

Producers in een groot huis - 2

Guy Cassiers heeft ervaring met grote en kleine producties. Zo regisseerde hij vorig seizoen o.a. *Faust 1* bij het Zuidelijk Toneel (Eindhoven) en *Faust 2* bij 't Barre Land (Utrecht). Marianne Van Kerkhoven vroeg hem hoe die ervaring richting geeft aan zijn plannen als kersvers artistiek leider van het Rotterdamse RO Theater.

Guy Cassiers en het RO Theater

Het RO Theater zit op de grootste schaal van het Nederlandstalige toneel; daarbij wordt dan altijd aan 'een ensemble' gedacht. Toch wil ik proberen het RO Theater zo 'klein' mogelijk te houden, niet zozeer in aantal mensen maar eerder qua mentaliteit. Die tegenstelling groot/klein kwam expliciet tot uiting in het werken aan *Faust 1* en *Faust 2*, maar uiteraard geldt die problematiek niet alleen voor het Zuidelijk Toneel en 't Barre Land, ze is aan de orde bij elke confrontatie van werken binnen een groot of een klein gezelschap. Het gaat natuurlijk ook niet om 'klein is goed' en 'groot is slecht' maar wel om 'hoe ga je daarmee om?'

Ik heb totnogtoe het geluk gehad te kunnen werken op heel wat interessante plekken, waar een grote openheid heerste om mekaar te leren kennen. Toch voel je dat ongewild al heel wat zaken op voorhand vastliggen, zowel in grote als in kleine structuren. Op een schaal als die van het Zuidelijk Toneel, het RO Theater of het NTG heeft iedereen daarmee te kampen. Bij al die gezelschappen werken mensen in strikt afgebakende functies; binnen die limieten proberen ze allen zo goed mogelijk te werken. Als je in zo een grote structuur maar heel kort verblijft en wil profiteren van de kwaliteiten van deze mensen, dan moet je je project zo goed mogelijk voorbereiden en heel veel organiseren voor de eigenlijke repetitieperiode begint. Ik praat met elk van die mensen afzonderlijk en zet hen individueel aan het werk. Dat maakt dat eigenlijk alles rond mij draait, terwijl ik toch de buitenstaander, de gastregisseur ben. Voor mij is dat een essentieel probleem in die grote structuren.

Bij het Zuidelijk Toneel bijvoorbeeld had ik de vrijheid om te doen en te laten wat ik

wou. Maar waaruit bestaat die vrijheid? Je kan het stuk kiezen en je repetitieperiode en die naar eigen goeddunken organiseren. Ik had ook 'eigen acteurs' kunnen meebrengen, zoals ik bij *Angels in America* in het RO Theater heb



Guy Cassiers / Leo van Velzen

gedaan. Maar dan wordt het meer 'een project binnen een theater', je hebt dan nog weinig met dat theater zelf te maken. Toen ik *Faust 1* opstartte, wou ik zoveel mogelijk facetten van het Zuidelijk Toneel leren kennen. De afgelopen jaren was ik eigenlijk een beetje moedeloos geworden van altijd weer met nieuwe mensen te werken. Nieuwe ontmoetingen kunnen de zaken fris houden, maar ik kwam veel mensen tegen met wie ik graag een stap verder had gezet, wat praktisch onmogelijk bleek. Als je enkel je vriendenkring, je 'veilige haven' meebrengt, ontwikkelt zich een soort concurrentiestrijd die op niks uitdraait. De beste ervaringen had ik wanneer ik mij op het ganse gezelschap richtte en hun werkwijze accepteerde ofwel – geheel het tegenovergestelde – wanneer ik specifiek op zoek ging naar *die* mensen voor *dat* project, dan vertrek je vanuit een gemeenschappelijke drive.

