



Vrije Universiteit Brussel

Cruciale factoren in de zoektocht naar werk als startende acteur



Eindverhandeling tot master in de
Agogische Wetenschappen

Student: Sielke Sanen

Promotor: Prof. dr. Katrien Struyven

Organisatie: Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten

Academiejaar: 2013-2014

WETENSCHAPSwinkel
Brussel



FACULTEIT VOOR PSYCHOLOGIE EN EDUCATIEWETENSCHAPPEN

Richting: Culturele Agogische Wetenschappen

Cruciale factoren in de zoektocht naar werk als startende acteur

Eindwerk voorgelegd voor het behalen van de graad van Master in de Agogische Wetenschappen
door

Sielke Sanen

Academiejaar: 2013-2014

Promotor: Prof. dr. Struyven

Begeleider: Free De Backer

Aantal woorden: 15000





SAMENVATTING MASTERPROEF

Naam en voornaam: Sanen Sielke

Rolnr.: 98251

KLIN	☐
AO	☐
ONKU	☐
AGOG	☒

Titel van de Masterproef: Cruciale factoren in de zoektocht naar werk als startende acteur

Promotor: Prof. dr. Katrien Struyven

Samenvatting:

Deze masterproef focust op de overgang van de opleiding drama naar de arbeidsmarkt bij recent afgestudeerde acteurs in Vlaanderen. Drie onderdelen worden onderzocht: de opleiding, de overgang en de arbeidsmarkt. Tien individuele mondelinge interviews tonen hoe recent afgestudeerde acteurs deze domeinen ervaren. De meeste acteurs zijn positief over de opleiding en geven aan dat deze goed aansluit op de arbeidsmarkt. Tegelijk vindt de meerderheid dat ze niet genoeg kennen van de zakelijke kanten van hun job als acteur. Hierdoor moeten ze na het afstuderen zichzelf bijscholen. Technische aspecten kunnen binnen de opleiding beter worden uitgediept en evaluaties zouden frequenter moeten plaatsvinden. Op vlak van infrastructuur blijken er vaak te weinig repetitieruimtes en slechte accommodaties. Ondanks het feit dat er haast nooit naar hun diploma gevraagd wordt, blijkt de opleiding drama voor de meeste respondenten een belangrijke toegangspoort tot de arbeidsmarkt. Binnen de opleiding drama worden stages, (gast)docenten en de opgebouwde netwerken als nuttig ervaren als aansluiting op de arbeidsmarkt. Op het moment van interviewen is een kleine meerderheid van de respondenten actief als acteur, voornamelijk binnen theater. Zij zeggen tevreden te zijn met de huidige professionele situatie. Opvallend is dat deze groep bijna uitsluitend bestaat uit respondenten die een kunstenaarsstatuut hebben of waarvan het statuut in aanvraag is. Alle respondenten geven aan al tijdelijk werkloos geweest te zijn. Acteurs combineren vaker jobs binnen en buiten de sector. Bij het zoeken naar werk ervaren acteurs regelmatig concurrentie van amateuracteurs, vooral bij televisie. Ook wordt de acteurswereld als overheersend mannelijk ervaren. Bij de overstap naar de eerste werkervaringen zien we dat acteurs zich hebben aangepast aan de flexibilisering van de arbeidsmarkt. De recent afgestudeerde acteurs moeten altijd opnieuw keuzes maken en wedden vaak op verschillende paarden tegelijk om niets te mislopen, maar houden op bepaalde vlakken nog sterk vast aan zekerheid.

Dankwoord

Bedankt respondenten, zonder jullie ongezouten mening was deze thesis nooit tot stand gekomen.

Bedankt Professor Struyven voor de constructieve feedback, de hulp en het vertrouwen.

Bedankt Free De Backer voor de uitgebreide feedback en tips.

Bedankt Professor De Donder voor de verhelderende lessen thesisseminarie.

Bedankt Maarten Bresseleers van het Sociaal Fonds voor Podiumkunsten voor de netwerken en ondersteuning.

Bedankt wetenschapswinkel voor het aanbrengen van het interessante thesisonderwerp.

Bedankt mama, papa, broer om al mijn gezaag te aanhoren en af en toe te helpen met transcriberen.

Bedankt Jeroen, voor de mooie layout en om er onvoorwaardelijk voor mij te zijn.

Bedankt klasgenoten voor de nodige peerpressure en fijne ontspanningsmomenten.

Bedankt iedereen die de tijd en moeite neemt om mijn thesis te lezen.

Bedankt iedereen die ook maar iets of wat aan deze thesis heeft bijgedragen!

Sielke

Inhoudstafel

DEEL 1: INLEIDING

1. Probleemstelling	1
2. Literatuur	2
2.1 Loopbanen en carrièreconcepten.....	2
2.1.1 Loopbaan.....	2
2.1.2 Historische schets	2
2.1.3 Nieuwe loopbaanconcepten	3
2.1.4 Freelancen	5
2.2 Podiumkunsten.....	7
2.2.1 Sociaal Fonds voor Podiumkunsten.....	7
2.2.2 Professionele Acteur	7
2.2.3. Acteur zijn in Vlaanderen.....	8
2.2.4 Acteurs en economie	8
2.2.5 Kunstenaarsstatuut	9
2.3 Opleiding en overgang van acteurs	10
2.3.1 Historische schets	10
2.3.2 Overgang van studies naar werkervaring.....	10
2.3.3 Afstemming	11
3. Onderzoeksvragen	12
3.1. Huidige job	12
3.2. Transitie	12
3.3. Opleiding	12

DEEL 2: DATA EN METHODE

4. Dataverzamelingsmethoden	13
4.1 Selectiecriteria deelnemers	13
4.2 Definitieve steekproef	14
4.3. Onderzoeksopzet	15
4.3.1. Interviewleidraad	15
4.4. Analyseprocedure, betrouwbaarheid en validiteit	16

DEEL 3: RESULTATEN

6. Huidige job	17
6.1. Actief/niet actief	17
6.2. Kunstenaarsstatuut en contracten	17
6.3. Werkloosheid	18
6.4. Gratis.....	19
6.5. Vooruitzichten	20
7. Flexicurity.....	20
7.1. Tevredenheid	20
7.1.1. Professionele situatie	20
7.1.2. Loon	21
7.1.3. Inkomenszekerheid	21
7.1.4. Afgelegde parcours.....	22
7.2. Non-professionals	23
7.3. Geslacht en leeftijd.....	24
7.5. Steeds dezelfde gezichten?	25
8. Overgang opleiding - werk.....	26
8.1. Verloop	26
8.2. Begeleiding	27
8.3. Netwerken	28
8.4. Voorsprong door opleiding	28
8.5. Rol Stage, docent en toonmoment	29
9. Opleiding	31
9.1. Vooropleiding	31
9.2. Toelating	31
9.3. Sterktes	33
9.4. Zwaktes	33
9.5. Vakken werkveld.....	34
9.6. Cursussen/opleidingen na acteeropleiding	35

DEEL 4: DISCUSSIE EN CONCLUSIES

10. Discussie en conclusies.....	36
10.1. Huidige job.....	36
10.2. Transitie	37
10.3. Opleiding	38
11. Praktische en beleidsaanbevelingen	39
11.1. Praktijk 11.1.1. loopbaan- en andere begeleiding	39
11.1.2. Toegankelijkheid vacatures	40
11.1.3. Losse job systeem	40
11.2. BELEID	40
11.2.1. Onderwijs	40
11.2.2. Cultuur.....	41
12. Beperkingen van het onderzoek	41
13. Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek	42
14. Conclusie	42

DEEL 5: Literatuurlijst

15. Bibliografie.....	44
-----------------------	----

DEEL 6: Bijlagen

Bijlage 1: Vragenlijst.....	49
Bijlage 2: Data excel	51

DEEL 1: INLEIDING

1. Probleemstelling

Anno 2014 staan podiumkunstenars heel anders in de sector, in vergelijking met het jaar '93, bij de start van het podiumkunstendecreet. Er is een evolutie van vaste theatergezelschappen naar meer *'lossere en multidisciplinaire productiekernen'* (Forrier, 2007). Het veranderende perspectief heeft nieuwe en andere competenties nodig, die aan de loopbaan van de podiumkunstenaar gerelateerd zijn.

Als sectorfonds beseft het Sociaal Fonds voor Podiumkunsten (SFP) – de organisatie waarmee we samenwerken voor deze thesis – dat het nuttig kan zijn dat acteurs aan het begin van hun loopbaan goed opgewassen zijn om de arbeidsmarkt als professional te kunnen betreden. Zo kan onder andere het SFP voorkomen dat artiesten te vroeg naar andere beroepen/ sectoren worden afgeleid, want dat gebeurt vandaag de dag ontzettend vaak (Forrier, 2007). Bovendien blijkt uit een onderzoek van VDAB over *'werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen'* (2012), dat beginnende acteurs het niet makkelijk hebben in het vinden van werk. Hiermee wordt bedoeld dat een hoog percentage (25%) nog steeds werkzoekend is één jaar na afstuderen (VDAB, 2012). Ter illustratie een citaat uit eerder onderzoek van de VDAB (2009, p. 50):

"Het studiegebied 'Muziek en podiumkunsten' doet het globaal niet zo goed. Terwijl in de opleiding 'Muziek' 1 op 10 schoolverlaters werkzoekend is na 1 jaar, doet de opleiding 'Drama' zijn naam alle eer aan met een rest% van 25%. Waarom vrouwen het in deze opleidingen zoveel moeilijker hebben om aan de slag te gaan dan mannen is niet direct duidelijk."

Ook in kranten duiken artikels op die duiden op het actualiteitsgehalte van de problematiek rond de acteursloopbaan: *"Alsmar meer acteurs komen niet aan de bak en zien zwarte sneeuw: 'altijd weer diezelfde gezichten'"* (Het Laatste Nieuws, 2010). *"Onzekerheid hoort bij de job. Vlaamse acteurs en actrices proberen te (over)leven"* (Plets, G. 2010). *"70% van onze acteurs stempelt"* (Grobbe, A. 2008). Het tijdschrift Tribune publiceert op haar beurt volgend sinister artikel: *"Tewerkstelling acteurs en actrices precair: Antje De Boeck is geen uitzondering."* (Tribune, 2008).

Zoekend naar vormen van interactie tussen de acteursopleiding en de praktijk, blijkt bovendien dat hieromtrent bijzonder weinig onderzoek gedaan is. Hierdoor is er weinig wetenschappelijke literatuur te vinden rond de overgang tussen studies van acteurs en hun eerste werkervaringen.

Concreet willen we met dit onderzoek verschillende factoren in kaart brengen -voornamelijk vanuit de opleiding, maar ook vanuit het werkveld- die betrekking hebben op het vinden van werk bij recent afgestudeerde acteurs.

Door dit te gaan onderzoeken kan deze thesis bijdragen tot nieuwe inzichten en wetenschappelijke kennis. Rekening houdend met de agogische relevantie van dit onderwerp, kunnen er ook praktijk- en beleidsaanbevelingen worden geformuleerd.

2. Literatuur

In deze thesis wordt onderzocht hoe de overgang van studies naar eerste werkervaringen van acteurs in Vlaanderen er uit ziet. Om dit specifieke onderwerp in een groter geheel te plaatsen, is het belangrijk om dieper in te gaan op de kernwoorden van het onderzoek, namelijk loopbanen, acteurs en opleiding. In het eerste deel van de literatuurstudie gaan we dieper in op het aspect loopbanen. Vervolgens nemen we de podiumkunsten onder de loep en tot slot kijken we naar de opleiding van de acteur.

2.1 Loopbanen en carrièreconcepten

2.1.1 Loopbaan

Een antwoord op de vraag wat een loopbaan precies is, vinden we bij Arthur, Hall & Lawrence (1989 in Arthur & Rousseau, 1996, p.150): *"the evolving sequence of a person's work experiences over time"*.

Afhankelijk van de invalshoek (werknemer/organisatie/...) van waaruit het begrip belicht wordt, zullen verschillende definities aan het loopbaanbegrip gegeven worden. Belangrijk is dat de loopbaan eigendom is van het individu, waarbij het ontwikkelen van die loopbaan binnen de context van organisaties gebeurt. Kort gesteld wordt een loopbaan door een organisatie, voor een individu gemanaged (Baruch, 2004). Loopbanen moeten we steeds kaderen in de maatschappelijke context waarin ze zich ontwikkelen. Via regelgeving bijvoorbeeld kan een maatschappij invloed hebben op de loopbanen van individuen. Hall (1986 in Buyens et al., 2005, p.5) combineert het individuele, organisatorische en maatschappelijke en bekomt daardoor volgende definitie:

"Een loopbaan is een opeenvolging van aan elkaar gerelateerde werkervaringen en-activiteiten die een individu tijdens zijn leven doorloopt, die gericht zijn op persoonlijke en organisatiedoelstellingen en die gedeeltelijk onder eigen controle en gedeeltelijk onder de controle van anderen vallen."

2.1.2 Historische schets

Tussen 1950 en 1960 werden carrières meestal gedefinieerd in termen van de werkgever-werknemer relatie. Deze relatie was sterk en loyaliteit was de regel (Sullivan & Baruch, 2009). In die periode verliep de loopbaan vooral lineair. De werknemer bleef namelijk binnen één bedrijf en hierbinnen kon hij opklimmen. Elementen zoals het loon, status en promotie zijn belangrijk binnen deze lineaire carrièreoriëntatie (Valgaeren, 2005). Bijkomende typische aspecten bij de lineaire loopbaan zijn de lange anciënniteit en trouw ten opzichte van de werkgever (Forrier, 2007).

Vanaf de jaren '70 was deze traditionele visie op loopbanen echter niet langer houdbaar wegens maatschappelijke omwentelingen, zoals het stijgend aantal vrouwen op de arbeidsmarkt en de vergrijzing van de beroepsbevolking (Buyens, et al., 2005). Lineaire loopbanen veranderden stilaan in nomadische loopbanen. Hierbij wijzigt de relatie tussen werknemer en werkgever waarbij de werknemer niet langer afhankelijk is van de werkgever, niet per se streeft naar een loonsverhoging, status en promotie, en de hechte band wegebt. Deze tendens werd in toenemende mate versterkt in de jaren '90

door de globalisering, mondialisering en technologische vooruitgang. Door deze verschillende evoluties zijn organisaties flexibeler moeten gaan werken. Het toenemend gebruik van outsourcing en parttime werken zijn hier voorbeelden van (Sullivan & Baruch, 2009). Dit betekent voor organisaties dat veranderingen snel achter elkaar komen en dat flexibiliteit steeds belangrijker wordt. (Van der Werf, 1998).

Een nomadische loopbaan bestaat zowel uit verticale als uit horizontale carrièrestappen. Met horizontale stappen bedoelt Valgaeren (2005) het overschrijden van grenzen, zowel op vlak van de werkgever als het functiedomein. Bovendien zijn individuen flexibeler geworden en kunnen ze hierdoor meerdere carrièreveranderingen ondergaan.

2.1.3 Nieuwe loopbaanconcepten

Zoals hierboven vermeld, begonnen carrièreconcepten zich te wijzigen als gevolg van maatschappelijke evoluties. Hierdoor deden onder andere boundaryless en Protean career hun intrede (Sullivan & Baruch, 2009). Over Protean career later meer. Eerst zoomen we in de op boundaryless career.

Boundaryless Career

In Arthur en Rousseau (1996) wordt voor boundaryless career de volgende definitie weergegeven: *"one of independence from, rather than dependence on, traditional organizational career arrangements" involving "opportunities that go beyond any single employer"* (DeFillippi & Arthur, 1996 in Arthur, 2008, p.167).

Deze trend van een ongebonden loopbaan komt uit de Verenigde Staten, maar is op de Belgische arbeidsmarkt nog geen evidentie. Forrier (2007) stelt dat België nog te kampen heeft met traditionele bronnen voor het loopbaansucces, waarbij nog steeds veel belang wordt gehecht aan werkzekerheid en promotie. In de trend van de ongebonden loopbaan betekent dit voor acteurs dat het belangrijk is om de klassieke werkzekerheid bij één werknemer te durven loslaten en te kijken naar andere mogelijkheden zoals freelancen (Forrier, 2007).

Flexicurity

In onze hedendaagse maatschappij, en zeker in de podiumkunsten, is arbeidsmarktmobiliteit een actueel thema. De afweging tussen flexibiliteit en zekerheid wordt aangegeven door de Engelse term 'Flexicurity' Forrier (2007). Over de oorsprong van de term heerst twijfel. Volgens sommige bronnen zijn het de Denen die het model 'flexicurity' ontdekten. In dit Scandinavisch land werd iedere werkloze zo snel mogelijk aan een nieuwe baan geholpen. Het flexicurity model functioneert daar al ruim 15 jaar als een model van 'protected mobility' (Sels, 2008). Het wordt ook wel eens de 'Deense gouden driehoek' genoemd. De drie belangrijkste hoeken (beleidsinstrumenten) zijn inkomensbescherming, ontslagregeling en activeringsbeleid. De gouden driehoek dient als voorbeeld voor het voeren van een optimaal beleid gericht op de flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt (Schils, 2007). Een andere oorsprong van de term vinden we bij de Nederlandse socioloog Hans Adriaansens en bij de debatten die in Nederland geleid hebben tot de wet van 1999 op flexibiliteit, zekerheid en uitzendarbeid. Sindsdien is flexizekerheid gegroeid tot een nieuwe beleidsaanpak die belooft om oplossingen te zoeken voor de

spanningen die voortvloeien uit de belangenconflicten tussen werknemer en werkgever (Sultana, 2013). De term wordt ook steeds vaker gebruikt in relatie tot het sociale -, economische - en werkgelegenheidsbeleid (Sciarrà, 2008 in Sultana 2013) en binnen de 'regimes of regulated flexibility', waarbij flexibiliteit een voorwaarde is voor veiligheid én omgekeerd.

In de jaren '90 deed het concept flexicurity haar intrede op vlak van beleid en binnen academische discussies (Sol, Houwing, Muffels, Wilthagen, Dekker, Keune, Denys, Gaag & van der Oosterwaal, 2011). Binnen deze discussies wordt flexibiliteit verdeeld in vier types, namelijk interne numerieke flexibiliteit, externe numerieke flexibiliteit, functionele flexibiliteit en beloningsflexibiliteit (Atkinson, 1984 in Van Ruysseveldt & van Hoof, 2006). Het verschil tussen intern en extern zit in de manier waarop de vraag naar arbeid wordt voorzien, door werknemers uit het huidige personeelsbestand in te zetten of tijdelijke werkrachten aan te nemen. Bij numerieke flexibiliteit gaat het vooral over de aanpassing van de kwantiteit (vb. het aantal uren, het aantal werknemers). Anderzijds is er de functionele flexibiliteit waarbij de inzetbaarheid van de werknemers wordt vergroot en dit eerder kwalitatief (door bijvoorbeeld scholing) (Godschalk, 1999). Van Ruysseveldt en van Hoof (2006) stelt dat het vooral de numerieke flexibilisering is die voorkomt bij organisaties die betrekking hebben tot de podiumkunsten.

De reeds eerder aangehaalde vier types van flexibiliteit kunnen in verband gebracht worden met vier vormen van zekerheid. Deze zijn als volgt: baanzekerheid (de zekerheid als werknemer voor het behouden van de baan), werkzekerheid (zekerheid om aan het werk te blijven), inkomenszekerheid (inkomensbescherming bij wegvallen van betaalde arbeid), en combinatiezekerheid (zekerheid om werk met andere activiteiten te combineren) (Wilthagen & Tros 2004). Bij diezelfde Wilthagen en Tros (2004, p. 169) vinden we een vaak geciteerde definitie van Flexicurity als:

Vandaag zijn werkgevers voor een ontspannen arbeidswetgeving, die hen genoeg flexibiliteit toestaat om eenvoudig werknemers aan te nemen en te ontslaan. Echter kan meer flexibiliteit voor de werkgever resulteren in een verhoogde onveiligheid voor de werknemer. Een flexicurity beleid streeft naar het reduceren en managen van die onveiligheid (Sultana, 2013) en dit op twee manieren. Enerzijds intern de onderneming, bijvoorbeeld door een minimumsalaris. Anderzijds kunnen er ook extern maatregelen worden getroffen. Voorbeelden hiervan zijn trainingscursussen in periodes van werkloosheid, informatie- en begeleidingsdiensten die werklozen helpen om terug aan het werk te raken.

