

# Op hakken gezet en klein gemaakt













Onderzoek naar het werk van actrices en de mogelijkheden voor professionele ontwikkeling

Universiteit Utrecht, dr. Willemien Sanders en Noortje Post, MA

Onderzoeksrapport in opdracht van Stichting Vrouwen in Beeld in samenwerking met ACT Acteursbelangen  
Maart 2025

# Inhoudsopgave

▲ = klik om terug te keren naar de inhoudsopgave

	<b>Executive Summary</b>	<b>4</b>
	<b>Inleiding</b>	<b>8</b>
	<b>Methode</b>	<b>10</b>
	Opzet van het onderzoek	10
	Focusgroepgesprekken	10
	Respondenten	11
	Databewerking en analyse	11
	<b>Resultaten</b>	<b>12</b>
	<b>1. De Set</b>	<b>12</b>
	1.1. Inbreuk op professionaliteit	12
	1.1.1. Op hakken gezet	12
	1.1.2 Klein gemaakt	14
	1.2. Reactie	20
	1.2.1. Verzet	20
	1.2.2 Acceptatie	22
	1.3. Impact	23
	1.3.1 Spelbederf	23
	1.3.2 Fysieke realiteit	23
	1.3.3 Exploitatie door derden	24
	1.4. Deelconclusie - De set	25
	<b>2. De context</b>	<b>26</b>
	2.1. De sector	26
	2.1.1 Individualistisch	26
	2.1.2 Complex	27
	2.1.3 Hiërarchisch	29
	2.1.4 Gehaast	32
	2.2. Cultuur	33
	2.2.1 Meer voor mannen, minder voor anderen	33
	2.2.2 Gebrek aan kennis	34
	2.2.3 Objectificatie van vrouwen	35
	2.3. Deelconclusie - De context	37
	<b>3. Zo kan het ook</b>	<b>38</b>
	3.1. Inspiratie	38
	3.2. Kennisontwikkeling	39
	3.2.1 Bijscholing	39
	3.2.2 Communicatie	39
	3.2.3 Externe expertise	40
	3.3. Afspraken en aanspreekpunten	41
	3.4. Deelconclusie - Zo kan het ook	41
	<b>Conclusie</b>	<b>42</b>
	<b>Aanbevelingen</b>	<b>44</b>
	<b>Literatuur</b>	<b>46</b>
	<b>Bijlagen</b>	<b>48</b>
	Bijlage 1: Informatiebrief voor deelnemers	48
	Bijlage 2: Gespreksonderwerpen	53
	Bijlage 3: Toestemmingsformulier	54
	<b>Colofon</b>	<b>57</b>

# Executive Summary

Naar aanleiding van het rapport *Beter is nog niet goed* (Sanders 2022) heeft de Universiteit Utrecht in opdracht van Vrouwen in Beeld en in samenwerking met ACT Acteursbelangen een onderzoek opgezet naar de werkervaringen van actrices en mogelijkheden tot hun professionele ontwikkeling. De onderzoeksvraag die daaruit voortkwam is:

## hoe ervaren actrices de mogelijkheden om zich professioneel te ontwikkelen?

Om dit te onderzoeken hebben we vijf focus-groepgesprekken gehouden met in totaal 30 actrices van verschillende leeftijden en met verschillende persoonskenmerken. De gesprekken gingen over de kwaliteit van hun werk en de rollen en hun mogelijkheden zich professioneel te ontwikkelen.

Focusgroepgesprekken worden in onderzoek gebruikt om een groep personen met overeenkomstige ervaringen gezamenlijk een onderwerp uit te laten diepen. Het doel is om een onderwerp vanuit verschillende perspectieven te belichten, niet om overeenstemming te bereiken (Hennink 2014). De gesprekken zijn opgenomen en vervolgens getranscribeerd en thematisch geanalyseerd.

## Resultaten

De analyse laat zien dat actrices in hun werk 'op hakken worden gezet' en 'klein worden gemaakt'. Deze behandeling maakt inbreuk op de professionaliteit van actrices. Het 'op hakken zetten' verwijst naar de prominente rol die het uiterlijk speelt bij zowel actrices als de personages die ze vertolken.

Het 'klein maken' verwijst naar het gebrek aan mogelijkheden voor inhoudelijke inbreng en zeggenschap en ook dit geldt voor zowel actrices als personages. We zien een spiegeling tussen de behandeling van actrices en die van personages. Deze behandeling laat een beperkt vrouwbeeld zien waarin een ideaaltype domineert dat door respondenten als de *fantasie van mannelijke makers* wordt gezien. Actrices en personages die niet aan dit ideaalbeeld voldoen, worden gemarginaliseerd. In reactie op deze behandeling kiezen actrices voor verzet en acceptatie. Ze verzetten zich door zich uit te spreken, rollen of handelingen te weigeren, collectief op te treden en/of zelf verhalen te maken. Ook kiezen ze ervoor situaties te accepteren, vanuit het idee dat het 'erbij hoort', uit angst voor nadelige gevolgen en omdat ze zich willen richten op hun werk.

Deze behandeling van actrices heeft veel impact: grensoverschrijdend gedrag en een gebrek aan kennis en begrip van zowel actrices als fysieke aspecten van vrouw-zijn zorgen ervoor dat actrices zich niet altijd onbevangen op hun werk kunnen concentreren. Het negeert de fysieke realiteit van gewelddadige en/of intieme scènes en leidt tot exploitatie van beelden van actrices door derden. Energie van actrices wordt verspild aan continue waakzaamheid en zorg, wat ten koste gaat van de kwaliteit van hun werkzaamheden en werkplezier. Dit staat hun professionele ontwikkeling in de weg.

De ervaringen van actrices bevinden zich in de context van de sector en onze patriarchale cultuur. De sector wordt gekarakteriseerd als individualistisch, complex, hiërarchisch en gehaast. Door de vele ZZP'ers en het projectmatige werk

functioneren veel actrices als eenlingen. Ze hebben te maken met verschillende organisaties die samen een complex systeem vormen met soms tegengestelde belangen. De verhoudingen zijn hiërarchisch, waarbij actrices ervaren dat ze slechts als uitvoerend worden gezien en als sluitpost. Met een gebrek aan geld, en daarmee tijd, als argument is het lastig processen te veranderen en meer ruimte te maken voor de inbreng en behoeften van actrices.

De sector is gegrond in onze patriarchale cultuur, waarin witte mannen nog steeds voor een groot deel de dienst uitmaken. Daardoor worden er meer verhalen door en voor witte mannen gemaakt en minder voor en door vrouwen, mensen van kleur en mensen die anderszins niet aan de 'norm' voldoen, zoals dikke en kleine mensen.<sup>1</sup> Actrices zien een gebrek aan kennis over vrouwen, hun lichamen en hun levens. Vrouwen worden in dit systeem geobjectiveerd tot uniforme wezens die de fantasie van de man vertegenwoordigen.

De obstakels die respondenten ervaren zijn dermate structureel en wijd verbeid, dat we ervoor hebben gekozen in de rapportage hier de nadruk op te leggen. We willen benadrukken dat de meeste respondenten tegelijkertijd veel plezier in hun werk beleven en ook goede en positieve ervaringen deelden, met waardering voor collega's met wie ze prettig en productief hebben samengewerkt. Op veel van de besproken onderwerpen zijn bewegingen in de goede richting zichtbaar en we bespreken die ter inspiratie.

## Hoe kan het beter?

Tijdens de gesprekken werden positieve ervaringen gedeeld die deels als voorbeeld kunnen dienen voor alternatieve praktijken. Respondenten kwamen met verschillende voorbeelden van hun ervaringen met betrekking tot goede samenwerkingen, voorbeelden uit het binnen- en buitenland. Deze kunnen dienen als inspiratie en laten zien dat er al wel degelijk goede initiatieven bestaan binnen de sector. Daarnaast is kennisontwikkeling nodig in de vorm van bijscholing, meer en betere communicatie en het betrekken van externe expertise. Ook het standaard werken met heldere afspraken en concrete aanspreekpunten helpt om actrices te ondersteunen bij ongewenste ervaringen.

Harvey (2020) observeert in haar onderzoek dat in de huidige samenleving ongelijkheid vaak wordt gezien als een individuele ervaring of een individueel probleem dat opgelost kan worden met onder andere zelfdiscipline op persoonlijk en professioneel vlak. Wat onderbelicht blijft, zijn de structurele en genormaliseerde ongelijkheden die worden ondersteund door onderling verbonden systemen van onderdrukking, zoals heteronormativiteit, patriërchaat en wit privilege. In deze rapportage hebben we geprobeerd iets van deze systemen te laten zien. Het gevolg is dat er naast concrete stappen om te situatie te verbeteren ook meer fundamentele veranderingen nodig zijn. Dit rapport is dan ook een uitnodiging om het samen beter te doen: door te bespreken wat systematisch fout gaat en hoe dat beter kan, komen we samen vooruit.

Daartoe formuleren we een aantal aanbevelingen voor de korte en de lange termijn.

<sup>1</sup> We gebruiken 'dik' als neutraal adjectief, in navolging van het academisch tijdschrift *Fat Studies*, waarin vanuit een intersectioneel perspectief multidisciplinair onderzoek naar lichaamsgewicht wordt gepubliceerd (zie [www.tandfonline.com/journals/ufsts20](http://www.tandfonline.com/journals/ufsts20)).

## Aanbevelingen

### Korte termijn

1. Gesprekken vooraf over de rol en het verhaal, waarin actrices worden uitgenodigd hun visie te geven en die visie serieus wordt meegenomen, bieden niet alleen ruimte voor creatieve inbreng maar ook om beter acteerwerk neer te zetten. Immers, een gebrek aan kennis van en begrip voor het personage bemoeilijkt het werk.
2. Verantwoording met betrekking tot de expertise die wordt ingewonnen tijdens het ontwikkelen, draaien en monteren van een productie dient onderdeel te worden van financieringsaanvragen wanneer makers verhalen vertellen die gaan over anderen dan henzelf en met name bij verhalen over gemarginaliseerde groepen.
3. Om ervoor te zorgen dat niet alleen de regisseur en acteurs weten waar een verhaal over gaat en wat de afspraken zijn op de set, wordt voorafgaand aan het draaien altijd een inhoudelijk overleg gehouden met alle heads of department, de cast en de crew. Dit dient ervoor elkaar te leren kennen, de drempel om elkaar aan te spreken te verlagen en om concrete afspraken op de set met iedereen af te stemmen.
4. Op de set wordt het functioneren van vrouwenlichamen gefaciliteerd: toiletten met afvalbakjes worden verplicht en kolven kan in een eigen afgesloten ruimte.
5. Bij het draaien van intieme of anderszins sterk fysieke scènes wordt naar analogie van stuntscènes een codewoord afgesproken. Dit maakt het makkelijker aan te geven dat er iets onwenselijks gebeurt zonder dat expliciet te hoeven benoemen. Als iemand het codewoord roept, wordt het werk stilgelegd om te bespreken wat er aan de hand is. Degene die het woord geroepen heeft, krijgt de ruimte aan te geven hoe zij/hij/hen dit wil(len) bespreken.
6. Voor het draaien wordt afgesproken wie op de set het aanspreekpunt is, mocht op een ander moment onwenselijk gedrag worden vertoond. Vooraf wordt ook afgesproken wat er met eventuele meldingen wordt gedaan. Indien actrices en acteurs intieme of anderszins sterk fysieke scènes spelen, wordt er gezorgd voor nazorg: ruimte en tijd om bij te komen en fysiek terug te keren naar de realiteit.
7. Een evaluatie van de draaiperiode wordt een standaard onderdeel van de productie. Daarbij wordt van elk departement iemand uitgenodigd om kort aan te geven wat goed ging en waar verbeterpunten zitten. Deze evaluatie kan een informeel karakter hebben, zolang de deelnemers het doel ervan serieus nemen: met oprechtheid luisteren naar elkaars ervaring en inzetten op verbetering waar nodig.
8. Bevorderen van *positionality trainingen* en *bystander trainingen*, die professionals leren hun eigen positie te bepalen en collega's die te maken krijgen met ongewenst gedrag te steunen. Weerbaarheidstrainingen leren professionals zich ook te uiten over hun positie.
9. Het organiseren van gesprekken met vakgenoten over ervaringen en samenwerking bij het maken van films en televisieproducties. Dit helpt niet alleen wederzijdse kennis uit te wisselen en begrip te kweken maar ook om een taal te ontwikkelen om over onwenselijke ervaringen te spreken. Respondenten gaven aan de focusgroepgesprekken als waardevol te hebben ervaren omdat ze gelegenheid boden om in een neutrale en veilige omgeving open over het werk te spreken, iets dat nauwelijks gebeurt.

10. Met rollenspellen kunnen professionals zich op een laagdrempelige manier verplaatsen in de positie van een ander. Voorbeelden zijn scènes waarbij de vrouwen de mannenrollen spelen en vice versa en scènes waarbij regisseurs en andere crewleden rollen spelen, zodat ze ervaren wat het betekent om te spelen. Dergelijke rollenspellen kunnen helpen om het begrip voor elkaars perspectief, positie en vak te vergroten, wat de samenwerking ten goede zal komen.
11. Intimiteitscoördinatoren dienen de ruimte en middelen te krijgen om zich verder te professionaliseren. Dat intimiteitscoördinatoren een toegevoegde waarde hebben, voor zowel vrouwen als mannen op de set, wordt inmiddels breed onderkend. Daarom is het van belang dat zij zich zo volledig mogelijk kunnen richten op dit vak, zonder er ander werk bij te doen om rond te komen.
12. Steun- en meldpunten, zoals Mores, de mogelijkheid geven te acteren op anonieme of vertrouwelijke meldingen. Dat zou kunnen bestaan uit het onderzoeken van dergelijke meldingen. Daarbij horen eveneens kaders omtrent het aanspreken van een vermeende dader.

### Lange termijn

1. Er is meer tijd nodig om scripts volwaardig te ontwikkelen voorafgaand aan het casten en daarvoor is ook meer geld nodig. De haast die de sector kenmerkt, vertaalt zich in scripts die half af of heel laat aan actrices worden gegeven, waardoor ze niet weten waar ze 'ja' tegen zeggen en/of er geen inbreng meer op kunnen geven.
2. Niet alleen moet er meer ruimte komen voor meer vrouwelijke auteurs en makers, ze moeten ook beter begeleid worden. Vrouwelijke makers vertellen niet per definitie verhalen vanuit een vrouwelijk perspectief, ze zijn immers ook vaak binnen onze patriarchale cultuur opgegroeid en opgeleid. Het vergt specifiek beleid en

specifieke kennis om tot andere verhalen te komen. Tot voorbeeld kan hier dienen het werk van Jess King (2022) over inclusief scenarioschrijven.

3. Vrouwelijke makers verdienen ook betere begeleiding om hun verhalen tot wasdom te laten komen. In een door mannen gedomineerde context dient er expliciet ruimte te worden gemaakt om vrouwen hun verhalen op hun eigen manier te laten ontwikkelen.
4. Onderzoek naar en het uitwisselen van goede ervaringen, best practices en inspirerende voorbeelden uit het buitenland zijn voor de hand liggende manieren om de sector te verbeteren, niet alleen voor actrices maar voor alle betrokken professionals.
5. Het organiseren van workshops en trainingen over stereotypen en de impact van grensoverschrijdend gedrag dragen bij aan de kennisontwikkeling die nodig is om problematische representaties tegen te gaan en actrices een volwaardige creatieve bijdrage te laten leveren, met respect voor hun lichamen. Een vakverenigingen zoals ACT acteursbelangen zou bij dit en het vorige punt als belangenbehartiger een rol in kunnen spelen.
6. Een sectorbreed plan met betrekking tot zwangerschap en zorg voor onder andere kinderen zal de last van actrices verlichten wanneer ze kinderen krijgen. Zwangerschap en kindzorg dienen bespreekbaar te worden als reguliere onderdelen van het leven van actrices (en acteurs).
7. Meer aandacht voor en kennis over de betekenis van het spelen van sterk fysieke scènes. Het gebrek aan kennis en begrip voor het vrouwenlichaam brengt met zich mee dat de betekenis van het spelen van intieme scènes, vooral wanneer daarbij geweld een rol speelt, uitgediept dient te worden, zodat de productie van deze scènes goed kan worden uitgevoerd.

# Inleiding

Uit het onderzoek *Beter is nog niet goed* naar de positie van vrouwen in de film- en televisiesector bleek dat in de periode 2011-2020 de verdeling tussen vrouwen en mannen over de gehele periode genomen 42% van zowel de hoofd- als bijrollen voor vrouwen was en 58% voor mannen. Bij de hoofdrollen schommelden de percentages in deze periode voor vrouwen tussen 34.6% (2012) en 49.5% (2019), bij de bijrollen tussen 38.6% (2013) en 49.5% (2017) (Sanders 2022). Deze cijfers laten zien dat vrouwen over het algemeen minder zichtbaar zijn dan mannen in Nederlandse film- en televisieproducties.

Hoewel het aandeel vrouwen in het gunstigste geval de 50% nadert, blijft de vraag wat de kwaliteit is van de rollen voor vrouwelijke en mannelijke personages. Uit gesprekken met de commissie Inclusiviteit van ACT acteursbelangen werd duidelijk dat actrices graag nader onderzoek wilden naar de kwaliteit van deze rollen en de kwaliteit van hun werkomstandigheden. Zulk onderzoek naar screen acting is nog schaars en Zucker (1990) spreekt dan ook van een "inaugurele status" (p.vii) van dit onderzoeksveld.

Naar aanleiding van een pilot focusgroep-gesprek met actrices (zie "Methode - Focus-groepgesprekken") kwam daar specifieke aandacht bij voor professionele ontwikkeling. In dit onderzoek staat daarom de volgende vraag centraal: hoe ervaren actrices de mogelijkheden om zich professioneel te ontwikkelen?

Lector Samenwerkende Professionals aan de Hogeschool van Amsterdam Daniël van Middelkoop stelt in zijn lectorale rede dat "scholing en ervaring nodig [zijn] om de kennis, houding en vaardigheden te ontwikkelen die nodig zijn om het werkveld te overzien en complexe taken daarbinnen zelfstandig, met goed resultaat en op gemotiveerde wijze uit te voeren" (p. 17). Wij zien professionele ontwikkeling in het kader van dit onderzoek dan ook als het vergroten van de kennis, vaardigheden en het vakmanschap middels ervaring en scholing. Door het spelen van steeds belangrijkere en complexere rollen in verschillende contexten (zoals in verschillende genres), typen producties (zoals speelfilm, tv-serie) en bijscholing, ontwikkelt een acteur een scala aan professionele kwaliteiten.

Het onderzoek is opgezet met als doel een verdiepend begrip van de ervaringen van actrices te ontwikkelen. Ons startpunt is de kwaliteit van rollen en de werkomstandigheden en wat die betekenen voor de professionele ontwikkeling van actrices (zie hiervoor Bijlage 1, de informatiebrief voor respondenten). Door de insteek en het doel van *Vrouwen in Beeld*, de zichtbaarheid en arbeidsmarktpositie van vrouwelijke professionals in de film- en televisiesector verbeteren, is er voornamelijk gesproken over zaken die voor verbetering vatbaar zijn.

We willen benadrukken dat de meeste respondenten veel plezier in hun werk beleven en ook positieve ervaringen deelden, met waardering voor collega's met wie ze prettig en productief hebben samengewerkt. Op veel van de besproken onderwerpen zijn bewegingen in de goede richting zichtbaar en we bespreken die ter inspiratie. Echter, deze bewegingen zijn nog onvoldoende verankerd in de sector en te veel afhankelijk van individuele initiatieven.

Dit rapport is dan ook een uitnodiging om het samen beter te doen: door te bespreken wat systematisch fout gaat en hoe dat beter kan, komen we samen vooruit.

Tegelijkertijd zijn de obstakels die respondenten ervaren dermate structureel en wijd verbeid, dat we ervoor hebben gekozen in de rapportage hier de nadruk op te leggen. De vele momenten van herkenning in deze rapportage, hier en daar zichtbaar gemaakt door het citeren van delen van dialogen, onderstrepen de brede aanwezigheid van deze obstakels.

