

# De Methodiek van het Ongeleid Collectief

*Regiekwesties binnen het Wunderbaum  
collectief*

Thorsten Blokzijl – 3272966 | Derde leerjaar Theater-, Film- en Televisiewetenschappen,  
Universiteit Utrecht | Thema: *Regie in theater: de theaterregisseur als auteur van de  
voorstelling?* | Docent: drs. Bart Dieho | Datum: 16-04-2010

## Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b> .....	3
1.1 Motivatie, doelstellingen en uitvoering van het onderzoek.....	3
<b>2. Theoretisch kader</b> .....	6
2.1 GUILD-theorie en overige literatuur.....	6
2.2 Historische context werkverhouding ‘regisseur-acteur’ .....	9
<b>3. Analysemodel van het ongeleid collectief</b> .....	12
3.1 Opkomst van het ongeleid collectief in het Nederlandstalige theaterlandschap ..	12
3.2 Werkverhoudingen ongeleid collectief .....	14
<b>4. Acteurscollectief <i>Wunderbaum</i></b> .....	17
4.1 Analysemodel toegepast op <i>Wunderbaum</i> .....	17
<b>5. Conclusie</b> .....	21
<b>Bronvermelding</b> .....	23
<b>Bijlagen</b> .....	26

## **1. Inleiding**

De methodiek van het ongeleid collectief en in het bijzonder de methodiek van Wunderbaum zal in deze thesis als centraal onderwerp fungeren. In hoofdstuk 1 zal allereerst kort worden ingegaan op mijn persoonlijke motivatie voor het maken van deze keuze. Vervolgens zal worden ingegaan op de doelstellingen van dit onderzoek en bespreek ik Lundrigans definitie van de term 'ongeleid collectief.' Daarna volgt een korte introductie van de probleemstelling en onderzoeksvragen die ik voor dit onderzoek zal hanteren en eindigt deze inleiding met een toelichting van de structuur en wijze van uitvoering van dit onderzoek.

### **1.1 Motivatie, doelstellingen en uitvoering van het onderzoek**

Mijn motivatie voor de keuze om deze thesis in het teken te stellen van de methodiek van het ongeleid collectief, berust grotendeels op de belangstelling die ik heb voor het Wunderbaum collectief. Tijdens mijn studie Theater-, Film- en Televisiewetenschap ben ik voornamelijk bezig geweest meer te weten te komen over het medium theater en binnen deze richting had ik een specifieke interesse in maatschappijkritisch theater. Momenteel zie ik Wunderbaum als een gezelschap dat als voorloper van maatschappijkritisch theater beschouwd kan worden. Ik hoop in deze thesis duidelijk te maken, hoe een ongeleid collectief als Wunderbaum zonder regisseur toch regiekeuzes neemt en welke positie zij binnen de tendens van het progressieve vlakke-vloertheater in Nederland inneemt.

Zoals gezegd, ontstonden na *Aktie Tomaat* (1969-1970) in Nederland verschillende collectieven die zonder regisseur te werk gingen. De reden hiervoor was een achterliggende harmonieuze gedachte die in de gehele maatschappij gold; iedere mening is geldig en iedereen is om die reden gelijk aan elkaar. Deze vorm van platte democratie ging onderdrukking en hiërarchie tegen en moest in de theaterwereld het eindproduct ten goede komen. Sinds deze roerige jaren in het Nederlandstalige theaterlandschap is het progressieve vlakke-vloertheater sterk ontwikkeld. De uitkomst hiervan is nog altijd zichtbaar; er is geen land op de wereld waar een theaterlandschap zo divers van aard is als in Nederland. Deze vlakke-vloertheaters werden het podium van veel nieuwe theatergroepen die enkel met een faciliterende of stimulerende regisseur

opereerden. Zoals blijkt bij Wunderbaum, behoorde zonder regisseur te opereren ook tot de mogelijkheden. De wijze waarop dit gebeurt, evenals de positie van dergelijke groepen binnen de tendens van het progressieve vlakke-vloertheater in Nederland, staat centraal in deze thesis.

Wanneer in dit onderzoek gesproken wordt over de term 'ensemble' of 'ongeleid collectief' verwijs ik naar de definitie van Paul. J. Lundrigan uit zijn werk *Ensemble: The group approach to actor training* uit 1986.

"Een theater ensemble is een compagnie van acteurs die een eenheid van esthetische elementen tonen in hun voorstellingen. Esthetische eenheid is vergroot door een eenheid van interrelationele elementen ontwikkeld door een flexibele balans tussen democratisch en autocratisch leiderschap, geëigend en reagerend op iedere voorkomende repetitie of trainingsituatie."<sup>1</sup>

Wanneer gesproken wordt over *leiderschap* binnen het ongeleid collectief zal eveneens de definitie van Lundrigan worden gehanteerd:

"Leiderschap in een ensemble is een gezamenlijke verantwoordelijkheid die de inter-relationale kwaliteiten bevordert van Geven, Eenheid, Voortstuwingskracht, Liefde, en Regie bij alle leden van de groep."<sup>2</sup>

De formulering van de probleemstelling en onderzoeksvragen concentreert zich op de problematiek tussen de werkverhoudingen in een ongeleid collectief en de werkwijze dat een dergelijk gezelschap hanteert bij maakprocessen. Om deze problematiek inzichtelijk te maken, luidt de probleemstelling van dit onderzoek als volgt:

*"Hoe neemt een ongeleid collectief zoals Wunderbaum regiekeuzes?"*

Deelvragen die aan bod zullen komen:

- Wat is de rol van een (gast)regisseur?
- Hoe wordt omgegaan met deze positie tijdens een maakproces?
- Wat is de functie van een dramaturg als de regisseur afwezig is?

