



Universiteit Antwerpen

Faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen

Academiejaar 2009-2010

Proteus, een nieuwe acteursmythe?

Kwalitatief onderzoek naar hybride acteursloopbanen

Scriptie ingediend tot het bekomen van het diploma Master in Cultuurmanagement

Lien Van Steendam

UA-begeleider: Prof. Dr. Peggy De Prins

Instellingsbegeleider: Nikol Wellens



Abstract

Titel

Proteus, een nieuwe acteursmythe?
Kwalitatief onderzoek naar hybride acteursloopbanen

Auteur

Lien Van Steendam

Master Cultuurmanagement

UA-begeleider: Prof. Dr. Peggy De Prins

Instellingsbegeleider: Nikol Wellens

In deze scriptie wordt onderzocht hoe acteurs in Vlaanderen binnen het huidige freelance netwerkmodel van de podiumkunsten een hybride loopbaan opbouwen en op welke manier de loopbaanontwikkeling ondersteund kan worden. We vertrekken vanuit de vaststelling dat de arbeidsrelaties in deze sector een verregaande flexibilisering hebben doorgemaakt en dat de klassieke productiemodus van het vaste gezelschap vervangen is door kleine artistieke kernen en een grote poel aan freelance acteurs.

Die freelancers hebben loopbanen met gaten, toch als enkel de activiteit in de gesubsidieerde theatersector in acht genomen wordt. De eerste fase van het onderzoeksproces koppelde dan ook een grondige literatuurstudie over nieuwe loopbaanmodellen, zoals de ongebonden loopbaan, de protean career attitude en de hybride loopbaan, aan vaststellingen uit eerdere cijferoefeningen van VTi, waarin een aantal types van podiumkunstenaars werden bepaald aan de hand van loopbaanprofielen. Met behulp van de loopbaanmodellen worden vervolgens links gezocht naar andere sectoren waarbij de conclusie is dat de acteursloopbaan op enkele cruciale punten afwijkt van andere loopbanen.

Om de loopbaanpraktijk achter de profielen te leren kennen, wordt geopteerd voor een kwalitatief onderzoek. Om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen op de loopbaanpraktijken van acteurs, worden enkele profielen vastgelegd aan de hand van meerdere selectiecriteria. Dit kwalitatief materiaal vullen we aan met de expertise van academici (interview en studiedagen). Onderwerpen die in de gesprekken aan bod komen, zijn onder andere opleiding, multiple jobholding, sectoroverschrijdend werken, de acteur als individuele podiumkunstenaar, arbeidsflexibiliteit, het debat spelen/maken, onzekerheid, financiering, het cultuurbeleid voor individuele kunstenaars en loopbaanmanagement.

Op basis van het desk research en de kwalitatieve analyses worden uiteindelijk drie richtvragen geformuleerd die we in de neerslag van dit praktijkproject beantwoord willen zien. De eerste vraag is hoe we de acteursloopbaan kunnen typeren en of er verschil zit in de loopbaan van een 'huiskunstenaar', een 'jobhopper' en een 'extreme jobhopper'. Verder bekijken we ook wat ondernemerschap betekent in een acteursloopbaan en welke invloed het profiel daarop heeft. Ten slotte stellen we de vraag: 'Is de acteur een geëmancipeerd individu op de flexibele en vrije arbeidsmarkt of wegen de onzekerheid en de sociale beperkingen van de nieuwe productiemodus zwaarder door?'.

Als voornaamste concepten bij de loopbaanontwikkeling komen we tot calling, de rigide werker of de protean career architect en een herformulering van ondernemerschap naar de loopbaancontext. Ook een vergelijking tussen het oude en het nieuwe 'psychologische contract' en het loopbaanmodel van Schein worden behandeld.

De flexibilisering van de arbeidsrelaties wordt kort geschetst in de ontwikkelingen van het theater sinds de jaren tachtig. De twee kanten van de medaille worden belicht. Flexibiliteit als wens, de impact op de betrokkenheid tussen werkgever en werknemer maar ook de onzekerheid die gepaard gaat met het nomadische individu en hoe het cultuurbeleid daarop is afgestemd.

Via het flexicurity-model wordt dan ten slotte ingezoomd op de soorten flexibiliteit in arbeidsrelaties en de soorten zekerheid in een acteursloopbaan: jobzekerheid, werkzekerheid, inkomenszekerheid, combinatiezekerheid en loopbaanzekerheid.

De voornaamste conclusie uit het onderzoek is dat het beeld op de acteur als werker moet worden bijgesteld. Tot op zekere hoogte wordt de acteur een 'modelwerker' op de 21^e-eeuwse arbeidsmarkt, al heeft deze kenniswerker vaak te kampen met de paradox van het theaterbedrijf. De nieuwe profielen die de acteur zich aanmeet zijn pogingen om aan de hiermee gepaarde onzekerheid te ontsnappen en toch optimaal te genieten van de artistieke flexibiliteit. Acteurs bestaan in vele soorten en maten, maar zoeken het liefst de warmte van een troep collega's op. Eén ding is zeker: de balans tussen onzekerheid en flexibiliteit is in kwetsbaar evenwicht, maar vooralsnog in evenwicht. De zekerheden die de acteur het hoogst in het vaandel draagt, zijn intersectorale jobzekerheid, werkzekerheid (knowing why, knowing how en knowing whom) en inkomenszekerheid (multiple jobholding, beloning, sociale voorzieningen, combinatiezekerheid en loopbaanzekerheid).

Inhoud

Inhoud	4
Lijst van figuren en tabellen	6
Inleiding	7
1 Methodologie	8
1.1 Hoe het begon	9
1.2 Probleemstelling	11
1.3 Waarom desk research?	12
1.4 Kwalitatief onderzoek	15
1.4.1 <i>Waarom kwalitatief onderzoek?</i>	15
1.4.2 <i>Onderzoeksmethode en -ontwerp</i>	16
1.4.3 <i>Beperkingen van dit onderzoek</i>	21
2 Acteursloopbanen	23
2.1 Professioneel acteur?	23
2.1.1 <i>Op zoek naar een definiëring</i>	23
2.1.2 <i>Speler of maker?</i>	24
2.1.3 <i>Beroep: kunstenaar?</i>	28
2.2 Calling	30
2.2.1 <i>Een professionele roeping</i>	30
2.2.2 <i>Hebben acteurs een roeping?</i>	30
2.3 De acteur als werker	31
2.3.1 <i>Wat is een loopbaan?</i>	31
2.3.2 <i>Loopbaanconcepten</i>	32
2.3.3 <i>Oud en nieuw</i>	33
2.3.4 <i>Boundaryless career</i>	34
2.3.5 <i>De twee dimensies van de protean career</i>	37
2.3.6 <i>Proteus zonder grenzen: Nieuwe loopbaanconcepten</i>	40
2.4 Loopbaanmanagement	44
2.4.1 <i>Wie zoekt, die vindt</i>	44
2.4.2 <i>Beroep: acteur en loopbaanmanager</i>	48
2.4.3 <i>Loopbaanontwikkeling</i>	51
2.4.4 <i>Creativiteit en ondernemerszin in de acteursloopbaan</i>	58
2.4.5 <i>Subjectieve loopbaankwaliteit</i>	59
2.5 De hybride loopbaan	60
3 Flexibele Arbeid	62
3.1 Een korte historie: Flexibilisering in het Vlaamse theater	62
3.2 Flexibele arbeidsrelaties: wat en waarom?	63

3.2.1	<i>Functionele en numerieke flexibiliteit</i>	64
3.2.2	<i>Flexibele win-winsituatie</i>	66
3.3	Flexibiliteit.....	67
3.3.1	<i>Flexibiliteit? Graag!</i>	67
3.3.2	<i>Engagement en commitment in flexibele arbeidsrelaties?</i>	70
3.3.3	<i>Werkondernemer of werkscharrelaar?</i>	73
3.4	(On)zekerheid.....	74
3.4.1	<i>Hoe onzeker is een acteur?</i>	74
3.4.2	<i>De acteur als individuele podiumkunstenaar</i>	78
3.5	Impact van het freelance netwerkmodel?.....	86
4	Flexicurity	88
4.1	Flexicurity: een introductie	88
4.1.1	<i>Flexicurity: Deense export</i>	88
4.1.2	<i>Flexicurity in Europa</i>	89
4.2	Flexicurity voor acteurs.....	90
4.2.1	<i>Flexibiliteit in arbeidsrelaties</i>	91
4.2.2	<i>Zekerheid in arbeidsrelaties</i>	96
4.2.3	<i>De vijf soorten van zekerheid in acteursloopbanen</i>	98
4.3	Flexicurity als model in de theaterwereld: kritische bemerkingen.....	130
5	Conclusie en Aanbevelingen	132
5.1	Conclusie	132
5.1.1	<i>De acteur als werker van de 21e eeuw</i>	132
5.1.2	<i>De paradox van het theaterbedrijf</i>	133
5.1.3	<i>De acteur als kenniswerker</i>	134
5.1.4	<i>Individuele podiumkunstenaar?</i>	135
5.1.5	<i>Flexicurity voor acteurs, een andere kijk op zekerheid</i>	135
5.2	Aanbevelingen	138
5.2.1	<i>Aanbevelingen voor acteurs</i>	138
5.2.2	<i>Aanbevelingen voor opdrachtgevers en sector</i>	140
5.2.3	<i>Aanbevelingen naar het beleidsniveau</i>	144
	Bibliografie	147
	Bijlagen	154
	Bijlage 1: Topiclist voor interviews acteurs.....	155
	Bijlage 2: Interview met Anneleen Forrier (Lessius Hogeschool), 20.04.2010.....	158

Lijst van figuren en tabellen

Tabel 1: Traditionele versus Ongebonden Loopbaan.....	34
Figuur 1: Boundaryless Career Concept.....	35
Figuur 2: Protean Career Concept.....	37
Tabel 2: Profielen van werkers met lage waardengedrevenheid.....	42
Tabel 3: Profielen van werkers met een sterke waardengedrevenheid.....	43
Figuur 3: Loopbaanmodel van Schein.....	57
Tabel 4: Beurzen aan Podiumkunstenaars, periode 2006-2009.....	81
Tabel 5: Arbeidsflexibiliteit in acteursloopbanen.....	95

Een simpele boerenwijsheid, maar dan uit de mond van het verheven kunstenaarsideaal zelve. Of hoe werk een basisbehoefte is voor ons mensen. Een 'schoon job', waarmee we 'onze boterham verdienen' en waarin we ons ei – welk ei dan ook – kwijt kunnen. Omdat we ons zonder wat minder mens voelen. Jammer van die economische wetten en andere bezwaren die arbeid liefst in geld uitdrukken en de ene job daarbij al wat meer waarderen dan de andere. Of: hoe die basisbehoefte niet bij iedereen even gemakkelijk wordt ingevuld. Kiezen tussen het ei en de boterham dus. Ge kunt 't toch niet al hebben in 't leven?

In het acteursberoep wordt men dus al gauw verondersteld voor het ei te kiezen. Alleen ligt zelfs die keuze vandaag niet meer voor de hand. Omdat ze met te veel zijn. Omdat er te weinig brood is. En omdat ook de andere behoeften hen niet vreemd zijn. Onheilspellende krantenkoppen tot gevolg: 'Onzekerheid hoort bij de job. Vlaamse acteurs en actrices proberen te (over)leven'¹, terwijl men in Nederland 'Steun voor onderbetaalde acteur'² vraagt en de beste raad aan acteurs in Groot-Brittannië luidt: 'Don't give up the day job'³. Malaise dus, en toch blijven ze in groten getale opduiken in de VTi-databank (ook wel: de gesubsidieerde theaterproducties). De mysterieuze status van het beroep, weet u wel. Hun loopbanen vertonen echter steeds meer gaten: in het seizoen 2004-2005 had slechts één derde van de acteurs nog een continue loopbaan (Janssens & Moreels, 2008: 8). Met dit onderzoek willen we die gaten vullen. Tenminste: een kijk bieden op de praktijk van een acteursloopbaan anno 2010. Meer verklappen we voorlopig niet, we laten hen liever zelf aan het woord.

Wat mag u verwachten in deze scriptie? Eerst en vooral een methodologisch hoofdstuk, waarin context en werkwijze van dit onderzoek geschetst worden. In deel 1 bekijken we vervolgens de acteursloopbaan. Wie of wat is een professioneel acteur, wat is 'calling', hoe kunnen we acteurs inpassen in nieuwe loopbaanconcepten en moet de acteur binnenkort nog een extra slash toevoegen aan zijn titel, namelijk die van loopbaanmanager? Deel 2 is volledig gewijd aan de flexibele arbeidsrelaties zoals ze in de huidige theatercontext de bovenhand krijgen en wat dat betekent voor de balans tussen flexibiliteit en onzekerheid vanuit het standpunt van de acteur. In een maatschappij die draait op winstmaximalisatie en een sector waarin de kostenziekte van

¹ De Standaard, zaterdag 13 februari 2010, Griet Plets.

² Het Parool, 26 april 2010.

³ The Guardian, zondag 24 januari 2010.

Baumol en Bowen steeds harder toeslaat, is de evolutie naar flexibele tewerkstelling niet te vermijden (Van Kerkhoven, 2007: 174). In het derde en laatste deel bekijken we dan het concept 'flexicurity' en wat het voor acteurs kan betekenen. Ten slotte verzamelen we de nodige conclusies en aanbevelingen in het laatste deel.

We starten alvast met een antwoord, op de volgende vraag: Waarom doet een klarinettiste onderzoek naar de loopbaanontwikkeling van acteurs? Omdat ook zij zich genoodzaakt zag te werken aan haar 'employability'. En het dan meteen ook maar waagde om een andere sector te verkennen, waar de verzuchtingen en noden van een individu verrassend herkenbaar bleken. Dit onderzoekstraject maakte het mogelijk om aandacht te schenken aan het individuele aspect en tegelijk kleine stukjes te ontdekken van het domein van loopbaanontwikkeling waarin individu, arbeidsmarkt, sociale zekerheid en cultuurbeleid elkaar ontmoeten.

In deze veelheid aan domeinen lag ook de beperking van dit onderzoek. Het lijkt een haast onmogelijke taak om alle aspecten van de loopbaanproblematiek in de podiumkunsten te behandelen, te meer omdat er tot op heden heel weinig van dit segment van de arbeidsmarkt cijfermatig in kaart is gebracht. Gelukkig kon ik een beroep doen op heel wat raadgevers en informanten, in alfabetische volgorde: Ariane, Dimitri, Fabrice, Hans, Jurgen, Kris, Marij, Maya, Mieke, Nikol, onder de V alle medewerkers van VTi en Walid. Een welgemeende 'dank u!' naar elk van hen. Een woord van dank ook aan Anneleen Forrier (Lessius Hogeschool) voor haar tijd en raad en aan promotor Peggy De Prins (UAMS).

1 Methodologie

Deze scriptie is het resultaat van een praktijkproject bij het Vlaams Theater Instituut. Natuurlijk ligt er tussen het initiële voorstel van VTi en dit verslag een traject van een drietal maanden, bij momenten even hybride en hobbelig als de doorsnee acteursloopbaan. In dit hoofdstuk wordt de afgelegde weg kort geschetst en rapporteren we over de afbakening van het onderwerp, de formulering van de onderzoeksvragen, het conceptueel kader en de methodologische keuzes.

1.1 Hoe het begon

Na een kennismakingsgesprek met Nikol Wellens (zakelijk leider VTi) en Joris Janssens (onderzoeker VTi), kwamen we tot de werktitel voor dit praktijkproject: “Cultureel ondernemerschap in de ontwikkeling van een hybride loopbaan bij individuele podiumkunstenaars”. Loopbaanontwikkeling blijkt immers geen sinecure in het huidige podiumkunstenlandschap, dat sinds begin jaren negentig een ware metamorfose kende (Janssens en Moreels, 2008: 3). Als Darwins ‘survival of the fittest’ voor elk levend wezen geldt, kan de actieve podiumkunstenaar anno 2010 zich maar beter kameleongewijs een ander kleurtje aangemeten hebben. In ‘Survival in de Podiumjungle’ schetsten Joris Janssens en Dries Moreels alvast een aantal karakteristieken van dit nieuwe individu, alsook een aantal factoren die de overlevingskansen van een performer bepaalden. Deze cijferoefening op basis van gegevens uit de VTi-databank onthulde dat – naast een grote groep passanten⁴ – slechts 30% van de performers op de Vlaamse gesubsidieerde podia erin slaagde een continue loopbaan op te bouwen in de periode 1993-2005, ruim één derde had een zogenaamde ‘loopbaan met gaten’ (Janssens en Moreels, 2008: 7-8). Gaten die doen vermoeden dat de individuele podiumkunstenaar ook leeft in andere biotopen dan de Vlaamse gesubsidieerde podiumsector.

Aangezien de evolutie naar dit type loopbanen al even aan de gang is en de cijfers tonen dat een parcours met gaten al in 2005 geen marginaal fenomeen meer was maar een realiteit voor heel wat podiumkunstenaars, verdient dit onderzoeksdomein alvast voor VTi de nodige aandacht. Bovendien zoeken ook de beleidsmakers naar manieren om de focus op de individuele kunstenaar te richten, waar het cultuurbeleid sinds het Podiumkunstendecreet vooral inzette op de organisaties. Met het Kunstendecreet wilde voormalig Vlaams minister van Cultuur Anciaux immers een ‘kunstenaarsbeleid’ voeren. In de ‘Algemene toelichting en commentaar per artikel bij het Kunstendecreet’ van 12 december 2003, schrijft men: “Door de ondersteuning van

⁴ Passanten zijn mensen die slechts één keer opduiken in de VTi-databank.

individuele kunstenaars prominent te stellen in het kunstendecreet, erkent de Vlaamse regering de autonome kracht en het belang van het individu in het creatieve proces.” (Algemene toelichting, 2003: 31-36). De grootste vernieuwing van het Kunstendecreet – wat betreft individuele kunstenaars – is dat zij nu ook in aanmerking komen voor subsidies als ze geen structuur rond zich hebben opgezet. Aangezien dit pas vanaf 2006 gestaag geïntroduceerd is in de podiumkunsten, valt het voorlopig nog moeilijk te zeggen welke effecten dit ‘kunstenaarsbeleid’ zal hebben (Segers e.a., 2010: 64).

Maar de maatschappelijke relevantie van dit onderzoek reikt verder dan de tewerkstelling in de podiumkunstensector. Op de voorstelling van het SMART-onderzoek naar ‘Tijdelijke Werkkrachten in de Kunstensector’⁵, trok Estelle Krzeslo – onderzoekster aan het ULB – aan de alarmbel door te stellen dat de precaire situatie van individuen op de arbeidsmarkt door de nomadische tewerkstelling een probleem is dat in vele sectoren voorkomt. In haar uiteenzetting wees Krzeslo erop dat er zeker in de dienstensector geen stop meer zit tussen productie en distributie. Er is sprake van een simultaneïteit tussen het productiemoment en de distributie, waardoor het individu bijna constant beschikbaar en soepel moet zijn, net als in de schoonmaaksector. Meer en meer individuen worden tijdelijke werkkrachten en de vraag dringt zich op of dit statuut voldoende betaald, beschermd en bewust gekozen wordt of niet. In het tweede geval hebben we volgens Krzeslo te maken met een onaanvaardbare kettingreactie, die zich in de kunstensector zelfs heeft doorgezet tot een omkering van het stigma dat vaak aan tijdelijke tewerkstelling hangt. Het individu staat buiten de organisatie en komt terecht in zogenaamde ‘grijze statuten’.

Socioloog Robert Castel publiceerde eind 2009 zijn ‘La Montée des Incertitudes’ en ziet de Franse samenleving evolueren naar een radicale individualisering waarin het individu op zichzelf is aangewezen om zich staande te houden, aangezien de bestaande vangnetten niet langer voldoen. Een nieuwe categorie van ‘werkende armen’ zijn het slachtoffer van de zogeheten flexibilisering. Een veel positiever verhaal echter bij Jan Denys, socioloog en arbeidsmarktspecialist. Hij schetst in zijn recent verschenen ‘Free to Work’ het functioneren van de Vlaamse arbeidsmarkt en wil voorbij de argwaan en zelfs angst waarmee de Vlaming vandaag reageert op flexibiliteit en mobiliteit, omdat ze de instrumenten bij uitstek zijn voor het individu om de eigen loopbaan in handen te nemen. Hoewel het thema in wetenschappelijke kringen de nodige aandacht krijgt, is de literatuur over loopbaanontwikkeling bij podiumkunstenaars in Vlaanderen eerder schaars. Eerdere praktijkprojecten van Catty Hoste en Lieve Moeremans bij VTi in 2005 brachten al uitgebreid de in- en uitstroom van podiumkunstenaars in kaart. Het

⁵Deze studie van H el na Rajabaly en Anne Dujardin werd voorgesteld op 30 maart 2010. Het rapport van de studie is te vinden op <http://infoln.smartbe.be/IMG/pdf/Tijdelijkewerkkrachtenkunstensector.pdf>.

eerder vermelde ‘Survival in de Podiumjungle’ bood voor het eerst een op cijfers gebaseerde kijk op de carrières van performers in de gesubsidieerde sector. De praktijk achter die cijfers en het traject tussen in- en uitstroom bleef vooralsnog onderbelicht.

Nochtans zijn het net die performers die de kernwerking van de podiumkunstensector uitmaken, ook al lijkt deze groep van werkkrachten vanuit economisch oogpunt – Baumol en Bowens fameuze cost disease⁶ indachtig – vooral een gigantische kostenpost waarop bespaard moet worden. Het is intussen duidelijk dat de drastische veranderingen in de podiumkunstensector niet van voorbijgaande aard zijn en ook de individuele podiumkunstenaar heeft zich in dit vernieuwde veld een andere positie moeten aanmeten. Het is dan ook van belang het beeld van de actieve performer – en meer bepaald in dit onderzoek het beeld van de actieve acteur – regelmatig te toetsen aan de realiteit en indien nodig bij te stellen. De aard van dit onderzoek is drieledig: exploratief omdat we inzicht willen krijgen in een domein waarover tot nu toe weinig geweten is, beschrijvend omdat we de processen van betekenisgeving van enkele specifieke cases willen begrijpen en ten slotte heeft het ook een praktische relevantie omdat we willen komen tot een evaluatie met eventuele suggesties voor verbetering (Marshall en Rossman in Mortelmans, 2007: 112-113).

1.2 Probleemstelling

Zoals in de inleiding vermeld, was de werktitel voor dit praktijkproject “Cultureel ondernemerschap in de ontwikkeling van een hybride loopbaan bij individuele podiumkunstenaars”. Vrij snel werd besloten om dit onderzoek toe te spitsen op de loopbaanontwikkeling van acteurs. Na een eerste verkennende lectuurrunde doken enkele mogelijke onderzoeksrichtingen op, waaronder de link tussen subsidiëring en het aantal actieve kunstenaars, het aantal jobs per acteur, de impact van de groeiende onzekerheid op een acteursloopbaan, multiple jobholding, haalbaarheidsparameters voor het zelfstandig statuut bij acteurs en modellen voor onderzoeksfinanciering uit andere sectoren.

De uiteindelijke onderzoeksvraag luidt: **Hoe bouwen acteurs een hybride loopbaan op in het huidige freelance netwerkmodel (Courant 85: 6)?**

Deze onderzoeksvraag operationaliseren we via verschillende deelvragen, die we via een kwalitatief onderzoek beantwoord willen zien:

⁶ In 1966 schreven William J. Baumol and William G. Bowen in hun studie over de podiumkunsten, *Performing Arts: The Economic Dilemma*, dat het probleem om de podiumkunsten te financieren steeds groter zal worden omdat de productie er nooit goedkoper kan door de stijgende loonkost van de artiesten, die niet vervangen kunnen worden door machines (Heilbrun, 2003: 91). Tegenover de productiekosten in andere sectoren, zullen de kosten in de live podiumkunsten immers groter worden omdat de lonen van de artiesten de lonen in andere jobs moeten volgen (Heilbrun, 2003: 92).

- Hoe kunnen we de acteursloopbaan typeren en in welke mate verschillen de Survival-profielen hierin?
- Wat betekent ondernemerschap in de loopbaanopbouw van een acteur en wat is de invloed van het Survival-profiel van de acteur?
- Is de acteur een geëmancipeerd individu op de flexibele en vrije arbeidsmarkt of wegen de onzekerheid en de sociale beperkingen van de nieuwe productiemodus zwaarder door?

1.3 Waarom desk research?

Om dit onderzoek open te trekken naar een bredere maatschappelijke context van flexibilisering en individualisering van arbeid was een grondige desk research essentieel. Dat dit onderdeel van het onderzoek tot het einde een brede scope behield, is vooral de verdienste van mentor Nikol Wellens, die mij heel veel interessante invalshoeken aanreikte en met de regelmaat van de klok een interessant artikel toestopte. Evengoed kwam ik soms in een doodlopend straatje terecht, maar die verschillende paden maakten wel dat ik op het einde van mijn project tenminste al de wegwijzers naar al die verschillende plaatsen wist te vinden.

De desk research verliep in verschillende fases, die ik kort wil schetsen. De eerste fase van het literatuuronderzoek bestond uit een lezing van enkele standaardwerken uit de hoek van het cultuurmanagement waarin de positie en tewerkstelling van kunstenaars aan bod kwamen, alsook het doornemen van relevante artikels uit de veldanalyse en Courant – het huisblad van VTi – alsook de scripties van Catty Hoste, Lieve Moeremans en Tom De Moor. Auteurs zoals Abbing, Towse, Throsby en Menger maakten dat ik uitgebreid kon kennismaken met het onderwerp, enkele principes kon opfrissen en van daaruit de lijnen voor het verdere desk research kon uitzetten, de artikels uit Courant gaven me een beeld van het belang van dit onderzoek voor VTi en de verwezenlijkingen die op dit vlak al gebeurd waren.

In tweede instantie ging ik vooral op zoek naar wetenschappelijke literatuur over de verschillende concepten in de werktitel, namelijk recente loopbaanconcepten als boundaryless careers, flexibele en transitionele loopbanen en dergelijke. Tezelfdertijd probeerde ik gelijkaardige arbeidsmodellen buiten de kunstensector te vinden, waar ook sprake is van een financiering voor onderzoek dat niet direct resulteert in een product dat gedistribueerd kan worden. In dat kader onderzocht ik de literatuur over werkrelaties in de ICT-sector en vooral de links naar academische loopbanen. Hier kwam ook het concept ‘creatieve economie’ aan bod, meer bepaald via de artikels van Dany Jacobs.

Dany Jacobs⁷ geeft in zijn artikel immers een opmerkelijk brede kijk op de creatieve sectoren. Hij noemt immers niet enkel de traditionele sectoren, maar voegt er ook wetenschap, onderzoek en ontwikkeling aan toe (Jacobs, 2005: 4). De kunsten zitten volgens Jacobs in de binnenste cirkel van de creatieve economie, samen met wetenschappelijk en technisch onderzoek, de media, computergames, fotografie, architectuur en technisch ontwerp, stedenbouw en ruimtelijke ordening. Het zijn 'de weinige bedrijfstakken waarvoor innovatie en het creëren van nieuwe content de kern van het primaire bedrijfsproces vormt' en de mensen die erin werken zijn kenniswerkers (Jacobs, 2005: 4-5). Wat in het geval van acteurs het belangrijkste probleem vormt, is dat creativiteit niet altijd omgezet wordt in 'productieve creativiteit'. Jacobs spreekt er over de spanning tussen 'ontdekking' (*exploration*) enerzijds en de benutting en uitvoering (*exploitation* en *execution*) anderzijds. Die spanning is vanuit economisch oogpunt noodzakelijk, maar kan de creativiteit verhinderen. Jacobs ziet hier een taak voor de overheid om de creatieve ruimte te bewaken (in de kunsten, in de wetenschappen maar ook bijvoorbeeld als een tolerante leefomgeving) (Jacobs, 2005: 1). Bij acteurs en in theater is het voornaamste proces namelijk dat van de 'ontdekking', maar dit proces wordt niet (meteen) economisch gewaardeerd. Hoewel hier veel parallellen in het oog sprongen, maakten een doorlichting van de Vlaamse financieringsmiddelen voor innovatie en een gesprek met Anneleen Forrier⁸ duidelijk dat deze piste niet meteen modellen voor de podiumkunsten zouden opleveren.

Door die spanning waarover Dany Jacobs het heeft, werd duidelijk dat cultureel ondernemerschap misschien anders zou moeten worden gedefinieerd in het kader van de loopbaanontwikkeling van acteurs. Cultureel ondernemerschap wordt bovendien voornamelijk gekoppeld aan culturele organisaties en minder aan individuele 'ondernemers'. In zijn lezing noemt Ryclef Rienstra cultureel ondernemerschap 'een houding die erop gericht is zoveel mogelijk kunstzinnig, artistiek-cultureel, zakelijk en maatschappelijk rendement te halen uit culturele voorzieningen' en hij noemt daarbij ook het gebruik maken van instrumenten en technieken uit de commerciële sector (Rienstra, 2004). Hij haalt meteen ook de visie van de Oostenrijkse econoom Schumpeter onderuit, die stelt dat ondernemers mensen zijn die iets tot stand brengen wat anderen voor onmogelijk hielden of waar anderen nooit aan dachten en dit simpelweg gelijkstelt aan een kunstenaar. Eerder pleit Rienstra voor de drie eigenschappen die Arjo Klamer opsomt: een cultureel ondernemer is creatief, alert en overtuigend. Bovendien is de

⁷ Prof. Dr. Dany Jacobs is hoogleraar Industriële Ontwikkeling en Innovatiebeleid bij de Universiteit van Amsterdam en lector Kunst, Cultuur & Economie bij de hogescholen ArteEZ en HAN in Arnhem.

⁸ Anneleen Forrier schreef eerder het artikel 'Een zegen of een vloek? De ongebonden loopbaan van de podiumkunstenaar.', dat in 2007 opgenomen werd in de Veldanalyse van VTi. Zij is docent aan de Lessius Hogeschool (Antwerpen) en onderzoekster aan de faculteit Economie van de KUL. Bovendien is Forrier sinds 2009 bestuurder van de vzw VTi.

cultureel ondernemer volgens Klamer in de eerste plaats een producent die beschikt over cultureel kapitaal (Rienstra, 2004). Rienstra komt ten slotte tot een eigen definitie:

“De cultureel ondernemer is een producent van kunst - in al zijn verschijningsvormen - die, met de artistieke integriteit van zijn kunstproduct als uitgangspunt, met alle middelen probeert een zo groot mogelijk (betalend) publiek – hoe specifiek ook - voor zijn kunstuiting te interesseren en die streeft naar een sluitende exploitatie van zijn ‘onderneming’.” (Rienstra, 2004).

De overheid is daarbij niet per definitie het vangnet van de cultureel ondernemer. In theorie kan een acteur dus perfect een cultureel ondernemer zijn, maar in de praktijk zijn er vooralsnog weinig voorbeelden te vinden van acteurs die bijvoorbeeld zelfstandig zijn of een eigen bedrijfje hebben. We besloten het ondernemerschap dan ook meer te koppelen aan de eigen loopbaan.

Een volgende belangrijke fase in dit onderzoek was het opzoeken van bruikbaar cijfermateriaal. Hier botste ik meermaals op het feit dat het in kaart brengen van de arbeidsmarkt in de Vlaamse theatersector voorlopig een onbegonnen zaak is, omdat cijfers vaak nog niet ontsloten zijn of te weinig specifiek. De groepssectorfoto van het Departement Werk en Sociale Economie bijvoorbeeld, gaat maar tot het niveau van de paritaire comités. We krijgen dus enkel een beeld op de tewerkstelling in het ‘Vermakelijkheidsbedrijf’, paritair comité 304, dat een hele waaier aan bedrijven en activiteiten omvat. Door de hybride loopbanen van acteurs is het ook erg moeilijk om op basis van RSZ-gegevens een cijferoefening te maken. Zo is het via de Kruispuntdatabank of de databank van Belfirst, waar alle financiële gegevens van Belgische en Luxemburgse ondernemingen verzameld zijn, vooralsnog onmogelijk het aantal zelfstandige acteurs in kaart te brengen. Ten eerste bemoeilijkt de overgang van de NACEBEL-codes – waarmee ondernemingen hun activiteit aanduiden – de oefening, omdat de 2003-codes en de 2008-codes door elkaar gebruikt worden. Ten tweede kunnen ondernemingen verschillende activiteiten aangeven. Daarenboven gaat de NACEBEL-classificatie slechts tot het niveau van ‘Beoefening van uitvoerende kunsten door zelfstandig werkende artiesten’ (code 90.011) en ‘Beoefening van uitvoerende kunsten door artistieke ensembles’ (code 90.012). Een echte teloefening van het aantal acteurs met vaste contracten, freelancers en zelfstandigen blijft dus voorlopig toekomstmuziek. Nochtans zou deze informatie over de inkomenspositie van acteurs van groot belang kunnen zijn in de verdere uitbouw van het kunstenbeleid en ter ondersteuning van beslissingen op het vlak van wet- en regelgeving die de positie van de acteur moeten verbeteren.

Vervolgens bekeek ik de stand van zaken in een internationale context, onder andere het Franse statuut van *l'intermittent* en het Nederlandse kunstenaarsstatuut. Ik botste daarbij ook op enkele interessante studies, zoals die van Ann Markusen e.a. over de manier waarop podiumkunstenaars in de VS hun loopbaan opbouwen over verschillende sectoren heen en de recent gepubliceerde Nederlandse studie 'Werken voor de Kost'. In deze scriptie zal ik dan ook verwijzen naar deze publicaties, al moeten vergelijkingen steeds met de nodige omzichtigheid gebeuren en moet de verschillende context van de Amerikaanse en Nederlandse podiumkunsten in acht genomen worden. Ook studies dichterbij huis krijgen aandacht, al was het maar om de relevantie van dit thema aan te duiden. Inspiratiebronnen hier waren het onderzoek van het VAF naar het socio-economisch profiel van de audiovisuele sector in Vlaanderen en de studie van SMART naar tijdelijke werkrachten in de kunstensector.

Om het literatuuronderzoek te confronteren met de stemmen van deskundigen, vond ik Anneleen Forrier bereid tot een interview. Verder volgde ik op 23 maart 2010 de studiedag van SMART rond de eerder genoemde studie, waar ik onder andere de eerder genoemde Estelle Krzeslo aan het woord hoorde. Op aanraden van promotor Peggy De Prins bezocht ik op 23 april eveneens het seminarie 'Flexicurity in het Belgisch Arbeidsrecht: Grenzen en Mogelijkheden', georganiseerd door het FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De bijdragen van Tom Vandenbrande en Ludo Struyven (HIVA), Mathieu van Putten (Lessius) verhelderden én nuanceerden het *flexicurity*-concept.

In de laatste fase van de desk research, tijdens de interviewperiode, wilde ik mijn kennis van de globale arbeidsmarkt en het collectief overleg verbreden. Hier namen het nieuwe boek van Jan Denys en het overzichtswerk 'Arbeid in verandering' van Joris Van Ruysseveldt en Jacques van Hoof een centrale plaats in. Om ook de sociologische basis wat meer te verankeren baseerde ik mij op het discours van Fransman Robert Castel over het onzekere statuut van het individu en de ideeën van Pascal Gielen omtrent het post-fordisme in de kunsten.

1.4 Kwalitatief onderzoek

1.4.1 Waarom kwalitatief onderzoek?

In dit onderzoek werd een uitgebreide desk research gekoppeld aan een kwalitatieve onderzoeksmethode. Kwalitatief onderzoek is immers de methode bij uitstek om complexe thema's of sociale processen te onderzoeken en bovendien staat ook de persoonlijke

werkelijkheid van de onderzochte acteurs centraal. Bovendien laat kwalitatief onderzoek een flexibel onderzoeksontwerp toe, waardoor je als onderzoeker een grote vrijheid hebt om data te verzamelen en de context zo breed mogelijk kan bestuderen. Het doel van dit onderzoek is ook een poging om betekenisgeving en processen van acteurs in de diepte te begrijpen en niet louter te beschrijven. Via de rapportering wordt getracht om de context van het geheel weer te geven op basis van de verzamelde data. In tegenstelling tot kwantitatief onderzoek, reduceer je dus als kwalitatief onderzoeker je onderzoeksobjecten niet tot passende illustraties van je gevormde context, maar neem je net de rijke context van de betrokkenen als raamwerk voor je onderzoek. Ondanks een brede voorbereidende literatuurstudie, waakte ik er dan ook over zoveel mogelijk inductief te werken. De onderzoeksgegevens vormden steeds de basis voor het ontwikkelen van de concepten en theorieën zoals die uiteindelijk vorm kregen in deze scriptie. De kern van kwalitatief onderzoek is immers om als onderzoeker te proberen doordringen in de leefwereld van de onderzochte subjecten, in dit geval de acteurs. De opinies van deze acteurs staan dus steeds centraal, al is het besef groot dat je als onderzoeker ook zelf actief interpreteert en verwerkt. Het grote voordeel van deze werkwijze is dat je gedurende je onderzoekstraject je dataverzameling kan bijsturen (Mortelmans, 2007: 21-27).

Ik koos niet voor een kwantitatief onderzoek om verscheidene redenen. Ten eerste hebben elders uitgevoerde onderzoeken naar werk en inkomen van acteurs steeds een aantal beperkingen. Wat is een acteur? Wie wordt in rekening gebracht, wie verdwijnt tussen de plooiën van de criteria? Wat met mensen die een loopbaan als acteur achter de rug hebben en nu bewust de overstap maakten naar een andere job? Zoals Galligan & Alper (1998) in hun artikel aangeven zijn de grootste nadelen van werken met de gegevens van nationale statistieken dat de definitie van kunstenaars er te breed is, dat sommige artiesten niet vermeld worden (bijvoorbeeld omdat ze ook een andere job hebben) en dat de impact van het hebben van meerdere jobs op het economisch welzijn van de kunstenaars niet in kaart kan gebracht worden. Zoals vermeld in het luik 'desk research' (paragraaf 1.2) zijn de beschikbare kwantificeerbare gegevens dus te rudimentair. Ten slotte zijn concepten als 'onzekerheid' heel moeilijk te meten of in een vragenlijst op te nemen.

1.4.2 Onderzoeksmethode en -ontwerp

Het gehanteerde onderzoeksdesign hier is cross-sectioneel. Volgens Bryman (2008: 44) worden in een cross-sectioneel design gegevens verzameld van meer dan één geval op één moment in de tijd, om zo patronen van associatie tussen de verzamelde gegevens en enkele variabelen te ontdekken. Als onderzoeksmethode – de techniek waarmee de gegevens verzameld worden

(Bryman, 2008: 31) – werd geopteerd voor kwalitatieve interviews. Een kwalitatief interview is een flexibele interviewvorm. Die flexibiliteit zit op twee niveaus. Ten eerste is er de interne flexibiliteit tijdens een interview, waardoor de volgorde van vragen en thema's inwisselbaar is tijdens het interview zelf. Ten tweede is er de externe flexibiliteit: fases van interviewen en analyseren wisselen elkaar af en de structuur en inhoud van het interview kan aangepast worden naargelang de resultaten van de analyses (Bryman, 2008: 213).

In dit onderzoek werden semigestructureerde interviews gebruikt. In deze interviewvorm krijgt de respondent de ruimte om het interview in te vullen maar waakt de interviewer toch over de onderwerpen die aan bod komen. Als onderzoeker heb ik immers de praktijkkennis en -ervaring van de acteur nodig om zelf tot een beter inzicht van de problematiek te komen. Voor het voeren van de interviews stelde ik een topiclist⁹ op die weliswaar enkele uitgeschreven vragen bevatte maar toch veraf stond van een echt vragenprotocol¹⁰. De volgorde en wijze van formulering van de vragen werden aangepast in functie van het verloop van het interview. De topiclist zoals u die kan nalezen in bijlage 1, is de eindversie. De initiële lijst, opgesteld op basis van literatuuronderzoek, onderging gedurende de interviewperiode een aantal wijzigingen.

1.4.2.1 Steekproefbepalen

Om dit kwalitatief onderzoek toch enigszins te sturen, werden de respondenten zo zorgvuldig mogelijk geselecteerd aan de hand van een aantal criteria. In kwalitatief onderzoek heeft zuivere random selectie namelijk weinig zin, omdat je dan als onderzoeker het risico loopt dat je respondenten geen band hebben met het onderzoeksdomein en bijgevolg weinig kunnen toevoegen aan het onderzoek. Daarom opteerden we voor doelgerichte steekproefbepaling, waarbij de onderzoeker vertrekt van opgestelde criteria. Die criteria zijn gebaseerd op aspecten die relevant zijn binnen het kader van het onderzoek en houden rekening met voldoende variatie binnen de steekproef, omdat je in elk geval informatierijke cases wil behandelen (Mortelmans, 2007: 149-166). Er werd geen rekening gehouden met beschikbaarheid van contactgegevens om zo niet de gemakkelijkste weg van 'convenience sampling' te kiezen. Het stond in elk geval vast dat de respondenten in dit onderzoek professionele acteurs moesten zijn om tot relevante gegevens over loopbaanontwikkeling te komen. Professioneel wil hier in Gielens bewoordingen zeggen

'dat men niet alleen vóór maar ook vàn de Kunst leeft. Vóór wijst dan op en affectieve band die een idealistische missie, ongeziene toewijding of gedrevenheid kan genereren. Vàn de Kunst leven, refereert

⁹ "De topiclijst is de meest eenvoudige en ook de kortste vorm van vragenlijst. Het is een lijst van onderwerpen die de interviewer in de loop van het interview aan bod moet laten komen. De interviewer kan de vraagstelling vrij kiezen en dient er alleen voor te zorgen dat hij de onderzoeksdoelstelling (...) volgt." (Mortelmans, 2007: 217-218).

¹⁰ "Het vragenprotocol ligt in de lijn van de topiclijst maar werkt met meer uitgeschreven interviewvragen. Ook al krijgt de respondent voldoende ruimte om zelf zijn verhaal te vertellen, de interviewer stelt als uitgangspunt aan iedereen (die deze vraag krijgt) ongeveer dezelfde vraag met dezelfde bewoordingen." (Mortelmans, 2007: 218).

daarentegen aan een economische relatie. Slechts de kunstenaar die van zijn Kunst kan leven noemen we professioneel. Het hoeft geen betoog dat dit een leven in armoede kan zijn.' (Gielen, 2000: 1)

Na een grondige lezing van 'Survival in de Podiumjungle' leken de verschillende types podiumkunstenaars een goed vertrekpunt voor de selectie. De klas van 2004-2005, oftewel de acteurs, dansers en muzikanten die tijdens dit seizoen minstens één keer op het podium verschenen én geregistreerd werden in de VTi-databank, telde 2256 individuen. In die klas zaten 942 'passanten', performers die dus in de hele periode van het Podiumkunstendecreet slechts één keer opdoken in de VTi-databank. Deze profielen zijn minder interessant omdat ze eerder toevallig in een gesubsidieerde productie staan en dus wellicht weinig te melden hebben over loopbaanontwikkeling in de sector. De resterende 1314 individuen werden – op basis van het aantal hoofdproducenten waarmee ze werkten in de periode 2001-2005 – ingedeeld in drie groepen. Een eerste groep van 392 personen (of 29,8%) is die van de 'huiskunstenaars'. Deze performers werkten tussen 2001-2005 met één huis. Profiel 2 is dat van de 'jobhopper' die in diezelfde periode bij minimum twee en maximum vijf huizen aan de slag was. Meteen de grootste groep met 812 performers. De laatste groep ten slotte verzamelde alle 'extreme jobhoppers' en telde 110 personen. Zij waren gedurende die vier jaar actief bij minstens zes hoofdproducenten. Belangrijke noot hier is dat de selectie van de respondenten niet gekoppeld was aan een professionele opleiding als acteur maar eerder aan de werkelijke activiteit in het gesubsidieerde theater begin jaren 2000. Bij deze profielen gingen we uit van de hypothese dat de extreme jobhoppers minder sectoroverschrijdend werken of minder andere jobs hebben, omdat ze zich makkelijker kunnen handhaven in de gesubsidieerde theatersector.

1.4.2.2 Selectie van de respondenten

Voor de cijferoefening in 'Survival' werden ook de disciplines waarin de performers actief waren in rekening gebracht. Via de database was het dan ook mogelijk om uit de drie profielen enkel die mensen te halen die actief waren in het theater (al dan niet in combinatie met andere disciplines zoals muziektheater en dans). Het is hier van belang erop te wijzen dat er bij de selectie geen rekening gehouden werd met het onderscheid speler of maker, al komen deze twee profielen wel terug in de bespreking van de resultaten. Het volgende selectiecriteria was geboortjaar. Aangezien Lieve Moeremans en Catty Hoste in 2005 respectievelijk de recent afgestudeerden en 40-plussers hadden bevraagd, wilden we hier vooral mikken op acteurs geboren tussen 1960 en 1980. Aangezien we ons met dit onderzoek richten op loopbaanontwikkeling, ging onze aandacht naar acteurs die minimaal tien jaar actief zijn.

Via alumnijlijsten werden vervolgens de afstudeerplaatsen geregistreerd. Van de resterende acteurs bekeken we het track record in de VTi-databank en werd de Internet Movie Database¹¹ gecheckt. Vooral mensen met loopbanen met ‘gaten’, bezigheden als docent, plots verdwijnen uit de VTi-databank of opnieuw opduiken wekten de aandacht. Daarnaast werd rekening gehouden met een goeie verdeling naar afstudeerplaats, geboortjaar, geslacht en ‘Survival-profiel’. Bovendien wilden we niet alleen de ‘luide stemmen’ aan het woord laten.

1.4.2.3 Definitieve steekproef

Van de oorspronkelijke selectie stemden acht acteurs of actrices in met een gesprek, kon één iemand op geen enkele manier gecontacteerd worden en weigerde één iemand medewerking. Voor beide profielen werden alternatieve gesprekspartners gezocht en gevonden. Tussen 12 april 2010 en 10 mei 2010 werden in totaal 10 acteurs en actrices geïnterviewd. Op basis van de criteria kwamen we tot de volgende verdeling:

- Twee huiskunstenaars, 5 jobhoppers en 3 extreme jobhoppers;
- Twee acteurs tussen 30 en 35, vijf acteurs tussen 36 en 40, drie acteurs ouder dan 45;
- Vier actrices en zes acteurs;
- Drie acteurs zonder diploma van een toneelopleiding;
- Vier acteurs met een (extra) diploma in een andere studierichting;
- Van de zeven acteurs met een diploma van een toneelopleiding studeerden er vier af aan Studio Herman Teirlinck, één aan de opleiding Dora van der Groen, één aan het Conservatorium Gent en één aan het Conservatorium Brussel.
- Zes van de tien respondenten zijn lid van BETON vzw; twee van hen staan ook vermeld in de Keynet-databank.

Van de tien respondenten beschikten we over de contactgegevens van vier mensen, waarmee vrij vlot een afspraak voor een interview kon worden gemaakt. De overige zes werden via diverse kanalen gecontacteerd, vooral via vroegere of huidige werkgevers en via Facebook. Bij het eerste telefonisch contact of de eerste e-mail kregen de kandidaten meteen voldoende informatie over het onderwerp en het doel van het interview, het kader van het onderzoek binnen een praktijkproject bij VTi, de reden waarom zij uitgekozen waren en hoe ik aan hun contactgegevens was gekomen. Ook de ‘kosten’ voor de respondent werden vanaf het begin duidelijk gecommuniceerd omdat sommige thema’s vrij persoonlijk zijn en de duur van het interview bovendien geschat werd op ongeveer anderhalf uur. Ook de aanpak omtrent

¹¹ Kortweg IMDB, een online database waar de televisie- en filmrollen van acteurs opgelijst worden.

anonimiteit werd steeds vermeld. Aangezien VTi als partner voor dit onderzoek werd vermeld, waren de meeste respondenten snel bereid tot een interview.

1.4.2.4 *De interviews*

Wanneer een respondent toestemde om mee te werken aan het onderzoek, kon hij/zij tijdstip en locatie van het interview zoveel mogelijk zelf bepalen. Acht van de tien interviews vonden plaats bij de respondent thuis, de overige twee in een café naar keuze. Hierdoor verliepen de interviews doorgaans ongestoord en op een relaxte manier in een voor de respondent vertrouwde omgeving. Bovendien zorgde ik er steeds voor dat ik zoveel mogelijk informatie verzamelde over de respondent en zijn of haar bezigheden, zo mogelijk ging ik een voorstelling bekijken om hen aan het werk te zien. Op die manier merkte de acteur of actrice dat ik geïnteresseerd was in zijn of haar specifieke loopbaanverhaal. Bovendien bleken de meesten snel te ‘ontdooien’ als ze hoorden dat ik zelf muzikante ben en dat element leek de vertrouwensrelatie te bevorderen. Tot slot omschreef ik voor de start van het interview ook nog eens hoe hun verhaal zou worden verwerkt en op welke manier de anonimiteit zou worden verzekerd. Na afloop van het interview vroeg ik ook telkens of er delen van het interview waren die ze liever niet gebruikt zagen. Citaten die in deze scriptie opgenomen zijn, worden telkens anoniem vermeld en alle respondenten kregen een lettercode toegewezen van A tot J.

1.4.2.5 *Verwerking van de data*

Elk interview werd opgenomen met een digitale dictafoon en vervolgens getranscribeerd. Om de leesbaarheid van de transcripten te verhogen, volgde ik het verbatim-principe voor zinsbouw en woordgebruik, maar beperkte ik het uitschrijven van aarzelingen of *euhs*. Aangezien elk interview zijn eigen verloop kende, besloot ik om de data nauwgezet te verwerken volgens de Grounded Theory, die in sterke mate verbonden is met kwalitatief onderzoek op basis van diepte-interviews (Mortelmans, 2007: 134). De Grounded Theory benadering werd oorspronkelijk ontwikkeld door Glaser en Strauss (1967) in een poging om het postpositivisme te verzoenen met kwalitatief onderzoek. Veel later definieerden Strauss en Corbin (1998: 12 in Bryman, 2008: 541) de Grounded Theory als ‘a theory that was derived from data, systematically gathered and analyzed through the research process. In this method, data collection, analysis, and eventual theory stand in close relationship to one another’. In essentie gaat het er dus over dat theorie gevormd wordt op basis van data en dat de analyse en de dataverzameling elkaar beïnvloeden en door elkaar lopen.

In navolging van de Grounded Theory, liet ik de interviews na transcriptie even liggen en herlas ik er af en toe eentje. Vervolgens begon ik de open codering van de interviews, ofwel het opdelen van de tekst in kleine bouwstenen waarvan ik de betekenis probeerde te labelen. Die labels werden nadien heel ruw axiaal gecodeerd – weliswaar met het literatuuronderzoek in mijn

achterhoofd, maar toch zoveel mogelijk puur op basis van de codes van de interviews. In de axiale codering werden de codes geclusterd in concepten. Tot slot werden enkele hoofdcategorieën vastgelegd die de verhaallijn van het onderzoek zouden dragen en waaraan de andere concepten konden worden gekoppeld (Bryman, 2008: 541). Deze zogenaamde “sensitizing concepts geven richting aan een kwalitatief onderzoek en maken de onderzoeker gevoelig voor bepaalde belangrijke concepten die bij het beantwoorden van de onderzoeksvraag een rol kunnen spelen. Ze geven aan waar de onderzoeker kan starten met zijn onderzoek, zonder daarmee alles op voorhand vast te leggen” (Mortelmans, 2007: 115). Om de interviews zoveel mogelijk te laten ‘spreken’ en de verhaallijnen daarop te baseren, legde ik de structuur van de scriptie pas tijdens het schrijven vast.

1.4.3 Beperkingen van dit onderzoek

Volgens LeCompte en Goetz (Bryman, 2008: 376-380) hangt de geldigheid van kwalitatief onderzoek af van verschillende aspecten. Sowieso gaf ik – als mens en als onderzoeker – betekenis aan de verhalen van mijn respondenten, zowel tijdens de gesprekken als achteraf bij de analyse. De externe betrouwbaarheid wordt weliswaar bewaakt door zo minutieus mogelijk te rapporteren over het onderzoeksproces, zodat het onderzoek indien gewenst zou kunnen worden gerepliceerd. Toch waakte ik erover om gedurende het hele traject voldoende wisselwerking in te bouwen tussen de interviews, de brede waaier van wetenschappelijke literatuur en praktische studies en de uiteenzettingen van deskundigen. Dit gebruiken van meerdere bronnen en methodes in de studie van een sociaal fenomeen, noemen we de triangulatiemethode (Bryman, 2008: 379). De wisselwerking tussen desk research en dataverzameling beïnvloedt sowieso de vorming van de concepten bij de axiale codering van de gegevens, maar maakte anderzijds dat ik met de nodige afstand naar de interviews kon kijken.

Aangezien ik de interviews zelf afnam, zijn er op het vlak van interne betrouwbaarheid geen bijzondere voorzorgen te vermelden. De interne validiteit van het onderzoek – hoe goed is de match tussen de observaties en de theoretische ideeën die ontwikkeld worden – werd bevorderd door een consistente toepassing van de Grounded Theory op de gegevens. Door de eerder korte tijdsspanne waarbinnen dit onderzoek moest worden voltooid, was het helaas niet mogelijk om de onderzochten te betrekken bij de lezing van de interpretatie. De externe validiteit bepaalt in hoeverre de bevindingen van dit onderzoek veralgemeend kunnen worden. Door de aard van de onderzoeksmethode – kwalitatieve interviews – is het veralgemenen van de resultaten naar een grotere groep niet de primaire drijfveer. Toch heb ik gepoogd de representativiteit van de beperkte groep respondenten te optimaliseren door bij de

steekproefselectie met zoveel mogelijk factoren rekening te houden. In de opbouw van deze scriptie opteerde ik ervoor om de concepten uit het kwalitatief onderzoek en de basis van het literatuuronderzoek met elkaar te confronteren en geïntegreerd te verwerken.

Een laatste beperking, die voor een student-onderzoeker moeilijk te omzeilen valt, is het feit dat je door de korte onderzoeksperiode bijna vanzelf bij een cross-sectioneel onderzoeksdesign terechtkomt, terwijl voor een loopbaanonderzoek van deze aard een longitudinaal onderzoek absoluut een meerwaarde zou kunnen hebben, omdat op die manier ook evoluties in attitudes en dergelijke blootgelegd kunnen worden.

2 Acteursloopbanen

In dit eerste deel van de eigenlijke onderzoekstekst is de centrale vraag: hoe kunnen we de acteursloopbaan typeren? We beginnen met een definiëring van de 'professionele acteur', laten de acteurs aan het woord over het debat spelen/maken en bekijken de problematiek van een artistieke bezigheid als 'beroep'. Vervolgens bestuderen we het concept calling en typeren we de acteur als werker aan de hand van verschillende nieuwe loopbaanconcepten. In hoeverre kunnen we een acteur een loopbaanmanager noemen en wat betekent dat dan in termen van 'cultureel ondernemerschap'? We ronden af met een blik op de hybride loopbaan.

2.1 Professioneel acteur¹²?

2.1.1 Op zoek naar een definiëring

Omdat we in dit onderzoek de loopbaanontwikkeling van acteurs bestuderen, focussen we ons hier op personen die beroepsmatig actief zijn als acteur. Volgens Pascal Gielen die acteurs die de intentie hebben hun kost te verdienen als acteur en daar met wisselend succes in slagen (Gielen, 2000). Zoals Jeffri aangeeft, blijkt de definiëring van een professionele (podium)kunstenaar volgens drie pistes te kunnen verlopen. Hij noemt ze de *market place definition*, de *education and affiliation definition* en de *self- and peer definition* (Jeffri, 2004 in Segers e.a., 2010: 61). Towse (2001: 47-48) verwijst naar de acht criteria die Frey en Pommerehne aangeven in hun 'Muses and Markets' (1989):

- (1) Hoeveelheid tijd besteed aan artistieke activiteit
- (2) Inkomen uit artistieke activiteiten
- (3) Reputatie bij het grote publiek
- (4) Erkenning door collega's
- (5) Kwaliteit van het gemaakte werk
- (6) Lidmaatschap van professionele kunstenaarsgroep/associatie
- (7) Professionele kwalificatie in de kunsten
- (8) Subjectieve zelf-evaluatie als kunstenaar

¹² In deze scriptie zal ik 'acteur' doorgaans gebruiken als beroepsaanduiding, zowel voor mannen als vrouwen.

Die eerste twee criteria zijn vanuit economisch oogpunt de duidelijkste om te bepalen of iemand professioneel kunstenaar is, maar botsen wel met Gielens idee. Ze lijken ook voor de acteurs niet de bepalende factor te zijn waarom men zich al dan niet kunstenaar noemde. Zelden kon een respondent me trouwens een duidelijk antwoord geven op die twee vragen. Een grootschalig onderzoek naar werk en inkomsten van acteurs in Vlaanderen is vooralsnog toekomstmuziek. Bijgevolg zijn in Vlaanderen geen beschikbare cijfers over de tijdsbesteding aan en het inkomen uit de artistieke activiteiten van acteurs. In het pas gepubliceerde ‘Spelen voor de Kost’, een onderzoeksrapport over werk en inkomsten van acteurs in Nederland, is het socio-economisch profiel van de Nederlandse acteur wel aan de hand van het ‘artistieke inkomen’ en de tijdsbesteding aan de artistieke bezigheid geschetst.

In datzelfde onderzoek wordt een acteur gedefinieerd als ‘iemand die rollen uitbeeldt in bijvoorbeeld film- of televisieproducties, reclamefilmpjes, theaterstukken of bij bedrijfstrainingen’ (von der Fuhr e.a., 2010: 8). Maar wat dan met de acteurs met een zogenaamde ‘loopbaan met gaten’? Ben je acteur-af op het moment dat je geen rol uitbeeldt in één van die vermelde biotopen? Meteen wordt duidelijk dat er geen sluitende criteria bestaan om te bepalen of iemand wel of niet (professioneel) acteur is. In navolging van de publicatie ‘Crossovers’ kunnen we iemand een acteur noemen die (Markusen e.a., 2006: 7):

- (1) zichzelf acteur noemt;
- (2) werkt als acteur;
- (3) minimum 10 uur per week besteedt aan zijn of haar kunst, ongeacht of dit voor een inkomen is of niet;
- (4) zijn of haar werk buiten familie- en vriendenkring toont.

Wil je de volledige acteurspopulatie in cijfers proberen vatten, dan zijn strikte keuzes van criteria uiteraard noodzakelijk. Hoewel cijfers dan wel vaak meer gewicht toegekend krijgen, ligt de kracht van een kwalitatief onderzoek als dit vooral in de vrijheid om Gielens bredere omschrijving als richtlijn te nemen. Een al te statisch en afgelijnd acteursbegrip zou immers enkel het bestaande beeld over deze beroepsgroep bevestigen. Met dit eerste deel van de onderzoekstekst, willen we alvast een breed en genuanceerd beeld over het beroep van acteur en de eigenlijke acteursloopbaan schetsen.

2.1.2 Speler of maker?

2.1.2.1 *What’s the fuzz?*

In oktober 2009 verschijnt in Knack een artikel over Peter Van den Begin, waarin hij ondermeer zegt: ‘Het theater is overgenomen door de “theatermakers”. Ik betreur die eenzijdige evolutie.’

De speler/maker heeft immers het pleit gewonnen van de ‘gewone acteur’. Dat blijkt ook uit het rapport van de visitatiecommissie van de toneelopleidingen:

“Recente evoluties in het podiumlandschap met internationalisering, hybridisering en individualisering als belangrijkste tendensen leggen in toenemende mate de nadruk op de individuele maker/speler om zich te handhaven in podium- en medialand. Kunstenaars die, bij wijze van spreken, van alle markten thuis zijn en bijgevolg een hoge mate van zelfstandigheid hebben verworven, hebben de meeste overlevingskansen.” (Rapport Visitatiecommissie in Olaerts, 2010: 3).

Een breed en genuanceerd beeld over de acteursloopbaan kan dus niet voorbijgaan aan het debat spelen/maken. Dit kreeg intussen ook bij VTi een plaats en de stelling van Van den Begin werd gestaafd met gegevens van de VTi-podiumdatabank. In Courant #92, een nummer volledig gewijd aan ‘spelen’ en ‘maken’, bevestigt Joris Janssens het aanvoelen van Peter Van den Begin: de groep ‘spelers/makers’ is op vijftien jaar tijd bijna vier keer groter geworden (Janssens, 2010: 16). Toch zijn de acteurs nog steeds de grootste groep in het totale pakket artistieke medewerkers. Janssens (2010: 17) verklaart het gevoel dat de acteur zijn centrale positie is kwijtgeraakt dan ook vooral door het feit dat het gemiddeld aantal rollen per acteur zakt. Dit maakt dus dat de jobzekerheid van acteurs achteruitgaat en verklaart de relevantie van dit debat in de loopbaanontwikkeling van acteurs.

“In die context lijkt de ‘speler/maker’ een aantal voordelen te hebben op de ‘acteur’. Het lijkt dat simpelweg ‘acteur’ zijn niet meer volstaat. Nogal wat spelers noemen zich geen uitvoerend acteur meer, maar flexibele, allround speler/makers. Of op zijn minst geven ze die ambitie te kennen om méér te doen dan enkel te spelen.” (Janssens, 2010: 17).

2.1.2.2 En de acteur, hij speelde voort

Het hierboven vermelde onderzoek is gebaseerd op de gegevens uit programmaboekjes, affiches enzovoort, en zegt dus veel over de wijziging in het benoemen van artistieke credits van acteurs sinds 1993. Maar wat vinden de acteurs er zelf van, is de invulling van hun job veranderd met de benaming? Laten we eerst kijken welke invulling de begrippen ‘acteur’ en ‘speler/maker’ in het onderzoek kregen.

“Een ‘acteur’ is een acteur/actrice die op basis van haar/zijn palmares de vrij strikte betekenis van het woord weinig ter discussie stelt. Hij of zij kreeg in de loop van één seizoen minstens een keer een credit als ‘acteur’ (of: ‘spel’, ‘verteller’, ‘lezing’, ‘met’), maar wordt in die periode nooit vermeld als regisseur, auteur/componist of ontwerper.

De befaamde ‘speler/maker’, ten slotte, is dat opmerkelijke fabeldier met het lichaam van een performer, maar het hoofd van een regisseur, schrijver of ontwerper... Dit is met andere woorden een hybride verzamelcategorie voor makers die door hun praktijk de bovenstaande en redelijk duidelijke, functionele classificatie ter discussie stellen.” (Janssens, 2010: 14).