Noodzaak

In grotere structuren word je sowieso geconfronteerd met ensembles. Die ontwikkelen zich voornamelijk rond een artistiek leider, zoals bijvoorbeeld het Zuidelijk Toneel rond Ivo Van Hove. De impact van zo een leidende figuur is heel sterk. Hij bepaalt de manier van werken tot in de kleinste details. De organisatie draait en ademt op de hartslag van de artistiek leider. Maar dat stelt ook praktische problemen. De artistiek leider kan geen vier regies per seizoen aan, maar de mensen die met hem werken hebben wel behoefte aan een volledige ontwikkeling en willen ook wel eens met iemand anders aan de slag. De relatie tussen dat vaste en dat occasionele werk is vaak moeilijk. Gezelschappen die groeien komen in een grotere context terecht, met meer verplichtingen. Als je als gastregisseur twee maanden met zo een gezelschap werkt, heb je misschien wel een gevoel van openheid en vrijheid, je staat in het midden van de belangstelling; de anderen werken in functie van jou en in feite klopt dat niet; in feite zijn *zij* belangrijker. Maar je hebt ook vaak een gevoel van vrijblijvendheid: wat essentieel ontbreekt in die grote gezelschappen is de *noodzaak* om iets te maken. Het belang van de regisseur wordt meer en meer overschat; zijn aandeel groeit uit tot een allesoverheersende functie die het totale werk bepaalt en leidt. Ik wil mijn eigen verantwoordelijkheid niet ontlopen of ondermijnen, maar toch vind ik dat er te veel naar de gastregisseur en te weinig naar de andere betrokkenen geluisterd wordt.

Bij een groep als 't Barre Land is de situatie extreem tegenovergesteld: daar zijn geen functies, iedereen probeert vanuit zijn eigen

verleden na te denken over de volgende stap. Zij verlangen naar de dialoog met buitenstaanders om nieuwe impulsen te krijgen. Via anderen willen zij definiëren wie zij zelf zijn. De schaal waarin gedacht wordt, is uiteraard veel kleiner. Dat maakt dat als je plots een fantastisch idee voor een decor krijgt, het meestal te laat is om het nog te realiseren. Het grootste deel van het werkproces bestaat immers uit de ontleding en de bewerking van de tekst, met z'n allen rond de tafel. Beslissingen over een decor of zo komen in grote structuren dan weer vaak te vroeg.

Elk systeem heeft zijn voor- en nadelen. In een grote structuur vertrekt alles te zeer vanuit één man; in een kleine structuur waar je samen van niets begint, zijn er beperkingen precies omdat je alle stappen samen wil zetten. Beide situaties zijn boeiend. Toch denk ik dat er mogelijkheden moeten zijn om de kwaliteiten van de twee met elkaar te verbinden. Daar ben ik naar op zoek voor het ro Theater: hoe kan je met relatief veel mensen en relatief

veel voorstellingen toch nog voldoende openheid en flexibiliteit behouden? Ik wil in de eerste plaats vertrekken van de mensen die ik in huis heb en niet van hun functies.

RO Theater

Sedert ons vorig interview, eind 1996, is er veel veranderd in het theaterlandschap. Er wordt veel in het potje geroerd. Wat in Antwerpen gebeurt met Het Toneelhuis lijkt mij sowieso zinvol; er is alleen het gevaar dat ze te veel mensen claimen; ze verzamelen een groot aantal theatermakers en hopen dat daar iets uitkomt. Mijn ideeën voor het ro Theater gaan in tegengestelde richting: ik wil met zo weinig mogelijk mensen vertrekken. Ik wil vooral niet vanaf het begin pretenderen dat ik met een nieuw 'gezelschap' start, maar rond de tafel gaan zitten met iedereen, niet vanuit zijn functie, maar vanuit zijn betrokkenheid bij wat het ro binnen enkele jaren kan worden en wat eenieders persoonlijke ontwikkeling daarin kan zijn. Ik zoek naar een balans, naar een

respect voor elk individu dat zich engageert; daar wil ik een dialoog mee aangaan opdat elke voorstelling een noodzakelijkheid wordt. Die voorstellingen kunnen niet alleen vanuit de regisseur ontstaan, maar vanuit een kern van medewerkers, waaruit later een ensemble kan groeien.