Tijdens de focusgroepgesprekken kwamen ook theaterervaringen ter sprake, evenals werkervaringen in het buitenland. Omdat *Vrouwen in Beeld* zich richt op de film- en televisiesector in Nederland, hebben we ervoor gekozen de theater- en buitenlandse ervaringen grotendeels buiten beschouwing te laten. We willen hier alle deelnemers bedanken voor hun openheid en hun bereidheid hun ervaringen en visies te delen.

# Methode

Dit onderzoek is uitgevoerd door onderzoekers van de Universiteit Utrecht in samenwerking met Vrouwen in Beeld en de commissie Inclusiviteit van ACT acteursbelangen. Hieronder bespreken we hoe we samen het onderzoek hebben opgezet en respondenten hebben geworven. We geven ook meer informatie over de respondenten. Daarna bespreken we kort de opzet van de focusgroepgesprekken, gevolgd door de databewerking en analyse.

## Opzet van het onderzoek

Naar aanleiding van onder andere het rapport Beter is nog niet goed (Sanders 2022) en de daaropvolgende conferentie op 28 april 2022 hebben we gesprekken gevoerd met de Commissie Inclusiviteit van ACT acteursbelangen. We merkten dat het met elkaar in gesprek gaan leidde tot herkenning zowel als nieuwe inzichten. Vandaar dat we kozen voor focusgroepgesprekken (zie hieronder). Een pilotfocusgroep richtte zich op de kwaliteit van rollen en werkervaring. Naar aanleiding van deze pilot hebben we in overleg besloten om in het vervolg ook professionele ontwikkeling als onderwerp toe te voegen. De data van de pilot en de vier volgende focusgroepgesprekken zijn samengevoegd en vormen de data voor dit onderzoek.

## Focusgroepgesprekken

Focusgroepgesprekken worden gebruikt om een groep personen, met overeenkomstige ervaringen, gezamenlijk een onderwerp uit te laten diepen. Het doel is om een onderwerp vanuit verschillende perspectieven te belichten, niet om overeenstemming te bereiken (Hennink 2014). We hebben dan ook een groep met diverse deelnemers samengesteld om aan de focusgroepgesprekken

deel te nemen. De deelnemers hebben zelf de regie over het gesprek, reageren op elkaar, vullen elkaar aan en stellen vragen, waardoor hun kennis en ervaring als het ware bij elkaar wordt gelegd om een fenomeen beter te begrijpen (Morgan 1997). Belangrijk is dat focusgroepen een veilige omgeving bieden waarin deelnemers zich vrij voelen hun ervaringen en ideeën te delen (Hennink 2014). Uit de waardering die respondenten uitten over de gesprekken, maken we op dat ze de bijeenkomsten als veilig en waardevol hebben ervaren.

Focusgroepen zijn ook gericht op een beperkt aantal specifieke onderwerpen (Hennink 2014). In samenspraak met ACT acteursbelangen hebben we van tevoren een aantal gespreks-onderwerpen opgesteld (zie Bijlage 2. Gespreksonderwerpen). Respondenten waren vrij om zelf andere onderwerpen in te brengen. Een moderator begeleidde de gesprekken en een assistente maakte aantekeningen met betrekking tot lichaamstaal, de sfeer en andere zaken die ze relevant achtte. In oktober 2022 vond een pilotfocusgroep plaats. De overige gesprekken vonden plaats in maart en april 2023. De gesprekken vonden plaats in het gebouw waar ook het kantoor van ACT acteursbelangen is gevestigd, in het centrum van Amsterdam. De respondenten kregen geen vergoeding voor hun deelname, wel kregen ze drankjes en lunch. Alle respondenten hebben toestemming gegeven voor het gepseudonimiseerde gebruik van de data voor deze rapportage en het onderzoek is goedgekeurd door de Facultaire Ethische Toetsingscommissie van de Universiteit Utrecht (zie Bijlage 3: "Toestemmingsformulier").

## Respondenten

Omdat focusgroepen zijn gericht op specifieke onderwerpen, is de samenstelling van deelnemers ook doelgericht (Morgan 1997). We hebben geprobeerd de groep respondenten zo divers mogelijk te maken wat betreft leeftijd en ervaring, kleur, lichamelijke kenmerken en seksuele oriëntatie, zodat een breed scala aan ervaringen kon worden aangeboord, hetgeen een van de doelen is van focusgroepgesprekken (Hennink 2014). Van de 30 deelnemers waren er tien van kleur of met een bi-culturele achtergrond. Om respondenten te vinden voor de focusgroepgesprekken hebben we gebruik gemaakt van de hulp en de netwerken, van de commissie Inclusiviteit van ACT acteursbelangen. De respondenten zijn uiteindelijk ingedeeld op basis van beschikbaarheid.

## Databewerking en analyse

De gesprekken zijn opgenomen met een voice-recorder en automatisch getranscribeerd met Amberscript.<sup>2</sup> De transcripten zijn waar nodig gecorrigeerd en vervolgens geanalyseerd met behulp van NVivo.<sup>3</sup> Respondenten hebben een nummer gekregen en in deze rapportage wordt alleen verwezen naar hun nummer. Omdat het doel van deze rapportage is om inzicht te geven in de ervaringen van actrices en de systematiek ervan, hebben we informatie die de identiteit van personen kan onthullen, zoals namen, titels van producties of namen van productiebedrijven vervangen door [naam], [titel], enzovoort.

Voor dit onderzoek hebben we een thematische analyse uitgevoerd (Braun en Clarke 2006, Clarke en Braun 2017, Braun en Clarke 2022). Thematische analyse is een manier om

systematisch vanuit de data te komen tot theorievorming. Deze analysemethode kent zes stappen:

1. Bekend raken met de data
2. Coderen
3. Voorlopige thema's genereren
4. Thema's nader beoordelen en ontwikkelen
5. Definiëren, herdefiniëren en benoemen van thema's
6. Rapporteren.

Door de transcripten van de gesprekken te lezen en eerste observaties te bespreken, kregen we een gedeeld algemeen idee over de dataset. Vervolgens hebben we de teksten gecodeerd door op een gedetailleerd niveau labels aan stukken tekst toe te voegen. Voor het creëren van thema's hebben we labels die met elkaar samenhangen gecombineerd. Deze thema's hebben we gaandeweg aangepast op basis van voortschrijdend werk en besprekingen, totdat we tevreden waren over de samenstelling, samenhang en benoeming ervan. Gaandeweg zijn we begonnen met schrijven. Dit hele proces was iteratief van aard, wat betekent dat de verschillende stappen elkaar overlappen en we ook tijdens het schrijven van deze rapportage nog details hebben aangepast.

We sluiten aan bij de benadering van Braun en Clarke (2022) en zien een reflexieve, ondervragende, gepositioneerde benadering als essentieel voor een thematische analyse. De auteurs noemen deze benadering dan ook 'reflexieve thematische analyse'. Tijdens de analyse hebben we steeds heen en weer bewogen tussen het analyseren zelf en het reflecteren op de resultaten in relatie tot de data, de onderzoeksvraag en het doel van het onderzoek. Op deze manier hebben we er steeds voor gezorgd dat de analyse zowel systematisch en grondig was als voldoende gericht op de onderzoeksvraag.

<sup>2</sup> Zie [amberscript.com](https://www.amberscript.com)

<sup>3</sup> Zie [lumivero.com/products/nvivo](https://www.lumivero.com/products/nvivo)

# Resultaten

We bespreken de resultaten van de focusgroep-gesprekken aan de hand van drie hoofdthema's:

**1. De set - Inbreuk op professionaliteit, reacties en impact.**

**2. De context - De sector en de cultuur.**

**3. Zo kan het ook - Inspiratie uit positieve ervaringen.**

## 1. De Set

In deze paragraaf bespreken we de ervaringen van actrices aan de hand van drie aspecten: de inbreuk die deze ervaringen maken op hun professionaliteit, de reactie van actrices en de impact van deze ervaringen.

### 1.1. Inbreuk op professionaliteit

Inbreuk op de professionaliteit van actrices vindt plaats door 'op hakken zetten' en 'klein maken'. Het 'op hakken zetten' verwijst naar de prominente rol die het uiterlijk speelt bij zowel actrices als de personages die ze vertolken. Het 'klein maken' verwijst naar het gebrek aan mogelijkheden voor inhoudelijke inbreng en zeggenschap en ook dit geldt voor zowel actrices als personages. Wij zien hierin een spiegeling van actrices met personages. Hieronder bespreken we eerst het op hakken zetten van actrices en personages en daarna het klein maken van actrices en personages.

#### 1.1.1. Op hakken gezet

##### Actrices op hakken

Het op hakken zetten van actrices gebeurt door de hantering en exploitatie van een beperkt ideaalbeeld en het marginaliseren van allen die hier niet aan voldoen.

### De mannelijk maat

Uiterlijke kenmerken zijn sterk bepalend voor hun carrièremogelijkheden en bepalen tevens het haar-make-up- en kostuumontwerp en hoe actrices hierbij worden behandeld. Respondenten vertellen dat ze letterlijk voor een rol "[...] hakken, punt. Zo hoog mogelijk alsjeblieft" (18) aan moeten. Actrices die 'mooi' worden gevonden, krijgen ook alleen rollen voor 'mooie' vrouwen, niet voor 'lelijke' of onverzorgde, slonzige personages.

Het belang van uiterlijk geldt niet alleen voor commerciële film, ook voor arthouse films. Zo ervaren respondenten dat ze aan een heel beperkt vrouwbeeld moeten voldoen. Tekenend voor de manier waarop actrices en personages worden gespiegeld is de ervaring van respondente 15, die vertelde dat ze bij de opnames met een love interest haar hakken uit moest doen omdat ze anders langer was dan hij. Toen ze op de première met hakken aan langer was dan de regisseur, grapte hij: "Ik weet niet of ik dat wel goed vind" (15). Volgens haar zijn de ideeën over lengte "[...] een heel vastgeroest beeld van hoe vrouwen moeten zijn" (15).

Bij de keuze om het lichaam van de actrice expliciet in beeld te brengen, spelen niet alleen de motivatie van het personage en het verloop van het verhaal een rol maar vaak ook de aantrekkelijkheid van het lichaam van de actrice (volgens de regisseur), iets dat respondente 25 illustreert met een dialoog: "Nee, jij gaat wel naakt. Ik zei: 'nee, dat ga ik niet. Ik heb dat afgesproken met de regisseur' [...]'Ja, maar de regisseur zegt 'ze heeft een mooie lijn. Laten we het gewoon doen'". De vorm van het lichaam van de actrice lijkt in dit voorbeeld meer de reden voor het draaien van naakt dan het verhaal. De verhalen van respondenten illustreren dat het vrouwenlichaam er in onze cultuur is om getoond en gezien te worden.



"Ik had voor mezelf een hele pyjama geregeld tijdens de doorpas ... en toen we eenmaal in [locatie] waren ... was er alleen een negligeeetje." (02)

### Alle andere lichamen

Respondenten die op verschillende manieren afwijken van wat als norm wordt gezien, ervaren allemaal vormen van afwijzing. Zo vertelt een respondente met een niet-gangbare maat dat ze afwijzing ervaart vanwege haar maat, die vooral als probleem wordt gezien, en dat dat niet altijd bevredigend opgelost kan worden. Ze ziet langzaam verandering maar tegelijkertijd blijven pijnlijke representaties bestaan, waarbij zij wordt gereduceerd tot haar lichaam en de culturele clichés die daarover bestaan. Een dikke respondente vertelde dat ze opmerkingen krijgt over haar lichaam, getypecast wordt en nooit een hoofdrol krijgt: "... ik word ook ... al vijftien jaar lang als het grappige onzekere meisje gecast. Ik word nooit voor een mooie vrouw gecast." (26).<sup>4</sup>

Deze respondente werd bij het invallen voor een collega gevraagd haar eigen kleding mee te nemen, want "...ja, we hebben natuurlijk eigenlijk een kostuum voor [actrice] maar daar pas je natuurlijk niet in... we hebben ook geen budget voor jou" (26). In haar ervaring wordt er voor dikke acteurs wel een passend kostuum geregeld. De maten van dikke en kleinere actrices worden echter niet gezien als onderdeel van een breed palet aan vrouwenlichamen, maar als hun persoonlijke 'afwijking' die voor problemen zorgt. Als actrices ouder worden, hoeven ze niet langer 'mooi' te zijn. Sterker nog: dan worden ze eerder 'lelijker' gemaakt: "...met dikmaakpakken, wallen aanzetten ... rare pruiken..." (12). Het alternatief is om "allemaal verbouwingen" (13) te accepteren om aan de slag te blijven en zich zo te blijven voegen naar patriarchale ideeën over het vrouwelijk uiterlijk.

### Personages op hakken

Het op hakken zetten van personages gebeurt door stereotypering, seksualisering en kleur als 'anders' zien.

### Stereotypen

De beperkte blik op het uiterlijk van het vrouwenlichaam vertaalt zich naar eenzijdige rollen, gebaseerd op stereotypen. Karakterbeschrijvingen van vrouwelijke personages betreffen vaak het uiterlijk, in tegenstelling tot die van mannen. Ze zijn ook notoir kort: "Ze is altijd sterk en ze is altijd warm en moederlijk, meer heeft ze niet. De karakterbeschrijving zijn twee regels, hè?" (25). Een beperkt scala aan namen van personages van bijvoorbeeld een dikke actrice illustreert dit: "Ik ben meer dan vijftien jaar werkzaam geweest en ... ik heb twee keer een baby gespeeld, drie keer een Kaatje, twee keer een Karin en ik heet altijd wel Melinda, Miranda. Meer andere namen heb ik niet" (26). Namen zijn sterk cultureel gekleurd. De beperkte diversiteit in namen illustreert de beperkte culturele reikwijdte van, in dit geval, dikke personages.

### Seksualisering

Parallel aan die van actrices zijn ook de lichamen van de vrouwelijke personages er om getoond en gezien te worden. Sexy kleding, naakt en intieme scènes worden lang niet altijd dramaturgisch gemotiveerd.

Zo herinnerde respondente 14 zich dat ze een "vrij sexy" pyjamaatje aan moest terwijl "[i]k was gewoon heel lief een eitje aan het koken voor mijn fictieve zusje." Dit seksualiseren gebeurt ook bij heel jonge, vrouwelijk personages. Zo vertelt respondente 02 over haar dochter en een vriendinnetje in een serie:

<sup>4</sup> We gebruiken 'dik' als neutraal adjectief, in navolging van het academisch tijdschrift *Fat Studies*, waarin vanuit een intersectioneel perspectief multidisciplinair onderzoek naar lichaamsgewicht wordt gepubliceerd (zie [www.tandfonline.com/journals/ufts20](http://www.tandfonline.com/journals/ufts20)).

“...die meisjes die gaan, die zijn tieners. Die gaan op een gegeven moment uit. [...] en dan zijn ze echt als hoeren aangekleed [...] in kanten jurkjes, alles d'r op en d'r aan.” Seksualisering van meisjes en vrouwen past in een patroon van objectivering van vrouwen.

### **Kleur = anders**

Vrouwelijke personages van kleur worden vaak enkel geassocieerd met kleurrijke en etnische kleding en nadrukkelijk niet met hedendaagse, meer neutrale of zakelijke kleding. Ook zijn relaties tussen witte personages en personages van kleur niet vanzelfsprekend: “Als ik [...] een witte man naast me krijg als partner 'moeten we dat toch ook echt uitleggen'” (25). De aanwezigheid van personages van kleur wordt nog steeds gezien als uitzondering die toelichting vergt.

### **1.1.2 Klein gemaakt**

#### **Actrices klein gemaakt**

Het klein maken van actrices gebeurt onder andere door het schenden van afspraken en het niet serieus nemen van hun inbreng, een gebrek aan begrip voor hun lichamen, het reduceren van problemen tot iets individueels en persoonlijks en door grensoverschrijdend gedrag.

#### **Afspraken en inbreng**

Afspraken met de regisseur worden niet altijd gecommuniceerd met de crew, die daardoor niet voorbereid is. Respondenten vertellen dat ze zich ook vaak dienen te verantwoorden jegens crewleden, terwijl ze met de regisseur afspraken hebben gemaakt. Respondente 15 merkte tijdens het draaien dat de regisseur extra aanwijzingen gaf, en dat vervolgens door haar tegenspeler en de cameraman gemaakte afspraken werden geschonden: “En ik voelde de camera zo bam naar beneden gaan [...] naar mijn kont en ik, ik wist het! [...] 'ja, dit staat er nu op' [...] ik voelde me gewoon zo genaaid.”

Wensen met betrekking tot kleding zoals afgesproken bij een doorpas worden ook niet altijd gerespecteerd. Zo had respondente 03 een pak uitgekozen voor een warme draaidag maar moest ze uiteindelijk de hele dag in een wollen coltrui rondlopen.

Zelfs als actrices evident dicht bij een personage staan dan de regisseur en/of schrijver, wordt hun inbreng niet gewaardeerd: “[...] hij schreef soms woorden op die een meisje van zeventien gewoon niet zou zeggen- echt niet. En ik wás een meisje van zeventien [...] 'ja, dit woord ken ik niet eens [...]’ En dat [...] werd niet aangenomen. [...] ik moest precies zeggen wat de schrijver geschreven had. Altijd” (14). Meerdere respondenten vertellen dat ze waardering kregen voor inhoudelijke feedback en soms zelfs excuses, maar ondanks toezeggingen werd er in veel gevallen toch niets mee gedaan.

Ook worden hun wensen met betrekking tot veiligheid op de set soms met een grap afgedaan. Zo citeert respondente 27 een collega: “[...] 'haha oh pas op, want de woke-politie staat naast me’



*“Het lijkt wel dat je haast een ego moet meenemen, wil je gehoord worden als vrouw.” (26)*

[...]”. Op inhoudelijke inbreng over wat het beste is voor de betrokkenen en/of de productie krijgt de actrice een opmerking waarmee haar inhoudelijke inbreng niet serieus wordt genomen. Actrices worden gereduceerd tot slechts vrouw in plaats van benaderd als vak bekwame collega. Respondenten geven aan dat de impact van dergelijke ervaringen en opmerkingen groot is. Ook als actrices vragen stellen over andere aspecten van een productie, zoals camerawerk of haar en make-up-keuzes, wordt dat vaak niet gewaardeerd: “De acteurs hebben nergens verstand van, tenminste dat er vaar ik wel heel vaak, technisch” (15).

#### **Poppetjes**

Als gevolg van het niet gezien en gehoord worden en het niet nakomen van afspraken, voelen actrices zich behandeld als ‘poppetjes’, zo vertellen ze. Als alles op de set klaarstaat worden ze neergezet om hun bijdrage te leveren, waarbij hen soms onder tijdsdruk in hoog tempo wordt opgedragen een aantal opeenvolgende situaties en verschillende scènes te spelen. Ze worden slechts als uitvoerend gezien in plaats van betrokken bij een creatief proces. Respondente 26 illustreerde dit aan de hand van een ervaring waarbij ze werd ‘vergeten’: “[...] ik hoor ‘sound action’ en ik ben niet klaargezet terwijl [...] we zijn in mijn close [lacht uit ongeloof]. [...] ik ben de enige vrouw tussen 70 man. [...] hoe zichtbaar moet je dan zijn?” Carnicke (2004) bespreekt het onderscheid tussen regisseurs die de acteurs als uitgangspunt nemen en regisseurs die de camera als uitgangspunt nemen. In het tweede geval worden acteurs als poppetjes voor de camera gezet. Volgens Carnicke vinden acteurs dat de meeste regisseurs tot deze groep behoren. Het zo efficiënt mogelijk draaien zorgt voor ongemakkelijke situaties. Zo vertelt een respondente dat voor een productie een mannelijk personage veel intieme scènes met verschillende actrices had.

Deze werden snel achter elkaar opgenomen, waarbij de actrices ‘in de rij’ stonden, “Alsof je porno aan het maken was, gewoon” (30). Uit de verhalen rijst het beeld dat actrices (en acteurs, zie hieronder) een sluitpost zijn en pas aan het einde worden ‘ingeschakeld’. Respondenten gaven aan dat de ervaring als slechts uitvoerend ‘poppetje’ gezien te worden wellicht ook geldt voor mannelijke collega’s. Het zegt iets over hoe acteurs binnen de context van de set worden gezien: als klein uitvoerend radertje in het geheel, niet als iemand die creatief bijdraagt (zie ook 2.2. De Sector). In plaats van gelijk krijgen op basis van goede argumenten, voelen actrices regelmatig dat ze ‘hun zin’ krijgen, waarmee hun inbreng wordt weggezet als gedram.