Vooraleer we bekijken welke uitleg de acteurs eraan geven, checken we wat ze antwoorden op de vraag: ‘Ben jij een speler of een maker?’ en of er een link te trekken is met hun Survival-profiel. De helft van de respondenten antwoordt overigens in eerste instantie speler te zijn. De onderstaande indeling hangt overigens volledig af van wat de acteur zegt en dus niet op basis van zijn of haar vermeldingen in de VTi-databank.

Bij de twee huiskunstenaars zien we een speler en een maker. Toeval of niet, maar ze willen allebei stappen zetten in de richting van respectievelijk het maken en het spelen.

De vijf jobhoppers dan: één overtuigde speler, twee spelers die zichzelf soms maker voelen en twee acteurs waarbij het accent eerst ligt op schrijven of maken maar die ook spelen. Slechts bij één daarvan schuift het spelen meer naar de achtergrond:

“dat is zo echt ne speler-speler. Als ge die een tekst geeft, die vult dat ook direct in, dat is zo, stemmekes maken, dit en dat, ne hele, dat is een heel andere manier van spelen dan hoe dat ik speel. (...) Dat spelen, als ik twee of drie producties op een jaar had vroeger, bij die derde productie kon ik, functioneerde ik eigenlijk nauwelijks nog. Ik moet na een productie mijzelf terug herbronnen en en... omdat dat altijd vertrekt van een heel andere drijfveer of zo dan zo puur da spelen om het... Ik wil daar helemaal niet denigrerend over doen want ik vind dat juist een, dat is een heel ander talent denk ik. Ik schrijf ook veel liever zelf bijvoorbeeld dan. En 't is daarom dat dat spelen voor mij minder en minder belangrijk wordt, omdat ik eigenlijk het maken, het schrijven, veel leuker vind dan zelf op dat podium staan.” (Respondent G)

Ten slotte de drie extreme jobhoppers, waarvan er één overtuigde speler is. De andere twee acteurs noemen zichzelf toneelmaker-acteur en acteur-monteur. Zij maken overigens weinig onderscheid en vinden de opdeling enigszins artificieel (maar zijn wél de enige twee die een eigen benaming geven en het onderscheid maken voor er naar gevraagd wordt).

In de profielen dus geen opvallende verschillen, wel naar geslacht en leeftijd. Drie van de vier vrouwen zijn immers in de eerste plaats speler, terwijl dat bij de mannen twee op zes is. De overige vier mannen gaan richting het fabeldier dat Janssens vermeldt. Opmerkelijk ook dat twee van de drie acteurs geboren vóór 1970 zichzelf speler noemen zonder meer. Zij hebben dus vooralsnog de ‘grote shift’ naar theatermakers overleefd, al zeggen ze wel op termijn – maar vooral mocht dat nodig blijken – hun vaardigheden als maker bij te willen spijkeren. In zekere zin is het dus ook werken aan de *employability* of brede inzetbaarheid (die we verder bespreken onder paragraaf 4.2.2).

Die 'grote shift' duiden we graag met een citaat van respondent D en F:

"ik zit in een soort van tussengeneratie. Dat is ook een soort frustratie die ik heb, omdat je eigenlijk, van een klassiek gestructureerd podiumlandschap vandaag de dag geëvolueerd bent naar een anders, modern, open gestructureerd landschap. En waar je voelde dat mensen van mijn generatie nog vastzaten met het ene been in die oude structuren he, dat men zegt, dat je eigenlijk zat te wachten op de mogelijkheid om Hamlet te vertolken maar als 't aan jou was, dat Hamlet niet meer werd gespeeld. Of toch niet op die manier, he. Dus het geduld, waarvan je werd gezegd: 'nog even geduld oefenen of leren, of wachten', heb je ja, merk je dat je eigenlijk in snelheid genomen werd door mensen die daar anders tegenaan kijken, een andere generatie. Ja, dat heeft, dat heeft ook te maken met de opleidingen die ook nog aan die klassieke structuren vasthielden. Ik ben opgeleid als acteur, waar het eigenlijk absoluut niet... not done was om te zeggen 'ik wil een regie in elkaar steken' of 'ik wil iets maken'. Dat werd bekeken als een vorm van pretentie, omdat je bent... je bent maar acteur. Ken je plaats, inderdaad. Je bent uitvoerend, je moet niet denken dat jij enige artistieke ambitie mag koesteren of zo." (Respondent D)

"dat is een heel moeilijke vraag omdat het theater nu, ziet er compleet anders uit dan het theater vroeger. Het theater had, was je opdracht veel bepaalder. Je had een derderangs-, tweederangs- (lacht), eersterangsrol en daar verzorgde je het, de artistieke inhoud van. Nu is dat anders, nu, nu is het heel vaak dat mensen samenwerken en ze gaan eerst rond de tafel zitten van 'wat gaan we er mee doen, met dat stuk die hier op tafel ligt'. Dus ieder zijn rol, ieder zijn verantwoordelijkheden, kan andere, kan grotere, kan andere tentakels hebben. Kan grotere domeinen bevatten. Dus kom je tot stukken soms, dat ge denkt 'ja, zit ik nu mijn collega te regisseren?'. Of dat decor dat er komen te staan is, 'is dat nu mijn ontwerp of ons collectief ontwerp?'. Of die muziek die we hebben aangebracht, is dat nu, heeft hij dat nu aangebracht? Dus, die domeinen zijn veel groter. Vroeger als acteur, dat deed je niet, er was muziek en er was dit en dat was voorzien door een regisseur of door een huis. (...) Eigenlijk ben ik ne monteur. (...) En dat is iets dat ze veel vragen aan mij, van 'wij willen een wens, een aantal ingrediënten en we willen daar een voorstelling van maken, hoe doe je dat?'" (Respondent F)

Deze switch, die respondent F aangeeft, kadert Marianne Van Kerkhoven in een bredere ontwikkeling in het theater van de jaren negentig: 'Er ontstaat een vorm van gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van elke medewerker ten opzichte van het geheel van de voorstelling' (Van Kerkhoven, 2007: 161).

Al bij al wordt het onderscheid 'speler' of 'maker' in de praktijk niet scherp aanvoeld door de respondenten, omdat ze als speler ook maken en tijdens het maken ook spelen. En bovenal: omdat het gaat over een identiteit of zelfbeeld en elke indeling daarin automatisch als een kunstmatige scheiding wordt ervaren. Bovendien wil een acteur vandaag ook meer dan puur uitvoerend spelen, in die zin vinden ze de evolutie dus zeker geen slechte zaak.

"Maar goed, ik verdien de kost met het spelen van toneel en het acteren in voorstellingen enzovoort enzovoort. Dus da 's mijn hoofdberoep, toneelspeler-maker. Ik schrijf altijd 'toneelmaker-acteur' schrijf ik altijd, als ze mij vragen 'stuur een recent cv'. 'Toneelmaker-acteur'. Ja. Theatermaker. (...) Dus ben ik dan speler of maker? Bah nee. Ik ben gewoon ikke." (Respondent J)

"Ik wil dat meer ontwikkelen, omdat mij dat... omdat mij dat veel meer boeit dan spelen alleen. Dus, dat wil ik absoluut onderzoeken. 't Is daarom onder andere ook dat ik bij gezelschap X ben weggegaan. Omdat ik daar ook alleen maar op het speler-zijn werd aangesproken, niet op maken, helemaal niet meer. Wel, met artistiek leider X wel nog he, maar met artistiek leider Y helemaal niet. Want dan is alles al gemaakt, je moet alleen uitvoeren dan. Dus dat, da vind ik te weinig, ja." (Respondent I)

"omdat ik nog altijd geloof in het organische daarvan. Sowieso als ik zeg als speler, tegenwoordig in gelijk welke voorstelling die ik tot nu toe heb meegespeeld of gerepeteerd, ben je een deel van de maker eigenlijk. Je maakt mee als speler, we zijn geen uitvoerende kunstenaars meer zoals vroeger. En soms heb ik de noodzaak om zelf iets te maken en dan meestal daar niet in mee te spelen, letterlijk. Dat ik dan meer wil zien, van buitenaf te kunnen beschouwen. En dan wil ik maker zijn. Dus dat is geen bewuste keuze bij mij, dat is denk ik afhankelijk van het materiaal, van de inhoud van de dingen dat ik plots in een organische positie terechtkom." (Respondent A)

Ook de switch in de opleiding is merkbaar en wordt positief geëvalueerd:

"(...) ik vind dat je ook voor een stuk moet kunnen meedenken. Dat je maker, speler, en dat je notie van schrijven of schriftuur in de hand hebt, moet kennen. Dat je als maker moet kunnen spelen, dat je moet weten wat radio inhoudt, dat je moet weten wat voor een camera staan betekent. Al die dingen. Omdat de meesten van ons, die in het landschap actief zijn, zijn middenmoters en... geen sterren." (Respondent D)

"(...) dat heeft denk ik ook te maken met de opleiding in de Studio, daar... Ja, wij werden niet echt opgeleid als klassiek, als klassiek geschoolde acteurs of zo, maar veel meer als makers. (...) Dus heel vaak heb je zelfs in een klassieke opstelling van regisseur en acteurs, heb je zelfs heel vaak al veel meer een soort makersgroep. Acteurs zijn denk ik mondiger en mondiger en heel erg betrokken bij, bij het proces. En heel veel gezelschappen ja, zijn makers eh. Dus ja, dat denk ik, ik denk niet dat ik daar een uitzondering in ben." (Respondent G)

2.1.3 Beroep: kunstenaar?

Weinig andere beroepen worden zo moeilijk erkend als 'beroep' als dat van kunstenaar. Volgens Hans Abbing, die een antwoord tracht te formuleren op de vraag waarom kunstenaars arm zijn, ligt de kern van de problematiek in het feit dat de beroepsstatus van kunstenaars in de moderne samenleving onvermijdelijk ambigu is. Enerzijds is het kunstenaarsambacht één van de oudste ter wereld en haalt het net in die lange geschiedenis zijn legitimatie als beroep. Anderzijds zal het professioneel actief zijn in de kunsten nooit helemaal gevat kunnen worden in economische termen en kan het daarom moeilijk de vergelijking doorstaan met andere beroepen in onze maatschappij, die nood heeft aan hokjes en regeltjes, waar de kunst zich net wil van lostrekken (Abbing, 2002: 266). Dit heeft volgens Abbing – zelf overigens beeldend kunstenaar én econoom – alles te maken met de 'mythologie van de kunst'. De kunstenaar denkt te moeten kiezen tussen zijn 'selfless' artistieke bezigheden of het commerciële marktdenken. In het eerste uiterste staat kunst op dezelfde hoogte als religie. Vanwege de grote waarde van kunst voor de samenleving,

komen we hier als vanzelf terecht bij de noodzaak tot ondersteuning - bijvoorbeeld onder de vorm van subsidiëring - van de kunstenaar. In schril contrast staat het vrijemarktprincipe dat de bestaansreden van een product enkel laat afhangen van de prijs die men ervoor wil betalen. Volgens Abbing (2002: 82) overigens geen of/of denken, maar twee polen van hetzelfde continuüm. Deze denkpijpe laat meteen al ruimte voor ondernemerschap in de kunsten.

Dit blijkt overigens ook voor respondent A geen evidentie:

"Theater en vele kunstvormen vind ik heel moeilijk te verbinden met economisch denken, met... En toch blijkt het de realiteit te worden.(...) Ook om te zeggen 'dat is mijn job', ik vind 't iets heel raars, ook al weet ik dat het mijn job is. Ik vind dat heel raar. Ook omgekeerd, als mensen mij vragen 'wat is uw beroep?', dan vind ik dat nog altijd heel moeilijk om dat uit te spreken. Ik vind dat iets heel raars?" (respondent A)

Toch antwoorden de meeste acteurs op mijn vraag naar hun hoofdberoep resoluut met 'acteur' of 'actrice', al dan niet met ondertitels. Respondenten C en F trekken het open naar 'artistieke bezigheden'. Enkel respondent G antwoordt met een bepaalde functieomschrijving waarin het acteren niet meteen vernoemd wordt. Er is een heel duidelijke relatie tussen de mate van activiteit als acteur op dit moment en de beslistheid waarmee de respondent zijn of haar hoofdberoep afbakt. De acteurs worstelen dus duidelijk zelf met de betiteling van hun bezigheden op het moment dat die activiteit (tijdelijk) stilvalt, zodat de werkdefinitie uit het eerder vermelde 'Spelen voor de Kost' toch vrij dicht bij de praktijk blijkt te staan.

De definiëring op basis van opleiding en de zelfdefiniëring worden treffend geïllustreerd door respondent H:

"En daardoor kon ik dan - want 'k had mijn studies niet afgemaakt - dus kon ik dan wel, daarna wist iedereen wel dat ik acteur/actrice was en durfde ik ook zeggen, als ze vroegen aan mij 'wat zijt gij, allee, wat is uw beroep?', durfde ik wel zeggen 'ik ben acteur/actrice' tegenover als ge uw diploma niet hebt, ik durfde da nie... Vond ik dat zo wat raar, wanneer... ben je dat dan?" (respondent H)

Dat de self definition niet noodzakelijk afhangt van het feit of collega's je nog zien als acteur, toont respondent F aan met een anekdote over een zelf georganiseerd evenement:

"(...) op een bepaald moment sta ik aan dat buffet en iemand 'hier zie, (...), hoe is't? Zeg en gij hebt dat helemaal in elkaar gestoken?', ja ja, 'alleeg seg, dat gij dat allemaal nu doet zeg en azo stoppen met spelen'. En ik zeg 'nee, nee nee, pas op, luister goe, ik doe dit ook, ik ben nie gestopt met spelen'. 'Ja ja jong, da gij goe bezig zijt, allee man, stoppen zeg!'. Ik zeg 'nee nee nee, ik bèn niet gestopt met spelen, ik speel nog altijd even graag en ik, ik, echt direct, ik ruil en de diversiteit liefst' en allemaal. 'Man man man, zo helemaal eruit! En niet he, niet doordoan, helemaal eruit!'. Ik ben gestopt met overtuigen want, ze krijgen dat niet gelinkt, dat gaat niet... 't Gaat niet.'" (respondent F)

2.2 Calling

2.2.1 Een professionele roeping

Een in het kader van kunstenaarsloopbanen vermeldenswaard fenomeen is dat van 'calling'. Die zogenaamde roeping is het werk of de taak waarvan een individu gelooft dat het zijn of haar levensdoel is. De oorspronkelijk religieuze connotatie van 'calling' is recent weggefallen en duidt in loopbaanliteratuur op iemand die werkt vanuit een sterke innerlijke drijfveer om daarmee bij te dragen tot een betere wereld. Hoewel de term in verschillende contexten en betekenissen wordt gebruikt doorheen de geschiedenis, zijn drie kenmerken onveranderd gebleven: niet alleen woorden maar daden, heldere kijk op het doel en de identificatie ermee en de wil om de wereld te verbeteren (Elangovan e.a., 2010: 429). De roeping komt vanuit een interne motivatie, een psychologische verbondenheid met de betekenis van iemands job. Bellah e.a. menen dat mensen met een gevoel van 'calling' hun job doen om de voldoening die ze daaruit halen en omdat ze geloven dat ze daarmee ook iets betekenen voor hun omgeving. Buechner omschrijft 'calling' wel heel poëtisch als 'the place where your deep gladness... and the world's hunger meet'. Een gevoel van 'calling' is een uiterst individuele en subjectieve ervaring, iemands werk is dus enkel een roeping als die dat zelf zo omschrijft (Hall & Chandler, 2005: 160-161). Onderzoek wijst uit dat mensen met een roeping de hoogste werktevredenheid en de laagste afwezigheid laten optekenen (Wrzesniewski e.a., 1997 in Hall & Chandler, 2005: 160-161). Dobrow lijstte de zeven karakteristieken van callings op na een longitudinale studie op muzikanten: passie, identiteit, drang, zeer groot bewustzijn, lang leven, een gevoel van betekenis en zelfwaardering (Dobrow, 2004 in Hall & Chandler, 2005: 160-161).

2.2.2 Hebben acteurs een roeping?

Grijpen we terug naar de drie voorwaarden om van een roeping te spreken, dan kunnen we concluderen dat acteurs in zekere zin een roeping ervaren, al krijgt dit bij de respondenten toch verschillende invullingen. Het eerste kenmerk houdt in dat er met die roeping ook echt actief iets gebeurt. Elk van de respondenten uit effectief de wil om bezig te blijven als acteur, al is dat niet noodzakelijk op de theaterbühne. Interessant daarbij is dat de twee mensen uit de steekproef die momenteel minder spelen, toch vinden dat hun acteur-zijn daardoor niet minder wordt. Respondent G zegt daarover:

"Het is een, ja, en eigenlijk is het een manier vind ik om naar de wereld te kijken. Voor mij he. Maar dat heeft denk ik ook veel te maken met hoe dat voor mij begonnen is. Want als ik wou toneel spelen was dat niet omdat ik op een podium wou staan. (...) Dus dat heeft bij mij heel veel te maken met empathie of zo. Het acteur-zijn." (respondent G)

Respondent F meldt:

“Maar ik pas dat toe, van als er een plekje is zal ik zeggen ‘mmm’. Ik zoek wel weer, ja, dat vind ik wel fijn, ik zal da wel spelen. Of weet ge, ik schrijf da en gij kunt spelen. Dus dat blijf ik in elke opdracht, blijf ik, van als er zo ‘n gaatje is zal ik die, die richting inslaan.” (respondent F)

De tweede voorwaarde is dat de acteur met een gevoel van ‘calling’ een duidelijk doel heeft en zich identificeert met zijn job. Dit blijkt een kenmerk dat niet even sterk is bij elke respondent. Enkel respondent C en H geven expliciet aan ‘maar één ding te kunnen’ en van jongs af dat idee te hebben gehad.

Als derde kenmerk van een roeping, is er de wil om de wereld te verbeteren. Enkele acteurs formuleren dit, weliswaar niet met die bewoordingen. Respondent D spreekt over de regionale en gemeenschapsvormende communicatie die theater is en de wil om zelf via theater ‘een rimpeling’ te kunnen veroorzaken. Respondent A zegt hierover:

“Toen ik op de toneelschool zat en ook ervoor, dacht ik, als ik naar het theater ging, dat ging altijd over ‘t leven en daar werden dingen in vraag gesteld, er werden dingen getoond of zo, en ik dacht altijd dat al die spelers, door hun beroep, dat die echt straffe, integere mensen moesten zijn. Want die wisten daar veel van en die hadden al veel zo... ja, dat was een hoop bagage, levenservaring dat ik iedere keer zo zag.” (respondent A)

Is de acteur dan een typevoorbeeld van iemand met een ‘calling’? Naast de verschillende kenmerken en associaties, geeft toch vooral het al dan niet zelf ervaren van de job als een roeping de doorslag en kan het acteur-zijn niet automatisch geassocieerd worden met een vorm van roeping.

2.3 De acteur als werker

2.3.1 Wat is een loopbaan?

Allereerst: wat is een loopbaan? We opteren hier voor de definitie van Arthur (2008: 166-167) die een loopbaan ‘the evolving sequence of a person’s work experiences over time’ noemt. Deze omschrijving blijkt overeind te blijven als we ze confronteren met de praktijk van de acteursloopbaan omdat ze toegepast kan worden op iedereen die (al dan niet betaald) werkt en ook geen veronderstellingen maakt over loopbaansucces. Uitgangspunt is iemands leven waarin die persoon kan werken, leren, tijd nemen voor het gezin, enz. Een loopbaan wordt dus niet in de eerste plaats omschreven met termen als ‘job’ of ‘werk’ en er blijft ruimte voor parallelle of opeenvolgende werkervaringen, zelfs als die in schijnbaar verschillende werkvelden

plaatsvinden. In wat volgt, proberen we de realiteit en diversiteit van de acteursloopbaan toch te plaatsen binnen de loopbaanliteratuur.

2.3.2 Loopbaanconcepten

Het traditionele idee van een loopbaan werd beschreven in termen van de relatie tussen een individuele werknemer en de organisatie waarin hij tewerkgesteld was, doorgaans een rechtlijnig en levenslang traject waarbij de werknemer trouw beloofde aan zijn werkgever, die daar de belofte op jobzekerheid tegenover stelde (Sullivan & Baruch, 2009: 1542). Intussen blijkt dat lineaire loopbaanidee achterhaald en brokkelen de traditionele loopbaanconcepten af. Recente modellen suggereren meer discontinuïteit in de individuele loopbaantrajecten en beklemtonen een meer transitionele loopbaanidee van switchen tussen jobs, werkgevers en werkrollen (Stynen & Sels, 2008: 8). In 2006 wijdt Over.Werk een editie aan de 'onderbroken loopbaan', waarin Vermeiren e.a. (2006: 59-60) een loopbaantypologie publiceren die een realistischere weergave wil zijn van de verscheidene 'onderbroken'¹³ loopbaanvormen. Hoewel het moeilijk is om acteurs aan één type loopbaan toe te kennen, biedt de voorgestelde typologie wel ruimte aan ontraditionele loopbanen. De vijf hoofdcategorieën zijn de korte voltijdse loopbanen van intreders, de loopbanen van tewerkstelling, de werkonderbrekers, de atypische loopbanen en de voltooidse loopbanen. Aangezien in dit onderzoek de aandacht gaat naar acteurs die minstens tien jaar actief zijn en ten vroegste over tien jaar met pensioen gaan, zijn de eerste en de laatste categorie niet relevant. Idem voor de derde categorie 'werkonderbrekers' waarin zieken of invaliden, langdurig werklozen¹⁴ en loopbanen van onbetaalde activiteit verzameld worden. We kunnen de acteursloopbaan dus toewijzen aan:

Categorie 2: Loopbanen van tewerkstelling

- (1) Stabiele voltijdse loopbaan
- (2) Transitionele voltijdse loopbaan
- (3) Stabiele deeltijdse loopbaan
- (4) Transitionele deeltijdse loopbaan

Categorie 4: Atypische loopbanen

- (1) Atypische loopbaan
- (2) Onzekere loopbaan

¹³ De onderbrekingen in een loopbaan zijn van verschillende aard: niet enkel tijdskrediet of loopbaanonderbreking, maar ook werkloosheid en andere statuten zijn vormen van onderbrekingen (Vermeiren e.a., 2006: 66).

¹⁴ Hoewel... Respondent A vertelt: *"Ik ben dat onlangs te weten gekomen... Bleek, ik moest een cursus gaan volgen, bleek dat ik voor de RVA denk ik of... Dat ik word gezien als langdurig werkloos sinds 2000, dus sinds ik gestopt ben bij gezelschap X. En sindsdien doe ik allemaal freelance opdrachten en dus ben ik nog altijd op de dag van vandaag langdurig werkloos sinds 2000."* In tegenstelling tot de RVA catalogeren we de freelancers hier uiteraard niet onder de noemer 'langdurig werkloos'.

Interessant is hier de definiëring van enkele types die relevant zijn voor de acteursloopbaan. De transitionele loopbaan is er één van voltijdse tewerkstelling maar desondanks labiel te noemen, omdat ze onderbroken wordt door korte periodes van werkloosheid, onbetaalde activiteit of deeltijdse activiteit. De atypische loopbaantypes uit categorie 4 worden gekenmerkt door een bepaalde mate van grilligheid die maakt dat er een grote onzekerheid heerst omtrent loopbaaneinde en pensioen (Vermeiren e.a., 2006: 70). Het onderscheid tussen de twee types in deze categorie lijkt vooral te zitten in de omschrijving, beide houden immers een tewerkstelling in die respectievelijk afgewisseld of onderbroken wordt met kortere of langere periodes van werkloosheid en onbetaalde activiteit. Verder in deze scriptie (paragraaf 3.4) wordt nog uitgebreid op de onzekerheidsfactor ingegaan. Deze typologie is geen zuiver theoretisch construct maar werd opgesteld op basis van de resultaten van een uitgebreide survey en administratieve gegevens. Een vrij volledig beeld dus, maar we missen het individuele perspectief. Hiertoe introduceren we twee eerder recente concepten uit de loopbaanliteratuur: de 'boundaryless career' en de 'protean career'. Deze twee metaforen zijn populair omdat ze de huidige tewerkstellingsrelaties definiëren in termen van minder loyaliteit, grotere mobiliteit en minder zekerheid (Briscoe & Hall, 2006: 5) en zijn dus zeker het verkennen waard in de theatercontext.

2.3.3 Oud en nieuw

De huidige tewerkstellingsrelaties hebben een heuse crisis doorgemaakt (Denys, 2010: 213) en de levenslange trouwe band tussen werknemer en werkgever is niet meer van deze tijd (Van Ruyseveldt & van Hoof, 2006: 317), hoewel dit voor de Belgen nog niet te snel een evidentie zal worden, zo blijkt uit verscheidene onderzoeken. De ongebonden loopbaan wordt immers verondersteld een overeenkomst te zijn tussen de verwachtingen van werkgever en werknemer, terwijl veel werkende Belgen de traditionele factoren voor loopbaansucces, zoals werkzekerheid, nog steeds hoog in het vaandel dragen (Forrier, 2007: 107). In het nieuwe arbeidsbestel zouden de belangen van werkgever en werknemer samenkomen in het scholingsbeleid van de employability-filosofie en ontstaat er dus een nieuw psychologisch contract tussen beide partijen (Gaspersz & Ott, 1996 in Van Ruyseveldt & van Hoof, 2006: 317).

“In het oude contract wordt loyaliteit van de werknemer geruild voor baanzekerheid. Het nieuwe contract zou veel meer kunnen draaien rond het opnemen van eigen verantwoordelijkheid door de werknemer in ruil voor investeringen van de werkgever in employability.” (Denys, 2010: 213).

Over die employability later meer, maar we vergelijken hier alvast het oude en het nieuwe 'contract' tussen werkgever en werknemer.

Traditionele loopbaan	Ongebonden loopbaan
Levenslang dienstverband	Employability
Loopbaan in 1 bedrijf	Loopbaan over grenzen van bedrijven en beroepen heen
Loyaliteit aan het bedrijf	Loyaliteit aan de eigen loopbaan
Oud psychologisch contract tussen individu en organisatie: salaris en werkzekerheid versus loyaliteit en prestaties	Nieuw psychologisch contract tussen individu en werk: salaris en employability-verruiming versus inzet en betrokkenheid bij het werk
Afhankelijk van de werkgever	Onafhankelijk van de werkgever

Tabel 1: Traditionele versus Ongebonden Loopbaan

2.3.4 Boundaryless career

De boundaryless career is een model dat begin jaren negentig zijn intrede deed. Deze zogenaamde grenzeloze loopbaan wordt gedefinieerd als 'a sequence of job opportunities that goes beyond the boundaries of any single employment setting' (DeFillippi & Arthur, 1994, 1996 in Arthur, 2008: 167), waardoor voor het eerst de grenzen in tewerkstellingsvormen in vraag gesteld kunnen worden. De boundaryless career is een loopbaan die niet gebonden is aan één context van tewerkstelling. Die grenzenloosheid gaat meestal over organisaties, maar al vrij snel werd geprobeerd om dit concept open te trekken naar de mobiliteit van werknemers over andere grenzen, zoals die van verschillende jobs. Toch wordt de boundaryless career vooral gekoppeld aan mobiliteit tussen organisaties (Donnelly, 2009: 320). Eén specifieke grens dus, namelijk die van de plaats of context van de tewerkstelling. Zo wordt de boundaryless career het tegengestelde van de organisatieloopbaan die zich binnen één organisatie ontwikkelt (Briscoe & Hall, 2006: 6).

Twee aspecten van die grenzenloosheid zijn de fysieke en de psychologische mobiliteit, op basis daarvan klasseren Sullivan en Arthur de boundaryless career in vier kwadranten (Briscoe & Hall, 2006: 8). Een belangrijke vraag die Sullivan & Baruch (2009: 1552) hieraan koppelen is hoe loopbaanbegeleiding of mentorschap vorm krijgt in een boundaryless career.



Figuur 1: Boundaryless Career Concept

2.3.4.1 Hoe grenzeloos is de acteursloopbaan?

Hebben acteurs in Vlaanderen dan een boundaryless career, met andere woorden: zijn ze zowel met lijf en leden als psychologische mobiel zodat hun loopbaan niet gebonden is aan één werkomgeving? Ja, als we dat louter bekijken vanuit het criterium 'vast contract of freelance'. Elk van mijn gesprekspartners blijkt immers op dit moment als freelancer zijn/haar loopbaan op te bouwen waardoor hij/zij per definitie een eigen traject aflegt langs verschillende huizen (Janssens, 2008: 4) en niet gebonden is aan één werkomgeving. Bovendien blijkt geen significante relatie te bestaan met hun 'Survival'-profiel. Misschien wel integendeel, als is het geenszins de bedoeling hieruit conclusies te trekken. Vier van de vijf 'jobhoppers¹⁵' hebben op dit moment een los-vaste relatie met een huis of werkgever, één respondent heeft die op dit moment helemaal niet (meer). Twee van de drie 'extreme jobhoppers¹⁶' maken eveneens gewag van een trouwe band met een bepaald huis, terwijl de derde een eigen structuur heeft opgezet waarbinnen freelance activiteiten kunnen worden verzameld. De twee 'huiskunstenaars¹⁷' daarentegen hebben op dit moment geen band met een bepaalde werkgever.

Sullivan & Arthur (2006 in Sullivan & Baruch, 2009: 1552) suggereren dat vrouwen over het algemeen een hogere psychologische mobiliteit hebben omdat ze vaker een discontinue loopbaan hebben en beter zijn in het zoeken van verschillende 'loopbaanpaden', terwijl mannen op fysiek vlak mobieler zijn. Dit genderverschil zien we niet opvallend bevestigd bij de acteurs.

¹⁵ Deze acteurs werkten gedurende de periode 2001-2005 met twee tot vijf huizen in de gesubsidieerde theatersector.

¹⁶ Deze acteurs hadden gedurende de periode 2001-2005 zes of meer werkgevers in de gesubsidieerde theatersector.

¹⁷ Deze acteurs doken in de periode 2001-2005 telkens samen met dezelfde hoofdproducent op in de VTi-databank.

2.3.4.2 Grenzeloze acteur zoekt mentor (m/v)?

De vraag van Sullivan & Baruch naar het mentorschap in een grenzenloze loopbaan, werd ook voorgelegd aan de acteurs. Respondenten A en E zeggen daarover dat het hebben van een mentor niet noodzakelijk gekoppeld is aan een organisatie en dat mentorschap ook in losse contracten voorkomt:

“Daarom niet zo uitgesproken of officieel, maar van gevoel wel ja. Dat zijn meestal mensen die ik tegenkom op mijn parcours waarmee dat ik samenwerk, dat ik plots een grote verandering voel in het anders beleven van theater of het anders kijken naar en het hoeven niet altijd mensen te zijn waarmee ik werk. Soms is het ook... mensen naar wie hun werk ik vaak ga kijken, die mij plots anders doen kijken of andere inzichten geven, en dat beschouw ik dan als mentoren.

Q: Is dat voor u gelinkt aan een organisatie?

Nee.” (respondent A)

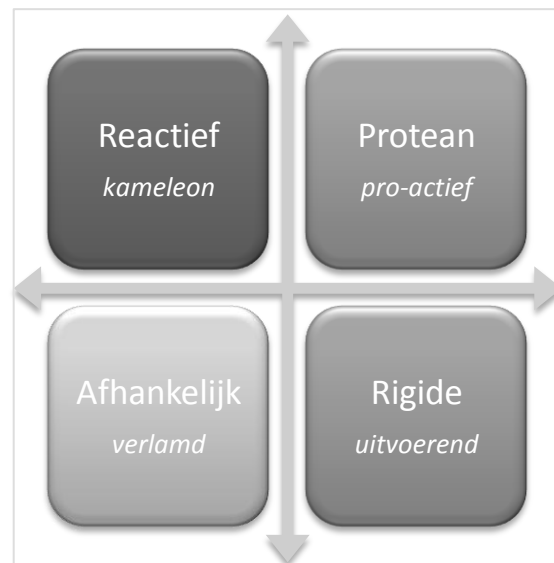
Toch vermelden ze erbij mentorschap minder te vinden in hun huidige freelance omgeving. Hier moeten we wel in het achterhoofd houden dat ze dit vaak vergelijken met de periode van een vast contract, vlak na hun afstuderen. De meeste respondenten lijken het mentorschap nu vooral in te vullen met (bevriende) collega-acteurs.

Waar de term *boundaryless* nog sterk gericht is op het perspectief van de organisatie bij de verandering in de aard van de loopbanen, geeft de *protean*¹⁸-metafoor meer ruimte aan het individuele perspectief (Fernandez & Enache, 2008), omdat het gaat over zelfbeschikking, de eigen waarden en het doordringen van verschillende soorten grenzen (Donnelly, 2009: 320, Briscoe & Hall, 2006: 6). De *protean* carrière draait meer om de perceptie van de eigen loopbaan en bestaat uit drie componenten: de cognitieve component (welke *beliefs* heb je over je loopbaan), een evaluatieve component (wat vind je zelf een ‘goede’ of een ‘slechte’ loopbaan) en een gedragscomponent. In zekere zin doet een individu met een *protean* houding aan eigen loopbaanmanagement volgens zelfsturende en waardegebonden oriëntaties en laat hij de verantwoordelijkheid daarvoor niet meer over aan de organisatie waar hij werkt (De Vos & Soens, 2008: 450).

¹⁸ De term *protean*, soms ook *transformational* genoemd, is als adjectief afgeleid van de Griekse mythologische figuur Proteus, die de gave had om zichzelf van vorm te veranderen. Het was onderzoeker Hall die deze metafoor introduceerde in 1976, maar het concept kreeg pas bekendheid bij de publicatie van zijn boek *The Career Is Dead—Long Live the Career* in 1996 (Sullivan & Baruch, 2009: 1544).

2.3.5 De twee dimensies van de protean career

De protean loopbaan heeft twee dimensies. De persoon is waardegedreven, dit wil zeggen dat de persoonlijke waarden zorgen voor de opbouw en de beoordeling van de eigen loopbaan. Bovendien is hij 'self-directed' oftewel aanpasbaar naargelang de prestaties en ontwikkeling die van hem gevraagd worden (Briscoe & Hall, 2006: 6). Op basis van deze twee dimensies, komen Briscoe & Hall (2006: 8) tot vier hoofdcategorieën: afhankelijk (weinig waardegedreven en lage zelfsturing), reactief (weinig waardegedreven en sterke zelfsturing), rigide (sterk waardegedreven en lage zelfsturing) en protean (sterk waardegedreven en sterke zelfsturing).



Figuur 2: Protean Career Concept

2.3.5.1 Is de acteur een rigide werker?

Doorgaans zien we dat kunstenaars – en dus ook acteurs – een heel duidelijk beeld hebben over de waarden die hun loopbaan moeten sturen (Sapiro, 2007). Maar hoe is het gesteld met de zelfsturing en de aanpasbaarheid van deze werkers? Over die twee loopbaancompetenties zegt Anneleen Forrier:

“En het is belangrijk dat die twee allebei sterk aanwezig zijn. Je moet weten wat je wil in je loopbaan – en veel acteurs hebben dat wel, die identiteit is heel hoog – maar je moet tegelijkertijd ook voldoende aanpasbaar zijn. Bijvoorbeeld, je zou kunnen zeggen ‘ik wil astronaut worden’. Identiteit heel hoog, maar als je niet in staat bent om je beeld bij te stellen omdat er nu eenmaal niet zo veel astronautenjobs zijn, ja, dan heb je een probleem.

Q: Een plan B of een uitweg dus?

A: Ja, en proberen uw identiteit ook voor een stuk te herformuleren in functie van... Dus die twee moeten elkaar ook voor een stuk versterken. (...) en ik denk dat veel acteurs in dat rigide celletje zitten. En dat is natuurlijk een risico dat je hebt bij meer ‘roepingen’ ook eh. In welke mate wil je aanpasbaar zijn, gezien het feit dat je zo duidelijk weet waar je naartoe wil? Maar dan moet je ook aanpasbaar zijn in... je kan aanpasbaar zijn op verschillende niveaus. Je kan zeggen van ‘kijk, ik ga kijken of ik nog andere loopbaanwensen of –verwachtingen heb’ en veel mensen – soms wordt dat ook wel gezegd: ‘we willen iets compleet anders ook wel eens gaan doen, of willen gaan lesgeven of weet ik veel wat’. Maar je zou kunnen zeggen: ‘gegeven ‘t feit dat ik per se in die wereld wil werken, welke toegevingen wil ik dan doen?’. En die toegevingen zijn soms nodig.”

Als we die aanpasbaarheid inderdaad op twee manieren bekijken – namelijk naar werkomgeving en takenpakket enerzijds en naar socio-economische situatie anderzijds – dan blijkt geen enkele geïnterviewde een uitgesproken rigide loopbaanidee te hebben.

Bekijken we eerst wat ze zeggen over hun werkomgeving en het takenpakket: de helft onder hen meldt dat hij/zij er geen bezwaar zou tegen hebben om een andere taak dan die van acteur in een culturele organisatie op te nemen.

“Ja, ik was echt op zoek naar werk en ik zeg ‘ik wil echt in de artistieke wereld werken, ‘t kan mij niet schelen als ik achter de bar sta’... Dat ik toch in de contacten, in de juiste sfeer zat.” (respondent C)

Twee van deze vijf zeggen wel dat dit afhangt van hun affiniteit met het huis in kwestie, alsook hoe ze hun capaciteiten inschatten voor die bepaalde job.

“Maar bijvoorbeeld bij gezelschap X, waar da mijn hart wel ligt, is dat echt gevraagd van ‘we worden te groot en we hebben iedereen zijn steun nodig’. Dan heb ik zo iets van ‘ja natuurlijk’, ook al ben ik daar waarschijnlijk niet de strafste in maar er zal wel iets zijn dat ik kan, kan helpen. (...) ‘k Denk dat er weinig is dat ik op voorhand zou zeggen ‘nee’. En dat is dan eerder gevoelsmatig, of zo met mensen samen.” (respondent H)

‘t Is nu al een tijdje dat ik bij X als freelancer werk, dat ik – ik zit daar niet vast, want er is daar niemand vast, behalve de mensen op ‘t bureau zal ik maar zeggen (...) En, ondertussen door daar zo vaak te zijn en daar veel te vertoeven, had ik wel het gevoel van – los dat ik daar, ik was daar geen vaste medewerker – dat ik wel inbreng had, dat ik mee babbelde over visielijnen bijvoorbeeld, over evaluaties en zo. En dat vond ik leuk, omdat ik het gevoel had dat ik mee aan iets aan ‘t bouwen was. Aan een deel van X mee aan het bouwen was. En toch de vrijheid had om daarnaast andere dingen te doen. En dat vond ik heel leuk.” (respondent A)

Respondenten F en G zijn op dit moment de facto in mindere mate actief als acteur:

“(...) en dat maakt dus dat dat beroep ook niet alleen maar het, het podiumgedeelte is. Dus alles wat daar voor nodig is, doe ik graag. Maar dan trek je ‘t natuurlijk helemaal door, want als je werkt moet je eten en moet je ook naar ‘t toilet. Dus het voorzien van het toiletpapier tot het serveren van de kaviaar, tot het bewerken van de teksten, tot zien dat er volk in de zaal zit en het dan nog eens spelen, dat doe ik graag.” (respondent F)

“Ik werk heel graag en goed met jongeren. Dat is iets dat altijd terugkomt. Maar dat had ik eigenlijk al als ik veel jonger was, maar dan zijt ge daar niet zo bewust van. Maar dat ontwikkelt zich in de loop van de jaren wel als een soort rode lijn. Door alle dingen die ik doe. Ja, dat is natuurlijk ook omdat ge dat opzoekt eh. Door mijn educatief werk bij X maakt ge dan natuurlijk, allee ja, ik kom in alle klassen van het Brusselse Nederlandstalige scholennetwerk, dus ja, dat heeft daar natuurlijk wel mee te maken. Maar het komt altijd wel terug neer op dat het iets creatief is, de dingen waar ik het liefst mee bezig ben en zo. Maar op welke manier dat zich dat uit, is voor mij minder en minder belangrijk. (respondent G)

Twee respondenten – B en E – zien een andere job niet meteen zitten, tenzij ze een kleine lesopdracht kunnen geven. Zij willen echter liefst actief blijven als acteur, zij het niet tegen elke prijs.

Goh, dat hangt zo onwaarschijnlijk af van wat dat dan zou zijn, snap je? (...) En als gij in de niet-gesubsidieerde sector een goeie regisseur hebt en je hebt een schoon stuk en schone rollen, ja dan natuurlijk ga je daar dan voor. Ja, ik zou liever spelen dan iets anders. Ik zou niet echt eender wat gaan doen om toch maar op die scène te blijven staan, nee, dat denk ik niet. (Respondent B)

Maar ik wil ook niet stoppen op mijn, allez als ik dat zo hoor, dat er mensen zijn die stoppen op hun 50 - allez, dat is binnen vijf jaar bij mij! - op pensioen gaan, dan denk ik 'nee da kan niet, ik ben nog maar juist begonnen precies!'. Dus... dat gevoel heb ik zeker niet. Dus ik hoop dat ik lang mag spelen en als dat niet meer gaat, ja, dan zullen we zien wat dat er komt he. (Respondent E)

De overige drie respondenten ten slotte – D, I en J – geven duidelijk aan dat ze voorlopig nog niet denken aan stoppen als acteur, maar dat ze er wel vertrouwen in hebben iets totaal anders te kunnen gaan doen op het moment dat ze stoppen met acteren. Respondent I zegt bovendien dat het ook altijd wel lukt als je flexibel opstelt ten opzichte van je financiële situatie.

"Dat weet ik nie, want ik denk niet dat ik te lang zou wachten maar anderzijds... je weet dat, je voelt da wel denk ik, als je, als er geen werk komt. Ik zou niet te lang wachten. Ook omdat ik gewoon zin heb dan om andere dingen te gaan doen. Ik denk dat ik gewoon iets anders zou gaan doen uit interesse en dan zou mij dat wel weer ergens brengen denk ik." (Respondent I)

"Dat is dus ook nog een mogelijkheid die ik nog steeds openlaat en da zeg ik zonder dat... - 'k heb dat ook al schertsend gezegd of een soort van donkere bui 'dan ga ik wel voor de vuilkar werken' – nu nie per se voor de vuilkar maar ik zie mezelf ook nog totaal van beroep veranderen. Absoluut. (...) gewoon van 'ik heb gezien wat er te zien is hier, 'k heb gezegd wa 'k te zeggen heb – da vooral' en hup, iets anders." (Respondent J)

Het beeld dat mogelijks leeft over de acteur die precies weet wat hij wil en daar zelf geen opofferingen wil voor maken – de rigide werker dus – lijkt door de acteurs zelf niet bevestigd te worden. Hall & Chandler geven aan dat de extreme vorm van een protean loopbaanperspectief voorkomt bij mensen met een gevoel van 'calling' in hun werk (Briscoe & Hall, 2006: 6). Zoals we in paragraaf 2.2 al aangaven, heeft niet elke acteur per definitie een gevoel van roeping in zijn of haar loopbaan, maar komt het fenomeen bij artistieke beroepen in verhouding wel vaker voor. Het individu met een protean loopbaanoriëntatie ervaart een grote motivatie om 'zijn hart te volgen' waardoor de link tussen dit loopbaanconcept en het idee van 'calling' gemaakt wordt. Maar de concepten zijn zeker niet identiek, aangezien de protean loopbaan niet noodzakelijk impliceert dat het individu gelooft dat zijn of haar carrière een bepaald doel dient. Een roeping volgen houdt in dat je zowel een protean loopbaanoriëntatie hebt als dat je je bewust bent van je

sterke waardegedrevenheid (Hall & Chandler, 2005: 162). Het lijkt dus dat je als acteur vooral zelf moet weten welke kant je opwil, wat voor jou de essentie van de zaak is én – zoals Anneleen Forrier zegt – welke toegevingen je wil doen op welk vlak om dat doel te bereiken. En dat gaat verder dan het rigide concept.

2.3.6 Proteus zonder grenzen: Nieuwe loopbaanconcepten

De metaforen boundaryless en protean blijken elkaar te overlappen maar zijn in wezen toch verschillend. Sullivan & Baruch (2009: 1554 e.v.) geven in hun studie een overzicht van de drie nieuwste loopbaanconcepten. Dit zijn pogingen om de relatie tussen protean en boundaryless te integreren in een theoretisch kader, dat per definitie niet elke loopbaan kan vatten. Omdat deze recente ontwikkelingen steeds meer ruimte geven aan het individuele aspect van een loopbaantraject, blijken ze ook de eigenheid van de acteursloopbaan te respecteren. Daardoor hoeft de loopbaanontwikkeling van deze creatieve werkers niet per definitie gecatalogeerd te worden onder ‘atypisch’ of afgedaan te worden als een ‘marginaal fenomeen’. De link met de recente loopbaanliteratuur kan in tegendeel een zekere objectiviteit bieden en die is nodig als we de positie van het individu in het theaterlandschap willen volgen. Een kort overzicht aan de hand van het artikel van Sullivan & Baruch (2009: 1554 e.v.):

- (1) In 1997 introduceerden Peiperl & Baruch het **postcorporate career concept**. Dit heeft als kenmerken: zelfsturend, loopbaanmanagement beschouwen als eigen verantwoordelijkheid, verschillende loopbaanmogelijkheden zien, grenzenloze houding om aan de eigen noden te voldoen (zowel intrinsiek als qua beloning). Mensen met deze houding ruilen grote organisaties in voor alternatieve werkvormen zoals zelfstandig statuut, tijdelijke werkkracht of consulting. Die alternatieve werkvormen blijven in andere concepten vaak onderbelicht maar blijken wel zeer relevant te zijn bij acteurs. Zoals al eerder aangegeven werken immers alle acteurs die ik interviewde als freelancer. Respondent F combineert een aantal van die alternatieve werkvormen als zelfstandige in bijberoep, freelancer en aandeelhouder in een VOF¹⁹. Die VOF valt qua activiteiten bijna te vergelijken met een consulting bedrijf:

¹⁹ De VOF staat voor Vennootschap Onder Firma. De VOF is een eenvoudige manier om met twee of meer personen een onderneming op te richten. De VOF heeft rechtspersoonlijkheid en is één van de mogelijke vormen om een commerciële artistieke organisatie op te richten. Zolang de VOF een omzet kleiner of gelijk aan 500.000 euro heeft, mag die een vereenvoudigde boekhouding voeren en is hij niet verplicht een jaarrekening openbaar te maken. Deze vorm komt weinig voor omdat de vennoten hoofdelijk aanspreekbaar zijn. (info via Kunstenloket, <http://www.kunstenloket.be/kunstenloket/view/nl/43627-Zakelijke+vrAGEN.html/1425284-Wat+zijn+de+wettelijke+verplichtingen.html>)

“Dus dan ben ik begonnen met een VOF op te richten met vier vrienden. Allemaal mensen die eigenlijk in theater werken. (...) Dus eigenlijk met z'n vieren zouden we een voorstelling kunnen maken. Op theatraal vlak. Maar we willen binnen die VOF ook commercieel bepaalde, dus we kunnen ook een evenement doen, we kunnen ook een trouwfeest organiseren van begin tot einde met onderbrekingen en muzikale acts en ceremoniemeester en presentatie en... En dat slaat aan.” (Respondent F)

Het zelfstandig statuut behandelen we verder in deze scriptie, maar we laten hier alvast respondent D aan het woord, die aangeeft dat er een shift is geweest rond het zelfstandig statuut als acteur:

Ik ben vroeger zelfstandige geweest, dat komt vanuit mijn... ik heb een jaar als architect ook gewerkt. Dus ik zat met een zelfstandigenstatuut en dat mocht niet he. Dus dat werd dan eigenlijk, je mocht als acteur niet als zelfstandige werken want dan gaf je de gezelschappen de mogelijkheid om je uit te buiten, he. Of of, of mensen die evenementen opzetten. Dus na verloop van tijd ben ik dan toch naar een bedieningsstatuut teruggekeerd. Maar... tja, nu merk je dat het wel bon ton is om als zelfstandige of met een bvba te functioneren als een artiest, eh... natuurlijk, moet je in producties zitten of televisieproducties die dat mogelijk maken om een bvba op te zetten. (Respondent D)

(2) Het **boundaryless perspective** (Greenhaus e.a., 2008) geeft aan dat mobiliteit de regel wordt en dit op alle niveaus: tussen organisaties, tussen statuten, tussen voltijds en deeltijds werk, enz. Job crafting kortom, of zelf je job vorm geven en wijzigen. De ultieme loopbaancompetenties zijn hier *knowing why*, *knowing how* en *knowing whom*. Deze drie competenties worden overigens vaak gekoppeld aan het concept van *employability* dat later in deze scriptie aan bod komt (zie paragraaf 4.2.2). We houden het hier voorlopig op een korte toelichting bij de drie competenties zoals Forrier die geeft in haar artikel (Forrier, 2007: 108). *Knowing why* kunnen we vergelijken met de waardegedreven component van het protean career concept omdat het draait rond de sterkte van de identiteit en de duidelijkheid van de loopbaanverwachtingen. *Knowing how* betekent vooral dat je de juiste vaardigheden, kennis en expertise hebt en *knowing whom* duidt het belang van een sociaal netwerk aan in de opbouw van je loopbaan.

(3) De **hybride loopbaanprofielen** van Briscoe & Hall (2006: 8-15) die de vier dimensies van beide metaforen – namelijk fysieke en psychologische mobiliteit, zelfgerichtheid en waardegedrevenheid – via een matrix koppelen en zo komen tot 16 mengvormen van protean en boundaryless. Hierin selecteerden ze de acht meest waarschijnlijke types van werkers – met sterktes en aanbevelingen – die we hier kort schetsen. In de eerste tabel vind je de types die zwak waardegedreven zijn, in de tweede de profielen met een sterke drijfveer op basis van hun waarden en die dus meer waarschijnlijk zijn voor acteurs.

<p>Type 1: Trapped/lost</p> <p>Dit type werker scoort laag op elk gebied en is dus beperkt in mogelijkheden, waar hij/zij bovendien weinig controle over heeft. Succes hangt af van externe factoren, waardoor dit type blijft steken in reactief gedrag. Dit type is gebaat bij het ophelderen van de eigen waarden en het werken aan de zelf-effectiviteit.</p>	<p>Type 3: Wanderer</p> <p>Een grote fysieke grenzeloosheid gekoppeld aan een lage psychologische mobiliteit, maakt dat dit type elke kans aangrijpt maar geen duidelijk zelfsturend loopbaanplan heeft. De kansen controleren hen en niet omgekeerd. Ze zwerven van organisatie naar organisatie. Dit type werker moet afleren om op elke mogelijkheid in te gaan.</p>
<p>Type 5: Organization man/woman</p> <p>Hoewel de organisatieman of -vrouw wel de mogelijkheid heeft de loopbaan zelf in handen te nemen, is hij/zij niet duidelijk over de eigen waarden en wordt fysieke mobiliteit vermeden. Dit type loopt het risico het eigen potentieel niet ten volle te ontwikkelen.</p>	<p>Type 7: Hired gun/hired hand</p> <p>Deze werker is bereid om psychologische en fysieke grenzen te overstijgen, maar is niet waardegedreven. De grootste uitdaging bestaat erin de beste mogelijkheden te zoeken om zo het potentieel maximaal te benutten.</p>

Tabel 2: Profielen van werkers met lage waardengedrevenheid volgens Briscoe & Hall (2006)

In de literatuur is er voorlopig weinig aandacht voor de negatieve effecten van die nieuwe concepten (Sullivan & Baruch, 2009: 1560) en wordt zelden de vraag gesteld: Wat als je hier als individu niet in past? Daarom staan we hier wel even stil bij type 3, de *wanderer*. Die zwerfer controleert niet zelf de kansen en gaat in op elke mogelijkheid. De vraag is dan wel: zijn er genoeg kansen en mogelijkheden om daarin duidelijke keuzes te maken als je als freelancend acteur je loopbaan moet opbouwen? De omschrijving van Briscoe & Hall impliceert een eigen keuze om van organisatie naar organisatie te zwerven, maar in de theatercontext blijkt dat jobhoppen niet altijd volledig te stroken met de eigen verwachtingen over een loopbaan en wordt een acteur soms een gedwongen *wanderer*:

"(...) waar dat ik soms naar verlang he, is ook, dat ge zo ne keer een paar jaar bij een groep zit, gelijk de mannen van Zuidpool ook zo. Dat ge zo vast weet van 'ok, met die mannen gaan we ne keer drie stukken spelen of gaan we zo ne keer vijf jaar werken'. Omdat ik al tien jaar op zwier ben he, echt van cultureel centrum naar cultureel centrum en... (...) Maar ik heb geen thuis meer, dat gevoel... dat ge geen... Ja, het huis X, daar ben ik begonnen en dat is dan uwen thuis he. En ik weet dat nog toen ik voor de eerste keer op de televisie werkte, dat is ook uwen thuis, en dat verandert dan ook niet, dat is heel raar, dat blijft zo." (respondent E)

<p>Type 2: Fortressed</p> <p>Mensen met dit profiel zijn zeer duidelijk over de eigen waarden en tegelijk zeer rigide in de manier waarop ze hun loopbaan opbouwen en omgaan met mogelijkheden voorbij de grenzen. Ze zijn te beperkt tot een aantal onrealistische voorwaarden (stabiele omstandigheden die matchen met hun waarden) die moeilijk te verwezenlijken zijn. Deze werkers moeten mogelijkheden leren verkennen voorbij die grenzen en daartoe de nodige gedragsvaardigheden ontwikkelen.</p>	<p>Type 6: Solid citizen</p> <p>Type 6 is scoort sterk op beide protean dimensies, is psychologisch grenzeloos maar fysiek niet, al is dit door omstandigheden (bijvoorbeeld familiaal).</p>
<p>Type 4: Idealist</p> <p>De idealist is sterk waardegedreven en psychologisch grenzeloos, maar niet noodzakelijk efficiënt in eigen loopbaanmanagement of het oversteken van fysieke grenzen. Hij/zij doet er dus goed aan een werkomgeving te zoeken waar dat idealisme ondersteund wordt, maar waar geen flexibiliteit gevraagd wordt. De auteurs leggen hier de link met de 'ivoren toren' van de academische wereld: een plaats met sterke waarden waar gelijkgezinden elkaar ontmoeten, maar waarbinnen de idealist wel (letterlijk of figuurlijk) grenzen kan overschrijden. Zelfstandigen of freelancers van dit type zoeken best loopbaanondersteuning of mentoring.</p>	<p>Type 8: Protean career architect</p> <p>De loopbaanarchitect is zowel psychologisch als fysiek grenzeloos en stuurt zijn/haar loopbaan actief door de eigen waarden om via de loopbaan betekenis en succes te vinden. Hij/zij combineert dus al het potentieel van het protean en het boundaryless loopbaanperspectief en is wellicht een zeldzaam type. Uit onderzoek van Segers e.a. blijkt dat dit profiel vaker voorkomt in de gezondheids- en sociale sectoren, counseling, wetenschap en onderzoek, marketing en overheidssectoren (Sullivan & Baruch, 2009: 1556). De uitdaging voor deze loopbaanarchitect is te bepalen in welke omstandigheden hun leven en loopbaan de grootste impact kan hebben voor de waarden waarvoor hij staat.</p>

Tabel 3: Profielen van werkers met een sterke waardengedrevenheid volgens Briscoe & Hall (2006)

2.3.6.1 *Is de acteur een protean career architect?*

Op basis van de intuïtie rond artistieke loopbanen, zouden we de acteur snel catalogeren onder type twee, de zogenaamde 'niet in te nemen versterkte vesting', toch als we de grenzen vooral zien als grenzen aan het soort werk ze willen doen. Toen we ons afvroegen of de acteur per definitie een rigide werker is, konden we deze stelling op basis van de interviews niet bevestigen. In een arbeidscontext als het theater lijken het tweede en het vierde type (de idealist) overigens weinig te verschillen, aangezien een werkplaats waar idealisme ondersteund wordt maar geen flexibiliteit gevraagd wordt in deze sector behoorlijk onrealistisch lijkt. Komen we dan automatisch terecht bij de conclusie dat de acteur het prototype is van de protean career architect?

“Ge kunt ze schoon in verschillende kampen... ja, er zijn een deel acteurs voor wie het acteren een hoger goed is, het kunstenaarsschap enzovoort. En die vergeten, ja, denk ik soms, het echte leven voor een stuk of eh... die vinden hun verantwoordelijkheden in het gewone leven ook minder belangrijk. Maar er is een heel ander deel die dat dan niet zo zien. Dat is het, ja, het gedeelte van de wereld waar dat ik mij het beste in vind nu.

Q: En denk je dat die evolutie een noodzaak zal worden voor het vak als acteur?

A: Ja, dat is nu echt persoonlijk, ik vind da wel. Omdat, het is bijna een illusie om alleen van dat kunstenaarsschap te leven. Er is gewoon veel te weinig werk in het theater om al de afgestudeerden op te vangen in de sector. Ingeschreven een heel jaar.” (respondent G)

Vooraf de uitdaging die Briscoe & Hall (2009: 15) formuleren voor dit type loopbaanarchitect lijkt het antwoord op die vraag te bepalen. De acteur kan een protean career architect zijn als hij/zij een balans vindt tussen de eigen waarden die de loopbaan richting geven en de toegevingen die gedaan moeten worden om die subjectief succesvolle loopbaan op te bouwen. Boundaryless in alle richtingen dus. In de volgende paragrafen laten we de kwalitatieve data meer spreken, met andere woorden: welke concepten rond dit loopbaanmanagement komen boven uit de interviews.

2.4 Loopbaanmanagement

Wanneer de acteurs over loopbaanmanagement spreken, komen we meestal terecht bij werk zoeken en vinden, zichzelf al of niet als een goeie loopbaanmanager beschouwen en wat zij zelf een kwalitatieve loopbaan noemen.

2.4.1 Wie zoekt, die vindt

In het zoeken naar een job, blijkt eerst en vooral de transparantie van de werkaanbiedingen een heikel punt te zijn. In de theatercontext worden nog zelden audities gehouden, in de tv-sector is het moeilijk om op de hoogte te zijn van audities, meldt respondent A. De meeste geïnterviewden vermelden niet eens het zoeken naar vacatures en audities. Respondent H zegt zelden of nooit actief te zoeken naar audities. Zelf solliciteren gebeurt zelden en met wisselend succes:

“Dat was waarschijnlijk toen der tijd, dat ik zo heel veel productiehuzen aanschreef. Maar heel zelden heb ik daar reactie op gekregen.” (respondent A)

“Natuurlijk ik probeer altijd zo veel mogelijk kansen te maken voor mijn eigen eigenlijk. Ik ben toen een beetje overal gaan solliciteren, een beetje overal gaan... ja, gewoon gaan solliciteren, gaan vragen. (...) Verleden jaar bijvoorbeeld heb ik gewerkt in organisatie X een heel jaar, en ik had eigenlijk gesolliciteerd naar organisatie X, Y en Z. En organisatie X had geantwoord, dus waar dat ik eigenlijk gewerkt heb. En dat was heel grappig, want ik had een contract...” (respondent C)

Respondent C blijkt hierin wel eerder een uitzondering te zijn, want meestal blijken de acteurs niet zelf te vragen maar gevraagd te worden. En daar schort vaak wat in de afstemming van vraag en aanbod. Enkele acteurs geven aan dat het moeilijk is om kenbaar te maken dat je beschikbaar bent en suggereren dat daar moet aan worden gewerkt.

“Maar zelf, ja... ik heb dan nog eens een... er was eens een keer zo wat dat ik dacht van ‘oei oei, ik heb precies geen werk’ en dat dacht van ‘ik zal gewoon een brief schrijven om te laten weten dat ik beschikbaar ben’. Want dikwijls weten ze dat gewoon niet. Dan denken ze gewoon ‘ja die is vast bij gezelschap X’ of ‘die zal daar wel aan ‘t werken zijn’.” (Respondent B)

“Ja, een soort van... van verbinding, een schakel zou kunnen zijn tussen gegadigden en... En natuurlijk gaat daarvan gebruikt gemaakt worden door een filmsector of door een. Maar we zijn - god bij - een taalgemeenschap van zes miljoen. (...) Er moet natuurlijk, een gezelschap moet natuurlijk een eigen weg uitstippelen maar... in die zin zou een soort van jobbeurs voor ouderen of een soort bemiddeling tussen verschillende partijen misschien wel interessant zijn. Om de combinatie of de koppeling te maken. (...) Wie is beschikbaar, wie is nog willend actief. En tegen welke prijs moet dat dan zijn.” (respondent D)

“Want dat is lastig, dat merkte ik ook toen ik dus wegging, dat, dat het een tijd heeft geduurd voordat mensen daar, voordat dat bekend was. Ik zei dat wel rond tegen iedereen, ik schreef natuurlijk geen brieven of zo, dat ga, ja, dat ga ik in ‘t uiterste geval dan wel doen, maar... ik had, hoopte dat dat mondeling genoeg zou gaan, dus tegen iedereen van ja ‘ik ben niet meer bij gezelschap X’. Want heel, het heeft heel lang geduurd dat mensen nog dachten ‘ja, x zit bij gezelschap X dus die kan toch niet’ en ‘die kunnen we toch niet vragen’.” (Respondent I)

Anneleen Forrier benadrukt het belang van transparantie in deze uiterst mobiele arbeidsmarkt en het doorbreken van het gesloten circuit van acteurs. Respondent B bevestigt dat beeld.

“Ja, ik denk dat er wel wat kan nagedacht worden over systemen om die... een beetje olie, olie die maakt dat de radertjes voldoende draaien, op alle niveaus. En dat er dus niet een groepje acteurs is met zekerheid en dat er anderen gewoon uit de boot vallen. Dat kan, maar dan mag dat enkel te maken hebben met kwaliteit en nu denk ik niet dat het enkel de kwaliteit is die speelt.” (Anneleen Forrier)

“Eigenlijk, heel de acterende wereld is zo groot ook weer niet. Er zijn natuurlijk een hoop werkloze acteurs misschien. Allez nee, niet misschien, zeker. Maar uiteindelijk, het potentieel is uiteindelijk... Ons kent ons, iedereen kent elkaar wel. Dus dat kun je bijna zien als één bedrijf of zo.” (Respondent B)

Respondent D suggereert een soort publieke lijst waarop alle acteurs vermeld worden, eventueel met hun beschikbaarheden, maar vindt dat daar dan geen waardeoordeel aan mag vasthangen, zoals nu bij BETON²⁰ het geval is. Om dezelfde reden betwijfelt respondent A of een dergelijk platform kan werken in deze sector omdat slechts een beperkt aantal mensen

²⁰ BETONvzw is een beroepsvereniging voor toneelkunstenaars die opgericht werd in 1982. Om lid te worden moet je afgestudeerd aan een van de erkende toneelscholen, of laatstejaarsstudent of minimum vier jaar beroeps. (info via http://www.betonvzw.be/voorstelling_nl.html)

dergelijke informatie zou kenbaar maken en dat de geslotenheid van het circuit schijnbaar beschermd wordt op die manier. Anderzijds meldt respondent H de moeilijkheid om 'het kaf van het koren' te scheiden bij het bekijken van vacatures op bijvoorbeeld de VTi-webstek: enerzijds is het een makkelijk medium om oproepen op te posten als je zelf op zoek bent naar iemand, anderzijds is het – net omdat er geen 'kwaliteitslabel' wordt toegekend – vaak onduidelijk onder welke voorwaarden een bepaald aanbod geldt.