---

<sup>1</sup> Lundrigan, Paul J. *Ensemble: The group approach to actor training*. (1986:275) Vrij geciteerd uit B. Dieho. *Syllabus Regie in theater 2009-2010*. Instituut voor Theater-, Film- en Televisiewetenschap, 2010.

<sup>2</sup> Ibidem.

- Hoe worden beslissingen genomen indien geen regisseur en evenmin een dramaturg voorhanden zijn?

Dit onderzoek zal na dit inleidende hoofdstuk verder gaan met een uiteenzetting van het theoretisch kader, waarin de beschrijving van Lundrigans GUILD-theorie centraal staat. Ook worden vervolgstudies van andere wetenschappers besproken, waaronder het werk van Else Flim. Vervolgens zal de historische context van het ongeleid collectief besproken worden. Deze historische context moet duidelijk maken welke positie het ongeleid collectief in het huidige theaterlandschap inneemt ten opzichte van vroeger.

Hoofdstuk drie omvat overige ensembleformaties en tendensen in het Nederlandstalige theaterlandschap, zoals *Het Werkteater* en *(Hauser) Orkater*. Vervolgens wordt aandacht besteed aan de werkverhoudingen tussen acteurs, regisseurs, dramaturgen e.a. binnen de organisatie van een ongeleid collectief. Hiermee wordt de problematiek duidelijk en wordt aansluitend de overgang naar de casestudie *Wunderbaum* gemaakt.

Het vierde hoofdstuk omvat een beschrijving van een casestudie, die ik voor dit onderzoek verricht heb. In dit hoofdstuk zullen de resultaten van het analysemodel van het ongeleid collectief aan de hand van acteursensemble *Wunderbaum* getoetst worden. Hierin staat de problematiek aangaande de werkverhoudingen en werkwijze van Wunderbaum centraal. Dit wordt behandeld aan de hand van interviews met verschillende Wunderbaum-leden en overige secundaire literatuur. Daarnaast zal in dit hoofdstuk *Wunderbaum* als ongeleid collectief vergeleken worden met de theatergroep die werkt met de autocratische regisseur om zodoende de verschillen helder uiteen te zetten.

Hoofdstuk vijf biedt ruimte voor een reflectie op de behaalde onderzoeksresultaten, evenals een terugkoppeling naar documentatie en het vakmatig en maatschappelijk nut van dit onderzoek. In dit hoofdstuk probeer ik op kritische wijze te evalueren of de bijdrage die ik heb willen leveren aan de verduidelijking van de besproken problematiek geslaagd is. Tevens doe ik in dit hoofdstuk een voorstel voor mogelijk vervolgonderzoek.

## 2. Theoretisch kader

Allereerst zal de zogenaamde GUILD-theorie van de Amerikaanse Paul J. Lundrigan besproken worden uit zijn scriptie *Ensemble: The group approach to actor training*. Vervolgens zullen vervolgstudies beschreven worden, waaronder het onderzoek van Else Flim, getiteld *Dramaturg en Scenarioschrijver: Een haat-liefdeverhouding of partners in woord en beeld?* In dit werk wordt de GUILD-theorie van Lundrigan vergeleken met het managementmodel van Instituut Nederlandse Kwaliteit<sup>3</sup> en het communicatiemodel van P. Hersey en Blanchard.<sup>4</sup> In hoofdstuk 2.2 zal de historische context van werkverhoudingen tussen acteurs en regisseurs beschreven worden.

### 2.1 GUILD-theorie en overige literatuur

Lundrigan beschrijft in zijn scriptie zijn ideaal van een theatergroep als 'ensemble'. Aangezien door de tijd heen altijd spanningen zijn geweest in de werkverhoudingen tussen acteurs en regisseurs, pleitte Lundrigan voor het ideaal van een theatergroep als 'een compagnie van acteurs.' Hij spreekt hier over een synthesesmodel, dat volgens hem de ideale middenweg is tussen regisseurs als de autocratische regisseur ('dictators') en ongeleide (acteurs)collectieven.<sup>5</sup> De regisseur opereert als *facilitair intermediair*. Diens leiderschap moet de gezamenlijke verantwoordelijkheid en interrelationele kwaliteiten binnen de groep bevorderen. Deze vorm van leiderschap beschrijft Lundrigan in zijn GUILD-theorie, refererend aan de termen "Giving, Unity, Impetus, Love, Direction".<sup>6</sup> Wanneer deze aspecten als leidraad worden genomen, kunnen de unieke kwaliteiten van individuen optimaal benut worden, wat tot uiting kan komen in een goed functionerend groepsproces.

#### 1) Giving: of a Commitment

---

<sup>3</sup> INK, Handleiding positiebepaling op basis van het INK-managementmodel (Instituut Nederlandse Kwaliteit), Zaltbommel, 200

<sup>4</sup> Hersey, P., *Situationeel Leidinggeven*. Utrecht: Veen Uitgevers, 1987.

<sup>5</sup> B. Dieho. *Syllabus Regie in theater 2009-2010*. Instituut voor Theater-, Film- en Televisiewetenschap, 2010.

<sup>6</sup> Lundrigan, Paul J. *Ensemble: The group approach to actor training*. Carbondale: Southern Illinois University Press, 1986. p. 109.