INTER.MEZZO is een project rond loopbaanbegeleiding voor uitvoerend kunstenaars, opgezet door het SFP. Hierbij kan een uitvoerend kunstenaar een loopbaancoach onder de arm nemen om zijn of haar loopbaan te heroriënteren (Sociaal Fonds voor podiumkunsten, 2012). Voor de uitwerking van die dienstverlening wordt er samengewerkt met de VDAB en Arabel. Dit is dus een voorbeeld van hoe het Vlaamse actuelandschap bijdraagt aan het reduceren van onveiligheid voor de werknemer.

Protean Career

De term protean career (Protean, afgeleid van de Griekse mythologische figuur Proteus, die van gedaante kon veranderen) verwijst naar de grote verandercapaciteit van werknemers (Van Steendam, 2010). Van werknemers wordt verwacht dat ze in staat zijn om hun loopbaanmanagement in eigen

handen te nemen (Clarke, 2008). Dit door zelf grote verantwoordelijkheden te nemen bij het kiezen van hun loopbaan en bij de loopbaankansen die ze krijgen (Hall, 2002 in De Vos & Soens, 2008). Een belangrijke implicatie voor het slagen hiervan is dat het individu een duidelijk gevoel van persoonlijke identiteit ervaart binnen organisatorische contexten die voortdurend veranderen. Dit gevoel werkt als een soort van 'interne handleiding', aangedreven door eigen waarden, bij het maken van carrièrebeslissingen (Hall, 2002 in De Vos & Soens, 2008). Bovendien voegt Hall (2002) hieraan toe dat de proteaan carrière vooral wordt gedreven door psychologisch succes in plaats van objectief succes zoals loon, rang of vermogen. Bij de proteaan carrière wordt dus –eerder dan bij de boundaryless carrière– de focus gelegd op de beleving van de loopbaan.

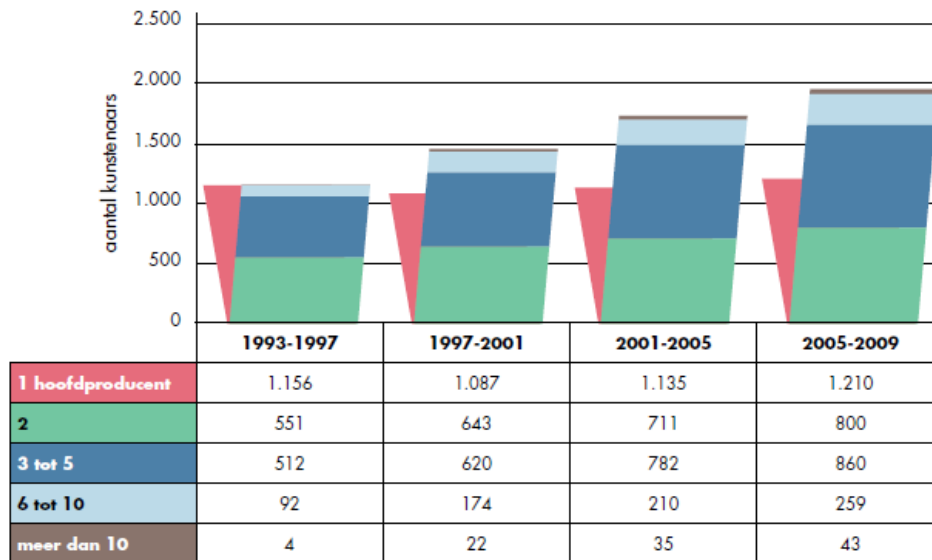
Calling

Een fenomeen dat bij artistieke beroepen vaker voorkomt, is een extreme vorm van de proteaan carrière, namelijk een gevoel dat 'calling' heet. Een calling of roeping is het besef van een doel dat een diepere betekenis geeft aan de carrière. Een calling is een persoonlijke ervaring en daardoor dus subjectief (Briscoe & Hall, 2006). Acteurs vallen onder de noemer 'artistieke beroepen', maar dat wil daarom nog niet zeggen dat elke acteur zo een roeping ervaart. Wanneer een acteur zijn roeping volgt, wil dat zeggen dat hij proteaan georiënteerd en bovendien waarde gedreven is (Hall & Chandler, 2005). Om effectief van een calling te spreken, zijn er drie voorwaarden waaraan voldaan moet worden. Het eerste kenmerk is dat er effectief iets wordt gedaan met de roeping, dat de acteur erin gaat handelen. Het volgende kenmerk wil dat het doel waarom de acteur gaat werken duidelijk is en dat hij zich met zijn job kan identificeren. Tot slot heeft het laatste kenmerk als doel dat de kunstenaar de wereld wil verbeteren (Elangovan, McLean & Pinder, 2010).

2.1.4 Freelancen

Zoals we hierboven hebben vermeld, spelen onafhankelijkheid en nieuwe mogelijkheden bij een ongebonden loopbaan een belangrijke rol. Van werken in theatergezelschappen naar freelancen is een fenomeen dat tijdens de jaren '90 haar intrede deed (Hesters, 2007). Waar loopbanen vroeger vooral binnen organisaties bestonden, verplaatsen ze de laatste jaren steeds meer naar buiten. In het acteurslandschap kreeg dit de naam 'freelancers'. Volgens Janssens & Bresseleers (2011, p.76) is een freelancer *"een persoon die verschillende soorten opdrachten uitvoert voor steeds verschillende werkgevers en dit voor een korte duur."* Naast Hesters (2007) merken ook Janssens & Bresseleers (2011) op dat er een ontzettende groei zichtbaar is op de freelancemarkt. Niet enkel het aantal freelancers, maar ook het aantal kunstenaars in het algemeen zijn toegenomen. De groei in het aanbod van acteurs is hoger dan die in de vraag naar acteurs, wat resulteert in meer concurrentie voor podiumkunstenaars. Dat er werkonzekerheid heerst onder de podiumkunstenaars, is een logisch gevolg van die concurrentiële werkomgeving (Janssens, 2011).

Figuur 1 bevat een overzicht van alle actieve podiumkunstenaars. Elke vierjarige periode laat zien met hoeveel organisaties een podiumkunstenaar samenwerkt.



Figuur 1: Het aantal hoofdproducenten per podiumkunstenaar (Janssens & Bresseleers, 2011, p. 75)

De linker roze driehoek geeft aan dat in de eerste vierjarige periode de meeste mensen slechts met één organisatie samen werkten ten opzichte van de andere periodes. Enkele jaren later kunnen we zien dat de roze driehoek klein is ten opzichte van de andere blokken. De huisartiesten zijn in absolute cijfers zo goed als even groot, maar procentueel gezien zakt hun aandeel onder de veertig procent. Het jobhoppen -samenwerken met meer dan vijf verschillende huizen- daarentegen wordt steeds populairder. Op deze manier krijg je een overzicht van de opkomst en groei van de freelance markt (Janssens & Bresseleers, 2011).

2.2 Podiumkunsten

2.2.1 Sociaal Fonds voor Podiumkunsten

Het Sociaal Fonds voor Podiumkunsten is het sectorfonds van het Paritair Comité 304 (Sociaal Fonds voor Podiumkunsten, 2013). In België hebben de meeste sectoren een specifieke regeling wat betreft loon- en arbeidsvoorwaarden. Afspraken hieromtrent worden gemaakt in zulke paritaire comités, door zowel de sectororganisaties van werkgever als werknemer (ACV, 2013). Paritair comité 304 wordt ook het gemakkelijksbedrijf genoemd. Als sectorfonds vormt het Sociaal Fonds voor Podiumkunsten een onderdeel van de professionele artistieke sector. Hiertoe behoren zowel muziek als podiumkunsten en live entertainment. De twee grote pijlers van dit sectorfonds zijn opleiding en tewerkstelling (ACV, 2013).

2.2.2 Professionele Acteur

Over de vraag wat nu een beroepsmatige of professionele acteur is, stelt Gielen (2000) dat professionele acteurs, acteurs zijn met de intentie om hun kost te verdienen als acteur en daar met wisselend succes in slagen.

Dit onderzoek is gericht op de professionele theateracteur, maar uit Van Steendam (2010) blijkt dat de verdeling van sectoren bij acteurs helemaal niet eenduidig is. De theateracteur kan bovendien nog opgedeeld worden in twee gebieden, namelijk acteren in producties gesubsidieerd door het kunstendecreet, of acteren bij andere niet-gesubsidieerde theaterproducties (Vanhaesebrouck, 2012). Naast het theater bestaat er ook het commerciële parcours, waarbinnen de tv- , filmproducties en reclames vallen. Nijo (1999) geeft verschillen tussen podiumkunsten en acteren voor een camera. Hij vond variabelen die verschillen tussen deze twee soorten acteren kunnen duiden. Een eerste variabele is de aanwezigheid van het publiek bij theatervoorstellingen. Hierdoor wordt interactie met de acteurs mogelijk gemaakt, wat niet rechtstreeks kan bij het acteren voor camera. Bovendien staat de acteur steeds centraal binnen het theater, terwijl de acteur in films slechts een klein deel van een groter geheel (licht, camera, montage, ...) is. In Kattenbelt (1991) vinden we naast de aanwezigheid van het publiek nog enkele andere variabelen. De plaats/context van de voorstelling is hier één van. Ook de publiekssamenstelling is een variabele die de acteerprestaties van een theateracteur zou beïnvloeden.

Wanneer we Vlaamse podiumkunstenaren gaan vergelijken met acteurs uit de VS, komen we bij een onderzoek van Markusen, A., Gilmore, S., Johnson, A., Levi, T., & Martinez, A. (2006). Zij hebben een onderzoek gedaan naar de manier waarop podiumkunstenaren in de VS hun loopbaan opbouwen. Hieruit blijkt dat de grenzen tussen de verschillende sectoren vrij vaag zijn, waardoor acteurs eenvoudig van de ene naar de andere sector over gaan. Dit wordt gevat in de term 'cross-overs'. In Amerika wordt voor acteurs een onderscheid gemaakt tussen drie grote sectoren, namelijk de non-profitsector, de commerciële en de publieke sector (Markusen, et al., 2006). Deze strikte onderverdeling valt niet te spiegelen aan wat er op het Vlaamse acteurslandschap aan de gang is, aangezien de grenzen tussen de verschillende sectoren vervaagd zijn.

2.2.3. Acteur zijn in Vlaanderen

Janssens (2011) stelt dat het aantal podiumkunstenars de laatste jaren gegroeid is, maar dat deze groei niet aanwezig is in het werkaanbod binnen de podiumkunsten. Hij spreekt binnen zijn onderzoek over het fenomeen passanten, waarmee hij personen bedoelt die slechts eenmaal per jaar meedoen aan een podiumproductie. Ook merkt hij op dat deze passanten steeds vaker in andere sectoren tewerkgesteld kunnen worden. Voorbeelden van die sectoren zijn film, televisie, reclame, onderwijs, ...

2.2.4 Acteurs en economie

Ondanks het feit dat het gemiddelde inkomen in de kunstensector laag is, voelen velen er zich tot aangetrokken. De economie van de kunst is hoogst uitzonderlijk. Throsby, C. D., Thompson, B. J., & Australia Council (1994) stellen dat kunstenaars een werkvoorkeur hebben. Hiermee bedoelt hij dat de kunstenaar werk boven geld verkiest.

Vele kunstenaars blijven economische aanwezigheid in de kunstwereld ontkennen. Zij die ontkennen zeggen niet om geld te geven, maar kunst te maken om hun autonomie te waarborgen. Andere redenen kunnen we toeschrijven aan de erkenning, status en persoonlijke werkbevrediging van de kunstenaar. Volgens Abbing (2002) primeert voornamelijk de intrinsieke motivatie en drang naar erkenning waardoor er minder belang wordt gehecht aan geld en waardoor de inkomens in het kunstwezen laag zijn. Abbing (2002) merkt hierbij echter op dat jonge kunstenaars wel op geld uit zijn. Dit geld zou voornamelijk dienen om als kunstenaar te kunnen overleven.

Net zoals Janssens (2011) stelt Abbing (2002) vast dat steeds meer jonge mensen de stap zetten in de richting van een leven als kunstenaar. Volgens Abbing (2002) is een stijging in het aantal inschrijvingen in de kunstensector merkbaar. Dit kan echter leiden tot een overaanbod, hetgeen de economie en verloning van de kunstenaars niet ten goede zal komen. Hierdoor zal slechts een kleine minderheid van de kunstenaars van hun beroep kunnen leven (Abbing, 2002).

Het is niet eenvoudig te verklaren waarom het inkomen van de meerderheid van de kunstenaars zo laag is, maar Abbing (2002) vat in 'Why are artists poor' zes mogelijke verklaringen samen voor de interpretatie van armoede in de kunstwereld. Deze zijn als volgt:

Veel mensen voelen zich aangetrokken tot de kunsten omdat de topinkomens extreem hoog zijn.
Kunstenaars denken dat ze niet geschikt zijn voor "non-art jobs"
Kunstenaars zijn minder geïnteresseerd in financiële beloningen en hechten meer belang aan status.
De gemiddelde kunstenaar is gewaagder en roekeloos.
Overmoed en zelfbedrog zorgen voor de overbevolking aan kunstenaars.
Verkeerde informatie voor de kunstenaar. Hiermee bedoelt Abbing (2002) dat de oorzaak van de lage inkomens niet bij het karakter van de kunstenaar ligt, maar aan de manier waarop de maatschappij de potentiële kunstenaar misleidt door hardnekkige mythes in stand te houden.

Figuur 2: Zes mogelijke verklaringen voor de interpretatie van armoede in de kunstwereld (Abbing, 2002)

2.2.5 Kunstenaarsstatuut

Sinds 1 juli 2003 bestaat er in België een zogenaamd sociaal kunstenaarsstatuut (Dillemans & Schramme, 2005). Volgens het Kunstenloket (2012, p.4) is het basisprincipe dat *"eenieder die een artistieke prestatie levert en/of artistieke werken produceert, in opdracht van een natuurlijke persoon of rechtspersoon en tegen betaling van een loon, het statuut van werknemer heeft"*.

De definitie van een artistieke prestatie vinden we in de wettelijke definitie hieromtrent: *"De creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie"* (Kunstenloket, 2012, p.5). Uit (RSVZ, 2012) blijkt echter dat deze ruime definitie niet consistent is en er vaak een rechter moet oordelen over het al dan niet toekennen van het statuut.. Binnen het kunstenaarsstatuut zijn specifieke regels opgesteld die kunstenaars op verschillende vlakken kunnen helpen , vooral omtrent sociale zekerheid (gezinsbijslag, pensioen, werkloosheidsuitkering, uitkering bij arbeidsongeschiktheid, vakantiegeld, ziekteverzekering, ...) (Kunstenloket, 2012).

Binnen de artistieke sector blijken 'de contracten van korte duur' erg populair (Vanheusden, 2009). Dit zorgt ervoor dat de uitkeringsregeling sectorspecifiek is (Janssens, 2011). Mede hierdoor kan een artiest zich flexibel en mobiel op de arbeidsmarkt voortbewegen. Het is de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) die de uitkering doet.

Acteurs kunnen verschillende korte opdrachten uitvoeren voor verschillende opdrachtgevers. In dit geval kunnen zij gebruik maken van een Sociaal Bureau voor Kunstenaar (SBK). Deze bureaus zijn eigenlijk de interimkantoren van de artistieke sector. Hierbij vervult het SBK de rol van intermedair die ook de loonadministratie op zich neemt (Kunstenloket, 2012).

Sinds 1 juli 2004 bestaat er ook de kleine vergoedingsregeling. Deze regeling houdt in dat artiesten een kleine vergoeding kunnen ontvangen, waarbij zowel de artiest als de opdrachtgever geen sociale bedragen en belastingen moeten betalen (Kunstenloket, 2012).

De kunstenaar kan ook opteren voor het statuut van zelfstandige. Hierbij moet de kunstenaar kunnen aantonen dat hij socio-economisch onafhankelijk is (Kunstenloket, 2012). Het statuut van zelfstandige kan worden aangevraagd bij de Commissie Kunstenaars. Deze commissie geeft informatie over de rechten en plichten als zelfstandig kunstenaar en controleert de aanvragen van kunstenaars die het statuut wensen (RSVZ, 2012). Eens de zelfstandigheidsverklaring is goedgekeurd, is deze twee jaar geldig vanaf de datum van beslissing (Van Regenmortel, 2009). Een kunstenaar is niet verplicht deze verklaring aan te vragen, maar sluit daarmee schijnzelfstandigheid uit. Indien de Commissie toch zou opmerken dat er sprake is van schijnzelfstandigheid, brengt deze de kunstenaar ervan op de hoogte. De arbeidsrelatie zal hierdoor opnieuw gekwalificeerd moeten worden in die van een werknemer. Het heeft vooral voor de werkgever ernstige gevolgen, want hij moet dan alle achterstallige bedragen betalen. Voorbeelden hiervan zijn een betaling van verbrekingsvergoeding, achterstallig vakantiegeld, ... aan de schijnzelfstandige (Acerta, 2013).

2.3 Opleiding en overgang van acteurs

2.3.1 Historische schets

Sinds de jaren '70 kan men spreken over de democratisering van het hoger onderwijs. Deze democratisering heeft ervoor gezorgd dat de instroom op de kunsthogescholen steeg en dit over heel Europa (Van Winkel, Gielen & Zwaan, 2012). Het is ook in de jaren '70 dat de creatieve industrie in een positiever daglicht kwam te staan. Hierbij spelen de opkomst van jongeren- en subculturen een belangrijke rol. De creatieve industrie wint zelfs aan wetenschappelijk belang door het oprichten van de 'cultural studies'. Ondertussen zijn we vier decennia verder en is kunst en cultuur helemaal niet meer weg te denken uit onze maatschappij. De begrippen cultuurindustrie en creatieve industrie worden vandaag de dag vaak door elkaar gebruikt maar toch is er een onderscheid. De cultuurindustrie representeert voornamelijk de klassieke en hedendaagse kunsten (fotografie, videokunst, performance, ...) . De creatieve industrie daarentegen is veel uitgebreider en strekt zich uit tot andere creatieve sectoren zoals de media (radio, televisie, ...) of diensteneconomie (Cunningham, 2010).

2.3.2 Overgang van studies naar werkervaring

Wanneer we kijken naar de overgang van de studies naar de eerste werkervaring, vinden we het onderzoek van Denys (2010) over het loopbaanmodel van Schein (1978). Scheins model is het best aangepast aan een open, moderne arbeidsmarkt. Hij beseftte reeds in de jaren '70 dat bedrijven de loopbanen van hun werknemers niet meer kon coördineren en dat de werknemers zelf hun loopbaan moesten managen (Sol et al., 2011).

Schein onderscheidt tien fases:

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, deze herwinnen of gas terugnemen
Fase 9:	Losmaking
Fase 10:	Pensionering

Figuur 3: Fases volgens Schein (Sol et al., 2011, p. 79-80)

Dit model is van toepassing binnen dit onderzoek gezien de focus hier niet ligt bij leeftijden, maar bij fases waarin de respondenten zich bevinden (Denys, 2010). Het is een circulair proces dat ook van toepassing kan zijn op de loopbaan van een acteur. Alle respondenten binnen dit onderzoek bevinden zich in de fases drie en vier. Ze hebben allen fase één en twee achter de rug.