" (...) gewoon een officiële oplijsting van wie is er actief en waar, met een soort van, ja... Ja, fin, BETON doet dat voor een stuk maar... ja, daar zit je met een soort van, van acteurs die dan niet waardevol genoeg bevonden worden. Ik heb het altijd, ik heb het altijd heel zonde gevonden dat eigenlijk, dat dat soort van - daarom sta ik er wel in per se - maar er wordt gezegd 'ja, BETON, wat is dat?', er wordt meewarig over gedaan, dat vind ik een zeer, een zeer makkelijke houding eigenlijk. Die nogmaals blijkt geeft van 'zij niet, ik wel' (lacht)." (respondent D)

Wanneer ze niet gevraagd worden en het werk zou dreigen stil te vallen, zetten respondenten C, E, H en I recent vlot de stap naar een eigen project, hoewel de administratieve drempel van subsidieaanvragen en dergelijke vrij hoog is en ze dus meestal steun zoeken bij een huis voor de eigenlijke verwezenlijking ervan. Enkel H en I durfden het aan om een project volledig zelf te produceren, maar vermelden wel dat ze daar respectievelijk veel problemen mee ondervonden of dat de steun van een organisatie een grote rol speelde in het welslagen van het project. Voor respondenten A en B blijken de zin en de noodzaak (artistiek of in termen van werk) tot op heden niet groot genoeg te zijn om de praktische rompslomp te overwinnen, al sluit respondent B niet uit op termijn een eigen project op poten te zetten als daar genoeg tijd voor is.

"Ja, we zijn daar al mee bezig geweest, samen met andere actrices of zo. We hebben daar wel al over gesproken van 'oh, we gaan iets doen of zo', maar op een gegeven moment. Er is altijd wel werk. Maar moesten dat nu langere periodes zijn, dan denk ik wel dat dat zou gebeuren. (...)Ik heb begrepen van mensen die dat al wel hebben gedaan, is het papierwerk en het gedoe onwaarschijnlijk, echt gigantisch. En dat is niet echt mijn sterkste kant en buiten 't feit dat dat niet mijn sterkste kant is, is dat ook echt iets dat ik haat. Dus ergens is 't op een bepaalde manier ook luiigheid (lacht). Maar moest ik natuurlijk in de situatie komen van 'ik heb geen werk', dan zal ik dan wel doen. Dan overleef ik die papierberg wel." (Respondent B)

Wat door elke respondent vermeld wordt, is het belang van het eigen netwerk, om het met het boundaryless perspective te zeggen: *knowing whom*. Deze loopbaancompetentie blijkt in de theaterwereld de kansen op werk sterk te beïnvloeden en daardoor de zekerheid te kunnen verhogen. De acteurs maken hier altijd een sterk onderscheid tussen het actief netwerken – waarbij ze vaak de connotatie maken met 'slijmen' en zichzelf verkopen – en het eigen sociale netwerk van vrienden, mensen van een stageplaats waarmee het goed klikte, enz. Op de werkwoordsvorm gaan we dieper in bij het luik loopbaanmanagement. Het sociale netwerk is

meestal niet meer in de eerste plaats verbonden aan een bepaald huis, maar wel aan de mensen waarmee samengewerkt wordt (Forrier, 2007: 108), zoals respondent A verwoordt:

“Ik denk in theater, dat het... Ja veel meer gaat over een soort van... Ja ook een soort netwerk, maar ik denk dan nog een ander, van ‘met die hebben we al samengewerkt of die kennen we van die voorstelling’ en als je dan een tijdje niet in voorstellingen die in het Vlaamse landschap spelen zit, dan denk ik dat ge rap vergeten zijt.” (respondent A)

Hier komen we ook meteen uit op het belang van je ‘zichtbaarheid’ in het theaterlandschap. En vreemd genoeg niet in de eerste plaats voor een publiek, maar voor collega’s. Op én naast het podium. Die zichtbaarheid blijkt ook een beslissende factor te zijn om opnieuw aan het werk te raken (respondent I) én om aan de slag te blijven (respondent F). Die noodzaak om te zien te zijn blijkt zelfs zo ver te gaan dat veel respondenten er geen vertrouwen in hebben een jaar van de scène te verdwijnen (respondent B).

“Ah ja, dan heb ik natuurlijk eerst mijn eigen project gedaan. Daar is, als je dat aan ‘t doen bent, dat scheelt natuurlijk wel. Doordat je, he, ik heb dat dan, omdat er niks kwam had ik zoiets van ‘kom, dan gaan we ‘t zelf doen’, dan zijt ge daar mee bezig en ineens toon je jezelf op een heel andere manier en dan ineens begon het echt te lopen.” (respondent I)

“Theaterjobs worden doorgegeven door op première aanwezig te zijn, niet zozeer om in the picture te lopen, dat is eerder op televisie vlak wel zo, maar bij theater is dat niet. Ge gaat naar een première om uw collega’s te zien, maar ook om die onnozele herhaling van ‘moh, hier, mo gotterdekke, seg, zijde gij vrij want we zijn bezig met... Zijt ge iets aan ‘t doen nu?’ – ‘nee, ik ben vrij’ – ‘da’s misschien iets, ik ga dat morgen eens voorstellen, misschien wa werk...’. Zo werkt het. Daardoor blijft het ook zo klein. (...) Dat is heel belangrijk, als ze u niet zien, gebeurt er niets. ‘t Is echt, door zo ne onnozele ‘serie X’ toe doen, mijn collega’s kijken daar dan natuurlijk nie naar maar degenen die wel kijken zeggen ‘Da’s eigenlijk waar, den x, die zou da kunnen doen!’.” (respondent F)

“Q: Je zou je geen seizoen ‘loopbaanonderbreking’ kunnen permitteren, bijvoorbeeld om familiale redenen?

A: Moest er iets gebeuren en dat is nodig, dan zou ik dat wel doen. Als zich dat opdringt, als dat moet. Voor mijzelf persoonlijk zou ik dat niet doen, ten eerste omdat ik dan onnozel word, omdat ik gewoon veel te graag op dat podium sta. Nee, als ge het dan zou moeten bekijken van ‘is dat dan goed’, nee, dat is inderdaad niet zo goed. Ge moet wel gezien worden.(...) Ik ben daar niet helemaal gerust in (lacht).” (respondent B)

Ten slotte wordt ook de opleiding vermeld als essentieel om werk te zoeken en te vinden in het theaterlandschap. Respondent A geeft het belang aan van de opleiding en de eerste werkervaringen voor het loopbaanverloop. Twee respondenten die geen (volledige) opleiding volgden, bevestigden die these.

“ (...) ‘t Enige dat ik merk is dat als je niet dat diploma hebt, dan heb je ook niet die hechte band qua afstudeergroep. Snap je? Dus bijvoorbeeld in theater, ik heb nooit met een klas afgestudeerd. Dus als er geen werk meer is, zijn er ook geen klasvrienden of collega’s van mij om op terug te vallen, die werk doorgeven of die zeggen ‘eh, ge moet dat aan die vragen want die kan dat goed’. En dat is er niet, ik heb niet zo’n band. En dat mis ik wel, dat mis ik, qua afstuderen heb ik dat

nooit gehad.(...) Los van het feit dat ik, dat ik alle collega's even graag heb en zij mij en zo, het gaat daar niet over, ik voel mij niet uitgesloten, ik weet alleen dat door in groep af te studeren, dat scheidt een zekere band.” (respondent F)

Het is eerder opvallend dat de respondenten die wel afstudeerden aan een toneelschool dat belang van een afstudeergroep niet vermelden, al wordt wel verwezen naar blijvende (professionele) contacten met docenten of het belang van een stageplaats (respondenten G en J). Over de inhoud van de opleidingen of wat deze zou moeten zijn, zeggen deze respondenten:

“Q: En krijg je genoeg vaardigheden aangereikt in uw opleiding om u dan ook echt staande te houden in dat landschap?

A: Dat kun je ook op verschillende manieren bekijken denk ik. Op zich niet. Ik bedoel, theoretisch stelde mijn opleiding peanuts voor, in se wat wij kregen aan theorievakken bijvoorbeeld. Maar echt: niks. Maar anderzijds is dat een soort levensschool, als individu eh. Ge wordt ontzettend weerbaar, ge wordt ontzettend zelfstandig, ge wordt ontzettend geprikkeld maar ge wordt ook echt wel heen en weer geslingerd tussen verschillende visies. (...)Dus op die manier heeft mij dat heel erg veel levenswijsheid gegeven ja. Dat vind ik absoluut wel.”(Respondent G)

“Maar ik vind dus dat je in de beginsituatie moet weten wat jouw sterkte is of wat jouw ambitie is, waar dat je misschien het beste in gedijt, of dat je dat moet verkennen, maar dat je daarnaast een soort van algemene kunde of kennis nodig hebt omdat je niet weet waar dat je gaat terechtkomen, omdat je ook nog niet goed weet waar het artistieke pad jou naar heen zal leiden. (...) Want het podiumlandschap is voor mij ontzettend breed en divers en je eigenlijke opleiding, de vervolmaking of de afwerking die doe je toch in de praktijk. Het is alleen zaak dat je voldoende middelen hebt om je staande te houden binnen al die verschillende diverse podia en mogelijkheden en dat je tegelijkertijd weet wat jouw sterkte is.”(Respondent D)

2.4.2 Beroep: acteur en loopbaanmanager

De freelance acteur kan vandaag maar beter als een 21^e-eeuwse versie van Proteus in de ‘speeltuinen van de podiumkunsten’ – zoals respondent D het beeldend verwoordt – rondhopen en manager worden van de eigen loopbaan, want de verantwoordelijkheid daarvoor wordt minder en minder opgenomen door de organisatie waar hij/zij een tijdelijk contract heeft. Dat blijkt althans uit de scriptie van Tom De Moor omtrent de aandacht voor doorstroom binnen de transitionele loopbaanstructuur in het personeelsbeleid van podiumkunstenorganisaties. In het kader van zijn praktijkproject bij VTi sprak De Moor ondermeer met de zakelijk leiders van Compagnie Cecilia, De Tijd, Kopergietery, Needcompany, STAN, KVS en Victoria/Nieuwpoorttheater²¹ en besloot hieruit:

“Aangezien de bekommernis om de freelance werknemers vanuit het personeelsbeleid van de instellingen beduidend lager ligt, is het binnen een ongebonden loopbaan aan de werknemer zelf om zijn of haar carrière in goede banen te leiden. Vooral voor de artistieke betrekkingen kan dit wel eens problemen

²¹ Victoria/Nieuwpoorttheater opereert op dit moment onder de naam ‘CAMPO’.

opleveren aangezien de specifieke opleidingen voorlopig nog steeds relatief weinig aandacht schenken aan de zakelijke component.” (De Moor, 2007: 95).

Voelt de acteur zelf ook de noodzaak om acteur/loopbaanmanager te worden om zich overeind te houden? En wat met dat cliché van de kunstenaar als chaoot of administratieve puinhoop? De overgrote meerderheid van de gesprekspartners erkent dat de vaardigheid om de eigen loopbaan in handen te nemen onontbeerlijk is in de huidige podiumcontext. Die vaardigheid hebben ze overigens noodgedwongen bijgeschaafd gedurende hun traject, want de ‘zakelijke component’ blijkt in de opleidingen inderdaad onderbelicht te blijven²².

“Want ik doe mijn werk wel, ik doe gewoon wat ik moet doen en ik probeer natuurlijk via andere mensen geld te krijgen, alles van papieren of als ik een contract krijg, dan vraag ik ‘is dat nu goed?’. Ik probeer altijd advies te krijgen van andere mensen. (...) Maar ik doe wel echt veel dingen alleen en organiseren ca va, daar ben ik al redelijk goed in eigenlijk, ga ik zeggen.” (Respondent C)

Het Kunstenloket blijkt hier zijn waarde bewezen te hebben: negen van de tien respondenten kennen dit initiatief en maken gebruik van de website van Kunstenloket of volgen een sessie over bepaalde zakelijke onderwerpen. Wat niet wegneemt dat soms nog steeds het gevoel leeft dat loopbaanmanagement moeilijk te rijmen valt met het acteur-zijn:

“Bij mij is dat echt een tang op een varken. Ik kan dat gewoon niet, daar door denken. (...) Dat vind ik al iets heel raars, die commercialiteit vermengt zich dan zo, die loopbaantoestanden. (...) Ik denk dat dat vandaag de dag zo is, dat ge dat moet in u hebben, dat ge dat kunt, die tweede job, die loopbaan en zo plannen en netwerken en zo. Ik denk dat dat zo geworden is. Ik vind dat heel erg, ik vind dat iets heel ergs omdat dat mij doet denken aan de zakenwereld.” (respondent A)

Voor deze respondent wordt loopbaanmanagement al meteen verbonden met commercialiteit en verlies van integriteit. Daarom bekijken we eerst even wat de acteurs verstaan onder loopbaanmanagement. Nog vier andere respondenten associëren het concept in eerste instantie met ‘actief netwerken’²³ en jezelf verkopen of promoten, al dan niet met negatieve connotaties:

“Ja, maar er zijn natuurlijk dingen en... maar goh, daar word ik doodmoe van. Er zijn natuurlijk dingen die ge eigenlijk moet doen: ge moet naar bepaalde voorstellingen – eigenlijk is dat goed om te doen – ge moet uw gezicht laten zien, ge zou dan met bepaalde mensen moeten praten. Ik haat het, ja ik kan het niet. Dat is niet voor mij weggelegd. Ik kan mij

²² Dit zegt uiteraard niets over de invulling van de theateropleidingen op dit moment, aangezien de acteurs die ik sprak afstudeerden tussen 1981 en 1999. De verzakelijking van de culturele sector zet zich intussen onverminderd door en dit zullen de opleidingen naar alle waarschijnlijkheid ook opgepikt hebben.

²³ We maken hier dus het onderscheid tussen het sociale netwerk – waarover we het in het luikje over werk zoeken en vinden al over hadden (zie paragraaf 2.4.1) – en de werkwoordsvorm ‘netwerken’ die hier aangeeft dat je op sociale gelegenheden nieuwe contacten gaat leggen of bestaande relaties onderhoudt.

voorstellen dat ik misschien als ik met bepaalde mensen meer had gesproken... misschien, ik weet het niet hoor... Ja, daar ben ik niet zo goed in." (Respondent B)

"Maar ik zit er ook te weinig achter, zeggen mijn vrienden-collega's, ge moet daar dan mee bezig zijn. (...) Ge moet naar premières gaan, met mensen spreken, zeggen dat ge hun werk gezien hebt, geïnteresseerd zijn zeker he? (...) Ja, gulder noemt dat netwerken, ik noem dat dan zo slijmen eh. Maar er is ook niets verkeerd mee met natuurlijk naar een productie te gaan en te zeggen 'amai, dat is een interessante mens, ik wil daar wel eens mee werken'. Ik ben daar, gelijk veel van mijn collega's, echt, niet goed genoeg van op de hoogte. Ik zou ook veel meer moeten zien. Maar ja, ge speelt zelf - van de week heb ik een avond vrij allee, en zo zijn er veel weken he." (Respondent E)

"Je moet wel een beetje aanwezig zijn denk ik, je moet aanwezig zijn op premières en... dat is het. Of je gezicht laten zien, en... ja." (Respondent I)

"Als ge zelf gene goeie manager zijt van uzelf, denk ik dat ge... Maar niemand vraagt nog iemand - ik heb dat idee he. Nee, 'k denk, en dan ben ik nog een slechte manager in de zin ik ga bij niemand gaan slijmen, audities, goh ja, ook liever niet eigenlijk..." (Respondent H)

Maar het loopbaanmanagement blijft niet beperkt tot dit *knowing whom*. Voor respondent C betekent het een leerproces van je eigen zaken organiseren en indien nodig advies vragen aan anderen. Respondent G vindt een loopbaanplan beperkend en zegt zelf enkel te denken in seizoenen. Veel acteurs zien zichzelf hoe dan ook niet in de positie om een loopbaanplan te hebben, omdat ze het hebben van genoeg keuzemogelijkheden daarvoor een noodzakelijke voorwaarde vinden. Ze hebben overigens vaak een ambigue houding ten opzichte van zo 'n loopbaanplan: enerzijds missen ze het en zouden ze het als een luxe ervaren om er eentje te hebben, anderzijds proberen ze toch zoveel mogelijk de vrijheid te nemen om keuzes te maken op basis van 'goesting'.

"Bah, ik denk wel dat er een soort van samenhang zit in hetgeen dat ik doe, of een soort van... Alleen, ja, van buiten uit, carrièrematig gezien, is dat... Mij heeft het in elk geval toegelaten om de dingen te doen die ik wou doen, als in... carrièrematig is dat altijd niet de meest succesvolle beslissing gebleken of zo. Allez, daar had ik, en ook op het moment zelf voelde ik dat ook wel aan als zijnde 'ok, misschien is dat dan niet, maar dit is wel wat ik op dit moment kan of zie zitten' en ik wil niet bezig zijn met 'nee ik doe het niet, want misschien ga ik daardoor wel eens de kans mislopen om...' (...) ik denk dat je echt, wil je iets betekenen, dat je keuzes moet maken, dat je op één ding moet doorduwen. Dat je... Ik heb alleen een soort van gulzigheid die mij op bepaalde momenten dwarsligt of zo, waardoor dat ik dingen eens... waardoor ik niet kan ingaan op een internationaal contract of waardoor ik... niet een film kan aangaan omdat ik andere verplichtingen heb die ik ook wil nakomen, of zo. Dus dat is het, dat is datgene wat dat je dan tegenhoudt of weerhoudt." (Respondent D)

"Zwarte sneeuw, dat is, dan leeft ge daar naartoe, naar uw portemonnee. Ik heb ooit wel gedacht 'ik wil daaruit en ik wil heel rijk zijn voor een aantal ongemakken te vermijden' maar dat is geen loopbaanplan. Als dat zou moeten gelukt zijn, of als ik daartoe in staat was, dan zou het nu al moeten gebeurd zijn. (...)Mijn status van het leven bestaat niet uit de status hoe ik werk of wat ik doe, dat vind ik... Ik ben een mens, een mens een mens, en ik doe wat ik doe op een moment zeer

passioneel. (...) 't Enigste da'k wel weet is da'k er – 'k had dat al eens vermeld – dit jaar, er moet wel eens iets gebeuren. Keuzes en... en prioriteiten. (...) Dus ik ga iets moeten ondernemen, in planning eh, van wat doe ik." (Respondent F)

"Q: Heb jij een soort loopbaanplan?

A: Nou, nee, dat vind ik een goeie vraag ook want dat is ook iets... nee, omdat ik daar wel mee, dat is nu weer wat rustiger bij mezelf maar ik heb wel een tijdje gehad, vanaf dat ik dan wegging bij gezelschap X, dat ik ineens iets had van 'Jezus, ik heb gewoon niks, eigenlijk heb ik gewoon niks'. Ik heb... mijn leven, nadat ik afgestudeerd ben heel fijn gewerkt, ik heb een superfijne en goeie carrière. (...) En toch, dan stop je daar en ineens is er niks en voor 't zelfde geld blijft er niks. En ineens denk je 'ik heb dus aan een carrière gewerkt, maar er is precies niks'. He, zo...?" (Respondent I)

"Er staan nu ook tot april 2011, staan er dingen op papier in 't theater, die ik ga doen. Maar ik heb wel nu tegen mijzelf gezegd eh – om wat voor reden dan ook, die 'k hier nu niet allemaal ga opsommen – maar ik wil lente 2011 tot lente 2012 geen theater doen. Of geen contracten aannemen (lacht). 'k Ben mezelf al aan 't indekken. Want ik weet als ik een maand – hehe! – vakantie heb – dat ik toch weer ga lezen, dan ga ik toch weer tekstbewerkingen maken enzovoort, maar ik ga niks aannemen.(...) Ik ben gene carrièremens. Ik ben nie bezig met een carrière of een loopbaan. Wat gebeurd is, is gebeurd. Er is daar geen plan voor geweest of zo, ik ben van 't een naar 't ander gegaan. En als ge daar op terugkijkt, ik zie daar een lijn in. Ik zie daar een lijn in." (Respondent J)

Een absoluut argument contra een loopbaanplan, en iets dat overigens bij nagenoeg iedereen voorkomt, is de grote onzekerheid over het loopbaaneinde. Of je tot het einde van je carrière actief kan blijven als acteur, is maar zeer de vraag. Het maakt ver vooruit kijken weinig nuttig. "En dan, ja, eigenlijk, vanaf toen is het stilgevallen en ja, dan valt het stil he.", vertelt één van de respondenten. En dat gevoel delen vele andere acteurs, net als het idee dat daar dan nog weinig aan valt te verhelpen. Waarom dan een loopbaanplan in elkaar timmeren? Bovendien maken het nieuwe psychologische contract tussen werkgever en werknemer en de individualisering van de loopbaanontwikkeling dat men nog slechts op middellange termijn (1 tot 5 jaar) vooruit kijkt (Taylor, 2001).

2.4.3 Loopbaanontwikkeling

Loopbaanmanagement wordt plots weer veel concreter wanneer we het hebben over de continuïteit in de loopbaanopbouw, waar we op de kruising van het 'zakelijke' en het artistieke komen. In hun onderzoek naar de effecten van arbeidsmobiliteit op de loopbanen van werknemers, zeggen Stynen & Sels (2008: 8) dat de recente loopbaanmodellen – boundaryless en protean – meer discontinuïteit suggereren in de individuele loopbaantrajecten. Voor acteurs heeft die discontinuïteit uiteraard niet alleen sociale repercussies. In Courant 85, een nummer van het VTi-huisblad dat volledig in het teken stond van het individu in de podiumkunsten, formuleert Joris Janssens (2008: 6) de vraag als volgt: "Op welke manier kunnen in deze omstandigheden – waarbij vooral de artistieke tewerkstelling op freelance basis geregeld is – zich artistieke oeuvres en loopbanen ontwikkelen?"

2.4.3.1 *Consistentie, of het belang van samenwerking, identiteit en merknaam*

De consistentie in de loopbaan bewaken, blijkt voor acteurs bij momenten een tweede job op zich, waaraan soms vervelende consequenties vasthangen, zoals respondent A het formuleert. Het is vrij opvallend hoe acteurs die consistentie bekijken, en wat actrices erover zeggen. Elke actrice vermeldt het belang van de mensen waarmee wordt gewerkt gedurende de loopbaan. Of men nu vast verbonden is aan een huis of als freelancer bij verschillende organisaties terecht kan, maakt op zich niet veel verschil om een consistente loopbaan op te bouwen. Nagenoeg alles hangt af van de mensen waarmee iemand samenwerkt tijdens het traject. Dat blijken overigens heel vaak dezelfde mensen te zijn, vooral voor regisseurs is dit doorslaggevend.

“Er zijn bepaalde producties als mij een regisseur vroeg ‘wil je meedoen’ dat ik al zei ‘Ja!’ voor dat ik zelfs wist welke productie het was (lacht). Dat heb je natuurlijk wel. En dan... ja, ik denk wel, wat dat betreft – misschien hier en daar eens een uitschieter naar iets anders, maar toch niet veel eigenlijk – ben ik wel tevreden over de meeste producties. Niet dat die altijd geslaagd waren, maar wel blij met alle mensen waarmee ik gewerkt heb. Ja, ik denk dat daar wel een soort... Het hangt samen met de keuzes die ik maak.” (Respondent B)

Bij de acteurs daarentegen, melden vier van de zes respondenten dat de consistentie in een loopbaan zit in de identiteit als acteur. Het begrip identiteit wordt in de loopbaanliteratuur rond de protean career een meta-competentie genoemd, omdat een duidelijke identiteit en besef over de waarden helpen om betere loopbaanbeslissingen te maken en loopbaansucces te ervaren (Hall, 2002 en Harrington & Hall, 2007 in Valcour & Ledge, 2008: 301). De identiteiten van een persoon zijn eigen constructies die gebaseerd zijn op de sociale rollen die iemand inneemt, zowel in werksituaties als daarbuiten. We zouden dus kunnen besluiten dat de acteurs meer protean gericht zijn dan de actrices, omdat ze een sterker besef van identiteit hebben. Deze conclusie is evenwel te gemakkelijk. Misschien vormen actrices hun beroepsidentiteit in het theater vooral in relatie tot anderen en is dit voor hen meer een sociaal dan een psychologisch proces. Dat identiteitsconcept is bij acteurs trouwens dubbel, het wordt door hen opgesplitst in de identiteit hoe ze die zelf ervaren enerzijds en anderzijds hoe die gepercipieerd wordt door de buitenwereld. Die laatste vorm kunnen we in economische termen het merk of zelfs de marktwaarde van een naam noemen. Die buitenwereld blijkt zich overigens vooral te concentreren op de theaterwereld, de zogenaamde ‘peer group’ dus. Of zij fundamenteel anders omgaan met hun beroepsidentiteit dan de actrices, valt bijgevolg te betwisten. Ze blijken voor hun identiteit immers willens nillens sterk afhankelijk te zijn van wat collega’s denken. Waar de actrices de rol van de anderen louter ten positieve beschrijven, krijgen de peers bij de acteurs een meer evaluerende rol.

Nagenoeg iedere respondent had voor zichzelf het gevoel een consistent parcours afgelegd te hebben. Slechts twee van de tien acteurs en actrices hadden het gevoel niet genoeg van hun kunnen te hebben getoond in hun traject tot nu toe. Op de vraag om de eigen loopbaan in de theaterwereld te omschrijven, antwoordt respondent A:

"(...) met veel vallen en opstaan. Ik denk dat ik... Maar nog altijd niet mijn plek gevonden heb, zowel door mijn persoonlijk parcours, omdat ik een trage ben, ik ben begonnen met een heel slechte opleiding. Dan in organisatie X terechtgekomen en daar dingen ontdekt da 'k niet wou, dingen ontdekt dat ik wel wou en daar dan nie bij geraken, bij de dingen da 'k echt wou. Dus in die zin vind ik dat ik een parcours heb die leerrijk is voor mezelf en... En heel af en toe zo pareltjes naar de buitenwereld toe, wel kan meegeven. Maar ik heb niet het gevoel dat ik al heel voor het publiek echt betekenisvol gedaan heb. Allez, ik bedoel dat niet economisch gezien eh." (Respondent A)

Er zijn grofweg twee types te beschrijven bij de geïnterviewde acteurs. Het eerste type is de freelancer die de loopbaan organisch wil opbouwen naargelang de aangeboden contracten en kansen die zich voordoen en de consistentie in de loopbaan vooral bij zichzelf zoekt. Het tweede type is de freelancer die de continuïteit en samenhang in de loopbaan graag koppelt aan één of meerdere organisaties of engagement, al dan niet in het theater. We illustreren deze indeling aan de hand van enkele citaten, ook al is niet elke acteur even sluitend in te delen in één categorie. Toch kan het interessant zijn om op deze manier de motivatie van acteurs om als freelancer aan de slag te gaan wat te ontrafelen.

Respondenten B, C, E, F, H en I zijn voorbeelden van het eerste type:

"Ja, ik ben ook nog niet zo lang bezig. Door mijn leeftijd heb ik zoiets van 'zoveel heb ik nu ook nog niet gedaan' maar ge leert allemaal mensen kennen en nu ga ik dan met hen een productie doen en dan, dan ja, hoop ik, wordt dat... dat ge daardoor, ja, dat dat allemaal zo wat blijft groeien. België is klein. En dan denk ik, als ge uw job goed doet, hopelijk wordt dat dan gezien en... allee ja, we hebben nu echt een goeie recensie waar dat ook instaat dat het spel goed is, (...) ja zo hoop ik van, ik ga gewoon ja, mijn best blijven doen en zelf ook dingen uitvinden. (...) Zo, eh, op 't gemakske he. Ik moet nog ver gaan volgens mij." (Respondent H)

"Ik bekijk altijd de dingen: hoe meer ik werk, hoe meer ervaring ik heb. En hoe meer ik andere mensen ken en dingen ken... want 't is en blijft een zoektocht, begrijp je. Muziek of theater of... is blijven zoeken, is blijven zoeken en blijven je zelf evolueren zoals je zijt en het beste om te kunnen evolueren is op het terrein zelf." (Respondent C)

"'t Is zo een beetje een rolling stone he. Ik wou, allee, voor die muziek, heb ik echt een heel duidelijke lijn en voor de rest ga ik zo wat mee met de flow en wat dat er gevraagd wordt - 't is nu niet zo dat ik op alles 'ja' zeg, ik ben, allee, ik heb nog niet het gevoel dat ik in de prostitutie zit maar er zijn wel echt mensen waar ik echt 'nee' tegen gezegd heb (lacht). Maar niet veel ze. En dat gaat zo, ja dan ga 'k zo wat mee in de flow en of dat dat nu, ge doet dat allemaal naar best vermogen." (Respondent E)

“Als ze mij bellen of als mij vragen om iets te doen, vraag ik ‘wie doet er mee?’, dat is alles. En dat is de enige die, die telt voor mij. En dan de tweede vraag is ‘bij welk huis is het?’ en dat moet ook een beetje kloppen natuurlijk omdat ge de stijl van een bepaald huis wel kent. En dat is alles dat ik vraag. En dan helemaal op ‘t laatste: ‘ah, en wat gaan we doen?’.”
(Respondent F)

Type twee vinden we bij respondenten A, D, G en J.

“Maar, wat ik ook wel voel, terwijl ik nu aan het spreken ben, dat is dat er iets is dat ik nu mis in mijn loopbaan of zo, dat ik graag – op gelijk welke manier, allez, niet gelijk welke manier, op mijn manier – zou willen bouwen aan iets.”
(Respondent A)

“Maar goed, er moet een soort van resultaat ook te bereiken zijn. Alleen is het moeilijk om daar een termijn van vast te leggen. Ik bedoel, ik ben ook met lesgeven begonnen bijvoorbeeld... om in Limburg een soort van professionele voedingsbodem te creëren voor theatergezelschappen. (...) Dat is ook een soort van engagement geweest en een soort van ‘ok, ik kom vanuit die provincie en ik doe iets terug of zo’... Ja, ja. Ik denk dat het dat zowat is.” (Respondent D)

“En uiteindelijk wat zich nu – eh want inderdaad, die eerste vijf jaar, als ik er effe over nadenk, dat ik op veel, op meer verschillende plekken tewerkgesteld ben geweest, ja, dat is ook iets dat zich uitzuivert eh. ‘t Is niet voor niets da ‘k vaker bij, nu vaker bij gezelschap X en Y werk dan bij gezelschap A of B. (...) Ja, uiteindelijk weet ge ook na een tijd wat ge wilt eh, en past da dan beter bij ‘t één dan bij ‘t ander eh. En ik heb dan ‘t geluk gehad dat dat ook effectief allemaal zo kon.”
(Respondent J)

Wat betreft de eigen stempel van de loopbaan zijn de meeste acteurs dus tevreden en het freelancen houdt hen niet tegen om een consistente loopbaan op te bouwen. Dat die consistentie in iemands cv zelden op dezelfde manier erkend wordt door anderen, is een klacht die maar liefst zes respondenten delen. Enkele acteurs vinden het jammer dat ze enkel gekend zijn van hun televisie- of filmwerk (respondent A en H). Maar wat belangrijker is: niet alleen het ‘grote publiek’ redeneert zo, ook binnen de sector blijken loopbanen heel sterk beoordeeld op namen, eerder dan op inhoud.

“‘t zijn geen glazen plafonds, maar ‘t zijn verticale glazen wanden waar dat je wordt opgedeeld in vakjes en dat soort van... De breeddenkendheid die men eigenlijk op het podium etaleert is absoluut onbestaande naast het podium, vind ik. Dus ik, ik vind dat een soort van... ja, een groot woord ‘cultuurfascisme’ of zo. Allez, het ‘gij wel en gij niet’, het opdelen in ‘jij mag wel meedoen bij ons of... en jij niet, jij hebt al aan een populair programma mee gemaakt, meegewerkt of zo’.(...) ik heb mij altijd in de middenmoters-zone bevonden, of de subtoppers-zone of zo. In wielrennertermen. En dat is ook de plaats waar ik thuis hoor. Alleen zijn er dingen die je gedaan... die je doet in de loop van je carrière die wel plaats onder de zon verdienen... ik haal wel eens een goeie uitslag in Parijs-Roubaix of zo, bij wijze van spreken. Maar daar is, daar is men daar dan niet open of breeddenkend genoeg voor om dat dan ook zo te bekijken, om die plaats te geven, om te erkennen dat dat valabel en goed is.” (Respondent D)

“Ik heb dat een tijd gehad, maar dat was ook vooral omdat ik met een acteur samenleefde. En omdat, als ge daar heel hard inzet, in dat circuit, dat wordt voor mekaar heel belangrijk gemaakt, alsof dat ge... maar dat is het niet. Allee, ik vind

da nie. Ik vind het veel belangrijker dat de dingen die ge doet, dat die waarachtig zijn, dat die vanuit een heel integere noodzaak ontstaan. Veel meer dan dat ge moet blijven draaien in dat circuit.” (respondent G)

Enkele acteurs wijzen ook op het belang van als individu zoveel mogelijk een soort merknaam te moeten uitbouwen en hoe maakbaar zo een identiteit is.

“Bijna, zo ik heb bijna ne keer kunnen met de Roovers spelen en dat had ik graag gedaan zo. Maar ze hebben dan Warre Borgmans genomen. Ja, als ge kunt kiezen tussen Warre Borgmans en mij dan zou je moeten zot zijn om Warre Borgmans niet te pakken, dat is een veel grotere naam en... de marktwaarde is veel groter (lacht). (...) Ja, dat is raar, omdat ge zo zegt: beslissingen of keuzes. Ik heb, allee, ik ben niet in de positie van te zeggen ‘ik ben de grote x en ik ga daar werken’. Ik heb dat gevoel niet. Ik ben eerder de kleine acteur die hopelijk gevraagd wordt. En voorlopig gaat dat nog.” (Respondent E)

“Wat dat heel straf is, wat ik denk, mijn naam, 't is natuurlijk de omgekeerde wereld in die zin dat, door, door niet zo door te draven op het feit dat overal mijn naam en mijn stempel zou moeten opstaan, zal ik ook nooit die naam- en stempeldrager worden. Dus had ik dat van dag één, dat elk project of alles wat ik ook maar doe, mijn naam eronder te zetten, was ik nu een gevestigde waarde in 't theater, omda 'k mijn naam daar overal onder staat.” (Respondent F)

“Nee, in die zin, daarvoor ben ik ook niet geprofileerd genoeg of zo. Vermoedelijk... ik denk nie, ik denk nie da ge van mij kunt zeggen van ‘oh, da 's persoon X’. Als ze mijn naam horen gaan ze eerder zeggen, denk ik, ‘oh da 's toch dieje van gezelschap X’ of ‘dieje van gezelschap Y of zo’. Er is niet het specifieke, terwijl – ja, we blijven er nu op hameren maar toch, 't is wel handig – zowel Tom [Van Dijck] als Benjamin [Verdonck] hebben een... een profiel eh. Ik denk nie dat ik een profiel heb.” (Respondent J)

“Maar ik vind, maar dikwijls merkt dat er onder het mom van het artistieke elitaire denken eerder een soort van management-denken gaat, omdat... Een soort zuiverheid in de leer dikwijls, of een curriculum van mensen met wie dat je gewerkt hebt of die je hebt opgenomen in je, in je programmatie. Of die... op welke manier dat je ze opneemt in een vaktijdschrift zoals EtCetera. Ja... Eigenlijk carrièrematig van belang is, omdat je geen smet op je ziel zou hebben. Omdat die jou zou kunnen verhinderen dat er in de commissie wordt gezegd ‘ja maar... hij heeft toch wel eens een keer met huis X iets gedaan’. Stel je voor, stel je voor... Enfin, sorry, maar ik word daar echt kwaad omdat het eigenlijk ook een soort van... van broodroof impliceert. En dat de consequenties daarvan soms veel groter zijn dan men denkt.” (Respondent D)

Heel algemeen zouden we kunnen stellen dat de meeste acteurs in hun eigen loopbaan de nodige consistentie zien, omdat de keuzes en beslissingen altijd sterk samenhangen met hun gevoel van identiteit en de waarden die eraan ten grondslag liggen. Alleen ervaren ze een grote druk vanuit de theaterwereld, waarvoor namen en plaatsen nog steeds belangrijker zijn.

2.4.3.2 Ondersteuning bij loopbaanontwikkeling

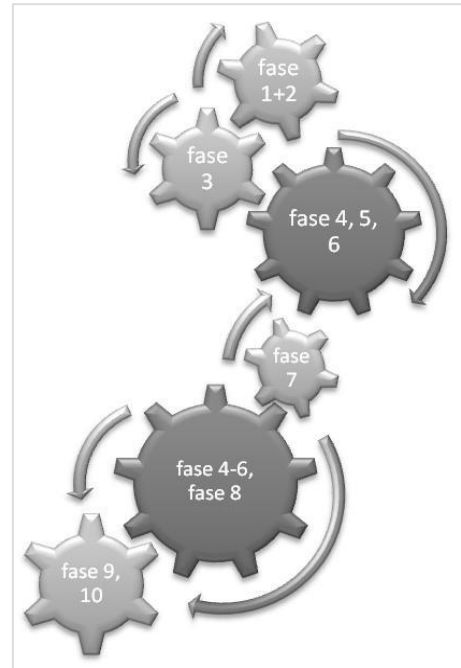
In de interviews komt vaak terug dat de acteurs een gesprek over hun loopbaan wel nuttig vinden en gedwongen zijn daarover te reflecteren en bepaalde drijfveren of problemen te verwoorden. Een vorm van loopbaangesprekken of –begeleiding kan dus absoluut waarde hebben bij de ondersteuning van individuele podiumkunstenaars, alleen weten ze zelf niet goed in welke vorm of wiens taak dit zou zijn. De initiatieven rond loopbaanbegeleiding bij VDAB lijken alvast minder geschikt omdat er geen aangepaste begeleiding is voor acteurs (cfr. respondent A). Sowieso blijken veel acteurs geconfronteerd te worden met een loopbaandip en wordt dat moment aangegrepen als heroriëntering voor de verdere loopbaan.

“Als mensen zeggen ‘ja, wat doe jij eigenlijk?’. Wat doe jij eigenlijk? (...) ‘t Is iedere keer lucht, een voorstelling voorbij, paf en iedereen is vergeten of spreekt er nog maar eventjes over en ‘t is weg. Maar ‘t is allemaal lucht, ‘t is allemaal vluchtig en vergankelijk. Alles is natuurlijk vergankelijk, maar bij andere jobs kan ik me voorstellen dat je... Je maakt een steen, je zet die neer, je doet er cement op en dan zet je er een volgende steen op en dan heb je twee stenen en die staan daar. En dan heb je d’er drie en dan maak je een muur en heb je uiteindelijk, wow, dan heb je een mooie sterke muur en dat is... Ja, hoe beter de muur, hoe beter de carrière. En hier, is het precies alsof je lucht neerzet in plaats van een steen.”
(Respondent I)

2.4.3.3 Loopbaanmodel van Schein

In dit kader geven we graag nog het loopbaanontwikkelingsmodel van Edgard Schein mee, zoals het door Jan Denys (2010: 309-310) wordt beschreven. Dit model is inhoudelijk sterk omdat het gebaseerd is op longitudinaal onderzoek en bovendien regelmatig aangevuld is door andere wetenschappers. Het is hier vlot toepasbaar, omdat het niet gebaseerd is op leeftijdsfasen en ook de volgorde van de fasen niet vaststaat. Het proces van loopbaanontwikkeling is niet langer een lineair, maar een circulair proces, waardoor het ook toepasbaar is op het professionele traject van een acteur die zich bijschoolt, verandert van werk of sector, een lesopdracht opneemt, enzovoort. Het model bestaat uit tien fasen die kunnen worden ingeruild of herhaald en geen bepaalde tijdspanne in beslag nemen:

- Fase 1** groei, fantasie, verkenning
- Fase 2** onderwijs en opleiding
- Fase 3** toetreding tot de wereld van het werk
- Fase 4** basistraining en socialisatie
- Fase 5** verwerven van lidmaatschap
- Fase 6** verwerven van vaste positie
- Fase 7** midcareer crisis, herwaardering
- Fase 8** vaart erin houden, herwinnen of gas terugnemen
- Fase 9** losmaking
- Fase 10** pensionering



Figuur 3: Loopbaanmodel van Schein

2.4.4 Creativiteit en ondernemerszin in de acteursloopbaan

Zoals we al vermeldden in het methodologisch hoofdstuk, lijkt ondernemerschap niet meteen van toepassing op individuele acteurs, omdat ze per definitie geconfronteerd worden met de spanning tussen ‘ontdekking’ enerzijds en benutting en uitvoering anderzijds. De acteur als creatieve kenniswerker dus, want hij creëert nieuwe content (Jacobs, 2005: 4-5), die helaas niet meteen economisch gewaardeerd kan worden. En zoals respondent F het uitdrukt, is de acteur nog steeds in hoofdzaak afhankelijk van distributiekkanalen om zijn ‘content’ te belonen.

“Dus ik vind dat, artistiek vind ik dat een ongelooflijk rare wereld geworden. Vandaar mijn paniek, dat ik nu gezorgd heb dat ik ook meedraai in dat andere, in de distributie. (...) tegenwoordig, zie ik het vak als acteur... danig zo dat ge eerst, eerst uw vrijheid moet kopen, dan kunt ge wat gaan spelen.” (Respondent F)

Koppelen we dit aan de definitie die Rienstra aan cultureel ondernemerschap geeft, dan kunnen we stellen dat een acteur cultureel ondernemer is wanneer hij een manier vindt om onafhankelijk, autonoom en integer zijn artistiek product te exploiteren.

“De cultureel ondernemer is een producent van kunst - in al zijn verschijningsvormen - die, met de artistieke integriteit van zijn kunstproduct als uitgangspunt, met alle middelen probeert een zo groot mogelijk (betalend) publiek – hoe specifiek ook - voor zijn kunstuiting te interesseren en die streeft naar een sluitende exploitatie van zijn ‘onderneming’.” (Rienstra, 2004).

Dat is ook hoe de acteurs zelf het bekijken, maar in die strikte zin van het concept bestaan er maar weinig ‘cultureel ondernemers’ in de acteursgroep.

“ik moest denken bijvoorbeeld denken aan iemand als Tom Van Dijck – ik weet niet of ge die ook hebt gevraagd – maar qua ondernemerschap, dan heb je daar een hoofdvogel aan. Die heeft een bvba, die maakt zijn eigen producties, dat is... wat dat betreft zit die helemaal aan ‘t andere uiterste. Sympathieke mens, maakt kwaliteitsvolle dingen, goeie acteur en is toch ook wel een ondernemer.” (Respondent B)

“Tom Van Dijck is voor mij een echte ondernemer. Die bezig is met zijn volle goesting, ‘k bedoel met de dingen die hij wil maken, die ook zelf zorgt voor de structuur daar rond, administratief en financieel en weet ik wat nog. En... ja. Da ‘s voor mij een typevoorbeeld van een ondernemer waar ik met veel ontzag en afgunst kan naar kijken. Ja. In die zin ben ik geen ondernemer. Want ik ga al op zoek naar struct-... ja ik onderneem natuurlijk wel van alles maar dat doen we toch allemaal heel de tijd. Maar... ja, ik, ik ga op zoek naar structuren waarin ik mij kan bewegen of zo. Ik maak nie zelf structuren. Ondernemen staat voor mij ook los van subsidie, ik bedoel: is niet gesubsidieerd. Is bijna sowieso niet gesubsidieerd, is bijna echt voor alles zelf zorgen. Daarmee staat ondernemerschap gelijk.(...) Benjamin Verdonck is ook in zekere zin een ondernemer, hij is, hij is de mens en het bedrijf Benjamin Verdonck met een hele hoop mensen rond zich die hij zelf gekozen heeft maar hij is, zorgt wel, hij verkoopt wel zijn product of zo.” (Respondent J)

Enkele belangrijke kenmerken van een cultureel ondernemer komen boven in deze citaten:

- (1) eigen en kwaliteitsvolle producten;
- (2) het vak als kunstenaar beheersen;
- (3) zelf zorgen voor een structuur;
- (4) niet afhankelijk zijn van bestaande structuren;
- (5) en ten slotte zelfbedruipend zijn of niet afhankelijk zijn van subsidies.

Vertalen we deze kenmerken naar de loopbaancontext van acteurs, dan komen we min of meer tot:

- (1) actief zijn en blijven als acteur (conform de eigen standaard en kwaliteitseisen);
- (2) zichzelf ontwikkelen als acteur door in contact te blijven met de evoluties in het vak (via opleiding, contact met opleidingen en veld);
- (3) durven aankloppen bij structuren, actief netwerken;
- (4) individuele subsidies of beurzen aanvragen, jobhoppen en freelancen;
- (5) commerciële wegen durven verkennen en in balans brengen met het eigen 'product', maar even goed een andere job zoeken, alternatieve vormen van financiering zoeken.

Nemen we deze kenmerken in acht, dan zijn de meeste acteurs toch vrij ondernemend in hun loopbaan. Voorlopig experimenteert slechts één respondent met de commerciële wegen, maar intussen heeft iedereen zich ook genesteld in het model van multiple jobholding (dit bespreken we uitgebreider onder punt 4.2.2), wat op zich ook een vorm is van het winnen van een zekere autonomie. Evoluties die in de toekomst alvast in de gaten gehouden dienen te worden, onder het motto: 'creativiteit is het vermogen om te creëren, maar ook het vermogen om situaties of problemen op een nieuwe manier te bekijken' (Jacobs, 2005: 3).

2.4.5 Subjectieve loopbaankwaliteit

We definiëren hier ook nog even heel kort een kwalitatieve loopbaan, in acteurstermen dan. Gaan we ervan uit dat het professionele traject van een acteur er compleet anders uitziet dan dat van de gemiddelde Belg, dan moeten we wellicht ook de kwaliteitscriteria voor zo 'n traject vertalen naar de theatercontext. Enkele objectieve criteria voor succes in een loopbaan zijn loon, macht en positie (Briscoe & Hall, 2006: 6). De inkomens van kunstenaars worden algemeen verondersteld laag te zijn, ook al doet Filer dit af als de 'myth of the starving artist' (Abbing, 2002; Benhamou, 2003). Wat er ook van zij, loon wordt door geen enkele respondent vermeld als criterium voor een kwalitatieve loopbaan en is slechts een bijkomende factor:

“Dat er dat dan in tweede instantie ook bij komt, ok, dat je dat plaatje ook gaat maken, maar... het zal eerder zijn financieel zullen de eisen minder hoog liggen dan artistiek. Financieel moet het gewoon te doen zijn, moet het aanvaardbaar zijn, maar artistiek moet het wel ok zijn. Aanvaardbaar vind ik dan... niet voldoende.” (Respondent D)

Macht en positie lijken al helemaal niet relevant in deze sector, aangezien de groei mogelijkheden in termen van ‘jezelf opwerken’ eerder beperkt zijn. We zullen het hier in dit kader dus moeten hebben over subjectief loopbaansucces of –tevredenheid. Het subjectieve loopbaansucces is iemands houding ten opzichte van zijn of haar loopbaan (Sels e.a., 2006: 74) of “the accomplishment of desirable work-related outcomes at any point in a person’s work experiences over time” (Arthur et al., 2005 in De Vos & Soens, 2008: 450). Dit loopbaansucces wordt meestal gemeten in termen van tevredenheid (Sels e.a., 2006: 74): ben je tevreden over je loopbaan, over de vooruitgang die je gemaakt hebt en met je huidige job? In een instabiele en onzekere context van tewerkstelling, is de subjectieve employability van een individu een relevante dimensie van subjectief loopbaansucces (De Vos & Soens, 2008: 450). Dit concept wordt in elk geval verder toegelicht en uitgewerkt in hoofdstuk 4, hier geven we alvast aan welke criteria de acteurs zelf hanteren om hun loopbaansucces af te meten:

- (1) Mensen met wie samengewerkt wordt
- (2) Inhoud van de projecten
- (3) Plaats van de projecten
- (4) Plannen kunnen verwezenlijken
- (5) Persoonlijk geluk
- (6) Seizoenen met 2 à 3 producties per jaar
- (7) Loon als waardering van je werk, degelijk inkomen

Overigens blijkt uit onderzoek dat die subjectieve maatstaven belangrijk zijn om loopbaansucces te begrijpen bij mensen met een ‘calling’. En zelfs wanneer die loopbaan een roeping is, zullen persoonlijke maatstaven niet altijd stroken met het eigen beeld over de loopbaankwaliteit, zeker niet tijdens periodes van transitie in de loopbaan. Mensen met een gevoel van roeping bezitten wel de metacompetenties – identiteit en aanpasbaarheid – om zich ook staande te houden in een complexe en onzekere werkomgeving (Hall & Chandler, 2005: 157).

2.5 De hybride loopbaan

Veel kunstenaars hebben zich intussen een hybride loopbaan aangemeten om overeind te blijven in datgene wat ze graag doen. Die hybridisatie houdt in dat ze verschillende artistieke

vaardigheden combineren met kunst-gerelateerde vaardigheden en zelfs totaal niet-artistieke vaardigheden. Volgens Abbing (2002: 145) is de hybride artiest een 'multiple jobholder by choice'. Ook Menger (2002: 63) maakt plaats voor dit fenomeen:

'Cette composante structurelle de la flexibilité impose aux individus des alternances de périodes de travail, de chômage indemnisé, de chômage non indemnisé, de recherche d'activité, de gestion des réseaux d'interconnaissance, et de multiactivité dans et/ou hors de la sphère artistique.'

Volgens Sullivan & Baruch (2009 : 1557) zijn hybride loopbanen mengvormen van traditionele en nieuwe vormen. In tegenstelling tot de metafoor voor de loopbaan als een 'pathway' die je in een duidelijke richting stuurt, ondersteund door een organisatie, heeft de hybride loopbaan geen specifiek eindpunt of een teleologisch verloop. Beide invullingen van de hybride loopbaan zijn dus toepasbaar in deze context, maar vooral de hybride loopbaan zoals Abbing en Menger ze omschrijven wordt een hoofdrolspeler in het volgende deel van deze scriptie.

3 Flexibele Arbeid

In dit tweede deel van de onderzoekstekst nemen we één van de vragen in 'Survival in de Podiumjungle' als uitgangspunt: 'Zorgt het freelance netwerkmodel [in de Vlaamse gesubsidieerde podiumkunsten] voor maximale flexibiliteit, of eerder voor een toenemende onzekerheid?' (Janssens & Moreels, 2008: 2). We proberen beide kanten van de medaille te belichten vanuit het standpunt van de individuele speler. Voor de volledigheid vertrekken we wel vanuit het globale plaatje van de flexibilisering in de podiumkunsten, die we wellicht een gevolg van de verzakelijking binnen de organisaties mogen noemen. Het lijkt er immers op dat de toegenomen professionalisering van de kunstensector niet in het voordeel van de individuele kunstenaar is uitgedraaid en de arbeidsrelaties grondig veranderd heeft (Segers e.a., 2010: 73).

3.1 Een korte historie: Flexibilisering in het Vlaamse theater

In de leeswijzer van de Veldanalyse van VTi (2007: 7) schrijft Joris Janssens:

"In 1993 was de prototypische podiumorganisatie nog een theatergezelschap met een relatief vaste kern van artistieke medewerkers. Elf seizoenen later is het een interdisciplinaire productiekern, die een los-vaste relatie onderhoudt met freelance kunstenaars en institutionele partners uit binnen- en buitenland."

De volgende regels gebruiken we dan ook om wat van die evolutie te schetsen. Marianne Van Kerkhoven (2007: 166-167) brengt die naar de basis: 'de paradox van het kunstbedrijf' die de nood aan creatie en de behoefte aan organisatie maar moeilijk kan verzoenen. Allerlei organisatievormen zijn dus de revue gepasseerd, zo ook in het theater. De organisatie van het veld hoe die nu is, is dus het resultaat van heel wat proberen, aanpassen en verlaten. We beginnen ons verhaal eind jaren tachtig, begin jaren negentig met de gevestigde theaterhuizen en stadstheaters. Onder het Theaterdecreet moeten deze repertoiregezelschappen per seizoen minimum acht producties en 160 voorstellingen brengen en de repertoire- en spreidingsgezelschappen mogen maximum 10% van hun personeelsuitgaven besteden aan gastacteurs- en regisseurs (Werck, 2007: 144-145). Een grote ploeg acteurs met een vast contract van onbepaalde duur kan en moet dus om die quota te halen, maar de keerzijde van die rigide structuren was een zogenaamde 'artistieke sclerose'.

Met de intrede van het Podiumkunstendecreet wordt de minimumnorm voor de grootste gezelschappen verlaagd tot vier producties en 480 voorstellingen (verspreid over vier jaar). En plus zijn de huizen met de invoering van het dit vernieuwde decreet niet langer verplicht om 90% van de loonkost te besteden aan artistiek personeel (Werck e.a., 2008: 2377). Ook de podiumkunstenaars zelf zijn niet altijd even gelukkig met het functioneren van de vaste gezelschappen. Typevoorbeeld in dit verband zijn de acteurs die weggaan bij de KNS (Antwerpen) om een eigen structuur op te zetten, de Blauwe Maandag Compagnie. Van Kerkhoven (2007: 158-159) legt de wortels van de artistieke vrijheid als 'het zelfbeschikkingsrecht van de kunstenaar over zijn artistiek project' bij de vernieuwers van de jaren tachtig (o.a. Jan Lauwers, Jan Fabre en Jan Decorte voor theater) waardoor de individuele podiumkunstenaars meer en meer durfden de vaste en grote structuren te verlaten en zelf te 'bepalen hoe, waar en wanneer je wilt werken en met wie, bepalen hoe je je publiek tegemoet wil treden, bepalen hoe je met je (co)producent wil praten, bepalen hoe, waar en waarom je ergens wil spelen, bepalen welke accenten je in je promotie wil leggen, enz.'. De nieuwe productiemodus dus – zoals we hem al vernoemden – en zoals die anno 2010 tot in de diepte verkend is en tot het uiterste doorgetrokken is. Met alle voordelen en nadelen van dien: de vernieuwing blijft aangezwengeld, de loonkost ademt met de producties, de theatermakers krijgen de vrijheid om hun eigen parcours uit te stippelen (Forrier, 2007: 105). Daarentegen dan de voordelen van de – met uitsterven bedreigde – langlopende contracten: het ensemble als vaste basis waarin acteurs kunnen groeien en mogen mislukken, geen heksenwerk om hernemingen te plannen, een fatsoenlijk statuut en werkzekerheid voor de kernwerkers van het theater (Forrier, 2007: 105).

3.2 Flexibele arbeidsrelaties: wat en waarom?

Laten we eerst bekijken waarom organisaties voor een flexibele arbeidsconstellatie kiezen. Het fenomeen van flexibilisering is immers geen specifiek kenmerk voor de culturele sector, maar een algemene tendens op de arbeidsmarkt, zoals Jan Denys (2010: 223-224) beschrijft. Aangezien een vrije-markteconomie draait op concurrentie en competitie tussen bedrijven, zagen deze bedrijven zich genoodzaakt om de vaste arbeidskosten meer te variabiliseren. Zo konden ze de loonkost mee laten ademen met de omzetontwikkelingen. Flexibele arbeid is voor werkgevers een instrument bij de uitbouw van het capaciteitsbeheer, geeft werknemers een actieve flexibiliteit in hun loopbaanplanning en zorgt ervoor dat de arbeidsmarkt 'gesmeerd' loopt (Denys, 2010). Het flexibel bedrijf is een feit en heeft een kern van vaste medewerkers met daar rond een schil van tijdelijke werknemers (Atkinson, 1986 in Denys, 2010: 223).

Dit doet allemaal nog sterk denken aan fabrieken en lopende band. We komen dichterbij de kunstensector als Denys de ontwikkeling naar de huidige kenniseconomie beschrijft. Aangezien er steeds meer nood is aan tijdelijke werknemers met een gespecialiseerde kennis, komt er een nieuw type werker op de arbeidsmarkt: de project professional, een werknemer 'met een speciale expertise die opeenvolgende projecten uitvoert in bedrijven' (Denys, 2010: 224). Het had een definitie van een acteur kunnen zijn, al houdt Denys het op ingenieurs, ICT-ers en allerlei experts in human resources, marketing en juridische of financiële dienstverlening. Die project professional lijkt dus ook wel een werker te zijn die voor zichzelf een kans zag in de nieuwe ontwikkeling. We moeten dan ook opletten voor een eenzijdig beeld op flexibilisering als iets dat louter op vraag van de werkgever is ingevoerd. Menger (2002: 65) op zijn beurt stelt dat de flexibiliteit is voortgekomen uit de artistieke aard van de producties in de podiumkunsten en dat deze evolutie er vanzelf is gekomen om steeds uit een soort 'poel' van talent te kunnen vissen²⁴. Nog volgens Menger is de artistieke productie niet langer levensvatbaar binnen grote organisaties die elk onderdeel verzorgen (in een sector die toch zwaar gesubsidieerd wordt). Er is dus meer en meer nood aan een verticale desintegratie, dit is een flexibele specialisatie en doorgedreven organisatie van samenwerkende kleine bedrijfjes die verschillende delen van het productieproces op zich nemen (Menger, 2002: 62). Om het eenvoudiger te zeggen: werk uitbesteden aan freelancers of kleine bedrijfjes.

3.2.1 Functionele en numerieke flexibiliteit

Flexibilisering van organisaties komt voor onder twee vormen: functionele en numerieke flexibiliteit. De eerste vorm, functionele flexibiliteit, houdt in dat de kernwerknemers op meerdere plaatsen inzetbaar zijn, een vorm van jobrotatie. Numerieke flexibiliteit betekent dat een werkgever tijdelijke werknemers in dienst neemt voor een duidelijk omschreven taak en een duidelijk omschreven periode (Van Ruysseveldt & van Hoof, 2006: 198-199). Volgens deze auteurs past functionele flexibilisering het best in innovatieve organisaties terwijl het bij numerieke flexibilisering vooral om de gedoseerde kwantitatieve inzet van mensen gaat. Nochtans is het vooral die laatste vorm die voorkomt in de artistieke productie van podiumkunstenorganisaties. Benhamou (2003: 74) noemt de onderbroken tewerkstelling een verborgen subsidie om de werkingskosten te drukken, die de organisaties gaan gebruiken om het risico van discontinuïteit te compenseren. Volgens Menger (2002: 62) 'contractuele hyperflexibiliteit' in de vorm van freelance werk en tijdelijke tewerkstelling.

²⁴ Het zogenaamde 'overaanbod' van acteurs is met andere woorden noodzakelijk om continu nieuw talent aan te boren. Misschien wel, maar deze visie helpt ons niet veel verder als we ontwikkeling van consistente loopbanen willen bekijken. Bovendien lijkt die nood aan een 'talentenpoel' niet de hoofdreden voor de evolutie. Op het vlak van 'kosten drukken' werkt de culturele sector immers niet fundamenteel anders dan de bedrijfswereld en dat moet niet per se een schande genoemd worden...

De eerder vermelde Atkinson kwam zo tot een ideaaltype van de flexibele onderneming (Atkinson, 1988 in Van Ruysseveldt & van Hoof, 2006: 295): een kerngroep van vast personeel dat functioneel flexibel ingezet wordt en de kerntaken in de organisatie doet, omringd door perifere categorieën werknemers en ‘contractanten’ – zoals uitzendkrachten en freelancers – die vervangbaar zijn. Anneleen Forrier wijst hier op de contradictie in de theatersector:

“En bij de theaterwereld is dat omgekeerd. Wie heeft de zekerheid: dat zijn al de ondersteunende functies. Natuurlijk, mobiliteit is ook belangrijk voor acteurs. Het is wel belangrijk dat ze voldoende... Maar het is een beetje een omgekeerd model, wat maakt dat... het is een eigenheid. Want de vaste contracten gaan eigenlijk meer naar de ondersteunende functies en als je kijkt naar het aandeel in de totale verloning, dan zit dat niet altijd in balans. Ja, dan is in feite de omkadering veel zwaarder dan de kern, de acteurs.”