#### **Genegeerde lichamen**

Er wordt weinig rekening gehouden met de fysieke aspecten van vrouw-zijn en de lichaamsverzorging van actrices. Alledaagse handelingen als een toiletbezoek worden niet altijd gefaciliteerd en worden daardoor een probleem, waarvoor actrices zelf een oplossing moeten vinden. Zaken als menstruatie, overgang en kolven worden op set tot de individuele verantwoordelijkheden van actrices gemaakt en worden zelden gefaciliteerd. Respondenten vertellen bijvoorbeeld dat er geen rekening wordt gehouden met hun cyclus en de planning van intieme scènes en dat er lang niet altijd prullenbakjes voor hun menstruatieproducten zijn. Over momenten om te kolven moeten ze onderhandelen en een goede plek daarvoor ontbreekt vaak: “[...] waar, wanneer, niemand weet het [...] dan stond ik [maakt kolfgeluiden] op de enige wc waar ook 300 figuranten, die allemaal stonden te kloppen op de deur [...]” (02). Actrices van kleur werden soms gedwongen hun eigen make-up en/of visagist mee te nemen, omdat de ingehuurd visagisten onvoldoende kennis hebben van grime voor een donkere huid. Vervolgens werd hun verweten dat ze voor

onhandige situaties op de set zorgen waardoor actrices zich soms schuldig voelen. Het gebrek aan ruimte voor de inbreng van actrices, voor hun lichamen en voor hun grenzen kleint actrices.

### Grensoverschrijdend gedrag

Grensoverschrijdend gedrag komt regelmatig voor en bijna alle respondenten hebben het ervaren, zij het in zeer verschillende vormen en gradaties. Sommigen hebben ongepaste grappen, denigrerende en/of seksistische en validistische opmerkingen te horen gekregen, bijvoorbeeld over hun vrouw-zijn, over hun uiterlijk, over specifieke lichaamsdelen, over kolven of überhaupt over hun aanwezigheid. Velen hebben te maken gehad met ongewenste aanrakingen en (tong)zoenen. Ze delen ervaringen over closed sets waar toch opeens mensen op komen die daar niet nodig zijn, stagiaires die wordt gevraagd te zoenen zonder verdere begeleiding, zoenscènes met een reeks kandidaten tijdens audities of met een figurant in plaats van de tegenspeler, opdringerige regisseurs, vragen over de erectie van een tegenspeler en opnames met meer naakt dan van tevoren afgesproken. Dergelijk grensoverschrijdend gedrag is een evidente manier om de ander te kleineren.

In een sector waar acteurs heen en weer bewegen tussen realiteit en spel, zijn de grenzen tussen die twee soms doelbewust diffuus. Fictie en werkelijkheid lopen soms door elkaar, wat een vrijbrief lijkt om grenzen te overschrijden of ongelijkheid in stand te houden, ook bij producties of scènes die (deels) gaan over grensoverschrijdend en/of onrechtvaardig gedrag. Zo vertelde een respondente dat acteurs, buiten hun rol om, commentaar leverden op teksten van haar personage, een personage dat minder verdiende dan een mannelijk collega-personage en voor zichzelf opkwam. Daarbij verdiende de respondente tijdens deze productie zelf ook minder dan haar mannelijke tegenspeler. Een andere respondente vertelt dat kennis over haar privéleven ingezet werd als argument om haar als personage bepaalde handelingen uit te laten voeren.

Deze voorbeelden laten zien hoe de grens tussen fictie en realiteit niet altijd wordt gerespecteerd en suggereren dat de strijd voor gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen soms enkel voor de bühne wordt gevoerd maar achter de schermen niet altijd serieus wordt genomen en gepraktiseerd wordt.

### Jij bent het probleem

Wanneer actrices ongewenste zaken aankaarten, van ongewenste scènes of representaties tot opmerkingen en gedrag, wordt het ofwel hun eigen, individuele probleem gemaakt ofwel zij zelf worden tot het probleem gemaakt. Ze worden neergezet als 'moeilijk' en 'lastig', als degene die zeurt: "[...] ik heb zó vaak gevoeld dat ik een bitch ben [...] dat mensen last van me hadden als ik voor iets opkwam. Altijd" (03). Mannelijke regisseurs reageren soms erg fel op wensen van actrices, alsof ze hen straffen.

Bovenstaande ervaringen wijzen op het fenomeen *victim blaming*, waarbij niet daders maar slachtoffers de schuld krijgen van het gebeurde.<sup>5</sup> In dit geval betekent het dat actrices onterecht de schuld krijgen van ongewenste situaties. Wanneer ongewenste opmerkingen voor aanwezigen hoorbaar zijn, wordt er door niemand iets van gezegd, waardoor actrices zich vaak niet gesteund voelen door collega-acteurs of crewleden. Een uitzondering zijn mensen van haar en make-up, die het meest oog voor actrices (en acteurs) lijken te hebben: "[...] dat zijn echt sociaal werkers bijna, psychologen toch? [...] die weten het eigenlijk echt, echt hoe het met je gaat [...]" (30). "Of ze houden je ook langer binnen [...] 'Ik zeg wel even, dat ik er langer over doe'" (27).

Om aan het werk te blijven, worden actrices continu gedwongen te overwegen waar hun grenzen liggen en in hoeverre ze bereid zijn die te verschuiven. Respondenten vertellen dat ze vaak onder druk worden gezet met verwijzingen naar collega's die wel bereid zouden zijn 'verder' te gaan. Tegelijkertijd zien respondenten dat jonge actrices soms minder moeite lijken te hebben met bepaalde stereotype rollen.

### Personages klein gemaakt

Het klein maken van personages gebeurt door het terugvallen op stereotypen en clichés, de inzet van intieme scènes en seks en een beperkte representatie van leeftijd.

### Stereotype vrouwen

Zoals actrices weinig inbreng hebben in hun personages en verhalen, zo worden ook vrouwelijke personages klein gemaakt met weinig tekst en weinig diepgang en complexiteit. Nederland loopt achter als het gaat om diverse, rijke, gelaagde vrouwenrollen.

Hoewel er steeds meer films en series worden gemaakt met vrouwen in de hoofdrol, blijven clichés als 'vrouwen als hoer', 'huisvrouw', 'de moeder van', 'de vrouw van' of 'de dochter van' terugkomen. Personages zijn vaak passief, huilen vaak omdat ze

situaties niet aankunnen, kunnen niet voorbij zichzelf denken en zijn alleen bezig met hun eigen leventje en dat van hun man en/of kind(eren). Ze zijn eenzijdig, dienstbaar, passief en afhankelijk van mannelijke hulp of leiding. Vrouwenrollen hebben ook zelden humor. Respondenten verwijzen naar dergelijke rollen als oninteressant. Deelnemers 16 vat het samen als: actrices zijn "[...] niet de acteur, maar de reacteur." In de scripts die actrices aangeboden krijgen, is er een focus op mannen en jongens terwijl over vrouwen en meisjes soortgelijke 'spannende' verhalen verteld zouden kunnen worden, maar dat gebeurt onvoldoende. De rollen van mannelijke collega's zijn veel meer gelaagd en "vetter" (01). Respondente 15 ervoer: "[...] alle mannenrollen hadden verschillende kanten. Iedereen worstelde en met een goede carrière en met een verslaving en met een, een geheim huwelijk en loyaliteit [...]" Vrouwenrollen missen gelaagdheid, slechte kanten of morele rafelrandjes. Vaak wordt de 'sterke vrouw' als hedendaags progressief alternatief gezien maar respondenten

ervaren dit eveneens als een beperking. Deelnemers 23 en 24 bespraken: "[...] dat is zo reducerend [...] dat is weer eigenlijk heel tweedimensionaal" (23). "Ze bedoelen eigenlijk 'gelaagde vrouw', 'vrouw met een verhaal'" (24). "Of tenminste dan zouden ze misschien moeten bedoelen. Maar bij sterke vrouw denk ik altijd [...]" (23). "Als een man" (24). Vrouwelijke personages doen ook dingen waar respondenten zich niet in herkennen als vrouw of die geheel niet gemotiveerd worden. Dat zorgt voor ongemak, omdat het lastig is een dergelijk personage te begrijpen en overtuigend te spelen: "[...] ik heb nu gewoon kritiek op mijn personage waardoor ik dit personage gewoon niet meer kan spelen [...] ik vond mijn personage gewoon dom. En dat was echt een kutgevoel" (04).

Respondenten ervaren dat wanneer makers onwenselijke stereotypes proberen te vermijden bij het creëren van vrouwelijke personages, het gevolg is dat deze juist nog passiever worden "....er gebeurt eigenlijk niet zoveel. Toen zei ik 'oh, dat vind ik ook niet zo...' haha." (03). Respondenten zien een soort angst om alsnog in een onwenselijke representatie te vervallen.

Hoewel respondenten zien dat stereotyperende rollen als schoonmaakster of toiletjuffrouw nu nauwelijks meer voorkomen, blijft er voor actrices van kleur een gebrek aan inhoudelijke uitwerking van personages en verhaallijnen: de hoeveelheid tekst en handeling blijft beperkt. Respondente 25 illustreert dit met een scène waarin zij als advocate na slechts drie zinnen tekst wordt *overruled* door twee mannelijke personages en daar stopt haar tekst. Respondente 20 grapt: "[...] ik ben de de koningin van de kleine rolletjes want dan ben ik in beeld geweest." Respondenten van kleur worden getypecast en spelen voortdurend gelijksoortige rollen, zoals bijvoorbeeld 'de moeder'. Ook wordt hen regelmatig gevraagd een 'sterke' boze vrouw te spelen, wat juist in combinatie met hun kleur en sekse op het stereotype van de *angry black woman* neerkomt.<sup>6</sup>

5 Zie bijvoorbeeld de uitleg van Slachtofferhulp Nederland: [slachtofferhulp.nl](https://www.slachtofferhulp.nl)

6 De angry black woman is een stereotype representatie van zwarte vrouwen als vaak irrationele, luidruchtige, boze en agressieve vrouwen (zie Harris-Perry 2014).

Het gebrek aan inhoud reflecteert dat mensen van kleur toch niet echt mee mogen doen: “Als ik nu als donkere actrice deze rol [van advocate] aanvaard, dan zeg ik...: je mag wel hooggeschoold zijn, maar *there's no place for you on [sic] the table*” (25). Respondenten spreken ook van een soort kramp en angst om personages van kleur een ‘haakje’ te geven, om er een gelaagde persoonlijkheid met leuke en minder leuke kanten van te maken.

Tegelijkertijd zijn er volgens respondenten verschillende manieren om met diversiteit om te gaan. Aan de ene kant zou iedereen alles moeten kunnen spelen, aan de andere kant ontkent een Hollandse naam voor een acteur van kleur haar/diens/hun identiteit. Het vergroten van diversiteit is dus meer dan het toevoegen van ‘kleur’: het is ook op verschillende manieren inzetten wat je ter beschikking hebt.

Ook een actrice met een niet gangbare maat ervaart dat haar rol een ‘sluitpost’ is, net als een respondente van kleur: “oh, dan doen we die, want die heeft een kleurtje, dan doen we die, want die is gehandicapt’ [...] Dan zorg je wel voor zichtbaarheid maar voor wat voor zichtbaarheid zorg je dan, weet je?” (25). Respondenten zien ook dat mensen met een verstandelijke beperking of aandoeningen worden geridiculiseerd. Zo werd voor een personage

met een verstandelijke beperking ook een lelijk gebit bedacht, waardoor zo’n personage onnodig ‘afwijkend’ wordt gemaakt.

### Seks

Een ander veelvoorkomend cliché is de inzet van intieme scènes en seks bij vrouwelijke personages. Respondenten geven aan dat ze geen bezwaar hebben tegen goed geschreven en gemotiveerde intieme scènes. Echter, vrouwelijke personages gebruiken hun seksualiteit en/of hebben altijd (hetero)seks - of de omstandigheid daar zich nu voor leent of niet. Na het verkrijgen van hulp is seks vaak de beloning voor een mannelijk personage “... want hè, dat doe je dan” (15) of het moederschap is de beloning voor een door een man geredde vrouw. Bij intieme scènes gebeuren dingen die voor respondenten geen hout snijden, zoals ongemotiveerde zoenscènes met andere vrouwelijke personages, seks met mannelijke personages die ze niet eens mogen en scènes waarin zij zich uitkleedt maar hij niet: “[...] maar wij hebben nog samen seks, waarom heeft hij al zijn kleren nog aan? Ik begrijp het niet.” (08). Ook is het taalgebruik in scripts soms denigrerend, bijvoorbeeld als het gaat om verwijzingen naar het vrouwenlichaam. Dit is eveneens een voorbeeld van de moeite die (mannelijke) makers hebben om op een volwassen manier om te gaan met vrouwen en hun lichamen.

Volgens een oudere respondente waren vrouwenrollen een aantal decennia geleden ook stereotyperend maar tegelijkertijd gebruikten de personages hun seksualiteit om iets te bereiken. Volgens Alison Harvey (2020) lag binnen de derde feministische golf van de jaren '80 de nadruk op een meer “speels, leuk en sexy feminisme” (p. 16). Echter, voor de huidige generatie jonge actrices is dit problematisch omdat het de vrouw en haar handelingsvermogen beperkt tot haar lichaam en seksualiteit. Vrouwelijke personages hebben net als actrices regelmatig te maken met vrouwonvriendelijk en grensoverschrijdend gedrag. Ze worden gekleineerd, aangerand en verkracht. Dergelijk geweld tegen vrouwelijke personages lijkt volkomen genormaliseerd onder het mom van fictie of humor. Ook series die als feministisch worden neergezet, zijn dat volgens actrices niet altijd: “[...] dat vind ik dan heel gevaarlijk, dat dan dus mensen daarnaar kijken en denken ‘oh dit is feminisme’. [...] Terwijl die vrouwen worden geslagen, verkracht” (05). Door series met vrouwelijke hoofdpersonages

per definitie te markeren als feministisch, los van wat hen overkomt, wordt een misleidend beeld geschetst van wat feminisme betekent.

### Leeftijd

Vrouwelijke personages hebben sowieso een beperkte reikwijdte wat betreft leeftijd. Jongere actrices casten vooral voor oudere personages: “[...] op mijn vierentwintigste was het 32 en nu is het weer 42 [...] dat is zó raar” (15). Vrouwelijke personages zijn ook altijd significant jonger zijn dan hun mannelijke partner. Wat betreft leeftijd mogen actrices zelden ‘zichzelf’ spelen.

Veel studies hebben getoond dat er een gebrek is aan rollen voor oudere actrices (Liddy 2023) maar hier lijkt beweging in te komen. Vooral voorbeelden uit het buitenland inspireren de respondenten, zoals uit Zweden en de Verenigde Staten: “[...] dat dan gewoon een vrouw van 60 met Aziatische achtergrond de hoofdrol [...] prijs krijgt” (12). “[...] en de scripts voor zo’n *Mare of Easttown* [...] dat hebben wij hier echt nog niet” (16).<sup>7</sup>

<sup>7</sup> In *Mare of Easttown* (HBO) speelt Kate Winslet (1975) de hoofdrol.

## 1.2. Reactie

Actrices ontwikkelen een scala aan 'coping mechanismen' voor de ervaringen zoals hierboven beschreven.

### 1.2.1. Verzet

Respondenten vertellen over verschillende vormen waarin ze zich verzetten tegen onwelgevallig gedrag: ze spreken zich uit, ze geven hun eigen draai aan de situatie of ze weigeren mee te doen. Collectief reageren versterkt het verzet. Een andere vorm van verzet is zelf projecten ontwikkelen of, in het uiterste geval, te stoppen.

#### Uitspreken en eigen oplossingen

Respondenten spreken zich regelmatig en steeds vaker uit als er dingen gebeuren die ze niet prettig vinden of die niet afgesproken waren, bijvoorbeeld wanneer draaidagen en opnameschema's zich slecht verhouden tot hun persoonlijke situatie, zoals bij menstruatie, kolven of gezondheidsklachten. Ze spreken de betreffende collega aan om aan te geven hoe ze erover denken. Dat doen ze niet alleen op het moment zelf maar ook achteraf, omdat ze op het moment zelf niet altijd de juiste woorden kunnen vinden, het te confronterend is om er woorden aan te geven of het niet de juiste timing is vanwege de tijdsdruk van een opnamedag.

Zich uitspreken over onwenselijke situaties is niet vanzelfsprekend omdat actrices het verwijt krijgen lastig te zijn, te zeuren of de boel te vertragen (zie 1.1.2 Klein gemaakt). Bovendien heeft het lang niet altijd effect. Het lucht weliswaar op, maar vaak verandert er vervolgens niets. Dit voelt als energieverpilling en ontmoedigt: "En vroeger dacht ik nou, ik ben zo sterk [...] ik praat ze wel om. Nou, daarvan dacht ik nu meteen: dat gaat niet lukken, dus dat ga ik niet eens proberen" (03). De mogelijkheid om zaken succesvol aan te kaarten, hangt af van de positie van de actrice. Zij met grotere rollen en meer ervaring hebben meer onderhandelingsruimte: "[...] ik leef ook zonder

deze film en deze film gaat op dit moment niet door zonder mij, dus dan had ik ook wat *leverage*, zeg maar" (30). De hiërarchische aard van de sector speelt hierbij ook een rol (zie 2.1. De sector).

Een andere manier om met het op hakken zetten en klein maken om te gaan is om zelf oplossingen te bedenken en te organiseren. Actrices zorgen soms "op slinkse wijze" (11) dat ze toch hun eigen draai aan een situatie kunnen geven. Een oudere respondente vertelt dat het vroeger geaccepteerd werd als je aan een tekst je eigen draai gaf: "En op de set deed je het gewoon [...] 'Hè, wat zeg je nou weer?' 'Ik zeg het zo-en-zo.' 'Oké, prima.'" (09). Actrices van kleur hebben lang hun eigen make-up en soms styliste meegenomen, uit gebrek aan kennis bij haar en make-up hoe te werken met hun huid en haar.

Een respondente met een niet-gangbare maat begeleidt kleedsters: "[...] je moet mensen echt [...] geruststellen: 'ik heb gewoon een normale maat [...] de broekspijpen moeten korter' [...] je voelt de opluchting" (19).

#### Weigeren

Weigeren is eveneens een vorm van verzet: weigeren om oninteressante of vooroordeelbevestigende en stereotype rollen te spelen, weigeren mee te gaan in 'de productietrein' en soms ook weigeren het gesprek aan te gaan. Zeker succesvolle actrices gebruiken hun positie om 'nee' te zeggen tegen rollen: "[...] ik kon kiezen tussen de vrouw van, de dochter van [...] En toen heb ik gezegd 'nee, dat doe ik niet'" (07). Respondente 05 maakt er een punt van hier expliciet over te zijn: ze zegt niet meer dat ze niet kan "[...] maar echt [...] 'ik kan wel maar ik wil niet'" (05). Een respondente met een Midden-Oosterse achtergrond weigerde zich in een zogenaamd progressief hokje te laten stoppen dat voor haar was bedacht. Ze vertelt dat de regisseur tegen haar zei: "ja, maar je wil wel iemand [...] die staat te springen om uit de kleren te gaan". (21) De respondente bedankte voor deze rol



*"Je kan je ook afvragen, als al die actrices weigeren die tekst uit te spreken, of er misschien iets mis is met die tekst?" (20)*

omdat progressief toch weer werd gereduceerd tot naakt. Actrices merken dat weigeren soms ook het gewenste resultaat geeft, vooral als ze hun onvrede bijtijds uiten. Als actrices wat ouder zijn, vallen een aantal verantwoordelijkheden weg, zoals de zorg voor kinderen en/of een hypotheek, waardoor er ook ruimte ontstaat om selectiever te zijn en te weigeren.

#### Collectief

Ook collectief reageren is een vorm van verzet en versterkt het verzet van het individu. Collectief reageren, oog hebben voor je collega en het onderhouden van contact geeft kracht. Door collectief 'nee' zeggen tegen een rol, zitten de makers met een probleem, "en niet alleen maar nee zeggen maar ook met dezelfde conditie" (06). Respondenten zien reageren als collectief in plaats van individu als een middel om verandering af te dwingen: "Er zijn minder rollen van de minnares [...] de naakte bambipop [...] het gaat gewoon beter [...] omdat er meerdere actrices zijn geweest, die hebben gezegd 'nee.'" (23). Respondente 10 vertelt over de gezamenlijke poging van de cast om de kleurrijke kleding van een actrice van kleur aan te laten passen: "[...] we zaten soms een beetje te kwartetten met 'waar gaat wie wat van zeggen?'". Door de last te verdelen, wordt het voor iedereen minder zwaar zich uit te spreken.