Spijkerman en Admiraal (2000) zoomen in op de loopbaanontwikkeling en kunnen deze in vier fasen onderverdelen. Zij beschrijven hoe iemand gedurende de vier fasen in zijn positie kan evolueren van leerling naar iemand die veel verantwoordelijkheid neemt voor de organisatie (figuur 4).

<i>Fase</i>	<i>Positie</i>	<i>Gerichtheid</i>
Introductie	Leerling	Satisfactiegerichtheid
Prestatie	Collega	Succesgerichtheid
Stabilisatie	Mentor	Op zoek naar verdieping
Afstand nemen	Nestor	Belangeloosheid

Figuur 4: Loopbaanontwikkelingscyclus van volwassenen (Spijkerman & Admiraal, 2000, p. 37)

De eerste positie, die van de leerling, vraagt om een vormende instelling en een ondersteunende omgeving. De collegapositie vraagt om een zelfstandige houding van het individu en een omgeving die het individu voldoende ruimte biedt om te kunnen experimenteren (Spijkerman & Admiraal, 2000). Van den Borne (2010) voegt aan deze fase toe dat de kunstenaar beter de waarde van zijn werk kan inschatten en zijn ambities kan uitdrukken in doelen. In deze fase is het volgens haar ook belangrijk dat de kunstenaar ondersteund wordt door een goede coach. De derde positie is die van de mentor waarbij van het individu verwacht wordt dat hij op zijn beurt een bijdrage geeft aan nieuwkomers binnen het werk (Spijkerman & Admiraal, 2000). In deze fase heeft de kunstenaar reeds zijn eigen stijl ontwikkeld en kan hij anderen met zijn werk inspireren (van den Borne, 2010).

Bij de vierde en laatste positie, die van nestor/leider, moet de werknemer verantwoordelijkheid nemen voor de organisatie. Het individu wordt in die positie verondersteld de bekwaamste in het vak te zijn.

Een kanttekening hierbij is de opmerking van socioloog Laermans (2004) die stelt dat wanneer dit fasemodel geprojecteerd wordt op kunstenaars, er rekening moet gehouden worden met onvoorspelbaarheid van een loopbaan als acteur. Aangezien de kunstenaarsloopbaan enorm risicovol en hierdoor onvoorspelbaar is.

2.3.3 Afstemming

Uit een Nederlands onderzoek van Van Winkel et al. (2012) naar de opleiding van beeldende kunstenaars, kunnen we enkele interessante bevindingen halen. De bevroagde alumni geven aan dat het sterke punt van de kunstopleiding de ruimte is die geboden wordt voor persoonlijke artistieke ontwikkeling. Het onvoldoende behandelen van de meer zakelijke en beroepsmatige aspecten van de kunstpraktijk, wordt als zwak punt van de opleiding beschouwd. Het is zelfs zo dat meer dan de helft (56%) van de alumni aangeeft na de kunstopleiding nog aanvullende cursussen te volgen die betrekking hebben op de beroepspraktijk. Wat betreft de vaardigheden en competenties van de alumni, schatten ze zichzelf laag in qua ondernemerschap, stressbestendigheid, besluitvaardigheid, het vermogen om samen te werken en te netwerken. Bij de specifieke competenties waarop de opleiding alumni heeft voorbereid, zijn de negatieve uitschieters dezelfde competenties als hierboven vermeld. Daarnaast is

het ook opmerkelijk dat communicatieve vaardigheden en het vermogen tot groei en vernieuwing volgens de alumni in de opleiding ontbreken. Ook het organiserend vermogen en het vermogen om werk en privé te combineren vinden we binnen de negatieve uitschieters. Wel wordt aangegeven dat aan deze laatst vernoemde competenties gewerkt wordt door zich na de academische opleiding bij te scholen.

Met deze resultaten in het achterhoofd kunnen we gaan kijken hoe het er in Vlaanderen bij de opleiding van acteurs aan toe gaat. Zo kunnen we gaan onderzoeken hoe de opleiding moet worden (her)ingericht met betrekking tot de beroepspraktijk. Dit omwille van het feit dat recent afgestudeerde acteurs in Vlaanderen niet eenvoudig aansluiting vinden bij de arbeidsmarkt. Uit reeds eerder aangehaalde cijfers van de VDAB (2012) blijkt dat 25% van de mensen met het diploma 'drama' één jaar na afstuderen nog steeds werkzoekend is.

3. Onderzoeksvragen

3.1. Huidige job

- Hoe ervaren de recent afgestudeerde acteurs de arbeidsmarkt?

3.2. Transitie

- Hoe ervaren de acteurs de overgang van opleiding naar eerste werkervaringen?
- Welke rol speelt de begeleiding na de opleiding in het vinden van werk?
- Welke rol spelen formele en informele netwerken bij het vinden van werk?
- Welke gevolgen ervaren acteurs in de transitie van opleiding naar werk?

(emotioneel, psychologisch, sociaal, financieel, ...)

3.3. Opleiding

- Welke rol speelt de opleiding in het vinden van werk?
- Welke vakinhouden binnen de opleiding drama vinden aansluiting bij de arbeidsmarkt?

DEEL 2: DATA EN METHODE

In dit deel gaan we dieper in op de deelnemers van het onderzoek. Ook het algemeen onderzoeksopzet wordt hierin uitgebreid besproken. Het benodigde materiaal wordt aangegeven en tot slot wordt ook de analyseprocedure uitgelegd.

4. Dataverzamelingmethoden

4.1 Selectiecriteria deelnemers

In Baarda, De Goede en Teunissen (2005), wordt kwalitatief onderzoek beschreven als onderzoek waarbij overwegend gebruik gemaakt wordt van gegevens van kwalitatieve aard met als doel onderzoeksproblemen in of van situaties, gebeurtenissen en personen te beschrijven en te interpreteren (Baarda et al., 2005). Aangezien binnen dit thesisonderzoek de nadruk lag op de beleving van de pasafgestudeerde acteurs, kozen we dus voor kwalitatief onderzoek.

Bij een kwalitatief onderzoek is het belangrijk om doelgericht de deelnemers te bepalen. Daarom kiezen we binnen dit onderzoek voor een doelgerichte steekproefbepaling. Als we de doelgroep 'recent afgestudeerde Vlaamse acteurs' willen onderzoeken, spreken we van een homogene groep of een niche. Het is dus niet nodig om bepaalde criteria zoals geslacht en school in rekening te nemen. Wat een belangrijk criterium is, is het jaar van afstuderen. Het onderzoek werd gevoerd bij respondenten die in 2014 reeds één, twee, drie of vier jaar zijn afgestudeerd als master in het drama.

In Vlaanderen zijn er vier scholen die acteurs afleveren. Het koninklijk Conservatorium Antwerpen (dat een departement is van de Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen) met afstudeerrichtingen kleinkunst, acteren en woordkunst. Het departement Rits aan de Erasmushogeschool Brussel met als afstudeerrichting master of arts in het Drama (spel en regie). LUCA - Campus Lemmensinstituut biedt binnen de opleiding Drama academische (verkorte) bachelor- en masteropleidingen aan. De campus maakt deel uit van LUCA - School of Arts, die sinds 2002 lid is van de Associatie KU Leuven. KASK en Koninklijk Conservatorium vormen samen de School of Arts van Hogeschool Gent. Ook hier wordt de bachelor en master in het drama gedoceerd.

Uit de databank van het Departement Onderwijs en Vorming, afdeling Hoger Onderwijs en Volwassenonderwijs (2014) haalden we cijfers wat het aantal afgestudeerde acteurs betreft. Voor de persoonlijke gegevens maakten we gebruik van alumnielijsten en de gegevensbank van het VTI. Voor het Academiejear 2009-2010 waren dit er over Vlaanderen slechts 15. Het Academiejear nadien waren dit er 22. In 2012 studeerden er 24 acteurs af en voor 2013 waren dit er 30. Dit alles brengt ons op 91 afgestudeerde acteurs die binnen de vooropgestelde criteria vallen. Een kwalitatief onderzoek heeft niet de bedoeling om generaliserende conclusies te formuleren. Toch probeerden we binnen dit onderzoek te streven naar het bereiken van een zo maximaal mogelijk aantal respondenten. De interviews variëren tussen de 45 minuten en anderhalf uur.

In samenwerking met het sociaal fonds voor podiumkunsten en via alumnielijsten van drie scholen vonden we de contactgegevens van 58 potentiële respondenten terug. Een school die gedurende vier jaar in totaal 33 acteurs afleverde, gaf geen alumnielijst vrij maar verstuurde zelf onze mail naar de potentiële respondenten. De moeilijkheidsgraad bij de alumnielijsten was dat deze verouderd zijn, waardoor niet alle persoonlijke gegevens meer up to date waren en waardoor acht respondenten niet bereikt konden worden. Toch kon men binnen dit onderzoek -op vijf mensen na-, iedereen bereiken die binnen de vooropgestelde criteria viel. Dit werd mede mogelijk gemaakt dankzij respondenten die via (sneeuwbalmethode) aan de huidige persoonlijke gegevens raakten van de respondenten die eerder niet bereikt konden worden.

4.2 Definitieve steekproef

Binnen dit onderzoek stemden er tien acteurs in voor een interview. Aan de hand van vooropgestelde criteria kwamen we aan volgende gegevens:

Tabel 1: Overzicht respondenten

School	Aantal jaren afgestudeerd	Respondenten
School 1	< 1 jaar afgestudeerd	Respondent 1 Respondent 2
School 2	Tussen 1 & 3 jaar	Respondent 3 Respondent 4 Respondent 5
School 3	Tussen 1 & 3 jaar	Respondent 6 Respondent 7 Respondent 8 Respondent 9
School 4	Tussen 1 & 3 jaar	Respondent 10

4.3. Onderzoeksopzet

4.3.1. Interviewleidraad

Om gegevens voor dit onderzoek te vergaren, werd er gebruik gemaakt van mondelinge, semi-gestructureerde interviews. Baarda et al., (2005) stel dat interviews vooral gepast zijn wanneer de onderzoeker geïnteresseerd is in de achtergronden van gedragingen, ervaringen, meningen en gevoelens. Dit is van toepassing op dit onderzoek. Er zijn ook negatieve kanten verbonden aan een interview. Sociale wenselijkheid is daar één van. Hiermee wordt bedoeld dat respondenten tijdens interviews hun antwoorden vaak afstemmen op de reacties van de interviewer. Het is dan belangrijk om als interviewer geen afkeuring of bevestiging te laten blijken (Baarda & De Goede, 2006).

Naast de sociale wenselijkheid is er nog een tweede nadeel aan interviewen te vinden, namelijk het selectieve geheugen van de mens dat voor onbetrouwbare antwoorden kan zorgen. Wanneer we in dit onderzoek peilden naar de opleiding van de acteurs, bestond de kans dat zij het moeilijk zullen hebben met het correct weergeven van voorbeelden. Vooral wanneer de opleiding al enkele jaren achter de rug is. Hierbij was het als interviewer belangrijk om ook te linken naar de huidige situatie van de acteur en die dan te vergelijken met de vroegere situatie.

Bij een interview kan de onderzoeker twee wegen inslaan om vragen te stellen, namelijk mondeling of schriftelijk. Binnen dit onderzoek werd de voorkeur gegeven aan mondelinge interviews. Deze keuze kwam er omdat we op die manier in staat zijn om dieper in te gaan op de verschillende vragen en thema's. De persoonlijke waarde die gehecht wordt aan bepaalde vragen komt bij mondelinge interviews ook beter tot uiting (Baarda et al., 2005).

De interviews zijn semi-gestructureerd waarbij de formulering van de vragen door de interviewer kan worden aangepast, afhankelijk van de respondent die voor hem zit. Ook kunnen de vragen worden aangepast aan de situatie op dat moment waardoor dynamische gesprekken ontstaan (Baarda & De Goede, 2006).

In dit onderzoek werd er tijdens het interviewen gebruik gemaakt van een topiclijst. Een topiclijst is een lijst met gespreksonderwerpen, die zorgvuldig gekozen worden op basis van de doel- en probleemstelling van het onderzoek (Baarda et al., 2005). Deze topics werden onderverdeeld in verschillende sub-topics. Per onderwerp werden er verschillende vragen geformuleerd, maar was er ook plaats voor bijkomende vragen, afhankelijk van de respondent (Baarda & De Goede, 2006).

Bij het opstellen van zo een topiclijst was het ook belangrijk rekening te houden met de volgorde van de topics. Uit Baarda et al. (2005) haalden we dat het belangrijk is om met neutrale topics te beginnen en nadien pas moeilijkere of gevoelige onderwerpen aan te halen. Zo zijn vragen naar loon en werkloosheid pas later in het interview aan bod gekomen.

Bij sommige interviews kwam er zoveel informatie vanuit de respondent dat we konden spreken van een diepte-interview. Hierbij werden topics als 'huidige jobsituatie' en 'opleiding' langdurig uitgediept, waarbij ook zeer persoonlijke en soms emotionele aspecten aan bod kwamen.

4.4. Analyseprocedure, betrouwbaarheid en validiteit

Na het opstellen van de interviews en de goedkeuring van de promotor, vond er een try-out plaats. Dit om indien nodig de vragen aan te passen, maar uiteindelijk werden de goedgekeurde vragen behouden. Elk interview werd met een opname-app via een smartphone opgenomen. Deze opname gebeurde telkens in samenspraak met de respondent. Aan het begin van elk interview geeft de respondent toestemming dat alle gegevens anoniem verwerkt mogen worden.

Na de opnamens vonden de transcripties plaats. De interviews werden letterlijk uitgetypt. Dit om een zo nauwkeurig mogelijk verslag weer te geven en zo dicht mogelijk bij de realiteit en beleving te blijven. Hierdoor wordt de subjectiviteit van het onderzoek beperkt (Mortelmans, 2007). Het letterlijk uittypen wordt ook als een meerwaarde beschouwd wanneer bepaalde elementen uit de thesis verduidelijkt kunnen worden, aan de hand van citaten uit de interviews.

Na het transcriberen moesten de antwoorden eerst geordend en vervolgens gereduceerd worden. Reductie betekent in deze context het schrappen van niet relevante tekst, rekening houdend met de onderzoeksvragen (Baarda & De Goede, 2006). Vervolgens werden de teksten verdeeld in verschillende fragmenten. De stap die hierop volgt wordt labelen genoemd. Met labelen wordt bedoeld dat die tekstfragmenten voorzien worden van een naam of omschrijving (Baarda et al., 2005). De labels vatten een fragment samen. Het was belangrijk rekening te houden met het feit dat labelling relevant moest zijn aan de vraagstelling. De labels zijn afgeleid van de vragenlijsten van het interview. Aangezien de interviewvragen gebaseerd zijn op literatuur zijn de meeste labels afkomstig uit theorie. Er werden vervolgens ook labels gecreëerd op basis van de gegeven antwoorden van de respondenten (data-driven). Wanneer nieuwe respondenten nieuwe thema's naar voren brachten, werden enkele labels gewijzigd doorheen het labelen. Hierdoor dienden fragmenten opnieuw te worden geïnterpreteerd. Het is in die fase dat we spreken over axiaal coderen (Mortelmans, 2007). Na het labelen werden de labels met dezelfde inhoud, samen genomen. Vervolgens werd er gezocht naar kernlabels en werden deze gedefinieerd (Baarda et al., 2005).

Binnen dit onderzoek kunnen we stellen dat de betrouwbaarheid van de gekregen info groot is. Dit omwille van het feit dat elke respondent onze vragen heeft beantwoord vanuit zijn eigen ervaringen wat betekent dat er sprake is van interne validiteit (Mortelmans, 2007). Tijdens het interviewen beven we niet aan het oppervlakte, maar bereikten we ook diepgang door dieper op de vragen in te gaan. In dit onderzoek lijkt het plausibel dat de onderzoeksresultaten gegeneraliseerd kunnen worden (externe validiteit) (Mortelmans, 2007). Dit omwille van het beperkte aantal respondenten. Het is belangrijk voorzichtig te zijn bij het maken van conclusies. Uiteindelijk werd er gezocht naar overeenkomsten, verschillen, ... tussen de antwoorden van de verschillende deelnemers, om zo een antwoord op de onderzoeksvragen te kunnen bieden.

DEEL 3: RESULTATEN

In dit vierde deel geven we de resultaten van de interviews weer. We werken met citaten om op die manier de gedachte van de respondenten zo correct mogelijk weer te geven. Om het overzichtelijk te houden en op basis van de doelstellingen van het onderzoek, splitsen we de resultaten op in vier grote delen namelijk huidige job, flexicurity, overgang opleiding-werk en de opleiding op zich. Om de anonimiteit van de respondenten te garanderen, hebben we ze een nummer van één tot tien gegeven. De afkorting R staat voor respondent. Als we over de acteur spreken doen we dit binnen dit onderzoek in de hij-vorm. Dus ook indien vrouwen antwoorden, wordt zij een hij. Dit om de anonimiteit nog meer te garanderen.

6. Huidige job

6.1. Actief/niet actief

De meerderheid van de respondenten is actief als acteur binnen de theatersector. Daarnaast komt televisiewerk ook aan bod, maar dan eerder sporadisch, vb. als gastrol of rol in een reeks. En wanneer we vragen naar de acteurs die in films meegespeeld hebben, zien we dat er voornamelijk in afstudeerfilmpjes van filmstudenten en in kortfilms wordt gespeeld. Twee respondenten spreken echter over een 'dragende rol' gehad te hebben in een film.

Redenen die werden aangehaald waarom sommigen niet aan het werk zijn, waren uiteenlopend van aard: ze zijn bezig met audities, ze hebben geen lopende producties, ze gaan onbetaald acteren waardoor ze jobs buiten de sector combineren om toch geld te verdienen of ze freelancen waardoor er ook dagen van werkloosheid zijn tussen opdrachten.

"Euh, ja, allee ben nu wel efkes werkloos, heb net een job gehad, maar met freelance is het altijd dat je een paar maanden wel werk hebt en een paar weken niet". (R7).

6.2. Kunstenaarsstatuut en contracten

Betreffende het kunstenaarsstatuut kan een grote opdeling worden gemaakt tussen de acteurs die het kunstenaarsstatuut hebben en zij die het niet hebben. Bij één respondent is de aanvraag voor het verkrijgen van het statuut in behandeling op het moment van interviewen. Vier van de bevroegde acteurs zijn in het bezit van het kunstenaarsstatuut waarvan de meeste dit statuut hebben door op de hoogte te zijn van de regels hieromtrent. Dit blijkt echter veel acteurs ervan te weerhouden een aanvraag in te dienen. Een tactische aanpak kan daarbij soms ook helpen:

"Ik had dadelijk na mijn afstuderen veel werk dus heb ik het een beetje tactisch gedaan via VDAB en ABVV zodat ik vrijwel meteen het kunstenaarsstatuut zou hebben vanaf ik efkes geen werk had." (R7).

Aan de hand van volgende citaten schetsen we de aangehaalde voordelen van het kunstenaarsstatuut:

"Ook voor mezelf, na een intensieve periode is het wel goed dat ik wat rust pak. En dan hoef ik me ook geen zorgen dat ik meteen iets van geld heb of mijn huur niet kan betalen. Dat ik dan rustig op adem kan komen en een nieuwe weg zoeken. Ik denk dat dat ook wel belangrijk is om terug op nieuwe ideeën te komen i.p.v. in paniek nieuwe dingen moet zoeken." (R7).

"Het voordeel daarvan is, het is gewoon niet mogelijk om enkel met theaterproducties uw heel jaar rond te krijgen. Zuiver mathematisch is dat niet mogelijk. Ik probeer dat zoveel mogelijk in mekaar te puzzelen. Zoals nu, nu zit ik twee weken in een overgang en dan is dat handig dat je, dat je niet een halve maand zonder geld zit, dat je moet aan je spaarcenten zitten ofzo. Dus als vangnet is dat wel praktisch." (R5).

