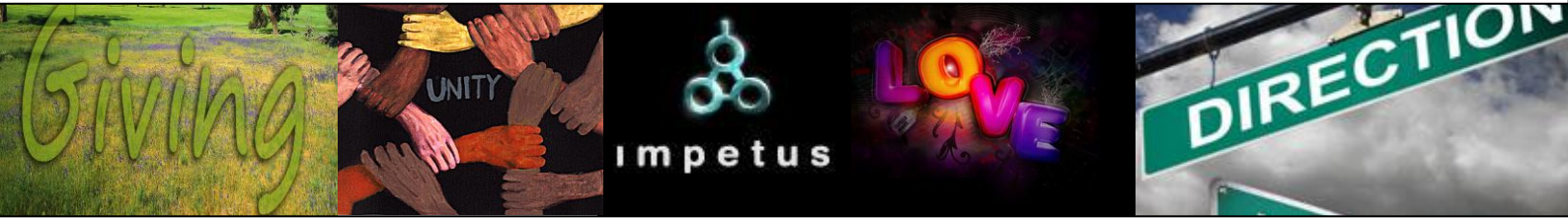


De musicalregisseur als procesleider van een musicalensemble



G

U

I

L

D

**Theater-, Film- en Televisiewetenschappen
Universiteit Utrecht**

**Bachelor Scriptie
Eindversie**

**Bart Dieho
Patjoelah Kuin
3244342**

5 november 2010

Inhoud	pag.
Inleiding	2
1. Het musicalgezelschap als ensemble	3
1.1 Paul Lundrigan's GUILD	3
1.2 Giving	5
1.3 Unity	5
1.4 Impetus	7
1.5 Love	7
1.6 Direction	8
1.7 GUILD Top-5	9
2. De musicalregisseur als leider van een ensemble	10
2.1 Love	10
2.2 Impetus	11
2.3 Giving	11
2.4 Unity	12
2.5 Direction	13
3. Conclusie	15
Literatuurlijst	16
Eindnoten	17

Inleiding

Musical is een complexe theatervorm. Binnen een voorstelling worden zowel diverse disciplines, waaronder spel, zang en dans, als verschillende mensen met elkaar verenigd. Samen zijn alle betrokkenen verantwoordelijk voor de productie, maar de musicalregisseur kan hier een leidende rol in spelen. In deze scriptie onderzoek ik de wijze waarop alle betrokkenen op een gunstige wijze kunnen samenwerken en hoe uiteindelijk een totale productie ontstaat. Ik stel van daaruit de hoofdvraag:

‘Op welke wijze kan een musicalregisseur als leider van een musicalgezelschap functioneren?’

Om deze hoofdvraag te kunnen beantwoorden maak ik gebruik van het theoretisch kader naar aanleiding van een dissertatie van Paul Lundrigan: *Ensemble: The Group Approach to Performing*.¹ Hij stelt in dit onderzoek een vijftal elementen samen welke leiden tot het acroniem GUILD. Elke letter staat voor een element en tezamen kunnen ze een gezelschap tot een gunstig samenwerkend ensemble smeden. Ik onderzoek de wijze waarop de regisseur als procesleider van dat ensemble de interrelationele kwaliteiten kan bevorderen aan de hand van de vijf GUILD elementen.

Het betoog vertrekt vanuit bovengenoemd theoretisch kader van Paul Lundrigan. In het eerste hoofdstuk behandel ik de belangrijkste punten uit deze theorie. Lundrigan’s boek is gebaseerd op eigen onderzoek, interviews en historische gegevens, welke ik niet zal behandelen in dit betoog. Ik ga slechts uit van de gegeven GUILD elementen. Na de introductie van de theorie onderzoek ik op welke wijze een musicalgezelschap een ensemble vormt, door elk van de GUILD elementen afzonderlijk te bespreken.

In het tweede hoofdstuk behandel ik de wijze waarop een musicalregisseur leider kan zijn van een musicalensemble. Het laatste element uit de GUILD theorie is Direction en wordt door Lundrigan aangewezen als sleutelfactor van het ensemble. Direction, oftewel leiderschap, vormt een essentieel element en bindt de overige elementen aan elkaar. Vervolgens licht ik van elk GUILD element enkele praktijkvoorbeelden toe, ter illustratie van het hedendaagse musicalvakgebied. Dit hoofdstuk is daarmee een terugkoppeling naar het theoretisch kader en tegelijkertijd een verdieping in de GUILD theorie. Als laatste sluit ik af met een conclusie waarin ik de belangrijkste bevindingen uit het betoog weergeef.

