken	29,7	25,5	44,8	286

Deze werkonzekerheid en de daarmee gepaarde financiële onzekerheid werd ook zeer regelmatig aangehaald bij de open vragen in de vragenlijst:

Het voortdurende opnieuw zoeken en "vechten" om een plek en nieuw speel-en maakwerk is soms ook zeer vermoeiend, ondanks een stevige C.V. en de nodige ontmoetingen blijft het telkens weer zoeken en (her-)uitvinden en nieuwe ontmoetingen aangaan en werk "afdwingen"/creëren. Soms breekt dat op. Vaak word je als "niet BV-er " ook als soort van "hobby-ist" gezien...producenten en regisseurs willen wèl kwaliteit , maar "normaal" betalen is vaak toch al een probleem...als onbekende(re) freelancer "moet" je dan toch altijd weer "vechten" en onderhandelen over een redelijke/normale/minimumprijs en ook dat is soms frustrerend en idioot. Zeker als je de ongelijke lonen binnen bijvoorbeeld reclameopdrachten hoort.

Op basis van deze twee reeksen van stellingen werden twee somschalen aangemaakt, opnieuw met een range van 0 tot 10. Gemiddeld scoren Vlaamse acteurs op de schaal die peilt naar de ervaring van werkonzekerheid 6 op 10 en op de schaal naar tevredenheid omtrent extrinsieke aspecten 4,2 op 10. Hieruit blijkt de algemene ontevredenheid van Vlaamse acteurs wat betreft aspecten die verwijzen naar financiële en professionele werkzekerheid.

Alle onderscheiden groepen van acteurs ervaren werkonzekerheid, maar sommigen nog net wat meer dan andere groepen. Theateracteurs die enkel in het gesubsidieerd theatercircuit staan, ervaren over het algemeen minder werkonzekerheid. Op dit vlak onderscheiden ze zich significant van de theateracteurs die zowel in de gesubsidieerde als niet gesubsidieerde theatersector werken alsook van de acteurs die hoofdzakelijk in de audiovisuele sector werken. Dit uit zich tevens in wat meer tevredenheid in deze groep, maar hier onderscheiden ze zich niet significant van de andere groepen.

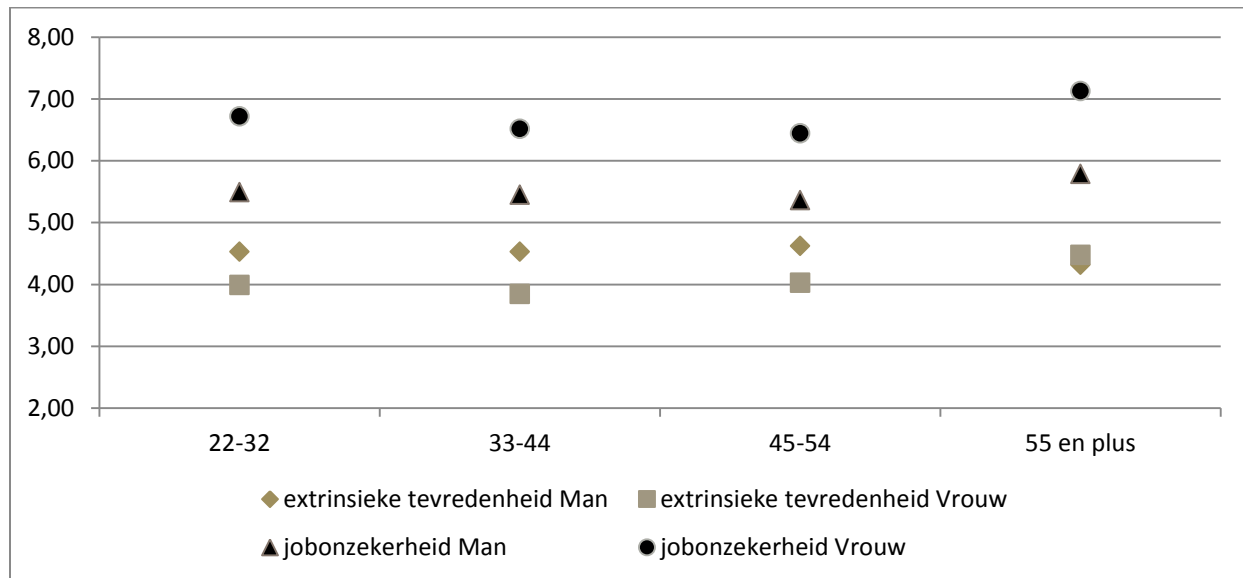
Tabel 47: Ervaring werkonzekerheid en tevredenheid met extrinsieke jobkenmerken naar acteurskenmerken

	Ervaring Werkonzekerheid		Tevredenheid extrinsieke aspecten	
	Gemiddelde score	SD	Gemiddelde score	SD
	6,06	1,94	4,24	1,92
Acteurstype (n=273/347)				
1. Theateracteur, enkel gesubsidieerd theater	5,24 ^{2,3}	2,01	4,70	2,12
2. Theateracteur, zowel gesubsidieerd als niet-gesubsidieerd theater	6,30 ¹	1,98	4,08	1,85
3. AV-acteur	6,64 ¹	1,70	4,13	1,85
4. Allround acteur	5,88	1,80	4,42	1,85
	$F=6,312; p=0,000;$ $Eta^2=0,064;$		$F=1,932; p=0,124;$ $Eta^2=0,017;$	
Statuut (n=283/364)				
1. Volledig in loondienst	5,71 ²	2,06	4,84 ²³	2,05
2. Freelancer	6,95 ¹⁴⁵	1,65	3,17 ¹⁴⁵	1,39
3. Combinatie loondienst - freelance	6,27	1,96	3,90 ¹⁵	1,76
4. Zelfstandige in bijberoep	5,62 ²	1,67	4,65 ²	2,23
5. Zelfstandige in hoofdberoep	5,52 ²	1,92	4,92 ²³	1,71
	$F=5,951; p=0,000;$ $Eta^2=0,070$		$F=11,183; p=0,000;$ $Eta^2=0,111$	
Geslacht (n=288/369)				
1. Man	5,50 ²	1,89	4,51 ²	1,94
2. Vrouw	6,62 ¹	1,83	3,99 ¹	1,87
	$F=26,245; p=0,000;$ $Eta^2=0,084$		$F=6,857; p=0,009;$ $Eta^2=0,018$	
Leeftijd (n=287/369)				
1. 22-32 jaar	6,24	1,80	4,20	1,63
2. 33-44 jaar	6,01	2,09	4,16	1,96
3. 45-54 jaar	5,81	1,86	4,36	1,99
4. 55 en ouder	6,24	1,87	4,37	2,18
	$F=0,705; p=0,550;$ $Eta^2=0,007$		$F=0,296; p=0,828;$ $Eta^2=0,002$	
Duur loopbaan (n=287/368)				
1. Maximum 10 jaar	6,25	1,82	4,11	1,57
2. 11-20 jaar	6,09	1,99	4,02	1,90
3. 21-30 jaar	5,75	2,00	4,61	2,06
4. Meer dan 30 jaar	6,21	1,93	4,41	2,27
	$F=0,951; p=0,417;$ $Eta^2=0,010$		$F=1,965; p=0,119;$ $Eta^2=0,016$	
Theateropleiding in hoger onderwijs (n=284/364)				
1. Geen diploma	5,90	2,07	4,56 ²	1,92
2. Diploma	6,11	1,89	4,09 ¹	1,91
	$F=0,796; p=0,373;$ $Eta^2=0,003$		$F=4,904; p=0,027;$ $Eta^2=0,013$	

Noot: cijfers in superscript wijzen op de groepen waarmee een significant verschil wordt gevonden ($p < 0,05$).

Acteurs in het gesubsidieerde theatercircuit zijn tevens de personen die het vaakst volledig in loondienst werken. Van de acteurs die uitsluitend tewerkgesteld zijn in een werknemersstatuut vormen zij dan ook de groep die het meest tevreden is en ervaren zij het minst werkonzekerheid. Zij onderscheiden zich daarbij vooral van de freelancers waaronder we de personen verstaan die uitsluitend in opdracht werken via SBK's en interim-bureaus. De groep die zowel in loondienst als in opdracht werkt, situeert zich tussen deze twee groepen. Zelfstandigen (zowel deze die zelfstandig zijn in bijberoep als deze die zelfstandig zijn in hoofdberoep) situeren zich op hetzelfde niveau als de werknemers in loondienst. Ook zij onderscheiden zich dus in positieve zin van de freelancers.

Figuur 16: Tevredenheid met extrinsieke jobkenmerken en ervaring werkonzekerheid naargelang geslacht en leeftijd (n extrinsieke tevredenheid=369; n jobonzekerheid=288)



Daarnaast stellen we verschillen vast naar geslacht en dit zowel wat betreft de ervaring van werkonzekerheid, als wat betreft de tevredenheid omtrent extrinsieke aspecten verbonden aan de job. Vrouwen rapporteren significant meer werkonzekerheid en zijn ook minder tevreden op het vlak van extrinsieke kenmerken verbonden aan de job. Zoals blijkt uit figuur 16, stellen we deze hogere rapportering van werkonzekerheid bij vrouwen vast voor alle leeftijdsgroepen. Het gegeven dat vrouwen het moeilijker hebben in de acteurswereld werd al langer aangekaart. De Europese groep binnen het FIA (International Federation of Actors) lanceerde na de voltooiing van twee studies naar gendergelijkheid een Charter voor gendergelijkheid en gelijke kansen¹⁴ en in oktober 2011 lanceerden de Europese sociale partners binnen de audiovisuele sector een *Framework of Actions (FoA)*¹⁵ omtrent gendergelijkheid in de sector. In paragraaf 5.2 zagen we ook reeds dat in Vlaanderen meer vrouwen afstuderen in theateropleidingen, maar dat een aanzienlijk deel vrouwen naarmate de leeftijd vordert uit de sector wegvloeit. De verhouding tussen het aantal gediplomeerden of kandidaten voor een rol enerzijds en het aantal rollen anderzijds lijkt bijgevolg niet in balans te zijn bij vrouwelijke acteurs.

¹⁴ <http://www.fia-actors.com/uploads/2011-Gender-Charter-EN.pdf>

¹⁵ http://www.fia-actors.com/uploads/131113-SCREEN_FIA-Leaflet_Executive_SUMMARY-EN-v1.pdf

Met betrekking tot de verloning en werkzekerheid, werden tevens een aantal specifieke stellingen voorgelegd die dieper ingaan op deze aspecten en een aantal mogelijke oorzaken aankaarten. Een aspect dat in gesprekken vaak wordt aangehaald als een belangrijke oorzaak van krapte op de arbeidsmarkt voor acteurs, betreft de aanwezigheid van goedkopere arbeidskrachten zoals studenten en amateurs. Hoewel ook in Vlaanderen een niet onbelangrijk deel van de acteurs de mening toegedaan is dat amateurs de markt verpesten voor professionele acteurs (30%), blijken de Vlaamse collega's toch een stuk milder dan de Nederlandse collega's. In de Nederlandse studie gaven maar liefst 60% van de acteurs dit als een probleem te ervaren (Von der Fuhr et al., 2010). Sommige acteurs ervaren de sterke aanwezigheid van amateurs als een bedreiging voor de kwaliteit van de arbeidsmarkt, anderen wijzen vooral op de effecten hiervan op de verloning van professionele acteurs en hun tewerkstellingskansen:

Door het feit dat heel wat amateurs en modellen rollen toebedeeld krijgen daalt de kwaliteit in het theater en de film en op televisie. Alle energie die je als professioneel acteur in voorbereidingswerk/repetities steekt, loont dus niet.

Een ding is zeker er zijn teveel amateurs en of zelfverklaarde acteurs die ver onder de prijs willen/kunnen werken. Niet uit kwaadaardigheid maar vanwege slecht geïnformeerd. Dit is een groot probleem vandaag.

De arbeidsmarkt is naar de kloten. Teveel amateurs die opduiken en onze job afpakken. Teveel stagiairs die ingeschakeld worden in producties.

Semiprofessionelen en amateurs willen gratis meedoen. Tja, dan is de keuze snel gemaakt voor sommige productiehuisen.

Het kunstenaarsstatuut is geen apart sociaal zekerheidsstatuut (met aparte sociale bijdragen en een aparte sociale zekerheidsbescherming), maar werd in het leven geroepen om aan de kunstenaar een aantal instrumenten te bieden om de artistieke praktijk te organiseren en toegang te verkrijgen tot de sociale zekerheid. Dit kunstenaarsstatuut –waarvan overigens op 1 april 2014 een vernieuwde versie van kracht ging- wordt door het merendeel van de bevroegde acteurs die er gebruik van kunnen maken als positief beschouwd. Ongeveer drie kwart van de acteurs stelt zonder kunstenaarsstatuut niet te kunnen overleven en eveneens ongeveer drie kwart geeft aan dat het kunstenaarsstatuut zijn of haar werkzaamheden niet remt. Wel formuleerden de acteurs nog een aantal kritische bedenkingen bij het kunstenaarsstatuut, welke aan bod zullen komen in paragraaf 5.7 van dit rapport.