Met het begrip 'Giving' richt Lundrigan zich op interpersoonlijke relaties; waarbij het begrip sterk is gerelateerd aan het geven van 'love' en het tonen van 'unity'.<sup>7</sup> Lundrigan stelt hierbij het volgende:

"Giving also modifies each of the other elements when it is conceived as 'commitment:' i.a., it may be a commitment to the company (Unity), to the cause (Impetus), to the trust and sharing (Love), or to the leadership (Direction)."<sup>8</sup>

## 2) Unity

Ook deze term kent twee connotaties; een interrelationele en een artistieke. De interrelationele connotatie duidt op het belang van de cohesie binnen een groep:

"It involves openness and cooperativeness as well, and may be the most important element of them all."<sup>9</sup>

De artistieke connotatie van de term Unity is verbonden met de afwezigheid van een zogenaamd 'star-system'. Door de afwezigheid van 'de beste acteur of actrice' zijn alle kwaliteiten van acteurs en actrices gelijkwaardig aan elkaar. Het gevolg hiervan is dat eerlijkheid en openheid naar en medewerking naast elkaar een belangrijke rol spelen bij het bevorderen van de cohesie.

## 3) Impetus

Voor het maken van een voorstelling is ook een gezamenlijke voortstuwende kracht nodig; Impetus. Hierover zegt Lundrigan het volgende:

"It is a force that, in part, provides, the cohesive quality of a group; it contributes to its uniqueness, i.e., the way in which the company moves toward its goal is dependent on the unique combination of each member's ability to move him or herself toward their goal. It is therefore the basis of the company's ethos, and for our purposes here, it is called Impetus."<sup>10</sup>

## 4) Love

---

<sup>7</sup> Lundrigan, Paul J. *Ensemble: The group approach to actor training*. Carbondale: Southern Illinois University Press, 1986. p. 111-112.

<sup>8</sup> Ibidem, 112.

<sup>9</sup> Ibidem, 114.

<sup>10</sup> Ibidem, 121.

Het vierde aspect staat voor 'Love', wat descriptieve vormen kent: kameraadschap, broederschap, vriendschap, interesse en zorgen voor elkaar.

“When applied to ensemble, love is apropos primarily in its aspects of trust and sharing. It is love among the actors; it is love between the director and the actors, between the playwright and the director, between the playwright and the actors.”<sup>11</sup>

## 5) Direction

Tot slot het lastig te definiëren element 'Direction', welke alle andere elementen overlapt. 'Direction' veronderstelt leiderschap, een term dat vele varianten kan omvatten; een individuele leider, een groep leiders, of een gezamenlijk collectief leiderschap. Wel is het voor een groep noodzakelijk om een bepaalde vorm van leiderschap te kennen:

“Leadership (a force, a process) is more necessary than a leader (a person, an autocrat), or even a group of leaders (a triumvirate, or a board of directors). The directorate organizes the commitment, focuses the impetus, establishes the levels of competence, and facilitates the interpersonal relationships (unity). The leadership process tempers the love by stimulating the members' sense of independence, it contemporizes their work, and it finds the resources for creativity and for sheer existence.”<sup>12</sup>

De GUILD-theorie is theatertheorie gericht op interpersoonlijke relaties die door ensembles kan worden toegepast om zo optimaal mogelijk te functioneren als collectief. Het zoeken naar een goede groepsdynamiek is belangrijk, aangezien vele ongeleide collectieven na een aantal jaar stoppen. Goed leiderschap kan daarbij van belang zijn; in de vorm van een gezamenlijke verantwoordelijkheid, of een persoon die ten behoeve van het eindresultaat knopen doorhakt of een veto uitspreekt. Vanwege deze visie op leiderschap zijn verschillende vervolgstudies naar aanleiding van Lundrigans GUILD-theorie, waarin de theorie in verband wordt gebracht met managementmodellen. Een voorbeeld hiervan is het werk *'Dramaturg en Scenarioschrijver: Een haat-liefdeverhouding of partners in woord en beeld?'* van Else Flim. Zij bracht Lundrigan's

---

<sup>11</sup> Lundrigan, Paul J. *Ensemble: The group approach to actor training*. Carbondale: Southern Illinois University Press, 1986. p. 124.

<sup>12</sup> *Ibidem*, 127.



theorie in verband met het managementmodel van het Instituut Nederlandse Kwaliteit en het communicatiemodel van P. Hersey. Aan de hand van verschillende samenwerkingsmodellen onderzocht zij in haar scriptie de mogelijkheden van samenwerkingsrelaties tussen dramaturgen en scenaristen. De theorie van Lundrigan achtte zij beter in staat dan het INK-model om groepsprocessen te duiden. Weliswaar had zij een kritische aanmerking op het model:

“De opvattingen van Lundrigan passen [...] in een [...] creatieve werksituatie, zoals de samenwerking van een dramaturg met een schrijverscollectief, doch zij zijn teveel gericht op de groepsdynamiek tijdens het theatrale repetitieproces.”<sup>13</sup>

Echter, vanuit een beschrijving van historische ontwikkelingen aangaande werkverhoudingen tussen regisseur en acteur – zoals daar zijn, een verschuivende gerichtheid van objecten naar mensen en van product naar proces – is Lundrigan’s focus op de groepsdynamiek binnen een ensemble goed te verklaren. Een nadere toelichting van een dergelijke beschrijving wordt in het volgende hoofdstuk gegeven.

## 2.2 Historische context werkverhouding ‘regisseur-acteur’

Lundrigan stelde in zijn GUILD-theorie, dat voornamelijk het aspect *leaderschap* veelal problematisch blijkt te zijn in collectieve werkvormen. Dit kent dan ook door de eeuwen heen vele maten en vormen. Enkele belangrijke exponenten hiervan zullen ter introductie van het analysemodel van het ongeleid collectief besproken worden. Te beginnen bij Richard Wagner (1813-1883), volgende Lundrigan de *autocraat* onder de regisseurs:

“He theorized a highly sensitive master artist who would be the central authority for the creation of unified and artistic theatrical productions.”<sup>14</sup>

De definitie van autocratische regisseur werd in het begin van zijn ontwikkeling veelal aangehaald met termen als “autoritaire regisseur” of “super stage manager.” Deze

---

<sup>13</sup> Flim, Else. *Dramaturg en Scenarioschrijver: Een haat-liefdeverhouding of partners in woord en beeld?* Masterthesis Else Flim, Universiteit van Utrecht/Professional School of the Arts Utrecht (2006), p. 49-50.