Tot op vandaag hebben de helft van de acteurs het kunstenaarsstatuut niet wegens allerlei redenen. Naast de reeds hierboven aangehaalde onduidelijkheid die er soms heerst over de te volgen procedure, blijkt respondent 10 vooral uit morele overweging over nog geen kunstenaarsstatuut te beschikken:

"Ik heb al vaak over het kunstenaarsstatuut nagedacht maar aan de ene kant denk ik 'wie ben ik om dat voordeel te hebben', want ja dat statuut is wel een groot voordeel, maar langs de andere kant denk ik ook van 'ik doe wel moeite om te werken', dus ja dat is zeker mogelijk maar op dit moment zie ik dat niet. Ik denk dat dat voor mij pas concreet mogelijk is als ik een lange tv job heb. Dat ik dan in de mogelijkheid ben om dat te kunnen behalen. Want daar moet ge toch serieus wat voor werken." (R10)

Anderen halen aan dat ze het statuut nog niet bezitten omwille van het feit dat ze nog niet genoeg gewerkt en verdiend hebben als acteur. Wanneer we verder kijken naar statuten en contractuele vormen, merken we dat dagcontracten het meest aangehaald worden. Ook met contracten van bepaalde duur wordt er regelmatig gewerkt. Twee acteurs geven ook aan vergoed te worden door de kleine artistieke vergoeding, maar dit blijkt niet altijd voordelig. Sommige acteurs zijn ook gewoon niet goed op de hoogte van het verschil in contracten. Geen enkele respondent werkt als zelfstandige, omdat dit voorlopig geen voordelen zou opbrengen.

6.3. Werkloosheid

Vanaf het afstuderen tot de huidige werksituatie (al dan niet actief) kan worden opgemerkt dat alle respondenten al in tijdelijke werkloosheid hebben gezeten. Volgende drie redenen komen hierbij regelmatig terug:

1. Tussen voorstellingen, projecten, producties zijn er verschillende losse dagen, weken, maanden.
2. Verschillende verspreide dagcontracten die niet op elkaar sluiten
3. Het feit dat er in de zomermaanden niet of nauwelijks theater wordt gespeeld.

Tijdens periodes van werkloosheid combineren sommige enkele jobs zowel binnen als buiten de sector, of beginnen ze zelf voorstellingen te maken. Anderen gebruiken deze periode om zich voor te bereiden voor een nieuwe voorstelling, productie of project.

"Als ik wil werken en ik heb een periode niets te doen dan ga ik zelf een voorstelling maken. (...) En dan schrijf ik dossiers om subsidies aan te vragen. En er zijn er ook veel die dat niet doen." (R3).

Van de respondenten die niet op het kunstenaarsstatuut kunnen rekenen, zijn er die gaan doppen in periodes zonder inkomen. Een respondent vertelt dat ze in een langere periode van werkloosheid zelfs is gaan aankloppen bij de hulpkas.

"Dat was zo een tijdelijk project maar dat liep dan ook af en dan heb ik, dan ben ik naar de hulpkas in X gegaan. Één keer en nooit meer. Dat was verschrikkelijk qua administratie, ik raakte daarniet aan uit. En ik heb op dat moment gewoon gezegd 'het is goed, ik moet dat geld niet hebben'." (R9).

Opmerkelijk hierbij is dat spontaan gerefereerd wordt naar emotionele en psychische gevolgen van deze periodes van werkloosheid zonder daar specifiek naar te vragen. Voorbeelden hiervan zijn stress, neerslachtigheid, een depressie of burn-out.

6.4. Gratis

Wanneer we peilen naar de mate waarin acteurs het gratisverhaal ervaren, zeggen ze allemaal hiermee in aanraking te komen, wat frustraties oplevert en stress. Het gratisverhaal vinden we in allerlei lagen van het acteursbestaan, zo is er het: gratis repeteren, gratis spelen, onbetaalde stage doen, geen onkostenvergoeding, zorgen voor eigen kostuums/kledij, ...

"Maar meestal ben je veel te veel aan het werken voor veel te weinig geld en zit de zekerheid in de theatersector meestal bij de omkaderingsfuncties en niet bij de artistieke functies. Wat ergens een beetje vreemd of wrang is aangezien het allemaal bij de kunstenaars vertrekt en zij het minst zekerheid hebben." (R6).

De overgrote meerderheid van de respondenten geeft aan niet akkoord te zijn met dat gratisverhaal. Enkel wanneer het aan komt op dingen doen voor andere studenten, durven ze al eens een oogje dicht te knijpen, maar dan zouden er toch op zijn minst een minimum vergoeding mogen zijn.

"Ik doe af en toe ook bijvoorbeeld regie-opleidingen, naraft of rits ofzo, in kortfilmpjes mee. En daar krijg je wel altijd iets uitbetaald. Je krijgt daar wel iets voor. Dus als een school daar ruimte voor vrij maakt dan kan het wel hé. Dus dat wordt denk ik ook wel wat mee vanuit de school gestuurd. Eigenlijk begint het daar he, bij de school. Die zegt van 'geen dingen doen als je er niet voor verloond wordt.'. Dat is vree moeilijk he. Als je daar staat en je wil ervaringen en bekend, gekend raken dan ja..." (R9).

Het moeilijkste aan het gratisverhaal is volgens de meeste acteurs het feit dat indien men wil blijven spelen, meer bereid moet zijn voorstellingen, repetities, ... gratis te doen.

"(...) in de hoop om gezien te worden om dan iets te doen waar je wel betaald kan worden. En dat is ook het slimste dat ge kunt doen naar tegelijkertijd is het heel uw sector omzeep helpen." (R6).

Een oplossing om dit ongenoegen te uiten wordt aangehaald door respondent 6:

"Eigenlijk zouden we dat gewoon allemaal collectief moeten weigeren. Gewoon om duidelijk te maken van kijk er is wel een ondergrens voor wat wij doen. Wij hebben daarvoor gestudeerd, wij steken daar tijd in."

6.5. Vooruitzichten

Binnen dit onderzoek willen we ook kijken naar de vooruitzichten die de Vlaamse acteurs hebben. Weinig respondenten hebben er vertrouwen in dat het als Vlaamse acteur mogelijk is om te overleven. Één respondent benadrukt hierbij dat dit enkel mogelijk is omwille van het hebben van het kunstenaarsstatuut waardoor hij de indruk heeft beschermd te worden door de maatschappij. Zekerheid hebben (al dan niet structureel) en vooruitzichten hebben op vlak van werk, loon, ... worden eerder aangehaald dan grote dromen. Er zijn er daarentegen die ook gewoon volop durven dromen. Het oprichten van een vzw of een collectief uit de grond stampen zijn hier voorbeelden van. Ook het samenwerken met grote regisseurs komt een keer aan bod. De combinatie van theater met andere artistieke dingen zoals schrijven, zelf voorstellingen maken en in films spelen, wordt ook vier keer aangehaald.

7. Flexicurity

7.1. Tevredenheid

Binnen dit onderzoek peilen we naar vier vlakken van tevredenheid bij de respondenten. De eerste is de vraag naar tevredenheid over de huidige professionele situatie. Vervolgens vragen we naar de tevredenheid van het loon en hoe tevreden de bevraagde acteurs zijn over hun voorlopig afgelegde parcours. Tot slot peilen we naar de tevredenheid van het afgelegde parcours.

7.1.1. Professionele situatie

Een kleine meerderheid van de respondenten zegt tevreden te zijn met de huidige professionele situatie. Een kanttekening hierbij is dat alle respondenten die een kunstenaarsstatuut hebben of waarvan het statuut in aanvraag is, tot deze groep behoren. Enkele tevreden respondenten benadrukken het 'huidige' aspect van de vraag, waarmee ze bedoelen dat ze vandaag de dag tevreden zijn met hun professionele situatie.

Alle tevreden respondenten geven een andere oorzaak van tevredenheid met de huidige situatie. Een acteur spreekt over 'geluk hebben' terwijl een andere het heeft over het feit dat in de theaterwereld alles eenvoudig te plannen valt omdat culturele centra hun programmatie meestal een jaar op voorhand vastleggen. Bij andere respondenten valt de tevredenheid te linken aan de flexicurity, het combineren van flexibiliteit en zekerheid.

"Huidige, ja. Ja, nu heb ik werk, ik werk van 11 tot 16u, dat zijn prachtige uren en allee ja. Ik hoef niets te laten. Allee ik bedoel ik heb niet het gevoel, ik werk ook niet vast dus ik moet daar geen rekening mee houden. Daarin ben ik natuurlijk heel flexibel." (R4).

Sommige acteurs zijn uitgesproken ontevreden. Deze ontevredenheid is toe te schrijven aan het niet hebben van werk, onbetaald werken en het afwisselend hebben van werk/geen werk en een onzeker toekomstperspectief. Er is één acteur die noch ja noch nee kan antwoorden op de vraag. Deze respondent bekijkt zijn huidige professionele situatie vanuit een andere bril, waarbij in het volgende citaat ook flexicurity te herkennen valt:

"Het is wel echt een luxe om acteur te zijn en om daar mee te kunnen bezig zijn. Het geeft veel stress, maar het geeft ook veel vrijheid ... Ik ben heel, ik probeer altijd te krijgen naar van waar kom ik. En ik ben ondertussen afgestudeerd en ik ben ondertussen in een combinatie van af en toe lesgeven, maar nog nooit vast vast en spelen en toch proberen af en toe een keuze te maken van 'nee, dat doe ik niet', dan ben ik wel dankbaar dat ik dit tot hiertoe heb kunnen doen." (R10).

7.1.2. Loon

Dit onderzoek toont aan dat er slechts drie respondenten uitdrukkelijk tevreden zijn over hun loon. Dit zijn respondenten die in het bezit zijn van het kunstenaarsstatuut. Er is één respondent die aanhaalt te kunnen leven van het loon dat je krijgt als acteur, maar wel door het feit dat dat in combinatie is met het kunstenaarsstatuut. Vier respondenten dienen omwille van het onzekere loon zuinig te leven. In sommige periodes wordt er al eens meer verdiend, zodat periodes van werkloosheid in combinatie met het niet hebben van een loon, kunnen worden overbrugd:

"Dus, ik vind, tot nu toe met wat ik gedaan heb en ik verdiend heb, dat vind ik in verhouding. Bij sommige dingen heb ik heel weinig verdiend, en bij sommige dingen heb ik heel veel verdiend. Ik probeer eigenlijk zoveel mogelijk te spelen maar ik weet ook als ik mijn financiën bekijk dan zit ik als ik zuiver leef tot juni dan heb ik genoeg geld en daarna zit ik in de problemen eigenlijk. En dan moet ik nog zuinig leven ook wat niet zo gemakkelijk is." (R10).

Zonder er naar te vragen halen enkele acteurs aan dat ze bewust op zoek gaan naar een goedkope woning, om daardoor zuiniger te kunnen leven. Ook wordt er twee keer aangehaald dat de huidige situatie leefbaar is, omdat er nog geen kinderen in hun leven zijn.

7.1.3. Inkomenszekerheid

Naast de tevredenheid over het loon, gaan we in dit onderzoek nog dieper in op inkomenszekerheid en –bescherming. Alle acteurs in het bezit van het kunstenaarsstatuut, geven dit statuut als bron van inkomenszekerheid en –bescherming.

"ja, ik heb die veiligheid van kunstenaarsstatuut maar als je te lang geen werk hebt valt dat ook weg natuurlijk. Maar moest ik dat niet hebben dan moet ik ook ergens werk gaan zoeken en iets anders doen en het is moeilijk een job te vinden waarbij je de zekerheid of de vrijheid hebt om daarvan weg te lopen voor een tijdelijk project wat het meestal is in binnen theater of film. Het is tijdelijk." (R6).

De overige respondenten halen het combineren van jobs aan, om periodes van tijdelijke werkloosheid en inkomensverlies te reduceren. Wanneer we dieper gaan kijken naar het combineren van jobs, kunnen we binnen dit onderzoek twee onderverdelingen maken. Namelijk het combineren van jobs binnen de sector en het combineren van jobs buiten de sector. Tot de sector rekenen wij televisie, film en theater

en andere artistieke jobs zoals schrijven, regisseren, dansen, Alles wat daar niet toe behoort, valt buiten de sector. Ook lesgeven wordt aanzien als iets buiten de sector, omdat men op dat moment niet meer echt als acteur tewerkgesteld wordt, maar als een leerkracht. We zien ongeveer evenveel acteurs die jobs binnen de sector combineren, als acteurs die jobs buiten de sector combineren. De acteurs die jobs binnen de sector combineren, zijn er vier met het kunstenaarsstatuut. Zij combineren jobs als acteur binnen de verschillen sectoren.

Een paar acteurs geven aan dat zij aan het begin van hun loopbaan verschillende jobs buiten de sector hebben gecombineerd, maar hier nu mee gestopt zijn.

"En in mijn eerste jaar (na afstuderen) heb ik ook nog horeca gedaan en dan ook nog gids in het museum, theaterateliers in x en geadst in X (stad). Dan had ik eigenlijk vier verschillende jobs." (R8).

Wanneer we kijken naar de zes acteurs die buiten de sector gaan werken, is het opvallend dat vijf respondenten de weg van lesgeven inslaan. Drie in het DKO (Deeltijds Kunstonderwijs), één die in het hoger onderwijs lesgeeft en één die in januari pas begonnen is aan de lerarenopleiding. Het is vooral in periodes dat ze non-actief zijn als acteur, dat ze noodgedwongen verschillende jobs combineren. Dit heeft vooral te maken met inkomenszekerheid.

7.1.4. Afgelegde parcours

De laatste subvraag naar tevredenheid handelt over het parcours dat de acteurs hebben afgelegd. Hierbij vroegen we de acteurs: 'is het afgelegde parcours voor u een noodzaak of een keuze geweest?'. De meerderheid geeft aan dat dit een keuze is. Twee respondenten in deze categorie schrijven dit toe aan het feit dat zij tijdens hun opleiding reeds bezig waren met professioneel te spelen en maken. Deze respondenten zeggen bovendien van zichzelf naast speler, ook maker te zijn.

Een andere respondent in deze categorie geeft aan dat ook de factor 'geluk' hierin een rol speelt. Het geluk van op bepaalde momenten de juiste mensen tegen te komen, die helpen de loopbaan vorm te geven.

"Ik heb echt heel veel geluk gehad. Ik heb toen ik afstudeerde een solo gemaakt en die hebben ze dan gezien en zo ben ik dan in x terecht gekomen. X is dan komen kijken en die heeft me dan voor X gevraagd. En zo is eigenlijk de bal aan het rollen geraakt en mag ik allemaal dingen doen die ik super leuk vind. Het zijn echt allemaal gevarieerde dingen, dus geen noodzaak." (R3)

Respondent 1, die op het moment van interviewen niet actief is als acteur, zegt dat het afgelegde parcours een keuze is. Zijn loopbaan telt tot nu toe veel periodes van werkloosheid, ondanks het feit dat hij regelmatig aanbiedingen krijgt voor televisie. Deze worden bewust geweigerd, omdat het niet in de richting is waarin deze respondent wil gaan. Ook zegt hij dat tv een heel groot medium is, waarbij je snel de stempel van een bepaalde rol op je gedrukt krijgt en die dan lange tijd meedraagt, wat op haar beurt negatieve gevolgen kan hebben voor verdere jobs binnen bijvoorbeeld theater. Een gedachte van respondent 10 sluit hier mooi bij aan. Hij vertelt dat de druk om geld te hebben er wel voor zorgt dat

je soms bepaalde jobs gaat doen of 'keuzes' maakt die je in situaties wanneer je genoeg verdient, niet zou maken.

Slechts twee acteurs zien hun afgelegde parcours als noodzaak. Beiden zijn begonnen met lesgeven om werkzekerheid te hebben. Nog andere geïnterviewden vinden het niet eenvoudig om deze vraag te beantwoorden. Zij geven ook aan dat ze pogingen hebben ondernomen om van het acteer-parcours af te wijken en dit door een nieuwe opleiding te beginnen studeren.

Voor de overgebleven acteurs is het moeilijk om op deze vraag te antwoorden. Een respondent vindt dat hij nog niet lang genoeg is afgestudeerd om over zijn afgelegde parcours te spreken. Respondent 8 haalt aan dat hij wil spelen, maar hier niet of nauwelijks betaald voor wordt. Willen spelen is een keuze, maar er niet betaald voor worden is daarom geen keuze.

7.2. Non-professionals

De acteurs geven aan dat steeds meer mensen zich geroepen voelen om te acteren. De meesten ervaren concurrentie van niet-professionele acteurs, vooral in de televisiesector. Een respondent, die voornamelijk actief is in de televisiesector relativeert dit door te zeggen dat:

"Iedereen voelt zich geroepen. Ik denk dat het hier in België nog mee valt t.o.v. andere landen. Ik denk dat het is de VS of in het VK nog een pak erger is." (R9).

Bij televisie gaat het volgens de respondenten ook vaak om typecasting, waarbij er eerder wordt gekeken naar het uiterlijk dat bij een bepaalde rol of genre past, dan naar speelvaardigheden. Bij theater is er nauwelijks sprake van typecasting en wordt er meer naar de speelkwaliteiten van een acteur gekeken, waardoor de amateur al sneller door de mand valt.

"Bij theater zou ik dat erg vinden. Maar bij tv is dat zo hard typecasten, dat vind ik zelfs geen rol afpakken. Dat is gewoon de juiste persoon voor het juiste geheel zijn. Dus op zich, ik leg me daar wel altijd bij neer als ze zeggen 'jij hebt die rol niet'. Ik voel me dan wel even altijd gekwetst (doet opzettelijk theatraal)." (R3).

Respondent 6 vindt dat er een overaanbod van acteurs is en dat er tegelijkertijd ook weinig beroep gedaan wordt op professionele acteurs. Dit wordt nog eens versterkt door het nieuwe televisiegenre scripted reality, waarin alledaagse situaties uit een mensenleven worden nagespeeld, waarbij het voor de kijker niet duidelijk is dat er (amateur)acteurs aan het werk zijn.

"Als je nu zo die, oh, dat verschrikkelijk woord, zo de buurtpolitie en de kliniek, scripted reality... dat is zo van we waren onze acteurs al aan het onderbetalen. Hoe kunnen we het nog goedkoper doen (sarcastisch)? We vragen amateurs! En dat is eigenlijk gewoon eigenlijk heel erg dat dat de kwaliteit naar beneden haalt (lacht). En dat zijn allemaal jobs die eigenlijk voor acteurs zijn, moesten ze ervoor willen betalen. Als je het puur cijfermatig bekijkt zijn er te veel." (R6).

Behalve de toename aan amateuracteurs, zijn er ook andere factoren die zorgen voor het overaanbod aan acteurs. Zo stellen enkele acteurs dat we eerder moeten kijken naar de wildgroei van kleine collectieven en gezelschappen. Volgens hen zorgt dit enkel voor meer versnippering, waardoor ze ook niet meer in grote huizen terecht komen.

Wanneer we vragen naar oplossingen voor het overaanbod van acteurs, zijn er weinig concrete antwoorden. Er is één acteur die echter een idee heeft:

"Maar er, ja er zijn er gewoon puur economisch gezien te veel. En dan zou je eigenlijk, ja, echt alleen maar degene met een diploma mogen aannemen. Maar werkelijk nog niemand heeft mijn diploma gevraagd. Niemand vraagt dat. Ze kijken alleen naar ervaring, naar 'wat heb je al gedaan?' en that's it!" (R9).