Tabel 48: Houdingen ten aanzien van een aantal jobgerelateerde stellingen: frequentieverdelingen in percentages

	(helemaal) niet akkoord	tussen beide	(helemaal) akkoord	n
Amateurs en hobbyisten verpesten de markt voor professionele acteurs.	45,8	24,3	29,9	367
<i>Nl. studie: Er zijn teveel amateurs en hobbyisten die acteren. Ze verpesten de markt voor professionele acteurs</i>	18.3	21.9	59.8	383
Zonder kunstenaarsstatuut zou ik niet overleven	8.1	14.1	77.9	149
<i>Selectie personen die aangaven dat ze kunnen terugvallen op een werkloosheidsuitkering via het kunstenaarsstatuut</i>				
Het kunstenaarsstatuut remt mij in mijn werkzaamheden	73.2	18.1	8.7	149
<i>Selectie personen die aangaven dat ze kunnen terugvallen op een werkloosheidsuitkering via het kunstenaarsstatuut</i>				
Er moeten minimumtarieven komen voor film- en televisiewerk.	2,5	18,3	79,2	284
<i>Nederlandse studie (identieke formulering)</i>	1.3	5.5	93.2	385
De repetitietijd zou volledig moeten betaald worden.	1,7	4,2	94,1	285
<i>Nederlandse studie (identieke formulering)</i>	1.6	3.6	94.9	391

In de Nederlandse studie bij professionele acteurs werden twee stellingen voorgelegd welke dieper ingaan op twee specifieke bezorgdheden die leven bij acteurs omtrent verloning. Het betreft twee elementen die ook bij de experteninterviews naar voor werden geschoven als bekommernissen van Vlaamse acteurs, met name het verlonen van repetitietijden en de grote willekeur die er bestaat in verloning. Zowel in Nederland als in Vlaanderen zijn acteurs het volmondig eens dat repetitietijden volledig zouden vergoed moeten worden. In Vlaanderen stemde 94% hiermee in, in Nederland 95%. Verscheidene auteurs klaagden dit gegeven ook aan in de open vragen:

Omwille van het wegvallen van subsidies verdwijnen er veel gezelschappen. Er ontstaan nieuwe ongesubsidieerde gezelschappen die risico's moeten nemen en jou als acteur meenemen in hun verhaal en jij dus ook voor lagere lonen moet gaan werken. Er is een nieuwe trend en dat is repetities worden niet meer betaald, de repetitietijd wordt daardoor ingekort en je krijgt een forfaitair bedrag per voorstelling. Aan het einde van de rit verdien ik per uur minder dan mijn poetsvrouw. Dat kan niet de bedoeling zijn. Het is een hobby geworden.

Graag zou ik willen antwoorden dat repetities steeds vergoed moeten worden. Maar ik vrees dat er dan nog minder repetitietijd gaat worden gerekend

4.4.4 De combinatie arbeid - gezin

In de inleiding gaven we reeds aan dat mogelijk heel wat beginnende acteurs er niet in slagen hun loopbaan te managen en af te stemmen op hun gezinsleven en voortijdig afhaken. Vooral vrouwen lijken reeds op jonge leeftijd een acteurscarrière vaarwel te zeggen, wordt gesteld (Bresseleers, 2013; Van Langendonck, Magnus, Bresseleers & De Graeve, 2014). Ook de resultaten en cijfers die we eerder in dit rapport reeds aanhaalden indiceren dit. Toch blijken de antwoorden op de vraag naar combinatiemogelijkheden tussen werk en gezin dit in eerste instantie tegen te spreken. Op de vraag in welke mate men vindt dat de huidige loopbaan combineerbaar is met een persoonlijke en familiaal leven, gaf slechts 10,5% aan dat dit slecht combineerbaar was. Een kwart (25,9%) vindt de combinatie doenbaar en ruim 63% vindt de combinatie goed doenbaar. Op de vraag naar de tevredenheid omtrent de mogelijkheid om werk en gezin te combineren, stellen we anderzijds toch enige verdeeldheid vast. Het lijkt er bijgevolg op te wijzen dat een aantal acteurs de combinatie wel doenbaar vinden, maar het toch liever wat anders –gemakkelijker- zouden zien. Bijna een vijfde van de ondervraagde acteurs geeft aan niet tevreden te zijn met de afstemmingsmogelijkheden tussen werk en gezin.

Tabel 49: Combineerbaarheid van loopbaan met persoonlijk en familiaal leven: frequentieverdelingen in percentages

In welke mate vindt u uw huidige loopbaan combineerbaar met uw persoonlijk en familiaal leven?	%
Zeër goed combineerbaar	23,9
Eerder goed combineerbaar	39,8
Niet goed, maar ook niet slecht combineerbaar	25,9
Eerder slecht combineerbaar	8,8
Zeër slecht combineerbaar	1,7
N	352

Tabel 50: Tevredenheid over de combinatiemogelijkheden werk en gezin: frequentieverdelingen in percentages (n=365)

	(zeer) ontevreden	noch tevreden, noch ontevreden	(zeer) tevreden
De mogelijkheid om werk en gezin te combineren	18,6	37,3	44,1

Het is zeer aannemelijk dat dit combinatieprobleem meer geldt voor specifieke groepen, bijvoorbeeld meer voor personen met gezin en kinderen of meer voor vrouwen. Voor deze groepen kunnen de avondvoorstellingen of ook de sociaal-professionele verwachtingen buiten de feitelijke speelmomenten belastend zijn:

Het steeds moeten op zoek gaan naar werk en de manier waarop dat moet gebeuren, de kleine arbeidsmarkt, het zich constant weer moeten bewijzen of beoordeeld worden op castings en audities (als je dan al gevraagd wordt om op casting te komen heb je al geluk en bij theater geraak je al helemaal niet binnen... daar bestaan gewoon bijna geen audities. Dat is helemaal ik ken u dus ik vraag u!) Sinds ik XX jaar geleden mama ben geworden en mijn sociaal leven niet meer de theater wereld is en ik geen premières enz. doe word ik ook niet meer gevraagd en heb ik bijna geen werk meer...

Vergelijken we mannen en vrouwen, dan stellen we vast dat beide groepen een gelijkaardig antwoordpatroon vertonen wat betreft de mate waarin de huidige job combineerbaar is met het persoonlijk en familiaal leven. Indien er gevraagd wordt naar de tevredenheid betreffende de mogelijkheid werk en gezin te combineren, blijken vrouwen wat minder tevreden dan hun mannelijke collega's maar de verschillen zijn beperkt en niet significant. Wel significante verschillen worden vastgesteld naargelang men al dan niet kinderen heeft. Bij zowel personen met als zonder kinderen onder de 18 jaar, blijft de meerderheid de job goed combineerbaar vinden met het persoonlijk en familiaal leven. Bij de groep van acteurs met kinderen onder de 18 jaar is dit evenwel maar een nipte meerderheid van 52%, terwijl dit bij acteurs zonder kinderen onder de 18 jaar maar liefst 72% is. Bij de vraag naar de tevredenheid over de combinatiemogelijkheid tussen arbeid en gezin, wordt een enigszins vreemd resultaat bekomen. De groep ontevredenen is wel merkkelijk hoger bij de acteurs met kinderen (29% tegenover 11%), de groep tevredenen is evenwel ook groter (48% tegenover 41%). Bij de acteurs zonder kinderen plaatst een opvallend hoog aantal zich in de middencategorie.

Tabel 51: Combineerbaarheid arbeid en gezin en tevredenheid hierover naargelang geslacht en het al dan niet hebben van kinderen (n=352)

	Combineerbaarheid			Tevredenheid		
	(zeer) slecht	niet goed, niet slecht	(zeer) goed	(zeer) ontevreden	noch tevreden, noch ontevreden	(zeer) tevreden
Geslacht						
Man	10,1	26,6	63,3	16,1	36,1	47,7
Vrouw	10,9	25,1	63,9	21,1	38,4	40,5
	Chisq=4,983; p=0,289			Chisq=2,724; p=0,605		
Kinderen						
Heeft kinderen onder de 18 jaar	14,5	33,8	51,7	29,1	23,2	47,7
Heeft geen kinderen onder de 18 jaar	8,3	20,0	71,8	11,0	48,3	40,8
	Chisq=25,149; p=0,000			Chisq=31,841; p=0,000		

4.4.5 De zakelijke aspecten van het acteursbestaan

Vlaamse acteurs erkennen het belang om zich zo nu en dan bij te scholen wat betreft de zakelijke kant van het vak, zij het wel in wat mindere mate dan hun Nederlandse collega's¹⁶.

Hoewel 77% zich een creatief ondernemer noemt en de meerderheid van de Vlaamse acteurs het belang van de zakelijke kant van het acteurschap erkent, wil men in eerste instantie zich toch voornamelijk toeleggen op het

¹⁶ In het Nederlands onderzoek maakte men net zoals dit onderzoek gebruik van vijf antwoordcategorieën. Wel benoemden ze deze antwoordcategorieën enigszins anders en legden ze de schaal in de andere richting voor (zeer mee eens – overwegend mee eens – noch eens, noch oneens – overwegend oneens – zeer eens).

spelen zelf en vindt ruim een derde van de acteurs de zakelijke aspecten van minder belang. Ruim de helft verkiest dan ook de zakelijke kant uit te besteden (54%) en slechts 28% geeft aan zich regelmatig bij te scholen in de zakelijke aspecten.

Tabel 52: Houding ten aanzien van de zakelijke aspecten verbonden aan acteren

	(helemaal) niet akkoord	tussen beide	(helemaal) akkoord	n
Ik school mij af en toe bij in zakelijke aspecten	49,2	23,0	27,9	366
Het is goed voor een acteur om zich zo nu en dan bij te scholen in de zakelijke aspecten van het vak.	4,2	24,6	71,2	285
<i>Nederlandse studie, zelfde formulering</i>	2,3	13,2	84,4	
De financiële en administratieve kant van het acteursberoep besteed ik liever uit	20,4	24,9	54,7	285
Als acteur voel ik mij een creatief ondernemer	7,9	15,1	77,0	365
Ik wil gewoon spelen, het zakelijke aspect is van minder belang	37,0	23,4	39,6	368
Mijn artistieke ontplooiing komt op de eerste plaats	11,5	28,3	60,2	286

Voor deze zakelijke kant doen acteurs in loondienst veelal beroep op SBK's. Over deze SBK's of interimkantoren is de mening niet mals. Slechts een derde is tevreden over de hulp die SBK's bieden aan acteurs en nog geen 10% kan zich vinden in de kostprijs die hiervoor dient betaald te worden. Zoals volgend acteur aangeeft ervaren velen weinig voordeel:

Het werken als kunstenaar via interimkantoor is vooral voordelig voor de werkgever die geen administratiekosten meer betaald (dat doen wij) en het papierwerk niet meer hoeft te regelen (ook de kunstenaar)

Ik ben geen zelfstandige. Maar in film en televisie word ik zo wel vaak behandeld en benaderd. Ik moet onderhandelen over factuurbedragen en dan zelf een interimkantoor of sociaal bureau zoeken om mij uit te betalen. Ik heb dus de lasten van een zelfstandige, maar betaal voor een interim-bureau...

Meer nog, bovenstaand citaat duidt de nadelige situatie aan waarin veel acteurs zich bevinden met betrekking tot hun statuut. Aan de ene kant worden zij behandeld als zelfstandigen en voelen zij de nadelen (maar niet de voordelen) van het zelfstandigenstatuut terwijl ze ook nog eens extra nadelen (kosten) ondervinden wanneer zij via een verloningskantoor uitbetaald worden.

Tabel 53: Houding ten aanzien van verloningskantoren: frequentieverdelingen in percentages (n=355)

	(zeer) ontevreden	noch tevreden, noch ontevreden	(zeer) tevreden
De hulp van SBK's, interimkantoren, kantoren voor zakelijk advies aan acteurs	19,4	47,2	33,5
De kostprijs van SBK's, interimkantoren, kantoren voor zakelijk advies aan acteurs	38,3	53,5	8,2

4.4.6 Waardering

Tevens legden we een aantal items voor die peilen naar de waardering en feedback die men vanuit verscheidene invalshoeken krijgt. Acteurs blijken vooral heel tevreden over de waardering die ze krijgen van het publiek. Ruim negen op de tien acteurs geven aan tevreden tot zeer tevreden hierover te zijn. Ook over de waardering die men krijgt van productieleiding en regisseurs zijn acteurs over het algemeen tevreden (tabel 54). Toch blijft men er ook kritisch tegenover staan. Het is niet zo dat de waardering van het publiek de grote drijfveer van acteurs vormt; 49% stelt wel dat de waardering van het publiek hun drijft maar zoals hoger reeds gebleken is, vormt vooral de persoonlijke voldoening en interesse de grote drijfveer voor een acteursbestaan. En hoewel klein in omvang, is er toch ook een groep die aangeeft onvoldoende waardering van regie en productieleiding te krijgen, alsook een niet onbelangrijke groep van 17% die aangeeft dat de druk die uitgaat van regisseurs en/of productieleiding soms te groot is.