<sup>14</sup> Lundrigan, Paul J. *Ensemble: The group approach to actor training*. Carbondale: Southern Illinois University Press, 1986. p. 46.

figuur moest controle houden over alle aspecten van de productie om zodoende een meesterstuk neer te zetten, wat Wagner ook wel aanduidde met de term “Gesamtkunstwerk.”<sup>15</sup>

Een visie die hiervan (in theorie) verschilde was die van Meyerhold (1874-1940). Meyerhold zelf vond namelijk dat de acteurs onafhankelijk moesten zijn van hun regisseur. Hij zag de regisseur dan ook als intermediair tussen theatertekst en auteur enerzijds en tussen de acteur en de toeschouwer anderzijds.<sup>16</sup> Meyerhold zegt hierover:

“The director reveals his plan [to the actors] in talking about the play. The play is colored by the director’s point of view...the director infuses them with the spirit of the author. But after his explanations all artists have complete independence.”<sup>17</sup>

Of Meyerhold zich echter aan zijn eigen opvatting hield is de vraag, aangezien zijn contemporaine collega’s hem als zeer autocratisch en autoritair beschreven.

Een aanpak die dichter in de buurt van een platte democratie komt, maar bovenal ook dichter in de buurt van het Nederlandstalige theaterlandschap komt, is de visie van *Living Theatre*. *Living Theatre* was een Amerikaans gezelschap dat in 1962, 1965 en 1966 Nederland bezocht dankzij inzet van het Micky Theater. Het liet de Nederlanders kennismaken met het anarchistische ideaal waar zij naar leefden en werkten. Met name hun voorstelling *Frankenstein* was een goede representatie van het ensembletheater.<sup>18</sup> Drijvende krachten achter deze groep waren Julian Beck en zijn partner Judith Malina. Zij koesterden een humanistisch anarchisme en noemden hun groep een ‘tribe’ (stam). Echter, uit samenwerkingsverbanden blijken veel vragen te komen over de ‘organisatiestructuur’: wie heeft de leiding? De ‘Impetus’ van *Living Theatre* bleek weliswaar gebaseerd te zijn op een gezamenlijk verzet tegen de gevestigde orde, toch waren de leidende figuren Beck en Malina zelf.

---

<sup>15</sup> Lundrigan, Paul J. *Ensemble: The group approach to actor training*. Carbondale: Southern Illinois University Press, 1986. p. 47.

<sup>16</sup> B. Dieho. *Syllabus Regie in theater 2009-2010*. Instituut voor Theater-, Film- en Televisiewetenschap, 2010.

<sup>17</sup> Lundrigan, Paul J. *Ensemble: The group approach to actor training*. Carbondale: Southern Illinois University Press, 1986. p. 53.

<sup>18</sup> Vrij naar aantekeningen Tom Blokdijsk “GROEPSTHEATER” uit Blokdijsk, T. *Blokboek Blokschijf: Tom Blokdijsk over theater, 1970-nu*. Amsterdam: Theater Instituut Nederland, 2007.

Vanaf 1967 kwamen in het Mickery Theater te Amsterdam steeds vaker theatercollectieven optreden, onder andere La Mama, The Traverse Theatre, Bread and Puppet, The People Show en Pip Simmons. Een logisch gevolg hiervan was dat Nederland steeds bekender raakte met de ideeën en idealen van het theaterensemble, wat uiteindelijk resulteerde in bijvoorbeeld het Nederlandse *Het Werkteater*. Hoe de opkomst van ongeleide collectieven in Nederland plaatsvond en hoe de anatomie van dergelijke ensembles in elkaar steekt, zal in het volgende hoofdstuk besproken worden.

### 3. Analysemodel van het ongeleid collectief

Dit hoofdstuk staat in het teken van een analysemodel van het ongeleid collectief. Allereerst zal een korte beschrijving gegeven worden van de opkomst van ensembleformaties in het Nederlandstalige theaterlandschap. Vervolgens zal specifiek worden ingegaan op de methodiek van deze ongeleide collectieven en de daarmee samenhangende problematiek. Tenslotte wordt de verbinding gegeven naar de casestudie van het acteursensemble Wunderbaum.

#### 3.1 Opkomst van het ongeleid collectief in het Nederlandstalige theaterlandschap

De opkomst van ensembleformaties en de stijgende populariteit van dergelijke collectieven in Nederland is grotendeels te danken aan het collectief *Het Werkteater*<sup>19</sup> (1970–1985); een acteursgroep bestaande uit twaalf personen, die gezamenlijk of in kleinere subgroepen maatschappijkritisch theater maakten. De werkverhoudingen binnen *Het Werkteater* waren op een bijzonder manier gerangschikt, omdat ze geen autoritaire regisseur in dienst hadden. Hierdoor was hun visie op leiderschap geheel anders dan de traditionele visies van Wagner en Meyerhold. Toch kende *Het Werkteater* wel een bepaalde vorm van ‘sturing’. Dit gebeurde middels een roulerend systeem waarbij een zogeheten *stimulator* gekozen werd. Een term die ook in functie te vergelijken is met Lundrigans definitie van een *facilitair intermediair*.