Diezelfde acteur haalt ook het bestaan van een goed instrument aan, namelijk de acteursgilde, die enkel toegankelijk is voor acteurs met een diploma met uitzondering van personen die een dragende rol hebben gehad in een productie of reeks. Naast het feit dat het enkel voor professionals bedoeld is, haalt deze respondent ook volgende meerwaarde aan:

"Euhm die hebben een castingbestand en dat heet 'in the picture'. En daar kun je dan als je lid bent van de gilde, heb je automatisch een profiel op in the picture en daar kunt je zelf dan foto's en je curriculum opzitten en alle grote productiehuizen zitten daar nu ook op. Vroeger had je zo beton vzw, maar dat werkte langs geen kanten. En die in the picture, ja, dat, alee ja, dat werkt wel goed denk ik. Niet dat ik elke week iets binnen krijg, maar ik hoor wel dat dat gebuikt wordt." (R9).

7.3. Geslacht en leeftijd

Bij het peilen naar het overaanbod, wordt gevraagd of de respondenten verschillen ervaren op vlak van geslacht en op vlak van leeftijd. Volgens zeven acteurs is de acteurswereld nog overheersend mannelijk. Opmerkelijk is dat de helft van de respondenten de verklaring hiervoor toeschrijft aan het feit dat doorheen de geschiedenis van de literatuur en het theater, meer rollen voor mannen dan voor vrouwen zijn geschreven waardoor er ook nu nog vaker naar mannen wordt gezocht dan naar vrouwen. Op vlak van televisie ervaren de acteurs een minder groot verschil in geslacht en is het vooral ook vaak het uiterlijk en het typecasten dat een rol speelt.

"En dan heb je natuurlijk, dat is bij iedereen zo, dat als acteur je uiterlijk meespeelt. En dat is bij vrouwen misschien nog wel meer. Als ik nu een hele verlepte kop krijg, kan dat net heel goed zijn. Bij vrouwen kan da ook goed zijn." (R10).

Een bijkomende verklaring voor het feit dat vrouwen minder werk vinden als actrice, zou ook toe te schrijven zijn aan het feit dat er in Vlaanderen veel meer meisjes dan jongens afstuderen. Bovendien zou de concurrentie onder de actrices ook groter zijn.

Naast het bekijken van de invloed van het geslacht op de werkzekerheid, vragen we vervolgens of de leeftijd hierin een bepaalde rol speelt en in welke mate zij dit als recent afgestudeerde acteur op de arbeidsmarkt ervaren. De meningen van de respondenten zijn ongeveer gelijk verdeeld. Acteurs die ervaren dat oudere acteurs meer werkzekerheid hebben, schrijven dit toe aan het feit dat oudere acteurs

meer ervaring hebben. Ook zouden zij het veld veel beter kennen, zijn ze meer gezien en hebben ze meer tijd gehad om een breed netwerk uit te bouwen.

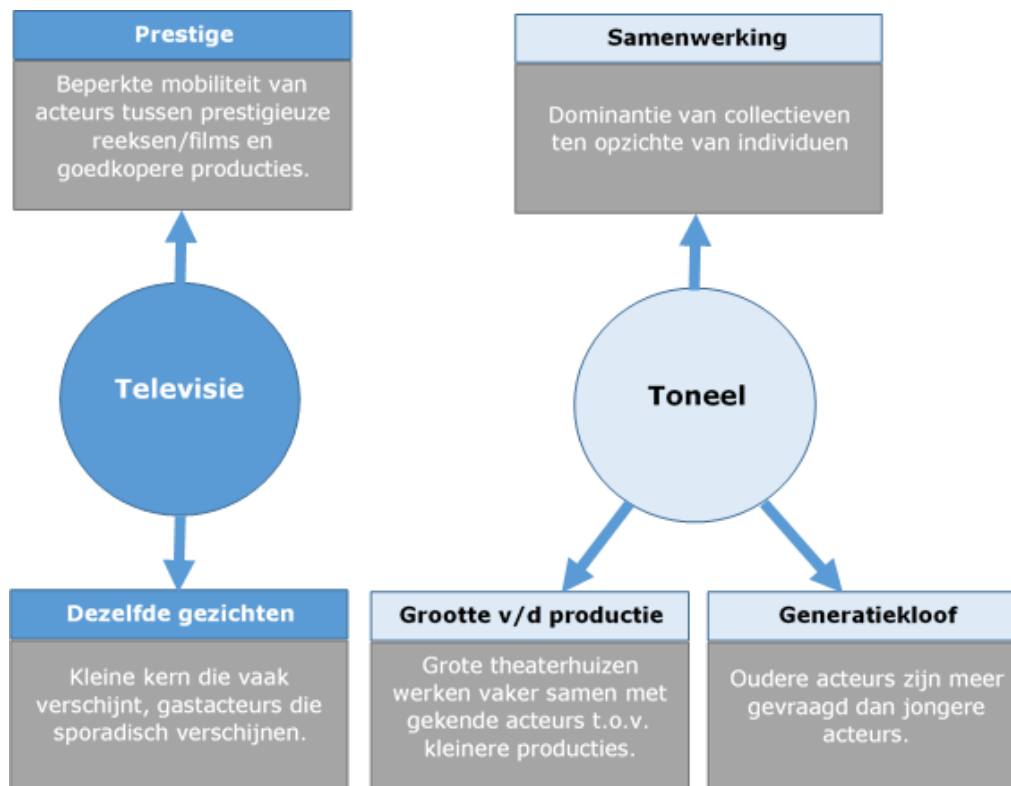
"Die ouderen trekken elkaar aan, kennen het veld beter. En als jonge acteur moet je dat allemaal nog wat ontdekken en je plan daarin trekken. Je moet daar uw plaats in leren kennen. Als je ouder bent zal dat waarschijnlijk wel ja. De spannendste jaren zijn als je bent afgestudeerd. Die eindprojecten staan er misschien wel, een stap in de richting van het echte leven en die stages ook, maar als je dan geen doorstroming hebt en stil valt, dan denk ik dat het moeilijk wordt." (R4).

De overige respondenten beweren het tegenovergestelde te ervaren. Zij denken dat het voor jonge, recent afgestudeerde acteurs net makkelijker is om tewerkgesteld te raken. Drie acteurs die deze mening delen, spreken over het krijgen van kansen en denken in dat opzicht dat jonge acteurs meer kansen krijgen. Respondent 7 haalt ook aan dat jongere acteurs nog goedkoop zijn en vaak nog bereid zijn om dingen voor weinig geld te doen. Oudere acteurs daarentegen, worden duurder. Een andere respondent voegt ook toe dat jongere acteurs eerder gehypet kunnen worden dan ouderen en dat dit ook wel een bepaalde –al dan niet tijdelijke- rol speelt op de arbeidsmarkt.

7.5. Steeds dezelfde gezichten?

We vroegen de respondenten hoe zij dit ervaren en vroegen ook hoe dit zit op vlak van theater. Bijna alle respondenten zeggen dat er hierbij een eerste grote onderverdeling moet gemaakt worden, zijnde de verdeling tussen televisie en theater (zie Figuur 5). Binnen deze twee sectoren zeggen de respondenten ook nog verschillen te ervaren wat betreft het terugkeren van dezelfde gezichten. Het hoeven niet per se individuen te zijn, zo blijkt, maar ook volledige collectieven kunnen dominant zijn ten opzichte van individuen. Ook hier speelt leeftijd weer een rol, volgens twee respondenten blijft de oudere generatie meer gevraagd. Als extra willen we nog graag deze bedenking van respondent 5 meegeven:

Het is ook omdat het tv of film is dat het lijkt of iemand meer alomtegenwoordig is, dan als je het in kaart gaat brengen op een jaar. Dan speel je misschien allebei even veel ofzo."



Figuur 5: Verschillen in het terugkeren van dezelfde gezichten

8. Overgang opleiding - werk

8.1. Verloop

Binnen dit onderzoek zijn wij gaan kijken naar hoe onze respondenten de overgang van studies naar eerste werk hebben ervaren en hoe bij hen de overgang is verlopen. De helft van de respondenten geeft aan dat die overgang vrij goed is verlopen. Wanneer we kijken naar de reden waarom die overgang bij deze respondenten zo positief ervaren wordt, zien we dat de opleiding hierin een belangrijke rol speelt. In hun laatste jaar hebben zo goed als alle respondenten een stage moeten doen (hier later meer over) en hieruit blijkt af en toe werk uit voor te vloeien. Ook kunnen docenten een belangrijke rol spelen met betrekking tot het vinden van werk, maar ook daar later meer over. Twee respondenten geven ook weer aan dat de factor geluk meespeelt om door de juiste mensen gezien te worden. Een andere respondent zegt het vlotte verloop te danken aan het feit dat hij in de opleiding reeds het tempo van de arbeidsmarkt kende, waardoor hij zich beter kon voorbereiden.

Sommige acteurs waar de overgang niet van een leien dakje liep, zeggen vlak na het afstuderen wat werk te hebben gehad (vb. afstudeervoorstellingen hernemen, spelen in eindwerken van anderen, ...), maar dat de fase nadien ontzettend moeilijk is.

"Mijn eerste job was eigenlijk al X (vlak na afstuderen) dus toen heb ik dat niet echt ervaren. Het is vooral nu dat ik zo geen werk heb." (R1).

Een andere respondent vertelt ons dat de overgang van de opleiding naar de arbeidsmarkt te plots is gegaan. Hij stond voor de keuze om de master in één of twee jaar te doen. Doordat hij voor de eerste optie koos, werd het een zeer intensief jaar van veel repeteren en spelen. Maar dit proces is bruusk gestopt eens hij het acteursdiploma op zak had. Hierdoor ervaart deze respondent geen vlotte overgang.

8.2. Begeleiding

Gelinkt aan het verloop, is dit onderzoek gaan kijken in welke mate de respondenten begeleiding zochten, vonden en eventueel misten bij deze overgang. In de interviews komt regelmatig terug dat recent afgestudeerde acteurs beroep doen op hun docenten op vlak van begeleiding. Dit zowel voor het netwerken als op vlak van financiën en onderhandelingen. Ook vrienden en collega's in het werkveld worden aangesproken om jonge acteurs bij te staan. Drie respondenten zeggen iemand te hebben geraadpleegd, een soort van coach los van school, die een soort van brug vormt tussen de school en het professionele werkveld. Andere respondenten nemen een 'trek uw plan' houding aan en vinden begeleiding overbodig omdat het mogelijk is om alles zelf uit te zoeken. Een respondent haalt het belang van de keuze voor een bepaalde vakbond aan:

"Het enige wat dat handige, qua begeleiding ofzo, is de reden waarom ik bij X (vakbond) zit en niet bij een andere vakbond ofzo, omdat er daar iemand werkt die heel goed op de hoogte is van de speciale wetgeving omtrent het kunstenaarsstatuut en dat soort dingen. Als X (naam persoon die bij vakbond werkt) niet zou bestaan ofzo, dan draait uw papierenmolen echt in het 100 volgens mij." (R5).

Slechts enkele respondenten kennen het initiatief 'loopbaancoaches' van de VDAB. Niemand heeft hier ooit beroep op gedaan, maar één respondent heeft het overwogen. De helft van de geïnterviewde acteurs geloven niet echt in zo een georganiseerde structuur van coachen. Zo een 'geforceerde' begeleiding met stappenplan en dergelijke vinden zij niet geschikt voor de loopbaan van een acteur.

"Ja, maar ik vraag me af, ik ben daar op zich nog wel benieuwd naar van hoe dat zij dat dan gaan aanpakken. Maar ik heb altijd het gevoel bij zo een dingen dat ik dan buiten kom met zo hele goeie theorieën, maar ja jongens, doe het maar eens he. Want het is echt niet zo gemakkelijk. Met oefeningen en opdrachten, dan denk ik al 'jeeetje'. Stappenplan... pff nee, dat hebben wij niet nodig. Dit is precies voor iemand die uit een depressie komt en precies in de samenleving terug moet komen. Alee, sorry dat ik het zo cru stel. Als ik dat zo lees, ik heb geen zin in een stappenplan. Ik heb wel nood aan een coach en ik heb gewoon eigenlijk nood aan een gids die mij, ja, en ik denk dat ik voor velen spreek." (R9).

De acteurs geven aan dat begeleiding van iemand uit het werkveld een meerwaarde kan zijn. De meeste respondenten geven aan vaak te reflecteren over hun loopbaan en zeggen dat ze zich regelmatig proberen te heroriënteren om op die manier nieuwe wegen in te slaan.

8.3. Netwerken

Volgens de respondenten blijft netwerken een belangrijke competentie. Zowel in de theaterwereld als de televisiewereld zou de kans op werk worden beïnvloed door het 'ons kent ons'-verhaal.

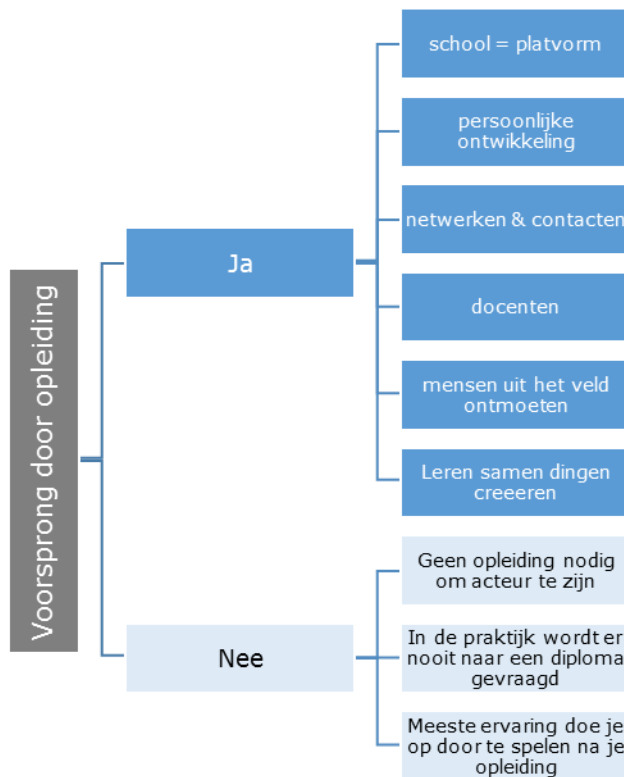
"Het heeft eigenlijk heel veel te maken met mensen kennen. En de juiste persoon op het juiste moment, daar geloof ik ook heel hard in." (R3).

Netwerken kan zowel in kleine als in grotere kringen. Met kleine kringen bedoelen de acteurs de mensen die het dichtst bij hen staan, zoals het netwerk gekend van school (klasgenoten, docenten, ..), vrienden, collega's, enz. Met grotere kringen bedoelen ze voornamelijk het actief netwerken. Dit houdt onder andere het afschuimen van theatervoorstellingen in om nadien te praten met 'belangrijke mensen uit het werkveld', zichzelf gaan verkopen bij programmatoren, enz. Het merendeel van de respondenten lijkt de netwerken van de kleinere kring te prefereren ten opzichte van het netwerken in grotere kring, omdat kleinere kringen vertrouwder zijn en de stap naar de grotere vaak afschrikt.

"En netwerken in de positieve en de negatieve zin. In negatieve is dat iets slecht ...jezelf opslijmen tegenover allerlei mensen ...waar niet iedereen zin in heeft zoals ik. Maar je hebt ook positief netwerk in de zin van wat ik nu doe met mijn eindexamenklas. Mekaar blijven opzoeken. Mekaars werk blijven steunen. Blijven samenwerken want uiteindelijk creëer je dan ook werk voor mekaar. Dat is wel zeer positief." (R2).

8.4. Voorsprong door opleiding

We vroegen de respondenten of de acteursopleiding hen een duidelijke professionele voorsprong had gegeven ten opzichte van non-professionele op de arbeidsmarkt. De meeste respondenten zeiden dat dit voor hen van toepassing was. De verschillende redenen waarom een opleiding een duidelijke voorsprong kan geven, hebben we in een figuur gegoten. Ook de respondenten die zeiden geen voorsprong te ervaren komen in figuur 6 aan bod. Opvallend is dat drie respondenten aanhaalden dat er bij audities nooit naar een diploma werd gevraagd. Het is dus niet zo dat je enkel naar audities kan gaan als je een acteursdiploma hebt.



Figuur 6: voorsprong door opleiding

8.5. Rol Stage, docent en toonmoment

Kijkend naar de meerwaarde van een stage met betrekking tot het werkveld, zien we dat er voor drie respondenten effectief werk is voortgevloeid uit een stage. Drie andere acteurs waarbij er geen concrete jobs zijn voortgevloeid uit een stage, denken dat er onrechtstreeks dingen uit voortvloeien. De grootste voordelen die een stage hen biedt m.b.t. het vinden van werk, zijn de volgende: het ontmoeten van mensen uit het werkveld, contacten/connecties leggen, gezien worden en het ritme van het repeteren leren kennen.

In school 1, waar het volgen van een stage niet verplicht is, zeggen de afgestudeerden dit gemist te hebben.

"Alee ik denk nu van ja ik heb nu een paar maand geen werk, en dat is niet erg. Maar dan denk ik ja, als ik nu een stage had gedaan of weet ik veel dan hadden ze mij ..." (R1).

De meningen over het krijgen van hulp vanuit de school bij het zoeken van een stageplaats zijn verdeeld. Er is een school waarvan alle respondenten aangeven dat de docent een belangrijke rol heeft gespeeld bij het vinden van een stageplek. Bij andere scholen daarentegen is dit niet het geval en wordt er weinig tot geen begeleiding voorzien. Wanneer we verder ingaan op die rol van de docent, zien we dat er ook hier voor slechts twee respondenten rechtstreeks werk is voortgevloeid door een docent. De meeste

respondenten geven aan dat docenten een belangrijke meerwaarde kunnen zijn bij het vinden van werk. De belangrijkste dingen waar een docent volgens onze respondenten voor kan zorgen, zijn de volgende: netwerken, stagekeuze, audities doorspelen, naam doorgeven en coachen.

Ook de rol van gastdocenten komt regelmatig aan bod in de gesprekken. Gastdocenten zijn meestal mensen uit het werkveld die ook veel voeling hebben met dat werkveld. De meeste respondenten ervaren lessen van gastdocenten als positief, maar halen er buiten wat connecties niet veel voordelen uit voor het vinden van werk. Het les krijgen van gastdocenten zou uitgebreider kunnen volgens enkele respondenten. Respondent 8 zegt dat het interessant zou zijn moesten er vaste blokken in de opleiding worden ingelast waarbij gastdocenten komen lesgeven. In één school is het les krijgen van gastdocenten reeds uitgebreid geïntegreerd, namelijk dat alle spelvakken door mensen uit het werkveld worden gegeven. Een andere respondent haalt ook nog het volgende aan:

"X heeft nu meer gastdocenten. Maar wij kregen veel les van dezelfde docenten en dat was vrij frustrerend. Want wij hebben er voor gepleit om meer gastdocenten te krijgen en nu is dat een beetje. Maar dat gebeurt nooit natuurlijk op het moment dat je zelf in die opleiding zit." (R10).

Naast de rol van de stage en de (gast)docenten, zijn we ook gaan kijken naar de rol van toonmomenten met betrekking tot werkgelegenheid. Twee respondenten kregen een aanbieding na een toonmoment. Ook respondenten die geen job hebben verkregen door een toonmoment, ervaren toonmomenten als positief. Veelal omdat de acteurs in opleiding op dat moment door professionals/mensen in het veld kunnen gezien worden. Uit dit onderzoek blijkt dat de verschillende scholen anders met toonmomenten omgaan. Respondent 6 van school 3 zegt het volgende over toonmomenten:

"Ze zijn wel heel hard bezig met, in die zin wel, ze zijn heel hard bezig met de juiste mensen naar afstudeervoorstellingen te krijgen. Dat is nu wel meer dan vroeger ook en daar komt dat werk wel uit voort. Als kunstcentra u zien en ze zien uw voorstelling en ze vinden dat goed dan kan daar iets uit voortkomen."