We laten hier ook even respondenten B en F aan het woord:

“En wat dat ik de omwenteling vind, is dat, het individu en het artistieke is weg. In die zin dat dat niet meer de spil is van het vak. Vroeger was dat te erg (...) als ge ze zag, dacht je ‘dat is een acteur’ en daar rond draaide een gezelschap. En nu is het landschap compleet compleet omgekeerd, alles draait en er is geen artistiek project. Dus alle kantoren draaien, alle theaters zijn verwarmd, alle licht brandt, alle kopieermachines staan klaar, abonnementen zijn geregeld, alles alles is geregeld en er is geen voorstelling. Dan pikken ze van, dus eigenlijk heb je een perfect draaiend grootwarenhuis met koeling, frigo’s en kassa’s die staan te piepen en allemaal, maar geen producten in de rekken. (...) En, straffer nog, als dat wordt aangetrokken, wordt het op de voordeligste manier aangetrokken, namelijk: stagiaires, studenten worden eerder aangetrokken dan gerenommeerde acteurs want die kosten niets. Dus ik vind dat, artistiek vind ik dat een ongelooflijk rare wereld geworden.” (Respondent F)

“In verhouding met vroeger, die grote acteursgroepen... Ze hebben nu nergens bijna nog een fatsoenlijk... Een beetje, ik weet niet hoeveel ze er in dienst hebben bij NTGent, en dan hier in Antwerpen geen meer... Ik denk dat het voor hen vooral goedkoper is. Want acteurs vast in dienst, dat is natuurlijk ook een gigantisch verschil dikwijls, freelancers en acteurs vast in dienst. Ik weet dat er indertijd contracten waren voor mensen die dan een heel jaar in dienst zijn en dan waarschijnlijk nog een dertiende maand krijgen en dan maximaal een tot twee producties per jaar moeten spelen. Ja, wat een luxe, snap je? En dat staat – vind ik – lijnrecht tegenover dan freelancers die dan echt maar krijgen van de eerste repetitiedag tot...” (Respondent B)

Dit aanvoelen wordt overigens ook bevestigd in een onlangs verschenen artikel van Katia Segers, Annick Schramme en Roel Devriendt (2010: 67-73), waarvan de bevindingen hier kort samengevat worden. Tussen 2001 en 2008 groeide de totale loonkost in podiumkunstenorganisaties met 26,68%, terwijl de brede artistieke loonkost (bijvoorbeeld ook dramaturgen en regisseurs) slechts met 0,50% steeg. Het aandeel artiesten met werknemerscontract daalde in de hele kunstensector van 85% in 2001 naar 81% in 2008 en werd gecompenseerd door een groei in het aantal medewerkers dat in strikte zin werknemer was. De auteurs kruisen deze bevindingen met gegevens van VTi. Zij tonen aan dat in de periode

van het Podiumkunstendecreet (1993-2005) steeds ongeveer 3000 regelmatig werkende artiesten aan de slag waren. De grote verandering zat in het feit dat tussen 2001 en 2005 het aantal 'huiskunstenaars' of vaste leden van een gezelschap zakte naar 933 of slechts 30% van het totaal, terwijl de rest – een kleine 2000 podiumkunstenaars – als freelancer of zelfstandige werkte.

3.2.2 Flexibele win-winsituatie...

Deze flexibilisering houdt risico's in (Van Ruyseveldt & van Hoof, 2006: 320). Voor de organisatie een lager engagement van tijdelijke werknemers, nutteloze investeringen in opleiding, kosten om de juiste werknemers te vinden enz. Voor het individu het risico op werkloosheid (en het stigma dat daaraan vaak verbonden wordt), het risico op declassificatie (het afglijden naar een job van een lager niveau qua inhoud en/of arbeidsvoorwaarden), het risico op breuken in de loopbaan enz. Er ontstaat dus niet automatisch een win-winsituatie voor beide partijen:

“Het ligt meer voor de hand dat flexibilisering een kristallisatiepunt zal vormen voor nieuwe tegenstellingen, tussen werkgevers en werknemers en tussen groepen werknemers onderling. Dat betekent ons inziens ook dat de behoefte aan werkzekerheid groot zal blijven.” (Van Ruyseveldt & van Hoof, 2006: 320)

De twee kanten van de medaille dus, en die willen we vertalen naar de ervaringen van de individuele acteur. Rosenstein (2004: 69) noemt het een 'liberating ideology of work' die sterk de nadruk legt op het idee dat artistiek werk in essentie autonoom is. Kunstenaars zijn individuen en hebben geen nood aan organisaties, passen niet binnen een structuur. Door deze notie van zelfstandigheid wordt de professionele artiest steeds veeleisender en geven de onstabiele arbeidsrelaties hem de kans zijn talenten individueel, mobiel en onvervreemdbaar uit te bouwen. In dit kader kunnen we de focus van Hans Abbing plaatsen, die bekijkt of de subsidiëring van kunst in de eerste plaats naar kunstenaars moet gaan en wat daar de (negatieve) gevolgen van zijn (Abbing, 2002). In het continentaal Europees cultuurbeleid ligt de focus meestal op subsidiëring van organisaties, hoewel we hier in Vlaanderen (en in Nederland) ook het systeem van de beurzen voor individuele kunstenaars kennen (Segers e.a., 2010: 62), in een poging om zo een ondersteunend beleid te voeren dat de kunstenaars rechtstreeks helpt. In de praktijk echter dreigt het management-denken in de culturele sector het ideaal van de autonome artiest te verpletteren (Segers e.a., 2010: 62) en bovendien wijzen de acteurs er zelf op dat theater een 'groepskunst' is. Om nog te zwijgen van de omkaderende en technische ondersteuning die nodig is bij het op de planken brengen van een voorstelling.

Hoewel we ons de vraag kunnen stellen hoe individueel en autonoom er dit alles in de podiumkunsten werkelijk aan toegaat, toont deze denkwijze wel dat de flexibilisering niet enkel het resultaat is van beslissingen op het niveau van organisaties. Deze visie deelt ook Olivier Pilmis (2007: 298). Volgens hem is de flexibele arbeidsorganisatie het resultaat van de band tussen de individuele kunstenaar en zijn werk en laat het toe dat deze zijn identiteit niet meer opbouwt in relatie tot zijn job, maar wel tot het geheel van al zijn activiteiten. Het idee achter dit nieuwe arbeidsmodel is dat het individu 'buiten' de organisatie staat en bijgevolg vrijer en creatiever kan zijn.

Voelt de individuele podiumkunstenaar zich een speelbal van de organisaties, of is de flexibilisering er ook op zijn vraag gekomen? Of is enige nostalgie naar het verleden – 'vroeger was 't beter met de vaste gezelschappen...' – ook acteurs niet vreemd? Deze vragen – algemener geformuleerd aan de hand van de concepten 'flexibiliteit' en 'onzekerheid' – staan centraal in dit deel.

3.3 Flexibiliteit

3.3.1 Flexibiliteit? Graag!

Van de tien geïnterviewde acteurs hadden er zes ooit een vast contract onbepaalde duur bij een gezelschap, productiehuis of andere werkgever. Respondenten A, B, G en I hebben dit contract zelf beëindigd, telkens om inhoudelijke redenen en omdat ze nood hadden aan iets anders. Ook een teleurstelling in hoe een vast gezelschap geconcipeerd was of hoe de werking ervan in de praktijk vorm kreeg, bleek een doorslaggevende factor te zijn in de beslissing om als freelancer aan de slag te gaan.

"Maar in mijn laatste jaar werd ik dan gevraagd door persoon x, die dan directeur ging worden van het huis X om daar als vast te komen spelen. En, ja, toen die tijd vond ik dat heel attractief omdat Tg Amsterdam met een soort toneelfabriek rondtrok en ik dacht dat dat heel gelijkaardig was, dus voor mij was dat heel positief. Ik zag dat ongelooflijk zitten, ik was jong en ik vond dat een gigantische kans. Maar gaandeweg zag ik dat dat toch niet mijn ding was, in die zin, dat was een heel gezelschap die van hier en daar samengeraapt was en die eigenlijk heel weinig met elkaar had. Dat was eigenlijk van buitenaf geconstrueerd en niet organisch ontstaan. Waardoor er heel vaak... dat ik heel vaak het gevoel had dat ik een opdracht moest voldoen en dat mijn persoonlijke zijn daarin weggecijferd werd." (Respondent A)

"Omdat ik lang genoeg in dat huis had gezeten en lang genoeg... ja, ik wou wa andere dingen weer, andere mensen tegenkomen – 't waren altijd een beetje dezelfde mensen, heel fijn he – en ik heb altijd verlangd naar een beetje... naar een echt gezelschap en dat gezelschap was eigenlijk uit elkaar aan het vallen terwijl het er wel half was, terwijl ik wel mijn hart verpaid heb, nog steeds, aan die mensen. Maar je kunt het dan net niet zijn, een gezelschap, en dat frustreerde me eigenlijk ook een beetje. Dat ik dacht van 'ja, ik wil eigenlijk met die mensen een gezelschap zijn, ik wil daar echt iets verder mee opbouwen' maar de ene keer zijn we het dan wel en dan weer niet en dan weer wel en ik weet niet waar ik

dan aan toe ben. En... ja, dan is het toch niet zo de droom die ik heb over, over een gezelschap waarmee je samen ergens naartoe groeit dus en dat wou ik niet meer.” (Respondent I)

Respondenten E en H hadden een vast contract bij een (productie)huis dat beëindigd werd door de werkgever, maar dit betekende geen loopbaandip.

“Ja, zolang dat ik bij ‘serie X’ werkte, ‘t is wat ik zei, je wordt daar lui van. Dus ik, ik zat aan pagina drie van mijn dossier, dus ik deed daar nie aan voort omdat die noodzaak daar, ja, niet zo was. Dus de dag dat ik ontslagen was, zei mijne man – ik had zo iets van ‘aaaah, ik ben ontslagen, allee!’. En hij dan zo ‘ja, doe ne keer voort aan da subsidiedossier van u!’. Ja... (lacht) dus dan ben ik in gang geschoten en heb ik dat dossier onmiddellijk afgewerkt en dan ben ik onmiddellijk – ik denk dat dat nog dezelfde maand was – in actie geschoten.” (Respondent H)

De overige vijf hadden nooit een vast contract van onbepaalde duur. De momenten dat zij vast bij een gezelschap of huis aan de slag zijn, gebeurt dit via losse contracten. Op dit moment is overigens niemand echt op zoek naar een dergelijke vorm van vaste tewerkstelling, hoewel enkele respondenten daardoor soms wel het gevoel hebben geen ‘thuis’ meer te hebben. De meesten getuigen wel van een trouwe band die ze gedurende hun loopbaan hebben opgebouwd met een bepaald huis, maar die staat zelden op papier (een uitzondering is respondent J die gedurende een periode van enkele jaren een soort loyaliteitsverbintenis had met een gezelschap). Een vijftal respondenten benadrukt wel de artistieke voordelen van een vast ensemble, maar nuanceert de noodzaak ervan voor de eigen artistieke ontplooiing, omdat één gezelschap of huis nu eenmaal beperkt is:

“Gewoon soms het gevoel van zin, ik heb zin om te spelen en de enige plaats waar ik dat nu kan is in een populaire serie, bijvoorbeeld. Maar ik kan daar nu wel eens spelen, waar dat ik dat dan bij gezelschap X over het algemeen niet kan, enfin, een andere soort van spelen, he.” (Respondent D)

“Nee, niet qua zekerheid. Artistiek ja. Omdat je, omdat je dan - maar de dingen snijden altijd langs twee kanten eh, dat is verschrikkelijk - omdat ge dan zo ne keer dieper moet gaan. Op den duur, eh, kent ge uw truiken wel of wat dat ge goed kunt en als ge dan drie keer met dezelfde mensen werkt, dan wordt ge verplicht om andere stukken van uzelf aan te boren. Ik... ik, anderzijds, als ge zo van project naar project gaat komt ge ook altijd bij andere mensen en word je ook leuk - al dan niet leuk - uitgedaagd. Dus eigenlijk zou je moeten bij een vast gezelschap en dan altijd weg, dus... awel ja, dat lijkt mij... ‘t Is niet of of, maar ‘t is echt en en. Een vast gezelschap en één productie doen, of twee producties doen per jaar en dan op een ander en terug naar huis. Maar ik heb geen thuis meer, dat gevoel...” (Respondent E)

“Ik zou wel graag met een groep samen ergens heen werken en je evolueren en, en inderdaad... groeien, ergens naartoe. Met mensen die je dus steeds beter gaat kennen, waardoor je je, ja, een vertrouwde omgeving krijgt waardoor je jezelf sneller blootgeeft en niet meer mekaars taal eerst moet leren begrijpen voordat je dan weer... dus ik denk dat dat heel goed kan zijn maar het hangt ook helemaal weer vanaf wat voor iemand daar dan aan de leiding staat en wat voor, wat voor... sfeer daar in (...)Het, ja, in alle... optimale zin van al die woorden, denk ik ‘top!’. Maar ja, je moet blijven jezelf ook, ja, in je geest vernieuwen om dan te zorgen dat zo ‘n groep blijft vernieuwen en werkt.” (Respondent I)

Wat wel vernoemd wordt door enkele acteurs die ooit bij een vast gezelschap zaten, is dat daardoor iemands netwerk te eenzijdig verbonden is aan de werkomgeving en dat men snel bestempeld wordt als 'x van Toneelhuis' of 'y bij NTG'. Wat dan weer absoluut positief gekoppeld wordt aan een vast gezelschap, is de waarde ervan voor het publiek. Respondenten E en I zijn ervan overtuigd dat een vast ensemble ook heel belangrijk is voor de toeschouwers, omdat die tenslotte mensen aan het werk willen zien, een bepaalde acteur deze of die rol willen zien spelen. Op die manier kan een toeschouwer ook meer een band opbouwen met een gezelschap of huis.

Over het algemeen zien we dat de acteurs zeker geen aversie hebben ten aanzien van flexibele contracten, ondanks het nadeel van tijdelijke werkloosheidsperiodes. Voor de acteurs die eerder ongebonden freelancend door hun loopbaan gaan, geven de flexibele contracten een grote vrijheid om de loopbaan zelf te sturen en op te bouwen, op voorwaarde dat ze gemakkelijk te bekomen zijn. Menger (2002:65) bevestigt dit: het geeft de werkgever een grote vrijheid op het vlak van met wie hij wil werken (nieuw talent, gekende namen, mensen met wie hij reeds samenwerkte). Hetzelfde geldt voor de werknemer, gesteld dat hij genoeg verschillende aanbiedingen krijgt, die een carrière zal opbouwen met meer of minder vaak terugkerende links met werkgevers. Sels (2008a: 44) zegt over de hogere mobiliteit die gepaard gaat met die flexibele contracten dat daardoor wel meer mensen aan de slag kunnen blijven in onzekere sectoren, zij het niet voltijds maar toch zonder definitief te moeten uitstromen²⁵. Op dit vlak zien weinig acteurs voordelen in het wegvallen van de vaste contracten of hebben ze in elk geval niet het gevoel dat de instroom in huizen nu makkelijker geworden is omdat minder plaatsen geblokkeerd zitten door acteurs met een contract onbepaalde duur. Deze these – die door Jan Denys bepleit wordt in zijn analyse van de Belgische arbeidsmarkt – mogen we in de podiumcontext niet doortrekken. Een groot aantal van de vaste plaatsen zijn immers met de vaste contracten verdwenen en niet gewoon vrijer beschikbaar gesteld. Bovendien zien heel wat gezelschappen zich financieel genoodzaakt om met losse contracten te werken, zelfs voor 'vaste' medewerkers. Maar de praktijk achter die contractsvorm blijkt toch nog steeds een vaste kern acteurs en makers te zijn, waardoor de flexibele contracten hier de facto geen mobiliteit betekenen (wat niet per se betekent dat die 'vaste' medewerkers beter beschermd zijn overigens, dat erkent respondent A).

²⁵ Sels vermeldt ook wel dat mensen die in een onzekere sector willen blijven werken daarbij inventief moeten zijn om tewerkgesteld te blijven door eventueel in andere sectoren bij te verdienen. Dit aspect werken we hier niet verder uit maar komt later terug in (paragraaf 4.2.3).

Naast het feit dat het kunnen kiezen in losse contracten dus vaak als een luxepositie ervaren wordt²⁶, is vooral het praktische plannen heel moeilijk. En dit geldt zowel voor de echte jobhopper als voor de acteur die meer gebonden is aan een huis.

“Ook omdat je in zo ’n losvaste relatie eigenlijk... men gaat er vanuit dat je er zal zijn en de planning in die zin is dan redelijk vaag, ook omdat dat binnen een soort van ja... zij kunnen ook nog op het moment min of meer werken, maar de projecten ontstaan gaandeweg dus die planning wordt heel vaag gehouden dus je kan ook moeilijk nog ergens anders naartoe of zo, omdat je, ja, je dat ook een afbreuk doen vindt aan de loyaliteit. Hier is... de dingen zijn wel nog niet rond, maar men probeert dit of dan een tournee op te zetten van die of gene voorstelling waardoor dat je eigenlijk niet verder kan kijken dan ja, dan de kring waarin dat je inzit. Ook al loont het... de rest van dat landschap zou je ook wel willen... dat je niet alleen... Dus dat vind ik moeilijk, planningsgewijs.” (Respondent D)

“En dan speelden we weer een tijdje, lag het weer lang stil en speelden we weer een tijdje. Dus dan heb je in die tussenperiodes heel, niks te doen en je kan ook niks anders aannemen omdat je je vrij moet houden voor die periodes dat je nog moet spelen. Dus dan krijg je, krijg je dat je ineens merkt dat je een jaar later eigenlijk dezelfde productie nog speelt zonder dat je iets nieuws hebt gemaakt.” (Respondent I)

3.3.2 Engagement en ‘commitment’ in flexibele arbeidsrelaties?

Een belangrijk thema in het debat rond flexibele arbeidsrelaties, is engagement, dat vaak verondersteld wordt opvallend lager te liggen dan in langdurige contracten. Nochtans wijst onderzoek uit dat er niet altijd een significante relatie is. Briscoe & Finkelstein (in Sullivan & Baruch, 2009) onderzochten de hypothese dat een protean werker minder toegewijd zou zijn aan de werkgever, maar konden concluderen dat deze houding geen opvallende invloed had op het engagement. Stynen & Sels (2008: 11) konden voor de Belgische arbeidsmarkt ook geen opvallende link leggen tussen mobiliteit en engagement ten aanzien van het werk. Mobiliteit leidt bij hen niet noodzakelijk tot een lagere organisatiebetrokkenheid. Hypermobiliteit tussen organisaties ondermijnt wel de normatieve betrokkenheid maar heeft geen ongunstig effect op de affectieve betrokkenheid (Stynen & Sels, 2008: 18). Ook Jan Denys (2010: 291) bevestigt dat onderzoek uitgewezen heeft “dat loyaliteit nooit rechtstreeks verband houdt met het contract, maar wel met de wijze waarop betrokkenen ontvangen en behandeld worden in een bedrijf”.

We bekijken hier wat de acteurs zelf zeggen over hun engagement en betrokkenheid ten aanzien van de huizen waar ze werken. Het is opvallend dat er in het wetenschappelijk onderzoek naar dit thema zelden of nooit wordt gesproken over de wederzijdse relatie van betrokkenheid en engagement. Dit lijkt hier nochtans ook aan de orde te zijn, vandaar dat de acteurs ook gevraagd werd de betrokkenheid van de werkgever in een context van losse contracten te beschrijven.

²⁶ Vrijheid of niet, de meeste acteurs die ik sprak, proberen desondanks zoveel mogelijk de vrijheid te nemen, ondanks de gevolgen daarvan.

3.3.2.1 *Het engagement van de acteur*

De eerste reactie van de acteurs op de vraag of ze verschil voelen in hun engagement in vaste of losse contracten, is telkens dezelfde. Absoluut niet! Iedereen geeft zich altijd 200%, in elk project, ongeacht de omstandigheden, de contractduur bepaalt in geen geval het engagement, omdat dat nu eenmaal is wat acteurs doen.

“Ja, maar de betrokkenheid is meer bij de productie, dan bij ‘ik ben acteur van dit of dat gezelschap en ik ga overal waar ik kom dat gezelschap vertegenwoordigen’. Die betrokkenheid... je hebt eigenlijk ook organisatiebetrokkenheid, meer affectieve, je hebt daar ook soorten in. (...) Maar de betrokkenheid om bij de productie – ja, juist omdat er geen werkzekerheid is willen ze zichzelf ook voor een stuk profileren en moeten ze het halen uit hun eigen prestaties. Maar dat is iets anders dan u vereenzelvigen met het gezelschap. Ik denk dat er wel een band ontstaat met bepaalde gezelschappen, maar het is niet ‘ik sta gelijk aan dit of dit gezelschap’ denk ik. Wat dat toch vroeger meer was.” (Anneleen Forrier)

Even doorvragen dus, hoe het dan precies zit met het engagement ten aanzien van de werkgever, de organisatiebetrokkenheid? We nemen er hier alvast de drie vormen van binding of betrokkenheid uit de literatuur bij. De continuerende betrokkenheid, of ‘het bewust zijn van de kosten en baten die verbonden zijn met het verlaten van de organisatie’ (Van Raes e.a., 2009: 22), is in deze wereld van hyperflexibele arbeidsrelaties weinig of niet van tel. Resten nog de affectieve en de normatieve betrokkenheid. Die eerste vorm is groot bij werknemers die zich voor een deel vereenzelvigen met de organisatie waar ze werken (Berings & Steen, 2004: 47). Het gaat over een affectief-emotionele band tussen werknemer en organisatie, waarbij de werknemer sterk gelooft in de doelstellingen en waarden van de organisatie, bereid is zich ervoor in te zetten en er bijgevolg graag aan het werk wil blijven. Loyaliteit dekt hier niet de lading, omdat affectieve betrokkenheid ook een actieve gedragscomponent vereist (Van Raes e.a., 2009: 22). Een werknemer is normatief betrokken, ook wel ethisch betrokken (Berings & Steen, 2004: 47), als hij of zij een morele plicht voelt om de organisatie trouw en loyaal te blijven (Van Raes e.a., 2009: 22).

In de eerste plaats hangt veel af van de sterkte van de band tussen werknemer en werkgever. En die wordt niet noodzakelijk bepaald door een vast contract, zo blijken respondent A, H en I niet met opvallende liefde over hun vroegere huis te spreken. We zouden kunnen stellen dat de duur van het afgelegde traject bepalend is, want er blijkt inderdaad een groter engagement te zijn naar huizen waar men een langer traject heeft (gehad). Maar omgekeerd kan evengoed: hoe groter het engagement, hoe langer men ergens blijft? In elk geval blijken slechts drie van de tien

respondenten zich echt verder dan het artistieke product te (willen) engageren naar hun werkgever(s) toe²⁷.

“Dus ik engageer mij altijd 500%, ja, voor de dingen die ik doe. En dat gaat zelfs verder dan puur op dat moment dat ge ingeschreven zijt. Als ge u engageert voor... 't is gewoon, de culturele sector heeft gewoon heel weinig geld en ik vind het ook niet meer dan normaal fair dat, als ge niet werkt, ja... (...) Maar dat wil niet zeggen dat mijn engagement ten opzichte van huis X minder groot is denk ik, dan dat van de vaste medewerkers.

Q: En zou dat anders liggen bij losse contracten die echt als acteur zijn?

A: Da 's anders. Ja. Want ik heb dat nu heel erg gemerkt, als ik bij 'productie x', dan liepen die dingen door elkaar want dat was ook bij huis X. Dan was ik daar dus als artiest ingeschreven en dan zie je effectief op zo een festival of zo, een acteur komt daar toe, krijgt eten meestal of kan iets... en dan moeten die gewoon spelen. That's it, dat is uw job voor die dag. Ja, dat is uw taak. Maar dat ben ik eigenlijk echt al zo lang niet meer gewoon, dat als ik dan bij huis X was en daar is ook nog van alle ander werk te doen, dat ik heel de tijd de neiging heb om... maar dan denk ik, ja dat was eigenlijk, eigenlijk hoeft dat nu niet. Maar dat is dus wel een ander engagement. (...) Dat is iets anders dan puur het creatieve engagement.” (Respondent G)

“Ik heb contacten gelegd met andere groepen die dan een uitnodiging geven van 'kom, laten we dit samen doen' waar ik dan eigenlijk niet op kan ingaan. Omdat ik loyaliteitsgewijs eerst vraag 'ok, wat zou de planning zijn ginder?' omdat ik ook zo in elkaar steek. Ik zou ook niet anders kunnen werken of zo. Maar dat betekent dat, die vraag wordt één keer gesteld, of twee keer en als je daar... ik bedoel... dat ebt weg, ook omdat je bijvoorbeeld een engagement hebt aangegaan om een voorstelling te spelen of te maken en dat heeft iedereen, dat probleem natuurlijk. Gedurende een paar maanden, dat is natuurlijk een onevenwicht met een jaarcontract dat je anders kon krijgen, maar goed, je bent dat aangegaan dus... Voila.” (Respondent D)

Wat betreft die planning zijn de meeste acteurs formeel: wie eerst komt, eerst maalt. Ook al komen er soms heel interessante dingen, als die niet passen binnen de agenda van een eerdere verbintenis, wordt daar 'nee' op gezegd, ook al is dat soms met spijt in het hart. Voor respondent E niet altijd:

“Stel - er zijn natuurlijk een paar prioriteiten, als die muziek, als ze bellen in Holland 'ge hebt een tournee, belt alles, kunt ge 100 voorstellingen spelen?' dan bel ik alles af, subiet, zonder twijfelen. Stel! Of als dat spel dat we met acteurs in mekaar gestoken hebben, en ze zeggen 'volgende maand draaien we' dan bel ik alles af. Of dan zoek ik vervangers en zeg ik 'sorry, 'k kan 't echt niet...' en allee, er zijn een paar, he...” (Respondent E)

Over het algemeen echter ligt de normatieve betrokkenheid bij de meeste acteurs vrij hoog voor het engagement dat ze aangaan. Een affectieve band met een organisatie komt veel minder vaak voor en hangt sterk af van de 'geschiedenis' die acteur en gezelschap (of huis) samen hebben.

²⁷ Hier hebben we het dus echt over organisatiebetrokkenheid en de mate waarin iemand zich verantwoordelijk voelt voor het huis waarin hij/zij werkt. Het is dus geenszins de bedoeling te poneren dat slechts twee van de tien respondenten geëngageerd zijn.

3.3.2.2 *Het engagement van de werkgever*

Twee respondenten merken geen verschil in engagement van hun werkgever(s) tegenover hen als losse medewerkers (respondent E en G) en vooral respondent G merkt dat er geen verschil is tussen de behandeling van vaste of niet-vaste medewerkers. Deze acteur vindt het overigens normaal dat een culturele organisatie die flexibiliteit in loonkost moet kunnen handhaven ten aanzien van een zeker percentage medewerkers, omdat het anders gewoon financieel niet haalbaar is. Andere respondenten ondervinden hier wel hinder van en voelen zich als individu veel kwetsbaarder. Respondent A verwoordt het als de vervangbaarheid van een individu: door het losse contract is het heel makkelijk om de samenwerking gewoon stop te zetten. Daarmee wordt de stelling van Ruth Towse (2001: 54) bevestigd: er zijn makkelijker substituten te vinden voor een individu dan voor een collectief, wat de positie van het individu kwetsbaarder maakt. Ook respondent H spreekt over een soort nonchalance ten aanzien van losse medewerkers. Respondenten A, B en D vinden de grens tussen engagement en financiële appreciatie heel dun, maar de laatste twee vermelden wel dat het zelden over onwil gaat bij de werkgever, zowel bij een korte als langdurige samenwerking.

“Ik nam een rol over van iemand en ik moest dat dus een maand spelen en daar waren dus effectief maar... er was een week repetitie voorzien, dat is natuurlijk bijzonder weinig. (...) Ik ben daar natuurlijk heel hard mee bezig. (...) Nu, dat werd gewoon niet vergoed. Ah ja, en ik heb gezegd op een gegeven moment ‘ja kom’. Ik had gedacht toch op zijn minst twee weken... Snap je, twee weken meer in dienst voor het werk dat ik daar aan gedaan heb. Dat kunnen zij gewoon niet betalen. (...) Ik had dan eerst zo iets van ‘ja, dan moet ik dat niet doen’ maar dan dacht ik ‘ja, dat zijn sympathieke mensen, ik vind dat eigenlijk wel leuk om te doen’. Plus dan ook: (...) alle mensen waarmee dat wij werken zijn bij wijze van spreken vrienden, ze zitten gewoonweg in ‘t zelfde schuitje. Ze hebben gewoonweg weinig geld.” (Respondent B)

“Daar is ook heel veel goodwill van doen omdat een gezelschap zoals X zowel als Y eigenlijk meer doet dan zijn financiële limieten eigenlijk toestaan. (...) de prijs wordt eigenlijk betaald door de medewerkers die in plaats van een maandvergoeding eigenlijk een dagvergoeding krijgen.(...) je repeteert aan de ene voorstelling terwijl dat je de andere speelt. Dus, je wordt eigenlijk altijd tot het uiterste gebruikt. Daar... ja, daar zit ook geen rust in of, vandaar dat je dat ook maar beperkte tijd kan volhouden. (...) het blijft ook bestaan door gratie van de familiale context bijna waar dat dat in gebeurt. Dat betekent dat je niet over lijken kan lopen, dat betekent dat je het in overleg toch moet doen, dat iedereen op de hoogte moet zijn van de financiële moeilijkheden waarin dingen tot stand komen, dat er een soort van begrip ontstaat. En er wordt gezegd van ‘ok, het is niet ok maar we doen het desondanks toch’ omdat we, ja, met een fijne ploeg zitten, omdat we met fijne mensen zijn, omdat de projecten die voorliggen de moeite waard zijn.” (Respondent D)

3.3.3 *Werkondernemer of werkscharrelaar?*

Een eenduidige conclusie trekken over de voor- en nadelen van flexibiliteit in losse contracten is bijna onmogelijk, omdat elk verhaal wat anders klinkt en elke acteur een heel persoonlijk traject achter de rug heeft. Veel hangt uiteraard ook af van de manier waarop de acteurs zich nu uit de

slag trekken om bezig te blijven. Flexibilisering heeft dus twee gezichten, zoals Van Ruysseveldt & van Hoof (2006: 321) stellen:

“Er zijn de goed opgeleide, ondernemende werknemers die van de ene job naar de andere hopen en die erin slagen steeds nieuwe uitdagingen te vinden, hun competenties te ontwikkelen, hun marktwaarde te vergroten en op die manier de basis voor een laatmoderne levensstijl te leggen. En er zijn diegenen voor wie flexibilisering voornamelijk het precaire karakter van hun arbeidsmarktsituatie verder versterkt, die steeds weer gedwongen zijn op zoek te gaan naar ander werk waarmee ze het gevaar van werkloosheid en inkomensverlies op een afstand kunnen houden, personen die we in tegenstelling tot het glamourtype van de werkondernemer nog het best als ‘werkscharrelaar’ kunnen betitelen. In het arbeidsbestel van de toekomst zullen naast werkondernemers ook heel wat werkscharrelaars te vinden zijn.”

Misschien kunnen we de acteur niet meteen inpassen in deze tweedeling tussen werkondernemers en werkscharrelaars? Benhamou (2000: 312) zegt daarover dat de flexibele contracten zowel voor de werkgever als de werknemer voordelig zijn omdat het een keuze is die gemaakt wordt in onderling overleg en bepaald door wat voor beide partijen het meest interessante is²⁸. Uit de gesprekken met de acteurs hier in Vlaanderen blijkt echter dat er vaak weinig overleg of keuze is aan het type contract dat kan worden gehanteerd. Ten slotte blijkt uit recent onderzoek naar de kwalitatieve banenstructuur in Vlaanderen dat arbeidsmobiliteit globaal genomen leidt tot minder gunstige (objectieve) arbeidsvoorwaarden: minder loon, minder opleidings-, tewerkstellings- en promotiekansen. De jobonzekerheid neemt wel toe met de mobiliteit (Goos & Salomons, 2009: 17). Het volgende luik draait dan ook volledig rond ‘(on)zekerheid’ in de loopbanen van acteurs.

3.4 (On)zekerheid

3.4.1 Hoe onzeker is een acteur?

Omdat onzekerheid in de eerste plaats gaat om een persoonlijk aanvoelen en we hier niet de bedoeling hebben om een lijst aan criteria op te stellen die aangeeft of iemand al dan niet in een ‘onzekere situatie’ zit, willen we in deze paragraaf eerst de acteurs aan het woord laten. Ervaren

²⁸ Hierbij moeten we wel de context van diens schrijven duiden: het Franse systeem van de ‘intermittents’ is een apart statuut voor tijdelijke werkkrachten. De ‘Intermittents de spectacle’ is een administratieve categorie die verwijst naar performers en technici die gedurende een project meewerken in show business, televisie of podiumkunsten (Pilmis, 2007: 298). In tegenstelling tot het Sociaal Statuut van de Kunstenaar, dat in de praktijk geen echt statuut is, is *l’intermittence* in Frankrijk wel een sociaal statuut als compensatie voor tijdelijke werkloosheid bij kunstenaars en technici die min. 507u per jaar gewerkt hebben. De kunsten worden dus ondersteund door de kunstenaars te ondersteunen, maar Gurgand en Menger wijzen op het probleem van dit systeem dat te veel gebruikt wordt en daardoor uitgehold is (Benhamou, 2003: 73).

ze hun professionele biotoop als een onzekere omgeving en zo ja, op welke manieren uit zich dat?

Vooreerst zeggen bijna alle respondenten dat ze bij de keuze voor acteren – met of zonder specifieke opleiding in die richting dus – niet stilstonden bij het feit dat dit een onzekere toekomst zou betekenen. De meesten wisten wel dat dit vak zich niet bepaald in de meest comfortabele omstandigheden afspeelt, maar geven aan dat ze zich niet ten volle bewust waren van de consequenties daarvan. Zeker tijdens de eerste jaren in de sector is het geen belemmerend aspect, maar gedurende de loopbaan hebben wel minstens vijf geïnterviewden (respondenten A, E, G, H en I) dit beeld moeten bijstellen, meestal bij het stichten van een gezin. Wat betreft die gezinssituatie: zeven van de tien acteurs wijzen hier op het belang van een partner om het gezin samen te dragen, enkelen daarvan vallen ook af en toe terug op het loon van die partner.

“Dus ik heb echt niet gedacht aan zekerheid of... Ja, nu denk ik ‘dat komt misschien omdat, goh, mijn ouders zijn ook maar simpele mensen maar er was wel geld altijd’. Allez of we hebben niets tekort gehad. Dus ik dacht zeker niet van ‘oei, ik moet zeker zijn van mijn geld en’. Ik dacht totaal niet aan geld, alleen maar aan de wereld veranderen en iets doen waarmee da ge zo, ja, content zijt (...). Wat dat ik nu wel heb - omdat ik zeg ik heb daar nooit aan gepeisd - ik denk nu wel, da ‘s ook door kinders te hebben ze, ik denk nu wel van ‘oei’. Nee, ik denk eigenlijk niet van ‘hoe ga ‘k dat doen?’ maar ik denk wel ‘ik hoop dat ‘t in orde komt’. (Respondent E)

“Ik denk dat wel, moest ik, moest ik gewoon alleen zijn, dan kon mij dat geld totaal niet schelen maar doordat ge toch voor iemand anders moet zorgen waarvan ge wilt dat die niks tekort komt – en ‘t leven is wel gemakkelijker met geld – ok ja, als ge alleen zijt ca va, maar met twee...” (Respondent H)

“En je hebt nooit een zekerheid. Nooit! En dat is, ja, dat wist je als je eraan begon maar je beseft nie wat dat betekent. Want je, want je hebt geen kinderen nog en je hebt geen huis gekocht en op een gegeven moment denk je ‘Zo. Ok. Misschien moet ik wel heel andere dingen gaan doen om dit, dit bestaan te kunnen blijven leiden, of...’. Ja, nu gaat het bij mij toevallig goed en ik heb een vent die goed werk heeft, dus ça va. En ik zal me geen zorgen moeten maken. Maar die gedachte heb ik wel.” (Respondent I)

“(…) Inkomen van partner houdt mij boven water natuurlijk. Ik denk dat veel collega’s die alleen zijn het wat dat betreft veel moeilijker hebben. Echt heel moeilijk hebben. En dan heb ik veel chance. (...) maar, wat dat betreft is het ook een beetje een onzekere situatie. Hij zit ook in de kunstsector en hij is ook freelance, dus er zijn soms momenten... (...) Ik denk sowieso het feit dat ge met twee zijt... Als ‘t met de een wat slechter gaat dan gaat het met de ander juist wat beter of... Dat is natuurlijk ‘t voordeel. Als ge alleen zijt... Zelfs bij mensen die het echt, die heel goed boeren (...) Die zich te pletter werkt en nu... Die komt rond, maar die komt gewoon juist rond. En die ziet ge om de vijf voet overal en nu denk ik dat ze vrij goed – die zal dan waarschijnlijk wel ook wat sparen nu – maar ik weet dat er een hoop jobs zijn die zij moet aannemen. Ik heb af en toe al eens de luxe van te zeggen van ‘hier heb ik nu echt geen zin, dit ga ik echt niet doen’. En ‘t is ook al in ‘t verleden geweest dat mijn man zei: ‘Ja sorry schat, ik heb dat ook aangenomen.’ En ik zeg: ‘Ja ok, ik kan het niet maken om dat nu niet aan te nemen, dus laat ik het dan toch maar doen.’” (Respondent B)

Zoals we al aangaven in het deel over loopbaanplanning (zie paragraaf 2.4.2) hebben slechts enkele acteurs er vertrouwen in aan de slag te kunnen blijven in de podiumkunstensector. Drie respondenten maken zich weinig zorgen over het actief blijven an sich, maar wel over de manier waarop en of dat dan is hoe zij het zouden willen (respondenten C, D en E). De financiële kant van de onzekere situatie weegt dus niet noodzakelijk het meest door, in mindere tijden is het vooral kwestie van 'de tering naar de nering te zetten' zeggen respondenten G, F, I en J.

"Zwarte sneeuw, dat is, dan leeft ge daar naartoe, naar uw portemonnee." (Respondent F)

"Maar zelfs dat valt dus – allee, als ge er achteraf op terugkijkt – zelfs da valt dus heel goed mee maar dat heeft dan ook te maken met hoe ge wilt leven eh." (Respondent G)

"Dus dan heb ik gewoon ja, een paar maanden dan efkes op mijn tanden gebeten en nie gezeverd (...) Maar dat is ook te overbruggen, (...) daar gaat ge ook wel nie van dood of zo eh." (Respondent J)

De persoonlijke twijfel en onzekerheid blijken vaak zwaarder door te wegen, vooral 'als het acteren stilvalt'. Maar niet alleen op echte momenten van een dip in de loopbaan steekt twijfel de kop op. Ruim de helft van de acteurs meldt in dit verband een gebrek aan arbeidsrust in deze sector, een gevoel van zelfs met een mooie loopbaan heel weinig zekerheid op te bouwen.

"Maar ik vrees... allez, ik zit nu in een heel rare periode op dat gebied, dat ja, zowel financieel wordt het onhoudbaar omdat ik geen volledig jaar kan vullen of zelfs drie vierde van mijn jaar niet kan vullen, financieel. En doordat het zo moeilijk wordt begin ik dan ook persoonlijk aan mezelf te twijfelen." (Respondent A)

"Er zijn ook momenten dat, omdat – maar dat zijn allemaal illusies he, daar ben ik mij ook wel van bewust – maar ik denk soms ook dat het gewoon rustiger is om niet de hele tijd in de creatieve onzekere sector te werken. Dat er een soort arbeidsrust over u neder kan dalen. (...) En plus dat, ik schrijf heel graag he, dat ik ook hoe langer hoe meer iets heb van 'ja, als ik daarin mijn ei kwijt kan of eh...', ja, dan is 't misschien echt niet slecht om overdag iets te doen waarin dat ik daar nie moet mee bezig zijn. Da 'k die twee dingen uit elkaar trek." (Respondent G)

"Van 'waar sta ik nu en, en levert dat iets op?'. En dan voor je gevoel levert 't dan niks op. En dat is niet waar, want je krijgt wel gewoon werk, maar... ja, zo voelt, het voelt iedere keer weer alsof je opnieuw moet beginnen. En dan denk je, ja, 'nou ben ik veertig en nou moet ik, ja, precies nog niks bereikt', dan..." (Respondent I)

De waarde van het afgelegde traject biedt dus geen enkele garantie voor het verdere verloop van de loopbaan, op geen enkel moment. De naam (of het merk) die een acteur gedurende dat traject weet op te bouwen, lijkt dus eerder een formeel gegeven dan een constructief aspect op het vlak van zekerheid. In die zin moet het idee van 'gevestigde waarde' toch sterk gerelativeerd worden, want het lijkt er eerder op dat een 'gevestigde waarde' niet per definitie meer zekerheid kan opbouwen. Toch vinden de meeste gesprekspartners het hier in Vlaanderen al bij al 'goed

meevallen'. Respondenten C en F vergelijken de positie van acteurs in andere landen, meer specifiek Tunesië en Duitsland. In Tunesië is het sociaal vangnet voor acteurs (en muzikanten) veel minder uitgebouwd en kunnen ze geen aanspraak maken op stempelgeld in periodes van tijdelijke werkloosheid. Ook de artistiek theatercontext is minder interessant, omdat er een veel groter accent ligt op repertoire. Verder blijkt ook de instroom er moeilijker te zijn als je niet beschikt over de juiste contacten en familiale banden. Respondent F legt de link met de Duitse theatercontext – door respondent I overigens aangehaald als een typevoorbeeld van de filosofie achter een vast gezelschap – en toont aan dat de werkzekerheid voor acteurs er een pak hoger ligt net door de hoofdrol voor de vaste gezelschappen in het landschap, maar dat acteurs er op andere vlakken moeten inboeten:

“Een acteur in Duitsland heeft geen sociaal leven, is rijk, heeft een vangnet voor heel zijn leven want hij kan altijd spelen, want hij speelt heel de week door en dan ook repeteert hij nog eens want hij speelt allemaal standaardrepertoirestukken. Vaste gezelschappen. Dus eigenlijk speelt ge, vijf avonden per week speelt ge en vijf dagen per week repeteert ge. Geen kinderen, geen sociaal leven, not.” (Respondent F)

De meeste geïnterviewde acteurs stellen zich – gezien het hobbelig parcours dat bijna iedereen vandaag aflegt volgens respondent G – wel vragen bij de toekomst van hun vak als gevolg van deze flexibilisering. Hoe groot moet het sociaal vangnet zijn in de sector, uitgaande van het risico op werkloosheid, zoals Anneleen Forrier de vraag formuleert. Respondent D beantwoordt deze vraag genuanceerd, net zoals ook de andere acteurs vinden dat de balans tussen vangnet en eigen verantwoordelijkheid niet naar één zijde mag overslaan.

“Nu, al bij al zitten we in een vrij behoorlijke positie he, dus... Loongewijs gezien, is het podiumlandschap, is de situatie of het opvangnet voor artiesten is behoorlijk. Maar we zijn ook bijzonder ambitieus, we zitten ook in een zeer klein marktsegment, de regio Vlaanderen is sowieso ontzettend klein. Dus ik denk dat het ook ontzettend hard is, zeker voor... mensen die hun eerste succesjaren na het afstuderen overleven.” (Respondent D)

Ook Estelle Krzeslo kaartte in haar uiteenzetting op de SMART-studiedag de rol van de sociale zekerheid aan en hoe de bescherming van de ‘grijze’ statuten van bijvoorbeeld freelancers kan worden verzekerd. Ze wijst daarbij op het gevaar dat de functie van de sociale zekerheid steeds verder uitgehold wordt en stilaan evolueert naar een vehikel om de gevolgen van allerlei disfuncties op de arbeidsmarkt op te vangen. Krzeslo formuleerde dit confronterend ten aanzien van de kunstensector, waar de sociale zekerheid een verborgen financieringsbron wordt van de nood aan steeds nieuwe producties (terwijl er sowieso al een ‘productieoverschot’ is in deze sector). We kunnen het culturele aanbod uiteraard niet enkel formuleren in economische termen, omdat we dan volledig voorbijgaan aan de eigenheid van een artistiek werk of een

cultureel product. Toch legt Krzeslo met deze stelling absoluut de vinger op de wonde en zou het te gemakkelijk zijn om dit als puur economisch denken af te doen...

3.4.2 De acteur als individuele podiumkunstenaar

Een ander belangrijk aspect in Krzeslo's verhaal was de prominente aandacht voor het 'nomadische individu' dat buiten de organisatie staat. Ze ziet de evolutie naar 'l'autonomie des salariés' als het einde van het taylorisme, omdat elke vorm van controle of beloning geïndividualiseerd wordt. Zeker in de culturele sector (maar ook daarbuiten) wordt het stigma van de tijdelijke werker radicaal omgekeerd tot dit autonoom type van werkers. Krzeslo waarschuwt echter voor die onrustwekkende evolutie naar een radicale individualisering. In de interviews werd dan ook aandacht gegeven aan deze evolutie bij acteurs en hoe zij die inschatten. Uit de gesprekken bleek dat de acteurs – hoewel we een toonbeeld van autonoom kunstenaarschap mogen verwachten? – de individualisering in hun vak niet eenduidig positief evalueren en de tendens ook koppelen aan onzekerheid. Twee respondenten verwoordden het onzekerheidsgevoel uitdrukkelijk in termen van afhankelijkheid. Zij zien de individuele podiumkunstenaar nauwelijks als een autonome speler in dit veld, maar noemen hem 'de kleine acteur' die afhangt van heel veel dingen die hij niet zelf onder controle heeft.

"Wel ja, ik heb geen macht of zo, ik heb, ik heb wel de macht om, allez, de macht, de mogelijkheid om te zeggen 'dat gaan we opzetten', dus ik lees of ik krijg materiaal van vrienden en collega's van 'leest dat ne keer en doe dat ne keer' en dan productiehuizen zoeken, maar ik ben gene beslissingsmaker he, dat is soms wat beu, gelijk nu bijvoorbeeld. (...) Allee, ge hebt zo de grote en de kleine, de kleine vragende(...) ge zijt dienstbaar aan uw publiek en ge zijt dienstbaar aan uwe rol en dienstbaar aan jan en alleman (lacht)!" (Respondent E)

"Maar omdat je dan niet in de aanvaardbare Vlaamse producties maar wel in de, ja, soms populaire, dus dat... dat soort van bekrompenheid stoort mij mateloos eigenlijk, omdat je dat overal tegenkomt. Hoeveel schrijfprijzen moet een gezelschap nog winnen om toegelaten te worden in de Vooruit, wat moet je nog doen om een podium te krijgen in de Monty of, eh...?" (Respondent D)

Een drietal respondenten beschouwt zichzelf overigens expliciet niet als een 'individuele podiumkunstenaar' (respondenten A, B en E). Alle anderen omschrijven hun bezigheden meestal ook veel ruimer dan enkel het aspect spelen of acteren en verzamelen onder het begrip al hun bezigheden als acteur, maker, regisseur, muzikant, schrijver en lesgever. Met dat amalgaam aan activiteiten noemen ze zichzelf speler-maker, acteur-toneelmaker, acteur-maker enzovoort. Nochtans kunnen we de eerste drie respondenten vanuit die redenering niet enkel onderbrengen bij 'spelers' aangezien ze ook muzikant en/of maker en/of lesgever zijn. Het onderscheid zit dus alvast niet in hun bezigheden. Wat we wel zien is dat de respondenten A, B

en E zelf aangeven niet snel geneigd te zijn om op eigen initiatief een project op te zetten, omdat hun noodzaak daartoe naar eigen zeggen niet groot genoeg is (groot genoeg 'om de papierberg te overwinnen' bijvoorbeeld). Dit wil niet zeggen dat de andere respondenten niet opkijken tegen praktische problemen want voor de uiteindelijke productie worden zij liefst ondersteund door een organisatie.

De relatie tussen de acteur en de organisatie blijkt van belang voor de mate waarin een acteur zich onzeker voelt om de hele loopbaan actief te blijven. Respondenten B, C, D, G en J hebben allen een soort trouwe band met een of meerdere organisaties en geven ook aan te weten waar ze met een eigen idee terecht zouden kunnen (of alvast: de vraag stellen). Respondenten A, E, F, H en I hebben dat op dit moment niet of in mindere mate. De meesten van hen ervaren dat momenteel niet als een probleem of een gemis maar stellen zich wel vaker de vraag of en hoe ze actief kunnen blijven in het podiumlandschap. Enkele van deze respondenten zijn wel eerder geneigd om een eigen structuur op te zetten (of hebben dat al gedaan) om hun projecten te kunnen realiseren, terwijl diegenen met een 'thuis' minder plannen in die richting tonen.

3.4.2.1 De individuele podiumkunstenaar in het Kunstendecreet

❖ Periode 2006-2009

Bij het thema van 'de acteur als individuele podiumkunstenaar' kunnen we een zijstapje naar het Kunstendecreet uiteraard niet achterwege laten, dat – zoals we al in het methodologisch hoofdstuk aangaven – door Bert Anciaux bij het ontwerp een 'kunstenaarsdecreet' genoemd werd:

“Door de ondersteuning van individuele kunstenaars prominent te stellen in het kunstendecreet, erkent de Vlaamse regering de autonome kracht en het belang van het individu in het creatieve proces. (...) Door het invoeren van deze individuele ondersteuning wil de Vlaamse regering ook de reflectie rond de kunstenpraktijk stimuleren. Beurzen zijn interessante instrumenten om kunstenaars de kans te geven over hun kunst na te denken, zich te herbronnen etc.” (Algemene toelichting, 2003: 18-19).

De individuele en autonome kunstenaar centraal dus. En dit door middel van drie verschillende subsidiemogelijkheden, in deze eerste fase van het Kunstendecreet voorgesteld als de ontwikkelingsgerichte beurs, de projectbeurs en de creatieopdracht. We beschrijven deze drie Vlaamse financieringsmodellen kort aan de hand van de 'Algemene toelichting en commentaar per artikel bij het Kunstendecreet, 12 december 2003' (2003: 31-36).

Een ontwikkelingsgerichte beurs kan worden toegekend aan een kunstenaar voor de ondersteuning van een verwachte positieve ontwikkeling in zijn oeuvre. De beurs wordt sowieso volledig uitbetaald, ongeacht de verwachting ingelost werd of niet. De uitbetaling gebeurt in

principe aan de kunstenaar, maar kan ook aan een rechtspersoon of feitelijke vereniging gericht worden. Zodoende kan een kunstenaar die zijn activiteit als kunstenaar wil scheiden van zijn persoonlijke financiële situatie dit ook zo doen voor de ontvangen subsidie. De kunstenaar moet de ontwikkelingsgerichte beurs aanwenden voor de kunstcreatie en hiervan een inhoudelijk verslag uitbrengen. Een financiële rapportering wordt niet verwacht. Het concept 'ontwikkelingsgerichte beurs' komt aanvankelijk uit de beeldende-kunstsector en wordt hier uitgebreid naar andere kunstdisciplines voor de ondersteuning van de individuele kunstcreatie. De ontwikkelingsgerichte beurs was hier aanvankelijk bedoeld om

“de evolutiemogelijkheden van jongere kunstenaars te ondersteunen. Dit neemt niet weg dat voor 'oudere' kunstenaars de mogelijkheid blijft bestaan om een ontwikkelingsgerichte beurs aan te vragen voor een nieuwe ontwikkeling in hun artistiek werk.”

Een projectbeurs beoogt wel een concreet resultaat en wordt derhalve toegekend om een specifiek project van kunstenaars te helpen ondersteunen. In tegenstelling tot de ontwikkelingsgerichte beurs, is hier zowel een inhoudelijke als financiële verantwoording vereist. Nog een punt van verschil is dat niet alleen de kwaliteit maar ook de financiële haalbaarheid van het project getoetst wordt, alsook het belang van het project binnen de oeuvreontwikkeling van de kunstenaar. Bij deze subsidievorm is het mogelijk dat de kunstenaar maximum 20% van de totale projectkosten als een beperkt honorarium voor zichzelf aanwendt. Belangrijk te vermelden: in deze initiële fase worden podiumkunstenaars en musici uitgesloten van deze specifieke subsidieregeling omdat binnen deze sectoren al uitgebreide mogelijkheden bestaan voor projectmatige subsidiëring.

Subsidies voor creatieopdrachten zijn afwijkend van de eerste twee subsidievormen omdat ze worden toegekend aan de opdrachtgever van de kunstenaar, in de podiumkunsten bijvoorbeeld ter creatie en eerste presentatie van een toneeltekst, choreografie of libretto. De toegekende subsidie moet door de opdrachtgever wel rechtstreeks uitbetaald worden aan de kunstenaar.

In Courant#85 neemt VTi de subsidiebeslissingen na deze bepalingen onder de loep. In januari van datzelfde jaar kregen maar liefst 29 podiumkunstenaars een individuele beurs toegekend²⁹, nadat Anciaux een jaar eerder opriep om dat subsidie-instrument meer te gebruiken. Een aantal gezelschappen dat in 2007 geen vooruitzicht kreeg op een structurele subsidie, kreeg in januari 2008 projectsubsidie in combinatie met een individuele beurs voor één of meerdere leden. Maar het potje dat op die manier verzameld wordt, komt niet in de buurt van de kleinste structurele subsidie. Een ander nadeel is dat – waar het beleid de planlast voor organisaties wil verlagen –

²⁹ Waar in 2006 en 2007 respectievelijk 2 en geen grote ontwikkelingsgerichte beurzen werden toegekend (Courant 85, 2008: 8). Een meer dan significante stijging dus.

de administratieve last voor de individuele kunstenaars sterk toeneemt (Wellens, 2008: 8). In Courant#91, eind 2009, bekijkt Nikol Wellens de verdere evolutie van dit beurzensysteem van naderbij. We geven haar cijferoefening hier even mee, omdat er heel duidelijk uit blijkt dat het beurzenbeleid pas vanaf 2008 echt een volwaardige speler wordt in de podiumkunsten. Bovendien valt ook op dat in 2009 het aantal beurzen meer groeit dan het totale bedrag: meer maar kleinere beurzen dus. Oftewel: versnippering. De projectbeurzen worden ook enkel ingezet voor reflectie, wat kan verklaren waarom dit subsidie-instrument minder toegepast wordt in de podiumkunsten (projectsubsidies voor creatie en presentatie waren voorbehouden voor organisaties en rechtspersonen) (Wellens, 2010: 16).

	2006		2007		2008		2009	
	aantal	totaal in €	aantal	totaal in €	aantal	totaal in €	aantal	totaal in €
kleine ontwikkelingsgerichte beurs	2	14.150	4	29.800	7	36.000	16	85.200
grote ontwikkelingsgerichte beurs	2	45.000			20	275.000	24	303.000
kleine projectbeurs	1	4.000	3	35.000	8	57.000	19	92.638
grote projectbeurs	1	8.500			4	66.500	2	13.000
totaal	6	71.650	7	64.800	39	434.500	61	493.838
waarvan totaal in theater	5		3		36		34	

Tabel 4: Beurzen aan Podiumkunstenaars, periode 2006-2009 (dans, theater en muziektheater)

Eén van de respondenten – intussen noodgedwongen ervaringsdeskundige in de ‘projectbeurs’ – getuigt op een gelijkaardige manier over de onduidelijkheid die een dergelijke vorm van subsidiëring met zich meebrengt. Het citaat toont ook aan hoe een projectsubsidie niet kan worden gevalideerd omwille van budgettaire beperkingen waardoor de beoordelingscommissie een soort rangorde moet maken van de dossiers. Dat dit project dan doorverwezen wordt naar de projectbeurzen, illustreert de versnippering. Drie beurzen voor minder dan de prijs van één projectsubsidie...

Q: Ik zag ook dat jullie voor die productie elk individueel projectsubsidies aangevraagd hebben. Wat was de reden dat je geen gewone projectsubsidie aanvroeg?

A: Dat hebben we wel ook gedaan. We hebben gewoon projectsubsidie aangevraagd maar niet gekregen.

Q: Voor de vzw dan?

A: Ja. Voor de productie, project, projectsubsidie he. Ja, voor het project. En dat hebben we niet gekregen vanwege ‘niet prioritair’ of zo. (...) Toen hadden we zo iets van ‘ja, da’s jammer want we willen wel graag iets en we kunnen ‘t dan eventueel met wat minder doen’ en toen hadden we via via... via mensen die we dan kennen, telefoonnummers gevraagd

en uiteindelijk een afspraak bij de kabinetschef van Anciaux. Zaten we daar ineens op het bureau (lacht), we hadden zo iets van 'fuck, we proberen het gewoon allemaal!'. En, en toen zei die van 'ja, wat doen jullie hier, 'k bedoel, je hebt toch geen geld gekregen en... wat kom je hier dan zoeken en dit en dat? Want, en we hebben alles – 'k zal 't nóg maar eens uitleggen, (zucht), we hebben alles... de dingetjes te weinig gegeven, weet je wel aan mensen, een soort vergiftigd geschenk bleek dat dan en daar heeft niemand wat aan'. En toen zeiden wij 'ja wij dus wel, wij willen wel een vergiftigd geschenk, dan kunnen we 't toch doen, dan kunnen we 't misschien toch maken'. 'Oh', zei die, 'nou, dan moet je individuele projectsubsi-, individuele subsidies aanvragen maar...'

Q: Dus hij waarschuwde wel dat het bedrag van de drie samen sowieso lager zou liggen dan van een gewone projectsubsidie?

A: Ja ja. Dus hij zei, dat, 'maximaal', zei die, 'maximaal kun je voor die persoonlijke subsidies 8000 krijgen'. Hij zei 'als jullie, ja, hopelijk krijgen jullie dan ieder 8000 en dan hebben jullie dus in totaal 24000 en daar kun je 't dan mee maken'. Maar dus dan, officieel mag je er dan geen theatervoorstelling van maken eh. Dat moet je dus gebruiken als een onderzoek, dat is geld voor een onderzoek wat je doet, een verdieping van jezelf als kunstenaar. Maar... ja, hij zei zelf, ja, wij kwamen om te vragen voor een productie dus hij zegt van 'ja nou ja, moet je zo doen'."

❖ *Wijzigingen Kunstendecreet vanaf 2010*

In de toelichting bij de wijzigingen van het Kunstendecreet van 2 april 2004³⁰ (2008: niet genummerd) stelt Anciaux drie wijzigingen voor. Eén daarvan is de focus op de noden van de kunstenaars en het bieden van meer kansen aan kunstenaars, zodat zij hun loopbaan kunnen plannen en "zelfs momenten inlassen voor noodzakelijke herbronning van hun artistieke parcours". Deze wijzigingen zijn van kracht sinds januari 2010.

De concrete wijzigingen situeren zich vooral op het vlak van de projectbeurzen, die nu onder de naam 'projectsubsidies aan kunstenaars' opgenomen zijn en waarbij dit instrument nu ook opengetrokken wordt naar de podiumkunsten en muziek³¹. Dit wil zeggen dat kunstenaars die individueel of collectief werken niet langer een rechtspersoon moeten oprichten om subsidies te kunnen aanvragen voor een project. Anciaux noemt deze aanpassing "een nieuwe vorm van instap in het subsidiesysteem voor jonge kunstenaars" maar dit vooral gekoppeld aan een meerjarig gesubsidieerde organisatie. De kunstenaars met een beurs kunnen daar aankloppen voor begeleiding bij de artistieke en praktische uitwerking van het project. In de toelichting heet het dan dat "jonge kunstenaars [...] zich daardoor flexibel en vrij een weg [kunnen] zoeken in het kunstenlandschap, waar wisselende samenwerkingsverbanden meer en meer de norm worden."

³⁰ 2 april 2004 is de datum van goedkeuring van het Kunstendecreet, het trad echter pas op 1 januari 2006 in werking.

³¹ De bepaling dat kunstenaars uit de podiumkunsten of de muziek enkel in aanmerking komen voor projectbeurzen op het vlak van de reflectie en niet voor productie en presentatie, wordt geschrapt. Hierdoor zullen de 'projectsubsidies voor kunstenaars' naast de mogelijkheden die de projectbeurzen al boden voor beeldende kunstenaars, vanaf 2010 kansen kunnen bieden voor projecten van kunstenaars uit alle disciplines, zonder dat deze onmiddellijk verplicht worden een rechtspersoon op te richten (info website Kunsten en Erfgoed: <http://www.kunstenenerfgoed.be/ake/view/nl/2920544-Historiek.html>).

Wanneer we dit koppelen aan hoe de ondervraagde acteurs de grenzenloosheid van het veld ervaren en de mate waarin zij het gevoel hebben vrij te kunnen bewegen in het veld, kan men zich afvragen of het beleid de mobiliteit van de individuele podiumkunstenaar niet net bemoeilijkt. Op welke basis beslist men wie wel en wie niet een rugzakje krijgt waarmee hij/zij kan aankloppen bij een structuur en krijgen kunstenaars die geen band hebben met een bepaald gezelschap of huis de kans om van dit instrument gebruik te maken? Of werkt deze vorm van subsidiëring vooral als een verdere ondersteuning van diegenen die al aansluiting vonden bij een structuur, waardoor het beleid de zogenaamde ‘arbeidsmarkt op twee snelheden’³² gewoon bevestigt? We checken de kennis over de individuele subsidievormen bij de acteurs en welke ervaringen zij er mee hebben.

Van de tien geïnterviewden waren er twee die al eens een subsidie in eigen naam aanvroegen binnen het Kunstendecreet. Van de overige acht zijn er een aantal die een aanvraag voor een individuele subsidie of beurs zeker zouden overwegen. Respondenten A, B en H zijn niet erg happig op het aanvragen van een individuele subsidie of beurs:

“Maar subsidies zelf aanvragen, om een eigen project te doen, heb ik nog nooit gedaan. En dat komt omdat, omdat ik daar zelf geen verlangen bij heb, omdat ik een mens ben die zelf liever bij een nest, of in een nest gaat zitten om daar dan mijn verhaal te gaan vertellen. Of mee te doen met de anderen. ‘t Is heel zelden... ik denk dat ik dat verlangen niet heb om zelf iets op poten te zetten.” (Respondent A)

“Ik heb begrepen van mensen die dat al wel hebben gedaan, is het papierwerk en het gedoe onwaarschijnlijk, echt gigantisch. En dat is niet echt mijn sterkste kant en buiten ‘t feit dat dat niet mijn sterkste kant is, is dat ook echt iets dat ik haat. Dus ergens is ‘t op een bepaalde manier ook luiigheid (lacht). Maar moest ik natuurlijk in de situatie komen van ‘ik heb geen werk’, dan zal ik dan wel doen. Dan overleef ik die papierberg wel.” (Respondent B)

“Ik probeer dat te omzeilen. Één: ge weet hoe klein de kans is, twee: pfff, zo ‘n dossier schrijven... (lacht), ja, allee, ge hebt wel vrienden genoeg dat ge zo ne keer moogt pikken en dan uw eigen ding daarvan maken, maar als ge weet dat ‘t waarschijnlijk toch niet opbrengt – allee, ik ben nu ook zo bezig met Plankton Hotel, gaan we dan ook een productie mee maken, dat is zo een klein vzw-tje in Brussel, en die hebben al drie jaar op rij een positief advies maar nog geen geld. ‘Blijven voortdoen’ en die maken echt mooie dingen en dan denk ik ‘ja, zou ik dan een beetje...’” (Respondent H)

❖ *Projectsubsidie aan kunstenaars*

Overigens blijkt het beleid rond individuele subsidies voor veel acteurs (nog steeds) niet geheel duidelijk. Twee acteurs weten niet van het bestaan van mogelijkheden voor individuele beurzen. De overige zes die nooit eerder een individuele beurs aanvroegen, weten wel ongeveer te

³² Anneleen Forrier schrijft in haar artikel: “Bovendien luidt de redenering dat mobiliteit niet enkel de individuele inzetbaarheid ten goede komt, maar ook een gunstige invloed heeft op de volledige tewerkstelling. Langdurige arbeidsrelaties ‘betonnen’ de arbeidsmarkt doordat ze de toegang voor buitenstaanders versperren. Daardoor ontstaat er een duale arbeidsmarkt waarin de zekerheid van één groep ten koste gaat van de kansen van een andere groep.” (Forrier, 2007: 106). Hier gaat het uiteraard niet per definitie om langdurige en vaste contracten, maar het effect op de instroom is wel gelijkaardig.

vertellen hoe het systeem in elkaar zit en welke mogelijkheden er bestaan. Toch zeggen de meesten niet volledig te snappen welk verschil er zit in een projectsubsidie voor organisaties en een individuele projectsubsidie. De recente naamswijziging van 'projectbeurs' naar 'projectsubsidie aan kunstenaars' heeft bij deze respondenten alvast niet voor een verduidelijking gezorgd, aangezien ze de termen door mekaar gebruiken en vaak twijfelen over de benaming³³. Ook de mogelijkheden qua verloning van de eigen artistieke prestaties blijven onduidelijk, bijna niemand weet precies wat hij/zij wel en niet zou mogen betalen met het subsidiebedrag van een beurs.

