

FUSIES TUSSEN
GEZELSCHAPPEN
EN THEATERS

Een nieuw familiegevoel

Er zijn ingrijpende fusieprocessen tussen theatergezelschappen en theaters gaande in de grote steden. Dit jaar begonnen Theater Rotterdam en Het Nationale Theater in Den Haag. Amsterdam volgt komend jaar. Wat betekenen die fusies voor de organisatie van de techniek? | TEKST: ERIC DE RUIJTER |

Theater Rotterdam is een fusie van de Rotterdamse Schouwburg, het Ro Theater, Productiehuis Rotterdam, Wunderbaum en diverse andere makers, waaronder Ann van den Broek, Urland en Alida Dors. De aanleiding voor de fusie is volgens Bert Determann, directeur bedrijfsvoering van de nieuwe organisatie “vooral de wens om tot één Stadstheater te komen, geen eilandjes meer te zijn die weliswaar met elkaar samenwerken, maar ook nog steeds allemaal hun eigen prestatie nastreven en hun eigen budget hebben. De kern van de fusie is het volledig herzien van wat we artistiek willen bereiken, met een diverse club van makers en te bepalen wat dat dan betekent voor de stad en het land.”

Snelle geleidelijkheid

De makers bepalen onder leiding van de artistiek directeur wat er op het artistieke vlak gaat gebeuren. Determann: “We zijn een volledig artistiek gedreven organisatie. Waar we naar toe willen is dat we voor onze eigen makers veel ruimte in de programmering laten, zodat ze hun werk meer en meer in twee huizen, de schouwburg en de locatie Witte de With, kunnen presenteren. Dat is een hele andere lijn dan voor-

heen. We hebben gekozen voor een collectief van makers dat elkaar beïnvloedt en ook samen producties maakt. Theater Rotterdam is dus vooral een productiehuis. Het vernieuwende ervan is dat het de vorm heeft van een collectief. Als stad zit Rotterdam in een opwaartse spiraal en cultuur is daarin heel belangrijk. Theater Rotterdam wil graag een actieve rol spelen in deze stad.”

Grote lijnen

De formele fusie is al meer dan een jaar geleden voltrokken, maar het fusieproces is nog volop aan de gang. Determann: “We hebben gekozen voor ‘de weg van de snelle geleidelijkheid.’ Op dit moment onderzoeken we op verschillende terreinen de praktische uitwerking. Dat zorgt natuurlijk voor onzekerheid en vragen. ‘Waar gaan we heen?’ En: ‘Aan wat werk ik mee?’ In deze fase moeten we een nieuw familiegevoel opbouwen. In grote lijnen zien we de komende jaren als volgt voor ons: het eerste jaar gaat op aan het organiseren van de grote veranderingen, het tweede jaar wordt hard werken, het derde jaar presteren, het vierde jaar recapituleren en het volgende kunstenplan voorbereiden.”





Andi Krijgsman: Ook het doorontwikkelen van ethernet voor licht en geluid, waar beide organisaties al veel ervaring mee hebben, gaat in deze constructie een stuk makkelijker.

FOTO: THEATER ROTTERDAM

De verschillen in dynamiek in de organisatie spelen volgens Determann een grote rol: "Een gezelschap heeft met een productie een lange curve, valt dan terug en begint weer opnieuw. Een schouwburg heeft een veel kortere curve en dieselt elke dag door." Om die reden zijn de technische organisaties van het Ro Theater en de schouwburg nog niet geheel in elkaar geschoven. "We hebben nog steeds twee technische diensten met twee hoofden. Eén voor de reizende en producerende ploeg, één voor de presenterende ploeg. We zien nu al dat er samenwerking en overloop plaatsvindt. Maar je kunt in deze fase niet tegen een zaaltechnicus zeggen dat hij op reis moet gaan of andersom. Je moet groeien met je organisatie. Nieuwe mensen krijgen die opdracht wel. Maar de oorspronkelijke werknemers kun je niet zo maar overplanten. Vanwege de verschillen in prestatiecurves van presenteren en produceren is het niet zo gemakkelijk om iemand van het podium te plukken en te zeggen: 'ga jij maar even op tour.' De dynamiek van een technicus in de schouwburg is volledig anders dan van een reizende. Daar moet je gewoon realistisch in zijn. Je kunt af en toe wel wisselen, maar je kunt niet zomaar zeggen dat het vanaf nu één >>

Rotterdam: "Niet veel veranderd."

Andi Krijgsman is 1e belichter bij Theater Rotterdam en was daarvoor 11 jaar werkzaam bij het Ro Theater. "Wat betreft het reizen is er voor mij na de fusie nog niet zoveel veranderd", zegt hij. Wel anders is dat de reisploeg, die bestaat uit een kleine kern, nu eerst een beroep doet op de technici van de schouwburg en daarna pas de poule van freelancers aanspreekt. Ook al is de intentie aanwezig, de werkdruk in de schouwburg blijkt dusdanig hoog dat het moeilijk is om iemand van daar in te zetten op een tournee. "Toch is dat dit jaar voor twee producties wel gelukt." Organisatorisch gaat alles over meer schijven en dat kost dus tijd. "Ik kan nog niet inschatten of dat blijvend is of dat het een kinderziekte is die voorbij gaat." Wat hij een duidelijke meerwaarde vindt, is de afstemming op het gebied van investeringen in apparatuur. "We praten nu bijvoorbeeld over het aanschaffen van dezelfde spots en netwerkcomponenten. Ook het doorontwikkelen van ethernet voor licht en geluid, waar beide organisaties al veel ervaring mee hebben, gaat in deze constructie een stuk makkelijker."