In groot contrast hiermee is de ervaring van respondent 10 van school 4:

"Ze hadden nooit echt de fierheid over hun leerlingen ofzo. Zo van 'kijk eens gezelschap, wij hebben dit en wij hebben dit'. En da tis wel stom, want die waren zich precies echt meer aan het schamen over ons."

Wat misschien niet meteen aansluit met het werkveld, maar wat door zo goed als alle respondenten wordt aangehaald, is het feit dat toonmomenten in het eerste jaar niet toegankelijk zijn voor extern publiek. Ze zijn het er over eens dat studenten in het eerste jaar nog beschermd moet worden voor de buitenwereld. Dat ze de kans moeten krijgen nog 'op hun bek' te gaan. Dat je de tijd en de ruimte moet krijgen je te ontplooien en te experimenteren. Er is niemand die er een probleem van maakt wanneer er vanaf het tweede jaar toonmomenten voor externe mensen, los van het eigen lerarencorps zijn. Dit zou net voordelen kunnen bieden voor het verkrijgen van een stageplaats, enz.

9. Opleiding

9.1. Vooropleiding

Van de tien bevraagde respondenten zijn er slechts twee die voor de acteursopleiding reeds een andere opleiding (bachelor) hebben gedaan. Eén hiervan grijpt terug naar dat diploma in tijden van werkloosheid. Die twee zelfde respondenten hebben beiden ook hun lerarenopleiding behaald. In totaal hebben zij drie diploma's en toch zeggen zij periodes van werkloosheid te ervaren. De overgrote meerderheid heeft dus geen vooropleiding genoten, maar zo goed als alle respondenten hadden al ervaring met acteren. Die ervaringen zijn verkregen door verschillende zaken zoals een middelbare opleiding in een kunsthumaniora, het volgen van een opleiding aan het deeltijds kunstonderwijs, meespelen in een jeugdtheater,...

9.2. Toelating

De meeste respondenten zijn van mening dat de toelatingsproeven streng genoeg zijn. Het is volgens hen aan de school om te beslissen hoeveel studenten ze zullen toelaten. Wel halen enkelen aan dat 'mensen aannemen om volle klassen te hebben' geen goed idee is. Niet dat de respondenten in die zin per se pleiten voor een numerus clausus, maar voor een bewustwording van scholen dat naast kwantiteit ook kwaliteit ontzettend belangrijk is. In de opleiding mag er gerust strenger beoordeeld worden, vinden zo goed als alle respondenten. Wel vinden zij dat buizen vanaf het derde jaar en in master niet meer kan. Ze zeggen dat de school ruim op voorhand kan zien wie goed is en wie niet.

"Want ze zijn echt wel, onze school klinkt altijd als een slachthuis, maar ze zijn heel erg begaan met de leerlingen, en ze denken er echt heel hard over na heb ik de indruk."(R3).

Het merendeel van de respondenten heeft slechts één toelating gedaan om aan de acteursopleiding te beginnen. Voor deze acteurs was de schoolkeuze een bewuste keuze.

"Ja. ja, dat was voor mij X of niets." (R4).

Enkele van diegene die slechts één toelating hebben gedaan hebben tijdens hun opleiding elders nog een toelatingsproef gedaan, maar zijn hun oorspronkelijk begonnen opleiding uiteindelijk blijven verder doen. Zij die meerdere audities hebben gedaan variëren van twee tot zes audities, waar niet enkel Vlaamse maar ook Nederlandse scholen toe behoren. Een studiekeuze ging voor op hun schoolkeuze. Binnen dit onderzoek zijn er verschillende redenen naar boven komen waarom iemand voor een bepaalde school kiest. Voor sommigen is een schoolkeuze eerder onberedeneerd en toevallig en hing het af van de datum van het ingangsexamen en het al dan niet slagen. Andere respondenten hebben voor een school gekozen omdat dat het meest juist voelde, omdat er een klik was, omdat ze voelde dat ze er thuis hoorden en door de positieve ervaring tijdens infodagen en toelatingsproeven. Andere acteurs

geven aan dat de reeds afgestudeerde acteurs die van de school kwamen een doorslag gaven voor het kiezen voor een bepaalde school.

"De acteurs die daarvan kwamen. En het feit dat X daar les gaf, wat dat toch wel voor mij in Vlaanderen het meest toonaangevende was." (R5).

Reputatie is ook een factor waarmee enkele respondenten rekening houden. Een respondent zegt haar schoolkeuze te hebben gebaseerd op de informatie van de opleidingsonderdelen die op de website van de school te vinden was.

Als we kijken naar redenen waarom acteurs ervoor gekozen hebben om de acteeropleiding te doen, kunnen we de antwoorden onder twee categorieën plaatsen. Namelijk de categorie 'Als kind/tiener geprikkeld door DKO, jeugdtheater, schooltoneel, ...' en de categorie 'niets liever willen dan acteren'.

"Ja, dat moest. Op school vroegen ze zo van 'wat wil je gaan doen?' Maar dan dacht ik van 'x, acteren is het enige waar ik mee wil bezig zijn en dan voel ik me gewoon ook goed." (R3).

De eerste categorie is duidelijk en vraagt om niet veel extra uitleg. Enkel de rol van de docent in het DKO wordt verder aangehaald. Enkele respondenten geven aan op aanraden van hun leerkracht in het DKO voor de studies drama te kiezen. In de tweede categorie stoppen we de respondenten die zeggen dat ze niets anders dan acteren kunnen bedenken om te gaan studeren.

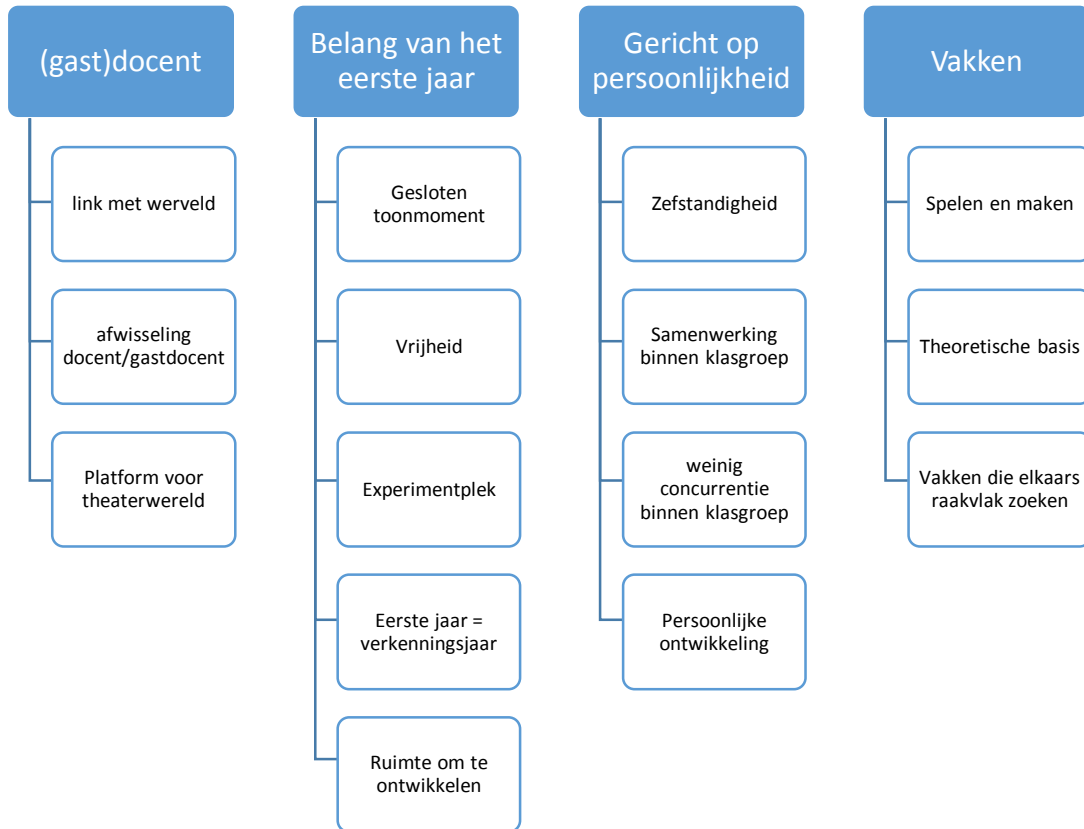
Voor drie respondenten is acteur worden ook echt een kinderdroom geweest. Het woord calling of roeping durven de acteurs niet echt in de mond te nemen. Twee respondenten zeggen dat het woord te zwaar klinkt. Ook zegt een respondent dat hij er niet voor kiest om acteur te worden, dat het gewoon een evidentie is. Er zijn ook drie respondenten die uit een familie komen waar kunstenaars aanwezig zijn en zij zeggen hier door beïnvloed te worden op vlak van studiekeuze.

Op één respondent na, zouden alle bevraagde acteurs hun acteursopleiding opnieuw aanvatten moesten ze een sprong terug in de tijd kunnen maken. De helft van de respondenten zegt naar dezelfde school terug te willen gaan. Respondenten die liever voor een andere school kiezen, wijten dit aan verschillende oorzaken zoals een andere invulling van de opleidingen, imago van de school, een bewustere keuze, ... Ook acteursopleidingen in Nederland blijven populair bij onze Vlaamse acteurs. Meerdere respondenten hebben aan het begin of tijdens hun opleiding toelatingsproeven gedaan in Maastricht.

"Nu liggen de kaarten ook al weer anders. Ik zou alsnog voor X kiezen denk ik. Maar het is toch niet meer wat het geweest is. Mocht mijne zoon acteur willen worden, ik zou hem echt wel aanraden om over alle scholen te informeren over hoe dat ze in elkaar zitten en wie wat doet en wie waar voor staat, wat de visie is. Want dat verandert." (R4).

9.3. Sterktes

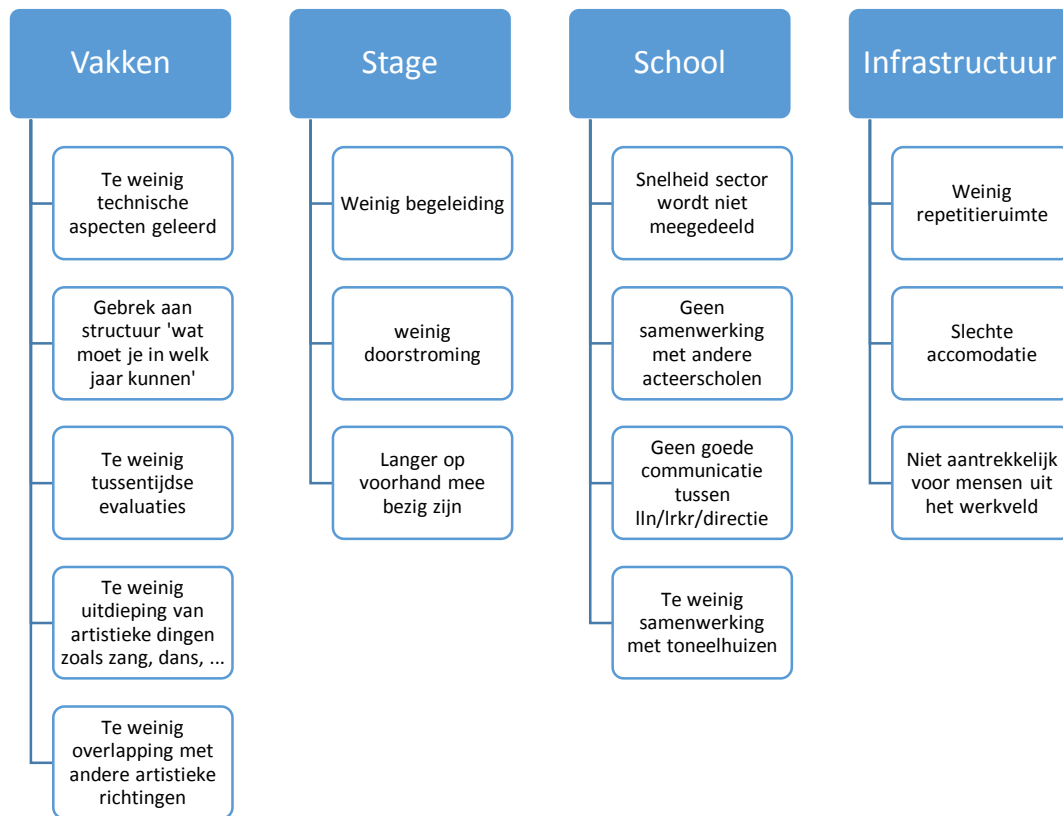
Met Figuur 7 willen we een overzicht geven van de verschillende sterktes van de opleidingen. Dit onderzoek kan niet elke school over dezelfde kam scheren omdat er onderling wel wat verschil is te bemerken. Toch haalden we de opvallende sterktes eruit die voor de verschillende scholen van toepassing zijn.



Figuur 7: Sterktes van de opleiding

9.4. Zwaktes

Naast de sterktes verwijst dit onderzoek ook naar de zwaktes en hiaten binnen de opleiding. Bij zwaktes valt er een groter verschil tussen de scholen op te merken, maar omdat we maar tien respondenten binnen dit onderzoek hebben en ook van niet elke school evenveel respondenten hebben bevraagd, is het wetenschappelijk ongepast om opdelingen te maken tussen de scholen. Het kan dus zijn dat de ene zwakte sterker van toepassing is op één bepaalde school, en andere zwaktes gelinkt zijn aan een andere school. Figuur 8 toont de zwaktes die doorheen de interviews het meest terugkeren.



Figuur 8: Zwaktes van de opleiding

9.5. Vakken werkveld

Als we vragen aan de respondenten of ze tijdens hun opleiding bepaalde vakken hebben gekregen die te maken hebben met de zakelijke kant van het werkveld, zien we dat elke school zo een vak aanbiedt, maar onder een andere naam. De meeste respondenten zien er het nut van in, maar zeggen er op dat moment in de opleiding niet echt mee bezig te zijn. Ze onthouden weinig van die lessen, omdat ze daar dan het nut nog niet van inzien. De school zou volgens hen het nut ervan beter moeten benadrukken. Een respondent haalt aan tien lezingen van het kunstenloket te hebben gehad binnen de opleiding. Dit wordt als positief en interessant ervaren. Maar deze respondent vond tien sessies te weinig. Andere respondenten zijn dan weer van mening dat het niet de taak is van de school, maar van het werkveld zelf om zulke sessies in te richten. Daarenboven haalt een respondent aan dat het Vlaams Theater Instituut -het steunpunt voor de podiumkunsten- toegankelijk is en dat acteurs na hun opleiding daar met al hun vragen terecht kunnen. Wel zeggen zo goed als alle respondenten dat er enkele zaken zijn die ze tijdens de opleiding geleerd hebben m.b.t het zakelijke aspect, die een meerwaarde bieden voor hun huidige job namelijk: subsidiedossiers en promotieteksten leren schrijven. Een andere respondent haalt aan dat ook binnen het vak dat handelt over de zakelijke aspecten, ook best uitleg wordt gegeven over het reilen en zeilen van audities en castingbureaus.

De meeste acteurs weten eigenlijk niet goed in welke mate een opleiding hen kan voorbereiden op de effectieve loopbaan. En voor sommigen is die voorbereiding op de arbeidsmarkt ook niet nodig en vinden ze dat acteurs gewoon niet op hun loopbaan kunnen voorbereid worden.

"Want eigenlijk als je je lesaanbod gaat aanpassen aan mensen terechtkomen en niet waaraan ge wilt dat uw mensen terecht komen. Dan zou ge ook ne cursus tappen moeten krijgen want de helft komt in de horeca terecht (lacht)." (R6).

Enkele acteurs halen aan dat scholen aan het begin van de opleiding uitdrukkelijk moeten zeggen dat er eigenlijk niemand op hen staat te wachten na het afstuderen en dat ze dus moeten weten waar ze aan beginnen. Zo kunnen de afgestudeerde acteurs de school ook nadien niets kwalijk nemen. Sommigen zijn van mening dat ze een soort van 'handleiding' na de opleiding missen.

9.6. Cursussen/opleidingen na acteeropleiding

Wanneer de vraag gesteld wordt of de respondenten een extra cursus/opleiding hebben gevolgd na de acteeropleiding, zien we dat de lerarenopleiding een populaire bijkomende opleiding is. Het is vooral de zekerheid en het loon dat een job in het onderwijs biedt, dat hen aanspreekt. En wanneer de respondenten nog niet aan de lerarenopleiding is begonnen, zeggen ze dit toch in overweging te nemen. Niet dat ze zich allemaal voor een klas zien staan, maar toch willen ze een soort van 'zekerheid' achter de hand hebben.

"Maar ja, ergens mis ik nog altijd een handleiding. Van ja, wat nu? Zoja, gelijk ik het nieuwe foto's laten maken voor op mijn profiel van de acteursgilde te laten zetten. Wat moet ik daar nu mee doen. Moet ik daar nu naar productiehuisen mailen. Ja, wat moet ik daarmee. Ja, ik mis zo nog altijd iets van, ja, 'hoe moet ik dat doen'. Ja, en ge hebt dan wel zo het kunstenaarsloket die dan de promotie van de kunstenaar en bla bla, maar dat blijft zo theorie. Ge zou eigenlijk zo iemand moeten hebben die zegt van 'kijk, doe dat en dat en dat, en dat kan helpen en ga eens langs daar, en stuur eens regelmatig een mail met foto's..." (R9).

De vijf overige acteurs die niet voor een lerarenopleiding kozen, zijn opleidingen gaan volgen die min of meer gerelateerd zijn aan de artistieke bezigheden van een acteur. Een workshop schrijven zien we twee keer terug komen, een masterclass over kinderkunst en een opleiding klassieke zang. De acteurs geven aan deze extra opleidingen te hebben gevolgd om op die manier zich te verdiepen als acteur en zo hun inzetbaarheid te vergroten. Ook interesse speelt een rol bij de keuze van die artistieke vervolgopleidingen.

"Ik ben nu wel de lerarenopleiding aan het doen. Niet dat ik wil gaan lesgeven, maar ik zie nu allemaal mensen van dertig rondom ons zitten en ik weet dat ik op mijn dertigste niet nog wil gaan studeren." (R3).

DEEL 4: DISCUSSIE EN CONCLUSIES

Bij deze discussie en conclusies pogen we een antwoord te geven op de vooropgestelde onderzoeksvragen. We hebben de verschillende onderzoeksvragen ondergebracht in drie grote thema's, namelijk huidige job, transitie en opleiding.

10. Discussie en conclusies

10.1. Huidige job

Eerst en vooral kunnen we stellen dat het moeilijk is om van dé arbeidsmarkt te spreken. Veel hangt af van de sector waarin de acteur tewerkgesteld wordt. Wanneer we naar de loopbaan kijken zien we dat de acteurs meermaals van sector, job, werkgever, ... veranderen. Janssens en Bresseleers (2011) maken een onderscheid tussen enerzijds huiskunstenaars (kunstenaars die aan één organisatie trouw zijn) en anderzijds jobhoppers. Deze laatsten vallen te plaatsen onder de term 'hybride loopbaan' (Van Winkel et al., 2012). Dat onze respondenten voornamelijk jobhoppers zijn, stemt overeen met de toenemende mate van freelancers dat we reeds vonden in de literatuur. Paradeise (1998) maakt bij het combineren van jobs een onderscheid tussen drie soorten, waar voorbeelden uit dit onderzoek op worden toegepast. De eerste is het intern diversifiëren van een kunstenaar, waarmee hij bedoelt dat de kunstenaars via het beoefenen van de kunst in verschillende sectoren kan terechtkomen (vb. acteurs die jobs combineren binnen theater, film, televisie). Een tweede combinatie is die met de aanverwante activiteiten (vb. lesgeven in een toneelschool waardoor de acteurs hun kunstdiscipline kunnen overbrengen naar anderen). Tot slot onderscheidt hij het extern diversifiëren waarmee hij het combineren van jobs via een niet-artistiek bijberoep bedoelt (vb. acteurs die gaan werken als barman, winkelbediende, gids, ...).