Tabel 54: Tevredenheid met waardering die men krijg: frequentieverdelingen in percentages (n=368)

Tevredenheid	(zeer) ontevreden	noch tevreden, noch ontevreden	(zeer) tevreden
De waardering die men krijgt van het publiek	1,4	6,8	91,9
De omgang met critici, media en journalisten	17,1	48,6	34,2
De feedback die men krijgt van critici, media, journalisten	22,0	49,0	29,0

Meer kritisch uiten acteurs zich tegenover de critici, media en journalisten. Ruim een derde is nog wel tevreden over de omgang met critici en media, en 29% is tevreden over de feedback die men van critici en media krijgt, maar een grote groep drukt zich zeer voorzichtig uit en stelt noch tevreden, noch ontevreden te zijn. Ongetwijfeld heeft dit ook te maken met het feit dat menig auteur reeds geconfronteerd werd met zowel prijzende als misprijzende feedback en er tevens heel wat variatie bestaat in de manier waarop media rapporteren over acteurs.

Tabel 55: Houdingen ten aanzien van waardering die men krijgt: frequentieverdelingen in percentages

	(helemaal) niet akkoord	tussen beide	(helemaal) akkoord	n
Ik krijg over het algemeen voldoende waardering van regisseurs/productieleiding	7,4	15,8	76,8	366
De druk op acteurs vanuit media, publiek, critici, of subsidiënten is groot	18,7	33,9	47,4	363
De waardering van het publiek drijft mij	19,8	31,3	48,9	288
De druk van regisseurs en/of productieleiding is soms te groot	48,4	34,7	16,9	285

4.4.7 Samenvattend

Samengevat kunnen we stellen dat het acteursberoep heel veel inhoudelijke voldoening schept, maar er op het vlak van arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden nog heel wat werk aan de winkel is of zoals volgende acteur het samenvat:

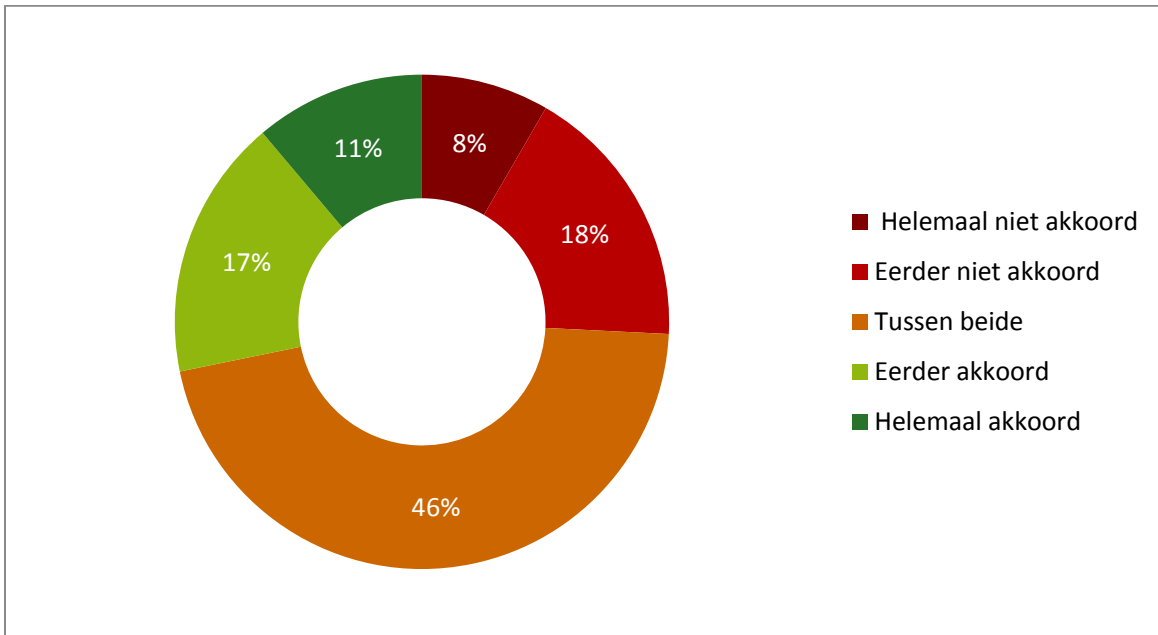
Wat vind ik moeilijk/vermoeiend als acteur: het in contact komen met regisseurs/producenten/casting directors, naam maken voor jezelf en blijven cv's sturen in de hoop dat ze niet in de prullenbak belanden, te weten komen dat er ergens castings/audities voor zijn (want wordt vaak binnenskamers besproken of is 'vriendjespolitiek') en dan zorgen dat je auditie MAG komen doen, de kleine markt en het te grote aanbod aan artiesten, de 'wannabe's' die de markt kapot maken door quasi gratis te willen werken, de KVR's die mooi lijken maar waar je niets mee opbouwt (en waar veel werkgevers blijkbaar fan van zijn), de lage lonen en het vaak moeten bedelen om betaald te worden naar prestatie/diploma, het weinige respect dat in het algemeen heerst in België voor artiesten, etc.

Er wordt wel eens gesteld dat de algemene tevredenheid over een job het best gevat wordt door de vraag of men zijn eigen kinderen zou aanmoedigen of ondersteunen als deze voor de job zouden kiezen, en zoals ook onderstaand citaat van een acteur aangeeft zal dit lang niet bij iedereen een gunstig advies zijn:

Net nog hoorde ik op de radio het nummer van Boudewijn De Groot "Als ie maar geen voetballer wordt!"... Wat me direct deed aanvullen "...en al zeker geen acteur!!!".

We legden de stelling dan ook voor aan alle acteurs en zoals figuur 13 aangeeft, was de acteursgroep die we ondervraagden hier zeer verdeeld over. Bijna de helft (46%) twijfelt. En van de andere helft, stelt zowat de helft (26%) dat hij of zij zijn/haar kind niet zou aanmoedigen als het acteur zou willen worden, maar stelt de andere helft (28%) dan weer dit wel te doen.

Figuur 17: Houding ten aanzien van de stelling “ik zou mijn kind aanmoedigen als hij/zij acteur wil worden (n=287)



4.5 Uitkijken naar een andere job?

Er blijkt dus heel wat wrevel te bestaan bij acteurs over hun werkcondities. Dit doet de vraag rijzen of acteurs dan niet voluit uitkijken naar andere banen. We legden hen daarom de vraag of men al eens overwoog om van loopbaan te veranderen of te stoppen als acteur expliciet voor. De helft stelt resoluut dit nooit te overwegen. Slechts een minderheid stelt dit vaak te overwegen (8%), een aanzienlijke groep (42%) stelt dit soms te doen.

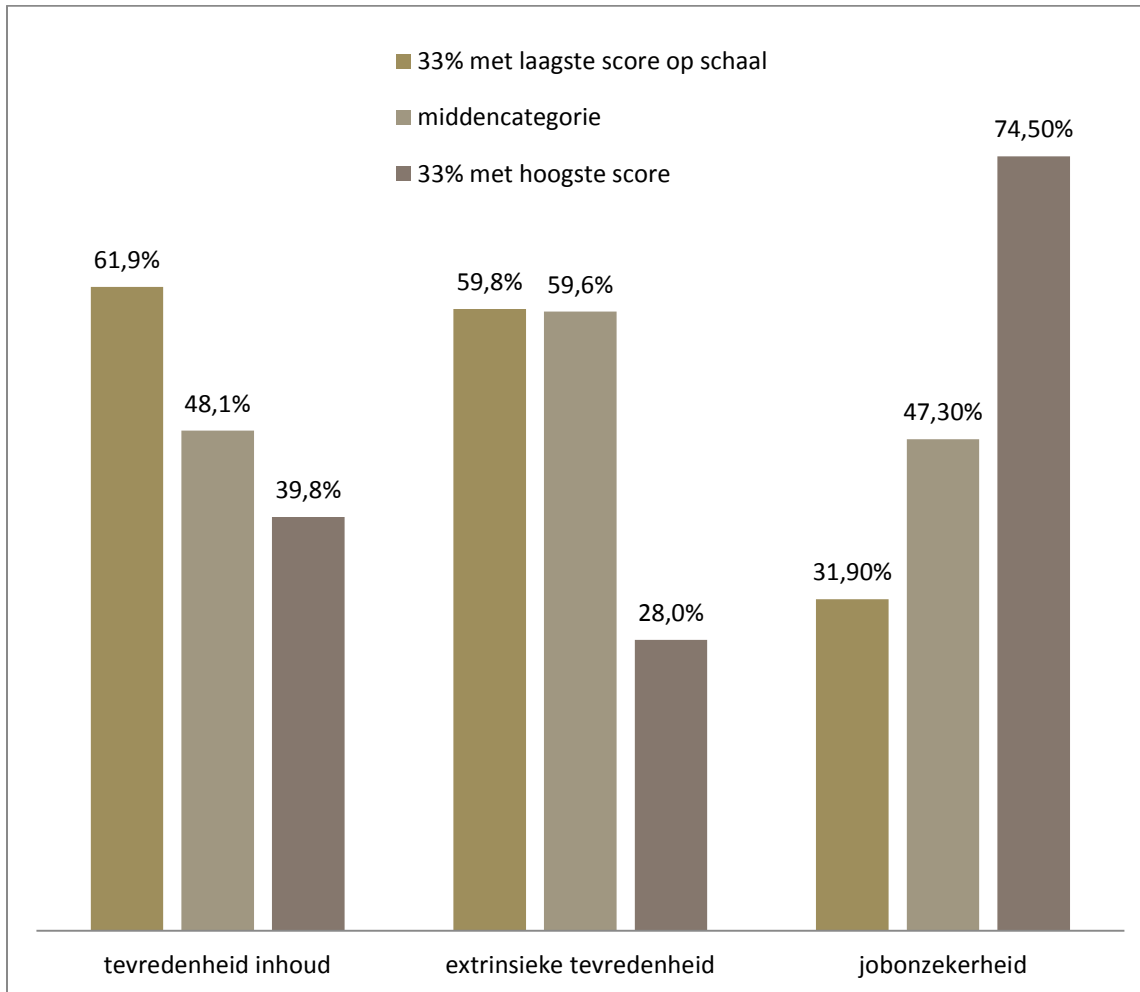
Tabel 56: Percentage acteurs dat overweegt van carrière te switchen of te stoppen als acteur (n=357)

Overweegt u soms om van carrière te switchen of te stoppen als acteur?	%
Nooit	49,6
Soms	42,3
Vaak	8,1

De mate waarin een acteur tevreden is met zijn of haar job, bepaalt in sterke mate mee of hij/zij overweegt te stoppen. In figuur 18 hebben we de respondenten opgedeeld in drie gelijke groepen naargelang hun scores op de drie schalen die we hoger bespraken: tevredenheid met de inhoudelijke aspecten van de job, tevredenheid met de extrinsieke aspecten eigen aan de job en tenslotte de schaal die peilt naar de werkonzekerheid. Alle drie de kenmerken blijken een voorspeller te zijn in de overweging om te stoppen als acteur, maar meest bepalend blijkt de jobonzekerheid. Bij de acteurs die het laagst scoren op de schaal die de werkonzekerheid mee, stelt slechts 32%

al eens te overwegen om van job te veranderen. Bij de groep die het hoogst scoort op deze schaal is dit maar liefst drie kwart (74,5%).

Figuur 18: Percentage acteurs dat (soms of vaak) overweegt om te stoppen als acteur naargelang jobsatisfactie



Daarnaast wordt de overweging al dan niet te stoppen met een job als acteur gevoed door de mate waarin men de acteursloopbaan combineerbaar acht met het persoonlijk en familiaal leven. In tabel 57 contrasteren we de acteurs die de acteursloopbaan goed tot zeer goed combineerbaar vinden met het persoonlijk en familiaal leven met de groep die het minder goed tot zeer slecht combineerbaar vinden. Van degenen die het acteursberoep goed combineerbaar vinden met het persoonlijk/familiaal leven, overweegt 42% al wel eens het acteursbestaan vaarwel te zeggen, bij de groep die het minder goed tot zeer slecht combineerbaar vinden is dat 63,5%.