1. Het musicalgezelschap als ensemble

1.1 Paul Lundrigan's GUILD

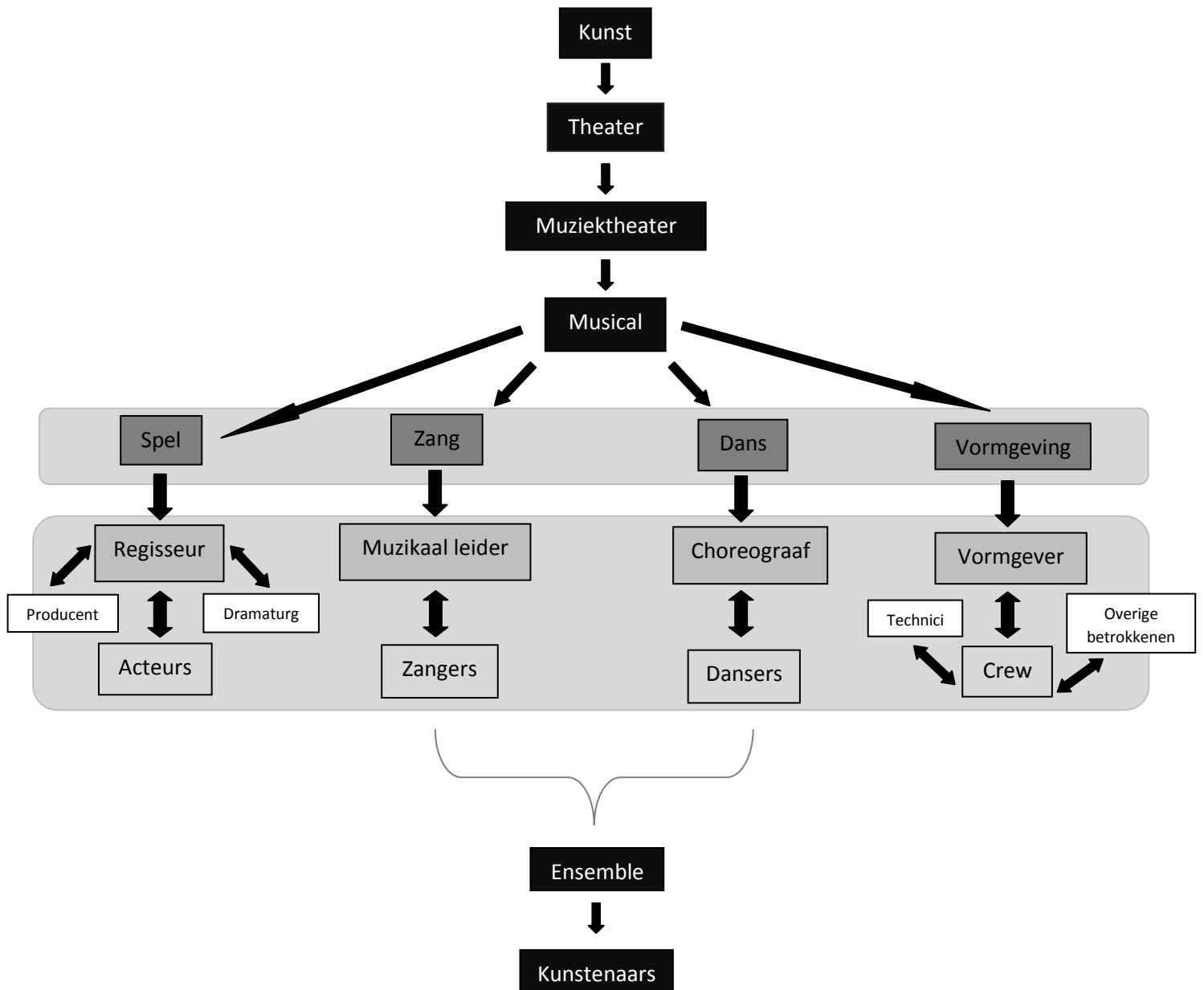
In de dissertatie *Ensemble: the Group approach to performing* wijdt Lundrigan uit over zijn eigen gevormde GUILD theorie. Hij heeft deze theorie ontwikkeld op basis van eigen onderzoek en interviews en illustreert deze door te verwijzen naar belangrijke regisseurs, toneelgezelschappen en toneelstukken uit de theatergeschiedenis. Het onderzoek is in 1985 gepubliceerd, en daarmee wellicht verouderd ten opzichte van nieuwe theoretische ontwikkelingen. Het is daardoor des te interessanter om de GUILD theorie toe te passen op praktijkvoorbeelden uit het musicalvakgebied van de afgelopen jaren. Hoe kan de GUILD theorie op deze theatervorm worden toegepast en wat kunnen we hieruit opmaken?

GUILD staat als acroniem voor vijf elementen die tezamen richtlijnen kunnen vormen voor een ensemble: "Geven is als groep een doel stellen, eenheid is groepsverbondenheid, voortstuwingskracht is voortbeweging van de groep, liefde is aantrekkingskracht en intimiteit tussen personen, en regie is groepsleiderschap."² Met deze GUILD elementen biedt Lundrigan houvast aan een ensemble gedurende het maakproces. In dit betoog beschouw ik het musicalgezelschap ook als ensemble. In musicalvaktermen wordt er met ensemble vaak de overige cast aangeduid naast de hoofdrolspelers. Het zijn bijvoorbeeld figuranten die geen prominente rol spelen in het stuk. In dit betoog zal ik echter een andere betekenis van ensemble hanteren, zoals deze gegeven is door Lundrigan:

"Definitie van ensemble:

- 1: Een eenheid van visuele elementen inclusief alle onderdelen van spektakel.
- 2: Een gelijkheid van acteervaardigheden, waardoor de nadelige gevolgen van een "sterrensysteem" vermijd worden.
- 3: Een doelgerichte, productgerichte, voorstellingsgerichte, publieksgerichte productie en repetitieperiode, waarin alle artiesten bijdragen aan een zeer inspannende samenwerking.
- 4: Een sterke, creatieve autoritaire figuur die het laatste woord heeft over alle creatieve beslissingen, waaraan alle artiesten moeten twijfelen ten behoeve van het gezelschap"³

Opvallend is dat in deze definitie van ensemble, de GUILD elementen vaak genoemd worden door Lundrigan. Zo zijn Unity en Leadership essentiële elementen voor een ensemble. Lundrigan richt zich in zijn onderzoek voornamelijk op toneel en het “acteergezelschap”⁴, maar ik pas de GUILD elementen toe op het musicalensemble. Een musicalensemble bestaat uit vele betrokkenen en disciplines. Om hier een duidelijk overzicht van te kunnen bieden, volgt onderstaand schema:



In bovenstaand schema worden de relaties binnen een musicalensemble zichtbaar. De productie begint vanuit het idee van kunst. Theater is een vorm van kunst en musical is weer een vorm van (muziek-)theater. Binnen de musical zijn er vier duidelijke disciplines en elke discipline kent een vertegenwoordiger, die als leider van de uitvoerenden binnen de discipline optreedt. Zo is de regisseur spelleider van de acteurs, de muzikaal leider begeleidt de zangers en het orkest, de choreograaf begeleidt de dansers en de theatervormgever stuurt de creatieve crew aan bij het ontwikkelen van decor, kostuums, licht en geluid. Daarnaast gaat de regisseur in gesprek met de producent en soms met een dramaturg. De creatieve crew gaat in gesprek met de technici en eventuele overige betrokkenen. Tezamen vormen alle betrokkenen een musicalensemble.