Daarnaast bespreken respondenten ook hoe ze elkaar kunnen steunen op het moment dat er iets gebeurt, bijvoorbeeld door niet weg te lopen maar erbij te gaan staan "...even kijken of ik [...] een beetje iets kan bijdragen..." (30). Dit duidt op zogenaamde *bystander support*, wat inhoudt dat omstanders pro-actief iemand ondersteunen die iets onwenselijks

overkomt of zich daarover uitspreekt. Het onderhouden van contact en het openlijk bespreken van hun overwegingen, keuzes en ervaringen helpt om collectief op te kunnen treden en elkaar daarbij te ondersteunen. Ook sectororganisaties zouden acties hiertoe kunnen ondernemen, volgens de respondenten (zie 2. De sector).

#### Zelf maken of stoppen

Een andere vorm van verzet is zelf producties ontwikkelen, om te ontkomen aan de beperkte mogelijkheden die door anderen wordt geboden: zelf schrijven, produceren, regisseren en casten. Respondente 18 zag zich hiertoe gedwongen, omdat ze zichzelf niet in "het malletje" zag passen maar "[...] het is niet uit een leuke keuze [...]". Zelf maken vergt echter een lange adem en dat is niet iedereen gegeven. Het vergt een heel ander ritme dan spelen: het vraagt veel uren en het is een lange weg om je eigen verhalen te kunnen realiseren. Respondenten ervaren ook dat het lastig is financiering te krijgen voor hun verhalen: "[...] ik snap gewoon niet waar het fout gaat [...] gaan we naar omroepen toe en dan zeggen ze [...] 'ja heel interessant, we vinden je een hele interessante maker maar het project is nog niet eh, goed'" (03). Respondente 03 pleitte voor specifieke ondersteuning voor vrouwelijke makers. Tot slot besluit een enkele actrice tot de meest drastisch stap en stopt met het vak: "[...] ik ben zo blij dat ik eigenlijk toch wel gestopt ben [...] ik doe mezelf dit gewoon niet meer aan [...]" (26). Stoppen met het vak omdat actrices gereduceerd worden tot je vrouwelijke lichaam zorgt, naast het persoonlijke leed, ook voor onnodige talentverspilling en kapitaalvernietiging in de sector.



“Volgens mij kan ik wel mannelijk doen ... Dat is een soort een coping mechanisme” (09).

### 1.2.2 Acceptatie

Vaak spreken actrices zich niet uit als er iets gebeurt dat hun grenzen overschrijdt of als iets aan hun personage beter kan. De respondenten spreken hier genuanceerd over en er zijn verschillende redenen waarom ze niets zeggen, waaronder denken dat ‘het erbij hoort’, angst voor de gevolgen en focus op het werk.

Meerdere respondenten herinneren zich ervaringen uit hun carrière waarbij ze zichzelf vertelden dat het erbij hoorde en dat ze ‘hiervoor’ gekozen hadden. Ook het idee dankbaar te moeten zijn voor het werk speelt een rol. Ze ‘vermannen’ zich met het idee dat ze stoer zijn en ertegen (moeten) kunnen. Ook wordt het gezelschap waarin iets ongewenst gebeurt soms als te onveilig beschouwd om iets aan te kaarten. Respondenten leggen daarnaast de opmerking of ‘grap’ bij de maker ervan: hij zit in een “verwerkingsproces” (30) en dat is zijn proces. Ze relativeren foute grappen ook tot misplaatste opmerkingen, zijn soms te overdonderd om iets te zeggen en willen niet elke keer de strijd aan gaan: “...choose your battles. [...] Of ga je van alles een activisme maken?” (29).

Vaak speelt angst een rol om zich niet uit te spreken of te verzetten: angst voor de eigen positie als

relatieve nieuwkomer, angst voor de regisseur van naam die zijn macht tegen je kan gebruiken, angst voor een slechte naam bij het onderbreken van ‘de productietrein’ waar zoveel mensen bij betrokken zijn: “... dat meerdere heads zich er gewoon mee gaan bemoeien ... je voelt al dat dat zich gaat opbouwen. [...] op set heb je gewoon 20 mensen die naar je kijken [...] en dan wil jij niet degene zijn waar [...] tijd door verloren wordt door te zeggen: ‘ja, eigenlijk liever niet, [...]’” (27). Er is angst om een naam te krijgen als ‘lastig’ en een ‘bitch’. Daarnaast speelt bijvoorbeeld ook het vooruitzicht van slepende formele procedures bij een melding bij instanties zoals Mores een rol bij het zwijgen. Focus op het werk in plaats van de ongewenste situatie is ook een reden zich niet te verzetten. Respondente 24 besloot te spelen alsof ze een ongewenst gedrag niet zag: “[...] want ik moet me gewoon focussen.” Een vriendschappelijke relatie met de betrokken tegenspeler “[...] is ook een rol die ik speel achter de schermen” (24). Vaak spelen meerdere van bovenstaande redenen een rol bij de beslissing om niets te zeggen over misplaatst of grensoverschrijdend gedrag.



“...dat je altijd [...] een seks- of geweldscène ingaat, met ‘oké, [...] jullie gaan vast weer proberen iets aan mijn grenzen te doen’” (30).

### 1.3. Impact

De hierboven beschreven ervaringen hebben impact op actrices. Door het op hakken zetten en klein maken en de noodzaak daarop te reageren er ermee om te gaan ervaren ze spelbederf, fysieke reactie en exploitatie.

#### 1.3.1 Spelbederf

Een belangrijk gevolg van het op hakken gezet en klein gemaakt worden is dat het afleidt van het spelen. Door grensoverschrijdende opmerkingen en grensoverschrijdend gedrag veranderen de verhoudingen op de set: “Alles wordt ineens veranderd met één beweging of één opmerking [...]” (11). Ook gebrek aan kennis over het haar en/of de huid van actrices van kleur zorgt voor onnodige afleiding. Zo zegt een respondente dat een verkeerde keuze in haar en/of make-up maakt “[...] dat je denkt van wat heb ik op m'n hoofd - dat het zo afleidt van je spelkwaliteit, omdat je je gewoon kut voelt” (20).

Respondenten vertellen dat ze eigenlijk steeds op hun hoede zijn, zowel wat betreft het vrouwbeeld dat in scripts geschetst wordt als wat er op sets gebeurt. Maar ook wat betreft wat er van hen verwacht wordt en wat er van afspraken terecht komt. Dat is veel: “Dat je gewoon toch de hele tijd denkt ‘oh, ik moet mezelf beschermen, en mijn collega’s en mijn vrouwbeeld ook nog even’” (30). Ze verwachten dat er bij intieme scènes altijd meer gevraagd gaat worden dan in het script staat. De noodzaak op

hun hoede te zijn zorgt voor negatieve energie: “... die kant van mezelf vind ik helemaal niet leuk, ik vind het niet leuk om zo een project in te gaan...” (27). Door verschillende negatieve ervaringen is het vertrouwen dat het bij intieme scènes ‘wel goed komt’ weg. Continue achterdocht ontnemt actrices plezier in hun werk. Het noodzaakt ze zich mentaal te wapenen om door te kunnen gaan als er toch iets gebeurt. Dat komt hun spel niet ten goede: “[...] als je de hele tijd gewapend bent, ben je ook niet zo open en kan je ook niet altijd zo spelen” (10).

#### 1.3.2 Fysieke realiteit

Actrices spelen soms heftige seksscènes, zoals verkrachtingen. Dat heeft niet alleen een mentale betekenis maar ook een fysieke. Echter, nazorg ontbreekt vaak, net als voldoende tijd om te draaien en daarna even bij te komen. Zo vertelt respondente 13 over een dergelijke scène, jaren geleden: “[...] het was een beetje alsof mijn lichaam echt dacht dat dat het écht was. [...] ik voelde me echt niks meer.” Hun lichaam is hun instrument en hun lichaam ondergaat en ervaart dat wat gespeeld wordt, ook al is het spel. Carnicke (2004) betoogt dat het vermogen van acteurs om zich aan te passen aan de eisen van verschillende verhalen en stijlen hun professionele expertise vormt. Continue aanpassing in een gefragmenteerd proces als film- en televisieopnames vraagt tijd om te kunnen schakelen, zeker als scènes fysiek en/of mentaal extra veel vragen.

Daarnaast hebben verschillende ervaringen een cumulatief effect: het zijn geen losse incidenten, ze stapelen zich op. Respondent 10 zegt daarover: “[...] op dit moment dat er zo iemand iets met je doet, dan is het niet alleen dat incident [...] je komt terug in al die keren dat het gebeurd is [...]”. Met een goede voorbereiding, te weten het uitdenken, schrijven, doorspreken en repeteren van dergelijke scènes, wordt een hoop gewonnen volgens respondenten. Daarnaast helpt tijd en ruimte achteraf om bij te komen.

Met de komst van intimiteitscoördinatoren is er veel verbeterd aan de productie van intieme scènes, niet alleen met betrekking tot het eigen welbevinden maar ook omdat daardoor op een andere manier gewerkt wordt aan intieme scènes, wat volgens respondenten originelere scènes oplevert. Echter, het werk van de intimiteitscoördinator wordt deels door nog werkzame actrices gedaan, wat belangenverstrengeling in de hand werkt. Sommige

respondenten zien dat de intimiteitscoördinator zich niet altijd volledig belangeloos kan inzetten, doordat deze zelf wellicht nog eens als actrice met de betrokken regisseur gaat werken.

### 1.3.3. Exploitatie door derden

Het exploiteren van de naaktheid van actrices door derden blijkt van alle tijden. Jongere actrices vertellen dat (delen van) intieme scènes tegenwoordig regelmatig op pornosites terechtkomen, al of niet bewerkt. Een oudere actrice vertelde dat in de jaren 80 foto's van een naaktscène zonder haar toestemming in een tijdschrift terecht waren gekomen. Zelfs de rechter oordeelde dat “[...] mevrouw moest dan maar niet op deze manier zich laten [...] huren om [...] te acteren” (09). Het risico op dergelijke exploitatie is een realiteit waar actrices rekening mee moeten houden en een van de redenen om goed na te denken over eigen grenzen.

### 1.4. Deelconclusie - De set

De ervaringen van actrices met betrekking tot hun behandeling als professionals en de vormgeving van hun personages laten zien dat er inbreuk wordt gepleegd op hun professionaliteit. Dat gebeurt op twee manieren: actrices en personages worden op hakken gezet en ze worden klein gemaakt. Uit de verhalen van respondenten rijst het idee van een beperkt vrouwbeeld dat in de film- en televisiesector domineert. Het uiterlijk van actrices bepaalt wie of wat ze mogen spelen en hun creatieve inbreng daarbij is zeer beperkt. Hun lichamen zijn er vooral om gezien en bekeken te worden. Vrouwelijke personages worden gekenmerkt door achterhaalde ideeën, clichés en stereotypen: de personages zijn beperkt in hun handelen, ze zijn dienstbaar en seksueel beschikbaar. Het uiterlijk van vrouwelijke personages reflecteert volgens de respondenten vaak een fantasie van mannelijke makers over vrouwen. Zij die daar niet aan voldoen, zoals vrouwen van kleur, dikke vrouwen en vrouwen met een niet-gangbare maat, worden gemarginaliseerd. De reacties van actrices op het op hakken zetten en klein maken is verzet en acceptatie. Verzet vindt plaats door zich uit te spreken, zelf alternatieven te regelen, te weigeren, samen op te trekken en/of

soms noodgedwongen zelf projecten te ontwikkelen of zelfs te stoppen. Omdat op het moment dat iets gebeurt verzet niet altijd als beste oplossing wordt gezien, accepteren respondenten de situatie in sommige gevallen ook. Angst voor negatieve consequenties voor hun positie en carrière en slepende procedures, alsmede een geringe kans op succes spelen hierbij een grote rol. Daarnaast willen ze liever focussen op hun werk. Actrices worden zo gedwongen continue af te wegen waar de focus te leggen.

De impact van het 'op hakken gezet en klein gemaakt' worden is groot. Grensoverschrijdend gedrag en een gebrek aan kennis en begrip van actrices en fysieke aspecten van vrouw-zijn zorgen ervoor dat actrices zich niet altijd onbevangen op hun werk kunnen concentreren. Ze zijn steeds op hun hoede; het 'gedoe' leidt af van het spelen. Het spelen van intieme scènes, zeker die met geweld, heeft een mentale en fysieke betekenis die aandacht verdient. Intiem materiaal wordt door derden verspreid en oneigenlijk geëxploiteerd. Energie van actrices wordt verspild aan continue waakzaamheid en zorg en dat gaat ten koste van de kwaliteit van hun werk en werkplezier. Dit alles staat hun professionele ontwikkeling in de weg.

## 2. De context

In deze paragraaf bespreken we de context waarin actrices hun ervaringen plaatsen. Deze context bestaat uit twee delen: de film- en televisiesector en onze patriarchale cultuur.

### 2.1. De sector

Actrices plaatsen hun ervaringen in de context van de film- en televisiesector. Het werk van actrices vindt plaats in een sector die daar op verschillende manieren kaders voor schept. Daarbij bespreken respondenten de aard van de sector als individualistisch, complex, hiërarchisch en gehaast.

#### 2.1.1 Individualistisch

De film- en televisiesector wordt gekarakteriseerd door de vele ZZP'ers die erin werken, waaronder acteurs. Dat maakt dat de sector erg individualistisch is.

#### Alleen

Kate Fortmueller spreekt in dit kader van "endemische ontworteldheid" ("*endemic rootlessness*", 2021, p. 2), wat inhoudt dat de onzekerheid over werk altijd groot is doordat het aantal beschikbare werknemers hoger is dan het aantal beschikbare opdrachten, die vaak maar van beperkte duur zijn. Werknemers zijn in de praktijk vaak geen collega's maar concurrenten van elkaar. Daartegenover staat een maakproces van film en televisie dat juist heel collaboratief van aard is.

Respondenten vertellen dat er weinig gelegenheden zijn om elkaar te ontmoeten en ervaringen te delen. Ze zien elkaar "[...] tegenwoordig niet meer bij castingbureaus omdat je zo gepland wordt dat je langs elkaar heen gaat. [...] Dus ik weet eigenlijk niet met wie ik het erover kan hebben" (15). De individualistische aard van de sector draagt bij aan de ervaring dat ze er alleen voor staan. Respondenten ervaren de pogingen hun werk te doen en goed werk te doen als een strijd. Ze voeren deze strijd vaak alleen en vinden deze soms zwaar

maar wel de moeite waard, al is het "[...] steeds zo alleen een zandkorreltje verleggen [...]" (23) om zaken te verbeteren.

#### Mannelijke dominantie

Het individuele karakter van de sector in combinatie met de kwantitatieve overhand van mannen in leidinggevende functies (zie Sanders 2022) vertaalt zich in een specifieke sfeer, waarin meerdere mannelijke collega's volgens respondenten 'last hebben' van grote ego's en soms lastig benaderbaar zijn. Respondente 15 zegt hierover: "Het verschilt gewoon enorm per productie hoe transparant de weg naar de regisseur of de cameraman is [...] maar ik heb dat eigenlijk het vaakst ook met mannen".

Respondenten observeren dat er door die dominantie weinig ruimte is waarin mannen gecorrigeerd of aangesproken worden op hun vrouwonvriendelijke gedrag, zeker als ze zowel de scenarist als regisseur van de productie zijn. Bovendien luisteren ze volgens respondenten eerder naar mannelijke collega's dan naar vrouwelijke, wat ontmoedigt: "[...] ik ben gestopt op een gegeven moment met reageren want ik dacht van dit, ja, dit heeft gewoon helemaal geen zin" (05).

Een terugkerend voorbeeld in de gesprekken is een serie waarbij de beloning van de vrouwelijke hoofdrolspeelster pas gelijk werd getrokken met die van haar mannelijke collega's nadat een van hen er iets van had gezegd: "En toen zijn de mannen naar beneden gegaan" (14). Dit voorbeeld illustreert het idee dat mannen de norm bepalen (zie Criado Perez 2020, Fischer 1990) en suggereert dat gelijkwaardigheid afhangt van individuele initiatieven en dat mannen moeten inleveren om gelijkwaardigheid te creëren.

Mannenrollen worden vaak geëxploiteerd in marketing en/of in de vertaling van een oorspronkelijk verhaal naar een film of serie. Zo vertelt respondente 16 dat ze voor het pitchproject van een nieuw project, gebaseerd op een boek over vrouwen en met oorspronkelijk één hoofdrol voor een man, een flyer zag waar alléén mannen op stonden: "[...] dus het is ook welke kant het



*"En ik zie dat wel mondjesmaat veranderen en dat heet dan heel snel 'oh we hebben major steps gemaakt'. [...] major is niet het eh adjectief dat ik ervoor zou gebruiken" (08).*

opgeduwd wordt, waar dan nog weer uit voortvloeit wie er inderdaad de belangrijkste rol heeft en wie er het meeste geld krijgt." (16) Dit voorbeeld illustreert hoe vrouwen systematisch onzichtbaar worden gemaakt.

De artistieke vrijheid van makers wordt volgens respondenten onterecht als argument gebruikt tegen 'opgelegde' beleidsmaatregelen ten behoeve van meer diversiteit en een gelijkwaardigere representatie: de roep om een meer gelijkwaardige gender-verhouding wordt volgens respondenten gezien als "...een soort censuur op creativiteit" (12).

#### Transparantie

Het individuele karakter van de sector gaat gepaard met een gebrek aan transparantie met betrekking tot financiering, budgettaire keuzes en beloning. Respondenten geven aan dat contractueel wordt vastgelegd dat ze niet mogen spreken over hun tarieven, omdat er dan sprake zou kunnen zijn van kartelvorming. Ze hebben daardoor geen goed idee hoe hun tarief zich verhoudt tot dat van anderen wat zorgt voor een gevoel van onvrede en wantrouwen. Tegelijkertijd is het onderwerp 'geld' niet geliefd: "[...] er ligt gewoon in de kunsten een taboe op geld verdienen. [...] Dat is gewoon je instelling [...]" (01). Respondenten ervaren ook een gebrek aan transparantie met betrekking tot budgettaire keuzes waarmee ze geconfronteerd worden en rond scripts. Vaak wordt aangegeven dat deze nog niet af zijn terwijl actrices wel worden benaderd voor een rol. In plaats van de vraag of ze willen, is: "[...] de vraag [is] meestal: ben je beschikbaar?" (29). Respondenten zeggen te begrijpen dat het rondsturen van onvoltooide scripts onwenselijk is, dus zou er meer tijd moeten zijn om ze eerst af te maken voordat acteurs worden benaderd, zodat helder is waarvoor ze worden benaderd. Dit sluit aan bij het gebrek aan middelen in de sector, wat zorgt voor het haastige karakter (zie 3.1.4. Gehaast).

#### 2.1.2 Complex

Kate Fortmueller betoogt dat acteren een ecosysteem is: acteren vindt plaats in een web van "relaties tussen beleid, teksten, infrastructuur en arbeid" (2021, p. 4 zie ook Gregory en Brigden, 2017). Actrices werken projectmatig in een sector dat een complex systeem is van afspraken, mechanismen en organisaties die hun eigen beleid en belangen hebben. Al deze organisaties spelen echter een rol in de professionele ontwikkeling van actrices. Belangrijke 'partners' voor actrices zijn castingbureaus en -directors en agenten. Daarnaast spelen producenten, *decision makers*, financiers en de markt een grote rol.

#### Agenten en casting directors

Agenten behartigen vaak wel maar niet altijd enkel de belangen van actrices. Ze houden niet altijd rekening met de wensen van actrices, terwijl dat wel van ze wordt verwacht. Zo gaan agenten soms akkoord met verschillende beloningen voor actrices en acteurs voor dezelfde rol in dezelfde productie. Het meeste voordeel hebben actrices als ze bij dezelfde agent zitten als hun tegenspeler en de agent voor beiden onderhandelt. Tegelijkertijd gaan agenten mee in ideeën over *bankability*: hoe 'verkoopbaar' de film wordt met de deelname van een specifieke actrice of acteur. Respondenten begrijpen dat dit een rol speelt maar er worden niet altijd gedegen argumenten aangevoerd op basis waarvan iemand 'bankable' zou zijn. Respondenten ervaren dat deze onduidelijkheid vaak in het nadeel van vrouwen werkt.