Het Kaaitheater bijvoorbeeld vertrok vanuit een aantal mensen met wie een vertrouwensrelatie werd aangegaan; het huis keek toe op hun behoeften; er konden binnen het huis nieuwe samenwerkingsverbanden ontstaan, maar dat was geen must. De mensen die ik voor ro wil aantrekken, moeten enthousiast zijn en even geïnteresseerd in elk van de andere medewerkers als in mij. Ook al draag ik de functie van artistiek leider, ik ben niet de hoogtepion in een soort stamboom. Ik draag de verantwoordelijkheid voor het geheel, maar bij het maken van voorstellingen ben ik een deel van de groep. Ze moeten niet 'op mij zitten wachten'. In de huidige grote gezelschappen draait alles vaak om één of twee personen. Dat

't Barre Land i.s.m. Toneelschuurproducties, Faust twee / Fran van Der Hoeven



is gevaarlijk wil men zo een organisatie levend houden. Het tegengestelde gevaar ligt in de versnippering, nl. dat er zoveel in één huis gebeurt dat je ook als toeschouwer geen overzicht meer hebt. Zeven producties in één seizoen bijvoorbeeld kan je niet aan één artistiek leider ophangen. De Trust bijvoorbeeld is erg gegroeid: je krijgt meer mogelijkheden maar dan kom je in een schaal terecht waarin je de hele structuur moet herbekijken. Vele gezelschappen kampen met dat soort groeiproblemen. Je komt dan in een andere manier van theater maken terecht, een andere manier van communiceren. Kleine gezelschappen maken vaak het interessantste theater, maar als ze groter worden – met hulp van de overheid – verandert hun context. Het ro Theater, het Toneelhuis en ook het NTG hadden of hebben het voordeel dat ze met een blanco blad kunnen beginnen, dat zijn ideale momenten waarop je het geheel kan herdenken.

Uiteraard leggen de subsidiënten bepaalde

normen op. In Nederland is men bezig die normen te herdenken. We leven in zo kleine landjes: in feite is het absurd dat de overheid aan iedereen dezelfde eisen oplegt. Je moet voldoen aan een aanbod in je eigen stad en je moet ook nog reizen. We pretenderen een soort 'verenigde staten' te zijn en in feite zijn we een conglomeraat van dorpen. Elk gezelschap versnippert zijn energie door te veel taken op zich te nemen. Men zou landelijk moeten bekijken waarin artiesten geïnteresseerd zijn en een balans zoeken tussen al die behoeften. Als gezelschappen graag reizen, laat ze dan reizen en ondersteun dat ook. En geef iemand die vooral in eigen stad iets wil ontwikkelen honderd procent de kans om dat te doen. De balans moet wel in evenwicht zijn: in Limburg moet ook theater getoond worden. Nu legt men alles aan iedereen op. Over dat soort zaken zijn er nu in Nederland gesprekken aan de gang tussen de zeven meest gesubsidieerde gezelschappen. Binnen twee seizoenen is er weer een nieuw

Kunstenplan. De overheid zegt: 'vertel waar je mee bezig bent en wij zullen verbeteringen aanbrengen waar mogelijk.' Zoiets kan alleen de gezelschappen én hun werk én dus ook het publiek ten goede komen.

Vlaanderen

Voor mij werd het hoe langer hoe moeilijker om in Vlaanderen te werken. Als ik met een idee zat van iets dat ik graag wou maken, kon ik maar op heel weinig plekken terecht. Festivals hebben eigenlijk nog het meeste geld om iets te verwezenlijken. Het Kaaitheter heeft te beperkte middelen om zijn affectie met bepaalde artiesten te kunnen waarmaken; Muziektheater Lod biedt een heel plezierige werksfeer, artistiek legt men je geen strobreed in de weg, maar ze zijn beperkt in hun financiële en organisatorische mogelijkheden. In Nederland kan ik je direct een tiental van dat soort plekken opnoemen. Alleen al het feit dat ik voor het ro Theater gevraagd ben... Wie in Vlaan-