Tabel 57: Percentage acteurs dat (soms of vaak) overweegt om te stoppen als acteur naargelang men al dan niet moeilijkheden ervaart in de combinatie loopbaan en persoonlijk/familiaal leven (n=340)

Combinatie loopbaan en persoonlijk/familiaal leven	% dat overweegt te stoppen
goed combineerbaar	43,0
minder goed tot zeer slecht combineerbaar	63,5
N	340

Aan de respondenten die aangaven soms of vaak te overwegen te stoppen, werd tevens met een open vraag gepeild naar de reden(en) waarom men dit overwoog. Slechts een enkeling gaf aan dat het om inhoudelijke redenen was, omdat men bijvoorbeeld vond dat men alles reeds gedaan had en een groter uitdaging wou. Financiële en professionele onzekerheid, de concurrentie van studenten en amateuracteurs en de combinatie met een gezinsleven waren hierbij ook de meest aangehaalde redenen:

Balans tewerkgesteld/werkloos is niet hoe ik het graag zou hebben. Indien deze balans op termijn niet verbetert, zal ik toch moeten overwegen om eventueel op een andere manier aan de slag te gaan.

Het systeem van vast werk in de theaters zou moeten opengetrokken worden. Er zijn een aantal ,heel weinig, geprivilegieerde artiesten die zekerheid hebben, en al de rest van de culturele sector niet. De andere zekere posten gaan naar alle jobs die niet direct artistiek zijn. Daar zit een grote denkfout. Artiesten die freelancen hebben het financieel te moeilijk.

Enkel omwille van het feit dat er mijn inzien niet voor iedereen eerlijke kansen zijn en omdat er te weinig werk is. Ik acteer enorm graag en het liefst wil ik niet stoppen, maar het wordt moeilijker en moeilijker om in een productie mee te doen, ook omdat er heel veel via via gecast wordt en er bijna geen audities zijn.

Werkzekerheid. Ook het praktische: de flexibiliteit, vroege / late werkuren zijn moeilijk combineerbaar met de opvoeding van een kind.

Te grote druk op persoonlijk leven, door passie gedreven altijd aan het werk en daardoor vaak het gevoel dat ik aan de essentie van het leven voorbij ga of er niet midden in sta.

Ik ben reeds omgeschoold en toch wil ik blijven spelen want dat is mijn eerste liefde. Theater is een vak en vraagt om vakmensen en daar ben ik trots op. Maar er is geen vraag naar vakmensen en dat maakt de situatie voor vele acteurs onhoudbaar.

Omdat het - zelfs na opdrachten waarbij je zowel van de regisseur, de crew, het productiehuis en de collega's als van het publiek bijzonder positieve feedback krijgt - heel moeilijk is om als acteur op regelmatige basis nieuw werk te vinden. Omdat mijn beroep als acteur en de flexibiliteit die dat met zich meebrengt, vrijwel enkel te combineren lijkt met een job in het DKO. Omdat ik liever niet dan wel in het onderwijs zou staan en gezien mijn gezinssituatie (met kinderen) vooral ook liever niet in het soort onderwijs dat juist 's avonds, in het weekend en op woensdagnamiddag gegeven wordt.

Omwillen van het feit dat je ofwel niet meer, ofwel te weinig gevraagd wordt en zo geen werk binnen krijgt. Er wordt heel erg geteerd op een clubje BV 's vanuit producers. Het gat is te groot tussen zij die alle werk krijgen en de rest die eens links en rechts een gastrolletje krijgt. Theater is hetzelfde probleem: grote gezelschappen en weinig subsidies voor de kleinere. Zo wordt het een elitair wereldje.

Deze onzekerheid speelt vooral de pas beginnende maar ook de oudere acteurs parten. Bij de jongere acteurs speelt de onbekendheid alsook de mogelijkheid om studenten in te schakelen hen parten:

Omdat het erg moeilijk is om opgenomen te worden in de theater- en tv(film)wereld als je nog niet voldoende bekend bent. De onbekenden krijgen weinig werkaanbiedingen.

Er is weinig werkgelegenheid. Als net afgestudeerde heb ik tot nu toe niet veel kansen gekregen, ik mag zelfs niet meedoen aan audities binnen het theater omdat ik te duur ben. Ofwel kiest men om te werken met studenten (via een stagecontract) ofwel kiest men om te werken met mensen die al een bekende kop hebben om op die manier volle zalen te krijgen.

Ouderen moeten dan vaak weer een strijd leveren om schaarse rollen:

omdat er te weinig kansen worden geboden ... Men te vaak in dezelfde kringen zoekt castings een koffiekraan voor vrienden zijn ... Men nooit eerlijk mag zijn ... Behagen is het codewoord ... Omdat men oudere vrouwen veel te weinig kansen biedt ... totaal geen weerspiegeling van de werkelijkheid (vrouwen hebben het zeer moeilijk ... vanaf 50 jaar)

Er komen steeds minder aanbiedingen. Ik ben 46 en wellicht komt dat ook door mijn leeftijd. Gezien ik zelfstandige ben en financieel op niets kan terugvallen van zodra ik zonder werk zit. Deze situatie is op termijn sowieso onhoudbaar.

Ik ben 55 jaar, heb pakken goeie ervaring, een hele grote rugzak en er is geen enkel netwerk die u opvangt als je geen belangrijke pion bent die hen weer verder helpt, het freelance systeem faalt helemaal! Als artiest voel ik mij niet ondersteund! Als je geen huis achter u hebt ben je overgeleverd aan de willekeur van meestal nog niet eens bekwame mensen die wel de middelen en het geld hebben! Alleen ben ik zo verliefd mijn job, en weet ik dat al mijn talenten daar liggen, dat ik nog geen punt heb gezet, maar ik ben het spuugzat die situatie waarin ik mij bevind spuugzat.

Acteurs ervaren dit niet alleen als een onzekerheid op financieel vlak. Tevens leidt dit bij sommigen tot een gevoel van onmacht en bij anderen tot onzekerheid over het eigen kunnen, zoals ook blijkt uit het volgend citaat:

Ik weet allemaal dat het voor de helft fake is en toch creëer ik met de andere helft een enorme onzekerheid: "ik kan het niet" of "ik ben niet goed genoeg" En dan denk ik wel eens dat ik wil stoppen.

Ik ben intussen zo goed als gestopt, maar hoop wel op een mirakel. Het lobbywerk, de dolksteek die ik telkens voel wanneer er weer niet aan me gedacht is bij een casting, de slechte verloning wanneer ik dan wel eens word uitgeloot wanneer er links of rechts nog een kruimel te spelen valt, de moeilijkheid om van die kruimel toch nog een mooie scene te maken...zal ik doorgaan? :)

Hoewel acteren ook een ambacht is, is het eerder ongrijpbaar en onzeker. Je bent maar zo goed als je laatste voorstelling. Soms verlang ik er naar om iets werkelijk tastbaars te kunnen doen. Zoals een schoenmaker. Je ambachtelijke kunde is veel meer meetbaar en niet zo onderhevig aan stress. Het is ook een proces waar je beter en beter in wordt. Meer oefening is meer kennis, meer kennis is meer vaardigheid, meer vaardigheid is een beter eindproduct, een beter eindproduct is een tevreden klant. Het eindproduct bij acteren is de uiteindelijke voorstelling en of die goed of niet goed wordt bevonden ligt niet altijd in je eigen handen.

Het is evenwel opvallend dat ondanks al de moeilijkheden die auteurs rapporteren en de gedachten die soms opkomen om van job te veranderen, de overgrote meerderheid aangeeft ondanks de onzekerheid die een acteursleven inhoudt, nooit de job te willen opgeven (zie tabel 58).

Tabel 58: Percentage acteurs dat effectief de job zou opgeven (n=289)

	(helemaal) niet akkoord	tussen beide	(helemaal) akkoord
Ook al is het leven als acteur onzeker, ik zou het niet willen opgeven	4,5	10,4	85,1

De volgende citaten illustreren dit treffend:

Onzekerheid... Mislukte audities... geen callbacks... Frustratie en concurrentie.. Al denk ik er vaak aan, toch zal ik NOOIT stoppen als artiest. De liefde voor het theater en voor het zingen is veel te groot. Het is een roeping... :-)

De onzekerheid, het constant vernieuwen en zoeken en de combinatie familie-werk zijn parameters die me soms doen twijfelen. Deze twijfel is dagelijks maar gaat ook zo weer over.

omdat het veel energie vraagt, veel adrenaline, je stelt je bloot, telkens weer en je geraakt er soms emotioneel van uitgeput. Dat in combinatie met lange dagen en onregelmatig dagschema (eten, slapen, werken/niet werken...) is soms moeilijk maar de liefde voor het vak blijft het winnen van de vermoeidheid.

Als je wil spelen en geld verdienen dan combineer je best 3 jobs in theater of een vaste full-time job en daarbij je acteerwerk. Dus ik combineer nu 3 jobs (spelen , televisie en stemmenwerk), dat hou ik 6 maanden vol daarna geef ik mijn geld terug uit aan een burn-out die me boven het hoofd hangt, de belastingen en zen-boeken om ook nog een aangename moeder en vrouw te blijven.....hahahaha, maar ik doe het zoooo graag dat het pijn aan mijn hart doet om een andere job te moeten zoeken.

Nooit gedaan met werken wanneer je zelf producties uit de grond stampt... Maar van zodra de première achter de rug is ben je dat weer vergeten en dan is dit de leukste job die er bestaat.

4.6 Prioriteiten voor verandering

De liefde voor het acteren is zo sterk, dat heel wat van de pijnpunten die passeerden in dit rapport niet opwegen tegen de inhoudelijke voldoening die men er uit haalt en maakt dat acteurs kost wat kost willen blijven acteren. Dit vormt de achilleshiel voor de acteurs:

Als acteur en in mijn geval ook als danser spendeer je zoveel uren aan trainen, voorbereiden, reizen, repeteren, enz...mocht je per uur uitrekenen en betaald worden dan was ik nu miljonair, maar de passie en idealisme drijft ons en dat is naast onze grote troef onze grote valkuil, want ik heb soms het gevoel dat bepaalde instanties dat weten en misbruik maken van onze idealen!

Ook ondanks heel wat onzekerheden en ongunstige arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden, is een groot aandeel van hen bereid in de sector te blijven. Het aantal acteurs op de arbeidsmarkt is bovendien zeer groot, wat de producenten heel wat vrijheid biedt. Helaas wordt vaak niet geselecteerd op kunde, maar op kostprijs. Enkel de bekende gezichten en grote acteurs ontschieten deze dans.

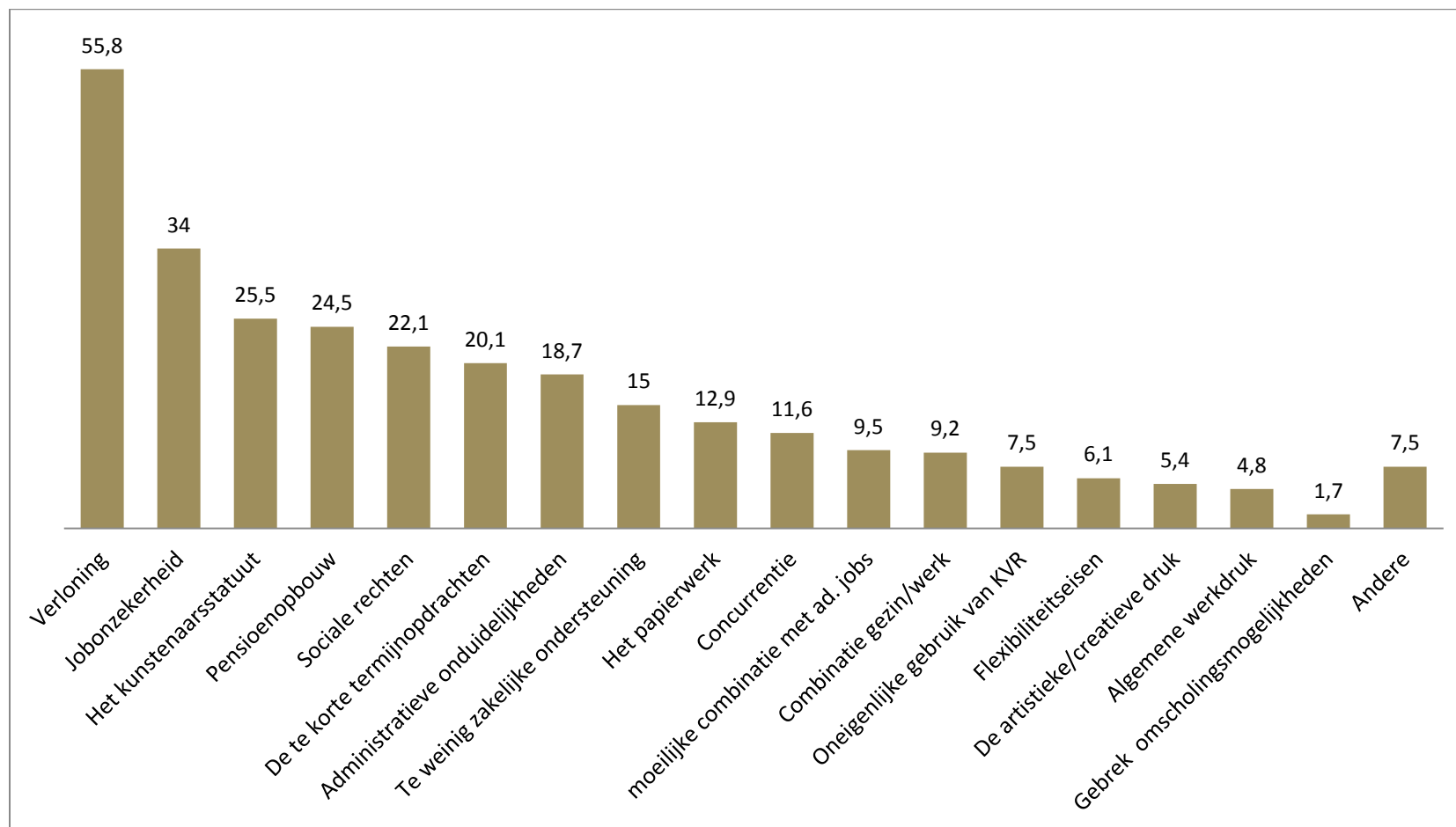
In een laatste vraag gingen we daarom na wat nu de aspecten zijn waar het meest prioritair dient aan gesleuteld te worden. De acteurs kregen hierbij de mogelijkheid om drie prioriteiten aan te duiden en konden dit tevens aanvullen met eigen prioriteiten.