"(...) maar ik ken er zo weinig van en iedere keer dat ik dan moet gaan lezen hoe dat precies zit, dan denk ik al 'bwaah!', dan sla ik al tilt van 'dit, al die termen en het zegt...'. Dan denk ik 'wat bedoelen ze? Wat bedoelen ze hier dan mee en daar mee en oh god, 20% van dat en 20% van wat? En huh?'. Ik denk ja, ik ga er al vanuit dat ik dat sowieso al niet snap, dus dan krijg ik... Dus ik hoop maar dat ik 't goed heb gedaan (lacht)." (Respondent I)

Enkele acteurs vragen zich ook af of dit niet neerkomt op dubbel werk – subsidieaanvraag doen én een huis zoeken – en welke koers men met het beleid wil varen door de tweedeling tussen individuele kunstenaars en organisaties, waardoor in de praktijk de verschillende 'subsidiepotjes' voor hetzelfde gebruikt worden, namelijk producties maken.

"En ik denk dat dat nu vergelijkbaar is, dat je nu gewoon een projectsubsidie moet aanvragen en dat je ter zelfde tijd ook een huis moet zoeken. Dus eigenlijk komt het er dan nu op neer denk ik, dat je 't gewoon bij twee instanties in plaats van één moet gaan vragen." (Respondent A)

"Maar dus, ik ken gezelschappen, zo, dat soort gezelschappen die dan die individuele subsidies of hoe noemt da, of ontwikkelingsgerichte beurzen beginnen aan te vragen voor hun ac-, allee, als acteur om gewoon hun gezelschap draaiende te houden en dan denk ik dat het compleet zijn, aan zijn doel voorbijgaat. Dan denk ik, wat is dat nu, al die verschillende potjes? (...) 't Is ook zo, als ge structurele subsidies toekent waarmee dat ge geen producties kunt maken, begrijp ik de overheid haar, haar filosofie nie over hoe dat ge met... dat is heel gek. Wat verwachten ze dan? Dat ze allemaal terugvallen op 't kunstenaarsstatuut, maar dat lost toch niets op? Ze zouden beter veel, ja, veel duidelijker subsidiëren." (Respondent G)

❖ **Ontwikkelingsgerichte beurs**

Ook over de 'ontwikkelingsgerichte beurs' voor podiumkunstenaars heerst nogal wat onduidelijkheid. De meeste respondenten stellen zich vragen bij de toepasbaarheid van deze subsidievorm voor acteurs en vinden het bovendien vreemd dat zowel met de individuele

³³ In het overzicht van de toegekende beurzen aan kunstenaars voor het werkjaar 2009 wordt trouwens nog steeds de titel 'projectbeurzen' gebruikt in plaats van 'projectsubsidie aan kunstenaars' omdat de wijziging pas vanaf 2010 van kracht is.

projectsubsidie als de ontwikkelingsgerichte beurs in wezen geen voorstelling gemaakt mag worden. Hierdoor lijken beide subsidie-instrumenten voor individuen (we laten de creatieopdracht hier even voor wat ze is) de praktijk van theater als kunstvorm te negeren. Ook respondent G vraagt zich af of het instrument wel op maat van theater is maar stelt het iets genuanceerder en zou zelf zeker een aanvraag overwegen:

“Als ge pure spelers hebt, zou ‘k ook niet goed weten wat, wat dat dat dan is. Tenzij dat die zeggen ‘ik ga een voorstelling maken’ maar dan zijn ze makers. (...) En ge kunt het maar één keer aanvragen of zo...? (...)er kan wel eens iemand zeggen ‘ik doe dat’, allee of ‘ik wil een jaar onderzoek doen naar iets’ om eventueel later een voorstelling mee te maken of, dan denk ik dat dat wel zijn nut nog kan hebben of, zo ‘n ontwikkelingsgerichte beurs, of effectief schrijfprocessen³⁴. Om onderzoek van makers te ondersteunen. Maar dan daarna komt ge meestal toch in een structuur terecht.” (Respondent G)

Een andere respondent heeft een ‘ontwikkelingsgerichte beurs’ voor 2010 (goedgekeurde aanvraag september 2009) en wil hiermee een onderzoeksproces financieren.

“Eigenlijk meer mij, mijzelf een beetje onderzoeken ook. En dus alles wat ik daarnet al opgesomd heb – eh, waar ben ik mee bezig geweest, wat is da nu, ik zie mij mijzelf herhalen, hoe komt dat, wat is da? Dit zijn mijn voorbeelden, dit zijn mijn idealen, hoe sta ik daar tegenover? – daarmee bezig zijn. Ja. En ook... Dus da ‘s het privé-onderdeeltje en een deeltje, ik doe ook een deel samen met een collega toneelspeelster. Er is, er was... we hebben elkaar ontmoet op een filmset en wij wilden samen toneel maken, dus er is ook een deel samen. Zij heeft ook een dingen aangevraagd, een ontwikkelingsgerichte beurs, voor haar eigen parcours. Ik heb mijn eigen parcours en we hebben ook een stukske samen. (...) We gaan dat ook laten eindigen met een toonmoment ja. En dan zien we wel of dat een voorstelling wordt of niet, maar we zullen wel iets laten zien, ja. We hebben een tekst, we hebben een tekst die we willen onderzoeken dus... we zullen wel zien wat daar uitkomt, ja.”

In de praktijk zullen beide acteurs die een projectsubsidie of een ontwikkelingsgerichte beurs ontvingen dus (ge)komen (zijn) tot een onderzoek en een vorm van theatertekst. We willen hier in geen geval komen tot een vergelijking in termen van artistieke kwaliteit of de opzet van de aanvraag voor de beurs en de projectsubsidie. Bovendien gaat het hier ook slechts over twee specifieke gevallen, waarop we dus bezwaarlijk een legitieme conclusie kunnen baseren. In die zin is deze vergelijking kort door de bocht, maar deze formulering laat wel toe aan te duiden dat de verwarring bij de acteurs over de subsidiëring van individuele podiumkunstenaars niet geheel onterecht is. Onder welke vorm ook, de acteurs die het komende jaar zinnens waren een individuele subsidievorm uit te testen zijn eraan voor de moeite, aangezien de subsidiekraan dit jaar toegedraaid wordt, zo meldde De Standaard van 12 mei. De Vlaamse ministers hebben bij de begrotingscontrole immers besloten elk een budget te blokkeren dat onverwachte

³⁴ Het schrijven van theaterteksten behoort niet tot het domein van het Kunstendecreet (en dus ook niet voor de projectsubsidies voor kunstenaars of de ontwikkelingsgerichte beurs) en beurzen worden toegekend door het Vlaams Fonds der Letteren.

ontwikkelingen kan opvangen. Voor Vlaams minister van Cultuur Joke Schauvliege betekende dit 4,4 miljoen euro niet uitbetalen in 2010. De tweede aanvraagronde voor projectsubsidies dit jaar wordt bijgevolg geschrapt.

3.5 Impact van het freelance netwerkmodel?

Na deze uit de kluiten gewassen zisprong naar de subsidiëring van individuele podiumkunstenaars in het Kunstendecreet, keren we terug naar het vertrekpunt van dit hoofdstuk, namelijk de vraag of het freelance netwerkmodel zorgt voor maximale flexibiliteit of dat de onzekerheid de overhand neemt. Zoals bleek uit de interviews met de tien acteurs, is het duidelijk geen kwestie van of/of. Bij niemand van hen horen we een onvoorwaardelijke hang naar flexibiliteit noch een klaagzang over de onzekere situatie. Dat neemt niet weg dat beide aspecten even reëel zijn voor de acteurs. De flexibiliteit van de losse arbeidsrelaties in de podiumkunstensector is er dan misschien wel in eerste instantie gekomen vanuit economische overwegingen bij de huizen en gezelschappen, maar de acteurs erkennen hiervan zeker de artistieke voordelen en een zekere graad van welgekomen autonomie. Niet uitsluitend eenrichtingsverkeer dus als gevolg van de onevenwichtige machtsrelatie tussen organisaties (of werkgevers) en podiumkunstenaars (of werknemers), maar wel een wederzijdse transactie waarin beide partijen – al dan niet op gelijke voet, daar spreken we ons hier niet over uit³⁵ – een voor hen voordelige arbeidsrelatie zijn overeengekomen. Maar ook hun vraag naar zekerheid is gegrond en niet langer met de romantische kunstenaarsmantel te bedekken (Forrier, 2007: 106-108).

“Want dat bestaat nog, dat mensen dat durven te gebruiken als argument, he. ‘We zijn toch bezig met kunst? En dus...’ Maar velen vergeten dan dat de prijs eigenlijk al veel keren is betaald wanneer mensen op dat punt komen of dat argument te horen krijgen. Dat het niet de enige opdracht is, maar de zoveelste die ze zo op die manier eigenlijk, ja, doen...” (Respondent D)

En inderdaad, “teveel zekerheid voor slechts enkelen vergroot voor anderen de kans op de gevaren waar de verdedigers van de langdurige dienstverbanden nu net zo’n schrik voor hebben” (Forrier, 2007: 108), maar uit het verhaal van de acteurs leiden we niet meteen af dat zij verlangen naar het vroegere model van een vast contract bij een vast acteursensemble (tenzij dan om artistieke redenen). Bovendien moeten ook de positieve effecten van de mobiliteit op de instroom in deze sector niet overschat worden. Zoals respondent D het noemt, heerst in deze

³⁵ Menger (2002: 63) spreekt zich hier wél over uit: werkgevers willen volgens hem zoveel mogelijk putten uit de poel aan talenten maar zijn niet bereid de hoge kosten te dragen voor de bescherming van al die mensen tegen werkloosheid.

sector van flexibele arbeidsrelaties een soort van protectionisme dat bij momenten een schijnmobiliteit lijkt te veroorzaken. Wie erbij hoort, kan een werkondernemer zijn. De anderen blijven aangewezen op 'werk scharrelen'. Schotten vallen dus niet automatisch weg in mobiele arbeidsmarkten.

In het volgende deel van deze scriptie proberen we de evenwichtsoefening tussen flexibiliteit en zekerheid te maken onder de titel van het concept 'flexicurity'. Dansen op een slappe koord of met een ijzersterk model? Verwacht ook hier geen pasklare antwoorden, wel een concept dat in deze context een meerwaarde kan bieden.

4 Flexicurity

In dit laatste deel van de onderzoekstekst gaan we uit van het flexicurity-concept dat Anneleen Forrier introduceerde in de podiumcontext met haar artikel 'Een zegen of een vloek? De ongebonden loopbaan van de podiumkunstenaar'. We gebruiken het hier als kapstok om enkele concepten uit de interviews met de acteurs op te hangen maar vooral om het schipperen tussen flexibiliteit en zekerheid richting te geven. Maar voor we het ding gaan toepassen eerst een grondige introductie.

4.1 Flexicurity: een introductie

Het begrip flexicurity – new speak voor een combinatie van flexibility en security – is intussen zowat gemeengoed geworden als het gaat over Europese arbeidsmodellen en waar het heen moet met flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Hierdoor komen we allerlei definities van flexicurity tegen, de ene al wat specifiekere dan de andere. Bij Andersen & Svarer (2007: 2) wordt het flexicurity-model geïntroduceerd onder twee vormen. Flexicurity kan ten eerste een brede invulling krijgen als het gaat om het vinden van de balans tussen de flexibiliteit die noodzakelijk is voor bedrijven om de loonkost te laten ademen met de productie en voldoende zekerheid voor de werknemers. De tweede meer specifieke invulling is die van flexicurity als een bijzondere vorm van beleid, met als typische case Denemarken en de specifieke mix van een flexibele arbeidsmarkt en een genereuze sociale zekerheid, die er voor heel goede resultaten zorgt in termen van werkloosheidscijfers. Hoewel die tweede invulling nu heel populair is in het Europese arbeidsmarktbeleid en het onderwerp hoog op de Europese economische agenda's staat, zou het ons binnen het bestek van dit acteursonderzoek te ver leiden om de gehele ontwikkeling van het flexicurity-beleidsverhaal sinds begin jaren negentig gedetailleerd uit te doeken te doen. Voor een goed begrip schetsen we wel eerst kort de context van het Deense model om nadien het basisidee van het flexicurity-concept als rode draad in het vervolg van dit onderzoek te gebruiken.

4.1.1 Flexicurity: Deense export

In de tweede betekenis van flexicurity noemen Andersen & Svarer (2007: 1-2) het flexicurity - model een specifieke mix van flexibele arbeidsmarkt en genereuze sociale zekerheid, dat in Denemarken ontstond uit de combinatie van flexibele regels rond aanwerven en ontslaan voor werkgevers mét een inkomensgarantie voor werknemers. Omdat de roep naar mobiliteit op de

arbeidsmarkt steeds luider wordt in de Europese landen, fungeert dit model van 'protected mobility' al ruim een decennium als het voorbeeld bij uitstek. De zogenaamde Deense 'gouden driehoek' van verregaande flexibiliteit, een focus op mobiliteit en inkomenszekerheid heeft immers zijn werking meer dan bewezen³⁶ (Sels, 2008b, 55). Het Deense model staat garant voor een sociale zekerheid die de mobiliteit niet afstraft, maar tegelijk ook voldoende inkomenszekerheid garandeert, zorgt voor een gedegen ondersteuning van de transities tussen jobs en de overgang van werkloosheid of inactiviteit naar nieuwe jobs en via levenslang leren ook inzet op de blijvende inzetbaarheid en ondersteuning van transities (Wilthagen & Rogowski, 2002 in Sels, 2008b: 54-55). Meer concreet komt het neer op een beperkte ontslagbescherming, een uitgebreid sociaal vangnet onder de vorm van relatief hoge werkloosheidsuitkeringen voor een relatief korte periode³⁷ en een activerend arbeidsmarktbeleid (Heylen & Bollens, 2009 : 19). Daardoor heeft Denemarken een opvallend laag percentage van langdurig werklozen.

“De geringe Deense ontslagbescherming zorgt voor snelle doorstroming op de arbeidsmarkt en een hoge mate van baanwisseling, waardoor de werkloosheidsduur relatief kort is. Het systeem van werkloosheidsuitkeringen is relatief genereus, dat wil zeggen, het is redelijk gemakkelijk om voor een uitkering in aanmerking te komen, die relatief hoog en van lange duur is.” (Heylen & Bollens, 2009: 19)

4.1.2 Flexicurity in Europa

Beleidsmakers overal in Europa wilden deze succesformule dan ook maar wat graag verkassen naar andere Europese landen maar hebben intussen dat blinde vertrouwen opgeborgen en vervangen door een onderbouwde dialoog tussen het oorspronkelijke en de eigenheid van de context waarin het gegroeid is. In België werd het idee bovendien zeer sceptisch onthaald door de vakbonden omwille van de vrees dat het flexicurity-model vooral een pleidooi is voor ongebreidelde flexibiliteit (Denys, 2010: 95). Het is intussen ook wel door veel onderzoekers en academici opgepikt en bijgevolg onderwerp van veel studies. Niet langer een simpele import van de 'gouden driehoek' dus, maar zoeken naar flexicure elementen op de eigen nationale arbeidsmarkt en deze verder ondersteunen en afstemmen op elkaar. De 'gouden driehoek' rust immers op vier pijlers: een flexibel ontslagrecht, de sociale zekerheid, levenslang leren en

³⁶ Voor een handige insteek in het Deense flexicurity-model en een aantal vergelijkingen met o.a. België op vlak van werkloosheidscijfers is de studie *Flexicurity – labour market performance in Denmark* van Torben M. Andersen & Michael Svarer een aanrader. Een referentie naar dit werk vindt u in de bibliografie.

³⁷ In Denemarken is de werkloosheidsvergoeding beperkt tot vier jaar aaneensluitend (telkens iemand er zes maanden onafgebroken heeft gewerkt wordt deze periode opnieuw gestart), terwijl die in België onbeperkt in de tijd geldig is. De redenering hier luidt dat iemand die na 4 jaar nog geen werk heeft, wellicht in aanmerking komt voor een sociale uitkering (bijvoorbeeld iemand die arbeidsongeschikt is) omdat hij/zij anders via activering aan een andere job zou gekomen zijn. De werkloosheidsuitkering bedraagt tot 90% maximum van het vroegere loon (in België tot maximum 60%) voor de laagste inkomens (Andersen & Svarer, 2007: 8).

activering (interview Forrier, zie bijlage 2). Deze basisvoorwaarden moeten alle aanwezig zijn en synergetisch op elkaar afgestemd worden opdat het model zou werken en dat blijkt alvast in een Belgische context niet evident, aangezien de eerste twee pijlers federale bevoegdheid zijn en de andere twee op Vlaams niveau geregeld worden.

Genoeg stof tot onderzoek dus als we willen bekijken in welke mate de vier pijlers bij ons al *flexicure* te noemen zijn om te bepalen of en hoe we dat moeten verbeteren. Stappen in deze richting werden intussen al gezet door het FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, dat met de studiedag op 23 april 2010 dit thema opnieuw onder de aandacht wil brengen nu het door de economische crisis even dreigde weg te zakken op de ranking 'hot topics'. Wie meer wil weten over de nationale ontwikkelingen in het flexicurity-debat, verwijzen we dan ook graag door naar de website van het FOD³⁸ of die van het HIVA³⁹. Heel recent werd bijvoorbeeld een studie over de impact van het flexicurity-concept op het Belgische arbeidsrecht⁴⁰ voorgesteld.

4.2 Flexicurity voor acteurs

Na dit rondje Denemarken keren we dus terug naar de eerste, brede invulling van het flexicurity-model (Andersen & Svarer, 2007: 2) waarmee we dit hoofdstuk aftrapten. Heel algemeen gesteld verbindt *flexicurity* de behoeftes aan flexibiliteit en zekerheid met elkaar (Denys, 2010: 95). Daarvoor is wel een andere visie op werkzekerheid nodig, namelijk één die over de grenzen van één organisatie of job kijkt (Forrier, 2007: 108).

“Security is not a matter of preserving a job for life: in a dynamic perspective it is about building and preserving people's ability to enter, remain and progress in employment throughout the life-cycle.” (Commission Staff Working Document, 2007: 20).

Het vernieuwende van dit model zit in het verlaten van de klassieke werkzekerheid bij één werkgever als zaligmakende vorm van zekerheid voor een werknemer (Forrier, 2007: 108), wat in de context van de ongebonden en hybride loopbanen van acteurs een bijna noodzakelijke piste is.

³⁸ FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, <http://www.werk.belgie.be/home.aspx>.

³⁹ Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, <http://www.hiva.be/nl/>.

⁴⁰ *Onderzoek en evaluatie van het effect van het indienen van het concept “flexicurity” zoals bepaald door de Europese Raad in het Belgisch arbeidsrecht*, door Mathieu van Putten, Ludo Struyven & Tom Vandenbrande. Te raadplegen op http://www.belspo.be/belspo/home/publ/pub_ostc/AP/rAP35_nl.pdf (gelezen op 18 mei 2010).

4.2.1 Flexibiliteit in arbeidsrelaties

4.2.1.1 *De acteur als kenniswerker*

Allereerst: in het vorige deel bespraken we al uitgebreid hoe flexibiliteit in arbeidsrelaties ervaren wordt door de acteurs (zie paragraaf 3.3) en maakten we een onderscheid tussen numerieke en functionele flexibiliteit op het niveau van de organisatie. Volgens de definities van Van Ruysseveldt & van Hoof (2006: 198-199) kwamen we zo tot de vaststelling dat voor acteurs vooral geldt dat ze passen binnen een organisatiestrategie van numerieke flexibiliteit: ze zijn tijdelijke werknemers die voor een duidelijk omschreven taak en een bepaalde periode in dienst worden genomen. Functionele flexibiliteit houdt immers in dat de kernwerkers (in de praktijk van theaters vaak de omkaderende functies) multi-inzetbaar zijn en binnen dezelfde organisatie verschillende jobs op zich nemen (horizontale jobrotatie)⁴¹. Toch lijkt deze vaststelling niet helemaal bevredigend te zijn, omdat het tijdelijk aantrekken van acteurs er gezien wordt als een ‘gedoseerde kwantitatieve inzet van mensen’ (Van Ruysseveldt & van Hoof, 2006: 199). En laat dat nu net compleet aan de essentie van een artistiek proces voorbijgaan. Karikaturaal gesteld: Hamlet wordt niet vertolk door een Poolse fruitplukker van 60 omdat die toevallig een gaatje in zijn agenda heeft en de cast van de productie nog niet voltallig is⁴².

Hier komen we wat dichter bij de ‘mysterieuze’ status van het kunstenaarsberoep (Abbing, 2002: 114), die we wat ‘aardser’ kunnen maken door er het begrip kenniswerker aan te koppelen:

“Een kenniswerker is iemand die beschikt over een uitgebreide expertise en kennis die hij inzet ten behoeve van het bedrijf (of meerdere bedrijven) door te werken aan verbeteringen en vernieuwingen van producten, diensten en processen. Kenmerkend voor een kenniswerker is de voortdurende drang om nieuwe zaken te leren en dit op verschillende wijzen. (...) Kenniswerkers die hun kennis in meerdere bedrijven inzetten noemen we project professionals. Ze zijn hooggeschoold en oefenen gespecialiseerde functies uit in verschillende bedrijven. Ze zijn zelfstandig of werken bij een arbeidsmarktintermediair” (Denys, 2010: 180).

Deze omschrijving is nog sterk op maat van de bedrijfswereld. Traditioneel verzamelt de groep kenniswerkers volgens Robert Reich (1991 in Jacobs, 2005: 5):

⁴¹ Het verhaal van respondent F, dat we kunnen catalogeren onder de noemer ‘extreme jobrotatie’, zien we hier als een pittige uitzondering die de regel bevestigt. De volledige anekdote zou ons hier afleiden van de opbouw van deze paragraaf, maar nieuwsgierigen kunnen het nalezen in het transcript van het interview met respondent F (zie bijlage 8, CD-rom).

⁴² Tenzij de keuze voor onze Poolse fruitplukker uiteraard zou gebeurd zijn vanuit een artistiek-inhoudelijke keuze, maar dan kunnen we die bezwaarlijk toevallig noemen.

“wetenschappelijke onderzoekers, verschillende soorten ingenieurs en consultants, pr-functionarissen, investment bankers, headhunters, systeemanalisten, advocaten, vastgoedontwikkelaars, ‘enkele creatieve accountants’ (...) ‘en zelfs universiteitshoogleraren!’”.

Dany Jacobs voegt er zelf nog de sector van de persoonlijke dienstverlening aan toe, bijvoorbeeld maatschappelijk werkers, docenten, politiemensen enzovoort. Die esoterische kennisbasis zien we zeker ook in de creatieve economie, waar men gebruikt maakt van het menselijk vermogen – onder de vorm van nieuwe ideeën en concepten – om waarde te creëren (Denys, 2010: 181). Koppelen we daaraan de drie categorieën kenniswerkers of ‘high potentials’ die Reed onderscheidt, dan komen we automatisch bij de acteurs terecht. We kunnen hen namelijk inpassen in de derde categorie, de nieuwe ‘knowledge worker’. Deze nieuwe werker heeft een esoterische kennisbasis die niet-substutueerbaar is en die gebruikt wordt om complexe problemen te analyseren en op te lossen door het maken en manipuleren van symbolische systemen. Pascal Gielen noemt de kunstenaar in het huidige post-fordisme dan ook een ‘immateriële arbeider’. Zijn arbeid vloeit doorheen alle tijdstippen en ruimtes van zijn leven, hij werkt met tijdelijke contracten of gewoon zonder, gebruikt de chronische instabiliteit als een werkplaats en draagt in zich de potentie van een talentvolle belofte die gekapitaliseerd kan worden. Gielen noemt de kunstwereld een ‘scene to be seen’ die volledig draait op het principe dat vrijheid arbeid is, niet omgekeerd⁴³. Omdat de meeste vormen van ‘knowledge work’ een beroepskwalificatie of –certificaat missen, mist deze kennis vaak de status en de autoriteit van andere professionele kennis. Winch & Schneider maken hier de vergelijking met consultancy: de arbeidsmarkt is vrij los gereguleerd en daardoor makkelijk te betreden en het beroep wordt niet als ‘fully authorised’ gezien (Donnelly, 2009: 308). Steeds meer functies komen neer op ‘symbolisch-analytisch werk’ volgens Jacobs (2005: 5), die het omschrijft als ‘het onderkennen en oplossen van problemen door symbolen (gegevens, woorden en gesproken en visuele representaties) te manipuleren’.

Of we de acteurs met Knell (2000 in Donnelly, 2009: 309) ook ‘free workers’ kunnen noemen, is een andere zaak. Volgens deze auteur zouden ze immers minder afhankelijk zijn van hun directe werkgever, aangezien de vraag naar hun diensten groeit bij de klanten. Een weinig waardevol argument in de zwaar gesubsidieerde context waarin acteurs meestal actief zijn. Doyle & Reeves (2001 in Donnelly, 2006: 82) noemen de kenniswerkers ook ‘time sovereigns’ omdat ze hun eigen werkregeling kunnen bepalen en daardoor de ideale work-life balance kunnen bereiken.

⁴³ Uit de presentatie ‘De Kunstinstituut. De Identiteit en Maatschappelijke Positie van Artistieke Instellingen in een Geglobaliseerde Wereld’ van Pascal Gielen in het kader van het *seminar Internationale Dimensies van het Cultuurmanagement* (februari 2010, Master in Cultuurmanagement, UA Antwerpen). Voor meer achtergrond verwijzen we naar GIELEN, P. & DE BRUYNE, P. (2009), *Being an Artist in Post-Fordist Times*, Rotterdam: NAi Publishers, 168p.

Donnelly (2006: 82) zelf relativeert dit, omdat de kenniswerker zich vandaag nog moet zien in te passen in de traditionele arbeidsregelingen. Dit brengt dan ook de nodige contradicties mee, waardoor ze zich even vaak in een eerder precaire situatie bevinden als dat ze 'vrije werkers' zijn. In 'Daar zit beweging in!', het Vlaamse actieplan voor onderzoekers, wordt de problematiek treffend omschreven:

"Wat onderzoekers als groep in sterke mate onderscheidt van andere werknemers is, naast de nood aan een grote autonomie en onderzoeksvrijheid, ook de grote mate aan mobiliteit en flexibiliteit, wat hen eigenlijk tot een kwetsbare categorie van menselijk kapitaal maakt. A fortiori geldt dit voor onderzoekers die, los van de bestaande structuren van – vaak multinationale – bedrijven, hun eigen weg zoeken in hun loopbaanpad en tussen verschillende instellingen, bedrijven, sectoren en zelfs landen" (N., 2010: 7).

Bekijken we even de definitie van onderzoek en ontwikkeling, dan mogen we in het actieplan-citaat gerust 'onderzoekers' vervangen door 'acteurs'.

"Het onderzoek en de experimentele ontwikkeling omvatten het creatieve werk dat systematisch plaatsvindt om de kennisvoorraad te vergroten, met inbegrip van die van de mens, de cultuur en de samenleving, alsmede het gebruik van deze kennisvoorraad om nieuwe toepassingen te ontwikkelen" (OECD 2002 in Spithoven, 2008: 6).

Onderzoek en experimentele ontwikkeling in theater? We grijpen even terug naar onze 'korte historie' aan het begin van het tweede deel rond flexibele arbeidsrelaties. Herinner u de shift naar de nieuwe productiemodus die voorbereid werd door de generaties van 1980 en 1990. Diezelfde generaties zorgden voor een heuse bloeiperiode in de podiumkunsten én waren meteen ook de grondleggers van de reflexieve praktijk (Van Kerkhoven, 2007: 160). Van Kerkhoven (2007: 160-161) noemt, in haar bijdrage aan de eerste veldanalyse van VTi, de verwezenlijkingen van die periode de 'artistieke stamcellen'. De eerste 'stamcel' die ons richting R&D in theater leidt, is dat de kern van het werk niet langer het eindresultaat is, maar het werkproces zelf. De theatermakers hebben materiaal en bouwstenen en zoeken gaandeweg hoe ze die in elkaar gaan passen, ze hebben daarbij wel een richting maar geen einddoel voor ogen.

"Elke voorstelling wordt gezien als een etappe in een onderzoek en is dus slechts een 'voorlopig resultaat': elke productie heeft met de volgende én met de vorige te maken. Creëren is werken" (Van Kerkhoven, 2007: 161).

Veel producties vertrekken niet meer van een bestaande tekst of een vast concept, maar worden in het werkproces 'gemaakt'. Dit heeft het maakproces van een voorstelling drastisch veranderd

tegenover dat van een repertoiretoneel, waarbij men vertrekt van een tekst en het eindresultaat in grote(re) mate kan voorspellen. Bovendien is dat eindresultaat slechts een onderdeel van een grotere evolutie binnen het theaterlandschap. Doordat het accent nu verschoven is van de voorstelling naar het werkproces, is er ook meer artistieke ruimte voor experimenteren, mislukken en groeien. En dat is nodig om een rijke artistieke praktijk te creëren.

De tweede stamcel is de kunstenaar die zich profileert als onderzoeker en ‘allround creator’ (Van Kerkhoven, 2007: 161). Maar de economische druk op die onderzoeksfase is groot in een sector die sterk afhankelijk is van overheidssteun:

“Symbolisch kapitaal is nu eenmaal niet hetzelfde als financieel kapitaal. (...) Precies omdat kunstenaars gesubsidieerd worden door de gemeenschap kunnen zij de relatieve autonomie verwerven die noodzakelijk is voor de creatieve arbeid, voor het nemen van artistieke risico’s. Precies hierdoor kunnen zij zich gedeeltelijk onttrekken aan het marktdenken en zijn ideologie. (...) Kunst neemt in haar praktijk de kunstenaar als vertrekpunt, de kunstenaar die onder andere als taak heeft te onderzoeken, te experimenteren” (Van Kerkhoven, 2007: 174).

Waar het economisch denken steeds dichterbij het artistieke product komt te zitten, neemt het werkproces dus steeds meer afstand van winstmaximalisatie en efficiëntie. In de huidige constellatie van spelen en maken valt een repetitieperiode niet tot het minimum te herleiden, omdat ze cruciaal is in de manier waarop een voorstelling vorm krijgt. Spelers maken ook en zijn niet te vervangen door een andere acteur zonder dat dit repercussies heeft op het werkproces. De flexibiliteit in de arbeidsrelaties van acteurs valt dus niet eenvoudigweg in te passen in een algemeen arbeidsconcept.

“We zijn veel gemakkelijker vervangbaar tegenwoordig, en dat vind ik iets heel raars, zeker in theater. (...) Ik vind dat nog altijd raar dat iemand die een voorstelling maakt of speelt, die daarin speelt, en die om gelijk welke redenen zomaar te vervangen is. (...) Bijvoorbeeld in musical vind ik dat een heel raar gegeven, die ‘understudies’, omdat dat dan... Voor mij, denk ik, zou dat dan een andere voorstelling worden. En als dat kan, dan is dat voor mij goed. Als dat iemand anders wordt, dan wordt dat ook echt een andere voorstelling. Maar meestal is dat niet zo, dan moet de vervanger zich inpassen in wat er was.” (Respondent A)

4.2.1.2 De vijf types van arbeidsflexibiliteit in acteursloopbanen

Als acteurs kenniswerkers zijn, moeten we het concept flexibilisering meer diepgang geven dan het basale onderscheid tussen kwantitatief en kwalitatief. Dit doen we door een nieuwe tweedeling in te voeren, namelijk aan de hand van de plaats die flexibiliteit krijgt in de organisatiestructuur. Met andere woorden: flexibele arbeidsrelaties worden toegepast in de

kern van vaste medewerkers (interne flexibiliteit), of situeren zich in de 'schillen' daar rond (externe flexibiliteit). Op basis van literatuur komen we tot vier vormen van arbeidsflexibiliteit: externe numerieke flexibiliteit, interne numerieke flexibiliteit, functionele flexibiliteit en loonflexibiliteit (Peeters e.a., 2009: 9). We vatten deze vier types in de matrix van interne/externe flexibiliteit en kwantitatieve/kwalitatieve flexibiliteit in organisaties zoals Vermeylen & Hurley (2007: 5) die voorstellen. Het vierde type 'loonflexibiliteit' kunnen we op het eerste gezicht niet meteen inpassen in de 'vrije' plaats in de matrix, aangezien prestatie- of resultaatsafhankelijke beloning o.i. niet per definitie een externe vorm van flexibiliteit is.

	kwantitatieve/numerieke flexibiliteit	kwalitatieve flexibiliteit	
externe flexibiliteit	numerieke/contractuele flexibiliteit = flexibel aanwerven en ontslaan contracten van bepaalde duur, tijdelijke contracten, 'work on call'	productieflexibiliteit = flexibele manieren van produceren onderaanneming, freelancers	loonflexibiliteit = loon voor prestatie of resultaat
interne flexibiliteit	tijdelijke/financiële flexibiliteit = op vlak van werkuren overwerk, deeltijds werk, weekendwerk, onregelmatige werkuren	functionele flexibiliteit = flexibele arbeidsorganisatie jobrotatie, multi-inzetbare werknemers, extra verantwoordelijkheid	

Tabel 5: Arbeidsflexibiliteit in acteursloopbanen

Aangezien we in deel twee al uitgebreid ingingen op de subjectieve ervaring van acteurs met flexibele arbeidsrelaties, houden we het organisatieperspectief uit de matrix hier verder aan, al staven we het wel met enkele citaten uit de interviews met de acteurs.

In de huidige situatie lijken vooral de externe vormen gangbaar in de speelcontext van theater, tv en film. De productieflexibiliteit is essentieel om tot kwalitatieve artistieke producten te komen die bovendien financieel haalbaar zijn voor de organisaties omdat er ook een contractuele flexibiliteit aan gekoppeld is. De interne flexibiliteit is in de context van het acteren nagenoeg onbestaande, tenzij we het aspect van – overigens niet-structurele – extra verantwoordelijkheid in rekening brengen bij respondent J:

“Dus in die periode daarop is da systeem er gekomen van de huisartisten en is da zo 'n beetje in een vorm gegoten. Dus da was zowel voor hen goed da ze zeker waren van 'ok, da 's één van onze gezichten die we weliswaar geen jaarcontract kunnen aanbieden' – want da gaat gewoon nie, daar hebben ze de centen nie voor – maar da was ook voor mij da 'k wist van 'ik mag daar...'. Want ondertussen was da, waren we vier, vijf jaar verder en was er een vertrouwen en weet ik wa nog allemaal. Mocht ik ook echt mijn goesting doen. D' er waren gesprekken en discussies, weet 'k ik wa nog, er werd, in

de week vóór de première werd er geëvalueerd: en wat is da, waarom doe je da? Maar 't was altijd van 'ja, 't is goe, trekt uwe plan'. Dus dat was wel, een tweerichtingsverkeer fantastisch eh.” (Respondent J)

Anders wordt het voor acteurs die naast de echte speelactiviteit een andere job hebben. Daar blijkt de interne flexibiliteit immers wel te worden toegepast, zowel kwantitatief als kwalitatief. Een typevoorbeeld hier is het verhaal van respondent G, die een zogenaamde ‘omkaderende functie’ heeft binnen een culturele organisatie maar daar ook soms voorstellingen maakt (en eventueel speelt), jobrotatie dus. Ook op vlak van financiële of tijdelijke flexibiliteit blijkt één en ander mogelijk:

“(…) in 't najaar gaf ik toneelles op school X en dat was – hoeveel uur was dat? Tien uur of zo? Ja, zo, nee, vijftien uur. Ja, vijftien uur toen, maar dat was een interim van twee maanden en dan na de kerstvakantie heb ik Nederlands gegeven (lacht), dat was weer iets helemaal anders en dat was een halftijds. Dus dan werkte ik halftijds bij huis X en halftijds in school X. En dat is nu net, sinds vlak na de paasvakantie, afgelopen. Dus nu werk ik weer fulltime bij huis X. (...) En in principe is bij huis X alles bespreekbaar. Ik heb daar eigenlijk een hele leuke job. Ik heb daar ook een ontzettend leuke collega met wie dat wij altijd samen kunnen plannen van ‘wie doet wat wanneer’ en als iemand iets daarbuiten doet (...)Maar dus als ik dat wou doen, dan heeft zij fulltime opgevangen bij huis X enzovoort. En dan schakelen ze af en toe wel eens iemand anders in om de zware momenten te overbruggen.” (Respondent G)

De functionele flexibiliteit, onder de vorm van jobrotatie of extra verantwoordelijkheid, blijft ook in de artistiek-gerelateerde jobs eerder uitzondering dan regel. De tijdelijke of financiële flexibiliteit daarentegen komt in deze context wel regelmatig voor, zo blijkt uit de interviews. Naast het voorbeeld van respondent G, nemen ook respondenten A, B, F, I en J (af en toe of geregeld) een lesopdracht op die qua werkuren flexibel is. Dit is overigens niet alleen vanuit werkgeversvoogpunt zo, maar werkt op dezelfde manier voor de acteurs. Respondenten D en H zijn – door de omgeving waarin ze lesgeven of hun functie daar – meer gebonden aan bepaalde uren en regels waardoor tijdelijke flexibiliteit minder gewenst is bij de werkgever.

Het laatste type van flexibiliteit ten slotte, de loonflexibiliteit, komt wellicht enkel uitzonderlijk voor in de activiteiten van de ondervraagde acteurs. Loonflexibiliteit betekent immers dat de werkgever gaat verlonen op basis van de prestatie of het resultaat en dit zowel voor de vaste werknemers als de tijdelijke werkkrachten, freelancers en zelfstandigen die buiten de organisatie staan. Door de doorgedreven CAO-regeling van de lonen in de podiumkunsten en het onderwijs aan de hand van barema's, is dit systeem van loonflexibiliteit nagenoeg onbestaand in deze context (op dit thema gaan we dieper in, paragraaf 4.2.2).

4.2.2 Zekerheid in arbeidsrelaties

Waar we vervolgens het gevoel van onzekerheid bij de acteurs verwoordden in de termen en concepten die zij in de interviews meegaven, gaan we ook hier het aspect 'zekerheid' meer systematisch uitwerken aan de hand van de vijf vormen van zekerheid die Peeters e.a. (2009: 9) meegeven en die we verder uitdiepen met informatie uit de lezing van Ludo Struyven van het HIVA op de FOD-studiedag rond flexicurity op 23.04.2010:

(1) Jobzekerheid

Jobzekerheid verzamelt twee types: de zekerheid om dezelfde baan te kunnen behouden (*job security*) en de zekerheid om bij een bepaalde werkgever aan de slag te kunnen blijven (*employer security*);

(2) Werkzekerheid (of employment security)

Kortweg: de zekerheid om aan het werk te blijven (gekoppeld aan de *employability* en *transition security*, of de zekerheid om van de ene naar de andere baan te kunnen overstappen)

(3) Inkomenszekerheid (of income security)

Dit is de inkomensbescherming bij het wegvallen van betaalde arbeid, of met andere woorden: de sociale zekerheid.

(4) Combinatiezekerheid

Ook wel de zekerheid om de betaalde arbeid te kunnen combineren met andere maatschappelijke verantwoordelijkheden en verplichtingen. De *work-life balance* dus, om het in HR-termen te zeggen.

(5) Loopbaanzekerheid

Dit is de zekerheid om via betaalde arbeid rechten op te bouwen voor bijvoorbeeld pensioen, loopbaanonderbreking, enzovoort.

De '*flexi-component*' en het '*curity-aspect*' worden samengebracht in de definitie waarin Wilthagen⁴⁴ & Tros het *flexicurity*-concept omschrijven als:

'a degree of job, employment, income and combination security that facilitates the labour market careers and biographies of workers with a relatively weak position and allows for enduring and high quality labour market participation and social inclusion, while at the same time providing a high degree of numerical (both internal and external), functional and wage flexibility that allows for labour markets' (and individual company's) timely and adequate adjustment to changing conditions in order to maintain and enhance competitiveness and productivity' (Wilthagen & Tros, 2004 in Vermeulen, 2007: 5).

⁴⁴ Ton Wilthagen is hoogleraar institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg en directeur van onderzoeksinstituut Reflect. Zijn onderzoek is vooral gericht op transitionele arbeidsmarkten, flexicurity en werkzekerheid (info van <http://www.uvt.nl/webwijs/show/?anr=968270>, gelezen op 18 mei 2010).

4.2.3 De vijf soorten van zekerheid in acteursloopbanen

Zoals we bij de duiding van het flexicurity-concept al aangaven, is de belangrijkste vernieuwing van dit model dat het afstapt van de klassieke werkzekerheid als enige en ultieme vorm van zekerheid voor de werknemer (Forrier, 2007 en Denys, 2010). Dat mag dan al logisch klinken voor de doorsnee werknemer in dit land, het wordt liefst zo ver mogelijk van de eigen arbeidssituatie gehouden. Jan Denys (2010: 21) verwoordt het wat kleurrijker in zijn 'Free to Work':

“De arbeidsmarkt is te vergelijken met de boze buitenwereld in de middeleeuwen. Het is een plaats die indien mogelijk moet worden vermeden en zeker niet vrijwillig wordt opgezocht. De grote meerderheid van de werknemers willen bij de start van de loopbaan zo snel mogelijk een veilig onderkomen bij een bedrijf (de plaatselijke leenheer).”

Voor acteurs echter is het in het huidige veld al lang geen optie meer om vast te houden aan een dergelijk ideaal van employer security (de zekerheid om bij een bepaalde werkgever aan de slag te kunnen blijven). Moeten ze dan maar als vaganten gaan ronddwalen, af en toe in de beschermde omgeving van een dorp maar verder vooral ten prooi aan de onzekerheid van de boze buitenwereld? Niet noodzakelijk, zo blijkt uit het flexicurity-model dat aantoont dat de klassieke vorm van werkzekerheid ook kan worden vervangen door andere vormen van zekerheid (Forrier, 2007: 108). We proberen hier dan ook de vijf soorten van zekerheid te verrijken met de concepten die uit de interviews met de acteurs naar voor kwamen. De eerste drie vormen – jobzekerheid, werkzekerheid en inkomenszekerheid – krijgen binnen dit onderzoek de meeste aandacht. Ook combinatiezekerheid en loopbaanzekerheid worden behandeld, maar dan als een aspect van inkomenszekerheid. We passen de concepten immers aan de praktijk van een acteursloopbaan aan en definiëren ze hier en daar lichtelijk anders om de krachtlijnen van de interviews te kunnen plaatsen.

❖ *Jobzekerheid*

We gaven het al eerder aan: dit type zekerheid is het meest traditionele te noemen en is in de meest doorgedreven vorm de zekerheid om dezelfde baan bij dezelfde werkgever een leven lang te kunnen behouden. Over dat onderdeelje 'werkgevers' kunnen we kort zijn in de context van acteursloopbanen vandaag: onrealistisch en in feite zelfs gewoon niet aan de orde. En dat blijken ook de acteurs zelf geen ramp te vinden, zo beschreven we al in hoofdstuk 3 van deze scriptie. Het eerste deel ligt gevoeliger en daarin zijn acteurs niet anders dan elke gepassioneerde werknemer die zijn job met hart en ziel beoefent. Toch blijken 'dezelfde baan' en 'een leven lang

behouden' niet als vanzelf in één zin te gieten, zoals de onzekerheid van vele respondenten aantoonde. Jobonzekerheid kent verschillende kenmerken: de bezorgdheid over het voortbestaan van de arbeidsplaats (dit is bij acteurs vaak het geval omdat de werking van gezelschappen en huizen in grote mate afhangt van subsidiëring), de subjectieve ervaring van onzekerheid bij de werknemer en ten slotte onvrijwilligheid (werknemers die bewust kiezen voor een tijdelijk contract zitten dus in een vrijwillige onzekerheid) (Handaja & De Witte, 2006: 150). Sinds het onderzoek van Greenhalgh & Rosenblatt (1984 in Handaja & De Witte, 2006: 150) is jobonzekerheid niet enkel meer de onzekerheid over de continuïteit van de job (kwantitatieve jobonzekerheid), maar ook 'de onzekerheid over het behoud van gewaardeerde werkkenmerken zoals loon, carrièremogelijkheden en functie' (kwalitatieve jobonzekerheid). Voor de acteurs geldt vooral een kwantitatieve jobonzekerheid, maar ook de functie waarin ze werken is belangrijk.

Van onze tien acteurs bleken slechts de respondenten F en G niet louter verknocht te zijn aan de eigenlijke job 'acteren'⁴⁵. Het waren ook zij die vermeldden dat ze het acteur-zijn graag transponeren naar andere jobs en contexten. Van de overige acht sloten respondenten D, E, I en J niet uit ooit een 'totaal andere job'⁴⁶ te gaan doen, maar verder was iedereen binnen die groep het eens toch liefst dezelfde baan te kunnen behouden. Het probleem van 'job security' stelt zich uiteraard niet voor elke geïnterviewde op dit moment, maar aan de hand van deze drie citaten schetsen we wel graag wat de acteurs zelf denken over hoe ver dat het recht op jobzekerheid kan gaan:

"(...)nu krijg ik meer en meer het gevoel (...) 'ge moogt al blij zijn dat ge het moogt spelen'. Wat ik heel raar vind, want het is uiteindelijk wel mijn vak, ik heb daarvoor gestudeerd, ik bouw daarvoor ervaring op. Een groot deel van mijn leven offer ik daarover op, allez, dat klinkt zo dramatisch... Heel veel dingen staan in functie van mijn vak, en toch moet ik tegenwoordig blij zijn dat ik het mag doen.' (Respondent A)

"Maar ik wil da nuanceren. Dat beeld is zo maar – dit zijn woorden van Luk Perceval – 't is ook zo. Mannen, we zullen een tandje bij moeten zetten als acteur, iedereen moet een tandje bijzetten in deze maatschappij. Mensen moeten minder lang werken en minder verdienen om plaats te geven aan meer job, voor andere mensen enzovoort, dus we moeten die structuur... Als je acteur bent en je ziet zo iets van 'ik ben acteur en ik heb dat nodig om te overleven en dat is het enige dat ik kan', dan moet je daar ook de sociale repercussies van dragen vind ik." (Respondent F)

"Er is ook heel weinig geld in de sector dus meestal worden ze dan ook nog eens zwaar onderbetaald voor wat ze doen, maar voor haar is het een principezaak om in die tussenperiodes terug te vallen op dat kunstenaarsstatuut. Omdat zij zegt 'dat is namelijk een sociaal vangnet voor creatieve men-, allee' en dan denk ik, dat is gewoon een andere manier om

⁴⁵ Voorlopig maken we hier nog geen onderscheid tussen spelen en maken.

⁴⁶ Hiermee bedoelen we een niet-acteursgebonden job. Toneelles geven bijvoorbeeld zien we hier niet als iets totaal anders, maar eerder als een kunst-gerelateerde job.

naar te kijken. Ik vind ook dat ge een soort verantwoordelijkheid hebt als burger om dat, ja, als een luxe te blijven zien en niet als een – hoe moet ik dat zeggen – ja, ik vind dat echt wel ja.” (Respondent G)

Aangezien we met dit onderzoek rond loopbaanontwikkeling bij acteurs voorbij de scope van de VTi-databank wilden, waren we vooral geïnteresseerd in de bezigheden van een acteur buiten zijn/haar track records in het gesubsidieerde theater. In het Nederlandse onderzoek ‘Spelen voor de Kost’ koos men voor de volgende onderverdeling van de werkzaamheden van acteurs (Von der Fuhr e.a., 2010: 10):

- Werk als acteur (acteren in theater, bioscoopfilm, voor televisie, rollenspel, stemmenwerk, commercials en wat daar verder komt bij kijken, zoals audities doen);
- Ander werk op het gebied van theater, film of televisie, bijvoorbeeld lesgeven, produceren, regisseren e.d.;
- Overige werkzaamheden, niet op het gebied van theater, film of televisie.

Een belangrijk concept dat boven dreef in de analyse van de interviews en perfect past bij ‘job security’ was dat van de verschillende sectoren waarin de respondenten actief waren als acteur en zich dus bevindt in het eerste soort werk dat de Nederlandse onderverdeling oplijst.

Uit de onderzoeken ‘Spelen voor de Kost’ (Nederland) en ‘Crossover’ (VS) bleek immers dat acteurs de grenzen van sectoren makkelijk oversteken. In dat laatste onderzoek kozen de onderzoekers voor een strikte onderverdeling naar de commerciële sector, de non-profit sector, de ‘community sectors’ en de publieke sector (Markusen e.a., 2006: 11). Dat onderscheid is nauwelijks over te dragen naar de Vlaamse context voor acteurs. Zo is het verschil tussen acteren in een gesubsidieerde theatervoorstelling of in een tv-serie van de VRT veel groter dan het verschil tussen acteren in een soap van de VRT of een commerciële zender. Von der Fuhr e.a. (2010: 10) geven in ‘Spelen voor de Kost’ aan dat de indeling van acteurs naar de sector waarin ze (vooral) werken vandaag niet meer relevant is omdat de grens tussen het gesubsidieerde toneel en de vrije sector sterk vervaagd is. Ook hier een andere context in Vlaanderen, aangezien naast het gesubsidieerde veld bijna geen theaterorganisaties in de vrije sector actief zijn. Overigens is de verdeling van sectoren bij de acteurs ook niet eenduidig en in de eerste interviews bleek dan ook vaak een spraakverwarring daarover. We hanteren in dit deel dus een heel pragmatisch onderscheid, zoals de meeste acteurs deden: theater (in producties gesubsidieerd binnen het Kunstendecreet), andere theaterproducties⁴⁷, tv-producties, film en andere commerciële activiteiten.

⁴⁷ Bijvoorbeeld niet-gesubsidieerd jeugdtheater, gezelschappen als Vernieuwd Gents Volkstoneel e.d.

Van de tien respondenten bleek niemand (!) uitsluitend in theater te hebben gewerkt. Heel opvallend overigens, is dat de meesten in het afgelopen seizoen 2009-2010 weinig sectoroverschrijdend werkten. Bij vijf van de tien respondenten behoorde het werk in andere sectoren vooral tot de beginfase van de loopbaan als acteur. In wat volgt, splitsen we de constatering op naar de verdeling andere theaterproducties, tv-producties, film en andere commerciële activiteiten. Doorheen die verschillende sectoren valt geen duidelijk onderscheid op tussen de acteurs en de actrices. Ook de aanvankelijke hypothese dat acteurs die meer verschijnen in de VTi-databank minder actief zijn als acteur in de andere vermelde sectoren en vice versa, kunnen we op basis van de interviews niet bevestigen. Er lijkt op het eerste gezicht geen opvallende relatie te zijn tussen de mate van activiteit in het gesubsidieerde theater en daarbuiten, maar het ene sluit het andere alvast duidelijk niet uit.

- Slechts drie van de respondenten speelt/speelde in theaterproducties die niet gesubsidieerd zijn binnen het Kunstendecreet;
- Negen van de tien acteurs spelen/speelden in tv-producties, meestal gaat dit om gastrollen. Van die negen hadden zes respondenten minstens één keer een meer structurele rol in een serie of soap (respondenten A, B, D, E, F en H);
- Negen van de tien acteurs spelen/speelden in (kort)films;
- Andere activiteiten die worden vermeld zijn stemmenwerk in animatiefilms, hoorspelen en reclame.

Belangrijker dan deze cijfers, die louter indicatief zijn, is de motivatie van de acteurs om sectoroverschrijdend te werken. Dat dit louter om financiële redenen zou zijn, is alvast een misvatting. Slechts bij twee van de tien respondenten ging het om een 'gat in de agenda' dat handig opgevuld kon worden met een tv-productie. Wat bij iedereen terugkomt is dat ze niet bewust op zoek gaan naar rollen op tv of in film en dat het meestal eerder toevallige kansen zijn die bovendien passen in de eigen planning. Minstens drie acteurs raakten aan hun eerste tv- of filmrol door contacten met het theater waar ze op dat moment speelden. Twee anderen werden eerder toevallig opgepikt door een castingbureau of productiehuis. Respondent F doet af en toe een gastrol om zo te tonen nog actief te zijn als acteur:

"Dat is heel belangrijk, als ze u niet zien, gebeurt er niets. 't Is echt, door zo ne onnozele 'serie X' te doen, mijn collega's kijken daar dan natuurlijk nie naar maar degenen die wel kijken zeggen 'Da's eigenlijk waar, acteur X, die zou da kunnen doen!'." (Respondent F)

De overgang tussen de sectoren loopt meestal vrij vlot, maar sommige acteurs wijzen er wel op dat tv zo mogelijk nog vluchtiger is dan theater door de snelheid van productie. Het opbouwen

van een sociaal netwerk is er door die snelheid minder evident. Het is dus zeker niet zo dat één rol op tv de bal automatisch aan het rollen brengt waardoor je snel vast zit in die sector. Bij commerciële filmproducties ligt dat enigszins anders, maar sowieso hangt het ook af van de eigen ingesteldheid en wens om verder in de sector te blijven hangen:

“Dus die ‘film X’ is mij echt overkomen. Groot geluk want ‘k heb mij daar geweldig goe geamuseerd, ben ook heel blij met ‘t resultaat. ‘k Ben, er is, was van alles mogelijk door die film, want, eh, ineens kennen ze uwe kop dan. Ik ben dan vaak opgebeld geweest... ‘k heb meestal moeten weigeren omdat ik mijn verbintenissen had in theater.” (Respondent J)

“Nee, dat is een sector waar dat ge nooit vast zit he, dat is altijd maar heel kort he. Maar ja, dat is twee maand - allee heel kort, dat is gelijk bij theater, een paar maand of... Die telenovelles, dat is dan een jaar (...) Als je dan inderdaad Ivan Pecnik ziet, die is inderdaad van de een productie naar de andere gevlogen. Bij mij gaat, bij mij is dat niet zo. (...) Ik denk dat ge, ik denk dat ge echt eigenlijk toneel wilt spelen, dus dat den doek opengaat en dat er publiek in de zaal zien dat de lichten aangaan en dat ge zo speelt. Ik denk dat dat toch het leukste is, of het spannendste of zo. Een camera is zo maar een camera he. Maar allee, alhoewel ja, ge speelt.” (Respondent E)

“Maar misschien omdat ‘t nooit mijn droom geweest was, dat ik daar zelf ook heel bewust van was. En als ik jonge collega’s, zo mijn leeftijd, die bij ‘serie X’ zaten, voor hen was dat meer wél een droom en zij circuleren in andere circuits. Ik heb dan echt wel, ja, mijn vrienden zijn wel echt acteurs van theater die dan in ‘k weet niet hoe chique producties staan en dan weet ge... ja...” (Respondent H)

Wat verder door enkele acteurs aangeklaagd wordt, is het feit dat vooral televisie als een soort vangnet fungeert voor acteurs maar die functie minder en minder opneemt omdat er steeds vaker met niet-professionele acteurs gewerkt wordt. De instroom in tv-producties is relatief gemakkelijk en wordt door weinig specifieke criteria bepaald, waardoor producenten zich niet genoodzaakt zien een beroep te doen op professionele acteurs. We gaven het al eerder aan: deze vorm van kenniswerk mist een beroepskwalificatie, waardoor de arbeidsmarkt makkelijk te betreden is (Donnelly, 2009: 308). Een acteur wordt zelden beschouwd als een ‘autoriteit in zijn vak’ en is vanuit economisch denken makkelijk vervangbaar door een amateur.

In plaats van extra kansen op tewerkstelling, zorgt dit circuit dus veelal voor een extra instroom op een volle arbeidsmarkt. Waar een acteur door middel van een tv-rol eventueel een mindere periode kan overbruggen, wordt nu door het fenomeen van de ‘eendagsvliegen’ die vorm van continuïteit in een loopbaan weggenomen.

“En dat komt vooral, naar mijn gevoel, vanuit de commerciële sector, zeker van op tv, heel veel mensen die geen opleiding – waarmee dat ik niet wil zeggen dat je een opleiding moet hebben om heel goed te zijn want ik ken ook heel veel acteurs die goed zijn zonder opleiding – maar toch is er een heel groot gevaar van heel veel – denigrerend gezegd – eendagsvliegen die passeren waardoor dat jij die job niet hebt want die zijn dan goedkoper of die zijn nieuw, een nieuw gezicht, en die doen dat dan. En wat er dan nog eens mee gepaard gaat is dat, de hoeveelheid van met zo’n mensen te

werken, gaan ook alle niveaus naar beneden vind ik, inhoudelijk. Of veel niveaus, daarom niet alle, maar veel niveaus naar beneden. En dat vind ik heel gevaarlijk.” (Respondent A)

“Wat ik persoonlijk, maar ja, dat er dan heel veel mensen zijn die eigenlijk dan niet echt acteur zijn, maar ja, wat kunt ge dan doen, ja. Allee ja, ge kunt ook nie zeggen, dat is ook tegen mijn eigen winkel want ik heb ook geen diploma, dus. Ik heb het dan vooral op de tv, dat ge er dan soms ziet van... Hallo! Moesten ze er nu godverdomme een beetje, er zijn teveel acteurs zonder werk. Geeft dan allemaal gewoon die goeie acteurs...” (Respondent H)

Er is een duidelijk verschil tussen twee visies op acteren in tv-producties en film: waar de ene het bijna als een noodzakelijk kwaad bestempelt, vindt de ander het boeiend om te verkennen omdat het vak er op een totaal andere manier moet worden bekeken. Iedereen is het er wel over eens dat het – zeker in het begin – absoluut over een leerproces gaat.

“Een keuze zal ik het niet noemen, er zal vooral meer vraag geweest zijn. Ik denk dat dan vooral gaat over – als je spreekt over begin jaren 2000 – twee seizoenen serie X heb ik gedaan. Daarover kan ik zeggen dat dat gaten waren in mijn volledige agenda laat ons zeggen, die ik daarmee kon opvullen, en ik wou dat wel eens proberen. Gaandeweg heb ik ervaren dat ik dat specifiek programma niet zo leuk vond om te doen, maar ik heb het wel twee seizoenen gedaan omdat ik dan werk had. En omdat ik ondertussen ook wel kon zien wat het was en wat het niet was. En dan de rest denk ik, zijn vooral gastrollen bij tv-series. En dat is omdat die vraag er dan was en omdat ik vrij was en je dan denkt van: ‘Ja dan ga ‘k dat doen want dan heb ik werk’. Dan is dat echt ‘werk’ voor mij.” (Respondent A)

De respondenten D en J omschrijven het zelfs als een tweede soort van acteren en daardoor een kans om zich als acteur te herbronnen.

“(...) als er filmingen komen dan ga ‘k die wel aannemen als ze mij aanstaan omdat ik dat ook, omdat dat iets is dat ik nog nie geëxploreerd heb ten volle. Snapt ge? Dat is toch een ander ding ze.(...)’t is een, ten eerste een ander manier van spelen. Dus, op persoonlijk niveau, individueel niveau. ‘t Is een andere werkomgeving, totaal. Ik heb het geluk gehad om vorig jaar al te mogen meedoen... na de eerste ‘film X’ mocht ik al, de volgende grote productie was een Franse film, dus ik heb al een Franse set meegemaakt ook, dat is dan ook weer totaal anders. Dus da soort dingen.” (Respondent J)

“Gewoon soms het gevoel van zin, ik heb zin om te spelen en de enige plaats waar ik dat nu kan is in een populaire serie, bijvoorbeeld.(...) Ja, dat gaat vooral om, voor mij gaat dat om goesting, om zin, om dat soort van rollen te spelen. Omdat dat leuk is om te doen en omdat je daar in dat podiumlandschap niet altijd de gelegenheid toe krijgt, om dat te doen. Er is niets heerlijker dan ja, een scène te spelen die Al Pacino ook heeft gespeeld of ik weet niet wat of zo, voor de fun. Dat soort van, van plezier. En dat wordt je eigenlijk - vind ik - soms ontzegd, je mag je... Ik heb nu wel mijn gram kunnen halen in Franstalige film, maar ik ben onbestaande in het Vlaamse filmlandschap maar toch heb ik zin om dat soort prestaties neer te zetten. Eens je het gedaan hebt, staat het erop. Ik vind dat altijd een heerlijke uitdaging om dat tot die limiet te pushen en niet meer met herhaling bezig te moeten zijn, niet meer denken ‘morgen nog eens en dan nog eens’. Dat heeft een andere charme, ik vind dat twee aspecten van, ja, van je, van je loopbaan.” (Respondent D)

Slechts drie respondenten halen zelf de financiële voordelen aan van sectoroverschrijdend werken, omdat het ‘werk’ is en dus een inkomen betekent. Respondent E ziet deze ‘niet-

artistieke dingen' als een manier om de eigen bezigheden te kunnen blijven doen en staft op die manier enigszins de stelling uit 'Crossover' dat acteurs niet sectoroverschrijdend zouden werken als geld geen probleem vormt. De interviews lijken deze hypothese niet te bevestigen, de meesten stippen in de eerste plaats aan dat het een vorm van leren is die past in de agenda. De primaire drijfveer is meestal niet financieel.