1.2 Giving

Het eerste element uit de GUILD theorie is Giving. Lundrigan omschrijft dit element als “verbintenis”⁵. Hierbij draait het er om dat elke betrokkene binnen het ensemble bereid is zich volledig over te geven aan het maakproces. Men dient trouw te zijn aan zowel de overige betrokkenen als aan het maakproces zelf. Dit houdt bijvoorbeeld in dat de acteurs participeren aan de discussies, dat de dansers aanwezig zijn tijdens de repetities, dat de decorontwerper zich houdt aan de gestelde deadlines en dat de orkestleden trachten de muziek zo goed mogelijk in te studeren. Het draait er uiteindelijk om dat je als collectief naar een doel toewerkt: de musicalproductie: “Dat ene aannemelijke doel is noodzakelijk om de best mogelijke voorstelling te produceren. Het procesgerichte doel heeft te maken met de interrelationele aard van het gezelschap.”⁶

1.3 Unity

Het volgende element is Unity. Dit element staat voor eenheid en werkt op twee niveaus: op het niveau van het ensemble (verbinding met elkaar) en op het niveau van de productie (verbinding met groep als geheel). Op het niveau van ensemble staat Unity voor samenzijn en open zijn tegen elkaar. Het draait om medewerking en vooral om samenwerking: “Een toneelstuk is de som van vele inspanningen.”⁷ Lundrigan pleit in dit element voor de afwezigheid van het ‘sterrensysteem’⁸, waarbij het draait om een coöperatieve groepsaard in plaats van een competitieve groepsaard. Dan ligt de nadruk op samenwerken in plaats van wedijveren. Interessant is de huidige ontwikkeling van *Op zoek naar...* televisieprogramma’s, waarbij op televisie gezocht wordt naar aanstormende musicaltalenten, die de hoofdrol in een nieuwe productie op zich zullen nemen. Zoals Noortje Herlaar, die begin dit jaar *Op zoek naar Mary Poppins* (2009-2010) won, Freek Bartels in *Op Zoek naar Joseph* (2008) en natuurlijk Brigitte Heitzer in *Op zoek naar Evita* (2007). Hoewel deze ontwikkeling niet aansluit bij Lundrigan’s idee van Unity, wil dit niet direct zeggen dat een dergelijk

sterrenstelsel nadelige gevolgen heeft voor een musicalensemble. Deze vorm van een sterrenstelsel is juist gunstig voor een musicalproductie, aangezien de televisieprogramma's positieve reclame wekken voor de productie. Het publiek maakt kennis met zowel grote en bekende als nieuwe namen uit de musicalwereld en leert hierdoor steeds meer over het hedendaags musicalvakgebied. De aanwezigheid van het sterrenstelsel heeft op die manier uiteindelijk een gunstig effect op de productie. Er worden meer mensen getrokken naar de uiteindelijke voorstellingen in de theaterzalen. Hoewel er vrijwel altijd bekende sterren in een productie spelen, betekent dit niet dat er op een andere manier creatieve risico's genomen kunnen worden. Zo heeft het M-Lab de voorstelling *Urinetown (2009)* geproduceerd. Hoewel deze voorstelling gebaseerd is op een verhaal wat minder bekend is bij het Nederlandse publiek, heeft de musical toch veel succes mede dankzij de bekende sterren die in de musical spelen, zoals Rene van Kooten, Suzan Seegers, Jamai Loman en Noortje Herlaar.

Ondanks dat er zo'n duidelijk verschil is tussen wat Lundrigan stelt in zijn GUILD theorie en de huidige ontwikkelingen in de musicalwereld, draait het volgens Lundrigan uiteindelijk om een harmonische samenwerking:

"Deze relaties beïnvloeden de samenwerkingsprocessen van de gezamenlijke leden van het gezelschap, en moeten uiteindelijk hun voorstelling beïnvloeden: als de relaties relatief harmonisch zijn dan verbetert de kwaliteit van de voorstelling, en als de relaties disharmonisch zijn dan verminderd de kwaliteit van de voorstelling."⁹

Waarom zouden de relaties echter harmonisch moeten verlopen? Ook disharmonische relaties kunnen uiteindelijk leiden tot een mooie voorstelling. Er worden binnen een musicalensemble bijvoorbeeld vele discussies gevoerd, waarbij men het niet altijd met elkaar eens is. Op een dergelijk moment van conflict, wordt er gezocht naar oplossingen, waardoor de productie een niveau hoger gaat qua samenwerken. Zodra de discussies altijd harmonisch verlopen, is de kans geringer dat er nieuwe impulsen en ideeën ontstaan. Een balans tussen harmonische en disharmonische relaties zal in dat opzicht het meest gunstig zijn binnen een maakproces.

Naast het niveau van verbinding met elkaar werkt het element Unity ook op het niveau van verbinding met de groep als geheel. Hier gaat het er voornamelijk om dat er gewerkt wordt naar een gehele voorstelling, waarbij een musicalensemble als een groep functioneert. Het is echter lastig om alle disciplines behorende tot het musicalgenre tot een geheel te smeden. Er moet een streven zijn vanuit een ensemble om deze eenheid te creëren en te behouden. Dit begint volgens Paul Eenens bijvoorbeeld al bij de allereerste ontmoeting tussen de betrokkenen, bij de casting:

“Dan begint de casting; dat is een uitermate ingewikkeld proces omdat je in een musical met die verschillende disciplines te maken hebt: met acteren, eventueel bewegen of bij ‘3 Muskietiers’ met schermen, en zingen. Daar doe je gemiddeld drie maanden over. Voor ‘The Sound of Music’ heb ik denk ik 900 mensen op auditie gehad, voor ‘Passion’ ongeveer 500 mensen.”¹⁰

Uit het element Unity wordt duidelijk dat een musicalensemble geen vaststaand gegeven is. Er zijn natuurlijk wel grote vaststaande factoren aanwezig, zoals de theaters of bepaalde producenten. De invulling van de ‘cast en creatives’-lijst blijft echter variabel, waardoor elke musicalproductie een uniek maakproces kent. Juist dat maakt die maakprocessen bijzonder en intrigerend.