Casting directors spelen een grote rol bij het typecasten en hebben niet altijd zicht op de wensen en capaciteiten van actrices, waardoor grotere en hoofdrollen soms uitblijven. Actrices worden ook door casting directors tot individueel probleem gemaakt als zij aangeven niet te willen werken met grensoverschrijdende regisseurs of scripts. Ze

worden geacht “one of the guys” (16) te zijn. Actrices hebben niet altijd inzicht in het beleid of de werkwijze van hun agenten of van casting directors, wat het lastig maakt om met hun diensten om te gaan. Agenten en casting directors gaan soms mee met sociaal-culturele ontwikkelingen in de sector, ook als dat niet per sé in het belang is van actrices. Zo merkte respondente 29 hoe haar kleur een rol speelt: “... dat ik sinds kort persoonlijk een kleur ben geworden [...] en daarvoor was ik allochtoon.” Door het gebruik van dit soort labels worden actrices in hokjes geplaatst die mede bepalen wat ze mogen spelen.

### Producenten en Financiers

Producenten beperken met de geheimhoudingsplicht over tarieven in contracten de onderhandelingsruimte van actrices en de vrijheid over alle facetten van hun werk te spreken. Actrices verdienen volgens respondenten structureel minder dan acteurs voor vergelijkbaar werk. Actrices van kleur hebben hier het meest last van, zoals respondente 21 die vertelt over een witte acteur die net afgestudeerd is maar meer verdient dan zij met haar 10 jaar ervaring. Meer gelijkwaardigheid wordt gezien als een maatschappelijke verantwoordelijkheid van subsidiërende partijen. Instituties als het Nederland Filmfonds en de NPO zouden volgens de respondenten een grotere rol kunnen nemen voor verandering. Respondenten benadrukken dat fondsen en omroepen kritischer mogen zijn, wat volgens respondente 03 bij bijvoorbeeld een serie over een bekend publiek figuur niet gebeurde: “[...] waarom wil je dat verhaal nu vertellen? Je moet dat verhaal nu willen vertellen met een nieuwe kijk [...]” (03). Respondente 25 besprak de betekenis van een rol van een weliswaar hoogopgeleid maar verder inhoudsloos personage (zie 1.1.2 Klein gemaakt): “Besef je wat je uitzendt als je een zwarte deze rol geeft, of iemand van kleur?”. Decision makers en financiers, die gaan over het honoreren en deelnemen aan een project, denken vanuit wat aanslaat bij een groot publiek, “toch veelal witte 50-plus heteroseksuele mannen” (08). Verandering en beweging naar diversiteit wordt tegengehouden

want “het tast hun positie aan natuurlijk” (06). Dat (mannelijke) makers meer moeten openstaan voor het vrouwelijke perspectief wordt door twee respondenten ook onderbouwd op basis van onderzoek in Spanje, waar vooral vrouwen naar de film zouden gaan. In Nederland gaan eveneens iets meer vrouwen dan mannen naar de film (Nederlands Filmfonds 2023), dus er is geen gebrek aan ‘vrouwelijk’ publiek.

### Meld- en steunpunten

Als het gaat om de zorg rond ongewenste ervaringen zijn respondenten kritisch op meld- en steunpunten, met name omdat deze organisaties niet kunnen handelen op anonieme meldingen, ook niet als het er tientallen zijn. Het komt dan neer op een of twee individuen, “Maar hè, waarom ik? Wie beschermt mij?” (24). Dergelijke meld- en steunpunten worden niet altijd als behulpzaam gezien omdat de wet- en regelgeving de melder niet altijd beschermt. Gebrek aan steun en het risico in een slepende individuele zaak terecht te komen zorgt ervoor dat actrices liever niet melden.

### Opleidingen

De praktijk waarin actrices worden geacht zich te beperken tot de, al dan niet naakte, uitvoering van wat anderen voor hen hebben bedacht wordt volgens respondenten aan de opleidingen aangeleerd. Actrices leren daar hoe zich te gedragen, wat te verwachten en wat er van hen verwacht wordt, namelijk dienstbaarheid: “[...] dat ik opgevoed ben tot een pleasende persoon” (03). Ook worden op de opleiding hun lichamen al beoordeeld. Respondenten vertellen over rondlopen in een onderbroekje “om te kijken of je lichaam goed was” (09) en over bijnamen als “kokerrokkenschool” (03) en “heupenklas” (16). Op de opleidingen wordt een beperkt vrouwbeeld gehanteerd dat geen echte ruimte laat voor bijvoorbeeld dikke actrices en actrices met niet-gangbare maten. Respondente 19 vertelt over een ervaring waarbij haar kleding en schoenen niet goed pasten, waardoor ze niet goed kon spelen: “Uiteindelijk kreeg ik dan ook een mindere evaluatie en werd er letterlijk gezegd dat mijn postuur niet

goed bij de vrouwelijke [rol] paste. Ik voel mij vrouw, ik ben vrouw [...] maar dat werd ineens helemaal ontkend”. Respondente 23 beschrijft het ideaalbeeld als volgt: “[...] warrig knotje met rode lippenstift [...] tweedehands kleding [...] heel mysterieus zijn, weinig zeggen, veel kijken [...]”. Meerdere respondenten gaven aan dat ze zijn gekleineerd tijdens hun opleiding, dat ze overal aan toe moesten geven en dat ze zich daardoor niet vrij en niet veilig voelden.

Ook oudere respondenten herinneren zich dat ze op de toneelschool niet alleen al leerden om naakt te spelen maar ook naakt te zijn. Tegelijkertijd zien oudere respondenten dat er sprake is van een golfbeweging: zij voelden zich in hun tijd wel gehoord en veilig. Respondente 22 heeft goede herinneringen aan haar opleiding: “Dat was de ouderwetse opleiding, gedegen, ouderwets, buitengewoon prettig, kan niet anders zeggen.” Op de verhalen van haar collega’s reageert ze met “[...] ik ben er weer een beetje stil over, ik kruip weer een beetje in een schulp. Jezus we waren al zo veel verder.”

Volgens sommige respondenten is het perspectief dat andere professionals meekrijgen op hun opleiding eveneens beperkt, zoals bij camera, waar de behandeling van acteurs als ‘poppetjes’ al begint (zie 1.1.2 Klein gemaakt). Respondente 15 citeert een camerastudent: “[...] les twee is gewoon bij ons eh- je zet een acteur neer [...] de achtergrond is een verjaardagsfeest dan projecteer je op die acteur: hij is blij. En dan doe je op de achtergrond een een begraafplaats en je projecteert op die acteur: hij is verdrietig.” Bij het geven van een cursus aan regiestudenten ervoer respondente 12 dat zij lang niet altijd openstaan voor het perspectief van acteurs: “[...] want ik wilde ook [...] hun laten spélen, het gevoel geven wat het is om daar te staan [...] en te analyseren wat er dan speelt en en wat je van de ander wil [...] Het was heel moeizaam [...] alsof ze doodsbang waren voor acteurs [...] dat zit er zó in.” Ook bij opleidingen lijkt een beter begrip van en meer ruimte voor niet-witte-mannen-perspectieven noodzakelijk

### 2.1.3 Hiërarchisch

Respondenten observeren en ervaren op vele plekken in de sector een hiërarchie, waarin mensen worden afgerekend op fouten en waar ego’s de dienst uitmaken, zowel op de set als daarbuiten. Binnen een groter hiërarchisch geheel van de sector vertakt die hiërarchie zich onder acteurs langs de lijnen man – vrouw – vrouw van kleur / dikke vrouw / vrouw met niet-gangbare maten en hoofdrol – bijrol.

### Mannen – vrouwen – vrouwen van kleur

De meeste respondenten ervaren dat mannelijke collega’s hiërarchisch boven hen staan. Acteurs krijgen meer ruimte om ongevraagd hun inbreng te geven en eisen te stellen. Dat wordt gefaciliteerd door de mensen eromheen: “[...] hij doet dat gewoon. [...] dat is ook omdat hij een man is [...] omdat hij z’n positie weet” (07). “En omdat andere mensen [...] hem die positie geven [...] Wij moeten echt meer vechten voor die ruimte” (10). Tegelijkertijd willen respondenten niet noodzakelijkerwijs op dezelfde manier zo’n positie innemen. Actrices van kleur ondervinden extra nadeel doordat ze veel minder ruimte krijgen om personages in te vullen. Respondente 25 vertelt: “[...] in al die scènes zitten wendingen [...] en die mag ik totaal niet pakken. [...] Toen dacht ik: ‘dit is echt niet alleen vrouw, maar zwart én vrouw.’”

Ook verbazen de respondenten zich erover dat er zo weinig vrouwen worden betrokken bij het ontwikkelen van vrouwelijke personages en hun verhaallijnen. Het zijn vooral mannen die de verhalen en personages ontwikkelen en maken. Met name succesvolle mannen krijgen meer kansen in een context waarin mannen toch al domineren. Bestaande hiërarchisch structuren worden zo in stand gehouden en clichébeelden van vrouwen blijven circuleren. Als voorbeeld wordt een maker genoemd die een serie gaat maken over een ‘vrouwen-onderwerp’. Hij is hiervoor gevraagd omdat hij veel successen heeft geboekt: “[...] hij



“...ik ben de bodem van de voedselketen...” (23)

heeft succes na succes [...] zo werkt het natuurlijk [...] Op een gegeven moment kan je je alles permitteren want ja, hij maakt gewoon successeries” (13). Ook onder de nieuwe creatieve producenten en showrunners zien respondenten alleen mannen.

Tegelijkertijd zitten ook mannen vast in een systeem waarmee ze zijn vergroeid: “[...] die zitten gewoon op een positie waarvan ze niet zien dat ze op die positie zitten. Soms.” (30). Respondenten zijn het erover eens dat die mannen mee moeten met de veranderingen. Daarnaast zijn er ook vrouwelijke professionals die meedoen in ‘het systeem’ en die “snel de neiging hebben om zich [...] te gedragen als mannen” (03). Respondenten spreken uitgebreid over blinde vlekken, niet alleen bij regisseurs en schrijvers maar ook bij producenten en casting directors. Ze benadrukken dat ze ervan uitgaan dat de meesten het niet slecht bedoelen en hun best doen betere vrouwenrollen te schrijven en vrouwen meer ruimte te geven, maar dat lukt vaak niet echt. Als vrouwen de kans krijgen deel te nemen in een mannenbolwerk, bijvoorbeeld in een schrijfteam, dienen ze zich naadloos aan te kunnen passen aan de werkwijze van de mannen. Zo handelen scenarioschrijvers en producenten niet altijd met oog voor de beperktere ervaring van vrouwelijke makers, inclusief actrices, wat niet bevorderlijk is voor het werk van deze vrouwelijke makers. Er is geen ruimte om een andere werkwijze te hanteren. Deelnemer 27 omschrijft het als volgt: “...er wordt niet nagedacht over [...] hoe de kans wordt [...] instapklaar gemaakt” (27). Respondente 30 vult hierop aan: “...eigenlijk zoeken ze geen vrouw. Ze zoeken een man [...] een masculien iemand die in het systeem past. In plaats van een vrouw.” Ze observeert dat als producenten “goed aangeschreven staan”, dat niet wil zeggen dat ze “[...] het altijd goed doen.” Ook is er volgens respondenten minder aanwas van jonge talentvolle regisseurs dan van acteurs. Dit zorgt eveneens voor consolidatie van bestaande verhoudingen en structuren.

### Hoofd- en bijrol

Actrices in bijrollen worden nog minder serieus genomen en hebben nauwelijks zeggenschap in het proces. Voor actrices met een bijrol wordt ook minder gefaciliteerd: “...dat er geen plek wordt gereserveerd voor je, omdat je niet de hoofdrol hebt, en dus dan ‘snel snel snel’” (27). Hetzelfde geldt voor minder ervaren of bekende actrices in hoofdrollen. Respondenten plaatsens hiertegenover dat: “...bekende acteurs zijn onbekend tot ze bekend zijn, dus iedereen heeft daarin een kans gekregen” (16). Met andere woorden: er is geen intrinsieke reden nog onbekende actrices niet te waarderen naar hun rol want iedereen is onderaan begonnen. Daarbij komt dat actrices een vak hebben dat wordt gekarakteriseerd door een disbalans in vraag en aanbod en dat niet wettelijk beschermd is. Het grote aanbod van actrices in vergelijking tot de vraag, beperkt de mogelijkheid kritisch rollen te kiezen: “Als je het niet wil doen ... dan doet iemand anders het” (13). Voor mannen is er zoveel werk dat ze elkaar rollen kunnen toespelen. Respondente 24 illustreert de scheve verhoudingen: “En dan zijn we blij omdat vijf actrices werk hebben, terwijl [...] mannelijke acteur[s]-vrienden die dan letterlijk [zeggen] van ‘ja, ik kan niet, want [...] ik dubbel al met [titel] maar ik zit hier naast [naam] en [...] die kan.’” (24). Daarbij speelt mee dat de makers van succesvolle series, die “nu eenmaal op die trein zitten” (30) meer mogen maken, wat de ontwikkeling van een diverser aanbod niet ten goede komt. Zo wordt een voor actrices nadelig systeem in stand gehouden.

### Regisseurs, scenaristen en crew

Een hiërarchische relatie met de regisseur lijkt voor de hand te liggen: de regisseur wordt uiteindelijk verantwoordelijk gehouden voor het artistieke deel van het project. Respondenten tonen begrip voor deze positie, voor de complexiteit van het vak en de wensen van de regisseur, die immers het overzicht heeft over de hele productie. Tegelijkertijd betekent

dat volgens respondenten niet dat de regisseur de enige zou moeten zijn die iets te zeggen heeft en dat een meer gelijkwaardige samenwerking onmogelijk zou zijn. Respondenten merken op dat over het algemeen strenger aan de hiërarchie wordt vastgehouden door mannelijke regisseurs dan door vrouwelijke regisseurs: “[...] met jonge vrouwelijke regisseurs voel ik gewoon veel meer een soort samenwerking en [...] ik kan ook over veel meer dingen meedenken, het is inderdaad veel minder hiërarchisch en de kaders zijn veel losser en ja, ik vind dat eigenlijk vaak leuker, je kan het gewoon veel meer een beetje zelf uitzoeken, samen met elkaar” (17).

In relatie tot scenarioschrijvers ervaren respondenten eveneens een hiërarchie: feedback op rollen en verhaallijnen wordt soms moeilijk geaccepteerd: “[...] sommige mensen voelen zich gewoon aangetast dan [...] dat ze het zelf niet hebben ontdekt” (13). Ook sommige crewleden staan boven actrices, ervaren respondenten. Een respondente vertelde hoe ze door een ervaren crewlid werd ‘gestraft’ toen ze opmerkte dat iets niet klopte. Ze kreeg te horen dat ze als nieuwkomer niet in de positie was hem hierop te wijzen en werd vervolgens enige tijd door hem genegeerd. Aan crewleden worden door regisseurs soms ook onmogelijke eisen gesteld. Respondente 27 vertelde over een regisseur die haar op stel en sprong in een bikini wilde: “[...] toen zei het meisje van kostuum ook zo van ‘maar [...] ik weet niet waar ik nu in tien minuten een bikini vandaan moet toveren die dan ook nog jaren ‘80 is en ook nog past [...]’”. Ego’s spelen bij het ervaren van hiërarchie volgens respondenten een grote rol, richting cast en crew. Ervaring en *bankability* van de actrice spelen ook een grote rol in binnen de verdeling van het budget en dus de beloning. Hoewel ze dat niet geheel onterecht vinden, bespreken respondenten hoe *bankability* en bekendheid worden gebruikt als

argumenten tegen een gelijkwaardige beloning op basis van de inhoud van het werk. “Volgens mij moeten we veel meer toe naar wat moet ik spelen?”, aldus respondente 07. Respondente 10 vulde aan dat onbekendheid geen reden mag zijn je voor een hoofdrol minder te betalen dan voor een bijrol.

### Omroepen en streamers

Ook bij *Decison Makers* zoals omroepen en streamers voelen respondenten dat ze onderaan de ladder staan. Ze hebben het idee dat dat vrouwen nog steeds: “[...] als een soort apart fenomeen behandeld worden” in plaats van “als intrinsiek onderdeel van de samenleving waar je in het gewone leven ook deel van uitmaakt.” (08). Hetzelfde geldt voor mensen van kleur of andere gemarginaliseerde groepen. Ook hebben respondenten het idee dat problemen op de ‘werkvloer’ niet doordringen tot ‘de top’ (producenten, financiers, omroepen, streamers) waardoor daar geen veranderingen worden geïmplementeerd (zie 2.1.2 Complex). Daarnaast profiteren acteurs veel minder van de verkoop van series en films dan andere professionals

in de sector, wat ook samenhangt met hun lage status als ‘uitvoerders’. Bovenstaande heeft tot gevolg dat actrices zich beperkt professioneel kunnen ontwikkelen. Ze spelen lang dezelfde rollen, zoals respondente 08 samenvat: “Ik speel al 25 jaar de Surinaamse moeder. Of politieagent.” Uit bovenstaande ontstaat het beeld van een overwegend hiërarchisch systeem waarbij acteurs in het algemeen, actrices in het bijzonder en vooral actrices van kleur, dikke actrices en actrices met niet-gangbare maten onderaan de ladder staan. Het gebrek aan creatieve inbreng, diverse rollen en volwaardige personages stopt de ontwikkelingsmogelijkheden van actrices in de film- en televisiesector.

### 2.1.4 Gehaast

Een van de belangrijkste karakteristieken van het werk in de film- en televisiesector, en met name het uitvoerende werk, is dat het altijd onder tijdsdruk gebeurt en onder druk van een (beperkt) budget.

#### Tijd

Respondenten verwijzen naar tijdsdruk als “werkdruk” (06). Er is altijd haast, er is weinig ruimte om zaken te bespreken en er worden keuzes gemaakt die in het nadeel werken van actrices. Scripts worden vaak pas gedeeld als ze helemaal af zijn, waardoor actrices zowel laat weten wat hun rol precies inhoudt, als geen mogelijkheid meer krijgen hun visie daarop te geven. Bij audities zijn de scripts nog niet af, waardoor niet duidelijk is wat de rol eigenlijk inhoudt. Soms ontvangen acteurs scripts pas tijdens het draaien, wat het lastiger maakt om een rol eigen te maken. Op dat moment is er weinig meer aan te veranderen en zitten ideeën over hoe het moet worden vastgeklonken in de hoofden van schrijvers, producenten en regisseurs. Het is ook lastig om eerder informatie te krijgen over een rol en een verhaallijn, bijvoorbeeld bij vervolgzizoenen: “[...] ik moet daar gewoon achter staan anders kan ik het niet spelen. [...] Nou, dat is dus echt een stalking game gewoon, gemaild, gebeld’ m’n agent gemaild en gebeld, nou, allemaal moeilijk, moeilijk, moeilijk” (04). Tijd om de plannen met acteurs door te spreken en te “[...] repeteren, nuances te maken en dan misschien dingen te veranderen” (28) wordt tegenwoordig zelden gemaakt. Het gebrek aan tijd gaat ook ten koste van de bijrollen: er is onvoldoende tijd om die goed uit te werken. Actrices met een grotere rol worden wel

uitgenodigd voor een lezing maar die is ook vaak laat: “[...] de draaiperiode begint al twee weken daarna. Nou wat-wat kan je godsnaam nog zeggen?” (28).

Het script laat al zien hoeveel tijd er wordt ingeruimd voor de opname van bepaalde scènes. Dit wrekt zich vooral bij scènes met een sterke fysieke component, zoals intieme scènes: “Maar het was een achtste pagina. Dus ja, je voelt hem al aankomen [...] ‘nou nog even één shotje dit’” (13). Doordat dit soort scènes onvoldoende zijn uitgewerkt en uitgeschreven, wordt er ook op de set weinig tijd voor gemaakt (zie 1.3.2 Fysieke realiteit).