“Het Werkteater has prided itself from its beginnings in having no regie (direction) from any one source. The administrative direction of the group has always been handled by a *driemanschap* or three-person committee. [...] Direction of each piece is still handled by one of the actors, called “the stimulator of the project.” By “stimulator” they mean one who organizes, who

---

<sup>19</sup> Voor meer informatie over *Het Werkteater*: 1) Schayk, Margot van (2001), *Hallo medemens!: de geschiedenis van Het Werkteater*. Amsterdam/Naarden: Theater Instituut Nederland / Strengholt. Eindred. Rob van der Zalm, met medewerking van Roel Bogaards e.a. 2) Schayk, Margot van (1998), *Kooperatieve Vereniging Het Werkteater 1970-1984. Een repertoire-analyse van veertien seizoenen ‘waarachtige theaterkunst voor het volk’ (Jac Heijer)*. Utrecht: Instituut voor Theater-, Film- en Televisiewetenschap, 1998. Doctoraal scriptie.

stimulates ideas and acting, and not one who visualizes, in the sense of a director.”<sup>20</sup>

Echter, daar waar Lundrigans *facilitair intermediair* echt als tussenpersoon dient die het recht en de plicht heeft een veto uit te spreken of knopen door te hakken, dient een *stimulator* improvisatiescènes te sturen. In dat opzicht neemt een *stimulator* een meer voorbereidende taak op zich. Ook benadrukte deze persoon de maatschappelijke betrokkenheid en relevantie van de scènes. Zodoende werd een stem gegeven aan verschillende achtergestelde groepen als patiënten, gedetineerden en gehandicapten. Interactie met het publiek was hierbij een belangrijk gegeven. Omstreeks dezelfde periode kende Nederland ook een andere theatercollectief, genaamd *Hauser Orkater*. Dit collectief bracht tussen 1972 en 1980 een vorm van muziektheater, waarbij net als *Het Werkteater* het publiek direct werd aangesproken. Ook *Hauser Orkater* kende een werkvorm gebaseerd op een platte democratie, zowel in de bezetting van het collectief als in de interactie met het publiek. Toch hielden zij in 1980 op te bestaan en ging men in wisselende en nieuwe samenstellingen voorstellingen maken onder de naam *De Horde van Jim van der Woude* (1981-1984), *De Mexicaanse Hond* (1980-heden) en *Orkater*. Waarvan de laatstgenoemde ook vandaag nog verschillende muziektheaterproducties uitbrengt.<sup>21</sup>

Het Nederlandstalige theaterlandschap kent zodoende steeds meer verschillende kleine collectieven, opgericht door zelfstandig opererende toneelspelers en muzikanten. Ook het repertoiretheater is uiteindelijk meegegaan in de tendens van het ongeleid collectief, dat voor een grondige herziening van het subsidiesysteem en een fundamentele herschikking van het theaterlandschap heeft gezorgd. Zoals gezegd, er is geen land dat zo een divers theaterlandschap heeft als Nederland. Het progressieve vlakke-vloertheater was en is nog steeds in ontwikkeling. Denk hierbij aan gezelschappen als *STAN*, *Maatschappij Discordia*, *'t Barre Land*, *Dood Paard*, *Dito Dito*, *Comp. Marius* en *De Roovers*, die het Nederlandstalige theaterlandschap van de afgelopen tien tot vijftien jaar in sterke mate hebben bepaald.<sup>22</sup>

De gegeven voorbeelden tonen aan dat het ongeleid collectief binnen een ruime context te plaatsen valt en dat deze nog altijd actueel is. Echter, al dan niet interessanter

---

<sup>20</sup> Susan Flakes. “Het Werkteater.” *Drama Review* 21 (1968): 29.

<sup>21</sup> Ibidem.

<sup>22</sup> Vrij geciteerd naar *'t Barre Land* afkomstig van <http://www.barreland.nl/content/t-barre-land>, 2010.

is het om te achterhalen *hoe* dergelijke collectieve samenwerkingsverbanden functioneren.

### 3.2 Werkverhoudingen ongeleid collectief

De veranderlijkheid van de werkverhoudingen tussen regisseur en acteurs, zoals door Lundrigan in beeld is gebracht, wordt door de geschiedenis heen voor een groot deel bepaald door maatschappelijke fenomenen uit die tijd. Mijns inziens hebben maatschappelijke fenomenen in Nederland tot een tweetal vernieuwende richtlijnen geleid, welke kenmerkend zijn voor de visies van ongeleide collectieven:

1. De behoefte aan democratisering.
2. Het inzicht dat:
  - A. de maatschappij veranderbaar is in een rechtvaardigere maatschappij.
  - B. deze maatschappij niet veranderbaar is door de bestaande organisaties, maar wel door alternatieve groepen.

Hoofdstuk 2.2 impliceerde al een ontwikkeling in de behoefte naar democratie binnen een ensemble, wat voortkomt uit meer dan alleen maar de behoefte om óók iets te vertellen te hebben. Dramaturg en recensent Tom Blokdijs (1939) stelt dat aan de behoefte tot democratie verschillende aspecten ten grondslag kunnen liggen, die uiteindelijk als grondbeginselen van een analysemodel van het ongeleid collectief kunnen dienen:

- A. Iedere acteur in het (toneel)spel functioneert alleen optimaal als hij/zij persoonlijk is betrokken met datgene wat aan de toeschouwers overgebracht dient te worden.
- B. Omdat het gezelschapstoneel bijna alleen ontspanning brengt, is het pad voor het ongeleid collectief vrij om aanzetten te geven voor verbetering van de eigen leefsituatie. *(Uit deze twee punten blijkt de behoefte om mee te beslissen over stukkeuze, themakeuze.)*
- C. Door de geschiedenis heen werd de acteur beperkt in zijn creatieve mogelijkheden, omdat door de opgedragen bevelen van een autocratische regisseur hij/zij een marionet wordt van zijn eigen spel. Een acteur in een

ongeleid collectief zou zichzelf en de opdracht juist moeten onderzoeken, voordat de uitvoering ervan plaatsvindt.