1.4 Impetus

Het derde element volgens Lundrigan’s GUILD theorie is Impetus, wat neerkomt op een soort voortstuwingskracht wat de hele groep naar het doel van het maakproces stuurt; het neerzetten van een productie: “Een gezelschap moet een element van kracht of motivatie bevatten dat het hele gezelschap als een collectief naar zijn doel beweegt: voortstuwingskracht.”¹¹ Dit houdt wel in dat de hele groep naar dat doel toewerkt, en tezamen het doel nastreeft. Hierdoor ontwikkelt het hele proces zich en groeien niet alleen de betrokkenen van de productie, hierdoor groeit ook de productie zelf. De productie verkrijgt daardoor meer diepgang en inhoud. Sleutelterm bij dit element is bewustwording: een musicalensemble bestudeert, analyseert en evalueert het eigen maakproces en verkrijgt daardoor meer kennis over de eigen werkwijze.

1.5 Love

Het vierde element van de GUILD theorie is Love. Love komt aan de ene kant simpelweg neer op liefde voor jezelf, liefde voor de ander en liefde voor het maakproces. Het gaat echter ook om het creëren van vertrouwen en intimiteit. Zodat bijvoorbeeld acteurs tijdens discussies commentaar kunnen leveren op het maakproces. Door middel van een dergelijke harmonie, worden de werkrelaties bevorderd: “Vertrouwen staat toe dat er grotere creatieve risico’s worden genomen wat fantasierijke oplossingsmethodes bevordert.”¹² Maar zoals eerder genoemd bij het element Unity (1.3), is slechts harmonie niet voldoende om een goede productie op de planken te zetten. Ook conflicten kunnen er voor zorgen dat er uiteindelijk een totale productie ontstaat.

1.6 Direction

Het vijfde en laatste element uit de GUILD theorie van Lundrigan is Direction. Dit element wordt door Lundrigan omschreven als de meest essentiële van de vijf. Het draait hierbij om het idee van leiderschap en niet zozeer om een enkele leider die verantwoordelijk is voor het proces: “Leiderschap is noodzakelijker dan een leider, of zelfs een groep leiders. (...) Een leider is een persoon, en leiderschap is een proces.”¹³ Leiderschap is nodig voor de juiste sturing gedurende het maakproces. Hierdoor heeft een musicalensemble een richtlijn om aan vast te houden. Bij dit leiderschap ligt de nadruk op de artistieke leiding waarbij het hele musicalensemble er naar streeft om uiteindelijk een totale voorstelling te creëren.

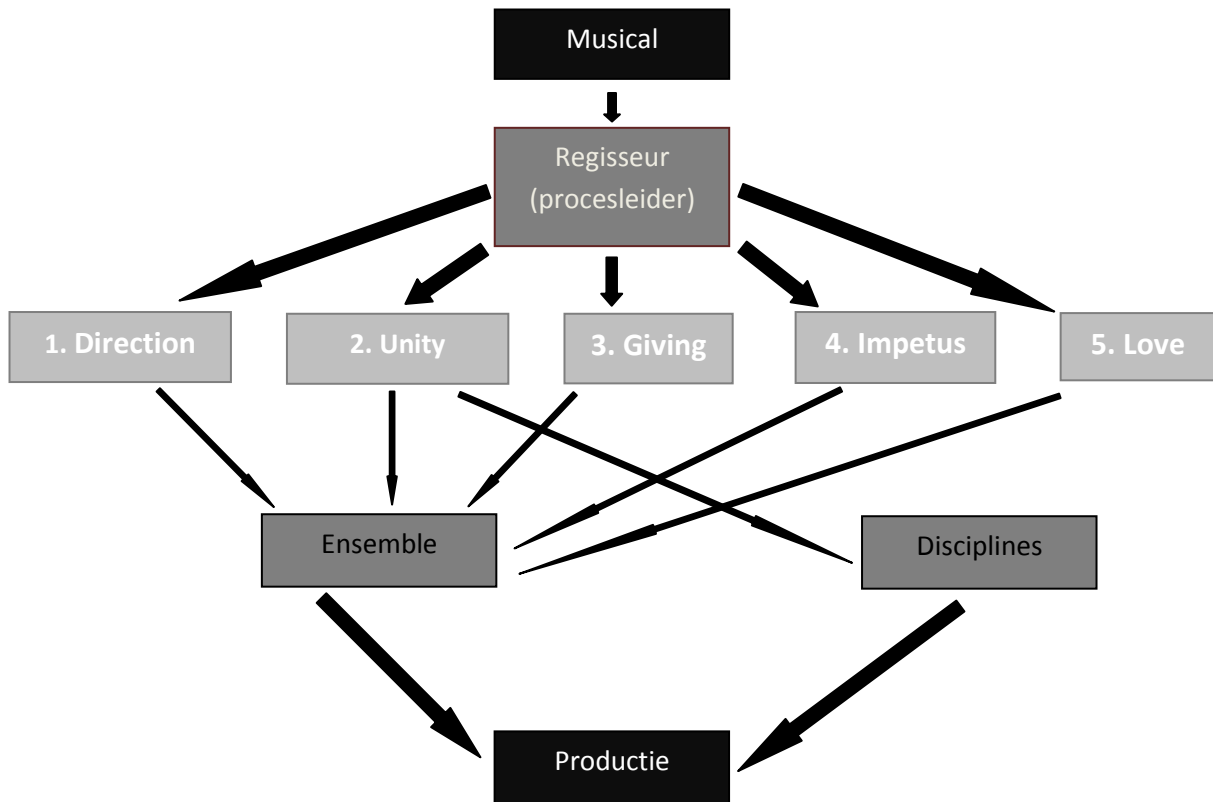
Het is noodzakelijk als ensemble de verantwoordelijkheid te nemen voor de productie en daarbij initiatief te tonen, bijvoorbeeld bij het zoeken naar oplossingen. Door deze verantwoordelijkheid te nemen overleeft een musicalensemble in zijn eigen maakproces. Als er conflicten ontstaan verwerkt een musicalensemble deze conflicten als geheel. Uiteindelijk zal niet alleen het gezelschap, maar ook de musicalproductie hierdoor groeien en zich ontwikkelen.

