

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.