#### Geen geld = geen tijd = geen geld

Net als hun mannelijke collega’s zijn ook vrouwelijke betrokkenen op de set zo gericht op het halen van draaischema’s, dat ze niet altijd oog hebben voor de behoeften van actrices: “Het gaat over belangen. Dus zij had gewoon belang van ‘ja, we moeten gewoon draaien’ [...]” (30). Respondenten bespreken dat ook de afwezigheid van intimiteitscoördinatoren soms te wijten is aan budgettaire keuzes, terwijl alle acteurs

daar baat bij hebben: “[...] de tijdsdruk en de soort van [...] de nalatigheid jegens [...] intimiteitscoördinatoren [...], dat komt dan weer neer op geld, right?” (06).

Ook voor bijrollen is er nauwelijks tijd en geld en dus ruimte, ervaren respondenten. Dit in tegenstelling tot ‘steracteurs’, waarvoor een hoog honorarium wordt vrijgemaakt. De verdeling van budgetten lijkt nauw verbonden met ideeën over hiërarchische posities.



“In Nederland vind ik [dat] het aandeel van de vrouw, dat moet [...] voornamelijk op een man lijken, dan is er ruimte voor.” (01)

## 2.2. Cultuur

Respondenten plaatsen hun ervaringen eveneens in het bredere kader van onze westerse, patriarchale cultuur. Ze zien de hierboven beschreven fenomenen ook onder de jongere generatie, wat suggereert dat het systemisch is in plaats van individueel, incidenteel of (leef)tijdsgebonden. Hierbij spelen dominantie en gebrek aan kennis over en objectificatie van vrouwen een grote rol. *Patriarchaat* verwijst naar een samenlevingsvorm waarin mannen een dominante rol hebben en macht uitoefenen over hulpbronnen en over vrouwen; daarbij hebben sommige mannen meer macht dan andere mannen en sommige vrouwen meer macht dan andere vrouwen (Wiesner-Hanks 2022). In veel Westerse samenlevingen hebben witte mensen ook meer macht dan mensen van kleur en hebben gezonde mensen zonder beperkingen meer macht dan zieke mensen en mensen met een beperking. Economisch en cultureel kapitaal is hier nauw mee verbonden (Bourdieu 1993). Respondenten bespreken de ingesleten ideeën over vrouwen als kenmerk van de patriarchale maatschappij als geheel, gekarakteriseerd door dominante witte mannen, gebrek aan kennis over en objectificatie van vrouwen.

### 2.2.1 Meer voor mannen, minder voor anderen

Het patriarchaat bevoordeelt witte, Westerse, heteroseksuele mannen uit de hogere- en middenklasse en van middelbare leeftijd. Dat begint al bij Griekse tragedies, waarin vrouwen volgens respondente 07 ongeveer drie dingen zeggen: “[...] de eerste monoloog zegt ‘oh, nee, schat, ga niet naar de oorlog, want je gaat dood’. De tweede monoloog zegt ‘maar je gaat echt en nou ga je dood’ en de derde monoloog zegt ‘je bent nu dood’”.

Het patriarchaat werkt ten nadele van acteurs van kleur maar ook van hen uit een lagere sociale klasse: zij worden ingezet ten behoeve van de eigen belangen van makers, met weinig oog voor de context van de acteur. Zo vertelt respondente 04 over een serie waarbij mensen ‘van de straat werden geplukt’ om mee te doen, wat bij hen verwachtingen schiep waar vervolgens geen aandacht voor was: “[...] en daarna zijn ze totaal teleurgesteld en een soort van de weg kwijt [...]”. Ook schrijvers van een queer-serie kregen minder erkenning dan anderen terwijl ze baanbrekend werk hebben gedaan. Er worden ook meer verhalen over mannen dan over vrouwen gemaakt, gedomineerd door mannelijke personages met scripts geschreven vanuit een mannelijk perspectief, met mannelijke hoofdrollen, met “schadelijke masculiniteit” (05) en daarbij “[...] wordt gewoon heel duidelijk voortdurend gecommuniceerd ‘vrouw, meisje mag niet meedoen, meisje mag niet meedoen’” (05). Respondenten bespreken dat, in tegenstelling tot bij vrouwen, bij mannen soms heel magere ideeën al voldoende zijn voor honorering: “[...] het enige wat ze hadden dat was: het is een horlogedief. Er wordt een horloge gestolen. En daarop zijn zij gegreenlight voor een speelfilm” (05). Over de moeite om haar plan gehonoreerd te krijgen zei respondente 03: “En dan denk ik steeds [...] dat ik een soort testosteron mis af en toe...”. Er worden weliswaar meer vrouwen betrokken bij producties maar er is weinig oog voor ‘vrouwelijke energie’, zoals respondenten 27 en 30 bespraken: “[...] vrouwen handelen anders. Er zit meer rust in, meer tijd, meer gevoel [...] daar wordt niet naar geluisterd en daar is geen ruimte voor” (27). “Ja, en dan zit je dus in een systeem waar je alleen maar kan falen” (30). “[...] Dat is gewoon niet de manier waar [...] de meeste van ons in denken en voelen en zoeken en doorgronden [...]” (27). Het hoge tempo wordt door respondenten als masculien ervaren.

### 2.2.2 Gebrek aan kennis

De dominante positie van witte mannen gaat samen met een gebrek aan kennis van en wellicht interesse in anderen. Meerdere respondenten geven voorbeelden van betweterigheid van makers ten opzichte van ervaringen van vrouwen van kleur en van vrouwen in het algemeen: mannen denken dat ze wel weten hoe het zit.

#### Vrouwenlichamen

Begrip voor en facilitering van het vrouwelijk lichaam vereist van actrices dat ze transparant zijn over bijvoorbeeld hun cyclus. Dat is geen vanzelfsprekendheid in een cultuur waarin het nog steeds niet gebruikelijk is om openlijk over menstruatie te spreken. Datzelfde geldt voor bijvoorbeeld de overgang. Dit zorgt voor tegenstrijdige gevoelens, zoals respondent 03 illustreert: “[...] als je ongesteld bent dan moet je dat wel melden want ze kunnen het niet zien maar [...] dat vind ik er zo heftig aan [...] we zijn als vrouw toch inderdaad zo wisselvallig en we hebben goeie dagen slechte dagen ‘en dan worden we ook nog zwanger.’” Er lijkt weinig ruimte in onze cultuur om de werking van het vrouwenlichaam te zien als een gegeven in plaats van een probleem (van vrouwen).

#### Kleur

Respondenten van kleur ervaren een gebrek aan kennis bij witte collega’s met betrekking tot hun haar en huid, hun levens en ervaringen van discriminatie en de impact ervan.

Respondente 21 vertelt dat collega’s vaak niet weten hoe make-up voor witte huiden uitwerkt op een bruine of zwarte huid en dat ze heel vaak op set heeft gestaan waar ze “[...] of heel oranje werd gemaakt [...] of juist heel erg dat ze niet begrijpen dat dat heel grijs wordt, omdat ze alleen maar wit

spul hebben op geel dat wordt grijs, dus dan zie ik weer heel ziek uit.” Haar golvende haar verandert bij verkeerde behandeling in “pluis”. Dit komt volgens respondent 21 nog steeds voor “[...] dat is gewoon altijd als ik op een set kom.”

Daarnaast observeren respondenten een gebrek aan kennis en begrip met betrekking tot de levens van mensen van kleur. Respondente 20 verwijst naar een populaire serie: “[...] ik vind het fantastisch dat er een zwart gezin in is maar jammer dat het dan ook weer eigenlijk alleen maar huidskleur is, want de rest is wit. [...] Wat voor problematiek speelt bij bijvoorbeeld ook de grootouders?”

Ook respondenten die dik zijn of een niet-gangbare maat hebben, ervaren een gebrek aan kennis en interesse in wat hun levens betekenen.

#### Stereotypen en perspectieven

Het gebrek aan kennis over wat stereotypen werkelijk inhouden speelt ook een rol. Respondenten bespreken voorbeelden waarbij schrijvers oprecht proberen interessantere, feministischere vrouwenrollen te schrijven maar daarin doorschieten, waardoor toch geen interessant, gelaagd personage ontstaat. Respondente 05 illustreert dit met een gesprek tussen haar en een mannelijke maker, die een rol had geschreven waarover zij zich afvroeg: “‘waarom zou ik zin hebben om dit te spelen?’”, waarop hij antwoordde: “‘kijk voor mij zijn mannen en vrouwen zó gelijk dat ik, dat een vrouw ook een kutwif kan zijn.’” Volgens respondent 05 negeerde hij “een hele geschiedenis aan vrouwenrollen waarin vrouwen of de hoer of de Maria of de, nou ja, dat zijn.” Regisseurs en schrijvers denken dat ze een “vette hoofdrol” (05) hebben geschreven maar uiteindelijk blijkt dat toch weer een stereotype. Repertoirekennis en inzicht in de culturele betekenis van stereotypen zijn nodig om herhaling te voorkomen.

Ook een als ‘feministisch’ beschreven productie van vrouwelijke makers beschouwen respondenten kritisch, omdat ze vertellen “[...] wat kerels willen zien van ons. [...] het zijn toch weer die vrouwen [...] zoals de mannen ze gecreëerd hebben” (03). Dit voorbeeld illustreert hoe het patriarchaat zowel mannen als vrouwen vormt.

Respondente 03 ziet dat ‘de mannen’ ook merken dat er iets verschuift: “[...] het gaat uiteindelijk denk ik ook heel erg over een soort macht. Ze voelen allemaal [...] dat er aan hun poten wordt gezaagd. [...] ze willen die positie niet opgeven.”

Achter de makers met hun ego’s gaan volgens respondenten vaak onzekere mannen schuil, die onzekerheid op momenten verhullen achter grootspraak. Die onzekerheid betreft ook de angst om met stereotypen te spelen en alternatieven te presenteren. Het systeem lijkt zo vastgeroest te zijn dat makers kiezen voor de veilige want bewezen weg. Om dat te doorbreken is een verbreding van perspectief nodig, weg van uitsluitend het mannelijke.

Het gedeelde idee is niet dat mannen geen verhalen over vrouwen zouden mogen maken maar dat de sector een andere benadering nodig heeft, zoals respondenten 06 en 08 bespraken: “[...] wat is het verhaal wat je wil vertellen? [...] hoe is je onderzoek daarnaar geweest, heb je [...] ook een ander perspectief aangenomen voor dit?” (06) “En wie haal je erbij?” (08). “Ja, precies. En net zo goed dat een wit persoon een verhaal kan vertellen van mensen van kleur maar niet alleen vanuit dat perspectief” (06). Niet de hele tijd van jezelf uitgaan” (08). De patriarchale norm dient doorbroken te worden door andere perspectieven actief te betrekken.

### 2.2.3 Objectificatie van vrouwen

In onze patriarchale cultuur gaat de machtspositie van mannen ook gepaard met zeggenschap over, ‘eigendom’ en ‘gebruik’ van vrouwen. De objectificatie van vrouwen vertaalt zich in representaties als fantasiebeeld, zij het beperkt tot een enkel model.

#### Fantasiebeeld

Meerdere respondenten vertellen over makers die rollen voor hen hebben geschreven, met hen in gedachten. Dat klinkt eervol maar op het moment dat de actrice in kwestie er iets van vindt, verdedigt de maker zich met ‘ik heb het voor jou geschreven’. Ook hier lijkt sprake van een fantasiebeeld van de actrice/het personage: “[...] je weet ook niet wie ik ben en hoe ik denk? [...] je kan toch niet hierboven kijken? [wijst naar haar hoofd] Of ben ik nou gek?” (26). Uit wat respondenten vertellen, ontstaat een beeld van makers die een fantasiebeeld hebben van actrices en vrouwelijke personages, waarbij er een soort verliefdheid zou moeten ontstaan. Dat wil zeggen: de maker is op zoek naar een soort verliefdheid op de actrice en die actrice gaat vervolgens de seksuele fantasie van die maker verbeelden.

Onderdeel van het patriarchaat en de objectificatie is ook de ongelijke behandeling van leeftijd. Respondenten vertellen over de afname van rollen voor vrouwen van middelbare leeftijd, wat bij mannen niet gebeurt: “[...] op het moment dat je dus allemaal mooie rollen kan spelen, dan krijg je dus steeds meer [...] waarde [...] en de vrouwen die buigen af en dat wordt dan steeds minder” (03). Ook dit is een algemener fenomeen: oudere mannen komen makkelijker aan het werk dan

oudere vrouwen (Fortmueller 2021). Het oudere vrouwenlichaam wordt na de menopauze en de komst van rimpels in verband gebracht met mislukking (Liddy 2023).

Actrices worden vaak gecast voor vrouwen van een andere leeftijd dan die van henzelf, in tegenstelling tot acteurs. De dialoog tussen respondenten 8 en 11 vat dit mooi samen: “Maar hoeveel films worden er gemaakt over mannen die [...] in die leeftijdsfase [...]” (11) “Alleen maar. [...] Bij voorkeur met een vrouw van 25” (08). Ook hier lijkt het verlangen van mannelijke makers een grote rol te spelen. Terwijl mannen mogen zijn en spelen wie ze zijn, wordt van vrouwen verwacht dat ze zich aanpassen en beschikbaar zijn om dat te spelen wat mannen verlangen. Vrouwen zijn zichtbaar zolang ze ‘leuk’ zijn om naar te kijken.

### Eén model

Respondenten bespreken het gebrek aan kennis over vrouwelijke levens en ervaringen, van seksualiteit tot moederschap tot verkrachting. Deze laatste wordt vaak op een uniforme manier gerepresenteerd, alsof dergelijke ervaringen voor alle vrouwen op dezelfde manier verlopen. Bij verkrachting verzet de vrouw zich altijd hevig, terwijl “heel veel vrouwen in een soort verlamming schieten. Of [...] die zijn gewoon bevroren” (29). Orgasmes worden ook eenduidig verbeeld “[...] altijd die penis-in-vagina-seks, waar [...] vrouwen altijd van klaarkomen [...]” (30), terwijl de meeste vrouwen daar niet van klaarkomen. Bevalling is altijd “een ziekenhuisaangelegenheid is die op de rug geschiedt” (29). Er lijkt één enkel model van ‘de vrouw’ en haar ervaringen te worden gehanteerd, wat wijst op een gebrek aan kennis over de diversiteit van vrouwen en hun ervaringen.

### 2.3. Deelconclusie - De context

Volgens Fortmueller (2021) is onzekerheid en kwetsbaarheid (“precarity”, p. 8) bepalend voor de carrières van acteurs.<sup>8</sup> De Nederlandse film- en televisiesector wordt gekarakteriseerd door individualisme, complexiteit, hiërarchie en haast. Hierdoor is er weinig ruimte voor gesprek en overleg en worden onderlinge communicatie en samenwerking bemoeilijkt. Dit versterkt de ondergeschoven positie van actrices. Het individualistische karakter isoleert actrices, de complexiteit zorgt voor strijdende belangen, in de hiërarchie staan ze als ‘uitvoerders’ onderaan en gebrek aan geld zorgt voor continue haast. De combinatie van al deze factoren zorgt ervoor dat actrices als vakvrouwen in de sector achterin in ‘de productietrein’ zitten, onvoldoende tot hun recht komen en zich onvoldoende kunnen ontwikkelen. Onderzoekers verbinden de seksualisering van actrices aan de historische context waarin het openbaar optreden van vrouwen met schande werd omgeven en werd verbonden, als niet gelijkgeschakeld, aan prostitutie (zie onder andere Bush-Bailey 2007; Gale en Stokes, 2008, Fischer 1990). De vraag rijst in hoeverre we deze ideeën werkelijk ontgroeid zijn. Het gebrek aan kennis over vrouwen speelt in patriarchale culturen in een veelheid aan sectoren, zoals de geneeskunde en farmacie, stedenbouw

en de automobielenindustrie (Criado Perez 2020). Er is daarnaast een gebrek aan kennis over vrouwen die worden geobjectiveerd tot uniforme, jonge schoonheden om de fantasie van de maker te verbeelden. Het gebrek aan kennis speelt niet alleen op de set maar ook onder omroepen en streamers, die blijven investeren in producties waarin de praktijken van het op hakken zetten en klein maken worden voortgezet.

De professionele mogelijkheden voor actrices worden mede bepaald door een patriarchale cultuur waarin (witte) mannen domineren en waarin vrouwen ‘de ander’ zijn (Fischer 1990). Er is meer ruimte voor (witte) mannen en hun verhalen en minder voor (niet witte) vrouwen en hun verhalen. Het gevolg is dat er minder en vooral kleinere rollen zijn voor vrouwen en zij zich daardoor minder professioneel ontwikkelen, met minder rijke portfolio’s en een lagere beloning dan mannen. De manier waarop representaties van actrices en vrouwelijke personages zijn verankerd in onze patriarchale cultuur vereist een gezamenlijke opdracht om in de sector de machtsverhoudingen te veranderen met als doel inclusiever te worden. Hieronder bespreken we inspirerende voorbeelden en suggereren we hoe kennisontwikkeling en concrete afspraken voor betere werkomstandigheden en ontwikkelingsmogelijkheden voor actrices kunnen leiden.

<sup>8</sup> Precariteit komt in steeds meer sectoren voor en sommigen zien precariteit ook als een manier om de sociale orde vorm te geven (zie Fortmueller 2021)



“Het is ook gewoon zo onhandig om acteurs niet lekker op de set te hebben ... dat zou ideaal zijn, dat je op de set gewoon kan ontspannen.” (30)

### 3. Zo kan het ook

In deze paragraaf bespreken we de positieve ervaringen van actrices die laten zien dat het anders kan en die inspireren. Ook bespreken we de behoeften en mogelijkheden die de actrices benoemen om hun professionalisering te verbeteren.

#### 3.1. Inspiratie

Respondenten vertellen onder andere over goede samenwerkingen en voorbeelden uit het binnen- en buitenland die inspireren.

Vooraf bij meer collaboratieve projecten ervaren respondenten ruimte voor inhoudelijke gesprekken: “... dat bestaat ook. [...] iedereen mocht ook van alles zeggen...” (12). Daarnaast zijn er ook crewleden met wie respondenten wel goede ervaringen hebben. Zo geeft respondente 19 aan dat er ook kostuumontwerpers zijn die wel goed met haar werken.

Samenwerking vertaalt zich naar begrip en ruimte voor elkaar. Respondente 12 vertelde over een regisseuse die van de collega's tijdens het draaien tijd kreeg om even na te denken in plaats van onder tijdsdruk beslissingen te nemen toen: “[...] ‘neem even je tijd, trek je even terug, rook een sigaret en denk even na...’ [...] zij zit op die manier in in elkaar en daar moeten we gewoon met allemaal meer rekening mee houden [...]” Bij respondente 07 toonde de vrouwelijke regisseur begrip voor haar overgangsverschuiven: “[...] dan heb ik dus een vrouwelijke regisseur en dan zeg ik: ‘ik heb een opvlieger en ik ben m'n tekst kwijt.’ ‘Oh, geef niks, ik wacht wel even.’” Respondente 13 kreeg de ruimte om borstvoeding te geven op de set: “[...] dan werd het gewoon even stilgelegd en dan kwam de baby in een rood autootje aanrijden. [...] Niet dat ik dan

lunchpauze nog verder had, hè [...]” Dat hier ruimte voor was, werd door respondenten geprezen.

Respondenten zien dat vooral jongere acteurs in toenemende mate begrip tonen voor ervaringen en perspectieven van actrices en ingesleten normen en clichés bevragen. Ze durven zich ook kwetsbaarder, zorgzamer en collaboratiever op te stellen.

§Het doorbreken van de monopolypositie van een paar grote castingbureaus, de oprichting van meer (diverse) castingbureaus en de komst van meer (diverse) castingdirectors is een ontwikkeling waar de respondenten blij mee zijn. Het is een voorbeeld van het doorbreken van machtsconcentratie, wat wenselijk is om onveilige want zeer hiërarchische verhoudingen tegen te gaan.