- D. Door de geschiedenis heen bleef de acteur een alleenstaand individu. Maar, ook het ensemblespel dient zich in veel gevallen nog verder te ontwikkelen. Ensemblespel in een ongeleid collectief dient meer te omvatten dan perfect op elkaar afgerichte individuen in hun spel. *(Uit deze twee punten blijkt de behoefte om als groep het vormgevingsproces te bespelen.)*
- E. Door de geschiedenis heen zijn toneelgezelschappen als commerciële bedrijven georganiseerd. Mensen die een gezelschap leiden op basis van economische en financiële beslissingen, kunnen onmogelijk ook op alle gebieden van het vormgevingsproces gekwalificeerd zijn. De organisatiestructuur van een ongeleid collectief dient hier rekening mee te houden. *(Uit dit punt blijkt de behoefte om mee te beslissen over het financiële en organisatorische beleid.)*<sup>23</sup>

Door democratisering in een gezelschap door te voeren, dient de macht te worden weggehouden van één specifiek persoon (veelal de regisseur of zakelijk leider). Zoals Lundrigan opperde, dient leiderschap in een ongeleid collectief te worden verspreid. Dat wil zeggen: tijdens het werken ontdekt men wie leiding moet geven op welk gebied. Hierdoor wordt rekening gehouden met ieders individuele kwaliteit. Veelal worden de taken van een dramaturg en regisseur afwisselend door acteurs zelf overgenomen. Deze positie wordt soms gekenmerkt door de rol van één stimulator, dan weer door een groep acteurs. Dit type leiderschap was zoals gezegd kenmerkend voor de werkwijze van *Het Werkteater*.

Tom Blokdijk spreekt ook over de positie van de 'auteur' van een voorstelling. Er is geen sprake van één specifieke en persoonsgebonden visie, maar van meerdere visies tegelijk die allen hun stempel op de voorstelling drukken. Aangezien een voorstelling niet alleen maar ter ontspanning dient, maar moet aanzetten tot denken bij de toeschouwer, is het belangrijkste uitgangspunt voor een gezamenlijk auteurschap het publiek. Nog nooit in de theatergeschiedenis was de invloed van publiek zo nadrukkelijk voelbaar als bij ongeleide collectieven. Dit mag niet verwonderlijk worden genoemd, aangezien ze immers de levensrealiteit van het publiek als uitgangspunt voor hun

---

<sup>23</sup> Vrij naar Tom Blokdijk's, "GROEPSTHEATER" uit *Blokboek Blokschijf : Tom Blokdijk over theater, 1970-nu*. Amsterdam: 8 maart 1971.

producties nemen. Overigens hadden deze stukken een eenmalig karakter, voornamelijk doordat zij een reactie waren op actuele gebeurtenissen.<sup>24</sup>

In het volgende hoofdstuk zullen de kenmerken van dit analysemodel en de GUILD-theorie van Lundrigan getoetst worden aan het acteurscollectief *Wunderbaum*.

---

<sup>24</sup> Vrij naar Tom Blokdijk's, "GROEPSTHEATER" uit *Blokboek Blokschijf : Tom Blokdijk over theater, 1970-nu*. Amsterdam: 8 maart 1971.



## 4. Acteurscollectief *Wunderbaum*

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het analysemodel getoetst aan het acteursensemble *Wunderbaum*. Een beschrijving van de problematiek en de werkwijze van *Wunderbaum* staat hierbij centraal. Interviews met de acteurs van *Wunderbaum* (Maartje Remmers, Marleen Scholten, Matijs Jansen, Wine Dierickx en Walter Bart) en hun dramaturg Jeroen Versteete zijn de belangrijkste bronnen voor het schrijven van dit hoofdstuk. Uitwerkingen van deze interviews zijn als bijlagen toegevoegd aan dit document.

### 4.1 Analysemodel toegepast op *Wunderbaum*

In het derde jaar van hun studie aan de Maastrichtse toneelschool besloten Maartje Remmers, Marleen Scholten, Matijs Jansen, Wine Dierickx, Walter Bart en Yonina Spijker met elkaar door te gaan als collectief. Toen Johan Simons dit te horen kreeg, nodigde hij hen uit voor een gesprek. Dit bleek een groot succes:

“We zijn toen bij hem thuis op gesprek geweest en hij wilde dat we minstens twee voorstellingen samen zouden maken. Één vond hij te vrijblijvend. Na dat eerste jaar vroeg hij ons om nog drie jaar te blijven en zo werden we een groep.”<sup>25</sup>

De groep kreeg de naam *JongHollandia* en opereerde onder de vleugels van *ZT Hollandia*, totdat Johan Simons in 2006 besloot het Gentse stadstheater te gaan leiden. Het was voor *Jonghollandia* de vraag of ze zouden meetrekken naar Vlaanderen. Na wikken en wegen werd besloten om onder de naam *Wunderbaum* vanuit twee steden te gaan opereren: Gent en Rotterdam. De achterliggende reden hiervan was de multiculturele aard van Rotterdam. *Wunderbaum* zie het als hun taak een stem te geven aan achtergestelde bevolkingsgroepen, die volgens hen in Rotterdam volop aanwezig zijn.