"Omdat... goh, dankzij die commerciële zenders en dankzij die reclamekes en dankzij hard werken kan ik wel redelijk leven zo. (...) die mannen van gezelschap X zeggen van 'ja, bij ons moogde geen reclamespotjes doen' maar ja, ze hebben ook iedere maand een vast loontje waarschijnlijk he, dus... Ik ik. Dat is ook Marx he, dan is 't gemakkelijk om te zeggen. Ik moet dat doen! Ik moet dat echt doen of ik kan mijn kinders geen eten geven bij wijze van spreken. Of ik kan mijn droom niet meer realiseren." (Respondent E)

Wat betreft artistieke voldoening zeggen de geïnterviewden vooral dat kwaliteitsverschil niet afhangt van de sector waarin men werkt, wel van de inhoud en de snelheid waarmee gewerkt wordt. Bovendien zorgt de beroepseer ervoor dat men zijn acteerprestaties ook in minder uitdagende dingen zo goed mogelijk verzorgt volgens respondenten A, C en E. Respondent B wijst wel op het gevaar van onderuit gaan in kwalitatief slechte producties:

"En soms zijn, sommige dingen zijn dan zo slecht gemaakt en dan is het gewoon heel hard om te zien hoe om heel goeie acteurs daar toch een uitschuiver te zien maken en dan weet ge dat ge daar echt niets aan kunt doen. Soms dat ge nog zo goed uw best moogt doen, maar als ge een slecht scenario hebt en dat wordt op een slechte manier opgenomen, dan moogt ge nog doen wat ge wilt, dan zijt ge echt machteloos. Dan moogt ge al van heel goede huize komen om dat te overleven (lacht)." (Respondent B)

Deze 'smet op iemands palmares' hangt trouwens niet gewoon af van de kwaliteit van de acteerprestaties, zeggen respondenten A, D, E en H. Is er de afgelopen jaren een switch gekomen in de manier hoe men kijkt naar collega's die televisiewerk of andere commerciële dingen doen? De meningen zijn verdeeld, er is een positieve switch gekomen in het spreken over acteren voor tv of in commerciële dingen, maar een echte mentaliteitswijziging is nog veraf⁴⁸.

"Ik denk dat ondertussen, de crisis in onze sector is zo groot dat denk ik niemand – allez ja, of dat vind ik dan in elk geval heel minnetjes, dat ge een acteur zou scheef bekijken omdat die meedoet in een soap, want het is zo moeilijk om aan werk te geraken. Ik mag mijn handjes kussen dat ik vooralsnog behoorlijk wat werk heb. Maar nee, ik zou er in elk geval nooit iemand scheef voor bekijken. (...) Ik kan mij voorstellen dat er misschien zo in 't begin iets meer werd neergekeken daarop. Maar ik denk door de crisis en door dat heel veel acteurs die er vroeger zouden op neerkijken nu zelf in soaps zitten... En doordat je hoe langer hoe meer betere acteurs in soaps aantreft." (Respondent B)

⁴⁸ Respondent D voegt daar in dit kader nog aan toe het te betreuren dat ook de echte 'commerciële acteurs' de kloof niet willen dichten en op hun beurt weinig of geen verantwoordelijkheid nemen naar de theatersector toe, omdat ze de marktwaarde van hun naam vooral inzetten op zuiver commerciële producties.

"(...) ge hebt rap een etiket zo. Vroeger was dat 'toch niet bij de VTM?' maar als ik nu zie, 'k heb ik Warre Borgmans in Zone Stad gezien en Peter Van den Eede en en... dat zijn dan toch zo de grote mannen he? (...) Dat wordt algemeen aanvaard. Iedereen in alles. Heb ik de indruk, over 't algemeen gesproken, dat wordt aanvaard. Vroeger niet. Allee vroeger... er zijn ook zo verhalen van twee actrices die zeggen 'goh, 'De Kotmadam', dat gade toch niet doen die auditie?'. En die één zegt 'ja, ik ga dat doen' en ze gaat naar die auditie en ze zit er en die ander zit er ook al. Er zijn ook zo'n verhalen eh. Iedereen wil spelen en bezig zijn." (Respondent E)

"Toen ik op school zat, was er nog een heel denigrerende kijk naar mensen die meededen in soaps op tv, of in musicals. Dat is nu minder in de zin van... Ik denk dat dat niet 100% klopt, dat daar nu wel zo naar gedaan wordt, maar dat dat niet... (...) Bij sommige mensen begint de 'credibility' aangetast te worden en ik denk dat dat een probleem wordt. Ik weet het eigenlijk niet. Er is wel gezegd een verandering in, maar ik denk dat dat in de omgang is, maar als 't erop aan komt denk ik dat dat niet waar is. (...) maar als dat zo maar een bijberoep is – zal ik het maar noemen – zal dat geen probleem zijn. Daarentegen als je geen gevestigde waarde bent, zal dat wel een probleem zijn." (Respondent A)

Job security? Ja graag! Maar wel nog steeds onder een heel aantal voorwaarden waarvan we de haalbaarheid in twijfel kunnen trekken. Voor respondent D hangt jobzekerheid ook samen met een vorm van ondernemerschap, volgens deze acteur is bijvoorbeeld het zelfstandig statuut als acteur enkel mogelijk

"(...) als je het podiumlandschap als je speeltuin ziet en dat een heel grote speeltuin is, dan kan je dat denk ik. Dus als je radiowerk en presentatie... ook beschouwt als zijnde aspecten van dat landschap, dus dat gaat heel breed. Als je je neus niet ophaalt voor een soap. Alleen, ja, is daar... komt daar weer het soort van hokjes denken, of het elitaire denken om de hoek... Vroeger nog meer dan nu. Ja, als je bepaalde dingen hebt gedaan, word je niet meer aanvaard in het andere. Vroeger was dat nog meer het geval en had je een soort van, van zuiverheidsdenken omtrent het, het kunstenaar zijn. In de zin van 'ok, geen reclame, niet in de boekjes, niet in de soaps, niet... ' he." (Respondent D)

❖ **Werkzekerheid (of employment security)**

In de flexicurity-visie wordt het pad van jobzekerheid verlaten voor werkzekerheid, omdat deze vorm van zekerheid niet vloekt met een hoge mate van flexibiliteit. Integendeel zelfs, bij employment security gaat het er net om die zekerheid op te bouwen dankzij een grotere flexibiliteit in termen van werkgever of job. Het gaat hier dus over de zekerheid om aan het werk te blijven of om van de ene job naar de andere te kunnen hopen (transition security).

"Streven naar zekerheid impliceert dan eerder het opbouwen en beschermen van het vermogen om werk te bekomen, te behouden en vooruitgang te boeken. Dit vermogen wordt ook wel aangeduid met de term employability." (Forrier, 2007: 108)

Zoals ook Jan Denys zegt, is 'de grootste zekerheid vandaag op de arbeidsmarkt te vinden en niet meer in de bedrijven'. De nadruk ligt dus vanzelfsprekend op employability of brede

inzetbaarheid (Denys, 2010: 23). Gazier (1997 in Benhamou, 2000: 310) definieert het begrip employability als een 'accumulatie van menselijk kapitaal, vooral onder de vorm van vaardigheden, reputatie en netwerk, dat kan geïnvesteerd worden in nieuwe kansen op een job binnen en buiten de organisatie waar iemand nu werkt. Het houdt in dat men zich als werknemer kan aanpassen aan en anticiperen op de eisen van de werkgevers'. Het interessante hiervan is dat een loopbaan op die manier een opeenvolging van periodes van opleiding en transitie op de arbeidsmarkt inhoudt, waardoor loopbanen met veel wissels en werkgevers in de toekomst wellicht hoger ingeschat worden dan de traditionele loopbanen bij één werkgever (Benhamou, 2000: 310). Voor de acteurs is dat nu al in die richting geëvolueerd, als we op de profielen van 'Survival in de Podiumjungle' en hun overlevingskansen afgaan.

De mate waarin een werknemer zijn/haar eigen employability inschat, wordt in enquêtes meestal getest aan de hand van drie stellingen (De Vos & Soens, 2008: 451):

- Ik ben ervan overtuigd dat ik makkelijk een vergelijkbare job vind bij een andere werkgever;
- Ik geloof dat ik gemakkelijk een andere job kan vinden die mij een hoge voldoening zou geven;
- Ik geloof dat ik makkelijk een andere job kan vinden die in de lijn van mijn opleiding of ervaring ligt.

De mogelijkheid om zich vlot te bewegen tussen organisaties en taken wordt dus, zeker voor acteurs, een belangrijke competentie. Benhamou (2000: 310) noemt dit een vorm van risicoverlaging voor de werker. Aangezien de korte contracten maken dat inkomsten meer ongelijk en onzeker verspreid zijn, wordt employability een substituut voor de zwakke jobzekerheid van acteurs. De employability wordt sterk bepaald door drie loopbaancompetenties die we eerder al vernoemden bij het 'boundaryless perspective' (zie paragraaf 2.3.4): *knowing how*, *knowing whom* en *knowing why* (Defillippi & Arthur, 1994 in Taylor, 2001). Taylors invulling van deze concepten is toegepast op zijn onderzoek naar academische loopbanen maar is zeker handig om de competenties voor acteursloopbanen te omschrijven:

- De competenties die samenhangen met motivatie, betekenis geven en identiteit, verzamelen we onder de noemer *knowing why*. Aangezien er geen duidelijk en vastgelegd loopbaanpad bestaat voor acteurs, is het voor hen heel belangrijk om de eigen *beliefs* en waarden te gebruiken als richtingaanwijzers bij de loopbaanopbouw. Over die identiteit hadden we het al uitgebreid toen we ons afvroegen of de acteur een rigide werker is (zie paragraaf 2.3.5.1). Deze richtingaanwijzers krijgen een duidelijke vorm als acteurs erin slagen hun sterktes, noden en kansen goed in te schatten, ze bovendien een

duidelijk beeld kunnen vormen van de richting die ze uit willen en ze het verleden kunnen loslaten. Dit laatste punt wordt enkel door Taylor vermeld en vonden we nergens anders terug in de literatuur rond dit *knowing why*, maar lijkt ons voor acteurs van groot belang aangezien ze zelf aangeven dat prestaties in een carrière snel vergeten worden en dat ook een 'gevestigde waarde' nooit zekerheid heeft. Bovendien gaat het er ook om dat acteurs de vrijheid krijgen om te bepalen of ze – na hun initiële keuze voor deze job – hun toekomst uitsluitend in deze sector zien. Respondent D wijst hier ook op de verantwoordelijkheid van de opleiding:

"Omdat ik vind ook dat je, de middelen die je moeten aangereikt worden in een opleiding - dan heb ik het dus over opleiding - moeten ook middelen zijn waarmee je buiten de context van het podiumlandschap kan functioneren. Omdat het na verloop van tijd, dat het misschien blijkt dat dat niet voor jou is weggelegd. En in een opleiding kan men dat niet altijd zeggen. (...) Maar dus, ik denk dat je... dat je ook uit het landschap zou moeten kunnen stappen zonder dat je 't gevoel hebt 'ik heb hier, ik heb hier zoveel jaren verloren', dus dat je opleiding... en nu moet ik helemaal opnieuw iets van nul beginnen. Dus ik vind dat een opleiding ook vaardigheden in die zin moet aanreiken." (Respondent D)

- De competentie *knowing whom* hangt af van de relevante (sociale en professionele) netwerken, waarop we in het onderdeel De Loopbaanmanager al inzoomden (paragraaf 2.4.2). Taylor vermeldt bij deze competentie ook het nut van mentoren in een academische loopbaan. Ook bij acteurs vormt dat een belangrijk onderdeel van het netwerk, waaruit bleek dat die mentoren niet noodzakelijk verbonden waren aan een organisatie. Zowel voor werkaanbiedingen als voor de persoonlijke groei vervullen die mentoren bij acteurs een belangrijke rol. We koppelen het netwerk hier ook aan reputatie, die volgens Benhamou (2000: 308) centraal staat in deze atypische arbeidsmarkt. Dit bevestigen ook de respondenten.
- *Knowing how* ten slotte omvat de professionele vaardigheden en die gaan volgens Taylor verder dan het opsommen van verwezenlijkingen in een cv. Dit bevestigt dus ons aanvoelen dat het zogenaamde VTi-cv slechts één visie is op een acteursloopbaan. Volgens Hesketh & Considine (1998 in Taylor, 2001) zijn er drie domeinen waar deze competenties zich moeten situeren, namelijk:
 - Taakspecifieke prestaties. Acteren in al zijn facetten dus – van spelen over maken naar regisseren, maar evengoed een gedegen kennis van de zakelijke kant van het beroep. Dit vindt geen enkele respondent een probleem, ook al loopt opleiding hier

niet altijd noodzakelijk formeel⁴⁹ maar ook vaak *on-the-job* (respondenten A, B, C, E, G en I) of door contact te houden met de ontwikkelingen in het eigen vakgebied (respondenten A, B, D, E, F, G, H en J). Als ze opleidingen volgen, zijn die vaak gerelateerd aan het verbreden of verdiepen van hun bezigheden als acteur, bijvoorbeeld een schrijfcursus, een muziekopleiding e.d.;

- Contextuele prestaties, zich ten dienste stellen van wat de organisatie waar men werkt wil verwezenlijken, ook wel affectieve betrokkenheid (op dit vlak scoren de meeste acteurs lager, zie ook paragraaf 3.3.2.1);
- Prestaties waarin men toont dat men zich kan aanpassen aan en omgaan met toeval en stress en dat men makkelijk nieuwe taken kan leren. Slechts 1 op 2 freelancers doet meer dan één productie per jaar, wat betekent dat ze dus nieuwe competenties moeten hebben om de ‘gaten’ in hun loopbaan op te vullen (Segers e.a., 2010: 73). Hier is het ten eerste heel opvallend dat van de tien respondenten vier acteurs een andere vooropleiding genoten maar desondanks hun jobmogelijkheden in andere vakgebieden daar niet meteen aan linken. Ten tweede heeft zo goed als niemand – behalve dan de twee respondenten die op dit ogenblik niet in hoofdzaak bezig zijn als acteur – concrete plannen in de richting van een opleiding die zijn/haar inzetbaarheid buiten de acteurscontext zou vergroten. Voor de twee vermelde acteurs geldt hun hoofdbezigheid nu niet alleen als inkomstenbron, maar ook als een vorm om aan hun employability te werken.

“Oh absoluut, ik denk dat ik dankzij mijn job bij huis X kan gaan solliciteren op andere jobs waar dat zelfs dat culturele minder en minder belangrijk zou worden, gewoon omdat ik vanuit zo een structuur mijn job en de verantwoordelijkheden die daar bij horen, dat ik die beheers.” (Respondent G)

“Ik denk dat mijn diversiteit van jobs die ik nu heb, door de theatercrisis en dat ik mij heb aangemeten, dat dat iets is, veel meer exclusiever is dan alleen dat spelen. Ge komt heel veel mensen tegen die zeggen ‘hoe dat jij werkt, of denkt, of dingen in elkaar kunt steken of met negen projecten door elkaar in uw hoofd en alles tot in de puntjes uitgewerkt krijgt, dat versta ik niet.’” (Respondent F)

Terecht worden bij dit concept kritische vragen geformuleerd, o.a. door Sullivan & Baruch (2009: 1551). Zij stellen dat het voor individuen moeilijk kan zijn om genoeg tijd en energie te vinden voor de steeds hogere eisen rond levenslang leren en mobiliteit. We kunnen ons deze

⁴⁹ Hier willen we graag vermelden dat een formele basisopleiding als acteur in de praktijk heel moeilijk te combineren is met werk en gezin. De Eerder Verworven Competenties (EVC) die kunnen leiden tot studieduurverkortung worden weinig of niet toegepast in de toneelopleidingen. Daardoor zijn acteurs die op latere leeftijd alsnog een diploma willen halen heel beperkt in de keuze voor een hogeschool, zo bleek uit een interview. Ook de ‘ervaringsbewijzen’ (of Titel van Beroepsbekwaamheid) zijn in de podiumkunsten voorlopig enkel te behalen door podiumtechnici of assistent-podiumtechnici. Meer info over EVC op www.evcvlaanderen.be en www.ervaringsbewijs.be. Het Sociaal Fonds Podiumkunsten (www.podiumkunsten.be) verstrekt de nodige informatie over het behalen van een ervaringsbewijs (Assistent-)Podiumtechnicus.

vraag ook stellen voor de acteurs: welke invloed heeft employability op hun tijdsindeling? Voelen ze daardoor de noodzaak om altijd aan het werk te zijn? En hoe krijgt het leren buiten een organisatie vorm? Uit een onderzoek van Mallon & Walton (2005 in Sullivan & Baruch, 2009: 1551) blijkt immers dat de ontwikkeling van een individu zowel binnen als buiten de organisatie veel lager ligt bij nieuwe loopbaantypes waar de werknemer in hoge mate zelf verantwoordelijk is voor zijn opleiding. In zijn 'Free to Work' noemt Jan Denys het een gemiste kans dat tijdelijke werkloosheid zo weinig ingezet wordt als opleidingsmoment en ontwikkelingsfase voor de werknemer (Denys, 2010: 213). Dat klopt als we ervan uitgaan dat – in deze context dan – de acteurs zelf bereid zijn om opleidingen te volgen. Anderzijds kunnen we niet zeggen dat acteurs periodes van tijdelijke werkloosheid niet aanwenden om zich professioneel te ontwikkelen, omdat deze periodes vaak dienen als onderzoeks- of voorbereidingsperiode voor nieuw projecten. Bovendien zijn die periodes zelden echt lang en zien de acteurs het absoluut niet als lege tijd. Slechts één respondent geeft aan moeite te hebben met de tijdsindeling als de werkloosheid langer duurt.

"En stel dat je efkes in de werkloosheid zit en dat je niet echt veel vooruitzichten hebt, dan begin je van alles te zoeken en te kijken en te lezen en te doen, van 'goh, ik moet hier iets anders gaan doen'. Ik ben op een gegeven moment beginnen trompet spelen, niet echt met het idee van 'misschien kan ik muziek gaan doen of zo' maar ondertussen is er toch zeker wel één productie waarin het feit dat ik wel muziek speelde er toe bij heeft gedragen dat ik die rol heb gekregen. En nu... Ik studeer veel muziek als ik weinig werk heb of als ik efkes in de werkloosheid zit en sowieso ik moet binnenkort beginnen lesgeven en ik ben dat nu aan 't voorbereiden, boeken lezen en... Ja, ook de producties voor volgend jaar, ik heb teksten te leren." (Respondent B)

"Maar 't is de eerste keer, ik ben nu twee maanden plus en min zonder werk, allez, heb ik geen officieel werk. Ik ben nu ook meer met de band aan het werken, ik heb heel veel werk want ik werk apart met die mensen want iedereen te samen, ja, tien is redelijk veel. Ik doe alles bijvoorbeeld, ik doe de contacten, alle e-mails beantwoord ik, ik moet kijken of de mensen kunnen op die datum spelen of niet. Al de organisatie, daar ben ik ook mee bezig. (...) het is al nog gebeurd dat ik een korte periode zonder iets zat en dat ik me dan meer focuste op mijn muziek. Daarmee bedoel ik thuis alleen werken, nummerkes van buiten leren, nieuwe nummerkes schrijven. Ik moet ook soms de tijd hebben om mijn nummerkes te kunnen schrijven bijvoorbeeld. Dus ik neem dan echt die tijd." (Respondent C)

De eigenheid van het artistieke proces maakt ook dat periodes van werkloosheid noodzakelijk zijn om – los van een organisatie – te kunnen werken aan de eigen ontwikkeling. Het is dus zeer moeilijk een balans te vinden tussen de mate waarin een acteur vrijheid moet krijgen om aan die eigen artistieke ontwikkeling te werken en wanneer dit moet omslaan in het werken aan de bredere inzetbaarheid, dus niet langer enkel in artistieke termen.

"Je kan niet op de werkloosheid blijven zitten... je moet zorgen dat je aan werk geraakt. Dus daarvoor moet je soms misschien efkes eens van sector veranderen. Dat is voor veel mensen. Mensen die nu in de automobielsector werken gaan

ook moeten veranderen eh. Ze hebben daar misschien ook hun hart en ziel ingelegd. (...) Het is nu eenmaal zo dat de pot aan middelen niet voldoende is om iedereen die in die sector wil werken werk te geven. Punt. Dus daar moet wel – denk ik – iets tegenover staan. Maar natuurlijk, je zit ook met... ontwikkeling van acteurs gaat ook verder dan van productie naar productie gaan. Dat is bij muzikanten ook zo, ook bij schrijvers, je hebt wel periodes dat je niets beleeft maar dat je wel aan uw zelfontwikkeling voor een stuk werkt. Dus ik denk dat de sector op zich moet gerespecteerd blijven, zodanig dat de kwaliteit gegarandeerd wordt. Maar ik denk wel dat mensen er niet moeten van uit gaan dat ze alleen maar daar werk gaan vinden. Dat is niet realistisch.” (Anneleen Forrier)

Bovendien rijst hier ook de vraag: wie zal er zorgen voor die employability? Het is duidelijk dat op het vlak van de artistieke ontwikkeling de acteurs vooral zelf hun verantwoordelijkheid opnemen. Bovendien kunnen we het stempelen of de ontwikkelingsgerichte beurzen zien als een (beperkte) overheidsfinanciering van die ontwikkeling. En wanneer een acteur gevraagd wordt naar een heel specifieke vaardigheid voor een bepaalde voorstelling, dan zorgt de werkgever meestal voor een aangepaste opleiding. Toch vinden vooral respondenten D en J het geen evidentie om zich te kunnen herbronnen in de loop van een acteursloopbaan:

“(...) ik zie mij mijzelf een beetje herhalen. Ik heb nu tien jaar lang bijna – ’t zal zoveel nie zijn ze, maar goe – gemiddeld 2,5 première per seizoen gehad, waarvan de laatste jaren steeds meer als initiator en, en voorzitter en dus zelf beslisser en da... ik merk, ja, dat is nie altijd, dat is nie altijd goed, ik zie mijzelf soms ook echt agenda’s afwerken en da kan ik nie. (...) Omda ’k ook wil dat ’t, ja... misschien komt da wel door da lesgeven of zo, dat ik daar dan over nadenk. Ik wil dat ’t dan goe is en ’t gevaar bestaat dat als ik nu blijf voortdoen zoals ik nu voortdoe, dat dan, dat dan kwaliteitsverlies optreedt of zoiets. ’t Is vooral da, ’t is effe ’how’.” (Respondent J)

“(...) ik heb het altijd jammer gevonden dat zich dat niet verder zet, in de zin van dat je eigenlijk tijdens je professionele op... loopbaan, eigenlijk toch nog eens graag op de schoolbanken zou willen zitten. Afijn, ik toch, ik vind dat een ongekende luxe. Dat was een heel goede ervaring. Ik heb dat ook altijd meegemaakt in Lee Strasburg, dat je eigenlijk tijdens dat je bezig was toch kon terugplooiën op een school waar dat je de dingen nog eens kon uitproberen, uitzoeken en dat je dan weer met een vernieuwd pakket in je loopbaan kon gaan staan. En dat is hier onbestaande eigenlijk. En dat vind ik eigenlijk een tekort. (...) Maar wij hebben die gewoonte niet, we zijn daar vies van, we zijn daar beschaamd over om als ’gevestigd acteur’ dan, ja... in een biotoop te begeven waar dat je dan nog collega’s tegenkomt die vanuit een... andere pikorde stammen of zo. Dat vind ik... voor mij is dat het hoofdprobleem, dat is het hoofdprobleem.” (Respondent D)

Maar het beeld dat Van Ruysseveldt & van Hoof (2006: 317) schetsen over employability, waarbij ‘de werkgever niet langer een baan voor het leven garandeert maar wel belooft om door middel van scholing te investeren in de arbeidsmarktwaarde van zijn werknemers’, kunnen we moeilijk toepassen op de realiteit van acteurs.

“Het is dus iets te gemakkelijk om aan te nemen dat er door flexibilisering van de arbeidsmarkt automatisch een win-winsituatie zal ontstaan, zoals de employability-filosofie ons voorhoudt. Het ligt meer voor de hand dat flexibilisering een kristallisatiepunt zal vormen voor nieuwe tegenstellingen,

tussen werkgevers en werknemers en tussen groepen werknemers onderling. Dat betekent ons inziens ook dat de behoefte aan werkzekerheid groot zal blijven.” (Van Ruysseveldt & van Hoof, 2006: 320).

Volgens Anneleen Forrier (2007: 109):

“Het investeren in de employability moet een gedeelde verantwoordelijkheid zijn, die gedragen wordt door theatermakers, theaterhuizen, de sectororganisaties en de overheid. Voldoende brede opleidingen, het ondersteunen van netwerkontwikkeling, loopbaanbegeleiding en een goed statuut zijn slechts enkele voorbeelden van manieren waarop theatermakers ondersteuning kunnen krijgen.”

Wat betreft het ondersteunen van netwerkontwikkeling, valt hier een idee van Van Ruysseveldt & van Hoof (2006: 236) te plaatsen: door de vernetwerking van organisaties kan personeel uitgeleend worden zodat talent gedeeld wordt. Tijdelijk werken in een andere organisatie kan dan deel uitmaken van het ontwikkelingstraject van een *high potential* en een vorm zijn van investeren in de *employability* van deze werknemers.

Enkele acteurs verwijzen naar ideeën in die richting, zoals een soort vast contract bij een huis waarbij iemand af en toe kan worden ‘uitgeleend’ of een poel aan acteurs waaruit kan worden gevist, wat aanvankelijk het opzet was van bijvoorbeeld BETON vzw. Een idee dat Jan Denys formuleert in zijn ‘Free to work’ geven we hier ook graag mee, met de nodige nuancering waarmee het idee in de kunstensector geïmplementeerd zou kunnen worden:

“Een van de mogelijke pistes is het toelaten van het contract van onbepaalde duur in de uitzendsector. De project professional is dan verbonden met een arbeidsmarktintermediair met een contract van langere duur, maar wordt uitgestuurd naar verschillende opdrachtgevers.” (Denys, 2010: 279).

“(…) dat is echt een flexicurity-idee. Dat is flexibiliteit en zekerheid aan elkaar koppelen. (...) Dus bijvoorbeeld uitzendkantoren in Nederland doen dat voor een stuk. Die hebben zo een systeem dat als je zoveel keer via uitzendarbeid tewerkgesteld bent voor dat kantoor of die organisatie, dan krijg je daar een vast contract. Maar natuurlijk krijg je daar een soort selectiviteit bij de uitzendkantoren die je anders niet zou hebben. Want de minder... de zwakkeren is nu misschien een negatief woord, maar de mensen die op zich misschien minder direct kansen zouden kunnen hebben, die worden gewoon niet meer in die uitzendkantoren toegelaten, want dat is een risico. Want het is een risico van een uitzendkracht te hebben die je moet betalen maar die niet tewerkgesteld is. En natuurlijk is dat in een heel gesloten sector als de theatersector nog moeilijker, want de kans dat alle acteurs die werk willen, werk hebben, is moeilijk. En in uitzendkantoren, normaal gezien zetten in verschillende jobs, verschillende sectoren mensen te werk. Dus bij alles is de vraag van ‘wie gaat dat betalen?’. En dat is een moeilijk punt hier, denk ik. (...) Dus financieel zie ik dat moeilijk, want de subsidies gaan naar de gezelschappen, gaan niet naar de interimbureaus. Dus zij kunnen wel het juridische regelen op het moment dat er effectief geld beschikbaar is vanuit het gezelschap, maar die periodes daartussen, daarvoor is geen geld.”
(Anneleen Forrier)

❖ *Inkomenszekerheid (of income security)*

Het concept *income security* wordt in de literatuur beperkt tot de inkomensbescherming bij het wegvallen van betaalde arbeid en daardoor vaak gelijkgesteld met het vangnet van de sociale zekerheid. Hier bekijken we het echter vanuit het perspectief van de individuele acteur en hoe hij/zij voor een zeker inkomen zorgt. In dit luik zullen we ons vooral concentreren op de concepten die in de interviews in het oog sprongen en o.i. onder de noemer ‘inkomenszekerheid’ thuishoren. We behandelen achtereenvolgens *multiple jobholding*, het beloningsmodel, het ‘sociaal statuut van de kunstenaar’ en ten slotte combinatie- en loopbaanzekerheid voor acteurs.

➤ *Multiple Jobholding*

Begin jaren negentig al schrijven Ruth Towse en David Throsby, twee belangrijke auteurs in het cultuurmanagement, dat de discontinuïteit van tewerkstelling in de kunstensector maakt dat werknemers ‘*multiactivity*’ gaan zoeken, zowel binnen als buiten diezelfde kunstensector (Towse, 1992; Throsby, 1992 in Benhamou, 2000: 310). Zelfs al heeft een werknemer een vaste band met een organisatie, dan garandeert dat nog geen vast maandelijks inkomen, omdat de organisaties zelf actieve en non-actieve periodes afwisselen. Bijgevolg zien kunstenaars zich verplicht om verschillende jobs te combineren om zo in plaats van een jobzekerheid toch een inkomenszekerheid te hebben. David Throsby (1994 in Benhamou, 2003: 71) noemt het ‘*multiple jobholding*’ zelfs hét model van tewerkstelling voor de kunstenaar, waarbij de niet-artistieke job meestal in functie staat van de artistieke bezigheden. Ook Hans Abbing bekijkt het op een gelijkaardige manier en noemt ‘*multiple jobholding*’ een vorm van risicoverlaging en daardoor een soort interne subsidiëring. Bovendien is hij ervan overtuigd dat kunstenaars zich van een inkomen voorzien door op dat van familieleden te teren en tweede jobs uit te voeren, waarmee ze ophouden zodra ze genoeg inkomen hebben om weer uitsluitend artistiek te werken (Abbing, 2002: 141). Hij redeneert bovendien dat de hybride kunstenaarsloopbaan het resultaat is van de kunstenaar als ‘*multiple jobholder by choice*’, een type dat meer en meer voorkomt en de artistieke bezigheid vooral zelf bekostigt en zichzelf zo een artistieke vrijheid koopt (Abbing, 2002: 145). Vanuit deze redenering gaan kunstenaars dus vooral op zoek naar goed betaalde extra jobs en wordt kunst op termijn weer een bezigheid voor diegenen die het zich kunnen permitteren (Abbing, 2002: 146). De onderzoeken naar de verhouding van bestede tijd aan en inkomen uit de ‘*principal artistic occupation*’ die Towse wilde voeren in 2001, kaderen in eenzelfde redenering. Nu, ongeveer tien jaar later, zou het inderdaad interessant zijn om de verhouding van de inkomsten uit acteren, theatergerelateerde en niet-artistieke jobs bij acteurs te vergelijken met de situatie eind jaren negentig. Met dit kwalitatief onderzoek geven we alvast de aanzet om enkele vragen te beantwoorden. Waarom kiest een acteur ervoor

verschillende jobs uit te oefenen? Wat voor jobs kiezen acteurs naast het acteren en hangt de keuze voor een bepaalde job samen met de verwachte inkomsten ervan? Stoppen acteurs inderdaad meteen met extra jobs zodra ze genoeg verdienen met hun artistieke bezigheden? Zijn individuele beurzen nefast voor het ondernemerschap bij acteurs? En hoe staat men tegenover 'bijklussen' in acteurskringen?

Bijverdienste, bijberoep, what 's in a name...

Eén van de eerste vragen in het interview was telkens welk hoofdberoep de respondent had en of er bijberoepen waren. Waar we in het eerste deel van deze scriptie al bekeken hoe dat hoofdberoep genoemd wordt, focussen we hier vooral op de zogenaamde bijberoepen. Meteen blijkt hier bij veel acteurs al een probleem in de terminologie te zitten: maar liefst zes respondenten delen hun bezigheden niet op als hoofd- en bijberoep. Ze zien zichzelf immers als acteur in alles wat ze beroepsmatig doen en associëren 'bijberoep' of 'extra job' vooral met een bijverdienste en dus een financiële drijfveer. Dat amalgaam aan jobs en bezigheden verzamelen ze onder hun eigen naam en niet zozeer onder een beroepscategorie. Of iets hoofd- of bijberoep is, hangt vooral af van het moment en hoe het op papier staat. Om praktische redenen houden we hier wel de benaming 'bijberoep' aan, in de betekenis dat de acteurs andere dingen doen dan acteren⁵⁰. Concreet betekent dit ander werk op het gebied van theater, film of televisie (bijvoorbeeld lesgeven, produceren, regisseren e.d.) of artistiek-gerelateerd werk en niet-artistiek werk (cfr. Von der Fuhr e.a., 2010: 10). Met deze definitie in het achterhoofd, kunnen we dan stellen dat alle respondenten een bijberoep hebben.

Artistiek-gerelateerd of niet-artistiek werk?

Vervolgens kijken we naar de verdeling tussen artistiek-gerelateerd en niet-artistiek werk. Enkel de respondenten C, F en G doen of deden (af en toe) werk dat we niet strikt artistiek kunnen noemen: evenementenorganisatie (de praktische kant ervan), horeca-werk en interims gaande van werken in een advocatenbureau tot jobs in call centers.

"Als ik het bekijk, ik heb natuurlijk ook veel andere jobs gedaan daarnaast: in bedrijven gewerkt, in restaurants gewerkt, in hotels gewerkt ook. Maar als ik zie, als je werkt, 8 uur per dag en 50 euro verdiend en als ik dat dan in een paar uurkes kan verdienen door te spelen... Dan vond ik het wijzer natuurlijk om op straat te spelen. (...) En ook om zelf te evolueren ook, dus iedere dag probeerde ik ook nieuwe nummerkes van buiten te leren, dat hielp mij ook om eigenlijk een stapje verder te zetten, om dingen te ontdekken ook." (Respondent C)

⁵⁰ Dus zonder veronderstellingen naar verdeling qua tijd, inkomsten of wat de acteurs het liefst als hoofdberoep zouden hebben. Bij respondenten F en G moeten we wel melden dat hun hoofdbezigheden artistiek-gerelateerd zijn en dat ze dus niet in hoofdzaak actief zijn met acteerprestaties.

De artistiek-gerelateerde jobs die het vaakst voorkomen (bij negen van de tien respondenten!) zijn lesgeven als gastdocent of coach in een toneelopleiding (hoger onderwijs), lesgeven in het DKO of in niet-gesubsidieerd muziekonderwijs en het begeleiden van theaterstages. Andere artistiek-gerelateerde bezigheden zijn (of waren) regisseren, optreden als muzikant, herwerken of adapteren van theaterteksten, het organiseren van een eigen muziekgroep of project en dergelijke.

Waarom een bijberoep?

Zoals we al vermeldden, zien de acteurs een extra job zelden in de eerste plaats als bijverdienste. In tegendeel, zo blijkt uit de interviews. Zeker voor de lesopdrachten geven de acteurs aan dit om verschillende redenen te doen, in volgorde van belangrijkheid: een vorm van (maatschappelijk) engagement, een manier om contact te houden met de nieuwe ontwikkelingen in het theater, een kader om aan introspectie te doen over het eigen vak, een job die vrij flexibel te combineren is met de bezigheden als acteur en ten slotte omdat het een vaste inkomst is. Alle respondenten die gastdocent zijn op een hogeschool (in Vlaanderen of Nederland) noemen het loon bijna als een bijkomstigheid. We geven hierbij een uitgebreid citaat mee dat de problematiek van het gastdocentschap illustreert. Het wordt niet door iedereen zo sterk gesteld, maar men is het er wel over eens dat het loon voor een gastdocentschap vrij laag is en dat de voorwaarden niet altijd duidelijk zijn:

“En dat is altijd mijn drive geweest. Alhoewel dat die balans eigenlijk begint over te slaan naar de andere kant en zoveel plaats inneemt dat het ten koste gaat van te veel dingen, van familie, sociale contacten, lichamelijk, geestelijk, ... omdat dat onderwijs jou niet in die mate vergoedt voor je engagement. Dat is ook natuurlijk iets dat je zelf moet bepalen. Maar engagement is onbegrensd, of kan onbegrensd zijn. Dus daar zit een probleem. (...) Het [gastdocentschap] wordt een systeem, het wordt gewoon een systeem. Ook omdat de budgettering voor het hoger onderwijs natuurlijk te wensen overlaat. Maar ook daar zitten al heel veel - allez, ik neem misschien mezelf als maatstaf - maar ik denk dat heel wat mensen een gastdocentschap opnemen in een soort van engagement. Dat wil zeggen dat er eigenlijk niet echt naar de uren gekeken wordt. Dus dat wordt begroot op zestig uren, terwijl dat je weet dat het meer dan het dubbele, of misschien zelfs het driedubbele zal zijn. En er is dan ook een soort van beroepseer mee gemoeid, of een artistieke eer, die maakt dat je dan natuurlijk ook nog eens driedubbel presteert als gastdocent, waar dat men bijna op rekent, waar men dan eigenlijk bijna vanuit gaat.(...)Dus in die context word je dus overal gepluimd. Zowel als gastdocent en zowel als freelance theatermaker. Omdat je toch aansluit bij een groep en voor ad hoc situaties of voor één productie en dat je daar dan ook het beste van jezelf geeft. Dus... ja, op verschillende plekken moet getuigen van je engagement. En... en als artiest dus niet bijzonder belang te gaan hechten aan wat er uiteindelijk maandelijks op je loonbriefje terecht komt.” (Respondent D)

Ook voor andere bijberoepen is de motivatie vaak weinig financieel, tenzij het over horecawerk of een job in een call center gaat. Er wordt ook niet per definitie voor een bijberoep gekozen dat

op papier de beste voorwaarden heeft (in termen van loon, plaats en uren), zo getuigt respondent G:

" (...) dan had ik zelfs openstaande uren hier in de academie. Die stonden echt open, ja, vlakbij met de fiets, dat was nog geen tien minuten fietsen van hier, dus als ik dat op papier, dan dacht ik 'geweldig!'. Dat zou ik super vinden, ik combineer lesgeven met... Nee, dat was direct duidelijk dat het dat niet was. Dan liever elke dag met de auto naar Brussel om te doen wat ik graag doe ja." (Respondent G)

"Ik heb dat een periode gedaan – maar dat is al twee jaar geleden denk ik, of drie jaar geleden – op een academie, deeltijds kunstonderwijs, dat vond ik verschrikkelijk omdat dat... Daar had ik een probleem met de motivatie van die kinderen die daar naartoe komen, dat dat vaak een veredelde chiro is of zo, vind ik. Dat vind ik dan heel lastig om mee te werken, dat ligt niet in mijn ambities of mijn verlangens. (...) Ik heb dat toen twee jaar gedaan, ben zelfs aan mijn lerarenopleiding begonnen om dat te verbeteren of zo. En dat is mij zo slecht bevallen dat ik daar zelfs ziek van werd, letterlijk, dat ik niets meer zag zitten. Dus daar wil ik niet meer aan mee doen." (Respondent A)

Vaak wordt ook gekozen voor een extra job als kruisbestuiving met het pure acteren en als een manier om zichzelf te ontwikkelen en bepaalde vaardigheden bij te schaven, met als gouden stelregel dat voldoening belangrijker is dan zekerheid. Bovendien is het voor een drietal acteurs ook een oplossing waar ze zich beter bij voelen dan terug te vallen op stempelen. Twee respondenten geven ook aan dat ze de combinatie van jobs nodig hebben om fris te blijven én om de combinatie van werk en gezin beter te kunnen maken:

"ik hou mij staande eigenlijk in mijn beroepsleven als schrijver, als maker, als acteur, als lesgever, als coach... en dat heeft ook te maken met het feit - niet alleen met met... Het zou kunnen dat ik alleen zou kunnen spelen, moest ik willen zou ik voldoende contracten in de wacht kunnen slepen om alleen maar te spelen. Maar ik weet dat ik het niet zou kunnen volhouden omdat je... ja, daar zijn andere dingen zoals een gezin bijvoorbeeld. De vermoeidheid die optreedt na een tijd toeren, of... Dus... Ik zou ook niet alleen willen schrijven, ik zou ook absoluut niet alleen willen les geven. Het probleem is daar om een soort van balans te vinden tussen al die dingen." (Respondent D)

"Vooral als ik, ik heb twee kinderen, ja, dat is voor mij een heel belangrijk element geweest ja. Moest ik dat voorzien hebben vroeger – maar ik ben wel gelukkig zo slim geweest om mijn lerarenopleiding te volgen – dat zou ik, in 't begin wou ik dat ook niet. In 't begin dat ik op de Studio zat, dacht ik 'bwa, dat doe ik nie'. (...) Om overdag te werken he. Want (...) in de praktijk is het leven van een toneelspeler – als ge met twee zijt – gewoon niet te combineren met een normaal gezin. Gewoon onmogelijk." (Respondent G)

Ten slotte vinden respondenten F en G het ook gewoon leuk om de vaardigheden die ze opdeden als acteur in te zetten in 'het echte leven' en verrijken andere jobs hun zijn als acteur:

"die afstand geeft mij een ongelooflijke opluchting en maakt, zou ik, ik ben gewoon soms veel rationeler met iets bezig nu en dat is heel goed. Ik heb drie kinderen, dat is ook nodig dat ge niet alles dramatiseert en zo rondloopt en... Dat vind ik fijn. Dus ik heb niet echt zo het gat-gevoel dat dat weg is, ik heb vooral gevoeld dat het tijd is dat heel veel mensen op een

andere manier naar dit, naar de tewerkstelling in dit vak moeten kijken. En ik heb dat gedaan en dat, ik vind, dit is, ik vind dat ik met een heel goeie oplossing zit. Ik kan als ik wil heel bewust kiezen 'ik smijt mij heel diep in die artistieke flou en ik ben dagen en nachten op stap met mijn collega's en we gaan daar uitgeraken' en ik kan ook wakker worden en zeggen 'ok mannen, hard labeur vandaag, werken, sleuren en dit en dat, dat moet nog gebeuren, dat en dat, ok'. Dus ik heb die twee gevonden en dat, dat doet wel deugd." (Respondent F)

"Dat heeft vind ik ook te maken met, allee, als acteur of als actrice of als toneelmaakster om in zoveel mogelijk deuren eens binnen te gaan. Allee, ik vind dat daarom ook eigenlijk heel boeiend en heel... Theater neigt soms een beetje een ivoren toren te worden zo, waarover dat ze wel het leven beschouwen of over het le-, maar zo heel weinig acteurs vinden nog de weg naar zo echt, allee ja, wa mensen moeten doen om... (...) Nu met die 'voorstelling x' bij huis X, dat was zo een scholenproject, we hadden een beroepsschool en een ASO-school met elkaar in contact gebracht en samen een voorstelling laten maken. Maar zo op alle niveaus, van de techniek tot... en de ASO'ers mee kostuums laten stikken en, en techniek leren en de BSO'ers mee laten schrijven en spelen. Dat soort dingen, ja, dat vind ik echt heerlijk. Dat vind ik het leukste dat er is. Dat is zo én heel erg in de wereld én tegelijkertijd is dat mijn opleiding. Allee ja, hoe maakt ge een voorstelling? Maar dat gaat over meer, dat gaat over veel meer dan die voorstelling alleen. Dat gaat over mensen, dat gaat over een maatschappij, dat gaat over... ja, ge doet echt heel concrete dingen in de wereld dan of zo. Dat vind ik super." (Respondent G)

Van vaten en spiegels

We noemen het hier nogal denigrerend 'bijklussen', maar het mag duidelijk zijn dat acteurs het model van multiple jobholding graag en veel toepassen omdat ze het niet zuiver in termen van financiële zekerheid bekijken, maar vooral als verschillende onderdeeljes van hun leven en identiteit, die gedurende hun loopbaan in wisselende constellaties aan de oppervlakte komen. We introduceren hier nog even één van de meest recente loopbaanmodellen – naast diegene die we al besproken hebben in deel 1 van deze scriptie – namelijk het *kaleidoscope career model* of KCM (Sullivan & Baruch, 2009: 1557):

"Like a kaleidoscope that produces changing patterns when the tube is rotated and its glass chips fall into new arrangements, the KCM describes how individuals change the pattern of their career by rotating the varied aspects of their lives to arrange their relationships and roles in new ways. These changes may occur in response to internal changes, such as those due to maturation, or environmental changes, such as being laid off. Individuals evaluate the choices and options available to determine the best fit among work demands, constraints, and opportunities as well as relationships and personal values and interests. As one decision is made, it affects the outcome of the kaleidoscope career pattern."

De drie spiegels in een kaleidoscoop zijn de metafoor voor de drie loopbaanparameters waarop beslissingen gebaseerd worden: authenticiteit, *work-life balance* en uitdaging. Deze drie parameters spelen gedurende de hele loopbaan in het achterhoofd maar krijgen, afhankelijk van

de levensfase en de kansen, wisselend een prominentere rol bij de loopbaanopbouw. Een van de respondenten noemt het communicerende vaten die men afwisselend bijstuurt.

Een hybride loopbaan dus, ook in de tweede betekenis (zie paragraaf 2.5) als mengvorm van traditionele en nieuwe vormen waarbij individuen verschillende rollen en taken opnemen en daarbij een zekere vooruitgang op de hiërarchische ladder maken maar evengoed wisselen tussen projecten waarin ze wisselende verantwoordelijkheden hebben (Sullivan & Baruch, 2009: 1557). Ze zijn bijvoorbeeld even graag docent op een hogeschool als dat ze een zuiver uitvoerende gastrol in een tv-productie doen. Ook hier bestaan de nadelen van die verschillende bezigheden eerder in de hoofden van anderen, vergelijkbaar met de voorbeelden die we gaven bij het sectoroverschrijdende werk:

“Daardoor, ’t is ook weer een tweesnijdend zwaard, daardoor wordt er gezegd ‘ja als persoon X het niet kan doen, hij heeft nog wel iets anders om op terug te vallen of zo’. Dus dat brengt je zo in een soort van patsituatie natuurlijk eh.”
(Respondent D)

“Maar ik denk dat sommige mensen gewoon wat realistischer naar zichzelf en naar hun eigen carrière zouden moeten leren kijken. Dat dat iets is waar in de toneelscholen totaal nie – allee, in mijne tijd toch nie – werd bij stilgestaan. Wat, ik denk dat het heel belangrijk is dat we geen acteurs kweken die alleen maar willen terugvallen op dat kunstenaarsstatuut maar dat een soort, meer een gewone zaak wordt om ook in de realiteit af en toe te werken. Zonder dat daar op neergekeken wordt, want dat is gewoon eigenlijk het belachelijkste dat er is, dat is dat daar op neergekeken wordt. En dat gebeurt. Er is in, in bepaalde circuits is er natuurlijk een soort van cultuur van ‘jommer ja...’, als ge niet dat of dat, dat ge zou mislukt zijn als kunstenaar. Ik vind dat absoluut nie waar.” (Respondent G)

➤ Beloningsmodel

Een belangrijk onderdeel van de inkomenszekerheid voor een werknemer is de wijze waarop zijn arbeid beloond wordt. Het huidige beloningssysteem in de podiumkunstensector is geregeld door een aangepaste CAO⁵¹ en hanteert barema's op basis van anciënniteit. Het loon stijgt dus met het aantal jaren anciënniteit in een onderneming (Denys, 2010: 260) of in dit geval: in een sector. Dit beloningssysteem is één van de meest traditionele functiebeloningssystemen en wordt gekenmerkt door een vast en onomkeerbaar functieloon dat – eens het in een CAO opgenomen is – niet meer kan worden gewijzigd. ‘De loonhoogte verandert enkel als de werknemer meer jaren werkt (anciënniteit), promoveert, van functie verandert of als er een

⁵¹ “Een CAO is een privaatrechtelijke overeenkomst, afgesloten tussen één of meer werkgevers dan wel werkgeversvertegenwoordiger(s) en één of meer vertegenwoordigers van de werknemers. De vertegenwoordigers zijn rechtspersonen in de vorm van vakbonden, ondernemingen en werkgeversverenigingen. In de overeenkomst worden arbeidsvoorwaarden in brede zin geregeld, evenals de betrekkingen tussen de overeenkomende partijen. (...) de collectieve overeenkomst enorm bespaart op de afzonderlijke onderhandelingen over de contracten met de individuele werknemers. (...) De CAO schept zekerheid.” (Van Ruysseveldt & van Hoof, 2006: 210-211).

nieuwe (collectieve) arbeidsovereenkomst wordt ondertekend' (De Prins, 2009: 6-8). Dit beloningssysteem is overigens het meest gebruikte systeem van loonvorming op de Belgische arbeidsmarkt – en dus niet bijzonder verbonden aan de podiumkunstensector – en Jan Denys noemt het in zijn recentste boek zelfs een pijnpunt op de Belgische arbeidsmarkt omdat het in verhouding tot andere landen zorgt voor een hogere prijs van de arbeid en omdat het zorgt voor uitsluiting van oudere werknemers (Denys, 2010: 260). Het probleem van dit systeem in de podiumkunsten, is dat het vooral op maat van langdurige arbeidsrelaties is opgevat, waarbij

'werknemers in het begin van hun loopbaan bij een werkgever een loon krijgen dat lager is dan hun productiviteit (leerfase), later in hun loopbaan zullen ze uiteindelijk een loon krijgen dat hun productiviteit overschrijdt. Vandaar dat ze loyaal blijven aan die werkgever en dat werkgevers bereid zijn na bewezen diensten een hoger loon te betalen. Bij meer flexibele samenwerkingsverbanden gaat deze redenering niet langer op.' (Forrier, 2007: 110).

Vergeten we hierbij wel niet dat de anciënniteitsbeloning vastgelegd is op sectoraal niveau via een CAO en dat dus in zekere zin de loyaliteit aan de sector beloond wordt. Met dat probleem dat het wel nog steeds de werkgever is die de lonen moet betalen, en niet 'de sector'.

Anciënniteit belonen ligt al een tijdje onder vuur, omdat het een rigide manier van belonen is die te sterk uitgaat van de relatie tussen ervaring en productiviteit. Die relatie wordt door recent onderzoek ook niet meteen weerlegd en dat verklaart men door 'het belang van duurzaamheid bij een hoge *human asset specificity*' (Sels, 2008: 56-58). Voor heel wat jobs hebben werknemers immers bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden nodig, waardoor het belangrijk is dat ze na het verwerven van die kennis en vaardigheden niet meteen het bedrijf verlaten omdat zowel zijzelf als hun werkgevers erin geïnvesteerd hebben (Sels, 2008: 56-58). Sels (2008: 57) zegt dan ook dat werkgevers sneller geneigd zullen zijn te investeren in opleiding en loopbaanmanagement voor werknemers die 'het verschil' maken. Niet zo in de podiumkunsten: de acteurs maken er inderdaad wel degelijk 'het verschil', maar hun kennis en vaardigheden zijn niet specifiek. Bovendien zorgt ervaring ook niet rechtstreeks voor betere prestaties of een hogere productiviteit bij acteurs (dat laatste is ook niet meteen relevant in theater).

We bekijken eerst wat de acteurs er zelf van vinden. Allereerst is iedereen het erover eens dat het een goeie zaak is dat het loon via de CAO geregeld is, omdat het onderhandelingen makkelijker maakt en er toch een zekere bescherming van de minimum-lonen is. Het is ook in dit opzicht dat de CAO bindend is, dus afwijken ten positieve kan en mag. Hogere lonen dan aangegeven in de CAO komen in de praktijk echter zelden voor, zo weten de acteurs te vertellen. Enkel grote namen en gevestigde waarden hebben soms de positie om te onderhandelen over loon en voorwaarden, maar niemand van de respondenten zegt dit al gedaan te hebben. Verder

vindt respondent A dat de barema's een goed loon vastleggen als je vast werk hebt. Daar knelt natuurlijk het schoentje in deze branche, omdat de situatie door de toenemende flexibiliteit in de arbeidsrelaties grondig gewijzigd is. Om de CAO beter af te stemmen op losse contracten, is er een aanpassing gemaakt waarbij contracten van minder dan vier maanden iets hogere barema's hebben. Deze verhoging ligt rond 4%, dit komt ongeveer overeen met de eindejaarspremie die op die manier gemakkelijker kan worden opgenomen. Volgens Hester (2007: 119) volstaat die lichte verhoging niet om de inactieve periodes te overbruggen. Respondent D vindt het loon 'redelijk behoorlijk', maar vindt

"die CAO eigenlijk een behoorlijk rudimentair... (...) het geeft richtlijnen aan en toch denk ik dat dat nog niet divers genoeg is, maar ok, moest het diverser zijn zou het complexer worden en zou het ook moeilijker te hanteren zijn et cetera et cetera. Bijvoorbeeld over de loonbarema's bijvoorbeeld, denk ik ook, ja dat is zinvol om dat te hebben en natuurlijk kan je daar van afwijken, he, dat is een richtlijn die eigenlijk door de meesten wordt gebruikt als 'ok, dat is een standaard, we moeten dat hanteren.'" (Respondent D)

De acteurs vinden het loon op papier dus aanvaardbaar maar zien niet genoeg differentiatie naar inhoud. Bovendien lijkt het achterhaald om het werk van acteurs te vatten in uren, zo stelt ook Denys (2010: 183) als hij het heeft over hoe de arbeidsmarkt zich verhoudt tot de creatieve economie:

'Is er sprake van een andere cultuur, een meer moderne arbeidsmarkt? Hoe gaan de sociale partners er met elkaar om? Hoewel er enkele aanwijzingen zijn dat dit inderdaad het geval is, kan hier wegens gebrek aan wetenschappelijk onderzoek nog geen duidelijke uitspraak over worden gedaan. Het is wel al duidelijk dat het oude denken over de arbeidsmarkt zich per definitie heel slecht verhoudt tot de creatieve economie. De meeste arbeidsmarktinstuties (arbeidscontracten, loonvorming enz.) zijn tot stand gekomen tijdens de hoogdagen van de industriële maatschappij. Heel wat van die instuties verhouden zich al slecht tot de diensteneconomie in het algemeen. Met de opkomst van de creatieve economie wordt deze spanning alleen maar groter. Heeft het bijvoorbeeld nog zin om in een creatieve economie arbeidsprestaties uit te drukken in het aantal uren dat iemand aanwezig is op de werkplek. Het antwoord is duidelijk neen. Maar wat hiervoor dan in de plaats moet komen, daarover is nog absoluut geen eensgezindheid.'

Het antwoord voor acteurs is in elk geval duidelijk neen, omdat ze hun werk ten eerste zelf niet in uren bekijken en omdat het ten tweede ook maakt dat organisaties de dingen die niet echt controleerbaar zijn te gemakkelijk gewoon niet belonen (waar de acteurs overigens de organisaties hiervoor niet met de vinger wijzen, omdat ze begrip opbrengen voor hun kleine budgetten).

"Ik nam een rol over van iemand en ik moest dat dus een maand spelen en daar waren dus effectief maar... er was een week repetitie voorzien, dat is natuurlijk bijzonder weinig. Maar dat wil dus zeggen dat ik een maand op voorhand... Ik moest die tekst inoefenen, dat was een grote rol. Ik ben daar natuurlijk heel hard mee bezig. Dat gaat niet anders, bij die eerste repetitie moet dat daar staan en dan kunnen we nog wel een paar dingetjes vragen en kijken voor kostuum en zo, maar eigenlijk moet ik heel 't werk, al 't werk zelf doen. Nu, dat werd gewoon niet vergoed. Ah ja, en ik heb gezegd op een gegeven moment 'ja kom'. Ik had gedacht toch op zijn minst twee weken... Snap je, twee weken meer in dienst voor het werk dat ik daar aan gedaan heb. Dat kunnen zij gewoon niet betalen. Ik ben dan ook nog, ik zit in een hoge categorie. Ik zit met een hoge anciënniteit. Ja dat is een realiteit, die konden dat niet betalen." (Respondent B)

Respondent B kaart hier ook het probleem aan van de barema's op basis van anciënniteit. Uit het onderzoek van Catty Hoste (2005: 44) rond acteren boven de 40 bleek inderdaad dat oudere acteurs steeds meer ervaren uit de markt gespeeld te worden door hun hoge loonkost op basis van anciënniteit. Op die manier werkt de bescherming van anciënniteit uiteraard contraproductief. Van de tien acteurs gaven er 8 aan deze zorg rond ouder worden in het theater in hun achterhoofd te hebben. Bovendien blijken gezelschappen zo steeds meer ontraden te worden om met 'oudere' acteurs te werken. Het werken met jongere acteurs gaat bijna automatisch ten koste van de oudere acteurs, hoewel de meeste 40-plussers de jongere acteurs niet als concurrenten beschouwen.

"Dat vind ik zeer vreemd, want langs de ene kant wordt gezegd 'ja, we moeten stimuleren dat die 50-plussers weer op de arbeidsmarkt...' en langs de andere kant wordt er altijd... Terwijl gezelschap X altijd een gezelschap was die altijd met oudere acteurs werkte. Een van de weinige. En dat kost natuurlijk veel geld, en dat toch proberen te doen. En dat was geweldig. En nu doen ze dat met jongeren. En pas op, ik vind dat geweldig, dat zijn goeie acteurs en ik vind dat die ook een kans moeten krijgen. Ik denk niet dat er ooit als commentaar van de theatercommissie staat 'ge moet eens wat meer met oudere mensen werken', ik denk niet dat dat al ooit is geweest. En ik vind dat niet ok." (Respondent B)

"(...)een gezelschap zoals gezelschap X werkt met oudere acteurs bijvoorbeeld. Ja, wat ik, alle, of probeert de mix te organiseren van jong en oud maar wat financieel natuurlijk een ontzettend grote aderlating is, om de ouderen daarbij te betrekken, omdat die ook ja... op het - ik zeg niet het been stijf houden maar er een punt van maken van 'ok, dit is de CAO en...'. Dus wat bij de jongeren eigenlijk in de omgekeerde richting werkt van 'ja, sorry, maar dat is de CAO' gebruiken de ouderen op dat moment ook om te zeggen van 'ja, sorry jongens, maar dit is de CAO'. Misschien ligt dat ver uit elkaar en wordt leeftijd te duur betaald of - alsof dat dan te maken heeft met ervaring of succes of... ik weet het niet. (...) door dat mechanisme worden ouderen soms niet benut, met de nodige ervaring of... en door dat systeem worden te veel jongeren benut die ook niet benut zouden moeten worden." (Respondent D)

In een sector waar sowieso al een groot (over)aanbod is van mensen die er willen werken, wordt op die manier de instroom totaal niet ingedijkt, maar integendeel bevorderd. De doorstroom echter wordt op geen enkele manier ondersteund, wat zich weerspiegelt in het feit dat volgens cijfers van VTi heel wat acteurs het na de eerste tien jaar heel lastig krijgen om actief te blijven op het podium. Als we dit extreem doordenken, zouden we kunnen concluderen dat de loopbanen van acteurs steeds korter zullen worden. Aangezien de loonkost stijgt met de

indexering en de podiumkunsten te kampen hebben met de zogenaamde kostenziekte, zal de totale loonkost moeten inkrimpen door te knippen in de casts (wat nu al vaak gebeurt) en zoveel mogelijk met de goedkoopste acteurs te werken (dus met de laagste anciënniteit). En dit moet ongetwijfeld ook ten koste van de artistieke kwaliteit gaan. Een ander beloningssysteem dus!

“Natuurlijk, verloningssystemen wijzigen is heel moeilijk, omdat er ergens een generatie ‘t slachtoffer van wordt. Als je de generatie bent die met lage lonen gestart is en je zit nu – pakt de veertigers – in een systeem waarin het zou veranderen, zij gaan die... ‘t is in feite een uitgesteld loon, dat gaan zij misschien voor een stuk missen.” (Anneleen Forrier)

Hierover zijn de acteurs formeel: als anciënniteit de kansen in de weg komt te staan, dan zijn ze zeker bereid dat hogere loon te laten vallen. Bovendien maakt iemand ook de bedenking dat anciënniteit ook niet afhangt van de mate waarin je actief bent geweest, anders gezegd: een acteur die tien jaar lang elk seizoen drie producties speelt, heeft dezelfde anciënniteit dan een acteur die tien jaar lang één productie per seizoen speelt.

We kijken er dus even de loopbaanliteratuur op na. Daarin wordt meer en meer gepleit voor beloningsmodellen met een directe koppeling aan prestaties of competenties (Sels, 2008: 57). Belonen op basis van competenties of prestaties laat immers wel differentiatie toe. Bij competentiebeloning worden niet de functiekenmerken maar ‘de karakteristieken van de functiehouder’ beloond, bij prestatiebeloning worden verschillen in productiviteit en inzet verschillend beloond (De Prins, 2009: 7-8). Beide vormen blijken problematisch om door te trekken naar de acteurscontext. Ten eerste: hoe meet je de competenties van een acteur? En druk je acteerprestaties van een acteur uit in publieksopkomst?

“alle andere vragen die kwamen heb ik steevast nee op gezegd. ‘t Is al zo moeilijk om uw structuur te bepalen en als ze dan beginnen van ‘ja, we gaan repeteren en we gaan dan box office spelen’, nee, dat niet. Dat gaat niet want de repetitieperiode dat we moeten spelen met vrijstelling van de stempelcontrole, betaal ik mij blauw aan babysit. Dus dan ben ik, twee maanden leef ik dan in ‘t rood om dan op ‘t einde – als ‘t een goeie voorstelling wordt – misschien dan wa geld te verdienen. Da gaat nie.” (Respondent F)

Een mogelijke piste is een alternatieve vorm voor de traditionele anciënniteitsbeloning: het piekloon. Hierbij stijgt het loon maar tot een bepaalde leeftijd en neemt het nadien weer af. Die loonsvermindering voor oudere werknemers moet dan wel gecompenseerd worden onder de vorm van bijvoorbeeld meer werkzekerheid, opleidingskansen enzovoort. In de acteurscontext is dit alweer moeilijker te verwezenlijken.

➤ Het ‘kunstenarsstatuut’

In dit luikje de inkomenszekerheid in de strikte zin van het woord, met andere woorden: de sociale bescherming bij het wegvallen van betaalde arbeid. En die is bij freelance acteurs geen overbodige luxe, aangezien (korte) werkloosheidsperiodes eigen zijn aan hun loopbaan. Door de onderhandelde loonbarena's in de CAO, moeten freelancers met hetzelfde maandloon als hun collega's met een jaarcontract ook de werkloze periodes doorkomen. Bovendien kunnen organisaties die ondersteund worden via projectsubsidies in de praktijk amper de volledige kost van de productie dragen, waardoor vaak bespaard wordt op de loonkost (Hesters, 2007: 119), getuige daarvan het citaat van respondent B, die voor een bepaalde productie enkel gedurende de repetitie- en voorstellingsperiode kon worden vergoed en niet beloond kon worden voor het voorafgaande studiewerk (zie paragraaf 3.3.2.2).

‘Zo wordt duidelijk waarom het kunstenarsstatuut voor podiumkunstenars niet alleen een duur bevochten recht is om werkloosheid te ondervangen, maar ook dat de uitkeringen paradoxaal genoeg net een voorwaarde vormen om te kunnen werken. We kunnen de werkloosheidsuitkering net zo goed beschouwen als aanvullende federale subsidies voor de Vlaamse kunst’ (Hesters, 2007: 119).