deren had mij die vraag ooit gesteld? In Nederland schuwt men geen risico's. Ook de professionele ondersteuning die je krijgt in de Toneelschuur, in het ro Theater of in het Zuidelijk Toneel valt niet te vergelijken met die in Vlaanderen; de werkomstandigheden zijn van een ander niveau. Nederlandse acteurs komen graag in Vlaanderen spelen, maar hun technici haten die reisvoorstellingen. De theaters bij ons zijn slecht uitgerust, op het gevaarlijke af. In het ro Theater lopen 20 à 25 technici rond bij wie je nooit de indruk krijgt dat iets te veel is; zij passen zich aan aan elke productie; vanuit hun eigen functie blijven ze doordenken over wat nodig is voor het geheel. Dat is heel plezierig. Als je hier in Vlaanderen mensen verplicht om met slecht materiaal te werken, dan stimuleer je hen ook niet om hun werk goed te doen. Terwijl die plekken in Vlaanderen waar wél een goede atmosfeer hangt, vaak de plekken zijn die technisch gezien weinig middelen hebben.

Ik heb sterke twijfels over de 'almacht' van de gastregisseur. Elke situatie is natuurlijk anders. Het NTG bijvoorbeeld heeft lang gezocht naar een stuk dat voor mij interessant kon zijn. Men ging ervan uit dat het wel boeiend was om een regisseur voor twee maanden samen te brengen met bepaalde acteurs; maar ik heb aan dat mekaar leren kennen niet meer genoeg. Ofwel moet ik het NTG zeggen: ik wil dit absoluut maken met die en die mensen uit jullie gezelschap; ofwel moet het NTG zeggen: dit stuk wacht al zolang op jou en die en die acteurs willen dat doodgraag met jou doen. Dat is een ander vertrekpunt, maar dat gebeurt zo zelden. Wat er moet gebeuren moet evenzeer door één of andere acteur uit de groep bepaald kunnen worden, zodat je het meteen over *iets* hebt en niet over een vage interesse om mekaar te leren kennen. Men denkt dan dat de dialoog op zich interessant genoeg zal zijn, zoals men ook denkt dat men door een aantal interessante mensen samen te zetten al tot een ensemble komt. De verzameling van kwaliteit geeft op zich nog geen kwaliteit als uitkomst.

Bovendien wordt men gedwongen meer en meer in de toekomst te denken: één, twee, drie seizoenen vooruit. Als gastregisseur loop je echt achter de feiten aan; je moet vanuit het niets een project ontwikkelen, dat je dan drie jaar later kan realiseren. Niemand vraagt zich af of het nog wel zin heeft dat drie jaar later te doen. Bij het ro Theater wil ik tegen dat soort tendensen ingaan. De eerste helft van het komende seizoen bijvoorbeeld gaan we niet op reis. Enerzijds kunnen we in Rotterdam de Schouwburg bespelen: we spreken lang op

voorhand af om daar producties te tonen maar krijgen daar ook alle faciliteiten; we maken dan echt iets voor die plek en trachten toeschouwers te enthousiasmeren om naar Rotterdam te komen. Anderzijds hebben we de volledige vrijheid in onze eigen zaal: we kunnen daar op kortere termijn plannen of zelfs dingen verschuiven. Dat hele patroon van produceren, twee maanden tournee en afgelopen wil ik uitbannen. In de Schouwburg spelen we drie weken na elkaar en *that's it*. Die producties houden we wel bij; misschien reizen we er later wel mee; maar de volle nadruk voor de hele groep ligt in de eerste twee seizoenen op het creëren, niet op het tourneren.

We passen ons daarbij aan aan de condities die de subsidiënt ons stelt. Ik maak bijvoorbeeld het dubbelproject *Anna Karenina*, naar Tolstoj, een spiegelroman. We zetten twee voorstellingen op: één rond Anna en één rond Levin, twee personages die mekaar in het boek slechts één keer ontmoeten. We realiseren deze twee delen tegelijkertijd, beginnen en eindigen de repetities op hetzelfde moment; er zijn heel veel personages die door de twee delen heenlopen. Het voordeel van zo een tweedelig project is dat je er langer aan kan werken. En als we op tournee gaan, reizen we meteen met twee producties tegelijk: als je ergens komt, kan je er sowieso al langer blijven. Dat is één van de manieren om op een andere wijze met dat reizen om te gaan. We voldoen aan onze verplichtingen, maar vullen die zo zinvol mogelijk in. Met andere producties reizen we uitdrukkelijk niet. Hierdoor doorbreken we het geijkte patroon. We willen vooral zoeken in eigen huis en daar zoveel mogelijk publiek naartoe trekken.