Het maakproces van een musical is, net als een musicalensemble, geen vaststaand gegeven. Elk proces is uniek en ontstaat niet uit regels, wetten of handleidingen. Ook musicalregisseur Paul Eenens benoemt hoe belangrijk het is om vrij te blijven gedurende een maakproces: “Ik zou het star vinden om aan wetten vast te houden. Dat beperkt je vrijheid.”¹⁴ Door je als musicalensemble of als regisseur vast te klampen aan bepaalde wetmatigheden, vermindert het creatieve denk- en oplossingsvermogen. Dit werkt uiteindelijk nadelig zowel op het maakproces als op de musicalvoorstelling. Het is daarom belangrijk dat het duidelijk is naar welke doelen een musicalensemble toewerkt. Zo kan het maakproces makkelijker gecoördineerd worden.

1.7 GUILD Top 5

Na de behandeling van de vijf GUILD elementen, kan er een indeling opgemaakt worden. Hieruit blijkt op welke wijze de elementen ten opzichte van elkaar gerangschikt kunnen worden. In mijn optiek is Love het minst essentiële binnen de GUILD elementen. Er zullen ongetwijfeld ensembles zijn waarin niet iedereen met elkaar overweg kan, maar dit hoeft geen belemmering te vormen voor de samenwerking. Vervolgens plaats ik Impetus als vierde op de ranglijst. Het is belangrijk om tezamen naar een doel toe te werken, maar dit doel kan altijd bijgesteld worden. Vervolgens staat het element Giving op nummer drie, omdat dit vooral te maken heeft met de input die alle betrokkenen kunnen leveren aan het maakproces. Op nummer twee staat het element Unity, wat naar mijn idee een zeer essentieel element binnen een ensemble is. Unity werkt namelijk op meerdere niveaus, zowel op het niveau van de productie als het niveau van de betrokkenen en ruimer genomen

natuurlijk op het niveau van het publiek. Vervolgens is het belangrijkste element binnen de GUILD theorie Direction. Dit element is een sleutelfactor ten opzichte van de andere elementen. Door middel van Direction worden alle elementen met elkaar verenigd. Naar mijn mening kan het element van leiderschap het beste vervuld worden door één leider: de musicalregisseur. Om te bekijken op welke wijze deze hiërarchie inwerkt op het ensemble, heb ik de vijf elementen ingedeeld in het eerder gemaakte schema, welke te vinden is op de volgende pagina.



2. De musicalregisseur als procesleider

Een musicalregisseur kan de sleutel vormen tot een succesvolle productie. In volgorde van de door mij gemaakte hiërarchische indeling, behandel ik per element de wijze waarop een musicalregisseur het desbetreffende GUILD element kan bevorderen in de rol van facilitator.

2.1 Love

Het is voor een musicalregisseur lastig om het element van Love te bevorderen. De liefde voor elkaar en voor de productie moet vanuit de betrokkenen zelf komen. Een musicalregisseur kan wel trachten dit gevoel te stimuleren. Daarvoor moet hij allereerst zelf liefde voor de productie hebben, zo zegt regisseur Paul van Ewijk:

“Ik viel voor musical omdat er zoveel te zien en te beleven is; je kunt je er heerlijk in onderdompelen. Naarmate ik meer musicals zag, kon ik steeds beter zien hoe al die verschillende disciplines – niet alleen zang, spel en dans, maar ook de regie, decor en lichtontwerp – hun eigen bijdrage leveren aan een voorstelling.”¹⁵

Vervolgens maakt de musicalregisseur samen met de producent en een castingteam een keuze met welke vakgenoten zij willen samenwerken. Dit is een belangrijk moment in het proces, aangezien je vertrouwen moet hebben in de mensen waarmee je samenwerkt: “Dat maakt de eerste selectie van je medewerkers kritiek. (...) Je moet vertrouwen hebben in en vieren met de mensen die om je heen zijn.”¹⁶

De musicalregisseur kan dit vertrouwen creëren door veel discussies te voeren met de betrokkenen omtrent de productie. Hierdoor ontstaat er een vorm van openheid, wat wellicht leidt tot wederzijds respect. Dit vormt een goede basis voor het element Love.

2.2 Impetus

Zodra de regisseur het gevoel heeft dat er een ensemble wordt gecreëerd waarin iedereen gunstig met elkaar kan samenwerken, is het vervolgens makkelijker om samen een doel te stellen. Hierbij zijn er twee soorten doelen die gesteld kunnen worden: productiedoelen en procesdoelen. De regisseur kan hierin zijn eigen visie naar voren brengen, maar ook de overige betrokkenen kunnen aangeven wat ze met de productie willen bereiken. Er moet dus vroeg in het proces een moment plaatsvinden waar discussies over het doel plaats kunnen vinden, zodat het hele ensemble op één lijn zit. Musicalregisseur Paul Eenens neemt hier altijd de tijd voor: “Na afronding van de casting en gesprekken over het ontwerp ga ik altijd met het hele team naar een huisje op de hei, om de horloges inhoudelijk gelijk te zetten, zodat we weten welke kant we wel en niet opgaan.”¹⁷ Een streven van de musicalregisseur is om iedereen naar hetzelfde doel te laten werken en dit ook te behouden gedurende het hele maakproces. Niet alleen de regisseur, maar ook de overige betrokkenen zijn verantwoordelijk voor dit nastreven: “Iedereen die betrokken is in het samenwerkingsproces is er om de intenties van de toneelschrijver te ondersteunen.”¹⁸

2.3 Giving

Bij het derde element Giving moet de musicalregisseur trachten om de betrokkenen zich volledig te laten overgeven in het maakproces. Uiteindelijk werkt het ensemble als geheel naar een productie toe. De musicalregisseur kan hier een voorbeeldfunctie in spelen. Paul Eenens heeft naar eigen zeggen geen verstand van muziek op niveau van partituren, maar hij doet wel zijn best om op niveau van gevoel de muziek te regisseren. Hij stort zich als het ware helemaal in het proces, ondanks dat hij zich op onbekend terrein bevindt:

“Ik kan geen noot lezen, maar ik praat wel veel over de muziek en de arrangementen. Als regisseur praat ik over wat ik denk dat er muzikaal moet gebeuren: dit gaat te hard, hier moet ik een apart thema hebben, voor “Superstar” wil ik een totaal platgetreden nummer als “I don’t know how to love him” van muziek strippen en bijna a capella uitvoeren om de inhoud van het lied naar boven te halen; op dat niveau praat ik over muziek.”¹⁹

De musicalregisseur moet zich zo opstellen dat het gunstig is voor de productie. Dit kan bijvoorbeeld ook betekenen dat hij zijn eigen idee of visie moet laten varen, als dit gunstig is voor de samenwerking. Uiteindelijk zal dit ook gunstig uitvallen voor de productie:

“Een samenwerking moet een gevend proces zijn, en het moet een nemend proces zijn. Er is geen samenwerking als je naar de tafel komt en zegt: “Ik heb een idee en zo ga jij me helpen bij de presentatie daarvan.” Samenwerking is zeggen: “Ik begrijp bepaalde sterke gevoelens die ik heb over het werk, maar ik begrijp niet alles.” (...) Bereid zijn om je visie op te geven om te kunnen samenwerken.”²⁰

2.4 Unity

In mijn optiek is het een na belangrijkste element van de GUILD theorie: Unity. Het is voor een musicalregisseur lastig om dit element te bevorderen, omdat Unity op twee verschillende niveaus werkt. Allereerst het niveau van verbinding met de groep als geheel, waarbij de focus ook ligt op het combineren van de afzonderlijke disciplines: spel, zang, dans en vormgeving. De musicalregisseur is eindverantwoordelijk voor het samensmeden van deze disciplines, zoals Whitmore dit verwoordt:

“Doel van de theaterregisseur is het afstemmen van de inbreng van de verschillende disciplines, het ondergeschikt maken van alle verschillende delen aan het geheel en het zodoende creëren van een artistiek verantwoorde eenheid in het ensceneringsproces en op basis daarvan in de theatervoorstelling. Deze eenheid is thematisch en esthetisch van aard: alle theatrale elementen horen qua inhoud en stijl bij elkaar (bedenk hierbij dat ook *chaos* een samenhang is)”²¹

Vervolgens moet er ook Unity plaatsvinden op het niveau van de betrokkenen. De musicalregisseur kan dit bevorderen door de afwezigheid van het “sterrensysteem”²² te stimuleren. Er zou bijvoorbeeld meer aandacht geschonken kunnen worden aan de betrokkenen achter de schermen, zoals de technische crew. Een interessant voorbeeld hiervan is een recent afgenomen interview met een technisch coördinator van de musical *We Will Rock You (2010)*.²³ In dit interview biedt zij de televisiekijker een vlugge blik achter de schermen van een musical. Juist dit soort interviews geven niet alleen het publiek, maar ook alle betrokkenen inzicht in wie er werkzaam zijn binnen een musicalensemble. Hierdoor kan de musicalregisseur het gevoel van eenheid bevorderen.

2.5 Direction

Als laatste is het essentieel dat de musicalregisseur zich als leider profileert gedurende het maakproces. Op deze wijze kan hij de overige vier GUILD elementen optimaal bevorderen. Allereerst dient de musicalregisseur een positie in te nemen in het geheel van betrokkenen. Volgens Lundrigan kunnen dit drie verschillende soorten posities zijn:

“3 soorten leiderschap: autocratisch, democratisch en laissez-faire. (...) In een laissez-faire of een democratische groep, ligt de verantwoordelijkheid bij het hele gezelschap. In een autocratische groep hangt verbondenheid meer af van het feit of de leider (...) een hoge status bij de groepsleden heeft.”²⁴

Deze verschillende regiestijlen kenmerken zich alledrie op diverse manieren. Om hier een duidelijk overzicht van te geven, volgt onderstaand schema:

Autocratisch leiderschap:	Democratisch leiderschap:	Laissez-faire leiderschap:
‘De machthebber’	‘De collega’	‘De opziener’
Eigen visie vormt uitgangspunt voor de voorstelling.	Principiële gelijkwaardigheid in theaterproductie.	Totale bewegingsvrijheid.
Regisseur als auteur van de voorstelling.	Theater maken als min of meer collectieve activiteit. ²⁵	Alles zonder ingrijpen laten gebeuren.

Het autocratisch leiderschap is een regiestijl die erg bekend is vanuit de theatergeschiedenis. Bekende toneelregisseurs, waaronder Stanislavski, Meyerhold en Reindhardt, hanteerden deze regiestijl tijdens het maken van hun voorstellingen. Deze vorm van leiderschap is minder geschikt tijdens het maken van een musicalproductie aan de hand van de GUILD elementen. Uit het element Giving (1.1) komt bijvoorbeeld naar voren dat een musicalregisseur zijn eigen visie moet laten varen als dit gunstig is voor het maakproces. Dit zal een lastige opgave zijn voor de autocratische regisseur.

Ook het laissez-faire leiderschap is minder geschikt tijdens het maken van een musicalproductie. In deze vorm van leiderschap functioneert de regisseur als een opziener die het maakproces in de gaten houdt. Het ensemble heeft daardoor totale bewegingsvrijheid en kan zelf beslissingen maken. Het laissez-faire leiderschap sluit niet goed aan bij de GUILD elementen. Hoewel Lundrigan het leiderschap aan zich promoot, ben ik van mening dat een musicalregisseur deze rol van leiding geven beter kan vervullen dan een musicalensemble als geheel.