Voor we bekijken wat de acteurs hierover vertellen, lijkt het ons aangewezen een korte verduidelijking te geven van dat zogenaamde ‘kunstenarsstatuut’ aan de hand van de informatie die Kunstenloket hierover verstrekt⁵². We letten hier vooral op het onderscheid tussen het ‘sociaal statuut van de kunstenaar’ en de specifieke werkloosheidsuitkering voor uitvoerende kunstenaars waarvan de bepalingen door de RVA zijn vastgelegd.

Het sociaal statuut van de kunstenaar is, in tegenstelling tot wat de naam laat vermoeden, geen apart statuut voor kunstenaars. Het gaat eigenlijk over enkele specifieke voordelige regels, in 2003 bepaald en verzameld onder deze naam, die het voor de kunstenaar makkelijker maken om een sociale zekerheid op te bouwen. Het basisprincipe is dat iedereen die een loon krijgt voor een artistieke opdracht het statuut van werknemer heeft⁵³. De voordelen van het sociaal statuut van de kunstenaar zijn:

- Een vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen voor iedere werkgever en bij elke tewerkstelling, een gecentraliseerd vakantiegeld;

⁵² Alle info komt uit de handleiding ‘Het Kunstenarsstatuut in 15 vragen’ die kan worden nagelezen op www.kunstenloket.be.

⁵³ Als kunstenaar kan je je wel vestigen als zelfstandige, maar dan moet je kunnen aantonen dat je socio-economisch onafhankelijk bent.

- De mogelijkheid om via een Sociaal Bureau voor Kunstenaars⁵⁴ tewerkgesteld te worden. Het SBK vervult dan de rol van werkgever;
- De kleine vergoedingsregeling voor kunstenaars. Dit is een forfaitaire kostenvergoeding (dus geen loon!) die vrijgesteld is van sociale bijdragen en belastingen. De kleine vergoeding kan enkel worden gebruikt voor artistieke prestaties. De maximumvergoeding per dag per opdrachtgever is 112,44 euro. Een kunstenaar mag maximum 30 dagen per jaar (en voor 2.248,78 euro per jaar) via de kleine vergoeding betaald worden.

Verder is er ook een gunstiger werkloosheidsregeling voor kunstenaars. Die houdt in dat een podiumkunstenaar tijdens een werkloze periode:

- Een artistieke activiteit in het kader van een artistieke vorming of hobby mag uitoefenen, onbezoldigd weliswaar;
- vrijwilligerswerk mag doen, mits toelating van de directeur van het werkloosheidsbureau;
- een kleine vergoeding mag ontvangen. Op die dag verliest hij wel zijn uitkering;
- niet-artistieke werkaanbiedingen mag weigeren, tenminste als hij/zij in de voorafgaande 18 maanden 156 artistieke arbeidsdagen kan aantonen;
- een uitkering kan behouden als hij een artistieke activiteit wil commercialiseren, zolang het netto belastbaar inkomen uit de artistieke activiteit niet hoger is dan 3871,92 euro per jaar. Deze commerciële artistieke activiteit moet worden aangegeven bij de RVA.

Voor podiumkunstenaars is er bovendien de 'cachetregeling'. Die houdt in dat het brutoloon wordt omgezet naar aantal gepresteerde arbeidsdagen om zo een aantal dagen in loondienst te kunnen bewijzen om in aanmerking te komen voor een uitkering. Er is ook een voordeelregeling, die zeker voor de freelance acteurs van tel is. Deze staat los van het sociaal statuut van de kunstenaar en wordt al langer gehanteerd want is overgenomen van andere beroeps categorieën waarin werknemers geregeld tijdelijk werkloos zijn. Wanneer kunstenaars (werknemers in hoofdberoep) uitsluitend tewerkgesteld worden met contracten van korte duur – dus contracten van minder dan drie maanden – kunnen zij beroep doen op de voordeelregeling. Dit wil zeggen dat het bedrag van de uitkering het volgende jaar niet zal worden verminderd, in tegenstelling tot het normale systeem hier in België. Deze voordeelregeling moet worden aangevraagd bij de

⁵⁴ Een SBK is een specifiek interim-kantoor voor de artistieke sector.

vakbond of hulpkas die instaat voor de uitbetaling. De meeste acteurs noemen deze laatste voordeelregeling in de interviews meestal 'het artiestenstatuut'⁵⁵.

We kunnen de voordeelregeling een typisch *flexicure* maatregel noemen omdat ze vertrekt van flexibele arbeidsrelaties en mobiele werknemers niet 'bestraft' voor periodes van tijdelijke werkloosheid doordat ze makkelijker hun maximumdop kunnen behouden. Bovendien is het een instrument dat door de meeste acteurs wordt gebruikt als een vorm van inkomenszekerheid. De acteurs vallen er dan ook regelmatig op terug, maar de meningen zijn verdeeld over de mate waarin de voordeelregeling een verworven recht is ja dan nee.

"Ik vind dat het er moet zijn, maar daarbij ga ik er dan vanuit dat de meeste mensen willen werken. Ik ben het niet eens met mensen die jaren jaren jaren stempelen, dat vind ik dan eigenlijk niet zo eerlijk. (...) Maar ja, als ge nu effe geen werk hebt dat ge dan gewoon opgevangen, zonder dat ge helemaal in paniek moet schieten dat ge geen inkomen hebt. En met dat artiestenstatuut vind ik, ja, g' hebt er dan ook wel voor gewerkt ook en we hebben gewoon een onzeker beroep. Dus, ja, laat er dan alstublieft een vangnet zijn." (Respondent H)

"Eén van mijn beste vriendinnen (...) valt terug op het kunstenaarsstatuut, ze heeft een heel moeilijke carrière zoals de meeste, (...) maar voor haar is het een principezaak om in die tussenperiodes terug te vallen op dat kunstenaarsstatuut. Omdat zij zegt 'dat is namelijk een sociaal vangnet voor creatieve men-, allee' en dan denk ik, dat is gewoon een andere manier om naar te kijken. Ik vind ook dat ge een soort verantwoordelijkheid hebt als burger om dat, ja, als een luxe te blijven zien (...)" (Respondent G)

Van de tien respondenten, zijn er desondanks maar liefst acht die een overwegend negatief beeld hebben van stempelen. Het geeft hen het gevoel afhankelijk te zijn, het is tijdrovend en de dienstverlening is de ene keer al wat minder dan de andere.

Het voornaamste probleem wordt aangekaart door respondent B:

"Wat nu een beetje het rare is bij ons, is dat we moeten oppassen dat onze contracten niet te lang zijn, zodat we niet uit ons artiestenstatuut vallen. Dat is absurd he, dat is niet juist! Ik zou er alles moeten van nakijken, maar... Wat bij ons natuurlijk is, is dat – dat stelt natuurlijk ook niet veel voor – wij blijven altijd in onze maximumdop met dat artiestenstatuut. Tenminste als ge dat een beetje in de gaten houdt dat ge niet te grote contracten hebt – absurd genoeg!" (Respondent B)

Toch wil op dit moment niemand die stempelmogelijkheid opgeven om bijvoorbeeld zelfstandige te worden en bovendien zijn heel wat acteurs bewust bezig met de contractduur om de voordeelregeling te kunnen behouden. Ook uit het volgende citaat blijkt hoe belangrijk het stempelen is voor de inkomenszekerheid van de acteur:

⁵⁵ Er heerst ook duidelijk nog wat verwarring hierover bij de acteurs (is er een diploma voor nodig, wat is het verschil tussen cachetregeling en voordeelregeling, ik wil een 'kunstenaarsstatuut aanvragen' enzovoort), maar evengoed bij de dienstverleners waar ze terecht kunnen.

“Hoe maak ik die rare basis waar we daarstraks over spraken, die 750 euro in de maand, die wordt mij nu vaak gefinancierd door mijn stempelgeld eh. Maar ik wil daar wel vanaf omdat het mij geen goed gevoel geeft dat, zodra ik niet werk, dat dat moet. Ik heb goesting om geen verantwoordelijkheid te moeten afleggen aan de staat en dat zij mij niet moeten betalen maar al de andere initiatieven, alle andere mogelijkheden, zijn zo oninteressant... Dat zelfstandigenstatuut qua pensioen en alles, is zo oninteressant...” (Respondent F)

De voordeelregeling is duidelijk nog niet helemaal afgestemd op de loopbaanpraktijk van acteurs vandaag, omdat geen rekening gehouden wordt met de discontinuïteit van artistieke loopbanen. Zo heeft iemand met een 15-jarige goedgevulde acteer carrière die meer dan 18 maanden uit het artistieke werkveld was geen recht op de voordeelregeling, terwijl iemand met een loopbaan van 18 maanden dat wel heeft. We vergroten het hier wat uit, maar het mag duidelijk zijn dat hier toch een discrepantie zit. Een acteur die dus een sabbatperiode inbouwt – al dan niet opgevuld met andere werkervaringen – wordt op die manier in elk geval niet positief benaderd. Bovendien is het niet altijd evident om artistieke prestaties in kaart te brengen om aanspraak te kunnen maken op de voordeelregeling.

Naast de werkloosheidsuitkering, melden drie acteurs ook hoe de kleine vergoeding eerder standaard wordt dan een uitzonderingsprocedure. Het spreekt voor zich dat een vergoeding die zowel voor amateurs als professionele artiesten van toepassing is, weinig kan doen om de preciaire situatie van de professionele acteur te verbeteren.

“Ja, afen toe zo situaties dat ze u niet kunnen betalen dus... Ja, 't is officieel geen zwartwerk maar ik zie dat wel zo, dat ze dan u betalen via een kleine vergoedingsregeling, dan wordt het zo gedaan. Ja, ik hou daar niet van, ik vind dat verschrikkelijk, maar soms, de kleine uitzonderingen, voel ik me zodanig genoodzaakt om dat wel op die manier zo te doen. (...) die zekerheid is niet het hoofdprobleem daarvan van mij. Ik vind het gewoon... hoe moet ik dat zeggen? Ethisch probleem. (...) Vanuit de regeling van de staat of zo, gemaakt dat ik dan toch het gevoel heb dat ik niet au sérieux wordt genomen, dat je bijna moet een manier vinden om toch dat te mogen doen, en dat vind ik heel ambetant. En dat komt daar ook wel bij dat dat niet meetelt voor mijn sociale zekerheid, maar dat is in mijn geval dan minder een probleem omdat ik geen financiële verantwoordelijkheid heb voor kinderen of zo, dat maakt het dan voor mij nog gemakkelijker. Maar dat zou geen reden mogen zijn waarom het dan wel zou mogen zijn.” (Respondent A)

“de kleine vergoeding wordt al gauw bestemd als een artiestenvergoeding. (...) men benoemt het bijna als ‘een kleine vergoeding is een artiestenvergoeding’. Dus is het ok om ja, voor honderd... voor 112 euro in te schrijven, waarvan ook nog eens halve dagen werden gemaakt. 't Is een halve dag, dus 50 euro. (...) het lost heel veel op, het geeft je een enorme flexibiliteit maar zelfs waar dat het niet hoort of niet moet, wordt die kleine vergoeding ook gehanteerd. Als standaard gebruikt. Ook televisieproducties, filmproducties, die dan misschien niet bij de grote productiehuisen zijn aangesloten maar... die toch een zekere ambitie hebben, beknibbelen op de vergoeding voor, voor... hun acteurs (...). Men zoekt zich een uitweg en men heeft een officiële mogelijkheid om dat te doen. Want ok, dat is dan weer een ondergrens, dat is dan weer goed dat je daar dan zelfs niet onder kan, maar een verloning, ja... het zit nog veraf van een verloning als bediende.” (Respondent D)

Over het werken met een SBK zijn de meeste respondenten positief omdat het hun werk een zekere 'wettelijkheid' geeft. Ze zijn minder te spreken over werkgevers die de kosten van een intermediair niet zelf willen dragen, al worden ze daar in de praktijk weinig mee geconfronteerd. Sowieso vinden diegenen die er ervaring mee hebben dat de intermediaire tewerkstelling altijd een zeker loonverlies inhoudt. Ook volgende anekdote van respondent B is veelzeggend voor de problematiek van een tussenpersoon als werkgever:

"(...) dat is iets wat iemand bij de VDAB mij vertelde, dat wist ik dus niet – als ge via een interim-kantoor werkt, dan is het interim-kantoor uw werkgever. En nu, bijvoorbeeld voor 50-plussers, zijn er subsidies die de werkgever kan krijgen en dat is beperkt, dat is bijvoorbeeld... dat gaat maar twee jaar en dan is dat opgesoupeerd. En dan zijn er interim-kantoren die dat – zonder dat jij dat weet – zeggen 'ah ja, ik heb hier een 50-plusser in dienst' en die dat opsouperen. En dat komt niet bij de echte werkgever. Dat zou niet mogen kunnen, maar dat gebeurt. Ik wist dat niet. Ik kan ook niet zeggen of dat bij mij al is gebeurd, maar dat zijn dingen die gebeuren. Dat wist iemand bij de VDAB mij te vertellen, van 'let daar op'. Ik dacht 'hoe zou ik daar nu kunnen op letten?' (lacht)." (Respondent B)

➤ Combinatie- en loopbaanzekerheid

In de context van acteursloopbanen is combinatiezekerheid o.i. te plaatsen onder inkomenszekerheid. In de strikte zin is combinatiezekerheid de zekerheid om betaalde arbeid te kunnen combineren met andere maatschappelijke verantwoordelijkheden en verplichtingen maar in de praktijk blijken onze acteurs heel wat te moeten combineren.

We trekken het begrip hier dan ook open naar drie soorten 'combinatiezekerheid', namelijk:

(1) de work-life balance, waarbij gezin en sociaal leven belangrijk zijn maar natuurlijk ook de tijd en ruimte voor het artistieke 'maken' (tijdscrediet, nood om constant aan het werk te zijn).

Over de werk-gezincombinatie klaagt geen enkele respondent, de meesten vinden dit geen specifiek probleem voor acteurs, iedere werkende mens moet inspanningen doen om die combinatie te kunnen maken. Geen enkele respondent voelt de financiële nood om constant aan het werk te zijn, maar de helft van de geïnterviewden (respondenten A, B, D, H en J) geeft wel op een of andere manier aan dat het tempo (in actieve periodes met weinig werkloosheid) veel hoger ligt dan wat de contractduur aangeeft. Daar zijn ze enerzijds blij om, maar vaak maakt het ook dat ze zich gedurende zo 'n periode genoodzaakt zien zich gewoon te laten drijven op de stroom:

“Het onnozele is natuurlijk, ten opzichte van de gewone arbeidsmarkt... Dan zouden de mensen denken ‘oh zeg, die hebben daar eens een contract van zoveel maanden en dan nog eens een contract’. Maar dat is natuurlijk het hele probleem. Wij worden als acteur altijd... wij krijgen als acteur bijvoorbeeld een drie-maanden-contract, maar eigenlijk ben je al veel langer bezig met die rol, snap je? Van de eerste moment dat gij daar dat repetitiekot betreedt, tot de laatste voorstelling, word jij in dienst genomen. Maar vroeger is dat wel een tijd anders geweest. Maar nu... En dat klopt gewoon niet. Want ge werkt gewoon door, ge werkt veel.” (Respondent B)

“Maar ja, dan laat ik mij doen dan... dan heb ik allemaal lesverplaatsingen aan gevraagd maar veel te laat en die directeurs kunnen er dan ook niet mee lachen. (...) ja en ge moet dat allemaal inhalen. Ge hebt het dan zo druk en dan denkt ge ‘pfff ok, ‘t is efkes gedaan’ maar dan begint ‘t pas en dan moet ge elke avond gaan lesgeven en dan nog klein kinderen dus, dus... (...) Al die stress en dan kiekeken zonder kop rondlopen en ge wilt u dan concentreren daarop en daar dan ten volle voor gaan omdat ge weet, ja ge moet al blij zijn dat ge ne keer moogt spelen dus ge moet u daar helemaal op concentreren.” (Respondent H)

“Dus dat vind ik moeilijk, planningsgewijs. Dat heeft ook te maken met onderwijs en schrijven. De grootste moeilijkheid is om dat te plannen en om genoeg ruimte te vrijwaren om... te kunnen schrij-, om creatief te kunnen zijn. Omdat het meestal dichtslibt met praktische problemen, zowel vanuit het gezelschap, zowel vanuit het onderwijs, die eigenlijk alle vrije plaats innemen. En dat is wel een zeer groot nadeel eigenlijk.” (Respondent D)

*(2) de zekerheid om verschillende jobs met elkaar te combineren, puur praktisch gezien dus.
Hier blijkt dat veel theaterhuizen of –organisaties daar weinig of geen rekening mee
(kunnen) houden:*

“Ja, ik heb natuurlijk nooit in DKO les gegeven dus ik weet niet precies hoe dat functioneert, maar ik veronderstel toch... Ik heb elke maandag trompetles dus die man moet er elke maandag zijn. Het is niet iets dat ik absoluut niet wil doen of zo, maar zolang ik nog werk krijg op theater denk ik eigenlijk dat dat niet haalbaar is.” (Respondent B)

“Daar... ja, daar zit ook geen rust in of, vandaar dat je dat ook maar beperkte tijd kan volhouden. Vier of vijf maanden per jaar is het maximum omdat je echt dag en nacht soms in de weer bent. Of naast het spelen, ja, nog je dagtaak moet laten doorlopen.” (Respondent D)

“Allee, ze hadden mij, ik had – dus aangezien dat ‘productie X’ al zolang geleden is, had ik toen aan huis X gevraagd, op voorhand voor het schooljaar begon, voor ik wist hoeveel uren want ik had zoiets van ‘ja, ik wil er dan wel rekening mee houden’. Dus ik had aan hen gevraagd ‘hoe wordt dat dan gedaan?’ want ge moet dan ook wel lesgeven en al, en ‘ja, maar nee, wij begrijpen dat want ja tegenwoordig de acteurs moeten er iets op na houden, we begrijpen da, we houden daar rekening mee’. Dus ik denk ‘ok’, ‘t is de eerste vergadering, ik zeg dus ‘ik geef op woensdagnamiddag les, maandagavond en vrijdagavond’. Ja, ik geef aan de kleintjes les omdat dat zo de uren zijn die nieuwkomers krijgen, dus dat ja, begint dan om 4 uur en ‘t is altijd een ritje. ‘Dat kan niet. Dat gaat niet.’ Zeggen ze dan.” (Respondent H)

(3) de zekerheid om het multiple jobholding ook financieel en juridisch te kunnen regelen en op die manier via betaalde arbeid rechten op te bouwen als loopbaanzekerheid.

Als eerste probleem wordt hier de versnippering van sommige lesopdrachten aangegeven, zodat je in periodes van stempelen soms voor één uur lesgeven toch een hele dag moet aankruisen op je stempelkaart. Waar mogelijk proberen sommige werkgevers daar wel een mouw aan te passen. De meerderheid ziet sowieso af van zwartwerk om dergelijke problemen te omzeilen.

Een aantal acteurs pleit voor een soort richtprijzen in andere bezigheden die buiten de CAO podiumkunsten vallen en eventueel een overdracht van anciënniteit als acteur naar de beloning van lesopdrachten.

We maken hier ook de koppeling met het begrip ‘artistieke activiteit’. Onder andere hierdoor raken de vele bezigheden van de acteurs immers versplinterd. Of een prestatie artistiek is of niet, wordt momenteel bediscussieerd in de Commissie Kunstenaars. Hun adviezen zijn niet bindend maar dienen wel als richtlijn. Op het moment van schrijven, is deze commissie nog bezig met het opstellen van een nieuw activiteitenverslag, maar er is wel al een ontwerpversie van dit onderwerp ter beschikking gesteld⁵⁶. De Commissie beperkt het onderzoek van de artistieke aard

“tot het verifiëren of de prestatie (en/of oeuvre) tot de audiovisuele en de beeldende kunsten, de muziek, de literatuur, het spektakel en de choreografie (artikel 1bis van de wet van 27 juni 1969) behoort en of er een originele en creatieve stap aanwezig is. (...) Niet de persoon maar de activiteit bepaalt of iemand als kunstenaar beschouwd kan worden, m.a.w. of de prestaties als artistiek gekwalificeerd kunnen worden. (...) **Enkel een zuiver artistieke bezigheid leidt tot het sociaal statuut van kunstenaar.** Prestaties die in een artistiek milieu worden uitgevoerd, maken van de uitvoerder nog geen kunstenaar. Zo is de Commissie van mening dat functies van technische of organisatorische aard in principe niet onder de definitie van artistieke prestatie vallen. Dergelijke activiteiten kunnen slechts als artistieke activiteiten worden beschouwd indien elementen van creativiteit of originaliteit de overhand hebben” (ontwerpversie, 2010: 1-2).

Enkele voorbeelden uit deze ontwerpversie met betrekking tot de acteurs:

- in de scheppende bezigheden worden die van schrijver, scenarist, decorontwerper, literair vertaler, verteller, realisator en regisseur-producer erkend als artistieke activiteit;

⁵⁶Zie voor dit verslag de website van Kunstenloket, (online), <http://www.kunstenloket.be/kunstenloket/view/nl/7766283-Is+mijn+activiteit+van+artistieke+aard+Tussentijds+verslag+van+de+commissie+kunstenaars.html>, gelezen op 24 mei 2010.

- in de scheppende bezigheden erkent men niet als artistiek de activiteiten als journalist en niet-literair vertaler;
- de volgende uitvoerende kunstenaars worden als artistiek erkend: cabaret-/circus-/variétéartiest, conferencier/cabaretier/chansonnier, acteur, het inspreken van animatiefilms en films in een andere taal en regisseur;
- terwijl het inspreken van documentaires, het doen van trainingen als acteur, het coachen, het figureren en het presenteren op radio en tv niet als artistiek worden beschouwd;
- ook de meer ondersteunende functies als podiumtechnicus, productie leider, regieassistent, kostuumontwerper en decorbouwer zijn niet artistiek.

Voor een acteur die dus gedurende één seizoen werkt als acteur, kostuumontwerper, radio-presentator en tussenin documentaires inspreekt en coachings doet, wordt het dus heel complex om uit te maken wanneer hij/zij nu wel artistiek werk verricht en wanneer niet.

Een vast percentage in het onderwijs combineren met acteerprestaties maakt dat men zijn bediendenstatuut niet kan doortrekken in al zijn bezigheden. Het zorgt ook voor een contradictie: men wordt liever niet benoemd in het onderwijs waardoor gastdocentschap zich opdringt, maar anderzijds wordt die opdracht als gastdocent niet in rekening gebracht voor de anciënniteit in het onderwijs. Daarenboven werkt een vast percentage in een andere job ook nadelig voor de voordeelregeling voor uitvoerende kunstenaars.

“Ook omdat je, een praktisch probleem is dat als je in het onderwijs staat, eigenlijk je artiestenstatuut voor een stuk opgeeft - is niet helemaal waar want je kan er eigenlijk op terug vallen - maar het is in de logica der dingen dat als je als bediende wordt betaald, dat je ook als bediende wordt betaald in de contracten die derna komen en dus niet in een arbeidsstatuut wenst terecht te komen, wat onlosmakelijk woordelijk verbonden is met het artiestenstatuut. Dus daar zit je eigenlijk met een soort van, 'k weet niet wie die beslissing genomen heeft maar dat vind ik praktisch een onding. (...) En het artiestenstatuut is een verbetering maar vloekt eigenlijk met het pleidooi voor bediendenstatuut vind ik, dat altijd gehouden is. Dat vind ik raar.” (Respondent D)

Meer dan de helft van de respondenten doet of deed beroep op een boekhouder om wijs te raken uit de verschillende statuten. Vier respondenten hebben een vaste boekhouder. De combinatieproblemen daar zijn vaak ad hoc, maar evengoed vragen veel acteurs zich af hoe op het einde van de rit daarvan een pensioen wordt berekend.

“Ik hou er een boekhouder op na (...) - en ik hoor van velen dat dat zo is - om daar gewoon, om er uit wijs te geraken. Dus ik krijg een loon, ik krijg een schrijfsubsidie, ik krijg auteursrechten. Ik werk als acteur, ik... werk binnen het onderwijs in verschillende systemen, statuten, ... ik krijg een prijs, ik doe televisiewerk, ik sluit een contract af voor een film, ik heb een kleine artiestenvergoeding voor dit, ik houd een lezing daar, ik bedoel... De, het oplist van al die dingen alleen al, plus

binnen: hoe moet dat dan getaxeed worden en onder welke noemer moet dat dan terecht komen, betekent dat je daar eigenlijk al efkes een... ik doe het nu wel zelf, dat ik die grote schikking maak of, he, maar ik ben er niet voldoende in thuis om te weten van 'ok...' want de wetgeving, ik hou dat dan wel wat bij van wat je binnenkrijgt vanuit Frankrijk of als je wat filmwerk gedaan hebt (...), pensioenloopbaangewijs he, is er ook een soort van 'ok, ik moet nu mijn...beroepsbezigheden oplijsten in verband met anciënniteit' voor het onderwijs of zo, maar ik hou mijn hart vast voor diegenen die dat moeten doen als ze aan hun pensioen komen. Om al die, dat hele amalgaam... ok, je hebt de belastingsbrief natuurlijk waar dat allemaal in vevat zit, dus daar zou geen vuiltje aan de lucht mogen zijn voor een belasting... Voor iemand die zich met pensioenen bezig houdt. Toch denk ik dat het nog veel erger wordt, ook bij andere beroepen, maar als je daar met jouw dossier binnenkomt, dat je misschien vragen op je af krijgt waar je niet op kan antwoorden omdat je dat nooit eigenlijk hebt bijgehouden. Dus ik hou het, iedere halve dag hou ik bij..." (Respondent D)

4.3 Flexicurity als model in de theaterwereld: kritische bemerkingen

Zoals we bij de duiding van het flexicurity-concept al aangaven, is de belangrijkste vernieuwing van dit model dat het afstapt van de klassieke werkzekerheid als enige en ultieme vorm van zekerheid voor de werknemer (Forrier, 2007 en Denys, 2010). Vanuit die optiek lijkt het dus een uiterst geschikt model om de flexibilisering in de arbeidsrelaties van acteurs te counteren met voldoende zekerheid. Er zijn evenwel een paar bemerkingen.

Allereerst zien we dat ook het flexicurity-model geen afdoende oplossing biedt voor de preciaire positie van kenniswerkers die bezig zijn met onderzoek en ontwikkeling. Gedurende deze fase halen zij immers geen directe inkomsten uit hun arbeid, maar moeten ze wel een financiering vinden om de nodige ruimte en tijd te kunnen 'kopen'. Vanuit de flexicurity-visie op werkzekerheid zou het belangrijkste antwoord luiden: omscholen en een andere job zoeken. Dit is uiteraard zwart-wit gesteld, maar het toont wel aan dat in deze filosofie geen plaats is voor de artistieke praktijk zoals die er nu uit ziet in het Vlaamse theater.

Ten tweede is algemeen arbeidsmarktmodel niet in te planten in één specifieke sector voor een bepaald segment van werknemers. De voordeelregeling voor uitvoerende kunstenaars is in feite een flexicure maatregel, omdat mobiliteit en jobhoppen niet afgestraft worden. Minder flexicure is dat er geen specifiek activeringsbeleid aan vast hangt en dat acteurs die ondernemend genoege zijn om 'zichzelf te activeren' en eventueel aan de slag gaan als acteur in een niet-artistieke bezigheid (zoals de Commissie die beoordeelt, of een totaal andere job) daarvoor eigenlijk niet beloond worden maar integendeel het risico lopen de toegang tot de voordeelregeling te verliezen. Gelijkaardige problemen zullen in de toekomst naar alle waarschijnlijkheid in vele andere (diensten)sectoren opduiken en het flexicurity-debat is er dus in de eerste plaats één van federaal (ontslagrecht en sociale zekerheid) en Vlaams niveau (activering en levenslang leren).

Ten slotte richt het flexicurity-concept zich niet in de eerste plaats op het individu maar op het functioneren van de gehele arbeidsmarkt. Flexibiliteit wordt er vooral op organisatieniveau bekeken en wordt in een schema gegoten dat weinig toepasbaar is op de arbeidsorganisatie in de creatieve sectoren.

5 Conclusie en Aanbevelingen

*I can add colors to the chameleon,
Change shapes with Proteus for advantages,
And set the murderous Machiavel to school.
Can I do this, and cannot get a crown?⁵⁷*

5.1 Conclusie

Een determinatietabel van de verschillende soorten die de podiumjungle bevolken ware handig geweest. Met bij elk wezen – de extreme jobhopper, de wanderer, de huiskunstenaar, to name but a few – meteen ook de levensverwachting en een aantal weetjes vermeld. Handig, maar bovenal een ontkenning van dit onderzoekstraject. De tabel zou ons immers via veel te veel vertakkingen op overwoekerde paadjes brengen, waar geen mens nog een acteur kan spotten. Geen determinatietabel dus als conclusie, wel een poging om de praktijk achter de hybride loopbaan van de acteur te vatten, enkele conditietests uit te voeren op deze taaie werker en te kijken waar het beter kan. Vervolgens formuleren we een aantal voorstellen en bedenkingen op basis van de bevindingen uit dit onderzoek en de inspiratie van de gesprekspartners. De aanbevelingen richten we zowel naar de individuele acteur als ten aanzien van de organisaties, de sector en het beleid.

5.1.1 De acteur als werker van de 21e eeuw

In deze scriptie gingen we op zoek naar een typering van de acteursloopbaan. Op papier past de acteur in alle recente loopbaanconcepten. Deze werker is psychologisch en fysiek mobiel en is dus het prototype van een boundaryless career actor, heeft ook een transitionele loopbaan van voltijdse maar labiele tewerkstelling die onderbroken wordt door korte periodes van werkloosheid en past daarenboven binnen een heel aantal andere profielen. De acteursloopbaan wordt in de 21^e eeuw dus niet langer een marginaal fenomeen, maar een model voor de doorsnee loopbaan van iedere andere werker. Althans als we die modellen kritiekloos aanvaarden en voorbijgaan aan de negatieve effecten ervan, die vandaag nog niet voldoende onderzocht zijn maar wel al in verschillende sectoren de kop opsteken.

De freelance acteur heeft de facto een ongebonden loopbaan als het gaat over de zakelijke kant van de arbeidsrelaties, maar heel vaak schuilen daaronder trouwere connecties met mensen en huizen. Het is zelfs zo, dat de ondervraagde ‘huiskunstenaars’ op dit ogenblik in veel mindere

⁵⁷ Richard III in ‘Henry VI, Part Three’ van W. Shakespeare

mate een los-vaste relatie hebben dan de 'jobhoppers' en de 'extreme jobhoppers'. Een nuancering van de profielen is hier dus nodig. We vroegen ons ook af of de acteur een eigentijdse versie van Proteus is en mochten daar voorzichtig 'ja' op antwoorden. We vervangen de mythe van de acteur als een rigide werker dus door een nieuwe mythe, namelijk die van Proteus die zich laat leiden door zijn eigen waarden en bereid is daarvoor af en toe van gedaante te veranderen (zowel qua werkomgeving en takenpakket als naar socio-economische situatie). Het al dan niet ervaren van een roeping staat die metamorfose niet in de weg. Is de acteur dan een protean career architect? Willen is niet altijd kunnen, zo blijkt hier. Dit concept gaat voorbij aan de context waarin iemand een loopbaan opbouwt en die soms dwingt om rond te zwerven zonder duidelijk doel. Werkondernemer of werkscharrelaar, veel hangt af van de keuzemogelijkheden die zich aandienen. Acteurs proberen die vrijheid toch zoveel mogelijk te nemen maar er rest weinig tijd voor reflectie en oriëntatie van de loopbaan. Een consistente loopbaan opbouwen zit dus niet zozeer in een loopbaanplan, dan wel in het belang van samenwerkingsverbanden, merknaam en identiteit. Vooral het waardeoordeel van peers bepaalt de consistentie in iemands traject en dit wordt al eens gestuurd door hokjesdenken.

5.1.2 De paradox van het theaterbedrijf

De flexibilisering van de arbeidsrelaties is eigen aan de nieuwe productiemodus van het theater en vormt het voorlopige eindpunt van een zoektocht om de nood aan creatie en de behoefte aan organisatie in de podiumkunsten met elkaar te verzoenen. Het is dus niet eenzijdig een beslissing vanuit werkgeversoogpunt, maar ook een roep van de individuele kunstenaar naar vrijheid en autonoom functioneren op de arbeidsmarkt. De acteurs zijn niet op zoek naar vaste vormen van tewerkstelling maar hebben wel nood aan een trouwe band en een 'thuis' in dat veld. Het vaste gezelschap als ultieme productievorm heeft plaatsgemaakt voor een genuanceerder beeld van pro's en cons. Een vermeende 'pro', namelijk die van de makkelijke instroom door een hoge mobiliteit op de arbeidsmarkt, geldt volgens de acteurs niet in deze sector en doet soms denken aan 'schijnmobiliteit'. Dat vaste contracten stilaan de theaterwereld uitgaan, betekent niet dat het gevaar op een arbeidsmarkt op twee snelheden even eenvoudig verdampt is. De verwachte 'con' van een verlaagd engagement wordt eveneens ontkracht. De normatieve betrokkenheid ligt bij de meeste freelancers niet lager dan in periodes van een vast contract en verbintenissen worden dus niet licht verbroken. De affectieve band met een organisatie komt wel opmerkelijk weinig voor en hangt sterk af van de gedeelde 'geschiedenis' tussen beide partijen. Het engagement van de werkgever ligt volgens sommigen wel lager, veeleer door onmacht van te kleine budgetten dan door onwil.

De mobiliteit zorgt wel voor een hogere jobonzekerheid. Daar staan weinigen bij stil wanneer ze een acteursloopbaan aanvatten, maar dit beeld wijzigt zodra de financiële verantwoordelijkheid voor een gezin moet worden verzorgd. Met of zonder kinderen, een partner met een vast inkomen doet wonderen. Nochtans is de eerste zorg niet van financiële, maar eerder van persoonlijke aard: kan ik als acteur aan het werk blijven en als het stilvalt, ligt dat dan aan mij? Maar zelfs als het blijft lopen, biedt de waarde van het afgelegde traject nooit garanties op een vervolg, zodat zelfs 'gevestigde waarden' geen zekerheid hebben. Het freelance netwerkmodel is voor niemand onvoorwaardelijk positief of negatief. De maximale flexibiliteit en de onzekerheid die eruit voortkomen, zijn twee kanten van dezelfde medaille.

5.1.3 De acteur als kenniswerker

Het grootste probleem nu is de positie van de acteur in het theaterbedrijf. De kernwerker van het theater krijgt niet langer een centrale rol toebedeeld en valt als such niet in te passen in de gewone types van arbeidsflexibiliteit. De acteur is immers geen werkkraacht on call omdat hij per definitie niet vervangbaar is. In de huidige productiemodus nog meer dan in het repertoiretooneel vroeger, functioneert de acteur als kenniswerker: hij (of zij) heeft een esoterische kennisbasis die niet-substutueerbaar is, om complexe problemen te analyseren en op te lossen met behulp van symbolische systemen. Het leeuwendeel van de theaterpraktijk vandaag is precies gebaseerd op die complexe problemen. De onderzoeksfase en het werkproces worden terecht beschouwd als de twee 'stamcellen' van het theatrale maakproces, maar botsen hard met het economisch denken. Dat efficiëntie en winstmaximalisatie niet compatibel zijn met het artistieke proces, leidt tot de vreemde patstelling dat de acteurs/spelers/makers wel zorgen voor de artistieke 'content', maar niet langer in het centrum van de organisaties zitten. Ze cirkelen integendeel in de periferie van de arbeidsorganisatie en moeten hun content 'verkocht' krijgen aan distributiekkanalen. Niet vragen, maar gevraagd worden. Een ander pittig detail aan het kenniswerk van een acteur, is dat het niet-gekwalificeerde arbeid is. De instroom in een overbevolkte sector als deze blijft op deze manier quasi onbeperkt en bemoeilijkt nog de doorstroom van acteurs die steeds vaker gaten zien in hun continue loopbaan. 'Free workers' zijn ze dus allermintst: de vraag naar hun diensten groeit niet bij de klanten, ze zijn sterk afhankelijk van hun werkgever (die vaak zelf in hoge mate afhankelijk is van overheidssteuning) omwille van de distributie waarvoor ze zelf niet kunnen instaan en moeten hun job(s) kaderen in regelingen die nog afgestemd zijn op de traditionele arbeidsrelatie.

5.1.4 Individuele podiumkunstenaar?

De meeste acteurs evalueren de individualisering in hun vak niet eenduidig positief, omdat ze het autonoom kunstenaarschap in de podiumkunsten sterk relativeren en de tendens ook koppelen aan de groeiende onzekerheid. Een acteur voelt zich vooral een individuele podiumkunstenaar tijdens eigen projecten en wanneer hij/zij zichzelf speler-maker noemt. De evolutie naar de acteur als 'speler-maker' is een goeie zaak, maar verandert in se niets aan hoe een acteur zichzelf ziet omdat het een context- en inhoudgebonden wissel betreft. Waar de acteur vroeger louter uitvoerend kunstenaar was, wordt zijn rol in het maakproces nu cruciaal. We kunnen dit het antwoord van acteurs op de economische 'vervangbaarheid van het individu' noemen. De acteur heeft het theater niet verlaten, maar heeft zich een aantal slash identities aangemeten, uit noodzaak of uit goesting.

Toch is de autonomie van de individuele kunstenaar in deze groepskunst nog steeds erg relatief en zoeken de acteurs het liefst de 'luwte' van een organisatie op. Het subsidiesysteem voor individuele kunstenaars – met de projectsubsidie voor kunstenaars en de ontwikkelingsgerichte beurs – heeft hier op het eerste gezicht weinig fundamenteels veranderd. De instrumenten en hun functie of bedoeling zijn matig bekend en leveren fronsende blikken op: niet iedereen begrijpt de inzetbaarheid van dergelijke concepten in de podiumkunsten en velen hebben het gevoel met een projectsubsidie sowieso bij een organisatie te moeten aankloppen. Een dubbele inspanning dus. De individuele subsidies zorgden in de eerste werkingsperiode (2006-2009) vooral voor een versnippering van het budget en een verhoogde planlast, zowel voor de individuele kunstenaar als voor de beoordelingscommissie. Het is nu afwachten wat de wijzigingen zullen teweegbrengen en of de instrumenten daardoor beter inzetbaar worden, al zal de evaluatie van 2010 weinigzeggend zijn nu de subsidiekranen dichtgedraaid zijn.

5.1.5 Flexicurity voor acteurs, een andere kijk op zekerheid

Hoewel flexicurity an sich weinig concreets betekent voor een kleine groep werknemers in een beperkt segment van de arbeidsmarkt, levert de alternatieve visie op zekerheid binnen een loopbaan waardige alternatieven op. Jobzekerheid opgeven staat immers niet gelijk aan zekerheid opgeven tout court, maar ze zoeken over de grenzen van één organisatie of job. De drie voornaamste vervangers in een acteursloopbaan zijn intersectorale jobzekerheid, werkzekerheid en inkomenszekerheid.

Intersectorale jobzekerheid, of werken als acteur buiten de gesubsidieerde theatersector, kent geen relatie met de survival-profielen. Zowel de huiskunstenaars als de extreme jobhoppers zijn niet vies van acteren naast de planken, maar dan vooral als leermoment en niet per definitie uit financiële overwegingen. De acteurs zoeken niet actief naar werk voor bijvoorbeeld tv of film en het aanvaarden van een aanbod hangt in hoofdzaak af van de agenda op dat ogenblik. De overgang tussen de sectoren verloopt vlot, maar er is geen automatische doorstroom na de eerste stap. Ze krijgen bovendien vaak te kampen met niet-professionele concurrenten. Zogenaamde 'eendagsvliegen' bemoeilijken vooral in de tv-sector de doorstroom voor professionele acteurs die zulks ambiëren en verkleinen het vangnet voor acteurs die een tijdelijke werkloosheidsperiode op die manier willen overbruggen. Er is wel sprake van een lichte mentaliteitswijziging tegenover dit 'bijklussen' in andere sectoren, omdat de crisis iedereen treft. Hoewel niemand uitdrukkelijk neen zegt tegen een gastrol in een soap, is iedereen er zich van bewust dat de prestaties in een medium als tv beoordeeld (en in het slechtste geval: veroordeeld) worden door de inwoners van theaterland. Jobzekerheid als acteur – in de verschillende sectoren dan – kan, als men de neus niet ophaalt voor het brede spectrum aan mogelijke taken zoals radiowerk, presentatie, gastrollen op tv en bedrijftheater. Het gaat om een vorm van cultureel ondernemerschap in de eigen loopbaan: actief zijn volgens de eigen standaard, zichzelf ontwikkelen als acteur, durven netwerken en aankloppen bij de bestaande diverse structuren, jobhoppen en commerciële wegen durven verkennen.

Werkzekerheid betekent de zekerheid om aan het werk te blijven, desnoods door van de ene job naar de andere over te stappen (d.i. transitiezekerheid). Het belangrijkste idee hier is employability, of als acteur je inzetbaarheid verbreden. Hiertoe beroept een acteur zich het beste op de drie competenties bij uitstek: *knowing how*, *knowing whom* en *knowing why*. Naast de traditionele invullingen van deze competenties, zien we voor acteurs dat *knowing why* ook kan betekenen vroegere ideeën over de loopbaan te wijzigen. Rigide werker af dus. *Knowing whom* als actief netwerken roept bij de acteurs nog vaak een associatie met de zakenwereld op. We koppelen er ook graag het belang van een eigen identiteit (en desgevallend 'merk') aan. Ten slotte is er *knowing how*, of de acteur die conceptuele vaardigheden van zijn artistieke praktijk ontwikkelt in andere sectoren en deze desgevallend transponeert naar andere werkomgevingen. Periodes van werkloosheid worden hiervoor ingezet. Eén ding is duidelijk aan de *employability*: de verantwoordelijkheid wordt niet genomen door de organisaties (ter compensatie van de lagere jobzekerheid) maar komt volledig bij het individu terecht.

Inkomenszekerheid ten slotte wordt in de acteursloopbaan een veelkoppig concept (en gelukkig niet altijd een draak): multiple jobholding, beloningsmodel, kunstenaarsstatuut,

combinatiezekerheid en loopbaanzekerheid. We beperken ons in deze conclusie tot de meest opvallende zaken.

Ten eerste is de acteur vandaag absoluut een 'multiple jobholder by choice'. Geen bijverdiensten dus, maar de volle keuze voor jobs waaruit men voldoening haalt, waarmee men de employability verhoogt en waardoor men niet moet terugvallen op stempelen. De motivatie is niet in de eerste plaats financieel van aard en de extra job(s) is/zijn gewoon een andere uiting van het acteur-zijn.

Over het beloningsmodel – de CAO met barema's op basis van anciënniteit – kunnen we kort zijn: het systeem is – ondanks de regeling voor korte contracten – niet voldoende afgestemd op de huidige flexibele arbeidsrelaties en is vooral instroombevorderend maar doet weinig goeds voor oudere acteurs. Een alternatief model uitwerken blijft echter heel complex. Ten derde is er het sociaal statuut van de kunstenaar, waar vooral de voordeelregeling voor uitvoerende kunstenaars een veelgebruikte bron van inkomenszekerheid is. Zodanig zelfs, dat acteurs zich soms genoodzaakt zien iets langere contracten te vermijden, omdat de voordeelregeling anders in het gedrang komt. Verworven recht of een luxe? Daar zijn de acteurs het niet altijd over eens. Hoewel de acteurs de voordeelregeling niet snel opgeven omdat ze die als een back-up voor mindere tijden houden, vallen de meesten er zo weinig mogelijk op terug. Het maakt ook dat acteurs zelden de overstap durven te maken naar het zelfstandig statuut. Een pijnpunt in het sociaal statuut voor kunstenaars is in het geval van acteurs dat enkel artistieke prestaties kunnen leiden tot dat statuut. Vermelden we daarbij dat bijvoorbeeld coachings doen of documentaires inspreken niet als artistieke prestatie wordt beschouwd. Acteurs die dus meer commerciële richtingen zoeken, krijgen daarvoor weinig aanmoediging via deze bepaling. De kleine vergoeding, eveneens een sociaal voordeel voor kunstenaars, heeft voor de acteurs niet veel verbetering teweeg gebracht omdat het instrument te pas en te onpas ingezet wordt.

Ten slotte de combinatie- en loopbaanzekerheid, die zich ook op drie vlakken toont. Over de work-lifebalance geen klachten, over het praktisch combineren van jobs al heel wat meer. De planning van de verschillende jobs en de kortlopende contracten is geen sinecure en bij de theaterhuizen en organisaties is hier niet altijd genoeg aandacht voor. Ook de zekerheid om alle verschillende statuten, jobs, lonen, vergoedingen, subsidies enzovoort te combineren om op die manier loopbaanzekerheid op te bouwen is een groot pijnpunt. De moeilijke combinatie van een vaste tewerkstelling – bijvoorbeeld in het onderwijs – in combinatie met stempelen, het probleem van zichzelf verlonen met een projectsubsidie, het zijn maar enkele van de problemen die de acteur als loopbaanondernemer moet overwinnen.

5.2.1 Aanbevelingen voor acteurs

- **Haal het uiterste uit de professionalisering van de sector**, want die betekent ook dat veel inspanning geleverd is om diverse informatiekanalen op te starten en uit te bouwen. De websites van o.a. Kunstenloket en VTi worden frequent geraadpleegd en sommigen wonen infosessies bij, maar veel acteurs nemen daarin een te afwachtende houding aan. Hier liever niet het EHBO-principe ‘wachten tot het niet anders meer kan’ maar proactief verkennen. Genoeg instanties vertalen de juridische en beleidstaal naar de praktijk van de kunstenaar, het gebruikmaken van deze dienstverlening is een eigen verantwoordelijkheid. Zoek het informatieplatform dat het helderste is en probeer dat regelmatig te raadplegen. Signaleer onduidelijkheden of problemen, tweerichtingsverkeer zorgt voor (beter) aangepaste diensten.
- **Sta stil bij de ontwikkelingen in je loopbaan.** Geen lofzang op de ‘protean career architect’ of loopbaanmanager hier, maar we pleiten wel voor regelmatige reflectie. Heroriëntatie wordt immers vaak uitgesteld tot het moment van een loopbaandip. Het is vooral zaak te weten welke waarden het hoogst op de persoonlijke agenda staan en niet star vast te houden aan hoe die ranking eruit zag aan het begin van de loopbaan, noch aan de manier waarop die waarden vorm krijgen in de loopbaan. Freelancers houden best de balans tussen werk en inactiviteit goed in de gaten en moeten voor zichzelf op voorhand bepalen op welk moment dat evenwicht verbroken wordt.
- **‘Creativiteit is het vermogen om te creëren, maar ook het vermogen om situaties of problemen op een nieuwe manier te bekijken’** (Dany Jacobs). Het klinkt als een boutade, maar wel eentje die praktische waarde heeft bij de loopbaanopbouw. Als een acteur zegt ‘niets anders te kunnen dan acteren’, dan zijn er o.i. twee mogelijke oorzaken. Ofwel toont hij/zij zich een rigide werker die halsstarrig vasthoudt aan een overtuiging maar weinig aanpassingsvermogen bezit. De sociale repercussies daarvan zijn niet te vermijden. Ofwel schatten acteurs hun competenties voor andere taken dusdanig laag in, dat een minderwaardigheidsgevoel hen tegenhoudt de ruimere arbeidsmarkt te betreden. En hier volgen we wel de employability-filosofie: de brede inzetbaarheid versterken, zowel binnen het vak, de sector als de ruimere arbeidsmarkt kan maken dat acteurs niet het gevoel krijgen geen kant meer op te kunnen en vergroot het

zelfvertrouwen. Hou het opleidingsaanbod van Sociaal Fonds voor Podiumkunsten in de gaten. Creativiteit is een hoog goed, manieren zoeken om die creativiteit productief te maken vergroot de overlevingskansen en hoeft niet per se afbreuk te doen aan artistieke kwaliteit.

- **Transparantie.** In een gesloten circuit als dat van acteurs werkt mobiliteit niet als er geen transparantie is over vraag (jobs) en aanbod (acteurs). Platformen zoals BETONvzw of de Keynet-databank, specifiek voor de audiovisuele sector, zijn zelden een succes bij acteurs omdat er nog steeds een soort van waardeoordeel aan vast hangt. Ook hier geldt dat de initiatieven bestaan maar dat het functioneren ervan vooral de verantwoordelijkheid is van de beroepsgroep zelf. Een overzicht van wie actief is in de sector en hoe het zit met de beschikbaarheden kan vermijden dat acteurs eenzijdig geassocieerd worden met bepaalde huizen en werkgevers. Die associaties zijn in de praktijk immers vaak fout.
- **Grenzeloos...** Het is niet verkeerd om bij 'onderhandelingen' met werkgevers ook afspraken te maken over betrokkenheid en engagement. Freelancers hebben bij de werkgever immers vaak de naam niet betrokken te zijn, terwijl de acteurs zelf aangeven in hoge mate normatief betrokken te zijn en dus de gemaakte verbintenissen hoe dan ook na te komen. Wellicht kan het uitspreken van wederzijdse verwachtingen in dit geval de discrepantie tussen het aanvoelen van acteur en organisatie voorkomen.
- **Verenigt u!** Veel acteurs stelden tijdens het interview de retorische vraag wie als spokesman moet optreden en of 'op de barricades moet worden geklommen' voor deze beroepsgroep. Zolang de 'glazen wanden in de hoofden' – tussen organisaties, sectoren en 'soorten acteurs' – overeind blijven, zullen woordvoerders sowieso wisselende aanhang hebben. Een vreemde roep om waardering van het vak naar de 'buitenwereld' als intern geen eensgezindheid bestaat. Noem het een vorm van ondernemerschap om alle aspecten en contexten van acteur-zijn diepgaand te verkennen en daaruit best practices en samenwerking te distilleren.

5.2.2 Aanbevelingen voor opdrachtgevers en sector

- **Transparantie.** Ook opdrachtgevers en organisaties moeten voor artistieke functies meer gebruik maken van de bestaande platformen om vacatures en audities bekend te maken zodat er effectief uit de 'grote poel aan talent', mede door de flexibilisering ontstaan, gevist wordt. Ook een jobbeurs op maat van de sector wordt hier en daar gesuggereerd.
- **Trouwe band.** Een vast contract is niet de enige weg naar betrokkenheid tussen acteur en werkgever, maar werkgevers moeten ook een meer realistisch beeld krijgen op het engagement van freelancers. Elke acteur is hoog betrokken bij de productie waaraan hij/zij meewerkt, de meeste acteurs zijn hoog normatief betrokken – wat betreft het nakomen van gemaakte afspraken – en de vraag is of een affectieve betrokkenheid bij de organisatie verwacht mag worden? Geef acteurs een garantie op een gedeeld traject over meerdere seizoenen of indien ze dat willen de kans om meer verantwoordelijkheid op te nemen in bepaalde producties (wat ook loondifferentiatie via bijvoorbeeld een bonus toelaat). Dit komt de organisatiebetrokkenheid ten goede en zorgt tevens bij het publiek voor een zekere band met de artistieke medewerkers.
- **Kleine vergoeding.** Deze kostenvergoeding wordt enkel voor artistieke prestaties gebruikt maar betekent niets in de opbouw van sociale zekerheid voor de acteur. Vanwege de vrijstelling van sociale bijdragen is het echter een vaak gebruikt instrument bij werkgevers. In dit kader kan misschien de minimum dienstvergoeding bekeken worden, zoals die is opgenomen in de CAO Muziek⁵⁸. Deze regeling is onbestaande in de CAO Podiumkunsten, omdat men ervan uitgaat dat de collectieve creatiepraktijk gebaseerd wordt op maandcontracten. Men zou kunnen bepalen dat deze vorm van prestatieloon, waarmee repetities en voorstellingen worden vergoed, enkel toegankelijk is voor professionele acteurs. Wanneer een acteur een contract krijgt aangeboden voor een repetitieperiode, voorstellingen en tournee, zou de dienstvergoeding een oplossing kunnen zijn wanneer dit contract te lang is voor het behouden van de voordeelregeling voor uitvoerende kunstenaars;

⁵⁸ Werknemers die in een periode van drie maanden minder dan 54 dagen arbeidsprestaties leveren, kunnen worden aangeworven per dienst voorzover er in deze periode niet meer dan 4 opeenvolgende weken gepresteerd worden. Wanneer binnen een periode van 3 maanden meer dan 54 dagen gepresteerd worden of wanneer minstens 4 opeenvolgende weken prestaties geleverd worden, worden zij automatisch aangeworven met een maandloon. Het spreekt voor zich dat de contractanten vrij zijn hogere barema's te voorzien (Uit de CAO Muziek, (online), <http://www.overlegkunsten.org/ADMIN/Artikelmodule/LeesMeer/tabid/99/smId/414/ArticleID/32/reftab/59/t/CAO%20muziek/Default.aspx>, gelezen op 23.05.2010).

- **CAO op basis van anciënniteit: voer voor discussie.** Hoewel dit beloningssysteem de tewerkstelling van oudere acteurs niet bevordert, zijn er weinig alternatieven. We laten hier wat ballonnetjes op. Een systeem van 'piekloon' – waarbij het loon stijgt tot een bepaalde leeftijd en nadien weer afneemt – kan worden overwogen. Uiteraard moet er dan iets tegenover dat verminderde loon staan. We kunnen hier in eerste instantie denken aan een grotere werkzekerheid. Aangezien een grotere jobzekerheid voor oudere acteurs in een freelance-omgeving niet door één werkgever kan worden gegarandeerd, zou het er vooral op neerkomen dat oudere acteurs meer werkzekerheid krijgen doordat ze minder kosten, maar wordt er verder niets tegenover geplaatst. Bovendien worden pensioenen berekend op basis van het laatste loon. Bij een piekloon zou dan de garantie moeten komen dat het hoogste barema in plaats van het laatste loon als uitgangspunt voor de pensioensberekening telt, zodat een deel van de inkomenszekerheid van oudere acteurs vervangen wordt door een grotere werkzekerheid in de sector met behoud van de loopbaanzekerheid. Op welk baremaloon ligt de piek dan? En wil dat dan zeggen dat de barema's sneller stijgen, waardoor we het probleem misschien gewoon verplaatsen naar acteurs met minder anciënniteit maar een hoger loon die net voor de piek zitten? Een andere optie om de inkomenszekerheid van oudere actieve acteurs te vergroten, is om vanaf een bepaalde anciënniteit de maximumdop gedurende een korte periode (bijvoorbeeld de eerste vier maanden) te verhogen, zoals dat bijvoorbeeld in Denemarken het geval is. Een recht voor de acteurs dus, met daartegenover de plicht tot een bepaald aantal uren 'gemeenschapswerk' onder de vorm van coachings, ateliers of sociaal-artistieke projecten.

Natuurlijk is de werkloosheidsuitkering een federale bevoegdheid (sociale zekerheid) die niet even op sectoraal vlak kan worden gewijzigd en kunnen we nu niet inschatten hoe het evolueert met de eerste pensioenpijler, gezien de vergrijzing. Maar we willen wel pleiten voor simulaties en experimenten met beloningssystemen, waarin aandacht gaat naar werkzekerheid, inkomenszekerheid en loopbaanzekerheid. In weloverwogen samenspraak met cultuurbeleid en sociale partners, kan een geïntegreerde visie meer richting geven aan de sector.

- **Sectoroverschrijdend werken.** Hier ligt vooral een probleem voor acteurs als multiple jobholders. Een acteur die in de gesubsidieerde podiumkunstensector werkt als acteur, decorontwerper en regie-assistent, kan al deze jobs laten meetellen voor de anciënniteit. Een acteur die daarentegen in de gesubsidieerde podiumkunstensector speelt en daarbuiten lesgeeft, bouwt twee keer anciënniteit op. De CAO is natuurlijk een sectorale afspraak, maar houdt geen rekening met de realiteit van de loopbaanopbouw van

acteurs. Binnen de sector ervaren de acteurs er weinig problemen mee, aangezien organisaties vrij flexibel omspringen met het 'tellen' van anciënniteit bij de overeenkomst. Er is ook vraag naar richtprijzen voor werk in andere sectoren en de CAO voor de Audiovisuele Sector (afgesloten in 2009) blijkt nog niet bekend te zijn bij de acteurs.

- **Loopbaanbegeleiding en opleiding.** Wellicht kan op het vlak van opleiding een doorgedreven samenwerking tussen het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten, de vakbonden en oKo nog wel wat gaten opvullen. Ook informele vormen van loopbaanbegeleiding voor acteurs zijn welkom – los van de loopbaanbegeleiding van VDAB – bijvoorbeeld onder de vorm van kleinschalige sessies of gesprekken specifiek voor acteurs.
- **Sociaal overleg.** Door de korte tijdsspanne waarin dit onderzoek moest worden voltooid, is de stem van de vakbonden onderbelicht gebleven. Hoewel het flexicurity-idee in België door de vakbonden van tafel werd geveegd volgens Jan Denys, vragen we ons toch af in hoeverre zij daarmee bezig zijn. Flexibiliteit en mobiliteit op de arbeidsmarkt kan immers niet werken zonder een collectivisering van de risico's voor de werknemer en hierin kunnen de vakbonden in de toekomst een nieuwe richting zoeken. Zoeken naar risicoverlaging in een klein labo als dat van de podiumkunstensector kan noodzakelijk zijn om als vakbond mee te evolueren naar een flexibele arbeidsmarkt.
- **Dienstverlening.** De dienstverlening bij vakbonden en hulpkas voor acteurs is bij momenten pover omdat er niet de gepaste know how aanwezig is, waardoor de acteurs vooral zelf moeten weten hoe alles in elkaar past. Een opleiding voor het dienstverlenend personeel door bijvoorbeeld Kunstenloket zou hier geen slechte zaak zijn, al moet gezegd dat dit niet de hoofdtaak is van deze organisatie. De verantwoordelijkheid voor personeel met kennis van zaken ligt uiteraard in de eerste plaats bij VDAB, Actiris en de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen. Een aangepaste service in elk kantoor is misschien te hoog gegrepen, maar misschien kunnen bepaalde 'experts' per regio worden ingezet? Idem voor vakbonden, waar kunstenaars terecht moeten bij de vakbondssecretaris van elk kantoor, waardoor vragen en klachten vaak tussen de plooiën van drukke werkschema's vallen. Service op maat van iedere kunstenaar is niet realistisch, maar een gedegen basisonthaal moet mogelijk zijn.

Een dienstverlening van een andere aard: boekhouders. Voor meer en meer acteurs is de papierberg niet meer te overzien en is een boekhouder om alle inkomsten uit loon, subsidie, auteurs- en naburige rechten, vergoeding enzovoort in elkaar te passen geen overbodige luxe. Deze kenniswerker doet zijn job uiteraard ook niet voor niks, waardoor het inschakelen van een boekhouder vaak een hele hap uit het budget betekent. Een soort pro-deo-boekhoudkantoor voor kunstenaars, waar ze tegen een lager tarief terecht kunnen voor de basisvragen is misschien een optie?

- **Theaterpraktijk in Europese flexicure landen.** Hoewel het flexicurity-model an sich niet toe te passen valt op één werknemersgroep in één sector, kan het wel interessant zijn te onderzoeken hoe de artistieke praktijk in de podiumkunsten elders verloopt en hoe die juridisch geregeld wordt. Modellen als l'intermittence in Frankrijk zijn uitvoerig bestudeerd, maar wellicht valt er ook inspiratie op te doen in landen zoals Denemarken, waar de invloed van flexicurity op de regeling van de artistieke praktijk nu al kan bekeken worden.
- **Kwantitatief onderzoek.** Het blijft wachten op meer precieze cijfers over de tewerkstelling binnen paritair comité 304 en een meer gedetailleerde ontsluiting van RSZ-gegevens en informatie uit de Kruispuntdatabank om de tewerkstelling in de Vlaamse podiumkunstensector door te lichten. De verhouding tussen inkomsten uit acteren, theatergerelateerde en niet-artistieke jobs bij acteurs zou in elk geval een waardevolle oefening zijn in een longitudinaal onderzoek, omdat evoluties in de inkomenszekerheid van acteurs zo beter gevolgd kunnen worden.
- **Vlaams Theater Instituut.** Naast een heel sterk documentatiecentrum, moet VTi zoveel mogelijk optreden als bewaker van het landschap. VTi brengt de gesubsidieerde podiumkunstensector goed in kaart, maar mag zich niet meer beperken tot de core business theater. De beste ondersteuning van de individuele acteur ligt erin het gehele landschap zo breed mogelijk in kaart te brengen, meer te laten horen dan de luide stemmen en verder te gaan waar sectorgebonden initiatieven eindigen. Op basis van de kennis en expertise kan VTi daardoor correcties aanbrengen waar nodig, met aandacht voor de artistieke praktijk maar evengoed voor de realiteit van het individu in het veld. Wat betreft praktische ondersteuning van kunstenaars wordt vooral een goeie communicatie met Kunstenloket essentieel.

5.2.3 Aanbevelingen naar het beleidsniveau

- **Activering en opleiding voor kunstenaars.** Doorheen het juridische kluwen van de tewerkstelling van kunstenaars wordt de beleidsvisie op de activering en de opleiding van kunstenaars (twee pijlers overigens van het flexicurity-concept) weinig duidelijk. Wordt activiteit in het gesubsidieerde landschap beloond, of probeert men deelname daaraan zoveel mogelijk af te raden? Er valt duidelijk nog een lange weg af te leggen vooraleer de neuzen van cultuurbeleid, sociale zekerheid, arbeidsrecht en activering in dezelfde richting zullen wijzen. Zo is de voordeelregeling voor uitvoerende kunstenaars – via de RVA gefinancierd door de sociale zekerheid – flexibel genoeg om mobiliteit en jobhoppen niet af te straffen, maar het raadt acteurs ook af met iets langere contracten te werken. De overheid heeft geen ‘stok achter de deur’ in de vorm van een gedegen activeringsbeleid (een basisvoorwaarde om van een flexicure instrument te spreken) en zeker voor kunstenaars is het niet duidelijk welk standpunt men inneemt. Bovendien schreeuwt men het cultureel ondernemerschap van de daken, maar houdt men daarbij geen rekening met de praktijk in een acteursloopbaan. Acteurs vandaag hebben zich aangepast aan de flexibilisering, door sectoroverschrijdend te werken en verschillende jobs te combineren. Alleen lijkt het erop dat de voordelen voor de kunstenaar te eenzijdig afgestemd zijn op een volledige loopbaan in de kunstensector. Acteurs die hun autonomie en brede inzetbaarheid via andere jobs ontwikkelen, worden niet beloond. Een geïntegreerde visie op de subsidiëring van kunstenaars via het Kunstendecreet, de activering van werklozen en de bescherming vanuit de sociale zekerheid – bijna als financiering van het overaanbod – zal in de toekomst essentieel worden als het gaat over de legitimatie van die ondersteuning. Houden we tot die tijd alvast in het achterhoofd dat de ondersteuning van werknemers door de RVA niet enkel in deze sector gebeurt, maar ook via andere instrumenten als tijdskrediet of brugpensioen. Deze instrumenten zijn niet toegankelijk voor acteurs, net zomin als dat bijvoorbeeld voor opleidingscheques van VDAB het geval is. Het gewicht van de voordeelregeling moet dus genuanceerd in rekening worden gebracht.
- **Loopbaanzekerheid.** Dit debat overstijgt uiteraard de beperkte beroepsgroep van acteurs, maar deze sector toont wel de complexiteit van het afstemmen van werkzekerheid, inkomen tijdens de loopbaan en pensioenopbouw. Het zou nuttig zijn daarvoor scenario’s uit te tekenen waarin men de drie zekerheden als communicerende vaten in elkaar past.