Weg

Van de oorspronkelijke ro Theatergroep zijn veel mensen weggegaan: het grootste deel van de artistieke kern is weg; de dramaturgie is weg; op p.r. worden de zaken herschikt; bij de techniek daarentegen verdwijnen er weinig mensen. Wie weggaat, wordt voorlopig niet vervangen. We willen eerst zien wie blijft en hoe die mensen zich willen engageren. Van de oorspronkelijke acteursgroep zijn er vier van de zestien spelers gebleven en wij hebben er drie nieuwe geëngageerd. Bij deze zeven acteurs moet je Walter Verdin en Marc Warnink – de voormalige vormgever van het Onafhankelijk Toneel – voegen, alsook regisseur Alize Zandwijk en ikzelf. Met die groep gaan we rond de tafel zitten, nadenken over de toekomst van het ro maar nog zo weinig mogelijk invullen. Financieel moeten we de eerste twee jaar nog oppassen vanwege het sociaal passief door al die mensen die weggingen.

Maar we willen onszelf de tijd geven om rond te kijken. In het begin zullen we daarom slechts per project bijkomende acteurs aantrekken. We willen liever onderbemand beginnen, de kwaliteiten van elk individu nagaan en geen functies invullen. Vroeger werkte er in het ro zo een 60 man: je voelt dan dat de communicatie stram verloopt via nota's, memo's en vergaderingen; op de duur heb je met niemand nog een normaal gesprek. Ik wil niet in het straatje verzeilen waar je geen fysiek contact meer hebt met mekaar.

Eén van de kwaliteiten van het ro Theater is doorheen de jaren de houding geweest van de technische ploeg tegenover de voorstellingen. De laatste tijd waren er veel veranderingen in het artistiek personeel, de techniek bleef; in feite zijn zij binnen het ro Theater de enige groep die drager is van het verleden. Zij hebben zoveel verschillende regisseurs over de vloer gekregen dat ze zich – en ik bedoel dit positief – een kameleonachtige flexibiliteit hebben aangekweekt. Het is een plezierige ploeg, die het nieuwe opzoekt, die het verrassende wil leren kennen. Hoe moeilijker de opdracht, hoe liever ze eraan beginnen.

Daarnaast moet er organisatorisch nog veel veranderen; de communicatie moet verbeterd worden. In het verleden – en dat heb je bij elke grote structuur – is er toch een aantal vanzelfsprekendheden ingesijpeld, zo van 'zo functioneren wij nu eenmaal'. Eigenlijk mag niks vanzelfsprekend zijn. Bij elk project moet je het theater opnieuw ontdekken. Het zal vooral mijn taak zijn iedereen te stimuleren om het avontuur op te zoeken. Welke functie ik daarbij heb, maakt mij niet uit. Het plezierige bij Oud Huis Stekelbees was dat per project, naargelang van wie er binnenkwam, je functie veranderde. Ik vind het bijvoorbeeld even belangrijk om voor iemand anders regieassistent te zijn; als ik mij in een gezelschap engageer, kan ik toch niet altijd mijn regisseur-zijn vooropstellen. Wat in Oud Huis Stekelbees op kleine schaal kon, moet hier ook kunnen. De drie nieuwe acteurs bijvoorbeeld – Herman Gilis, Catherine ten Bruggencate en Mark Rietman – zullen uiteraard spelen, maar willen ook wel eens een regie, een dramaturgie of iets helemaal anders doen. Dat soort interesse leeft bij hen. Ik wil het in de komende jaren erg stimuleren dat je een groep mensen krijgt die voortdurend van functie wisselen. Dat heeft niets met de sixties-gedachte te maken van 'iedereen doet alles'; wij willen enkel dat elk individu zijn interesses zo open mogelijk kan presenteren; dat leidt tot een interessantere dialoog, wat het geheel ten goede komt.