Topprioriteit is de verloning. Meer dan de helft (56%) van de acteurs geeft aan dat dit een van de belangrijkste prioriteiten vormt waaraan moet worden gewerkt. Zoals hoger reeds gebleken is, gaat het hier niet zozeer om de hoogte van de verloningen, maar veeleer om de moeilijkheid om een degelijk loon op te bouwen op basis van de vele kortdurende projecten. De tweede prioriteit ‘de jobonzekerheid’, alsook de vijfde ‘de te korte termijnopdrachten’ hangen hier nauw mee samen. Uit voorgaande hoofdstukken bleek reeds hoe groot de ontevredenheid op dit vlak is. Op de derde plaats vinden we het kunstenaarsstatuut terug. Kunstenaars zijn tevreden dat een regeling als het kunstenaarsstatuut bestaat – zo bleek hoger reeds - maar zien nog vele mogelijkheden voor verbetering. Sommige acteurs hebben het gevoel dat het kunstenaarsstatuut hen wat vast zet. Uit angst het te verliezen durft men geen andere job meer aan te nemen. Anderzijds geven sommige acteurs aan dat het moeilijk wordt om aan het vereiste aantal dagen van artistiek werk te komen om het kunstenaarsstatuut te behouden wanneer zaken zoals de voorbereiding en het instuderen van een rol onbetaald is. Tevens wordt er meer transparantie en een duidelijke regeling gevraagd van wie er een kunstenaarsstatuut kan krijgen en wordt aangegeven dat het kunstenaarsstatuut niet altijd wordt aanvaard:

Leve het kunstenaarsstatuut als daar effectief rekening mee wordt gehouden en de RVA dat statuut kent én erkent!!

De opbouw van pensioen en sociale rechten worden eveneens door meer dan een vijfde van de acteurs als belangrijke prioriteiten beschouwd. In de open vragen kwam de uitbouw van sociale rechten nog bij een aantal acteurs aan bod. Zo werd er gevraagd naar meer duidelijkheid en informatie omtrent auteurs- en naburige rechten. Een aantal acteurs kaart bovendien aan dat ze het onrechtvaardig vinden dat je als acteur geen keuze hebt in het al dan niet afstaan van je rechten.

Figuur 19: Beleidsprioriteiten: Percentage acteurs dat het desbetreffende aspect een van de drie belangrijkste prioriteiten voor verandering vindt



5 Samenvatting en aandachtspunten voor beleid

In deze studie wensten we een beeld te schetsen van de loopbanen en inkomens van Vlaamse professionele acteurs. De tewerkstelling van acteurs werd tot op heden nog niet in detail onderzocht. De kennis die we vandaag hebben over het acteursberoep is over de jaren heen verzameld door sector- en/of vakorganisaties die noodzakelijke aspecten van het acteursberoep onderzoeken. Vanuit hun positie krijgen sector- en/of vakorganisaties echter onvoldoende zicht op het algemene beeld van het acteursberoep. Deze studie focust daarom op het perspectief van de individuele artiest en onderzoekt de arbeidsvoorwaarden en werkcondities van acteurs, hoe zij die ervaren en welke impact ze hebben op hun persoonlijke en sociale leven. De nieuwe informatie uit dit onderzoek zal niet rechtstreeks kunnen bijdragen tot de verbetering van de arbeidssituatie van acteurs maar bevat wel cruciale gegevens om een beleid correct te informeren en om nieuwe wet- en regelgevingen te onderbouwen.

Uitgangspunt van deze studie was de vaststelling dat artistieke beroepen gekenmerkt worden door projectmatig werk en een hoge mate van flexibiliteit en mobiliteit. Dit is zonder meer van toepassing op acteurs: de klassieke gezelschapsstructuur ruimt plaats voor open productiehuisen die los-vaste relaties onderhouden met acteurs. In die zin werken acteurs in een freelance netwerkmodel (in tegenstelling tot de autonome en hiërarchisch georganiseerde organisaties van weleer). We gingen in deze studie na welke positie de individuele acteur heeft in dit freelance netwerkmodel. Wat zijn de gevolgen van dit model voor de arbeidsvoorwaarden en werkcondities van acteurs? Hoe zit het met de verloning in zo'n netwerkmodel? Geeft dit model de acteurs meer vrijheid en flexibiliteit of leidt dit net tot groeiende onzekerheid?

We vatten eerst de belangrijkste resultaten van deze studie samen en exploreren nadien een aantal aandachtspunten voor een ondersteunend beleid.

Het profiel van de Vlaamse acteur

De professionele acteurssector kent een zeer specifieke samenstelling en vormt zeker geen doorsnee van de Vlaamse werkende bevolking. Een opvallend verschil met andere beroepsgroepen is hun sterke concentratie in de steden. Twee derde van de acteurs die we ondervroegen woont zo in een van de grootsteden Antwerpen, Brussel of Gent. De groep kent tevens een specifiek verloop over de leeftijd en kent daarbij een sterke uitval van vrouwen naarmate de leeftijd vordert. In Vlaanderen vormen acteurs zeker geen ontzettend jonge groep. We vinden opvallend veel acteurs terug in de tussenleeftijden. Vrouwen zijn op jonge leeftijd oververtegenwoordigd maar er is geen doorgroei van vrouwen op latere leeftijd. Vanaf 44 jaar zijn mannen oververtegenwoordigd in het beroep. Acteurs zijn tevens hoger opgeleid dan de gemiddelde beroepsbevolking. De overgrote meerderheid van de acteurs beschikt over een diploma hoger onderwijs. Wil men bijgevolg een correcte vergelijking trekken met andere beroepen, dan dient men hen te vergelijken met andere hoger opgeleiden.

De werkzaamheden van een acteur

Acteurs halen slechts de helft van hun inkomsten uit acteeropdrachten. Daarbinnen maken opdrachten voor televisie en theater het grootste deel uit. Naast het acteren zelf (ongeveer twee derde van hun tijd gaat naar acteren) zijn acteurs ook bezig met andere activiteiten op het gebied van theater, film of televisie en vult 75% de inkomsten uit acteren aan met de verloning voor deze activiteiten. Het gaat dan voornamelijk om lesgeven, regisseren en schrijven, al is dit laatste vaak niet betaald. Voor vrouwelijke acteurs worden de inkomsten uit acteren voornamelijk aangevuld via het lesgeven, voor de andere activiteiten stellen we vast dat mannen deze relatief meer doen. Ten slotte haalt 22% van de acteurs ook inkomsten uit activiteiten die niet gerelateerd zijn aan theater, film of televisie. Het beeld van bijklussende acteurs in de horeca wordt gedeeltelijk ontkracht: meer acteurs werken als muzikant of zanger. We onderscheidden vier types acteurs en rapporteerden de volgende opdeling: (1) acteurs die zowel in het gesubsidieerd als het niet gesubsidieerd theater actief (36%) zijn, (2) de acteurs die uitsluitend in het gesubsidieerd theater actief zijn (21%), (3) acteurs die overwegend (minstens 75%) of uitsluitend actief waren in de audiovisuele sector (23%). Dit betreft zowel acteeropdrachten voor televisie als voor (bioscoop)films. De resterende groep (4) vormen dan de acteurs die in beide sectoren actief zijn (21%).

Twee derde van de ondervraagde acteurs werkt in loondienst. Daarnaast stellen we echter ook vast dat meer dan de helft van de acteurs in opdracht via een verloningskantoor werkt (vb. SBK). Vier op de tien acteurs met een werknemersstatuut combineren dan ook werken in dienstverband en in opdracht. Een niet onaardig deel van 19% van de acteurs werkt als zelfstandige, hetzij in hoofd- hetzij in bijberoep. Meeste acteurs werken dus in opdracht (al dan niet via een verloningskantoor of via eigen facturering) en niet in loondienst, een observatie die het idee van het verdwijnen van klassieke gezelschapsstructuren t.o.v. los-vaste productiekernen ondersteunt.

Oprachten worden bijgevolg op een los-vaste manier aan elkaar verbonden. Ruim 40% van de acteurs werkte in november 2013 bij verschillende gezelschappen. De zoektocht naar opdrachten is echter duidelijk eenrichtingsverkeer: acteurs worden gecontacteerd. 80% wordt voor meer dan de helft van de opdrachten gecontacteerd. Via agenten en castingbureaus aan een job geraken, is eerder een uitzondering. Zelf projecten opstarten en zelf producenten of gezelschappen contacteren gebeurt vaker om aan een job te geraken. Onderhandelingen voert de acteurs meestal zelf, maar doorgaans blijven deze onderhandelingen beperkt tot loonsonderhandelingen. Toch wint ook bijna de helft van de acteurs algemeen zakelijk advies in.

Deze bevindingen duiden op wat we eerder al stelden: acteurs zijn werkzaam binnen een freelance netwerkmodel. Ze werken in los-vast dienstverband voor verschillende werkgevers, dit voor afgebakende perioden en ze worden door hun netwerk gecontacteerd om aan een job te geraken.

Inkomsten van acteurs

Acteurs kunnen inkomsten uit acteren genereren op een drietal wijzen: het loon, de uitbetaling van rechten en via onkostenvergoedingen. Wat betreft de uitbetaling van de rechten, stellen we vast dat twee derde aangesloten bij een beheersvennootschap. De verhouding tussen rechten en loon verschilt vaak en de meningen over wat de ideale verdeling zijn verdeeld. Toch blijkt dat velen zowel wat betreft de werkelijke verdeling als de ideale verdeling een 70-30 verdeling rapporteren.

De verloning van acteurs splitsten we op voor de zelfstandigen en de werknemers. Zelfstandigen in hoofdberoep verdienden in 2012 op jaarbasis gemiddeld €26.847 (netto). Gemiddeld €23.090 laten ze in de vennootschap staan.

Zelfstandigen in bijberoep hebben een netto jaarinkomen van €21.037 vanuit loondienst. Vanuit het zelfstandigenstatuut verdienen zij in 2012 €13.527.

De helft van de werknemers verdiende in 2012 op jaarbasis (netto) €19.000 of minder. Mannen en vrouwen verdienen evenveel tot de leeftijd van 44. Daarna is de inkomenskloof tussen mannen en vrouwen eerder groot. Op oudere leeftijd verkleint de inkomenskloof maar verdwijnt niet. Jonge acteurs verdienen gemiddeld €13.859, de oudste groep acteurs gemiddeld €26.367. Het inkomen van werknemers splitsen we op naar acteurstype maar we zien weinig verschillen tussen de types acteurs. Acteurs die in opdracht werken en verloond worden via een verloningskantoor (niet in vast dienstverband) verdienen op jaarbasis beduidend minder.

Acteurs verdienen per speeldag in theater €251, evenveel als voor een opname voor een animatiewerk (factuurbedrag). De factuurbedragen voor film en televisie zijn het hoogst (€561 versus €501).

Kijken we naar de samenstelling van het inkomen van een acteur, dan haalt een acteur slechts de helft van zijn/haar inkomen haalt uit het acteren zelf. Ongeveer 30% van de inkomsten zijn afkomstig uit andere jobs en werkzaamheden dan acteren (al dan niet op het gebied van theater, film of televisie). Tenslotte haalt een acteur gemiddeld 20% van zijn inkomen uit uitkeringen (vb. werkloosheidsuitkeringen). Slechts 8% van de acteurs haalt zijn/haar volledige inkomen uit acteerwerk.