Voorbeelden uit het buitenland laten ook zien wat beter kan. Zo zien respondenten beter uitgewerkte en doordachte bijrollen maar ook betere zorg voor het lichaam. Een respondente vertelt dat volgens een Noorse collega “‘als jij één ding aangeeft van ik wil nu water, dan wordt er dat aangegeven, ik moet nu plassen, [...] dan ga je nu plassen’. Daar is dan wel tijd en ruimte voor” (26). Ook is er volgens sommige respondenten, in tegenstelling tot in Nederland, in bijvoorbeeld Engeland en de VS extra geld voor werk in het weekend. Daar wordt in Nederland door crew nog voor gestreden. Visagisten laten zich volgens respondenten steeds meer bijscholen voor het werken met acteurs van kleur: “...die gaan op cursussen in Engeland, omdat ze met donker haar willen werken en donkere huid” (13).

Het voorbeeld van het Zweeds Filminstituut, dat onder leiding van Anna Serner dreigde met quota (in plaats van ze meteen in te stellen) om tot een 50:50 verdeling op het gebied van gender te komen, inspireert (zie Ryberg 2020). Respondenten zien een taak voor fondsen, omroepen en streamers om hierin een rol te nemen (zie 2.1.2 Complex).

#### 3.2. Kennisontwikkeling

De mogelijkheden voor actrices om hun positie en mogelijkheden tot professionele ontwikkeling te verbeteren, bespreken we aan de hand van het thema kennisontwikkeling. Kennisontwikkeling betreft niet alleen formele kennis over bijvoorbeeld uitsluiting of de impact van ongewenst gedrag maar ook kennis over elkaar: wat wil je, wat kun je bijdragen aan een project en hoe kun je ontbrekende kennis en perspectieven aanvullen? Respondenten bespreken bijscholing, het voeren van gesprekken en het inschakelen van externe expertise.

##### 3.2.1 Bijscholing

Een voor de hand liggende vorm van kennisontwikkeling is bijscholing: workshops en cursussen die nieuwe kennis en inzichten opleveren. Respondenten bespraken verschillende ideeën voor henzelf, hun mannelijke collega's en voor crew en teams.

Voor henzelf bespraken respondenten vooral trainingen om sterker in hun schoenen te kunnen staan om hun wensen en grenzen aan te geven: “... waardoor ze wel het gevoel hebben van ‘oké, ik kan nu gewoon zeggen van ja, dit vond ik niet fijn’” (06). “Dat je je eigen integriteit kunt bewaren...” (09). Ook *positionality training* zou voor het werken binnen teams nuttig zijn. Dergelijke trainingen worden al aangeboden en gevolgd, maar niet gezamenlijk door de crew van een productie als team.

Ook voor hun mannelijke collega's bespraken respondenten het nut van training vanwege de noodzaak om bestaande en nieuwe kennis tot zich te nemen: “... dat regisseurs en schrijvers [...] zich meer zouden moeten verdiepen in de vrouw...” (25). Ook het omdraaien van rollen zou eveneens zeer leerzaam zijn, waarbij “...alle vrouwen de mannelijke archetypes spelen en alle mannen de vrouwelijke [...] archetypes spelen” (06). Respondente 07 bevestigde het belang van onderzoek als basis: “... zo belangrijk want dan kan je, kan je zeggen weet je, hier, ga je huiswerk maar eens doen [...] en dan praten we verder.”

##### 3.2.2 Communicatie

Een terugkerend onderwerp was de noodzaak om te luisteren: communicatie over wat er gebeurt en hoe dingen gaan. Ook dat is een vorm van kennisontwikkeling. Immers, door met elkaar in gesprek te gaan en te luisteren, vergroten we onze kennis van de ander en haar/zijn/hun perspectief. Respondenten bespreken de behoefte aan een vocabulaire om ongewenste ervaringen beter bespreekbaar te maken. Zolang het bespreken van ongewenst gedrag en de fysieke aspecten en het functioneren van het vrouwelijk lichaam nog met schaamte is omgeven, blijft het gesprek en daarmee ook de kennisontwikkeling lastig.

##### Gesprekken vooraf

De wens om de rol en het personage vooraf door te spreken is een terugkerend onderwerp van gesprek (zie 1.1.2 Klein gemaakt - Actrices klein gemaakt). Meerdere respondenten willen graag zowel bijdragen aan de invulling van de rol als zo goed mogelijk begrijpen wat de bedoeling is: “[...] hoe genuanceerd moeten die personages [...] moeten we het veroordelen of juist niet?” (07). Daarnaast helpt een gesprek vooraf tussen regisseurs en acteurs om elkaar beter te leren kennen, waardoor ze ook beter begrijpen wat ze nodig hebben om goed hun werk te kunnen doen: “Als regisseur ben je toch ook een *people manager*, dan moet je toch gewoon de gebruiksaanwijzing van elke acteur weten? Dan moet je [...] weten, ik moet tegen jou zeggen dat je het goed gedaan hebt [...] jou moet ik even met rust laten [...]” (30). Onderdeel daarvan is voor respondente 08 ook dat ook andere sleutelfiguren op de set “[...] weten wat voor film we staan te maken [...] ik vind het wel fijn als meer dan de regisseur alleen weet wat de bedoeling is.” Zoals besproken is het vaak onmogelijk op set een voorval aan te kaarten op het moment dat het gebeurt, omdat je het proces niet stil wilt of kunt leggen of omdat betrokkenen het niet durven: “Er zijn zoveel mensen op een set. Er zijn zo weinig momenten dat je het er echt over kan hebben.

Of met een biertje in de kroeg na afloop bestaat niet” (15). Vooraf bespreken hoe om te gaan met onwenselijke situaties op set zorgt ervoor dat er op het moment dat er iets gebeurt verwezen kan worden naar een afspraak.

### Gesprekken achteraf

Meerdere respondenten geven aan achteraf gesprekken te hebben gevoerd over zaken en gebeurtenissen die niet naar hun zin waren of niet volgens afspraak verliepen. Een oudere respondent vertelt, tot aangename verrassing van de jongere, dat in de jaren '80, bij het draaien op film, er nog wel eens een scène opnieuw werd gedraaid, ook als zij daarom vroeg. Dat gebeurt nu niet meer lijkt het. Er zijn soms wel individuele gesprekken achteraf maar er lijkt geen cultuur van evaluatie te bestaan, noch bij producenten, noch bij bijvoorbeeld het Filmfonds, de streamers of de NPO. Echter, evaluaties zijn eens te meer belangrijk omdat tijdens het draaien vaak wordt afgeweken van scripts of afspraken. Respondenten vinden het wenselijk dat ongewenste ervaringen worden besproken met betrokkenen en met *decision makers*: “...de gevestigde orde [...] ze moeten niet meteen weg, maar die moeten het wel te horen krijgen” (15) “...dat dit niet meer kan” (13). Er werd ook een voorstel gedaan voor een evaluatie na elke productie, met een vertegenwoordiger uit elke functie of elk departement. Met een laagdrempelige evaluatie kunnen al veel verbeterpunten worden benoemd.

### Luisteren

Voor het begrip van ervaringen van vrouwen, mensen van kleur, dikke mensen, mensen met niet-gangbare maten en alle anderen die buiten de norm van het patriarchaat vallen, is luisteren noodzakelijk. Respondenten geven de waarde aan van luisteren, van ruimte maken voor elkaar en elkaars perspectieven. Communicatie is een cruciaal middel om elkaars perspectief te leren kennen en begrip voor elkaar te krijgen. Respondente 04 vertelt over de kracht die ze put uit de erkenning van haar perspectief door een mannelijke collega: “[...] hij was zo verbaasd [...] hij dacht echt 'hè? Ik heb dit nog nooit gehad'. [...] dat ik daarna ook wel echt wel die steun voelde [...] dat

gaf me ook echt wel weer een kracht om het dus wel altijd wel te benoemen [...]”

De waarde van luisteren geldt niet alleen op set of rond opnamen maar vaker en met meerdere betrokkenen in de sector. De respondenten delen ideeën over bijeenkomsten alleen voor vrouwen, om de onderlinge solidariteit op te bouwen en te koesteren. Daarnaast zouden ook gesprekken met alle collega's vaker mogen plaatsvinden. De toevoeging van een intimiteitscoördinator wordt over het algemeen als aan verrijking ervaren. Hoewel sommige respondenten nog kinderziekten ervaren (zie 1.3.2 Fysieke realiteit) is de introductie van intimiteitscoördinatoren een voorbeeld van verandering waarbij in de eerste plaats geluisterd wordt: geluisterd naar wat acteurs onderling wel en niet OK vinden. Hun werk creëert ruimte om na te denken en, zoals respondent 03 het verwoordt, te luisteren naar jezelf: “Mijn houding is: ik bluf me er doorheen, fok it, ik doe het wel want ik ben gewend om die grenzen op te rekken. [...] eigenlijk is het voor mij heel goed want ik ga nadenken, ja, wil ik dat [...]”. Gesprekken werken ook om de hiërarchie te verkleinen, alleen al doordat de ander aanspreekbaar is geworden. Dit zal helpen om zaken bespreekbaar te maken en ruimte te maken voor de inbreng van iedereen.

### 3.2.3 Externe expertise

Een andere vorm van kennisontwikkeling die werd besproken is het betrekken van onafhankelijke mensen met specifieke kennis, zoals externe experts en ervaringsdeskundigen. *Sensitivity readers* bijvoorbeeld, zouden in een vroeg stadium mee kunnen lezen “[...] wat betreft een geloofwaardiger vrouwelijk personage” (12), “[...] dat iemand gewoon leest en denkt: 'ja, dit is ook seksistisch- wég'” (17). Ze kunnen enkel cosmetische verbeteringen voorkomen: “[...] niet dat je dikke mensen enorm gaat noemen” (16). Ook wat betreft personages van kleur, dikke personages en personages met niet-gangbare maten kunnen missende kennis en perspectieven worden aangevuld door onafhankelijke experts en ervaringsdeskundigen. Kritisch meelezen en meekijken naar plannen en scripts voorkomt dat door onnodige onwetendheid problematische representaties ontstaan.

### 3.3. Afspraken en aanspreekpunten

Naast kennisontwikkeling bespreken respondenten concrete maatregelen om de situatie op set te verbeteren, te weten afspraken en aanspreekpunten. Concrete aanspreekpunten en praktische afspraken bij ongewenste ervaringen zijn in twee vormen besproken: in de vorm van een codewoord en in de vorm van een aanspreekbare collega. Respondente 11 vertelt over de waarde van dergelijke afspraken: “[...] voordat we aan de productie begonnen, ging je me' z'n allen door zo'n heel dom protocol heen [...] je zit daar dan en je denkt: huh, huh maar je weet wel precies tegen wie je wat moet zeggen op het moment dat er iets misgaat.” Dergelijke afspraken scheppen duidelijkheid. Respondenten bespreken dat met een codewoord het gemakkelijker wordt om op de set aan te geven dat er iets onwenselijks gebeurt, zonder dat meteen te hoeven benoemen. De druk om er op zo'n moment woorden voor te vinden vermindert: “[...] dat jij zegt, wacht even, ik, het voelt niet [...] Ik zeg even tomaat, ofzo [...] dat iedereen denkt oké [...] je hebt nu tomaat gezegd, we gaan even stoppen, wat is er aan de hand?” (07). Respondenten maken hierbij een vergelijking met de opname van stunts, waarbij een codewoord gebruikelijk is. De vergelijking met stunts zou een productief uitgangspunt kunnen zijn voor afspraken rond een codewoord. Het gebruik van een codewoord wordt hier en daar ook al in de praktijk gebracht.<sup>9</sup> Een andere oplossing die respondenten voorstelden was een afgesproken aanspreekpunt op de set, iemand waar je meteen naartoe kunt: “[...] dat je niet hoeft te denken van 'oké, ik moet m'n eigen mannetje staan [...] dat je dat kan zeggen tegen iemand, dat je weet dat daar iets mee wordt gedaan. En kan je je daarna dan wel weer soort van vrijer voelen [...]” (06). Een dergelijk aanspreekpunt haalt druk van de schouders van actrices doordat ze weten dat er iemand is waar ze bij terecht kunnen.

### 3.4. Deelconclusie - Zo kan het ook

De slechte positie en carrièremogelijkheden van actrices kunnen worden aangepakt door inspiratie uit goede ervaringen en voorbeelden, door kennisontwikkeling en door concrete afspraken en aanspreekpunten. Door meer samen te werken met oog voor elkaar, voort te bouwen op goede praktijken uit binnen- en buitenland, bijscholing, gesprekken en het betrekken van (ervarings) deskundigen en door concrete afspraken over wat te doen bij onwenselijk gedrag kunnen problematische representaties en situaties worden voorkomen. Zo kunnen actrices een volwaardige rol spelen in het ontwikkelen en neerzetten van personages en verhalen van vrouwen in al hun diversiteit en zich ontwikkelen tot all-round professionals.

# Conclusie

In dit onderzoek hebben we getracht inzicht te ontwikkelen in de werkervaringen van actrices en mogelijkheden tot hun professionele ontwikkeling. De vraag die daarbij leidend was, luidt:

## **hoe ervaren actrices de mogelijkheden om zich professioneel te ontwikkelen?**

De vijf focusgroepgesprekken met in totaal 30 actrices laten zien dat er een hoop te verbeteren valt aan de positie van actrices als professionals en hun mogelijkheden zich professioneel te ontwikkelen. Daarnaast valt er evenzeer veel te verbeteren aan de representatie van vrouwen: aan de personages en verhalen over vrouwen. Actrices worden op hakken gezet en klein gemaakt: als ze aan het ideaalbeeld voldoen zijn ze er vooral om naar te kijken, als ze daar niet aan voldoen ervaren ze afwijzing en worden ze gemarginaliseerd. Datzelfde geldt voor vrouwelijke personages: ze zijn passief, dienstbaar en seksueel beschikbaar. Er lijkt sprake van een spiegeling tussen actrices en de rollen die ze spelen. De positie van actrices en de verhalen van hun personages zijn onderdeel van een sector die individualistisch, complex, hiërarchisch en gehaast is. Dat zorgt voor een professionele omgeving

waarin er veel te weinig tijd is om elkaar te spreken, te weinig oog is voor het vrouwenlichaam en waarin verschillende competitieve belangen in het nadeel werken van de degenen die onderaan de ladder staan. Fortmueller (2021) betoogt dat precariteit bij actrices niet alleen een economische kant heeft maar ook gaat over fysiek en mentaal welzijn. Vrouwen dragen dus een extra last.

De film- en televisiesector staat niet op zichzelf en is op haar beurt onderdeel van een patriarchale cultuur waarin witte heteroseksuele mannen domineren en er een gebrek aan kennis is over alles wat daarvan afwijkt, zoals vrouwen, vrouwen van kleur, kleine vrouwen en vrouwen met niet-gangbare maten. Dit leidt tot de objectificatie van een uniforme, eendimensionale vrouw die de fantasie van mannelijke makers verbeeldt.

Erving Goffman (1956/2022) heeft in 1956 sociale interactie geanalyseerd als performance. Mensen 'spelen' in verschillende contexten verschillende rollen om controle uit te oefenen over het beeld dat de ander vormt. Fischer (1990) beargumenteert dat vrouwen meer dan mannen gedwongen worden selectief sociale rollen te spelen die vaak

onverenigbaar zijn, zoals de madonna en de hoer. Om een "veilig en aantrekkelijk imago" (p. 145) te creëren, doen ze zich voor als ondergeschikt en dom. Populaire media reproduceren dit beeld van vrouwen voortdurend. Dit perspectief verheldert de spiegeling tussen actrices en personages en de vertaling van een 'mooie' actrice naar een passief personage maar ook dat van mannen als dominant en intelligent. Bewustwording van de manier waarop sociale rollen in de samenleving zijn verankerd is een beginpunt voor verandering. Door te leren van goede ervaringen en goede voorbeelden uit binnen- en buitenland, door kennisontwikkeling en concrete afspraken kan op korte en lange termijn de positie van vrouwen verbeterd worden. Op de korte termijn gaat het om duidelijke afspraken en procedures in de preproductie en op de set; op de lange termijn over een cultuurverandering waarbij in gezamenlijkheid kennis wordt ontwikkeld en gedeeld en voorwaarden worden geschapen om ruimte te maken voor vrouwen, hun lichamen, hun ervaringen en hun verhalen.

Harvey (2020) observeert in haar onderzoek dat in de huidige samenleving ongelijkheid vaak wordt gezien als een individuele ervaring of een individueel probleem dat opgelost kan worden met onder andere zelfdiscipline op persoonlijk en professioneel vlak. Wat onderbelicht blijft, zijn de structurele en genormaliseerde ongelijkheden die worden ondersteund door onderling verbonden systemen van onderdrukking, zoals heteronormativiteit, patriarchaat en wit privilege. In deze rapportage hebben we geprobeerd iets van deze systemen te laten zien. Het gevolg is dat er naast concrete stappen om te situatie te verbeteren ook meer fundamentele veranderingen nodig zijn. Deze veranderingen zijn niet te realiseren met een enkele 'quick fix', noch met op het individu gerichte aanpassing. Het gaat om een cultuurverandering en die vergt veel tijd en voortdurende aandacht. Tot slot van deze rapportage formuleren we dan ook een aantal aanbevelingen.

# Aanbevelingen

Uit deze rapportage vloeit een aantal aanbevelingen voort. We bespreken eerst aanbevelingen voor de korte termijn, gericht op concrete en snel te nemen stappen. Daarna bespreken we aanbevelingen voor de lange termijn, gericht op structurele verbetering van de kwaliteit van de rollen en de werkomstandigheden van actrices (en acteurs).

## Korte termijn

1. Gesprekken vooraf over de rol en het verhaal, waarin actrices worden uitgenodigd hun visie te geven en die visie serieus wordt meegenomen, bieden niet alleen ruimte voor creatieve inbreng maar ook om beter acteerwerk neer te zetten. Immers, een gebrek aan kennis van en begrip voor het personage bemoeilijkt het werk.
2. Verantwoording met betrekking tot de expertise die wordt ingewonnen tijdens het ontwikkelen, draaien en monteren van een productie dient onderdeel te worden van financieringsaanvragen wanneer makers verhalen vertellen die gaan over anderen dan henzelf en met name bij verhalen over gemarginaliseerde groepen.
3. Om ervoor te zorgen dat niet alleen de regisseur en acteurs weten waar een verhaal over gaat en wat de afspraken zijn op de set, wordt voorafgaand aan het draaien een inhoudelijk overleg gehouden met alle *heads of department*, de cast en de crew. Dit dient ervoor elkaar te leren kennen, de drempel om elkaar aan te spreken te verlagen en om concrete afspraken op de set met iedereen af te stemmen.
4. Op de set wordt het functioneren van vrouwenlichamen gefaciliteerd: toiletten met afvalbakjes worden verplicht en kolven kan in een eigen afgesloten ruimte.
5. Bij het draaien van intieme of anderszins sterk fysieke scènes wordt naar analogie van stuntscènes een codewoord afgesproken. Dit maakt het makkelijker aan te geven dat er iets onwenselijks gebeurt zonder dat expliciet te

hoeven benoemen. Als iemand het codewoord roept, wordt het werk stilgelegd om te bespreken wat er aan de hand is. Degene die het woord geroepen heeft, krijgt de ruimte aan te geven hoe zij/hij dit wil(len) bespreken.

6. Voor het draaien wordt afgesproken wie op de set het aanspreekpunt is, mocht op een ander moment onwenselijk gedrag worden vertoond. Vooraf wordt ook afgesproken wat er met eventuele meldingen wordt gedaan. Indien actrices en acteurs intieme of anderszins sterk fysieke scènes spelen, wordt er gezorgd voor nazorg: ruimte en tijd om bij te komen en fysiek terug te keren naar de realiteit.
7. Een evaluatie van de draaiperiode wordt een standaard onderdeel van de productie. Daarbij wordt van elk departement iemand uitgenodigd om kort aan te geven wat goed ging en waar verbeterpunten zitten. Deze evaluatie kan een informeel karakter hebben, zolang de deelnemers het doel ervan serieus nemen: met oprechtheid luisteren naar elkaars ervaring en die verbeteren waar nodig.
8. Bevordering van *positionality trainingen* en *bystander trainingen*, die professionals leren hun eigen positie te bepalen en collega's die te maken krijgen met ongewenst gedrag te steunen. Weerbaarheidstrainingen leren professionals zich ook te uiten over hun positie.
9. Het organiseren van gesprekken met vakgenoten over ervaringen en samenwerking bij het maken van films en televisieproducties. Dit helpt niet alleen wederzijdse kennis uit te wisselen en begrip te kweken maar ook om een taal te ontwikkelen om over onwenselijke ervaringen te spreken. Respondenten gaven aan de focusgroepgesprekken als waardevol te hebben ervaren omdat ze gelegenheid boden om in een neutrale en veilige omgeving open over het werk te spreken, iets dat nauwelijks gebeurt.