Terugkomend op het ‘Impetus’ element uit de GUILD-theorie van Lundrigan. *Wunderbaum* stelt Wine Dierickx dat elke *Wunderbaum*-acteur een grote persoonlijke

---

<sup>25</sup> Aantekeningen gesprek Acteurs *Wunderbaum* - 29-03-2010.

betrokkenheid heeft bij het thema van de voorstelling, welke is opgenomen in een gemeenschappelijke drive. Het gevolg hiervan is dat de voortstuwende kracht bij maakprocessen is gebaseerd op individuele en collectieve belangen. Hierdoor wordt iedereen betrokken bij *elk* aspect van de productie, wat sterk verband houdt met de elementen 'Giving', 'Unity' en 'Direction.'

“Ieder van ons is steeds verantwoordelijk voor een bepaalde functie per project. Nu is Matijs bijvoorbeeld de verantwoordelijke voor productie en vorige keer was dat Maartje. Ondanks dat we binnen het team daar een specifiek iemand voor hebben. Telkens is ook iemand van ons medeverantwoordelijk. Zodoende heeft ieder van ons per project een vaste taak. [...] Echter, degene die verantwoordelijk is, heeft tot op een bepaalde hoogte ook beslissingsrecht. Dat betekent ook dat diegene ervoor moet zorgen dat hetgeen besproken moet worden, ook daadwerkelijk besproken wordt.”<sup>26</sup>

Het beslissingsrecht impliceert een vorm van leiderschap dat doet denken aan Lundrigan's notie van een *facilitair intermediar*. Voor de regie hanteert *Wunderbaum* een roulatiesysteem, waarbij iedereen gedeeltelijk de taak van regisseur op zich neemt:

“Twee acteurs repeteren een scène, een acteur regisseert. Soms regisseren er twee, soms vier als je met een monoloog te maken hebt. In de eindfase betekent dit dat je een scène speelt en dan naar de tribune rent om de andere scènes te bekijken. Uiteindelijk vragen we mensen van buitenaf om het geheel te bekijken.”<sup>27</sup>

Dergelijke opvattingen passen in de visie van Lundrigan over het nemen van regiekeuzes. Een groot voordeel van deze werkwijze is dat rekening wordt gehouden met ieders individuele krachten:

“Marleen levert meestal een krachtig beeld met veel beweging, bijna dans. Wine houdt van sterk drama en zoekt naar personages met een steekje los. Walter heeft de meeste ideeën en zal het niet nalaten om als we een bepaalde kant uitgaan ons toch nog eens in een andere richting te sturen,’ vertelt Jansen. ‘Matijs weet hoe je iets helder aan een publiek kunt overbrengen. Hij is de

<sup>26</sup> Aantekeningen gesprek Acteurs *Wunderbaum* - 29-03-2010.

<sup>27</sup> Liv Laveyne, “De wortels van Wunderbaum.” *TheaterMaker*: september 2006.

organisator die structureert,' vult Bart aan. 'Maartje is bijzonder kritisch, tot op het ergerlijke af. Maar dat is nodig, ons enthousiasme moet soms worden getemperd.'"<sup>28</sup>

Een groot nadeel van deze werkwijze is dat met name in het eindstadium van een maakproces veel van rol gewisseld moet worden door de acteur. Deze functiewisselingen en de daaruit voortkomende discussies kunnen het maakproces flink vertragen. Daarnaast vereist deze werkwijze dat de acteurs te allen tijde zeer kritisch naar elkaar moeten kijken. Vanwege het sterke gevoel van gelijkheid en eenheid binnen de groep maakt Wine Dierickx zich geen zorgen over de negatieve gevolgen hiervan:

"Onze band is een soort broer-zus band. Daardoor kunnen we ook goed discussiëren, maar even goed het bijleggen en weer verder werken. Het gaat erom dat je elkaar volledig vertrouwt. Maar wat ook erg belangrijk is, is dat je elkaar gerust laat."<sup>29</sup>

Hiermee toont *Wunderbaum* dat de GUILD-theorie van Lundrigan in de praktijk toepasbaar is. Toch bleef één aspect vooralsnog onbeantwoord, de rol van de dramaturg Jeroen Versteetele<sup>30</sup>. Sinds februari 2005 werkt hij als dramaturg bij Wunderbaum, waarbij hij zichzelf positioneert als 'Redacteur':

"Redacteur is een idee van mij. Ik dacht aan de rol van een redacteur bij een televisieprogramma of bij een uitgever; ook iemand die research doet en inhoudelijk mee ontwikkelt in samenwerking met makers. [...] Ze willen me er graag bij hebben als gesprekspartner om nieuwe ideeën te ontwikkelen, lange verbindingen te beschrijven en teksten te maken voor website, programma-boekjes, dossiers en promo, zo kwam ik op het woord redacteur."<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> Liv Laveyne, "De wortels van Wunderbaum." *TheaterMaker*: september 2006.

<sup>29</sup> Aantekeningen gesprek Acteurs *Wunderbaum* - 29-03-2010.

<sup>30</sup> Voor meer informatie over Versteeteles visie op *Wunderbaum*: 1) Jeroen Versteetele. "Alleen de zwakken bewandelen veilige paden." *Etcetera Magazine* (Jaargang 26, nr. 115) Brussel: februari 2009. 2) Jeroen Versteetele. "What if God was one of us?" *Etcetera Magazine* (Jaargang 26, nr. 111) Brussel: april 2008.

<sup>31</sup> Aantekeningen gesprek Dramaturg *Wunderbaum*, Jeroen Versteetele - 22-03-2010.