Arbeidstevredenheid

Tevens wensten we zicht te krijgen op de carrière-intenties en de arbeidstevredenheid van acteurs. Deze informatie is immers onontbeerlijk om de pijnpunten maar ook de aantrekkingskracht van de acteursjob in kaart te brengen. Wel dienen we er ons van bewust te zijn dat de groep die de meest negatieve ervaringen met het beroep gehad heeft mogelijk niet bereikt werd met deze bevraging omdat zij de acteurswereld reeds de rug gekeerd hebben en ondertussen voor een andere loopbaan gekozen hebben. Maar desalniettemin geven de hier verzamelde gegevens een duidelijk beeld over de personen die op dit moment werkzaam zijn in de sector.

Acteurs halen overduidelijk heel veel inhoudelijke voldoening uit hun job, zo blijkt. De overgrote meerderheid vindt zijn of haar job inhoudelijk uitdagend en interessant, waardeert sterk het artistieke gehalte van de job en is van mening dat zijn of haar job mogelijkheden biedt om zich ook persoonlijk te ontwikkelen en ontplooien. Ook over de relatie met de collega's uit zowat elke acteur (93%) zich positief. Acteurs die voornamelijk in de audiovisuele sector tewerkgesteld zijn, zijn –hoewel zij eveneens best tevreden zijn- wel minder euforisch wat betreft de inhoud van hun job. En hoewel onderzoek bij andere beroepsgroepen vaak aangeeft dat de inhoudelijke voldoening sterk afneemt naarmate de loopbaan vordert, stellen we dit bij acteurs slechts in beperkte mate vast. Alleen de vijfenvijftig plussers, een leeftijdsgroep die in heel wat sectoren reeds op pensioen is, is wat minder tevreden dan de andere leeftijdsgroepen maar blijft nog steeds positief. Daarnaast vormt zeker ook de waardering die acteurs genieten van het publiek, alsook van de productieleiding en regisseurs een element waar acteurs zeer tevreden over zijn.

Naast deze meer inhoudelijke voldoening die de job biedt, trekt tevens de vrijheid en autonomie en de flexibiliteit die de job biedt heel wat acteurs aan. Deze flexibiliteit heeft evenwel ook een keerzijde. Zoals reeds aangegeven combineren acteurs doorgaans verscheidene korte projecten en hebben slechts weinigen zekerheid van betrekking voor lange tijd. Dit is meteen ook het grootste pijnpunt voor acteurs. Over de werkzekerheid en hun toekomstperspectieven zijn ze het meest somber gestemd. Het verschil met andere beroepsgroepen is hier

bijzonder groot. Terwijl onder de hoger opgeleide werkende Vlamingen 88% tevreden is over zijn of haar werkzekerheid, is dat bij acteurs slechts zo'n 15%. De meerderheid van de acteurs maakt zich zorgen over het behoud van zijn of haar job en over de eigen professionele toekomst. Maar liefst drie kwart van de acteurs stelt dat acteurs worden geconfronteerd met een grote financiële onzekerheid. Die werkonzekerheid treft sommige acteursgroepen sterker dan andere: vooral acteurs die niet in vast loondienst maar via verloningskantoren op freelancebasis werken, alsook vrouwen –en dit op alle leeftijden- ervaren de meeste werkonzekerheid en tonen zich het minst tevreden met de meer extrinsieke jobkenmerken zoals verloning en werkzekerheid. Acteurs die voornamelijk in gesubsidieerde theaters werken ervaren dan weer minder onzekerheid dan andere groepen.

De flexibiliteit die van een acteur wordt verwacht, wordt vaak ook als een bedreiging voor het persoonlijk en familiaal leven beschouwd. Op het eerste zicht blijkt dit nog mee te vallen. Toch stellen we vast dat acteurs met nog niet volwassen kinderen meer moeite hebben om hun beroepsactiviteiten te combineren met het gezinsleven. Opvallend is wel dat ze ondanks meer moeilijkheden niet meer ontevreden zijn over de afstemmingsmogelijkheden tussen werk en gezin. Meer nog, terwijl bij de acteurs zonder kinderen onder de 18 jaar 41% tevreden is over de afstemmingsmogelijkheden, is dit bij de acteurs met kinderen 48%.

Hoewel er heel wat misnoegen bestaat bij acteurs omtrent verloning, werkcondities en werkzekerheid, blijft evenwel de "liefde" voor het vak overwinnen. De helft van de acteurs overweegt wel eens om van carrière te veranderen of als acteur te stoppen en dit voornamelijk omwille van de hoger aangehaalde pijnpunten, maar de groep die effectief zijn of haar job zou willen opgeven is bijzonder klein. Dit vormt meteen ook de achilleshiel van de acteurs. Ook al zijn de werkcondities en verloning niet aantrekkelijk, toch stemmen ze vaak in met een job.

Omdat het in een kleine wereld als deze van de acteurs waar iedereen iedereen kent, niet gemakkelijk is om als individu veranderingen te eisen, vroegen we hen allen wat prioritaire aandachtspunten zouden moeten vormen voor beleid en sector. Met stip bovenaan werd daarbij de verloning aangeduid, gevolgd door de jobonzekerheid, het kunstenaarsstatuut, de opbouw van pensioenen en sociale rechten. Uit de verhalen en cijfers werd ook duidelijk dat urgent aan al deze elementen gesleuteld dient te worden opdat acteurs een zeker bestaan en toekomst kunnen uitbouwen, zowel wat betreft hun huidige en verdere loopbaan als naar hun pensioen toe.

Aandachtspunten voor beleid

Deze studie stelt dus vast dat de acteur een individuele artiest is, werkzaam in een freelance netwerkmodel. Dit geeft de acteur de nodige autonomie en vrijheid, elementen die zeker ook bijdragen tot de voldoening die acteurs hebben over hun job. Desondanks is het voor acteurs moeilijk om rond te komen met uitsluitend acteerwerk en moeten zij om aan een job te geraken beroep kunnen doen op een uitgebreid netwerk. Een beleid kan onmogelijk rechtstreeks op deze moeilijkheden inspelen. Daarom geven we hieronder, op basis van de resultaten van de studie, puntsgewijs enkele aandachtspunten voor de verbetering van een ondersteunend beleidskader.

Het huidige onderzoek werd gevoerd bij professionele acteurs. Het kent dus zeker zijn beperkingen. De studie legde dan ook vooral de pijnpunten bloot voor personen die momenteel nog volop met hun acteursloopbaan bezig zijn. Het geeft ons echter slechts een beperkte kijk op zij die hun eerste stappen nog moeten of net gezet hebben in de acteurswereld alsook zij die de acteurswereld (al dan niet tijdelijk) vaarwel gezegd hebben. Een groep van afgestudeerden uit de theateropleidingen vat nooit een acteursloopbaan aan en een andere groep stapt omwille van allerlei redenen uit het beroep. We kunnen op basis van het huidige onderzoek wel een aantal redenen voor

het niet-betreden of het verlaten van de professionele acteurswereld aanstippen, maar om hier een duidelijk beeld van te schetsen zouden deze groepen ook bevestigd moeten worden. Daarnaast kunnen we ook geen representatieve uitspraken doen over gepensioneerde acteurs. Om hierover gefundeerde uitspraken te kunnen doen, is aanvullend onderzoek bij deze professionele acteurs aan het einde van hun loopbaan en aan het begin van hun pensionering nodig. Toch kunnen we op basis van huidig onderzoek een aantal aandachtspunten voor het beleid meegeven.

Zelfstandigen versus werknemers

Korte termijnopdrachten, geen vaste werkgevers, onderhandelingen over bruto factuurbedragen,... de loopbanen van acteurs zijn over de voorbije jaren geëvolueerd naar loopbanen die veel gemeen hebben met typische zelfstandigenjobs. De meeste acteurs bevinden zich dus in de situatie waar ze *de facto* als zelfstandigen behandeld worden maar *de iure* onder een werknemersstatuut vallen. Deze situatie werkt frustrerend: acteurs voelen vooral de nadelen van beide statuten. Op basis van onze resultaten kunnen we stellen dat de typische voordelen van het werknemersstatuut, i.e. meer zekerheid en een betere sociale bescherming door acteurs als beperkt worden ervaren. Door de korte termijn contracten valt het zekerheidsaspect weg en wordt de betere sociale bescherming ook relatief aangezien de korte termijn opdrachten gaten slaagt in de opbouw van de sociale rechten. Daarnaast zijn er nog eens de kosten voor administratieve afhandeling via verloningskantoren. Het zal dus niet verrassen mochten jonge acteurs in de toekomst steeds meer voor een zelfstandigenstatuut opteren. Via een zelfstandigenstatuut kunnen zij hun individuele projecten uitbouwen, opdrachten combineren, duidelijke prijzen communiceren met gezelschappen/productiehuizen enz. De vraag die opduikt is of acteurs voldoende op de hoogte zullen zijn van de consequenties voor de keuze voor een zelfstandigenstatuut. Wat zijn bijvoorbeeld de gevolgen voor pensioenopbouw, werkloosheidsuitkeringen en sociale rechten in het algemeen? Een ondersteunend beleid kan enerzijds wet- en regelgevingen, cao's scherpstellen maar ook duidelijk communiceren over de voor- en nadelen van beide statuten. Achterliggend doel van zowel wet- en regelgeving als communicatie moet maken dat de keuze voor een bepaald statuut een bewuste, beredeneerde en geen negatieve keuze wordt.

Verhoging van de zakelijke kennis

Om acteurs bewust te maken van de zakelijke kant van het acteerberoep en hen hierin te begeleiden, dienen zowel tijdens de opleiding als na de opleiding een aantal pistes te worden bekeken.

Sensibilisering studenten

Drie kwart van de acteurs heeft een hogere acteeropleiding gevolgd. De acteeropleidingen vormen dan ook geschikte kanalen om zakelijke aspecten rond het acteerberoep te verduidelijken en de acteurs in wording er wegwijs in te maken. Daarbij gaat het in de eerste plaats om de kennismaking met de technisch-administratieve kant van het beroep met als doel de zakelijke kennis te vergroten. De opleiding van acteurs in de zakelijke aspecten van het beroep mag echter niet enkel een technisch-administratief verhaal blijven. Studenten inzicht bieden in de precare acteursloopbaan moet hen ook doen inzien dat ze geen passieve actoren zijn maar individuen met rechten. Belangrijk hier zijn het creëren van zakelijke weerbaarheid en het aanreiken van realistische verwachtingen over het acteursberoep anno 2014. Dit zal ongetwijfeld de onderhandelingsposities van acteurs verstevigen.

Informatie en advies doorheen de loopbaan

De behoefte aan informatie en advies blijft ook bestaan na afstuderen. Ten eerste omdat regelgeving geen vaststaand gegeven is maar op geregelde tijd wijzigt. Ten tweede ook omdat eenzelfde acteur vaak werkzaam is voor verschillende werkgevers, binnen verschillende sectoren (productiehuizen, gesubsidieerd en niet-gesubsidieerd theater, commerciële bedrijven, onderwijs, ...) en ook nog eens verschillende statuten combineert en aldus geconfronteerd wordt met verschillende wettelijke bepalingen, cao's, sectorale richtlijnen, grillen en wensen van opdrachtgevers, Acteurs gaven in ons onderzoek dan ook meermaals zelf de behoefte aan naar meer informatie en advies na afstuderen en dit met betrekking tot verschillende aspecten. De nood aan meer duidelijke en meer transparante informatie werd door acteurs die zich in verschillende fasen van de loopbaan bevonden, aangehaald. Meer duidelijkheid en transparantie werd er onder meer gevraagd omtrent het kunstenaarsstatuut, de opbouw van sociale rechten, naburige en auteursrechten, ... Daarom denken we concreet aan de verspreiding van algemene informatie, zowel advies gerelateerd aan de loopbaanfase, voor bijvoorbeeld pas afgestudeerde acteurs, acteurs aan het einde van de loopbaan, ... alsook meer thematisch advies: pensioenopbouw, werkloosheid, job vinden,...

Naast algemene informatie bestaat ook de behoefte naar meer informatie op maat. Eenmaal op de arbeidsmarkt wordt men geconfronteerd met meer specifieke problemen die gerelateerd zijn aan de eigen specifieke tewerkstellingssituatie. Er dient ons inzien te worden nagedacht of naast meer algemene vormen van advies er niet meer ruimte kan gecreëerd worden voor advies op maat.