Wat verder ook kenmerkend blijkt voor de recent afgestudeerde acteur is de atypische loopbaan die gekenmerkt wordt door periodes van werkloosheid, deeltijds en/of gratis werk. Coulangeon en Roharik (2003, in De Brabandere, Bonniel, De Man & Haymoz, 2014) stellen dat er in de artistieke loopbaan pauzeperiodes kunnen voorkomen (vb. tussen opdrachten) en dat deze in de hand gewerkt worden door het statuut van tijdelijke werkracht in de creatieve sector (Coulangeon & Roharik, 2003 in De Brabandere et al., 2014).

Verder kijkend naar de arbeidsmarkt zien we dat de acteurs veel belang hechten aan de flexibiliteit en de hiermee samengaande vrijheid. Vaste contracten lijken de meeste acteurs af te schrikken, omdat ze zich meestal nog flexibel willen opstellen voor nieuwe projecten, jobs, audities ... Ook opmerkelijk blijft een klein aantal respondenten dat zegt hun werkzekerheid te vergroten door zelf dingen te gaan creëren. We zien dat de meeste opleidingen ook steeds meer vrijheid geven aan acteurs om naast spelen ook dingen te maken. Er verschuiving van louter uitvoerend kunstenaar naar makend kunstenaar is merkbaar. Acteurs worden ook vaker hun eigen werkgever door bijvoorbeeld een vzw of theatergezelschap uit de grond te stampen. Afhankelijk of de acteur in het bezit is van het

kunstenaarsstatuut, wordt de arbeidsmarkt ook deels anders ervaren. Het kunstenaarsstatuut blijkt voornamelijk handig om overgangen in te vullen en om te overleven in de artistieke sector. Zij die het statuut niet hebben, dienen zuinig te leven, aan hun spaargeld te gaan, dagen van werkloosheid te moeten invullen met het combineren van jobs of terug te vallen op een uitkering, het OCMW, In het zeer recent gepubliceerde onderzoek van Siongers en Van Steen (2014) zien we dat 57% beroep doet op de werkloosheidsuitkering via het kunstenaarsstatuut. Een kleine 30% haalt inkomsten uit andere activiteiten of spaargeld en 16% van de bevroegde acteurs kan terugvallen op het inkomen van de partner (N=375).

10.2. Transitie

In dit onderzoek kwam naar voren dat er verschillende aspecten (stage, docenten, tempo, ...) in een opleiding zijn die belangrijk zijn voor een goede en vlotte overgang naar de eerste werkervaringen. De respondenten hebben deze overgang verschillend ervaren. Zij die een positieve overgang ondervonden, schrijven dit toe aan de opleiding, netwerken en het hebben van geluk.

Anderzijds zijn er de acteurs die een niet zo vlotte overgang hebben ervaren waardoor ze vaker in tijden van werkloosheid zijn terecht gekomen. De acteurs ervaren bij de overgang ook het gratis werken indien ze willen blijven spelen. Dit is wat Throsby et al., (1994) bedoelde met de werkvoorkeur bij kunstenaars, waarmee hij zegt dat kunstenaars vaak werk boven geld verkiezen. De overgrote meerderheid van de respondenten ervaart dat gratis werken als negatief en geeft aan niet akkoord te zijn met dat gratisverhaal.

Het zijn vooral de vrouwelijke respondenten die aangeven minder werk te vinden dan mannen. Bovendien zou de concurrentie onder de actrices ook groter zijn. In het onderzoek van Siongers en Van Steen (2014) zien we dat in de jongste leeftijdsgroep (22 t.e.m. 32 jaar) het aandeel vrouwen 62% bedraagt (N in deze leeftijdsgroep= 111). Dit is volgens hen toe te schrijven aan het feit dat er meer vrouwen afstuderen in theateropleidingen. Anderzijds worden er effectief minder rollen geschreven voor vrouwen (Siongers & Van Steen, 2014). Deze twee bevindingen komen sterk overeen met de resultaten 'geslacht' binnen dit onderzoek.

Om als kunstenaar intrede te doen in de creatieve beroepswereld moeten ze stevig in hun schoenen staan. Recent afgestudeerde kunstenaars komen aan het begin van hun loopbaan namelijk met bepaalde hindernissen zoals concurrentie, onvaste inkomsten, ... in contact (Menger, 2009). Bij het zoeken naar werk wordt er zelden naar het diploma gevraagd. Diezelfde Menger (2009) zegt dat diploma's bij kunstenaars een minder grote rol spelen in vergelijking met andere beroepen. Siongers en Van Steen (2014) zoomen dieper in op acteren en stellen dat dit geen gereguleerd beroep is waardoor een opleiding drama niet per se noodzakelijk is om een job als acteur vast te krijgen.

De docenten blijken een onmiskenbare schakel wat de begeleiding na de opleiding met betrekking tot het vinden van werk betreft. Dit voornamelijk op vlak van netwerken, maar ook op vlak van financiën en onderhandelingen. Naast docenten zijn ook vrienden en collega's belangrijke aanspreekpunten in de

zoektocht naar werk. Af en toe wordt er door de recent afgestudeerde acteurs een professionele coach aangesproken om hen te begeleiden. Opmerkelijk is dat haast geen enkele respondent te rade is gegaan bij de georganiseerde begeleiding van de VDAB in de vorm van loopbaancoaches voor kunstenaars. De grootste reden hiervoor blijkt dat de recent afgestudeerde acteurs niet te vinden zijn voor een 'geforceerde' begeleiding met stappenplan en dergelijk. Begeleiding van iemand uit het werkveld daarentegen zou volgens hen wel een enorm pluspunt zijn voor het vinden van werk. Het is in deze context dat Janssens (2008) spreekt over *"een soort mentor die je het metier helpt leren"*. Van de Water (2010) benadrukt in zijn onderzoek het belang van recent afgestudeerden om een goede mentor of coach onder de arm te nemen. Vooral in de beginfase van de artistieke loopbaan zou dit nuttig zijn en een grote invloed hebben op de verdere loopbaan als acteur.

Netwerken blijft een belangrijke vaardigheid voor recent afgestudeerde acteurs. De recent afgestudeerde acteurs zijn zich bewust van het belang van een netwerk op te bouwen en het ook te onderhouden. We kunnen de netwerken opdelen in enerzijds kleine, informele groepen en anderzijds grotere, formele groepen. Beroep doen op het informele netwerk is vertrouwd waardoor er sneller gebruik van wordt gemaakt. Formelere kringen zouden minder vertrouwd voelen, maar belangrijke mensen uit het werkveld bevatten waardoor de formele netwerken een grotere rol kunnen spelen bij het vinden van werk. Volgens Pilmis (2007) is het voor kunstenaars noodzakelijk om een stabiel netwerk op te bouwen met werkgevers. Hij zegt daarenboven dat het opbouwen van een duurzame relatie met een werkgever de kans op het aantal contracten en inkomsten verhoogt.

Doorheen het onderzoek zijn er verschillende gevolgen van de transitie van opleiding naar werk aan het licht gekomen. Op emotioneel vlak worden tijden van werkloosheid aangehaald. Wanneer de acteurs geen werk vinden, geeft dit stress en frustraties. Ook zwaardere emotionele vormen zoals een depressie en burn-out werden binnen dit onderzoek meegedeeld.

Op financieel vlak zijn het voornamelijk de respondenten zonder het kunstenaarsstatuut die het moeilijk hebben in tijden van werkloosheid. Wel halen ze aan dat er alternatieven zijn zoals een uitkering, het OCMW en zuinig leven, maar dat is niet voor iedereen evident. Om beroep te kunnen doen op een werkloosheidsuitkering moet een beginnend acteur een aantal dagen als loontrekkende hebben gewerkt. Indien dit niet het geval is, zijn er nog andere mogelijkheden zoals een leefloon bij het OCMW aanvragen enz. (De Brabandere et al., 2014). Over het sociale aspect zeggen enkele acteurs het druk te hebben met het combineren van jobs, vrienden, familie, ...

10.3. Opleiding

De opleiding drama wordt door de acteurs gezien als een groot en belangrijk platform. Ze verwerven er de nodige knowhow van het artistieke beroep als acteur en leren er vaardigheden die belangrijk zijn om de artistieke job als acteur te kunnen uitoefenen. De acteurs zeggen binnen de opleiding ook op persoonlijk vlak ontzettend veel bij te leren, wat op haar beurt voordelen heeft bij het zoeken en vinden van werk. Voorbeelden hiervan zijn persoonlijke ontplooiing, zelfstandigheid, samenwerking, enz, ...

Naast de eerder aangehaalde rol van de docent op vlak van begeleiding, blijken ook gastdocenten een meerwaarde voor het vinden van werk. Gastdocenten zijn mensen uit het werkveld die veel kunnen betekenen bij het vinden van werk omdat zij de nodige connecties in het veld bezitten. Ook stages blijken een belangrijke rol te spelen voor de artistieke loopbaan, al kan de begeleiding vanuit de school in verband met stages nog beter. Een stage biedt plaats voor artistieke praktijken en laat toe netwerken op te bouwen. Sommigen vinden er zelfs een job door (Sibaud, 2011 in De Brabandere et al., 2014). Andere sterktes van de opleiding zijn de vrijheid en mogelijkheid tot experimenteren, waardoor de acteurs uitgebreid hebben leren kennen wat zij op professioneel vlak willen gaan doen.

Door deze opleiding ervaren de acteurs deels een gevoel van voorsprong op ongediplomeerde acteurs en dat vooral op vlak van theater. Voor televisie zou dit geen groot verschil uitmaken omdat het bij televisie eerder gaat om typecasten dan om de acteerprestaties.

De laatste onderzoeksvraag die vooropgesteld werd, peilt naar de vakinhouden binnen de opleiding die aansluiting vinden bij de arbeidsmarkt. Omtrent de zakelijke kant van het werkveld, zien we dat de vier verschillende scholen een vak hieromtrent aanbieden. Dit wordt als nuttig ervaren, maar om het te optimaliseren zou de school er het nut van moeten benadrukken. Als student blijken de acteurs nog niet genoeg bezig met de toekomstige werkweld. Scholen kunnen dit vak ook proberen doortrekken naar de gehele opleiding, waarbij er elk jaar een ander aspect van het werkveld wordt belicht. Van Winkel et al. (2012) zien ook binnen hun onderzoek dat de respondenten vinden dat hun kunstopleiding hen niet voldoende heeft voorbereid op de zakelijke aspecten van het kunstenaarsbestaan. Van Winkel et al. (2012) stellen daarom ook dat zakelijke cursussen zoals bijvoorbeeld management, marketing en cultureel ondernemerschap essentieel zijn binnen de kunstenaarsopleiding.

11. Praktische en beleidsaanbevelingen

Dit onderzoek werd uitgevoerd op vraag van het Sociaal Fonds voor podiumkunsten. Als sectorfonds wilde zij een beeld krijgen over de overgang van opleiding naar werk bij recent afgestudeerde acteurs. Aanbevelingen worden tegen die achtergrond geformuleerd.

11.1. Praktijk

11.1.1. loopbaan- en andere begeleiding

Op vlak van begeleiding kan een samenwerking tussen de school en de verschillende instanties (Sociaal Fonds voor Podiumkunsten, Kunstenloket, ...) een meerwaarde zijn om zo de acteurs samen beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Ook scholen kunnen consistentier gaan samenwerken met theaterhuizen, omdat daar de mensen van het werkveld in zitten, waar de acteurs graag mee zouden samenwerken. Dit laatste is een informelere vorm van begeleiding, maar blijkt gewenst bij studenten. Naast de begeleiding naar werk zijn er ook nog andere vormen van begeleiding belangrijk. Zo denken we binnen dit onderzoek aan de begeleiding van het meer zakelijke aspect (statuten, contracten, vakbond, boekhouding, ...) van het beroep. Een nauwere samenwerking tussen interim-bureaus, VDAB,

Sociaal Fonds voor Podiumkunsten, Kunstenloket, VTI, ... zou ook een meerwaarde zijn voor de recent afgestudeerde acteur. Door een betere samenwerking zal de acteur niet voortdurend van het kastje naar de muur worden gestuurd wanneer hij op zoek gaat naar informatie. Het opstellen van een praktische-handleiding-na-afstuderen kan acteurs helpen bij hun zoektocht naar werk. Het instituut voor Beeldende, Audiovisuele en Mediakunst (BAM) maakte dit enkele jaren geleden al voor de beginnende beeldende kunstenaar. Het kunstenloket heeft recent ook iets dergelijks op poten gezet namelijk 'Ik studeer af! Wat nu?' (De Brabandere et al., 2014). Dat is een lesmodule specifiek voor scholen. We zien dus dat er in het kunstlandschap werk van wordt gemaakt om de startende artiest op te vangen en dit dient verder gestimuleerd te worden. Verheldering en promotie van ondersteunende instrumenten moet worden versterkt.

11.1.2. Toegankelijkheid vacatures

Uit ons onderzoek blijkt dat acteurs vaak niet op de hoogte zijn van audities en vacatures. Een platform creëren waar vacatures en audities op vermeld worden, zou volgens de respondenten een handig instrument zijn. Zowel organisaties als opdrachtgevers dienen hiervan op de hoogte gebracht te worden, zodat zij audities en vacatures via dat platform kunnen bekend maken. Voor de audiovisuele sector bestaat er sinds 1982 zo een platform, namelijk BETONvzw maar dat blijkt volgens ons onderzoek achterhaalt en niet (meer) goed te werken. "In the picture", een castingbestand van de acteursgilde, blijkt beter te werken. Toch blijft een groot overkoepelend platform hieromtrent zoek.

11.1.3. Losse job systeem

Acteurs hebben aangegeven dat er tussen voorstellingen, projecten,... vaak dagen van werkloosheid zijn. Acteurs zijn bereid om op deze dagen het acteren te combineren met andere jobs, maar dat is niet eenvoudig in België. Er zou een soort van losse job systeem kunnen gecreëerd worden, waarbij acteurs zich soepel kunnen aansluiten in bedrijven, fabrieken, ... wanneer ze een/enkele dagen geen werk als acteur hebben. Op die manier hoeven zij geen werkloosheidsuitkering aan te vragen en hebben ze een keuze om ergens op de arbeidsmarkt "los" ingezet te worden.

11.2. BELEID

11.2.1. Onderwijs

Naar het onderwijskundig beleid van de opleiding drama toe zijn er verschillende aanbevelingen te maken. Laten we beginnen met het invoegen van een doorlopend vak gedurende vier jaar dat over de zakelijke aspecten van het leven als acteur gaat. Vervolgens zouden samenwerkingen tussen verschillende richtingen en scholen ook als meerwaarde worden ervaren en zal hierdoor de draagkracht en netwerken van de acteurs vergroot worden. Een idee als een grote tournee maken met alle afstudeervoorstellingen kan zinvol zijn om te overwegen. Scholen zouden minder sceptisch mogen staan ten opzichte van televisie, omdat dit ten slotte ook een grote sector is waar afgestudeerde acteurs binnen tewerk gesteld worden. Stimuleren van audities en voorbereidingen op audities zijn dingen om over na te denken om op die manier acteurs er beter op voor te bereiden. Binnen de opleiding zou een

nauwere samenwerking met mensen uit het werkveld, theaterhuizen, - festivals, ... kunnen opgezet worden om de netwerken van de student-acteurs te vergroten. Ook het bundelen van contactgegevens van leerlingen en deze doorspelen naar de verschillende grote huizen kan de kans op werk bij acteurs vergroten. Hoger kunstonderwijs moet als iets apart gezien worden, los van de vaste BaMa-structuur. Drama-opleidingen zijn moeilijk in vakjes of modellen te steken, niet één opleiding is dezelfde.

11.2.2. Cultuur

Culturele centra werken met subsidies om voorstellingen te kunnen aankopen. Aan de nieuwe minister van cultuur vragen wij hier niet te veel in te snoeien voor het belang van onze respondenten. Culturele centra moeten steeds vaker zorgen dat hun cijfers kloppen, dat hun zalen vol zitten, ... waardoor er een verschuiving plaatsvindt van kwaliteit naar kwantiteit. Wanneer culturele centra minder geld hebben, zullen zij minder boeken en zal er minder diversiteit getoond worden/ te zien zijn. Een eventuele herziening van de rol van programmatoren wordt ook gesuggereerd, omdat één persoon moeilijk voor een hele gemeente kan beslissen welke voorstellingen in welke gemeente al dan niet getoond worden. Acteurs vragen ook voor meer ruimte voor last minute dingen zoals promotieteksten, bepaalde dossiers voor theater,... omdat het vaak moeilijk is om dit een jaar op voorhand vast te leggen. Wat het kunstenaarsstatuut betreft, zorgt dit voor de acteurs voor een verbetering van hun financiële situatie, maar we zien ook dat niet alle acteurs hierop kunnen rekenen.

12. Beperkingen van het onderzoek

Door het gebrek aan tijd omwille van de intensieve eenjarige master, en door non-respons van het onderzoek, werden er slechts enkele respondenten per school bevraagd. Hierdoor kunnen we slechts een beperkt beeld van de verschillende scholen en opleiding krijgen en kunnen we scholen onderling niet met elkaar vergelijken. Indien de tijdspanne om een onderzoek te schrijven langer zou zijn, konden we ook de professionele organisaties bevragen om zo hun kant van het verhaal te horen.

Een bijkomende beperking is het moment van afname van het interview. Interviews gaan over belevingen, het hier en het nu. Hierdoor kunnen antwoorden tijdelijk anders zijn, afhankelijk van de situatie waarin de respondent zich bevindt (vb. werkloos of niet, ...). Als de interviews op andere momenten hadden gedaan, waren de antwoorden misschien anders.

Het kunstenbeleid bevindt zich in een voortdurende transitie en dit zal weer versterkt worden door aanstaande verkiezingen. Indien er grote beleidsveranderingen zullen plaatsvinden, zal dit consequenties hebben voor onder andere de duurzaamheid van het kunstenbeleid.

13. Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

Ondanks dat de resultaten een aanleiding zijn, kunnen ze nog worden versterkt door elke school dieper te gaan bevragen door er meer afgestudeerden te gaan interviewen, maar ook eventueel docenten, opleidingshoofden, directies, ... Het zou ook nuttig zijn om de overgang van studies naar eerste werkervaring te gaan bekijken vanuit het werkveld. Hierbij kunnen ook verschillende instanties bevroegd worden zoals het Sociaal Fonds voor Podiumkunsten, het Kunstenloket, het Vlaams Theater Instituut enz., ...

Een kwantitatief onderzoek, om precieze cijfers te weten te komen over de tewerkstelling van Vlaamse acteurs zou een meerwaarde zijn. Specifieker zelfs een longitudinaal onderzoek, om zo evoluties wat betreft werkloosheid, inkomen, sectoren ... in kaart te kunnen brengen.

Een vergelijking tussen andere landen of andere kunstopleidingen kan ook een mooie opzet zijn tot verder onderzoek. Dit om inzichten te generen op vlak van de positie van de acteur op de arbeidsmarkt en het verschil in arbeidssituaties tussen verschillende (kunstenaars)beroepen en landen.

14. Conclusie

Dit onderzoek poogt een duidelijker beeld te geven over de overgang van studies naar de eerste werkervaringen bij recent afgestudeerde acteurs in Vlaanderen. Het uitgangspunt van dit onderzoek was de vaststelling van de VDAB dat beginnende acteurs het in Vlaanderen niet makkelijk hebben wat het vinden van werk betreft. Bovendien bleek hieromtrent weinig onderzoek rond te vinden. Naar aanleiding hiervan zijn wij ons onderzoek gestart waarbij er enerzijds werd ingegaan op de opleiding en het werk, maar ook de overgang werd uitgebreid belicht.