Alphons Verhallen: "We zijn heel veel meer zelf aan het produceren, ondersteund door de eigen techniek. Dat geeft een meerwaarde aan het werk."

FOTO: HET NATIONALE THEATER

ploeg is en de volgende week de mensen van de grote zaal voor een tour inroosteren."

Hybride ploeg

Van het einddoel heeft Determann een helder beeld: "Ik wil werken aan een nieuwe technische ploeg. Die nieuwe ploeg bestaat uit de echte hybride technici die niet alleen de bezoevende gezelschappen bedienen, maar evengoed meewerken aan eigen producties en locatievoorstellingen. Ook de vele events vragen om een andere betrokkenheid en een flexibele inzet. Ik vind eigenlijk dat iedereen alles op allerlei locaties zou moeten kunnen doen. Het toewerken naar een hybride ploeg is een geleidelijk proces. Er zijn mensen in dienst met

"Elke technicus die we nieuw aannemen moet hybride zijn"

oude rechten en plichten vanuit oude dienstverbanden, toen wij nog een gemeentelijke instelling waren. Dat betekent dat je de komende jaren altijd met twee maten zal moeten meten omdat niet al die regelingen te harmoniseren zijn. Elke technicus die we nieuw aannemen moet hybride zijn. In een periode van een aantal jaren krijg je vanzelf zo'n ploeg. Daarbij houd je wel een aantal mensen die een vaste waarde zijn op het toneel en op reis, maar je hebt ook mensen die uitwisselbaar zijn. Veel technici bevalt dat nu al. We bouwen regelmatig locatievoorstellingen. Dat doen dan onder meer mensen van de kleine zaal en dat vinden ze hartstikke leuk. Het is een andere manier van werken dan hier een bezoevend gezelschap ontvangen, faciliteren en 's avonds weer uitwaaien. Er is veel welwillendheid en ook de wens is er. Maar er zijn ook mensen voor wie dat helemaal niet hoeft. Die werken hier fijn op het grote toneel en draaien daar naar tevredenheid hun diensten." <<

Den Haag: volledige integratie

Ook de Koninklijke Schouwburg, het Nationale Toneel, NTJong en Theater aan het Spui fuseerden dit jaar tot Het Nationale Theater. Sinds 1 februari hokken alle afdelingen theatertechniek samen op één kantoor. Alphons Verhallen is hoofd techniek van de nieuwe technische organisatie. Hij heeft twee coördinatoren techniek en twee werkvoorbereiders naast zich. De intentie was om tot en met augustus niet zoveel te veranderen - de organisatie moest uiteraard operationeel blijven - en daarna te werken aan volledige integratie. Verhallen zag vrij snel het voordeel van de bundeling van de techniekafdelingen: "Je werd gedwongen om onderling het werk af te stemmen, elkaars werkwijze te leren kennen en samen problemen op te lossen. Zo leer je in snel tempo ieders kwaliteiten kennen en profiteer je van elkaars kennis." Na ruim een half jaar als gefuseerde organisatie gewerkt te hebben in een veel grotere en meer verspreide organisatie - want er zijn drie locaties - bleek het dagelijkse proces waarin onderlinge afstemming essentieel is een flinke uitdaging. "Met de olie uit de machine is het hard werken." Neem daarbij dat in de zomer ook nog drie trekkenwanden zijn vervangen en dat technici op cursus moesten. Logisch dat de rek er even uit raakte. Ook het contact met bezoeker gezelschappen verliep niet meteen op rolletjes: er waren nieuwe emailadressen, maar die stonden niet in de spelcontracten en de informatie die al voor de fusie waren verzonden. Zo kon het gebeuren dat kaplijsten soms pas op de bouw dag zelf tevoorschijn kwamen.

Pieken en dalen

Voor Verhallen slaat de balans van de fusie naar de positieve kant door: "We zijn heel veel meer zelf aan het produceren, ondersteund door de eigen techniek. Dat geeft een meerwaarde aan het werk. De inhoudelijke betrokkenheid is gegroeid. Planningstechnisch kan ik nu makkelijker de pieken en dalen in het werk verdelen." Ook is er meer flexibiliteit voor de wensen van de medewerkers. "Op basis van vrijwilligheid is het nu mogelijk om te gaan reizen. Omgekeerd kan ook. Er heeft zich al een reistechnicus gemeld die zich afvroeg of hij in de schouwburg kon werken omdat hij een kind zou krijgen. Geleidelijk aan gaan een hoop mensen kansen voor zichzelf zien."