- **Premie voor 50-plussers.** Deze premie voor werkgevers die een werkloze 50-plusser in dienst nemen, mist door de vele vormen van intermediaire tewerkstelling haar doel. Als een gezelschap een acteur ouder dan 50 in dienst neemt voor een productie, betekent dat door diens hoge anciënniteit al een zware loonkost. De premie voor 50-plussers, die bedoeld is om de werkgever daarin voor een stuk tegemoet te komen, gaat bij acteurs die werken via een interim-kantoor naar de wettelijke werkgever, niet naar de feitelijke. In een sector waar de hoge loonkost van oudere acteurs sowieso een struikelblok is, brengt dit dus geen oplossing.
- **Gastdocentschap.** Een typevoorbeeld van een combinatieprobleem bij multiple jobholding, is het gastdocentschap aan kunsthogescholen. De positie van een gastdocent is zowel qua loon als qua anciënniteit ondergeschikt, terwijl men er wel een groot engagement en een meerwaarde voor de hogeschool wil mee 'kopen'. Er is alvast nood aan eenduidige richtlijnen over loon. Bovendien is het gastdocentschap heel frequent in kunsthogescholen maar betekent die op financieel vlak heel weinig voor acteurs. Ten slotte is ook een vaste benoeming in het onderwijs geen optie voor acteurs die willen terugvallen op de voordeelregeling. Beide vormen hebben dus veel nadelen.
- **Een cultuurbeleid dat loopbaanontwikkeling ondersteunt.** Er wordt momenteel niet genoeg aandacht besteed aan leeftijdsbewust beleid voor de artistieke kernwerkers van organisaties. Innovatie lijkt te vaak gelijk te staan aan jong bloed en vers vlees. Waar een sector als theater zich in sterke mate geplooid heeft naar een flexibel arbeidsmodel, dat zowel is afgestemd op de artistieke praktijk als de productiekosten drukt door een fluctuerende loonkost, moet het cultuurbeleid rust kunnen brengen in die productiesnelheid. Denken we aan de beleidsvisie op Onderzoek&Ontwikkeling: flexibiliteit en mobiliteit is er, het beleid moet zorgen voor de autonomie en de onderzoeksvrijheid van de kunstenaars. Ondersteuning in loopbaanontwikkeling zorgt voor consistentie en continuïteit en daar is nood aan in dit veld.
- **Ondersteuning van individuele podiumkunstenaars.** Met de aanpassing van de subsidie-instrumenten voor individuele podiumkunstenaars sinds januari 2010 zal hopelijk heel wat verwarring hieromtrent opgelost raken. Het consequent inzetten van die instrumenten moet de bedoeling ervan duidelijker tonen, want die ontgaat nu heel wat acteurs. De ondersteuning van reflectie in theater is een goeie zaak, maar het lijkt het spelen naar de achtergrond te verdringen. De aanpassing in de projectsubsidie voor individuele podiumkunstenaars, die nu niet meer uitsluitend op reflectie gericht is,

erkent dit stuk van de theaterpraktijk. Individuen moeten echter nog steeds aankloppen bij organisaties en kunnen daar niet altijd terecht: in hoeverre wordt daarmee dan de individuele kunstenaar ondersteund? Verdere versnippering in het budget verhoogt bovendien de planlast voor individu en beoordelingscommissie en leidt de aandacht af van de ware grootte van budgetten. Verschillende rugzakjes samen gooien en hopen dat je 't kan maken, daar komt het voor de individuele kunstenaar op neer. Wordt een rugzakje in de toekomst een toegangsticket tot gezelschappen en theaterhuizen?

Bibliografie

ABBING, H. (2002), *Why are artists poor? The exceptional economy of the arts*, Amsterdam: University Press, 367p.

ANDERSEN, T.M. & SVARER, M. (2007), *Flexicurity – labour market performance in Denmark*, University of Aarhus, 33p.

ARTHUR, M.B. (2008), 'Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry' in *Human Relations*, 2008, (61): 163-186.

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' in *Journal of Cultural Economics*, 2000, (24): 301-319.

BENHAMOU, F. (2003), Artists' Labour Markets', 69-75 in TOWSE, R. (ed), *Handbook of Cultural Economics*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 494 p.

BERINGS, D. & STEEN, T. (2004), *Mens en Organisatie*, Antwerpen: Uitgeverij De Boeck, 328p.

BRISCOE, J.P. & HALL, D.T. (2006), 'The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications' in *Journal of Vocational Behavior*, 2006, (69): 4-18.

BRYMAN, A. (2008), *Social Research Methods*, Oxford: University Press, 748p.

DENYS, J. (2010), *Free to work*, Antwerpen/Amsterdam: Houtekiet, 357p.

DE MOOR, T. (2007), *Doorstroom in de podiumkunstensector: streven naar een loopbaan zonder kortsluitingen*, Antwerpen: Eindverhandeling UA-TEW, 106p.

DE PRINS, P. (2009), *Syllabus Human Resources Management. Deel 3 Motivatie: De Wortel en de Ezel*, Antwerpen: UAMS, 11p.

DE VOS, A. & SOENS, N. (2008), 'Protean attitude and career success: The mediating role of self-management' in *Vocational Behavior*, 2008, (73): 449-456.

DONNELLY, R. (2006), 'How "free" is the free worker? An investigation into the working arrangements available to knowledge workers' in *Personnel Review*, 35, (1): 78-97.

DONNELLY, R. (2009), 'Career behavior in the knowledge economy: Experiences and perceptions of career mobility among management and IT consultants in the UK and the USA' in *Journal of Vocational Behavior*, 2009, (75): 319-328.

ELANGO VAN, A.R. e.a. (2010), 'Callings and organizational behavior' in *Journal of Organizational Behavior*, 2010: 428-440.

FERNANDEZ, V. & ENACHE, M. (2008), 'Exploring the relationship between protean and boundaryless career attitudes and affective commitment through the lens of a fuzzy set QCA methodology' in *Intangible Capital*, 2008: 31-66.

FORRIER, A. (2007), 'Een Zegen of een Vloek? De ongebonden loopbaan van de podiumkunstenaar', 105-110 in *Metamorfose in Podiumland. Een Veldanalyse*, Brussel: VTi, 213p.

GALLIGAN, A.M. & ALPER, N.O. (1998), 'Characteristics of Performing Artists: A Baseline Profile of Sectoral Crossovers' in *Journal of Arts Management, Law & Society*, 28, (2): 155-177.

GIELEN, P. (2000), 'Professionalisering is...' in *De Witte Raaf*, 2000: 84, (online), http://dewitteraaf.stylelabs.com/web/flash/content.asp?struct_id=8&pagetype=search&language_id=2&pagecount=1&site=DWR_site, gelezen op 10.05.2010.

GOOS, M. & SALOMONS, A. (2009), *Kwalitatieve Veranderingen in de Banenstructuur in Vlaanderen en België*, Leuven: Steunpunt WSE, 62p.

HALL, D.T. & CHANDLER, D.E. (2005), 'Psychological success: When the career is a calling' in *Journal of Organizational Behavior*, 2005: 155-176.

HANDAJA, Y. & DE WITTE, H. (2006), 'De impact van kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid op het welzijn' in *Over.Werk*, 2006, (4): 150-157.

HEILBRUN, J. (2003), 'Baumol's Cost Disease', 91-101 in TOWSE, R. (ed.), *A Handbook of Cultural Economics*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 494p.

HESTERS, D. (2007), 'Solo (working title). Individuele trajecten in de podiumkunsten', 111-124 in *Metamorfose in Podiumland. Een Veldanalyse*, Brussel: VTi, 213p.

HEYLEN, V. & BOLLENS, J. (2009), *Activerend arbeidsmarktbeleid. Wat werkt in het buitenland?*, Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie, 35p.

HOSTE, C. (2005), *Acteren vanaf veertig: wanneer het rinkelen van de telefoon plots geen evidentie meer blijkt te zijn: situatieschets van het acteursberoep vanaf veertig a.h.v. postenquêtes en diepte-interviews*, Antwerpen: Eindverhandeling UA-UAMS, 114p.

JACOBS, D. (2005), *Creativiteit en de economie, Achtergrondpaper ter voorbereiding van de Innovatielezing 2005 'Concurreren met creativiteit', georganiseerd door het Ministerie van Economische Zaken*, (online), <http://www.flandersdc.be/view/nl/1466362-Creativiteit+en+economie.html>, gelezen op 22.05.2010.

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-de-podiumjungle>, gelezen op 09.05.2010.

JANSSENS, J. (2008), 'De podiumkunstenaar als individu. Enkele vragen', in *Courant, Dossier: De kunstenaar als individu*, 2008, (85): 4-7.

JANSSENS, J. (2010), 'Fabeldier komt op de kaart. 'Spelen' en 'maken' in het Vlaamse theater sinds 1993' in *Courant, Over 'Spelen' en 'Maken'*, 2010, (92): 11-17.

MARKUSEN, A. e.a. (2006), *Crossover. How Artists Build Careers across Commercial, Nonprofit and Community Work*, (online), www.hhh.umn.edu/projects/prie, gelezen op 12.04.2010.

MENGER, P.-M. (2002), *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, N: Editions du Seuil et La République des Idées, 96 p.

MORTELMANS, D. (2007), *Handboek Kwalitatieve Onderzoeksmethoden*, Acco, Leuven/Den Haag, 534p.

N, N. (2010), *Daar zit beweging in! Een Vlaams actieplan voor Onderzoekers*, Brussel: Departement Economie, Wetenschap en Innovatie, 31p.

- OLAERTS, A. (2010), 'Woord vooraf' in *Courant, Over 'Spelen' en 'Maken'*, 2010, (92): 3-5.
- PEETERS, A. e.a. (2009), *Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen?*, Brussel: Idea Consult, (online), <http://www.werk.be/c-en-o/onderzoek/onderzoeksprojecten/2008/interimjob.htm>, gelezen op 22.04.2010.
- PILMIS, O. (2007), 'Des "employeurs multiples" au "noyau dur" d'employeurs: relations d'emploi et concurrence sur le marché des comédiens intermittent' in *Sociologie du travail*, 2007, (47): 297-315.
- RIENSTRA, R. (2004), *Cultureel ondernemerschap is een kunst. 4e Carel Birnielezing*, Erasmus Universiteit Rotterdam, (online), <http://www.cultuurmanagement.eu/4eCBlezing.pdf>, gelezen op 22.05.2010.
- ROSENSTEIN, C. (2004), 'Conceiving Artistic Work in the Formation of Artist Policy: Thinking Beyond Disinterest and Autonomy' in *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 34, (1): 59-77.
- SAPIRO, G. (2007), 'La vocation artistique entre don et don de soi' in *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 2007, (168): 5-11.
- SEGERS, K., SCHRAMME, A. & DEVRIENDT, R. (2010), 'Do Artists Benefit from Arts Policy? The Position of Performing Artist in Flanders (2001-2008)' in *The Journal of Arts Management, Law and Society*, 2010, (40): 58-75.
- SELS, G. (2008), 'Beschermdde mobiliteit of beschermen tegen mobiliteit? Recepten voor een (te?) stabiele arbeidsmarkt' in *Over.Werk*, 2008, (2): 54-70.
- SELS, G. (2010), 'Extra besparing op cultuur' in *De Standaard*, 12.05.2010.
- SELS, L., THEUNISSEN, G., VERBRUGGEN, M. & FORRIER, A. (2006), 'De prijs van een onderbroken loopbaan' in *Over.Werk*, 2006, (4): 73-83.
- SELS, L. (2008a), 'Arbeidsmobiliteit, vaart de arbeidsmarkt er wel bij? Een diagnose op macroniveau' in *Over.Werk*, 2008, (2): 41-53.

SELS, L. (2008b), 'Beschermd mobiliteit of beschermen tegen mobiliteit? Recepten voor een (te?) stabiele arbeidsmarkt' in *Over.Werk*, 2008, (2): 54-70.

SPITHOVEN, A. (2007), 'Kennisproductie in België, Analyse van de O&O-activiteiten in de non-profitsector' in *Studiereeks 08: O&O en innovatie in België*, Brussel: Federaal Wetenschapsbeleid, 91p.

STOHS, J.H. (1992), 'Career patterns and family status of women and men artists' in *Career Development Quarterly*, 40, (3): 223-235.

STYNEN, D. & SELS, L. (2008), 'Wat arbeidsmobiliteit met werknemers en hun loopbanen doet. Een diagnose op microniveau.' in *Over.Werk*, 2008, (2): 8-24.

SULLIVAN, S.E. & BARUCH, Y. (2009), 'Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration' in *Journal of Management*, 2009: 1542-1571.

TAYLOR, P. G. (2001), 'Academic careers in the 21st century: Making sense of new opportunities and challenges' in Richardson, L. & Lidstone, J. (ed.), *Flexible Learning for a Flexible Society, Proceedings of ASET-HERDSA 2000 Conference, Toowoomba, Qld, 2-5 July 2000*, (online), <http://www.aset.org.au/confs/aset-herdsa2000/procs/taylor-p2.html>, gelezen op 2.04.2010.

TOWSE, R. (2001), *Creativity, Incentive and Reward. An Economic Analysis of Copyright and Culture in the Information Age*, Cheltenham: An Elgar Reference Collection, 192p.

VALCOUR, M. & LADGE, J.J. (2008), 'Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanations' in *Journal of Vocational Behavior*, 2008, (73): 300-309.

VAN KERKHOVEN, M. (2007), 'Stenen in de Stroom. Een Pleidooi voor Vertrouwen', 151-175 in *Metamorfose in Podiumland. Een Veldanalyse*, Brussel: VTi, 213p.

VAN RAES, J., VANBESELAERE, N., DE WITTE, H. & BOEN, F. (2009), *Het Recept voor een Succesvolle Fusie. De cruciale rol van organisatiebinding*, Leuven: Uitgeverij Acco, 152p.

VAN RUYSEVELDT, J. & VAN HOOFF, J. (2006), *Arbeid in verandering*, N: OpenUniversiteitNederland, Kluwer, 359 p.

VERMEIREN, P.P. e.a. (2006), 'De onderbroken loopbaan ontrafeld.' In *Over.Werk*, 2006, (4): 57-72.

VERMEYLEN, G. & HURLEY, J. (2007), *Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexibility and security. Backgroundpaper (Hearing on the Commission's Green Paper 'Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century')*, (online), <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0721.htm>, gelezen op 17.05.2010.

VON DER FUHR, S. e.a. (2010), *Spelen voor de kost. Werk en inkomsten van acteurs in Nederland*, Tilburg: IVA Beleidsonderzoek en Advies, (online), <http://www.fnvkiem.nl/files/contents/Spelen%20voor%20de%20kost>, gelezen op 3.05.2010.

WELLENS, N. (2008), 'Meer projectsubsidies en beurzen' in *Courant: Dossier 'De Kunstenaar als Individu'*, 2008, (85): 8.

WELLENS, N. (2009), 'En wat met de beurzen voor individuele kunstenaars?' in *Courant: Voorbij de beslissingen*, 2009, (91): 16.

WERCK, K. (2007), 'De professionalisering van de sector. Organisatieontwikkeling en cultuurbeleid', 141-150 in *Metamorfose in Podiumland. Een Veldanalyse*, Brussel: VTi, 213p.

WERCK, K. e.a. (2008), 'Budgetary constraints and programmatic choices by Flemish subsidized theatres' in *Applied Economics*, 2008, (40): 2369-2379.

Algemene toelichting en commentaar per artikel bij het Kunstendecreet, 12 december 2003, (online), http://www.kunstenenergoed.be/ake/view/nl/2920544-Historiek.html#ppt_3026111, gelezen op 16.05.2010.

Toelichting in het Vlaams Parlement door de heer Bert Anciaux, Vlaams minister van Cultuur, Jeugd, Sport en Brussel bij het ontwerp van decreet houdende wijziging van het Kunstendecreet van 2 april 2004 (op 24 april 2008), (online), http://www.kunstenenergoed.be/ake/view/nl/2920544-Historiek.html#ppt_3026111, gelezen op 16.05.2010.

Overzicht subsidiëring kunstenaars 2010, (online),
<http://www.kunstenenergoed.be/ake/view/nl/1656509-Kunstenaars.html>, gelezen op
8.04.2010.

Overzicht toegekende beurzen aan kunstenaars, werkjaar 2009, (online)
<http://www.kunstenenergoed.be/ake/view/nl/1656509-Kunstenaars.html>, gelezen op
8.04.2010.

Commission Staff Working Document accompanying the Communication from the Commission to the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions (2007), *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security* Commission of the European Communities, (online), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2007:861:FIN:EN:PDF>, gelezen op
18.05.2010.

Bijlagen

Bijlage 1: Topiclist interview acteurs

Bijlage 2: Interview Anneleen Forrier (Lessius Hogeschool), 20.04.2010.

Bijlage 3: Interview Respondent A, 12.04.2010.

Bijlage 4: Interview Respondent B, 14.04.2010.

Bijlage 5: Interview Respondent C, 20.04.2010.

Bijlage 6: Interview Respondent D, 26.04.2010.

Bijlage 7: Interview Respondent E, 27.04.2010.

Bijlage 8: Interview Respondent F, 03.05.2010.

Bijlage 9: Interview Respondent G, 05.05.2010.

Bijlage 10: Interview Respondent H, 05.05.2010.

Bijlage 11: Interview Respondent I, 10.05.2010.

Bijlage 12: Interview Respondent J, 10.05.2010.

Alle interviews met de acteurs, bijlage 3 tot en met 12, vindt u op de bijgevoegde CD-rom.

1. Persoonsgegevens

- Naam
- Geboortedatum
- Opleiding (plaats, afstudeerjaar, andere?)

2. Multiple Jobholding

- Hoofdberoep
- Bijberoepen?
- Tijdsverdeling
- Inkomstenverdeling
- Zwart-werk, onbetaalde opdrachten?

3. Sector

- Hoofdsector van werk? Past alles hierin?
- Verlaat je deze sector?
- Zou je seizoen er hetzelfde uitzien als je geen rekening moest houden met inkomsten?
- Hoe staat men tegenover het 'bijklussen' in de theaterwereld?
- Kan je een of meerdere voorbeelden geven van een job in één sector die je rechtstreeks een job in een andere sector bezorgde?
- Is de overgang naar een andere sector makkelijk te maken?
- Liever in gesubsidieerde sector een andere job doen (jobrotatie) of liever in andere sector acteur zijn?

4. Financiering

- Gezinssituatie?
- Financieringsbronnen?
- Subsidies?

5. Loopbaanontwikkeling

- Hoe typeer jij je loopbaan (tegenover arbeidsmarkt theater en tegenover globale arbeidsmarkt)?
- Is dit (hybride) parcours een noodzaak of een keuze? Een overgangsfase naar meer zekerheid of het doel op zich?
- Als je een seizoen begin 2000 zou vergelijken met dit seizoen, wat zijn dan de grootste verschillen?
- Invloed engagement tegenover productie en werkgever + vice versa?
- Hoe bewaak je consistentie in je loopbaan overheen die losse contracten?
- Sector verlaten?

6. Werkondernemer?

- Ben je vanaf je afstuderen bezig geweest als acteur?
- Hield je toen rekening met de onzekerheid die gepaard zou gaan met een loopbaan in deze sector?
- Had je toen een bepaald idee over hoe je je loopbaan wou vormgeven?

- Verschilt dat met je idee nu?
- Wil je je hele loopbaan actief blijven als podiumkunstenaar?
- Vertrouwen dat dat zal lukken?
- Statuut? Welke zijn de voordelen/nadelen? Plannen om dit in de toekomst te veranderen?
- Heb je al in tijdelijke werkloosheid gezeten? Wat doe je in die periodes?
- Waar zou wil je over vijf jaar staan op professioneel vlak?
- 'Werkondernemers': conditio sine qua non voor acteurs vandaag?
- Krijg je hulp of begeleiding bij het zoeken naar een job? Zo ja: van wie/welke instantie? Zo neen: ervaar je dit als een gemis? Welke oplossing zie je daarvoor?
- Wat vind je van de toegenomen individualisering (vanuit het beleid)? Ruimte of dwang om als theatermaker je eigen loopbaan op te bouwen? Keuze of bittere noodzaak?
- Vind je jezelf een 'werkondernemer'?
- Stelling: 'Subsidiëring is nefast voor ondernemen.'

7. Artistieke Consequenties

- Onderscheid 'spelen' en 'maken'? Bij welke categorie zou je jezelf plaatsen?
- Hoe financier je de 'onderzoeksfase' van je artistieke werk?
- Stelling: "Creatieve en hoogstaande producties staan of vallen door langdurige contracten?"
- Heeft de toegenomen individualisering u artistieke voordelen opgeleverd?
- Ervaar je verschillen in artistieke kwaliteit tussen sectoren?
- Hernemingen?

8. Subjectieve loopbaankwaliteit

- Ben je tevreden over je tijdsverdeling?
- Kan je zelf bepalen welke periodes je wilt werken?
- Heb je de vrijheid om een aanbieding te weigeren?
- Persoonlijke criteria?

9. Flexicurity

- Jobzekerheid (zekerheid om bij dezelfde werkgever aan de slag te kunnen)
- Werkzekerheid (zekerheid om aan het werk te blijven, sectoraal??)
- Inkomenszekerheid (inkomensbescherming bij wegvallen van betaalde arbeid)
- combinatiezekerheid (o.a. work-life-balance)
- loopbaanzekerheid (o.a. pensioenopbouw)
- Wat weegt meest door: vrijheid/flexibiliteit of onzekerheid?
- Op welk vlak weegt de onzekerheid het meeste door? Is onzekerheid zwaarder dan laag inkomen?
- Compensatie voldoende? Wat maakt dat je niet overstapt naar andere sector?
- Overaanbod acteurs?
- Bereid tot horizontale jobrotatie?
- Heeft u het gevoel dat podiumkunstenaars vandaag makkelijker aan de slag kunnen dan vroeger (vlottere instroom), omdat de mogelijke plaatsen minder vastzitten?

- Ervaart u een arbeidsmarkt op twee snelheden (kleine vaste kern die beschermd is, groot aantal losse contracten)?
- Moet grotere jobonzekerheid financieel gecompenseerd worden?
- Werkt de CAO op basis van anciënniteit hierin belemmerend?
- Vakbondswerking

10. Talent ontwikkelen/employability

- 'groeimogelijkheden' als acteur?
- Hoe werken aan 'employability'? Geloof je in dit concept binnen jouw sector?
- Rol van tijdelijke werkloosheid daarin?
- Welke rol spelen 'extra jobs' in je talentontwikkeling?

11. Beleid

- Zijn er genoeg structuren waar je terecht kan?
- Ondersteuning voor jongere kunstenaars of beloning van 'gevestigde' waarden?
- Dwang tot vernieuwing...
- Hoe wordt de mentorfunctie ingevuld buiten een organisatie?

12. Afrondend:

- Spreek je over dit thema met collega's?
- Wat zijn volgens jou aandachtspunten voor de toekomst, in dit thema?
- Stel dat je straks op de koffie mag bij Joke Schauvliege en het gaat over deze problematiek, wat zou je haar dan graag zeggen?
- Ken je de werking van het Kunstenloket? Zo ja, heb je al gebruik gemaakt van hun dienstverlening?
- Heb je suggesties hoe VTi individuele podiumkunstenaars meer/beter zou kunnen ondersteunen?

A: Het is een heel mobiele arbeidsmarkt, minder vastheid van betrekking. Anderzijds is het een heel gesloten arbeidsmarkt, want een acteur gaat niet zo snel de stap zetten naar een andere sector. 't Is dus een vrij gesloten sector, wat traditioneler dan de arbeidsmarkt in zijn geheel. Plus de structuren, bijvoorbeeld de verloningsstructuren op basis van barema's zijn zo ontwikkeld dat zij in feite niet zijn afgestemd op die mobiele arbeidsmarkt, want is een van de meest traditionele manieren van verloning. Mensen krijgen gewoon een loon op basis van anciënniteit. En dat is iets dat veel meer past binnen...

Anciënniteit is eigenlijk een systeem dat is ontwikkeld indertijd vanuit de idee dat trouw aan de instelling het meest cruciale was: je verdient in het begin weinig zodanig dat je betrokken genoeg blijft om dat later effectief te verdienen van uw organisatie. Dat is dus in feite een tang op een varken, want het is niet afgestemd op de mobiliteit. Het geeft wel een soort inkomensgarantie, bescherming tegen willekeur, maar anderzijds maakt het wel dat oudere acteurs veel te duur worden en veel moeilijker aan de slag kunnen. Het is dus een heel specifieke niche, ik zou het niet op alle vlakken een voorloper noemen omwille van het feit dat het een gesloten arbeidsmarkt is en doordat het een gesubsidieerd systeem is, dat daar een meer overheidsgerichte manier van redeneren op toegepast wordt. Zo'n barema-structuren, dat is ook een stuk vanuit die subsidiëring gestuurd. Dus dat zijn geen marktconforme lonen, dat zijn lonen die... Ja, als jij een gastrol doet in een productie maar je hebt een anciënniteit van heel veel jaar, dan heb je een heel dure... Of een klein rolletje bijvoorbeeld, dan heb je een heel dure acteur. Dus het systeem en de feitelijke mobiliteit passen nog niet genoeg in elkaar vind ik. Wat maakt dat sommige acteurs hun kansen dus beperkt worden. De moeilijkheid denk ik, in zo'n mobiel systeem, is dat er wel wat zekerheid wordt ingebouwd op de een of andere manier, maar die zekerheid maakt soms dat het voor anderen onzekerder wordt. Bijvoorbeeld gans die discussie van 'mensen moeten toch vast aan een gezelschap verbonden kunnen blijven'. Die paar vaste maken het dan soms moeilijker voor diegenen die dan geen vast contract hebben. Hetzelfde met die anciënniteitsverloning, dat maakt dat sommigen daardoor weer te duur worden of net daardoor dan toch weer meer risico lopen. Dus 't is niet echt volledig ontwikkeld vanuit 'hoe functioneert die arbeidsmarkt en wat zijn goeie systemen die hiervoor toepasbaar zijn?'. En dat maakt dat er sommige dingen de onzekerheid alleen maar versterken, naar mijn gevoel.

Q: Ik vind het dan wel vreemd dat de stem van 'we moeten langer werken, langer aan de slag blijven' meer en meer opgaat. Tegelijkertijd is de oudere acteur zowel bij vaste als tijdelijke contracten daarvan de dupe met een systeem van anciënniteit.

A: Die eindigen in soaps. Niet allemaal, maar toch wel veel die daar dan nog terecht kunnen. Sommige gezelschappen kunnen ze wel nog betalen, maar vele niet. Die kleinere gezelschappen hebben gewoon de middelen niet. Dat maakt dat voor bepaalde mensen, vanaf een bepaalde leeftijd, dat het heel moeilijk wordt. Er is een artikel van Marsden, denk ik, dat zou je eens moeten lezen.

Q: Daar wou ik inderdaad nog wat uitleg over vragen.

A: Het artikelreferentie staat erbij. Je zult het eens moeten opzoeken. Ik heb een beetje de vertaalslag proberen maken, dat toont aan dat het systeem en de arbeidsmarkt in feite op mekaar moeten afgestemd zijn. En dat is in deze situatie volgens mij dus niet het geval. Maar ik zou dus zeker niet zeggen dat de theaterwereld een voorloper is voor veel andere dingen. Ze zijn op sommige vlakken net minder... maar ja, daar hebben ze zelf weinig aan te zeggen.

Q: Die professionalisering van de gezelschappen en huizen zelf, daar gaat meer en meer geld naartoe. Dat is iets dat sterk naar voor komt uit mijn interviews. Daar is dan

blijkbaar geen probleem om vaste contracten in te vullen met administratie en communicatie en...

A: Dat is een beetje het contradictorische in die sector. Als je kijkt naar modellen van flexibele arbeidsmarkten, dan zie je altijd... Bijvoorbeeld het Atkinson-model, daar zijn heel veel kritieken op te geven maar dat is eigenlijk een heel eenvoudig model. Daar wordt gezegd: de kern, dat zijn de mensen die de langdurige contracten krijgen en alles wat perifeer is, daar rond, dat zijn flexibele contracten. En bij de theaterwereld is dat omgekeerd. Wie heeft de zekerheid: dat zijn al de ondersteunende functies. Natuurlijk, mobiliteit is ook belangrijk voor acteurs. Het is wel belangrijk dat ze voldoende... Maar het is een beetje een omgekeerd model, wat maakt dat... het is een eigenheid. Want de vaste contracten gaan eigenlijk meer naar de ondersteunende functies en als je kijkt naar het aandeel in de totale verloning, dan zit dat niet altijd in balans. Ja, dan is in feite de omkadering veel zwaarder dan de kern, de acteurs. Je zou eens in jaarverslagen kunnen kijken om te gaan zien hoeveel van de gesubsidieerde loonkost gaat effectief naar de theatermakers – het VTi moet dat weten – en hoeveel gaat er naar de ondersteuning.

Q: Dat is inderdaad misschien geen slechte oefening om dat ook eens te doen. Want uiteindelijk, in mijn gesprekken, blijkt dat zij – in tegenstelling tot wat ik dacht – helemaal niet zeggen ‘we willen terug naar de tijd van de vaste gezelschappen’.

A: Dat denk ik niet. Ik denk dat iedereen die in die sector aan de slag gaat vertrekt van uit het idee dat levenslange werkzekerheid niet bestaat. Je werkt al met subsidierondes, dus om de vier jaar is je financiering weer in vraag gesteld. Dus de zekerheid, zelfs in een gezelschap – tenzij dat je echt bij de KVS enzo... maar zo zijn er maar een paar, en dan nog – dus ik denk dat ook al een bepaald type personen dat daar in terecht komt, dat is al anders dan als je globaal zou gaan kijken op de arbeidsmarkt.

Q: Uiteindelijk ook de stellingen over engagement en betrokkenheid zou lager liggen bij korte contracten, worden ontkracht door de geïnterviewden.

A: Ja, maar de betrokkenheid is meer bij de productie, dan bij ‘ik ben acteur van dit of dat gezelschap en ik ga overal waar ik kom dat gezelschap vertegenwoordigen’. Die betrokkenheid... je hebt eigenlijk ook organisatiebetrokkenheid, meer affectieve, je hebt daar ook soorten in. 't Is niet van ‘ik werk bij Electrabel dus ik ben Electrabel’. Dat is minder. Maar de betrokkenheid om bij de productie – ja, juist omdat er geen werkzekerheid is willen ze zichzelf ook voor een stuk profileren en moeten ze het halen uit hun eigen prestaties. Maar dat is iets anders dan u vereenzelvigen met het gezelschap. Ik denk dat er wel een band ontstaat met bepaalde gezelschappen, maar het is niet ‘ik sta gelijk aan dit of dit gezelschap’ denk ik. Wat dat toch vroeger meer was. Vroeger had je zo... was je soms voor jaren bij één gezelschap en ik denk dat dat wel wat veranderd is.

Q: Maar de huizen zelf kunnen dan toch ook nog moeilijk een naam opbouwen?

A: Nee, maar daar zit wel een artistiek beleid achter.

Q: Natuurlijk, maar ik bedoel: niet gelinkt aan bepaalde mensen.

A: Er wordt wel vaak met dezelfde mensen samengewerkt. Ze zijn daarom niet eenzijdig verbonden aan dat gezelschap. Sommige gezelschappen worden ook opgericht door een paar acteurs die daar dan toch altijd... STAN bijvoorbeeld, dat zijn toch altijd dezelfde.

Q: Ja, dat blijkt dan wel nog een ondoordringbare structuur.

A: Ja ja. Dat is de grote moeilijkheid, als je niet de zekerheid hebt om bij één organisatie te blijven – zeker in die sector – dan moet je vooral jezelf kunnen verkopen. En het is een vrij gesloten wereld. Het is het netwerk van ‘ons kent ons’ en het is heel moeilijk denk ik voor sommigen om daar in te geraken. En regisseurs werken dikwijls met dezelfde acteurs en die kennen dan anderen en... Het is een beetje een gesloten circuit en het is niet zo evident om – als je niet in dat circuit zit – om in dat circuit een plaats te vinden. En dus het sociale netwerken is volgens mij een competentie die ongelooflijk belangrijk is in die wereld, meer dan in andere werelden.

Q: Ik vind het dan wel altijd treffend dat ze dat zelf altijd proberen onder tafel te schuiven. Ja, maar dat zijn vrienden en maar echt netwerken, dat doen ze niet.

A: Ja, je zou er ook misschien een paar moeten kunnen bevragen die niet echt aan de bak komen.

Q: Inderdaad, daar heb ik wel rekening mee gehouden, maar die zijn niet altijd makkelijk te pakken te krijgen, of het ligt gevoelig om er over te praten. En dat is het jammere, want ik zou ook graag de stemmen horen die niet passen in dat systeem.

A: Ja, want volgens mij is het een gesloten systeem. En via docenten in bepaalde opleidingen kunnen bepaalden dan... en zo begint het eh. En als je gelanceerd bent, dan is het goed, maar als dat niet zo is, dan is het niet evident. Het is een harde wereld wel, denk ik.

Q: Het gelanceerd worden, dat is denk ik inderdaad sterk afhankelijk van opleiding en contacten. Die eerste tien jaar blijken wel nog haalbaar te zijn, maar het is meestal nadien dat er een terugval is.

A: Ja, ze worden ook duurder. De loonkost is een belangrijk element denk ik, de netwerken en de sociale contacten, ... Natuurlijk moet je ook goed zijn eh. 't Is niet zo dat je er met de contacten alleen geraakt. Maar de competenties die nodig zijn om te overleven in die wereld zijn niet noodzakelijk identiek aan de generieke competenties die gelden op de gewone, de arbeidsmarkt daarbuiten.

Q: Die hebben ze uiteindelijk meestal wel, ze zijn wel heel gepassioneerd, ze willen echt in die sector werken, dus dat zouden in andere sectoren gedroomde werknemers zijn. Maar hier gaat het daar natuurlijk niet over.

Wat vindt u van het idee van Jan Denys in zijn ‘Free to work’ dat het mogelijk zou moeten zijn om een langdurig contract bij een arbeidsmarktintermediair te hebben?

A: ja, maar dat is geen nieuw idee. In Nederland is dat al het geval. Dat is trouwens in de kunstensector ook voor een stuk zo. Er wordt ook via uitzendarbeid...

Q: Ja, maar volgens de interviews blijken acteurs dit praktisch alleen te gebruiken als ze aan de slag gaan bij tv. Anders doen ze dat blijkbaar heel weinig. Maar zit daar iets in voor die sector?

A: Ja, dat is echt een flexicurity-idee. Dat is flexibiliteit en zekerheid aan elkaar koppelen. Maar natuurlijk is daar de vraag, het moet wel betaald worden. Dus bijvoorbeeld uitzendkantoren in Nederland doen dat voor een stuk. Die hebben zo een systeem dat als je zoveel keer via uitzendarbeid tewerkgesteld bent voor dat kantoor of die organisatie, dan krijg je daar een vast contract. Maar natuurlijk krijg je daar een soort selectiviteit bij de uitzendkantoren die je anders niet zou hebben. Want de minder... de zwakkeren is nu misschien een negatief woord, maar de mensen die op zich misschien minder direct kansen zouden kunnen hebben, die worden gewoon niet meer in die uitzendkantoren toegelaten, want dat is een risico. Want het is een risico van een uitzendkracht te hebben die je moet betalen maar die niet tewerkgesteld is. En natuurlijk is dat in een heel gesloten sector als de theatersector nog moeilijker, want de kans dat alle acteurs

die werk willen, werk hebben, is moeilijk. En in uitzendkantoren, normaal gezien zetten in verschillende jobs, verschillende sectoren mensen te werk. Dus bij alles is de vraag van 'wie gaat dat betalen?'. En dat is een moeilijk punt hier, denk ik. Als je een acteur hebt die drie producties gedaan heeft, en dan moet je die blijven doorbetalen ook als die geen producties heeft, dan... natuurlijk gaan dan uitzendkantoren dan misschien een actieve rol gaan spelen in het proberen te zorgen dat mensen aan de slag kunnen, maar dat is ook heel moeilijk. Anders gaan ze proactief op zoek naar jobs, maar dat is veel moeilijker in deze sector eh. Dus financieel zie ik dat moeilijk, want de subsidies gaan naar de gezelschappen, gaan niet naar de interimbureaus. Dus zij kunnen wel het juridische regelen op het moment dat er effectief geld beschikbaar is vanuit het gezelschap, maar die periodes daartussen, daarvoor is geen geld.

Q: Ja, en en plus blijkt dan ook dat heel veel gezelschappen gewoon ook niet bereid zijn om de kost van het interimkantoor te betalen.

A: Dan zouden die uitzendkantoren zeggen 'kijk, je hebt nu geen productie, we zoeken u een job, daar en daar' en dat is dan de discussie van Antje De Boeck, die dan via de VDAB ook... En voor een stuk moet de sector daar denk ik wel voor openstaan, meer dan dat nu het geval is. Maar het mag ook niet tot in... het is een heel specifieke sector natuurlijk.

Q: Anderzijds moet iemand anders het toch ook doen?

A: Ja, anderen moeten het ook doen eh, dus ik vind het ook... Je kan niet op de werkloosheid blijven zitten... je moet zorgen dat je aan werk geraakt. Dus daarvoor moet je soms misschien eufkes eens van sector veranderen. Dat is voor veel mensen. Mensen die nu in de automobielsector werken gaan ook moeten veranderen eh. Ze hebben daar misschien ook hun hart en ziel ingelegd. Dat is ook een... dat is op een andere manier maar... dus ik denk dat die mobiliteit wel voor een stuk moet. Het is nu eenmaal zo dat de pot aan middelen niet voldoende is om iedereen die in die sector wil werken werk te geven. Punt. Dus daar moet wel – denk ik – iets tegenover staan. Maar natuurlijk, je zit ook met... ontwikkeling van acteurs gaat ook verder dan van productie naar productie gaan. Dat is bij muzikanten ook zo, ook bij schrijvers, je hebt wel periodes dat je niets beleeft maar dat je wel aan uw zelfontwikkeling voor een stuk werkt. Dus ik denk dat de sector op zich moet gerespecteerd blijven, zodanig dat de kwaliteit gegarandeerd wordt. Maar ik denk wel dat mensen er niet moeten van uit gaan dat ze alleen maar daar werk gaan vinden. Dat is niet realistisch.

Q: Uiteindelijk niet. Want dan komt het toch ergens neer op jezelf financieren of subsidiëren door een andere job?

A: Tuurlijk, als je ergens anders een job doet, dan heb je niet veel tijd om aan een productie te gaan werken. Dus zelfsubsiëring is een gevaarlijk woord, denk ik. Het is belangrijk dat kunstenaars nog de ruimte hebben om kunstenaar te zijn, denk ik. Maar ze kunnen geen inkomensgarantie tot in het oneindige verwachten. Dat gaat niet. Dus dat is een moeilijke evenwichtsoefening.

Q: Ik hoor wel van de meesten dat 2 à 3 producties per jaar een mooi seizoen is, maar dan komen ze in de praktijk met die contracten nog niet aan een voltijds contract.

A: 't Is ook soms moeilijk eh, bepaalde dingen komen soms op een verkeerd moment, alles moet in elkaar passen. En daarvoor is er misschien ook onvoldoende ondersteuning in de sector. 't Wordt allemaal nogal individueel ook... Ja, je moet zelf zorgen dat je voldoende zichtbaar bent, dat mensen u aanspreken, dat je beschikbaar op het moment dat en... dus misschien dat daar ergens op sectorniveau ook wel wat meer kan... dat er ergens wat meer mogelijkheden zijn. Alhoewel, beschikbaarheden van acteurs en zo, het VTi communiceert daar ook wel over eh. Maar misschien niet actief genoeg.

Q: Ik weet dat er voor de audiovisuele sector zo een platform is, maar meer voor de technisch-artistische functies.

A: Zo een wiss-en-kiss databank van de VDAB eh, gewoon dat er wat meer ondersteuning is zodat mensen elkaar vinden. Dat is belangrijk. En dan doorbreek je soms ook wel dat klein gesloten circuit. Dat zou wel een taak voor VTi kunnen zijn. Dat er ergens... er zijn al wel wat dingen die die richting uitgaan maar ik denk dat het belangrijk is dat de markt voldoende transparant is en dat er dus – zeker in zo een mobiel circuit – dat het voldoende transparant is. Dat iedereen die zich daarop bevindt, zichtbaar kan zijn. En dat er ergens misschien ook activiteiten worden georganiseerd of zo, waarop mensen elkaar kunnen ontmoeten, en dat je dat gesloten circuit een klein beetje kan doorbreken. Natuurlijk, regisseurs werken met bepaalde acteurs liever dan met anderen – dat moet kunnen ook – het blijft een keuze van de artistieke makers. Maar transparantie van de markt is wel belangrijk, zeker in zo 'n geval.

Q: Voorbeeld van Viviane De Muynck en de Louis d'Or-prijs. En het jaar nadien had die geen werk, omdat iedereen er vanuit ging dat die bezig zou zijn.

A: Ja, ik denk dat er wel wat kan nagedacht worden over systemen om die... een beetje olie, olie die maakt dat de radertjes voldoende draaien, op alle niveaus. En dat er dus niet een groepje acteurs is met zekerheid en dat er anderen gewoon uit de boot vallen. Dat kan, maar dan mag dat enkel te maken hebben met kwaliteit en nu denk ik niet dat het enkel de kwaliteit is die speelt. De opleiding – denk ik – leidt ook niet voldoende op om om te gaan met al die situaties. De vaardigheid om uzelf te verkopen bijvoorbeeld, is misschien... dat is iets wat veel – en dat is puur artistiek allemaal opgevat eh. In de opleiding ook, over contracten en over... wordt daar veel over gegeven? Want dat zijn wel dingen die je allemaal moet doen. Of bij welke instanties kan ik terecht om ervoor te zorgen dat ik met alles in orde ben. Dat zijn echt gedragingen in de arbeidsmarkt die heel specifiek zijn in zo'n sector. Waardoor dat de weerbaarheid van sommige mensen volgens mij al sterker wordt.

Q: Maar wordt het dan in de huidige evolutie een noodzakelijke voorwaarde om actief te kunnen zijn als acteur? Dat lijkt me dan echt enorm veel om te vragen van één iemand.

A: Ja, dat is ook zo en het is daarom dat ik denk dat het... Maar ja, als het heel mobiel is allemaal, dan moet je voor een stuk ervoor zorgen dat je aan de slag kan. Ze komen niet vanzelf. Dus dat moet voor een stuk wel, denk ik. Maar daarom denk ik is het belangrijk dat er op zo'n arbeidsmarkt wel wat intermediairen zijn of faciliterende instanties, die voor iedereen makkelijk toegankelijk en duidelijk zichtbaar zijn. Want vraag en aanbod en een mooie afstemming daartussen, dat komt ook niet zomaar eh. Dus dan moet er voor gezorgd worden dat dat kan. Het is op dat niveau denk ik dat er misschien wel moet over nagedacht worden. Plus ook, ja, die anciënniteitsbeloningssystemen, volgens mij zijn die ook remmend.

Q: Ja, absoluut, dat blijkt wel meer en meer. 't Heeft natuurlijk niet altijd met die leeftijd te maken.

A: Nee, zeker niet, dat zou ook erg zijn. Maar dat maakt wel dat bijvoorbeeld, het voorbeeld dat je gaf van die interim, dat... de gezelschappen kunnen het maar doen met de middelen die ze hebben. Soms ook, als er moet gekozen worden, dan wordt er wel af en toe gezegd – denk ik – van 'neem maar een jongere actrice als het kan', want het kost... Ik heb zelf nog de zakelijke leiding van een theater gedaan, en ik hoopte ook altijd dat ze niet met een barema weet-ik-veel-wat afkwamen. Of je moet bijvoorbeeld van drie naar twee acteurs gaan of anders kan je 't niet betalen. Er moet ergens een keuze gemaakt worden. Soms wordt er gezegd van 'ok, ik wil per se die acteur of die actrice' maar dan wordt er geknipt in het aantal acteurs of zo eh. En dat is niet zichtbaar natuurlijk, achteraf is dat niet zichtbaar, maar dat maakt wel dat ook iemand anders

geen werk heeft daardoor. Dus dat heeft wel implicaties. Maar er mag natuurlijk geen willekeur in lonen komen ook, dat is natuurlijk weer een ander verhaal. Maar er moet wel over een alternatief verloningssysteem eens nagedacht worden, denk ik.

Q: En zijn er voorbeelden van andere systemen die kunnen werken?

A: 'k Heb dat nu nog niet direct... er bestaan heel veel verloningssystemen. Natuurlijk prestatieverloning is heel moeilijk in deze sector...

Q: Inderdaad, want hoe meet je dat dan...

A: Maar 't zou wel interessant zijn om eens de oefening te maken van welke verschillende verloningssystemen vertaald kunnen worden naar die specifieke sector. Maar dat is een oefening die eens doordacht zou moeten gebeuren. Dat zou een hoofdstuk van uw masterproef kunnen zijn – ik weet niet hoe ze opgebouwd wordt – dat je naar de klassieke verloningssystemen gaat kijken – waar dat anciënniteitsverloning er maar echt eentje van is – en men dan kan nagaan of dat er mogelijkheden zijn om te gaan kijken hoe dat voor een stuk kan... Want ja, die barema's zijn ook vrij dwingend. Er is weinig onderhandelingsmarge in.

Q: Nee, wat dan meteen ook net de kracht en ook de bedoeling was van het systeem.

A: Ja ja. Natuurlijk, verloningssystemen wijzigen is heel moeilijk, omdat er ergens een generatie 't slachtoffer van wordt. Als je de generatie bent die met lage lonen gestart is en je zit nu – pakt de veertigers – in een systeem waarin het zou veranderen, zij gaan die... 't is in feite een uitgesteld loon, dat gaan zij misschien voor een stuk missen. Nu er zijn ook systemen, de anciënniteitsbeloning is een systeem dat momenteel veel in vraag gesteld wordt ook in het kader van de vergrijzing van de arbeidsmarkt in zijn geheel. En dan zijn er zo systemen waar soms naar verwezen wordt, van andere landen, waar je een soort piekloon zou hebben. Dus tot een bepaald niveau stijgt het en vanaf een bepaalde leeftijd neemt uw loon af maar krijg je ter compensatie bijvoorbeeld meer werkzekerheid. Maar dat is in deze sector ook al moeilijk. Dus waar je een soort compensatie geeft die financieel minder doorweegt voor organisaties, maar die wel nog altijd aantrekkelijk blijft voor de werknemer zelf. Ik denk dat dat wel een interessante oefening kan zijn, om daar eens naar te kijken. Prestatiebeloning, competenties, da's allemaal niet zo makkelijk te vertalen. In veel organisaties wordt daar echt serieus over nagedacht. En dit is een heel eenvoudig systeem, maar 't is niet marktconform.

Q: 't Wordt inderdaad vaak naar voor geschoven als pijnpunt maar er komt geen oplossing voor. En ik vraag me ook af of mensen ouder dan 40 daar in deze sector problemen mee zouden hebben, met het wegvallen van die hogere barema's?

A: Ja, diegenen die nog aan de slag kunnen misschien wel, maar diegenen die voelen dat ze te duur worden bevonden... Heb je cijfers over de deelname per leeftijdscategorie? Het VTi moet die hebben ook. Dat zijn allemaal heel brede thema's, dus in de masterproef zal er waarschijnlijk wel een focus nodig zijn. Je zou vanuit het... als ik terug probeer te gaan naar de vragen die je in het begin zei, dan zou je... vanuit dat flexicurity-idee heb je verschillende vormen van zekerheid, en waar het hier vooral om gaat is inkomenszekerheid denk ik. Want je zou dat begrip centraal kunnen zetten en dan kan je daar een aantal dingen aan vasthangen, bijvoorbeeld die verloning heeft daar ook mee te maken.

Q: Ik vroeg me ook af in hoeverre het Deens systeem dan toepasbaar zou zijn? Is die beperkte werkloosheidsuitkering dan in totaal beperkt, of telkens hernieuwd als je in werkloos wordt?

A: Ja, dat is voor langdurig werklozen eh. Maar de juridische kant ken ik nu niet van buiten, maar bepaalde... als je weer gewerkt hebt, heb je natuurlijk hernieuwd recht op. Maar 't is meer 't idee 'mensen kunnen niet oneindig op de werkloosheid blijven staan'. Ze krijgen een heel hoge uitkering, maar beperkt in de tijd. Maar tijdens die periode dat ze werkloos zijn, worden ze heel sterk geactiveerd. Dat wil zeggen dat ervoor gezorgd wordt dat die mensen voldoende competenties ontwikkelen en ook leren omgaan met hoe ze werk moeten zoeken, zodanig dat ze eigenlijk heel intensief begeleid worden om zo snel mogelijk werk te vinden.

Q: Voor deze sector zou dit dan toch een oplossing zijn, voor de mensen die effectief aan het werk zijn hierin en er wel degelijk nog steeds overleven? Ik spreek dan over de mensen die twee à drie producties per jaar doen. Voor hen zou een hogere uitkering, tot 90%, toch echt een verademing kunnen zijn waarmee de zogenaamde werkloze periodes, die meestal verre van inactief zijn, overbrugd worden?

A: Ja, als het over inkomenszekerheid gaat, dan kan je over verschillende dingen nadenken. Je zou kunnen zeggen van ook de tijdelijkheid van contracten... stel dat je nu bijvoorbeeld in de sector zou hebben – je hebt dat nog altijd eh, contracten van onbepaalde duur en contracten van bepaalde duur, ik ben maar luidop aan 't nadenken – maar je zou kunnen zeggen 'contracten van bepaalde duur krijgen een hoger loon dan contracten van onbepaalde duur' omdat een deel van de onzekerheid wordt gecompenseerd door een hoger loon. Als je dan werkloos wordt, heb je in feite een beetje reserve opgebouwd om die periode te kunnen overbruggen. Je zou ook kunnen zeggen van 'bij de werkloosheidsuitkering' – maar daar heeft de sector niets over te zeggen – 'die leggen we inderdaad hoger maar beperkter in de tijd' zodanig dat die periodes van werkloosheid niet als problematisch worden ervaren en bij de mensen bij wie dat het risico is dat die die periode niet gaan kunnen overbruggen, of dat ze geen werk gaan vinden, ja, die moeten heel sterk geactiveerd worden, desnoods om ergens anders werk te vinden.

Q: Dat zou dan inderdaad wel de keerzijde zijn, maar misschien niet eens zo slecht, want op die manier blijven wel de mensen die actief waren... worden niet afgestraft omdat ze actief bezig zijn in die sector.

A: Maar natuurlijk, dat is een beetje het probleem met dat flexicurity-model. Dat bestaat in feite – het meeste generieke model – bestaat in feite uit vier pijlers: je hebt het ontslagrecht (dus de mate waarin je flexibel kan ontslaan); je hebt uw sociale zekerheid (dus hoe wordt je werkloosheidsuitkering opgebouwd); je hebt levenslang leren (alles met opleiding) en dan activering (wat breder is, waar eigenlijk de VDAB heel sterk op inspeelt). Maar als je kijkt naar de situatie in België, dan hebben die eerste twee elementen te maken met federaal beleid en de andere twee met Vlaams beleid. Dus je zit daar al met discrepanties, omdat die twee beleidsvisies niet altijd stroken. Dus er wordt dan heel vaak gezegd 'VDAB zet heel sterk in op activering', maar zolang dat die werkloosheidsuitkering onbeperkt in de tijd blijft, werkt dat niet. Omdat je mensen niet dwingt, omdat er geen enkele stokslag op volgt. Dus dat is in Denemarken allemaal mooi op elkaar afgestemd, maar in België is dat veel moeilijker. Dus je zit met een federale discussie, een Vlaamse discussie en dan ook nog sectoraal. Dus dat maakt het wel moeilijker. Je zou kunnen zeggen van 'kijk, voor de sector zou het interessant zijn dat die werkloosheidsuitkering...'. Als 't gaat over inkomenszekerheid, dan moet dat daar bij, dat is een aspect daarvan. Maar dat is heel moeilijk omdat je daar niet... ja, dat moet je op verschillende niveaus bekijken.

Q: En zou dat voor de algemene arbeidsmarkt dan haalbaar zijn?

A: Ja, gans die flexicurity-discussie gaat daarover, dat is een Europese discussie, dat overstijgt de sector volledig. En blijkt bijvoorbeeld: in België zitten we met heel veel langdurig werklozen, dus mensen die, eens ze werkloos zijn, werkloos blijven. In Denemarken heb je veel werkloosheid, maar heel korte werkloosheid altijd. Waardoor werkloosheid... Je zit zo met een soort vicieuze

cirkel bij ons. Je hebt langdurig werklozen, dus mensen hebben schrik om werkloos te worden, dus ze vinden zekerheid heel belangrijk. Dus er worden heel veel systemen ontwikkeld die die zekerheid stimuleren, bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid, bijvoorbeeld loopbaanonderbreking. Dat zijn allemaal dingen waarmee je de navelstreng met je organisatie niet moet doorknippen. Wat maakt dat 't voor die werklozen nog moeilijker is om terug aan de slag te gaan, en dat is een vicieuze cirkel. Dus de hang naar zekerheid wordt altijd maar groter, omdat mensen niet in die positie willen komen van werkloosheid. Het stigma van een werkloze is ook veel groter, wat in andere landen veel minder is. Dus als hier een werkloosheidsperiode op uw cv staat, dat is iets dat wij een beetje proberen weg te steken. En dat is in andere landen veel minder, omdat dat eigen is aan de situatie. In Denemarken is langdurige werkloosheid zeer beperkt. Maar natuurlijk, 't is een andere institutionele context, en je kan dat niet zomaar hier inplanten. Want je zit hier met federaal, Vlaams, een ander soort arbeidsrecht. Je kan dat niet zomaar allemaal omdraaien, dus je moet dat doen binnen de muren...

Q: Ik las ook dat de vakbonden hier in België er sowieso weigerachtig tegenover staan.

A: Wel ja, wij hebben een cultuur van streven naar zekerheid in alles. Het probleem is dat je de kloof tussen insiders en outsiders alsmaar groter maakt. En dat is in de podiumkunstensector ook voor een stuk. Als je daar mensen zekerheid geeft, wordt het veel moeilijker voor de mensen die geen zekerheid hebben om die te krijgen. En dat is gans die discussie ook van die vaste contracten of niet.

Q: Ergens zou de instroom in de sector dan ook op een bepaalde manier moeten kunnen beperkt worden?

A: Dat is ook een delicate discussie! Want ook, dat is op zich allemaal geen probleem als de mensen bereid zijn om over de grenzen van de sector te gaan als het moeilijk wordt. Maar nu zit je meer met een sector waar heel veel mensen willen deel van uitmaken en waar er gewoon te veel zijn. Zoals je bij huisartsen zou kunnen zeggen 'er zijn te veel huisartsen' – maar nu zijn er te weinig – er moet ergens een limiet op gezet worden. En je zou natuurlijk kunnen zeggen, bij acteursopleidingen gaan we quota... maar ja, er zijn er al niet superveel, er zijn ook mensen die in de sector komen die geen opleiding hebben gehad. Maar om natuurlijk te gaan zeggen 'gij moogt acteur worden en gij niet', dat is niet echt... Maar daar tegenover staat dat dan, ja, als niet iedereen werk kan vinden, dan moet het werk ergens anders gevonden worden. Dus die mobiliteit, die... Er zitten zo veel contradicties in die sector: de mobiliteit intern is heel groot, maar vraag niet om ergens anders naartoe te gaan.

Q: Ik vraag ook aan mijn respondenten wat ze verkiezen: blijven acteren maar in de tv-sector, bijvoorbeeld in een soap, of een ondersteunende rol in een gesubsidieerd gezelschap. Dat gaat dan toch over jobrotatie, wat meer werkzekerheid zou inbouwen.

A: Het is natuurlijk ook iets dat meer als een roeping wordt beschouwd he, een artistieke loopbaan. Daar is ook wel wat literatuur over, over 'calling', van muzikanten en zo ook. Er is iemand in Boston die daar nogal sterk mee bezig is. En dat maakt dat je... 't Is ook zo, een simpel loopbaanmodelletje waar het onderscheid gemaakt wordt tussen twee loopbaancompetenties, het ene is identiteit en het andere is aanpasbaarheid. En het is belangrijk dat die twee allebei sterk aanwezig zijn. Je moet weten wat je wil in je loopbaan – en veel acteurs hebben dat wel, die identiteit is heel hoog – maar je moet tegelijkertijd ook voldoende aanpasbaar zijn. Bijvoorbeeld, je zou kunnen zeggen 'ik wil astronaut worden'. Identiteit heel hoog, maar als je niet in staat bent om je beeld bij te stellen omdat er nu eenmaal niet zo veel astronautenjobs zijn, ja, dan heb je een probleem.

Q: Een plan B of een uitweg dus?

A: Ja, en proberen uw identiteit ook voor een stuk te herformuleren in functie van... Dus die twee moeten elkaar ook voor een stuk versterken. Je hebt ook mensen die heel aanpasbaar zijn en die jobs doen, bijvoorbeeld omdat dat in hun familie nu eenmaal de traditie is, of die op elke opportuniteit springt die ze maar zien passeren, maar niet vanuit een eigen loopbaanvisie en een eigen loopbaanwens. En dat zijn dan... Je hebt dan vier typetjes. Je hebt de rigide, die hebben een heel grote identiteit maar een heel kleine aanpasbaarheid. De kameleons zijn heel aanpasbaar maar hebben geen identiteit. Dan heb je nog diegenen die de beide niet meer hebben. Dat is zo een combinatie en ik denk dat veel acteurs in dat rigide celletje zitten. En dat is natuurlijk een risico dat je hebt bij meer 'roepingen' ook eh. In welke mate wil je aanpasbaar zijn, gezien het feit dat je zo duidelijk weet waar je naartoe wil? Maar dan moet je ook aanpasbaar zijn in... je kan aanpasbaar zijn op verschillende niveaus. Je kan zeggen van 'kijk, ik ga kijken of ik nog andere loopbaanwensen of -verwachtingen heb' en veel mensen – soms wordt dat ook wel gezegd: 'we willen iets compleet anders ook wel eens gaan doen, of willen gaan lesgeven of weet ik veel wat'. Maar je zou kunnen zeggen: 'gegeven 't feit dat ik per se in die wereld wil werken, welke toegevingen wil ik dan doen?'. En die toegevingen zijn soms nodig.

Q: Ja, zowel naar inkomsten als naar bepaalde taakeisen.

A: En dat is in veel sectoren zo. Bijvoorbeeld in de academische sector: niet iedereen met een doctoraat kan prof worden. En je moet dan kijken van 'ok, ik wil wel onderzoek doen, maar wat zijn dan de alternatieve mogelijkheden?'. Of wil ik daarvoor naar 't buitenland gaan, of wil ik...? Ja, dat is in heel veel beroepen nodig. En je kan niet verwachten dat de overheid u blijft financieren als jij er niet in slaagt om aan de slag te gaan. Maar natuurlijk, onzekerheid is inherent aan de sector, dus er moet ook wel een zekere compensatie tegenover staan. Want mensen die voor zo een loopbaan kiezen, zijn al bereid om risico's te nemen. Dus er moet ook wel wat tegenover staan, vind ik. Geen enkele acteur is nooit werkloos geweest. 't Is ook belangrijk dat ze die mogelijkheid hebben om werkloos te kunnen zijn af en toe. Maar het moet fictie-werkloosheid zijn, het moeten tussenperiodes zijn, het mag niet...

Q: Diegenen die bezig blijven geven ook wel aan dat het even op adem komen is, maar alweer volgende dingen voorbereiden, zonder verloning. Maar waar trek je dan de lijn, wie kan daar dan aanspraak op maken en wie niet?

A: Als ik van u was zou ik echt vanuit dat concept van 'inkomenszekerheid' vertrekken, dat centraal zetten en bij al die vragen afvragen van... wat maakt dan, inkomenszekerheid als je te weinig aanpasbaar bent, wat maakt dan dat je wel bijvoorbeeld een inkomen zou kunnen hebben? Dan moet je aanpasbaar zijn door ofwel je functie toch wel bij te schaven ofwel toch wel van sector te veranderen. Dus telkens vanuit die vraag en proberen mogelijke suggesties te doen. Het is geen gemakkelijke oefening hoor... Je zou kunnen zeggen: werkzekerheid is voor een stuk inboeten op inkomenszekerheid. Als je gelijke inkomenszekerheid wilt, zijn mensen met werkzekerheid dan wel bevoordeeld? Omdat die kans op werkloosheid minder groot is. Dus dat risico op werkloosheid moet voor een stuk gefinancierd worden. Maar natuurlijk, contracten van onbepaalde duur, die kan je ook zomaar eindigen. Dus die werkzekerheid is ook niet... tot in het oneindige. Maar ergens op zoek gaan naar manieren die dat voor een stuk kunnen compenseren. De vraag is – gegeven het risico op werkloosheid – 'hoe groot moet het vangnet zijn in de sector?'. Het moet er voor een stuk zijn, maar hoe groot moet het zijn in de sector en gesubsidieerd vanuit de overheid en waar ligt de grens. Vanaf wanneer moet er ook buiten die sector gekeken worden?