De school en haar opleiding vormen een belangrijke toegangspoort tot de creatieve loopbaan waarbinnen de rol van stages, (gast)docenten en opgebouwde netwerken primeren. Het diploma op zich is van minder belang bij de effectieve artistieke bezigheden. Globaal zien recent afgestudeerde acteurs hun opleiding als iets goed, maar de meeste vinden zichzelf niet genoeg gewapend wat betreft de zakelijke, administratieve kanten van hun job. Hierdoor moeten ze na het afstuderen zichzelf voortdurend blijven bijscholen. Ook technische aspecten kunnen binnen de opleiding beter worden uitgediept en evaluaties zouden frequenter moeten plaatsvinden.

Bij de overstap naar de eerste werkervaringen zien we dat acteurs zich hebben aangepast aan de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Steeds vaker wordt er sector overschrijdend gewerkt en combineren jonge acteurs allerlei jobs om er van te kunnen leven. Daar die intense zoektocht verloopt in deze periode hobbelig en vermoeiend. De jonge acteurs moeten altijd opnieuw keuzes maken en wedden vaak op verschillende paarden tegelijk om niets te mislopen, maar houden op bepaalde vlakken nog sterk vast aan zekerheid (flexicurity).

Via deze studie hebben we inzicht verworven in de precare situatie van de loopbaan van acteurs. De meest gevonden resultaten zijn conform de literatuurstudie. Echter zijn er ook resultaten opgedoken die we nog niet wisten na de literatuurstudie omdat deze vooral internationale aspecten weergaf en geen focus op Vlaanderen. Wij daarentegen hebben ons gefocust op de acteur in Vlaanderen waardoor theorievorming verfijnt. Vooral op vlak van de opleiding drama en de transitie naar de arbeidsmarkt kan dit onderzoek een meerwaarde betekenen. De nieuwe informatie zal misschien niet direct bijdragen tot een vlotte overgang van studies naar eerste werkervaringen bij acteurs, maar kan een aanleiding vormen naar de sector, het onderwijs- en het cultuurbeleid.

Verder onderzoek rond de opleiding, overgang en werkervaring bij acteurs blijft noodzakelijk om inzicht te krijgen en in te spelen op de noden van de acteurs. In Vlaanderen bestaan er al een aantal steunpunten en -maatregelen, maar deze blijken te weinig gericht op de recent afgestudeerde kunstenaar. De enkelen die zeggen hun weg te hebben gevonden naar deze kanalen zeggen daar van het kastje naar de muur te worden gestuurd. Een centraal platform dat alle tot op heden versnipperde informatie kan bundelen zou een meerwaarde kunnen zijn.

Voorts kan niet enkel de eerste stap na het afstuderen dieper onderzocht worden, maar ook wanneer acteurs reeds enkele jaren zijn afgestudeerd of zelfs op het einde van de loopbaan zou bijkomend onderzoek interessant zijn.

DEEL 5: LITERATUURLIJST

15. Bibliografie

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

Acerta (2013). *De nieuwe criteria in de sector tegen schijnzelfstandigheid*. Geraadpleegd op 20 oktober 2013, op <http://www.acerta.be/klantenzone/nieuws/pc-111-de-nieuwe-criteria-in-de-sector-tegen-schijnzelfstandigheid>

ACV. (2013). *Sociale wetgeving*. Geraadpleegd op 16 oktober 2013, op http://www.acvonline.be/Sociale_wetgeving/Werken/allesovermijnloon_be/Verdien_je_het_juiste_loon_check/PC_304/PC_304.asp

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.

Arthur, M. (January 01, 2008). Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, 61, 2, 163-186.

Baarda, D. B., Goede, M. P. M. ., & Teunissen, J. (2005). *Basisboek kwalitatief onderzoek: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. (Methoden en technieken.) Groningen: Stenfert Kroese.

Baarda, D. B., & Goede, M. P. M. . (2006). *Methoden en technieken*. (Methoden en technieken.) Groningen: Wolters-Noordhoff.

Baruch, Y. (2004). *Managing careers: Theory and practice*. Harlow, Essex, England: FT Prentice Hall.

Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (January 01, 1999). Grooming and Picking Leaders Using Competency Frameworks: Do They Work? An Alternative Approach and New Guidelines for Practice. *Organizational Dynamics*, 28, 2, 37-52.

Buyens D., De Vos A. & Soens N. (2005). Belgische loopbanen in kaart: traditioneel of transitioneel? *Eindrapport van het onderzoek naar "Het begrip loopbaan"*. Gent: Academia Press.

Clarke, M. (February 20, 2009). Plodders, pragmatists, visionaries and opportunists: career patterns and employability. *Career Development International*, 14, 1, 8-28.

Cunningham, S. D. (2002). *From cultural to creative industries: Theory, industry, and policy implications*. University of Queensland.

De Brabandere, A., Bonniel, J., De, M. N., & Haymoz, F. (2014). *Starten in een creatieve loopbaan*. (De creatieve beroepen). Brussel: PVCB-SMart.

- Denys, J. (2010). *Free to work. Voor een open en moderne arbeidsmarkt*. Antwerpen/Amsterdam: Houtekiet.
- De Vos, A., & Soens, N. (December 01, 2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 3, 449-456.
- Dillemans R. & Schramme A. (2005). *Wegwijs Cultuur*. Leuven: Uitgeverij Davidsfonds.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (June 01, 2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 3, 428-440.
- Forrier, A. (2007). Een Zegen of een Vloek? De ongebonden loopbaan van de podiumkunstenaar. *Metamorfose in Podiumland: Een Veldanalyse*. Brussel: Vlaams Theater Instituut.
- Gielen, P. (2000). 'Professionalisering is...'. Geraadpleegd op 1 november 2013, op <http://www.dewitteraaf.be/artikel/detail/nl/2083>
- Godschalk, J. J. (1999). *Die tijd komt nooit meer terug: De arbeidsmarkt aan het eind van de eeuw*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Grobbe, A. (2008, 18 september). 70% van onze acteurs stempelt. *Het Laatste Nieuws*.
- Hall, D.T. & Chandler, D.E. (Maart 01, 2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 2, 155-176.
- Hesters, D. (2007). Solo (working title). Individuele trajecten in de podiumkunsten. *Metamorfose in Podiumland: Een Veldanalyse*. Brussel: Vlaams Theater Instituut.
- Janssens, J., Moreels, D. (2008). *Survival in de Podiumjungle. De loopbaan van performers in de podiumkunsten (1993-2005)*, Brussel
- Janssens, J., & Bresseleers, M. (2011). *De ins & outs van podiumland: Een veldanalyse*. Brussel: Vlaams Theater Instituut.
- Kattenbelt, C. (1991). *Theater en film: Aanzet tot een systematische vergelijking vanuit een rationaliteitstheoretisch perspectief*. S.l: s.n.
- Kunstenloket. (2012). *Het statuut van de kunstenaar: Een aantal voordelen en knelpunten*. Infobrochure, Brussel: Kunstenloket vzw.
- Laatste Nieuws, (2010, januari 27). Alsmear meer acteurs komen niet aan de bak en zien zwarte sneeuw: 'altijd weer diezelfde gezichten'. *Het Laatste Nieuws*
- Laermans, R. (2004). De draaglijke lichtheid van het kunstenaarsbestaan. Over de onzekerheid van artistiek ondernemers. *De Witte Raaf*, 18: 112.

Markusen, A., Gilmore, S., Johnson, A., Levi, T., & Martinez, A.. (2006). *Crossover: How Artists Build Careers Across Commercial, Nonprofit and Community Work*. Humphrey Institute of Public Affairs, University of Minnesota.

Menger, P.-M. (2009). *Le travail créateur: S'accomplir dans l'incertain*. Paris: Gallimard

Mortelmans, D. (2007). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden*. Leuven: Acco.

Nijo, J. (1999). *Acteren voor de camera: Methode van onderzoek naar acteerprestaties in realistisch drama van acteurs en actrices in Nederlandse speelfilms na 1989*. [Ongepubliceerd manuscript]. Universiteit Utrecht, Theater-, film- en televisiewetenschap.

Paradeise, C. (1998). Les métiers du comédien. *Actes de Séminaire Contradictions et Dynamiques des Organisations*, II (I): 7-19.

Pilmis, O. (July 01, 2007). Des «employeurs multiples» au «noyau dur» d'employeurs: relations d'emploi et concurrence sur le marché des comédiens intermittents¹. *Sociologie Du Travail*, 49, 3, 297-315.

Plets, G. (2010, februari 13). Onzekerheid hoort bij de job. Vlaamse acteurs en actrices proberen te (over)leven. *De Standaard*.

RSVZ. (2012). *Kunstenaars*. Geraadpleegd op 10 oktober 2014, op <http://www.rsvz.be/nl/selfemployed/artist.htm>

Schils, T. (2007). *Distribution of responsibility for social security and labour market policy: Country report: the Netherlands*. Amsterdam: Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies.

Sels, L. (2008). Beschermde mobiliteit of beschermen tegen mobiliteit? Recepten voor een (te?) stabiele arbeidsmarkt. *Over.Werk*, 2, 54-70.

Siongers, J., Van Steen, A. (2014). *Acteurs in de spotlight*. Geraadpleegd op 14 mei 2014, op <http://www.cjsm.be/cultuur/onderzoek-en-publicaties/acteurs-de-spotlight>

Sociaal Fonds voor Podiumkunsten (2012). *Je loopbaan in de sector*. Geraadpleegd op 16 oktober 2013, op <http://www.podiumkunsten.be/Werk/jeloopbaanindesector/tabid/4577/Default.aspx>

Sociaal Fonds voor Podiumkunsten (2013). *Werk: paritair comité 304*. Geraadpleegd op 16 oktober 2013, op <http://www.podiumkunsten.be/NieuweHome/Werk/ActueleCAOs/PC304/tabid/4620/Default.aspx>

Sol, E., Houwing, H., Muffels, R., Wilthagen, T., Dekker, R., Keune, M., Denys, J., Gaag, A. van der, Oosterwaal, L. (2011). *Wat is de zekerheid in flex en zeker?* Amsterdam, University of Amsterdam, Flexwork Research reeks nr. 1

Spijkerman, R. M. H., & Admiraal-Hilgeman, T. J. (2000). *Loopbaancompetentie: Management van mogelijkheden*. Alphen aan den Rijn: Samsom.

Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). *Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration*. Sage Publications.

Sultana, R. G. (April 01, 2013). Flexibility and security? 'Flexicurity' and its implications for lifelong guidance. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41, 2, 145-163.

Throsby, C. D., Thompson, B. J., & Australia Council. (1994). *But what do you do for a living?: A new economic study of Australian artists*. Strawberry Hills, NSW: Australia Council.

Tribune (2008). Tewerkstelling acteurs en actrices precair: Antje De Boeck is geen uitzondering. *Tribune*

Valgaeren, E. (2005). *Loopbanen van mannen en vrouwen in de ICT-sector*. Diepenbeek: SEIN.

Van den Borne, S.A.J. (2010). *Succes in kunstenaarsloopbanen*. Geraadpleegd op 25 april 2014, op <http://www.cultuur-ondernemen.nl/documents/10156/1cb8bccb-d4d1-40dd-8580-c9849c9e4958>

Van de Water, R. (2010). *Management van stagnerende medewerkers: Signaleren en revitaliseren*. Geraadpleegd op 2 mei 2014, op http://www.learnworks.nl/dfile/Management_van_Stagnerende_Medewerkers.pdf

Vanhaesebroek, K (2012). *Landschapsschets theater: oktober 2012*. Geraadpleegd op 10 november 2013, op http://vti.be/sites/default/files/LandschapsschetsTheater_Fin.pdf

Vanheusden, E. (2009). Werkloosheid. In G. Souvereinys & E. Vanheusden (Eds.), *Sociale en fiscale spelregels voor kunstenaars* (pp. 93-113). Kortrijk-Heule: Uitgeverij UGA.

Van Regenmortel, A. (2009). De Commissie Kunstenaars. In G. Souvereinys & E. Vanheusden (Eds.), *Sociale en fiscale spelregels voor kunstenaars* (pp. 231-244). Kortrijk-Heule: Uitgeverij UGA.

Van Ruysseveldt J., & Van Hoof, J. J. (2006). *Arbeid in verandering*. Deventer: Kluwer.

Van Steendam, L. (2010). *Proteus, een nieuwe auteursmythe? Kwalitatief onderzoek naar hybride acteursloopbanen*. [Ongepubliceerd manuscript]. Antwerpen: Universiteit Antwerpen.

Van Winkel, C., Gielen, P., Zwaan, K. (2012). *De hybride kunstenaar. De organisatie van de artistieke praktijk in het postindustriële tijdperk*. Niet-gepubliceerd werk, Breda, AKV St. Joost Expertisecentrum Kunst en Vormgeving.

Vlaamse Overheid (2014). *Administratieve gegevens over het aantal afgestudeerden in de master drama*. Databank van het Departement Onderwijs en Vorming, afdeling Hoger Onderwijs en Volwassenonderwijs.

VDAB (2009). *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen (25^{ste} studie)*. Geraadpleegd op 8 november 2013, <http://www.vdab.be/trends/schoolverlaters/schoolv2009.pdf>

VDAB (2012). *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen (26^{ste} studie)*. Geraadpleegd op 8 november 2013, <http://www.vdab.be/trends/schoolverlaters/schoolv2012.pdf>

Van der Werf, S. (1998). *De verdeling van arbeid: Een verkenning van de arbeidsmarkt voor hulp- en dienstverlening*. Bussum: Coutinho.

Wilthagen, T., & Tros, F. (January 01, 2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10, 2, 166-186.

DEEL 6: BIJLAGEN

Bijlage 1: Vragenlijst

Vragenlijst interview

Intro

- Mezelf voorstellen (opleiding, vanwaar het idee voor de thesis, ...)
- Het thesisonderwerp voorstellen
- Duur van het interview meedelen
- Meedelen dat het interview a chronologische gebeurt. Dus we beginnen met de huidige jobsituatie, blikken nadien terug op de overgang studies-werk en eindigen met de opleiding.
- Vragen of alles opgenomen mag worden
- Meedelen dat de verwerking anoniem gebeurt
- Meedelen wat er gebeurt met de resultaten van het interview

Persoonsgegevens (weet ik normaal op voorhand en hoef ik niet meer te vragen)

- Naam
- Geboortejaar
- Opleiding + school
- Afstudeerjaar

Huidige job(s)

- Werk je momenteel als acteur?
Zo ja, in welke sector ben je tewerk gesteld? (theater, film, tv, reclame,...)
- Onder welk statuut werk je?
- Werk je met vaste contracten of als freelancer?
- Wat zijn de voordelen/nadelen van dat statuut?
- Heb je plannen om dit in de toekomst te veranderen?
- Heb je al in tijdelijke werkloosheid gezeten?
Indien ja, wat doe je in die periodes?
- Is het afgelegde parcours voor jou een noodzaak of een keuze?
- Wil je je hele loopbaan actief blijven als acteur?
Indien ja, heb je er vertrouwen dat dat zal lukken?
- Waar wil je over vijf jaar staan op professioneel vlak?

Flexicurity

- Ben je tevreden over je huidige professionele situatie?
Waarom wel/waarom niet?
- Ben je tevreden over het loon dat je krijgt?
Waarom wel/waarom niet?
- Kan je in de sector waar jij tewerkgesteld bent spreken van inkomenszekerheid?
(inkomensbescherming bij wegvallen van betaalde arbeid)
- Hoe denk jij over de werkzekerheid (zekerheid om aan het werk te blijven) als acteur?

Heb je het gevoel dat de arbeidsmarkt op twee snelheden draait? (kleine vaste kern die beschermd is, groot aantal losse contracten)? Waarom wel/niet

Overgang opleiding-werk

- Hoe verliep de overgang van studies naar eerste werkervaringen?
- Heb je begeleiding gehad/gezocht bij het zoeken naar een job?
Zo ja, bij/van wie? Wat hield deze begeleiding in? Hielp dit?
Zo nee, heb je dit gemist?
- Werd je vanuit de opleiding voorbereid op het solliciteren en tewerkgesteld worden op de arbeidsmarkt? Hoe?
- Bent u op de hoogte van het fenomeen 'loopbaancoaches'? Zo ja, wat denkt u hierover?
- Vind je dat het volgen van een acteursopleiding jou een duidelijke professionele voorsprong heeft gegeven ten opzichte van acteurs die geen kunstopleiding hebben gevolgd?
- Heb je na de acteursopleiding nog cursussen gevolgd met betrekking tot een job als acteur?
Zo ja, welke?
- Zou je, moest je de tijd kunnen terug draaien, de acteursopleiding opnieuw volgen? Waarom wel/niet?

Opleiding

- Heb je voor de acteursopleiding reeds iets anders gestudeerd? Heeft u nog extra diploma's gehaald (bv. lerarenopleiding)?
- Waarom hebt u indertijd voor deze studie gekozen?
- Is er een reden waarom je precies (naam van de school) koos om er te gaan studeren?
- Wat zijn voor jou de sterktes van de opleiding?
- Wat zijn voor jou de zwaktes van de opleiding?

Stellingen

- Momenteel zijn er teveel acteurs ten opzichte van het aantal beschikbare jobs als acteur.
- Er moet geschroefd worden aan de acteursopleiding.
- In de acteursopleiding worden we te weinig voorbereid op de loopbaan die ons te wachten staat.
- In de acteursopleiding leren we weinig over de verschillende sectoren waarin we tewerkgesteld kunnen worden.
- De theateropleiding zou een grotere schifting moeten doorvoeren zodat er minder acteurs op de arbeidsmarkt terecht komen.
- Het is voor jonge acteurs moeilijker om aan een job te raken dan voor oudere acteurs.

Tot slot

- Wat zijn volgens jou aandachtspunten naar het beleid toe? (zowel cultureel, economisch, als onderwijskundig)

Bijlage 2: Data excel

 Datawarehouse Hoger Onderwijs Onderwijs en Vorming					
Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen					
Afdeling Hoger Onderwijs					
Cel Rapportering					
Bron: Databank Hoger Onderwijs/Datawarehouse					
Tabel 1. Historiek aantal uitgereikte diploma's per academiejaar, soort opleiding, studiegebied, opleiding en instelling					
Academiejaar: 2008-2009 t.e.m. 2012-2013					
Soort contract: Diplomacontract-Examencontract					
Soort opleiding: basisopleidingen (bachelors-masters)					
Opleidingen: drama					
Laadoperatie: laatste laadoperatie					
Academiejaar	Soort opleiding	Studiegebied	Opleiding	Instelling	Uitgereikte diploma's
2008 - 2009	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Artesis Hogeschool Antwerpen	7
	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Erasmushogeschool Brussel	7
	Licentie	Muziek en dramatische kunst	4j2C dramatische kunst (afbouw)	Erasmushogeschool Brussel	3
	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Hogeschool Gent	6
	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Hogeschool voor Wetenschap & Kunst	7
2008 - 2009					30
2009 - 2010	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Artesis Hogeschool Antwerpen	7
	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Erasmushogeschool Brussel	2
	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Hogeschool Gent	4
	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Hogeschool voor Wetenschap & Kunst	2
2009 - 2010					15
2010 - 2011	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Artesis Hogeschool Antwerpen	8
	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Erasmushogeschool Brussel	3
	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Hogeschool Gent	10
	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Hogeschool voor Wetenschap & Kunst	1
2010 - 2011					22
2011 - 2012	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Artesis Hogeschool Antwerpen	8
	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Erasmushogeschool Brussel	3
	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Hogeschool Gent	10
	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Hogeschool voor Wetenschap & Kunst	3
2011 - 2012					24
2012 - 2013	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Artesis Hogeschool Antwerpen	10
	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Erasmushogeschool Brussel	7
	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	Hogeschool Gent	8
	Master	Muziek en podiumkunsten	drama	LUCA School of Arts	5
2012 - 2013					30
Totaal					121