Uiteindelijk sluit het democratisch leiderschap het beste aan bij de registijl die naar zowel Lundrigan's als mijn mening het meest geschikt is gedurende het creëren van een musicalvoorstelling: "De meest geschikte leider voor een acteergezelschap is een faciliterende regisseur die zijn leiderschapsstijl aanpast aan wat het gezelschap nodig heeft."²⁶ De faciliterende regisseur kenmerkt zich door steun gevend leiderschap. In de rol van facilitator vergemakkelijkt hij het maakproces door dit proces te coördineren en de juiste handvatten aan de betrokkenen aan te reiken. De faciliterende musicalregisseur treedt daarnaast ook op als bemiddelaar bij onenigheid en disharmonie. Zodra er conflicten ontstaan zorgt hij er in zijn bemiddelende rol voor dat er naar een oplossing of verbetering wordt toegewerkt. Hij kan zelfs stimuleren tot een conflict, zodra dit gunstig effect heeft op de ontwikkeling van het musicalensemble als geheel en op de groei van de musicalproductie.

Aangezien elke musicalproductie en elk musicalensemble vraagt om een andere registijl, lijkt de rol van facilitator daar goed voor weggelegd. Een musicalregisseur kan zich niet aan een gefixeerde positie vasthouden en als facilitator is hij flexibel in zijn positie. Vervolgens moet een musicalregisseur zich tevens bewust zijn van de posities en functies van de betrokkenen. De productie wordt namelijk door het hele ensemble gemaakt. Het is de taak aan een musicalregisseur om dit product van collectieve creativiteit te coördineren, waarbij ook de creativiteit van de individuen aan zich tot zijn recht komt. Als een musicalregisseur in zijn rol als leider stimulerende impulsen afgeeft aan de betrokkenen, dan ontstaat er een dynamisch werkproces waarin alle betrokkenen op elkaar kunnen reageren. De musicalregisseur accepteert hierin het feit dat hij geen oneindige kennis bezit. Juist het idee van samenwerken is de sleutelfactor in het maakproces. Daarbij combineert de musicalregisseur zijn eigen visie met de visie van anderen:

Ondanks dat het hele maakproces bestaat uit samenwerken, is het wel belangrijk dat de musicalregisseur uiteindelijk als procesleider functioneert die de definitieve beslissingen maakt:

"Terwijl de regisseur en de ontwerper(s) verantwoordelijkheid delen in het maken van beslissingen over het plan en het ontwerp van de omgeving en ruimte van de voorstelling, blijft de regisseur de definitieve beslisser. Omdat oordelen over de compositie en het gebruik van ruimte zo veel toekomstige acteergerelateerde beslissingen beïnvloeden, moet de regisseur de laatste architect zijn van de productieruimte."²⁷

Een musicalregisseur is in de rol van facilitator met een democratische noot het beste in staat om een musicalensemble gedurende een maakproces te leiden. Op deze wijze ontstaat de meest gunstige samenwerking waaruit een prachtige musicalvoorstelling kan ontstaan.

3. Conclusie

De GUILD theorie van Lundrigan, welke gevormd wordt door de elementen Giving, Unity, Impetus, Love en Direction, blijkt uiteindelijk zowel interessant als bruikbaar te zijn binnen dit onderzoek. Het belangrijkste element binnen de GUILD theorie is Direction. In mijn optiek is een musicalregisseur de aangewezen persoon om dit element te vervullen. In dat opzicht vormt een musicalregisseur de sleutelfactor binnen een musicalensemble. Hierbij kan hij de GUILD theorie van Lundrigan als richtlijn hanteren gedurende het maakproces. Door deze theorie als leidraad te gebruiken, heeft een musicalregisseur altijd een houvast om naar terug te keren. De geformuleerde hoofdvraag kan nu beantwoord worden: 'Op welke wijze kan een musicalregisseur als leider van een musicalgezelschap functioneren?' Een musicalregisseur staat ten eerste als procesleider in het maakproces. Van de drie soorten leiderschap (autocratisch, democratisch en laissez-faire), past de democratische stijl het beste bij de positie van procesleider. Een musicalregisseur treedt daardoor op als 'facilitator': een bemiddelaar die alle interrelationele kwaliteiten bevordert. Uiteindelijk creëert een musicalregisseur hierdoor tezamen met een musicalensemble een musicalvoorstelling.

Hoewel de GUILD theorie van Lundrigan uiteindelijk heeft bijgedragen aan het benoemen van de door mij gestelde conclusie, zitten er een aantal scherpe randjes aan deze theorie. Lundrigan blijft teveel op een niveau hangen: die van de harmonie. In zijn onderzoek komt helaas niet naar voren welke onharmonische mogelijkheden er zijn gedurende een maakproces. Ook conflict en ruzie kunnen uiteindelijk leiden tot een mooie productie. Het is de taak van de faciliterende musicalregisseur om dit doel na te streven en tegelijkertijd als procesleider flexibel te blijven in zijn werkwijze.

Er zijn vervolgens een aantal zaken die nog open liggen ter discussie. Juist deze zaken vormen goede aanknopingspunten voor een eventueel vervolgonderzoek. Een belangrijke relatie die niet besproken is in dit betoog, is de relatie met het publiek. Een musicalensemble werkt naar een voorstelling toe met het oog op dit publiek. Het zou interessant zijn om deze relatie verder uit te lichten. Persoonlijk had ik het voor dit onderzoek ook interessant gevonden om interviews te houden met musicalregisseurs van nu. Wegens omstandigheden en wegens de omvang van deze scriptie is dit niet aan de orde gekomen. Deze interviews hadden het betoog zeker kunnen bekrachtigen.

Uiteindelijk is dit onderzoek na lange tijd tot zijn einde gekomen. Het heeft veel moeite, tijd en energie gekost om hier te komen, maar de eindstreep is behaald. Aan de hand van dit onderzoek is mijn kennis over het musicalvak zowel breder als dieper geworden. Er ligt nu de mogelijkheid om deze kennis nog verder te verrijken. Het vak van een musicalregisseur is immers complex en uitgebreid en ik hoop ooit deze complexiteit zelf te kunnen ervaren.

Literatuurlijst

Akker, Robin van der. 2010. Backstage bij *We Will Rock You*.

<http://cultuurgids.avro.nl/front/detailmusical.html?item=5973dd77e8d9159c73faf0d69d92d9f9>

Bartow, Arthur. 1988. *The director's voice: twenty-one interviews*. New York: Theatre Communications Group.