Er bestaan vandaag in Vlaanderen al heel wat kanalen die dergelijke informatie bieden, zowel algemene informatie als advies meer op maat geschreven. Heel wat acteurs vinden ook al hun weg naar deze kanalen, zo bleek uit onze studie. Echter ook een groot aandeel van de acteurs raadpleegt de beschikbare elektronische en face-to-face informatiekkanalen nog niet. Bovendien is momenteel nog heel wat informatie versnipperd aanwezig of onvoldoende aanwezig. Vanuit één centraal platform zou gericht informatie kunnen gegeven worden of doorverwezen worden naar de relevante internetpagina's of contactpersonen bij de verschillende beroepsgroepen en belangengroepen. Deze taak wordt nu voor een stuk reeds door het Kunstenloket opgenomen, maar kan nog verder worden uitgebouwd.

Werken aan de flexicurity en employability van acteurs

Wanneer men spreekt over zekerheid met betrekking tot arbeid, onderscheiden Peeters et al. (2009) een vijftal elementen van zekerheid: jobzekerheid, werkzekerheid, inkomenszekerheid, combinatiezekerheid (privé-werk balans) en loopbaanzekerheid. Jobzekerheid, waarmee verwezen wordt naar de zekerheid dezelfde baan te behouden of bij dezelfde werkgever te kunnen blijven, is in het huidige freelance netwerkmodel slechts weinigen gegeven én is zeker ook niet de betrachting van de meeste acteurs. De grootste bekommernis van acteurs betreft de zekerheid aan het werk te kunnen blijven (evt. via verschillende opdrachten binnen de sector of sectoroverschrijdend). Daarnaast is ook de inkomenszekerheid laag bij acteurs.

Uit de resultaten bleek dat de meerderheid van de acteurs meerdere jobs combineert. Daarbij combineren ze zowel acteerjobs (waarbij ze vaak actief zijn in zowel de theater- als audiovisuele sector) als meerdere jobs buiten het acteren. Wel lijken onze vaststellingen hier wat in tegenstrijd met deze van Lien Van Steendam (2010, 2012).

Zij sprak op basis van haar kwalitatieve studie over 'multiple jobholders by choice'. Uit onze gegevens blijkt evenwel dat het voor vele acteurs niet altijd een vrije keuze geweest is. Acteurs willen het liefst acteren en blijken eerder wat argwanend ten overstaan van jobs buiten die inhoudelijk wat verder af staan van acteren. Vaak komen ze er eerder toevallig in terecht of uit noodzaak omdat de job van acteur hen onvoldoende inkomenszekerheid gaf.

Om acteurs meer *employable* te maken en aldus ook meer werkzekerheid en inkomenszekerheid te bieden (alsook meer loopbaanzekerheid), kan ingezet worden op verschillende kanalen.

Controle op oneerlijke concurrentie en eerlijke vergoedingen

De overgrote meerderheid van de acteurs die we ondervroegen was vragende partij voor minimumtarieven en een volledige vergoeding van de repetitietijden. Er werd meermaals melding gemaakt dat productiehuisen werken met onervaren acteurs of stagiairs waardoor prijzen systematisch omlaag gehaald worden. Hoe meer productiehuisen hieraan meewerken, hoe meer acteurs hun prijs zullen laten zakken wat op termijn zeer problematisch wordt. Minimumtarieven, ook al liggen die heel laag, of controle op de vergoedingen zou voor vele jonge acteurs een meer realistisch en zeker toekomstbeeld kunnen verschaffen.

Activeringsbeleid herzien

Een andere belangrijke factor vormt het activeringsbeleid. Acteurs vinden een job door gecontacteerd te worden, alle inzet van activeringsdiensten ten spijt. De kloof tussen de realiteit van acteursjobs en de werking van arbeidsbemiddelingsdiensten is ontzettend groot. Het belang van een omvangrijk sociaal netwerk te onderhouden werd meermaals aangekaart. 'Solliciteren' is dan ook voor vele acteurs een ongekende wereld en een *vies* woord. Acteurs beschouwen 'solliciteren' vaak als een wanhoopsdaad, enkel te overwegen als het echt niet anders kan. Een dergelijk tij kan men niet met een vingerknip keren, maar het lijkt ons dat zowel werkgevers als acteurs zelf gebaat kunnen zijn door van sollicitaties een minder uitzonderlijk gebeuren van te maken.

Daarnaast bleek overduidelijk uit de cijfers, dat slechts weinigen een zeker bestaan kunnen opbouwen via alleen acteren. Slechts 8% van ons databestand lukt dit. Enerzijds dient hier de perceptie van acteurs te worden omgevormd. Vaak wordt het zoeken van bijkomende werkzaamheden immers zo lang mogelijk vermeden. Anderzijds geven deze cijfers aan dat naast het inzetten op de begeleiding van de acteursloopbaan, tevens aangewezen is meer in te zetten op de zoektocht naar (flexibele) jobs die combineerbaar zijn met acteren en acteurs ook meer te begeleiden in deze zoektocht.

Ondersteuning bij combineren van jobs en heroriëntatie

Acteurs zijn zich volop aan het aanpassen aan het freelance netwerkmodel en werken sectoroverschrijdend en combineren verschillende artistieke en niet-artistieke jobs. Acteurs die aan de slag gaan als acteur in een niet-artistieke bezigheid zoals het lesgeven of in de commerciële sector lopen echter het risico de toegang tot de voordeelregelingen te verliezen. De voordeelregelingen voor de kunstenaar lijken dan ook te eenzijdig afgestemd zijn op een volledige loopbaan in de kunstensector terwijl kunstenaars, in casu acteurs, die zich inzetbaar maken in andere sectoren en acteren met niet-artistieke jobs combineren, niet worden beloond (zie ook Van Steendam, 2011 & 2012). Met het vernieuwde kunstenaarsstatuut en de vernieuwde werkloosheidsreglementering voor kunstenaars sinds 1 april 2014 vervalt wel het onderscheid tussen uitvoerende en scheppende kunstenaars (zoals bv. schrijvers en regisseurs), maar er blijven nog een aantal moeilijkheden op dit vlak bestaan. Acteurs zijn hier tevens vooral vragende partij naar meer duidelijkheid.

Daarnaast vormt de combinatie van verschillende statuten, jobs en verloningsystemen die acteurs aanwenden om loopbaanzekerheid op te bouwen een moeilijk gegeven. Tenslotte blijkt voor een deel van de acteurs het acteursleven op een gegeven moment ook niet langer voldoening gevend of onvoldoende zekerheid te bieden. Acteurs hebben doorheen hun opleiding en carrière heel wat competenties en vaardigheden ontwikkeld welke benut kunnen worden in tal van sectoren. Zij zijn hier zich echter vaak niet van bewust. Mits het aanscherpen van enkele vaardigheden kunnen ze tevens hun tewerkstellingskansen in andere sectoren nog danig vergroten. Heel wat acteurs zouden dan ook gebaat zijn bij loopbaancoaching of ondersteuning bij loopbaanheroriëntatie. Het INTER.MEZZO-project komt in dat opzicht voor een deel tegemoet aan de vraag van acteurs, maar kan helaas slechts een aantal kunstenaars begeleiden in hun loopbaanzoektocht.

Aandacht voor het einde van de loopbaan

Binnen het cultuurbeleid blijkt er weinig aandacht te gaan naar het einde van de loopbaan. Heel wat acteurs kijken met vrees naar het einde van hun carrière en dit is ook een terechte vrees. Het feit dat na de leeftijd van 40 jaar, en dit zeker voor vrouwen, het merkkelijk moeilijker wordt voor acteurs om rollen te vinden maakt de inkomensonzekerheid voor oudere acteurs bijzonder groot alsook de basis voor de pensioensberekening zeer fragiel. De sector heeft nood aan een ondersteunend en onderbouwd eindloopbaanbeleid dat professionele acteurs meer zekerheid qua tewerkstelling en verloning biedt.

Werken aan diversiteit en gelijkheid van kansen

Uit de resultaten blijkt duidelijk dat vrouwelijke acteurs het moeilijker hebben dan mannen om hun loopbaan als acteur te kunnen volhouden en hierin in door te groeien. We stelden dan ook een aantal opmerkelijke verschillen vast. Meer vrouwen dan mannen behalen een acteursdiploma en dit overwicht aan vrouwelijke acteurs vinden we ook terug bij de jongere acteurs. De cijfers geven aan dat het aantal vrouwen nadien stelselmatig daalt. Deze afbrokkeling van het aandeel vrouwen kent meerdere oorzaken.

Ten eerste worden vrouwen meer geconfronteerd met werkonzekerheid. In onze studie rapporteren vrouwen meer werkonzekerheid en zien ze hun toekomstperspectieven pessimistischer in dan mannen. Meerder vrouwen geven in de open vragen aan dat vanaf de leeftijd van 40 jaar het aantal rollen voor vrouwen beperkt is en het steeds moeilijker voor hen wordt om te leven van acteren. Dat deze ongerustheid terecht is, blijkt ook uit andere studies waar theaterproducties en films worden geanalyseerd naar hun gendersamenstelling en welke tot de vaststelling komen dat er minder rollen in het algemeen en minder belangrijke rollen in het bijzonder worden toebedeeld aan vrouwen op middelbare leeftijd. Daarnaast blijkt uit studies naar films tevens dat oudere vrouwen meer stereotiep en negatief worden geportretteerd in films dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. Bazzini et al. (1997) gaven deze vaststellingen ooit als volgt mee in de titel van een artikel: *"The ageing women in film: Underrepresented, unattracted, unfriendly and unintelligent"*. Het lijkt dan ook sterk dat in de acteurssector dan ook dubbele standaarden worden gehanteerd voor mannen en vrouwen, zeker naarmate de leeftijd vordert.

Een tweede oorzaak kan gevonden worden in de lagere verloning van vrouwen. In de jonge leeftijdsgroepen worden er slechts kleine inkomensverschillen vastgesteld tussen vrouwelijke en mannelijke acteurs. In de leeftijdsgroep 45 tot 55 jaar stellen we evenwel een zeer grote inkomenskloof vast. Dit heeft deels met de hierboven vermelde factor te maken, met name dat er voor deze leeftijdsgroep minder rollen voor vrouwen

weggelegd zijn, maar tevens blijkt een lagere verloning van vrouwen voor bepaalde opdrachten. Voor elk van de voorgelegde acteeropdrachten (opnamedag in film, theater, ...) rapporteerden vrouwen gemiddeld een lagere verloning. Dit verschil werd wel enkel significant bevonden voor het factuurbedrag per speeldag in het theater, maar wanneer men de som maakt van de verschillende opdrachten die een acteur uitvoert kan dit wel tot aanzienlijke verschillen leiden.

Ten derde is er de gezinsfactor. Hoewel er geen significante verschillen werden gevonden tussen mannen en vrouwen in hun beoordeling van twee items die we voorlegden omtrent de combinatie van arbeid en persoonlijk en/of familiaal leven, stellen we bij de open vraag naar de redenen waarom men soms overweegt te stoppen wel vast dat (jonge) vrouwen de combinatie van een acteursjob met het opvoeden van kinderen als moeilijk compatibel beschouwen. Aangezien we enkel acteurs bevroegd hebben die de job nog uitoefenen, kunnen we bovendien het belang van dit element onderschatten.

Een laatste oorzaak kan mogelijk gevonden worden in het feit dat mannen meer dan vrouwen hun bijverdiensten zoeken in de film- en theaterwereld zelf. Meer dan vrouwen vermelden ze regisseren, schrijven en produceren als bijkomende activiteiten. Vrouwen opteren dan weer meer dan mannen voor een job in het onderwijs.

De stereotype beeldvorming die we hierboven bespraken komt overigens niet alleen tot uiting via de stereotype genderrepresentaties. Het geldt evenzeer voor de portrettering van andere etnische culturen. Omdat deze groep slechts een klein aandeel van de ondervraagden betreft, komt dit echter niet tot uiting in de cijfers en kunnen we hen niet uit de data lichten. Wel gaf een van de ondervraagden van buitenlandse origine aan dat er weinig rollen en zeker hoofdrollen weggelegd zijn voor personen met een andere etnische origine.

Het is zeer de vraag of schrijvers, regisseurs en producers zich bewust zijn van deze vertekeningen naar leeftijd en geslacht. Punt is wel dat ze zich er meer bewust zouden moeten van worden in de uitoefening van hun job en meer aandacht zouden moeten aan besteden. Zowel vanuit beleid als de sector kan een diversiteitsbeleid gevoerd worden waarin een meer evenwichtige vertegenwoordiging en genuanceerde beeldvorming van doelgroepen (gender, leeftijdsgroepen, etnische herkomst, ...) wordt nagestreefd, toegekeken wordt op meer gendergelijkheid in kansen om te spelen, minder stereotype beeldvorming van vrouwen en andere doelgroepen, aandacht voor werk-gezin, alsook meer aandacht voor gelijkheid in verloning. Het FIA ontwikkelde hiertoe reeds een charter en een *framework of action* waarop men kan verder bouwen.