10. Met rollenspellen kunnen professionals zich op een laagdrempelige manier verplaatsen in de positie van een ander. Voorbeelden zijn scènes waarbij de vrouwen de mannenrollen spelen en vice versa en scènes waarbij regisseurs en andere crewleden rollen spelen, zodat ze ervaren wat het betekent om te spelen. Dergelijke rollenspellen kunnen helpen om het begrip voor elkaars perspectief, positie en vak te vergroten, wat de samenwerking ten goede zal komen.
11. Intimiteitscoördinator dienen de ruimte en middelen te krijgen om zich verder te professionaliseren. Dat intimiteitscoördinatoren een toegevoegde waarde hebben, voor zowel vrouwen als mannen op de set, wordt inmiddels breed onderkend. Daarom is het van belang dat zij zich zo volledig mogelijk kunnen richten op dit vak, zonder er ander werk bij te doen om rond te komen.
12. Steun- en meldpunten, zoals Mores, de mogelijkheid geven te acteren op anonieme of vertrouwelijke meldingen. Dat zou kunnen bestaan uit het onderzoeken van dergelijke meldingen. Daarbij horen eveneens kaders omtrent het aanspreken van een vermeende dader.

## Lange termijn

1. Meer tijd om scripts volwaardig te ontwikkelen voor het casten is nodig, en daarvoor ook meer geld. De haast die de sector kenmerkt, vertaalt zich in scripts die half af of heel laat aan actrices worden gegeven, waardoor ze niet weten waar ze 'ja' tegen zeggen en/of er geen inbreng meer op kunnen geven.
2. Niet alleen moet er meer ruimte komen voor meer vrouwelijke auteurs en makers, ze moeten ook beter begeleid worden. Vrouwelijke makers vertellen niet per definitie verhalen vanuit een vrouwelijk perspectief, ze zijn immers ook vaak binnen onze patriarchale cultuur opgegroeid en

opgeleid. Het vergt specifiek beleid en specifieke kennis om tot andere verhalen te komen. Tot voorbeeld kan hier dienen het werk van Jess King (2022) over inclusief scenarioschrijven.

3. Vrouwelijke makers verdienen ook betere begeleiding om hun verhalen tot wasdom te laten komen. In een door mannen gedomineerde context dient er expliciet ruimte te worden gemaakt om vrouwen hun verhalen op hun eigen manier te laten ontwikkelen.
4. Meer aandacht voor het uitwisselen van goede ervaringen, best practices en inspirerende voorbeelden uit binnen- en buitenland zijn voor de hand liggende manieren om de sector te verbeteren, niet alleen voor actrices maar voor alle betrokken professionals.
5. Het organiseren van workshops en trainingen over stereotypen en de impact van grensoverschrijdend gedrag dragen bij aan de kennisontwikkeling die nodig is om problematische representaties tegen te gaan en actrices een volwaardige creatieve bijdrage te laten leveren, met respect voor hun lichamen. Een vakvereniging zoals ACT acteursbelangen zou bij dit en het vorige punt als belangenbehartiger een rol in kunnen spelen.
6. Een sectorbreed plan met betrekking tot zwangerschap en zorg voor onder andere kinderen zal de last van actrices verlichten wanneer ze kinderen krijgen. Zwangerschap en kindzorg dienen bespreekbaar te worden als reguliere onderdelen van het leven van actrices (en acteurs).
7. Meer kennis over de betekenis van het spelen van sterk fysieke scènes is nodig. Het gebrek aan kennis en begrip voor het vrouwenlichaam brengt met zich mee dat de betekenis van het spelen van intieme scènes, vooral wanneer daarbij geweld een rol speelt, uitgediept dient te worden, zodat de productie van deze scènes goed kan worden uitgevoerd.

# Literatuur

- Bourdieu, Pierre. 1993. *The Field of Cultural Production: Essays on Art and Literature*. Geredigeerd door Randal Johnson. Polity Press.
- Braun, Virginia, en Victoria Clarke. 2006. 'Using Thematic Analysis in Psychology'. *Qualitative Research in Psychology* 3 (2): 77–101.
- Braun, Virginia, en Victoria Clarke. 2022. *Thematic Analysis: A Practical Guide*. SAGE.
- Bush-Bailey, Gilli. 2007. 'Revolution, Legislation and Autonomy'. In *The Cambridge Companion to the Actress*, geredigeerd door Maggie B. Gale and John Stokes, 15–32. Cambridge University Press.
- Carnicke, Sharon Marie. 2004. 'Screen Performance and Directors' Visions'. In *More than a Method: Trends and Traditions in Contemporary Film Performance*, geredigeerd door Cynthia Baron, Diane Carson, en Frank P. Tomasulo. Wayne State University Press.
- Clarke, Victoria, en Virginia Braun. 2017. 'Thematic Analysis'. *The Journal of Positive Psychology* 12 (3): 297–98.
- Criado Perez, Caroline. 2020. *Invisible Women: Exposing Data Bias in a World Designed for Men*. Vintage.
- Fischer, Lucy. 1990. 'The Lives of Performers: The Actress as Signifier in the Cinema'. In *Making Visible the Invisible: An Anthology of Original Essays on Film Acting*, geredigeerd door Carole Zucker, 143–166. Scarecrow Press.
- Gale, Maggie B., en John Stokes. 2008. 'Introduction'. In *The Cambridge Companion to the Actress*, geredigeerd door Maggie B. Gale en John Stokes, 1–12. Cambridge University Press.
- Goffman, Erving. 1956. *The Presentation of Self in Everyday Life*. Penguin Books.
- Gregory, Sheree, en Cathy Brigden. 2017. 'Gendered Scenes: Conceptualising the Negotiation of Paid Work and Child Care among Performers in Film, Television and Theatre Production'. *Media International Australia* 163 (1): 151–62.
- Harris-Perry, Melissa V. 2014. *Sister Citizen: Shame, Stereotypes, and Black Women in America*. Yale University Press.
- Harvey, Alison. 2020. *Feminist Media Studies*. Polity Press.
- Hennink, Monique M. 2014. *Focus Group Discussions*. Oxford University Press.
- King, Jess. 2022. *Inclusive Screenwriting for Film and Television*. Routledge.
- Liddy, Susan. 2023. 'Putting Age in the Picture: Age and Ageism in the Screen Industries'. In *Women, Ageing and the Screen Industries: Falling off a Cliff?*, geredigeerd door Susan Liddy, 3–16. Palgrave Macmillan.
- Middelkoop, Daniel van. 2022. *Samen Goed Werken. Pleidooi Voor Een Herwaardering van Professionaliteit En Vakmanschap*. Academische Uitgeverij Eburon.
- Morgan, David L. 1997. *The Focus Group Guidebook*. SAGE.
- Nederlands Filmfonds. 2023. '[Film Facts & Figures of the Netherlands](#)'.
- Ryberg, Ingrid. 2020. 'Promoting the Image of Gender Equality in Swedish Film as the 2020 Deadline Expires'. *Camera Obscura: Feminism, Culture, and Media Studies* 35 (3): 142–53. <https://doi.org/10.1215/02705346-8631607>.
- Sanders, Willemien. 2022. '[Beter Is Nog Niet Goed. De Positie van Vrouwen in de Film- En Televisiesector 2011-2020](#)'. *Stichting Vrouwen in Beeld*.
- Wiesner-Hanks, Merry E. 2022. *Gender in History. Global Perspectives*. Wiley Blackwell.
- Zucker, Carole. 1990. 'Preface'. In *Making Visible the Invisible: An Anthology of Original Essays on Film Acting*, geredigeerd door Carole Zucker, vii–xi. Scarecrow Press.

# Bijlagen

## Bijlage 1: Informatiebrief voor deelnemers



### Focusgroepgesprek ACT

#### Achtergrond en inhoud

Wij nodigen je namens ACT uit een bijdrage te leveren aan het gesprek over de positie van vrouwen in onze sector. ACT is de belangenvereniging voor acteurs, door acteurs, met als doel zowel tot vakinhoudelijke als arbeidsvoorwaardelijke verbeteringen te komen. De vertegenwoordiging van vrouwen is in dat kader een belangrijk onderwerp. We zijn heel blij dat er door het onderzoek van Vrouwen in Beeld nu eindelijk cijfers zijn van de man/vrouw verdeling in ons vak. Echter, dat onderzoek was kwantitatief en zegt eigenlijk niets over de kwaliteit van de rollen voor vrouwen. Daarnaast willen we meer inzicht ontwikkelen in hoe de werkomstandigheden voor actrices kunnen worden verbeterd. Daarom lijkt het ons heel zinvol om met elkaar in gesprek te gaan over ons vak en een bijdrage te leveren aan het vervolgonderzoek getiteld "De professionele ontwikkeling van actrices".

ACT werkt voor dit onderzoek nauw samen met Stichting Vrouwen in Beeld. Vrouwen in Beeld publiceerde in februari 2022 het rapport [Beter is nog niet goed](#) en was medeorganisator van het Point of VieW-conferentie in Eye op 29 april 2022.

Tijdens die conferentie bleek veel behoefte te bestaan aan verschillende vormen van vervolgonderzoek. Dit onderzoek maakt dan ook deel uit van een reeks vervolgonderzoeken die Vrouwen in Beeld in samenwerking met DAFF, het NFF en platform Point of VieW en de Universiteit Utrecht uitvoert. Voor dit ACT focusgroeponderzoek hebben we financiering aangevraagd bij het Nederlands Filmfonds en Stichting Norma, de rechtenorganisatie voor uitvoerende kunstenaars.

#### Doel van focusgroepgesprekken

Het doel van focusgroepgesprekken is om binnen een groep met gelijksoortige ervaring samen, in dialoog, kennis te ontwikkelen. Doordat deelnemers in gesprek ervaringen en ideeën delen en op elkaars verhalen reageren, wordt een onderwerp inhoudelijk uitgediept. De deelnemers bepalen hoe het gesprek verloopt.

Afgelopen oktober hebben we een zogenaamde pilot gehouden: een eerste focusgroepgesprek om te kijken of deze vorm inderdaad goed werkt. Een eerste analyse van de resultaten laat zien dat de deelnemers samen invulling geven aan het begrip



'mannencultuur', een cultuur die zij als overheersend en schadelijk ervaren. Daarnaast wordt zichtbaar wat voor de deelnemers belangrijk is: betrokkenheid bij en communicatie over hun rol en bijdrage en begrip van hun personage en haar drijfveren. Tot slot werd er gesproken over waarde als centraal concept m.b.t. beloning: actrices worden op een andere manier gewaardeerd en beloond dan acteurs. Het gesprek zelf werd als aangenaam en nuttig ervaren. Vandaar dat we het onderzoek graag voortzetten met vier gesprekken.

Wat we in de komende gesprekken verder uit willen werken, zijn ideeën over welke obstakels vrouwen in hun professionalisering tegenkomen en hoe die kunnen worden weggenomen. Daartoe hebben we een aantal onderwerpen gekozen die we relevant en actueel vinden om te bespreken maar we maken graag ruimte voor andere onderwerpen als die ook relevant worden gevonden.

#### Deelname

We nodigen je graag uit om deel te nemen aan een focusgroepgesprek. Elk gesprek kent 6-8 deelnemers en we nemen drie uur de tijd. Een moderator (onderzoeker dr. Willemien Sanders) begeleidt het gesprek en een assistent ondersteunt de moderator. Deelname is vrijwillig en kan op elk moment worden gestopt. Ook de toestemming voor het gebruik van jouw bijdrage kun je op elk moment intrekken. Helaas kunnen we je voor je deelname geen vergoeding bieden maar we zorgen wel voor een lunch en voor drankjes.

#### Onderwerpen

Voor de focusgroep hebben we de volgende onderwerpenlijst opgesteld:

Kwaliteit rollen	Werkomstandigheden
. inhoud rollen	. vrouw-zijn
. selectie rollen	. combinatie werk-privé
	. collega's
	. ontwikkelmogelijkheden
	. beloning en waardering

Deze lijst hanteren we flexibel, de deelnemers bepalen hoe het gesprek verloopt.



### Praktische informatie

#### Data en tijd

De focusgroepgesprekken vinden plaats op de volgende data, steeds van 11:00 – 14:00:

maandag 6 maart 2023

maandag 13 maart 2023

maandag 20 maart 2023

maandag 27 maart 2023

maandag 3 april 2023

#### Lokatie

ACT

Prinsengracht 769

1017 JZ Amsterdam

#### Programma

10:45 koffie/thee, toestemmingsformulieren

11:00 welkom, introductie

11:00 focusgroepgesprek

12:30 pauze

12:40 vervolg focusgroepgesprek

14:00 einde/lunch

### Gegevensverzameling, opnames en toestemming

#### Persoonsgegevens

Tijdens het onderzoek worden persoonsgegevens geregistreerd, waaronder zogenaamde bijzondere persoonsgegevens: etniciteit en eventuele beperking. Voor de focusgroep is met opzet een diverse groep deelnemers uitgenodigd, juist om inzicht te verkrijgen in gedeelde maar ook verschillende ervaringen en ideeën over hoe bovengenoemde persoonskenmerken daar een rol bij kunnen spelen. In de verslaglegging worden de kenmerken gebruikt om die overeenkomsten en verschillen gepseudonimiseerd te bespreken.

#### Opname en transcripten

Het focusgroepgesprek zal worden opgenomen (alleen audio) ten behoeve van de analyse. De opnames zowel als alle aantekeningen die de moderator en de assistent

3

maken, zijn vertrouwelijk en zullen alleen door de onderzoeker worden gebruikt voor het ACT focusgroepenonderzoek. De opnames worden met behulp van Amberscript of Kaldi\_NL software getranscribeerd en gepseudonimiseerd en daarna vernietigd. In de rapportage wordt enkel onder pseudoniem geciteerd. De rapportage wordt aan de deelnemers voorgelegd alvorens te worden gepubliceerd, zodat zij feitelijke onjuistheden kunnen aangeven en deze kunnen worden gewijzigd of verwijderd. Hiervoor krijgen ze twee weken de tijd.

#### Opslag en deling van de data

De (bijzondere) persoonsgegevens alsmede de gepseudonimiseerde transcripten worden 10 jaar bewaard (minimale termijn voor wetenschappelijk onderzoek). Ze worden opgeslagen in een beveiligde omgeving binnen de Universiteit Utrecht (Yoda).

De gepseudonimiseerde onderzoeksdata worden op verzoek gedeeld met andere onderzoekers, vergezeld van een toelichting waarin ingegaan wordt op de context van de data en aanwijzingen voor het hergebruik.

#### Toestemming

Voorafgaand aan het gesprek vragen we je een toestemmingsformulier te tekenen waarin je akkoord gaat met deze werkwijze, toestemming geeft voor het registreren van de genoemde (bijzondere) persoonsgegevens en voor het gebruik van de opnames en de daaruit voortvloeiende gepseudonimiseerde transcripten voor dit onderzoek en voor toekomstig onderzoek. Je toestemming kun je op elk moment, zonder opgave van redenen en zonder verdere gevolgen intrekken. Mocht je hiertoe besluiten, dan hoeven we de op dat moment geanalyseerde/verwerkte gegevens niet uit het onderzoek te verwijderen.

#### Ethische toetsing

De Facultaire Ethische ToetsingsCommissie - Geesteswetenschappen (FETC-GW) van de Universiteit Utrecht heeft dit onderzoek (referentienummer xxx) goedgekeurd. Wanneer je een klacht wilt indienen over de procedure omtrent dit onderzoek, dan kun je contact opnemen met de secretaris van de FETC-GW, e-mail: fetc-gw@uu.nl.

Heb je een klacht of een vraag over de verwerking van persoonsgegevens, dan kun je een mail sturen naar onze afdeling Juridische Zaken, e-mail: privacy@uu.nl. Deze afdeling kan je ook helpen bij het uitoefenen van de rechten die de privacywetgeving je

4



biedt. Voor vragen, verzoeken en klachten kun je ook terecht bij de functionaris voor gegevensbescherming (FG) van de Universiteit Utrecht, e-mail: fg@uu.nl. De FG is gebonden aan geheimhouding en kan vragen, verzoeken en klachten vertrouwelijk in behandeling nemen.

Verder wijzen we je erop dat je het recht hebt om een klacht in te dienen bij de Autoriteit Persoonsgegevens (<http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl>).

#### **Contactpersonen**

Voor vragen over het focusgroepgesprek of het onderzoek kun je terecht bij de volgende personen:

Universiteit Utrecht  
dr. Willemien Sanders: 06 444 622 54, w.sanders@uu.nl

ACT  
Malou Gorter: 06 413 087 61, malougorter@gmail.com  
Hanna van Vliet: 06 574 233 61, hanna.vanvliet@live.nl

Vrouwen in Beeld  
Esther Schmidt: 06 270 942 12, info@estherschmidt.nl

#### **Bijlage 2: Gespreksonderwerpen**

Voor de focusgroep hebben we de volgende onderwerpenlijst opgesteld:

##### **Kwaliteit rollen**

- inhoud rollen
- selectie rollen

##### **Werkomstandigheden**

- vrouw-zijn
- combinatie werk-privé
- collega's
- ontwikkelmogelijkheden
- beloning en waardering

## Bijlage 3: Toestemmingsformulier



Facultaire Ethische Toetsingscommissie – Geesteswetenschappen  
FETC-GW-referentienummer: 23-006-02

### TOESTEMMINGSVERKLARING voor deelname aan:

#### Focusgroepgesprek “De professionele ontwikkeling van actrices”

Ik bevestig:

- dat ik via de informatiebrief naar tevredenheid over het onderzoek ben ingelicht;
- dat ik in de gelegenheid ben gesteld om vragen over het onderzoek te stellen en dat mijn eventuele vragen naar tevredenheid zijn beantwoord;
- dat ik gelegenheid heb gehad om grondig over deelname aan het onderzoek na te denken;
- dat ik uit vrije wil deelneem.

Ik stem ermee in dat:

- de verzamelde gegevens voor wetenschappelijke doelen worden verkregen, verwerkt en bewaard zoals in de informatiebrief vermeld staat;
- de verzamelde, gepseudonimiseerde onderzoeksgegevens door wetenschappers kunnen worden gedeeld en/of worden hergebruikt om eventueel andere onderzoeksvragen mee te beantwoorden;
- er voor wetenschappelijke doeleinden geluidsopnamen worden gemaakt en ik begrijp dat deze opnamen direct na transcriptie worden vernietigd.

Ik begrijp dat:

- ik het recht heb om mijn toestemming voor het gebruik van data in te trekken, zoals vermeld staat in de informatiebrief.

Naam deelnemer: \_\_\_\_\_

Handtekening: \_\_\_\_\_ Datum, plaats: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ \_\_\_\_\_

In te vullen door de uitvoerend onderzoeker:

Naam: Willemien Sanders

Ik verklaar dat ik bovengenoemde deelnemer heb uitgelegd  
wat deelname aan het onderzoek inhoudt.

Handtekening: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

# Colofon

Dit onderzoek is uitgevoerd door de Universiteit Utrecht in opdracht van Stichting Vrouwen in Beeld, in samenwerking met ACT Acteursbelangen.  
Het ontving financiële bijdragen van het Nederlands Filmfonds, NORMA Plus en het Ministerie van OCW.

Dit onderzoek was niet tot stand gekomen zonder de inzet van velen. Graag bedanken we de deelnemers aan de focusgroepgesprekken, ACT Acteursbelangen, het bestuur van Vrouwen in Beeld, de Alliantie van Vrouwen in Beeld met Point of VieW, Nederlands Film Festival en Dutch Academy For Film, en de mensen die hebben meegelezen, geadviseerd en ondersteund.

Onderzoekers en auteurs: Universiteit Utrecht, dr. Willemien Sanders en Noortje Post, MA  
Met medewerking van: Olivia Mos, Leonoor Koster, Malou Gorter en Hanna van Vliet  
Opdrachtgever & redactie: Stichting Vrouwen in Beeld, Esther Schmidt en Sandy Seifert  
Vormgeving: Shiftover, Peggy Bussink

**[vrouweninbeeld.nl](http://vrouweninbeeld.nl)**