Dieho, Bart. 2010. Historische Ontwikkeling van Musical in Nederland.

Dieho, Bart. 2010. Notitie Regie in Theater.

Dietrich, John E. 1983. *Play direction*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Groot Nibbelink, Liesbeth. 2005. Over dramaturgie: een gesprek met Paul Eenens.

http://ltd.library.uu.nl/doc/661/INT-LGN_Paul_Eenens.pdf

Groot Nibbelink, Liesbeth. 2000. Over dramaturgie: een gesprek met Paul van Ewijk.

http://ltd.library.uu.nl/doc/708/INT-LGN_Paul_van_Ewijk.pdf

Lundrigan, Paul J. 1985. *Ensemble: the group approach to performing*. Carbondale, Southern Illinois University.

Whitmore, Jon. 1994. *Directing postmodern theater: shaping signification in performance*. Ann Arbor: University of Michigan Press.

Vos, Erik. 1984. *Regie. Een Paar Punten ter Overdenking*. Syllabus Practicum Theater: Bart Dieho.

Eindnoten

¹ Paul Lundrigan, *Ensemble: the group approach to performing* (Carbondale: Southern Illinois University, 1985).

² Ibidem, 166.

Vertaald door P. Kuin: "Giving is group goal setting, Unity is group cohesiveness, Impetus is group locomotion, Love is interpersonal attraction and intimacy, and Direction is group leadership."

³ Ibidem, 65.

Vertaald door P. Kuin: "Definition of ensemble:

1: A unity of visual elements including all the components of spectacle.

2: A parity of acting skills, thus avoiding the disadvantages of a star-system.

3: A goal-oriented, product-oriented, performance-oriented, audience-oriented production and rehearsal procedure with all artists contributing to a highly collaborative effort.

4: A strong, creative authority-figure who has final approval for all creative decisions, and whom all artists must defer for the good of the company."

⁴ Ibidem, iii.

Vertaald door P. Kuin: "Acting ensemble."

⁵ Ibidem, 2.

Vertaald door P. Kuin: "Commitment"

⁶ Ibidem, 167.

Vertaald door P. Kuin: "That one acceptable goal inevitably is to produce the best possible performance. The process orientation goal has to do with the interrelational nature of the company."

⁷ Ibidem, 116.

Vertaald door P. Kuin: "A play is the sum of many efforts."

⁸ Ibidem, 51.

Vertaald door P. Kuin: "Star-system"

⁹ Ibidem, 108.

Vertaald door P. Kuin: "These relationships affect the collaborative processes of the combined members of the company, and ultimately must affect their performance: when the relationships are relatively harmonious the performance quality is enhanced, and when the relationships are discordant the performance quality is diminished."

¹⁰ Liesbeth Groot Nibbelink, *Over dramaturgie: een gesprek met Paul Eenens* (2005).

¹¹ Lundrigan, 121.

Vertaald door P. Kuin: "An ensemble must contain an element of force or motivation that moves the company as a collective toward its goal: Impetus."

¹² Ibidem, 190.

Vertaald door P. Kuin: "Trust allows for greater creative risk-taking, and in turn promotes more imaginative problem-solving."

¹³ Ibidem, 127; 196.

Vertaald door P. Kuin: "Leadership is more necessary than a leader, or even a group of leaders. (...) A leader is a person, and leadership is a process."

¹⁴ Liesbeth Groot Nibbelink, *Over dramaturgie: een gesprek met Paul Eenens* (2005).

¹⁵ Liesbeth Groot Nibbelink, *Over dramaturgie: een gesprek met Paul van Ewijk* (2000).

¹⁶ Arthur Bartow, *The director's voice: twenty-one interviews*. (New York: Theatre Communications Group, 1988), 314.

Vertaald door P. Kuin: "Which makes the initial selection of your collaborators critical. (...) You have to have faith in and to celebrate the people who are around you."

¹⁷ Liesbeth Groot Nibbelink, *Over dramaturgie: een gesprek met Paul Eenens* (2005).

¹⁸ John E. Dietrich, *Play direction* (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1983), 233.

Vertaald door P. Kuin: *“Everyone involved in the collaborative process is there to support the intentions of the playwright.”*

¹⁹ Liesbeth Groot Nibbelink, *Over dramaturgie: een gesprek met Paul Eenens* (2005).

²⁰ Bartow, 189.

Vertaald door P. Kuin: *“A collaboration has to be a generous process, and it has to be a regenerative process. There is no collaboration if you come to the table and say: ‘I have an idea – and this is how you will assist me in presenting it.’ Collaboration is saying: ‘I understand certain potent feelings I have about the work, but I don’t understand everything.’ (...) Being willing to give up a point of view in order to collaborate.”*

²¹ Bart Dieho, *Notitie Regie in Theater* (2010).

²² Lundrigan, 51.

Vertaald door P. Kuin: *“Star-system”*

²³ Robin van der Akker, *Backstage bij We Will Rock You* (2010).

<http://cultuurgids.avro.nl/front/detailmusical.html?item=5973dd77e8d9159c73faf0d69d92d9f9>

²⁴ Lundrigan, 181; 197.

Vertaald door P. Kuin: *“3 classifications of leadership: autocratic, democratic, laissez-faire. (...) In a laissez-faire or democratic group, the responsibility rests with the entire membership. In an autocratic group, cohesiveness depends more on whether the leader has (...) a high status-consensus among the group members.”*

²⁵ Bart Dieho, *Notitie Regie in Theater* (2010).

²⁶ Lundrigan, 213.

Vertaald door P. Kuin: *“The appropriate leader for an acting ensemble then, is a facilitative director who suits the leadership style to the needs of the company.”*

²⁷ John Whitmore, *Directing postmodern theatre: shaping signification in performance* (Ann Arbor: University of Michigan Press, 1994) 131-132.

Vertaald door P. Kuin: *“While the director and designer(s) share responsibility in making decisions about the layout and design of the environment and space for the performance, the director remains the final decision maker. Because judgments about the arrangement and use of space affect so many future acting-related decisions, the director must be the final architect of the production’s space.”*