UITLEIDING

Reeds geruime tijd kaarten verschillende instanties, en niet in het minst de acteurs zelf, de preciaire situatie van acteurs aan wat betreft inkomen, job- en loopbaanzekerheid. Deze studie onderbouwt cijfermatig deze preciaire situatie en genereert op die manier richtingen voor een ondersteunend beleidskader. De studie informeert ook acteurs over de realiteit van de job, zowel wat betreft pijnpunten als aantrekkingskracht. Het vertelt een verhaal van getransformeerde, flexibele jobs waar zekerheid eerder beperkt is maar de inhoudelijke tevredenheid aanzienlijk.

De relevantie van deze studie ligt er niet enkel in om de preciaire situatie van acteurs cijfermatig te onderbouwen maar is ook een pak ruimer. *Flexibiliteit, creativiteit, mobiliteit,...* deze begrippen hebben sinds een aantal jaren ingang gevonden op de arbeidsmarkt. Acteurs en kunstenaars in het algemeen zijn echter al veel langer aan het werk binnen deze nieuwe post-fordistische arbeidsethiek (zie inleiding) en werken in omstandigheden waar de gevolgen van flexibiliteit en mobiliteit voelbaar worden in alle gedaanten, zowel positief als negatief. Via deze studie over de loopbaan kenmerken en arbeidsomstandigheden van acteurs/kunstenaars verwerven we dus ook onmiddellijk inzicht in de arbeidsomstandigheden op de arbeidsmarkt van morgen.

6 Referenties

- Abbing, H. (2002). *Why are artists poor? University of Chicago Press Economics Books*.
- Achterberg, P., Jetten, B., & Houtman, D. (2003). Arbeidstevredenheid: een aanpassingsfenomeen? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19(3), 214-227.
- Alper, N., & Wassall, G. H. (2000). *More than once in a blue moon: Multiple jobholdings by American artists* (Vol. 40): Seven Locks Pr.
- Alper, N. O., & Wassall, G. H. (2006). Artists' careers and their labor markets. *Handbook of the Economics of Art and Culture*, 1, 813-864.
- Bazzini, D. G., McIntosh, W. D., Smith, S. M., Cook, S., & Harris, C. (1997). The aging woman in popular film: Underrepresented, unattractive, unfriendly, and unintelligent. *Sex roles*, 36(7-8), 531-543.
- Benhamou, F. (2000). The opposition between two models of labour market adjustment: The case of audiovisual and performing arts activities in France and Great Britain over a ten year period. *Journal of Cultural Economics*, 24(4), 301-319.
- Berghman, J., Debels, A., Vandenplas, J. H., Verleden, F., Mutsaerts, A., Peeters, H., & Verpoorten, R. (2010). Belgische pensioenatlas 2010. *status: published*.
- Blair, H. (2001). You're only as good as your last job': the labour process and labour market in the British film industry. *Work, Employment & Society*, 15(1), 149-169.
- Bowen, B. (2001). *Belonen van werknemers. Managementsvaardigheden*. Schoonhoven: Academic Service.
- Bresseleers, M. (2012). The job of a lifetime? Careers in subsidised arts organisations 2008-2010. In D. Hesters & J. Janssens (Eds.), *Perspective: Artist. The position of individual artists in the performing arts in Flanders* (pp. 65-80). Brussel: Kwarts.
- Bresseleers, M. (2013). De job van je leven? Loopbanen in gesubsidieerde kunstorganisaties 2008-2010. In D. Hesters (Ed.), *Kunztaken. Financiële en zakelijke modellen voor de kunsten in Vlaanderen* (pp. 40-53). Brussel: Kwarts.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Chiapello, E., & Boltanski, L. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*.
- De Prins, P., Segers, J., De Vos, A., & Brouwers, S. De invloed van nieuwe en hardnekkige loopbaanpraktijken op de duurzaamheid van loopbanen.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.
- Dillman, D. A. (2011). *Mail and Internet surveys: The tailored design method--2007 Update with new Internet, visual, and mixed-mode guide*: John Wiley & Sons.
- Elchardus, M., Huyge, E., Kavadias, D., Siongers, J., & Vangoidsenhoven, G. (2009). *Leraars. Profiel van een beroepsgroep*. Tielt: LannooCampus.

- Forrier, A. (2007). De ongebonden loopbaan van de podiumkunstenaar. Een zegen of een vloek? *Courant*(80), 13-17.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International journal of human resources development and management*, 3(2), 102-124.
- Galligan, A. M., & Alper, N. O. (1998). Characteristics of performing artists: a baseline profile of sectoral crossovers. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 28(2), 155-177.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2010). 'A very complicated version of freedom': Conditions and experiences of creative labour in three cultural industries. *Poetics*, 38(1), 4-20.
- Janssens, J. (2008). De podiumkunstenaar als individu. *Courant*(85), 4-7.
- Janssens, J., & Moreels, D. (2008). Survival in de podiumjungle. De loopbaan van performers in de podiumkunsten (1993-2005). Brussel: VTi, (online), <http://www.vti.be/nl/files/survival-depodiumjungle>,.
- Jones, C. (1996). Careers in project networks: The case of the film industry. *The boundaryless career*, 58-75.
- Kessler, E.-M., Rakoczy, K., & Staudinger, U. M. (2004). The portrayal of older people in prime time television series: The match with gerontological evidence. *Ageing and Society*, 24(4), 531-552.
- Krzeslo, E. (2011). Prestige et misère de l'intermittence. Artistes et prolétaires dans le nouveau discours managérialé. In SMartBe (Ed.), *De kunstenaar, een ondernemer?* (pp. 229-240). Tiel: SMartBe-LannooCampus.
- Kunstenloket. (2013). Het kunstenaarsstatuut. Brussel: Kunstenloket vzw.
- Lauzen. (2014). It's a Man's (Celluloid) World: On-Screen Representations of Female Characters in the Top 100 Films of 2013. San Diego: Center for the Study of Women in Television and Film, San Diego State University.
- Matheus, N., Siongers, J., & Van den Brande, I. (2004). *De roeping tot leerkracht. Een onderzoek naar de aantrekkelijkheid van het leerkrachtenberoep in Vlaanderen anno 2002*. Brussel/Leuven: Vakgroep Sociologie-Onderzoeksgroep TOR VUB/HIVA K.U.Leuven.
- Menger, P.-M. (1999). Artistic labor markets and careers. *Annual review of sociology*, 25(1), 541-574.
- Menger, P.-M. (2001). Artists as workers: Theoretical and methodological challenges. *Poetics*, 28(4), 241-254.
- Menger, P.-M. (2006). Artistic labor markets: contingent work, excess supply and occupational risk management (Chapter 22). In V. A. Ginsburgh & D. Throsby (Eds.), *Handbook of the economics of art and culture, Volume 1* (pp. 765–811): Elsevier.
- Olaerts, A. (2008). Woord vooraf. *Courant*(85), 1-2.
- Olsthoorn, J. (2008). De paradox van de arbeidstevredenheid: mythe of realiteit? Een onderzoek naar de invloed van persoonlijkheidskenmerken op de beleving van arbeid'. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Peeters, A., Van Pelt, A., Valsamis, D. & Reymen, D. (2009). *Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?* Brussel: Idea Consult.
- Peiperl, M., & Baruch, Y. (1997). Back to square zero: the post-corporate career. *Organizational dynamics*, 25(4), 7-22.
- Robinson, M. D., & Montgomery, S. S. (2000). The time allocations and earnings of artists. *Industrial Relations*, 39(3), 525-534.

- Schein. (1985). *Career anchors: Discovering your real values*. . San Diego, CA: University Associates.
- Segers, K., Schramme, A., & Devriendt, R. (2010). Do artists benefit from arts policy? The position of performing artists in Flanders (2001–2008). *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 40(1), 58-75.
- Sels, L., Forrier, A., & Verbruggen, M. (2006). Loopbaanperspectieven op werk: wat we (niet) weten over loopbanen in Vlaanderen. *Tijdschrift voor Economie en Management*, 51(4), 349.
- Shih, T.-H., & Fan, X. (2008). Comparing response rates from web and mail surveys: A meta-analysis. *Field methods*, 20(3), 249-271.
- SMartBe. (2011). *De kunstenaar een ondernemer?* . Tiel: SMartBe / LannooCampus.
- Templer, A. J., & Cawsey, T. F. (1999). Rethinking career development in an era of portfolio careers. *Career Development International*, 4(2), 70-76.
- Throsby, D. (2001). Defining the artistic workforce: The Australian experience. *Poetics*, 28(4), 255-271.
- Throsby, D. (2001). *Economics and culture*: Cambridge university press.
- Throsby, D., & Zednik, A. (2011). Multiple job-holding and artistic careers: some empirical evidence. *Cultural Trends*, 20(1), 9-24.
- van Schaik, A., & Economics, M. C. (2011). The development of the labour market position of female actors in the Netherlands between 1987-2009.
- Van Steendam, L. (2010). *Proteus, een nieuwe acteursmythe? Kwalitatief onderzoek naar hybride acteursloopbanen*. Scriptie ingediend tot het bekomen van het diploma Master in Cultuurmanagement. Antwerpen: UA.
- Van Steendam, L. (2012). Proteus, or the new career myth for actors. In D. Hesters & J. Janssens (Eds.), *Perspective: Artist. The position of individual artists in the performing arts in Flanders* (pp. 81-96). Brussel: VTi.
- Volont, L., Dujardin, A., & Rajabaly, H. (2013). Projectmatig werk anno 2013: een longitudinale studie naar de loopbanen van creatieve professionals onderaan de piramide. Brussel: Smartbe.
- von der Fuhr, S., Langenberg, B. J., Sentjens, M., & IJdens, T. (2010). Spelen voor de kost. Werk en inkomsten van acteurs in Nederland. . Tilburg: IVA beleidsonderzoek en advies.

7 Statistische leeswijzer

In dit rapport worden zowel centrummaten zoals het gemiddelde als spreidingsmaten zoals de kwartielen, waarvan de mediaan er een is vermeld. Kwartielen verdelen geordende observaties in vier gelijke groepen of bepalen de grenzen waaronder respectievelijk 25%, 50% of 75% van je metingen vallen. Overigens kennen wij dat tweede kwartiel beter onder de benaming mediaan. Wanneer bijvoorbeeld het eerste kwartiel voor een leeftijdsindicator 35 jaar en het derde kwartiel 50 zou bedragen, betekent dit dat ca. 25% van je populatie jonger dan 35 jaar en ca. 25% van je populatie ouder is dan 50 jaar. De afstand tussen het eerste en derde kwartiel, de kwartielafstand genoemd, geeft een idee van de spreiding.

We hebben niet alle professionele acteurs in Vlaanderen kunnen bereiken. Zoals alle onderzoeken die zich baseren op een steekproef om uitspraken te doen die generaliseerbaar zijn naar de populatie, laat dit onderzoek dus geen 100% uitspraken toe. Men moet rekening houden met een foutenmarge.

Verschillen tussen groepen kunnen al dan niet veroorzaakt zijn door toeval. Om te bepalen of aan verschillen waarde kan worden gehecht (statistische significantie), kan gebruik gemaakt worden van een 95% betrouwbaarheidsinterval (BI). Op basis van betrouwbaarheidspercentages (ondergrens en bovengrens) krijgt men een indicatie of de percentages van groepen onderling significant van elkaar verschillen. Indien het ene percentage niet in het betrouwbaarheidsinterval valt van het andere percentage, en vice versa, kan gesteld worden dat de beide percentages waarschijnlijk significant van elkaar verschillen. Bij de kruistabellen kan steeds worden teruggevonden of een verschil al dan niet statistisch significant bevonden wordt. Statistische significantie betekent dat het gevonden resultaat (waarschijnlijk) niet op toeval berust. De nauwkeurigheid van een statistisch significant resultaat wordt weergegeven door een p-waarde. Als een verschil significant genoemd wordt, wil dat zeggen dat bij een significantieniveau van bv. $p < 0,05$ de kans dat dit verschil op basis van toeval is gevonden kleiner dan 5% is, of dat met 95% zekerheid kan worden gesteld dat dit verschil ook in de realiteit te vinden is. Significantie hangt tevens samen met de grootte van de steekproef. Hoe groter de steekproef, des te eerder zullen de resultaten – bij gelijkblijvende omstandigheden – significant bevonden worden. In onderhavig onderzoek is het aantal respondenten niet zo groot. Een vrij groot verschil kan niet significant zijn door het beperkte(re) aantal respondenten, zeker wanneer we gaan kijken naar deelpopulaties, bijvoorbeeld wanneer we enkel de vrouwelijke acteurs in beschouwing nemen. Daarom is het belangrijk om ook steeds naar de effectieve percentages te kijken om de betekenis van een verschil in te schatten.