Versteede functioneert hier als het ware als een eerdergenoemde ‘stimulator.’ Traditioneel gezien positioneert een dramaturg zich als rechterhand van de regisseur.<sup>32</sup> Deze is bij *Wunderbaum* echter niet voorhanden zodat de dramaturgie grotendeels een gemeenschappelijke taak wordt. Versteedes taak is het dan ook om de acteurs aan te zetten tot nieuwe ideeën. Hierover zegt hij het volgende:

“Ik houd van een ‘open dramaturgieconcept’, waarbij de zorg voor dramaturgie (dus voor begrijpelijkheid, samenhang, interpretatie) een gezamenlijke verantwoordelijkheid is. Daarbij kunnen verschillende, zelfs tegengestelde, meningen ontstaan en dan moet het beste idee maar overleven.”<sup>33</sup>

Jeroen Versteede is van mening dat veel klassieke dramaturgen voorbij gaan aan de waarde van gesprekken met acteurs:

“Een goede acteur is de ideale leugendetector. Hij weet meteen of iets zal resulteren in een geloofwaardige actie op het podium. Hij merkt of je er een beetje omheen zit te praten of daadwerkelijk betekenisvolle, bruikbare informatie geeft.”<sup>34</sup>

Wel moet gesteld worden dat bij een dergelijk open dramaturgieconcept de notie van de regisseur als ‘filter’ ontbreekt. Versteede moet bij *Wunderbaum* zijn commentaar direct aan de spelers doorgeven zonder tussenkomst van een ‘second opinion’. Dit betekent dat de dramaturgische commentaren in een open dramaturgieconcept veelal directer of rauwer zijn dan met de tussenkomst van een regisseur. Dit veronderstelt een goede verstandhouding tussen beide actoren. Dit sluit aan bij het gevoel van gelijkheid, eenheid en democratie; kernwoorden in de methodiek van vele theatercollectieven.

---

<sup>32</sup> Voor meer informatie over de werkverhouding tussen dramaturg en regisseur zie: Dieho, Bart. *Een voortdurend gesprek: De dialoog van de theaterdramaturg*. Amsterdam / Utrecht: International Theatre & Film Books / HKU, 2009.

<sup>33</sup> Aantekeningen gesprek Dramaturg *Wunderbaum*, Jeroen Versteede - 22-03-2010.

<sup>34</sup> Ibidem.

## 5. Conclusie

Tijdens het onderzoek raakte ik steeds meer doordrongen van de problematiek aangaande werkverhoudingen binnen theatercollectieven. De gestelde hypothese was dat problemen binnen collectieven vaak zouden ontstaan door botsende ego's van individuen, die andermans kritieken niet konden accepteren. Kritiek uiten op de gevestigde orde achtte ik als kenmerkend voor de overlevering van het gedachtegoed uit de jaren '60 en '70 van de vorige eeuw. Daarnaast zijn vele voorbeelden te noemen van collectieven, die voortijdig zijn gestrand door interpersoonlijke conflicten, ondanks ideologische visies die deze conflicten juist moesten voorkomen.

Over de ontwikkeling van het progressieve vlakke-vloertheater is weliswaar veel geschreven, dit is echter niet het geval aangaande 'de *methodiek* van het ongeleid collectief'. Dit benadrukte voor mij de problematiek van dit onderwerp. De geschiedenis toont dat vele ideologische visies vanuit theoretisch oogpunt veelbelovend lijken, terwijl de uitkomst ervan in de praktijk tegen bleek te vallen. Wel moet gesteld worden dat de GUILD-theorie van Lundrigan een uitzondering op deze aanname lijkt te zijn. Lundrigans ideeën over de elementen 'Giving', 'Unity', 'Impetus', 'Love' en 'Direction' zijn kernbegrippen die - zoals praktijkvoorbeelden uitwijzen - voor elk ongeleid collectief zeer treffend zijn. De hoofdvraag *Hoe neemt een ongeleid collectief zoals Wunderbaum regiekeuzes?* kon dankzij Lundrigans GUILD-theorie inzichtelijk worden gemaakt.

Wel moet als kanttekening op Lundrigans theorie gesteld worden, dat door de notie van gelijkheid en eenheid een probleem wordt opgeroepen, die in de praktijk voor spanningen zou kunnen zorgen. De elementen 'Unity' en 'Direction' vereisen dat iedere deelnemer van een theatraal maakproces binnen een ongeleid collectief zich in *alle* aspecten van het maakproces moet oriënteren en hierover een inzicht of mening moet vormen ten behoeve van het eindresultaat. Dit vergt veel inzet van elke deelnemer (refererend aan het element 'Giving'), wat de druk op de cohesie van een ensemble vergroot. *Wunderbaum* gaf te blijken dat vanwege dit aspect wel eens onenigheid binnen de groep plaatsvindt en dat zij om die reden veel waarde hechten aan een roulerend taakverdelingsysteem. Daarnaast valt of staat een goede samenwerking met de noodzaak van het begrip 'Love.' Dit begrip is het sleutelwoord binnen het acteurscollectief *Wunderbaum*. Gezien in dit onderzoek Lundrigans GUILD-theorie voornamelijk op de interne groepsdynamiek van *Wunderbaum* is toegepast, bleef de

problematiek van samenwerkingsmodellen tussen onafhankelijke ensembles onbeschreven. Dit zou, evenals een kritische reflectie op de toepassing van Lundrigans GUILD-theorie met betrekking tot specifieke managementmodellen, interessant onderzoeksmateriaal kunnen zijn voor verder vervolgonderzoek.

*Wij willen niet te duiden zijn. Wij willen nooit stilstaan of stagneren.  
Wij willen nooit te vangen zijn. Wij zijn wie we zijn.*

Wunderbaum

## Bronvermelding

### Primaire bronnen Wunderbaum

#### *Voorstellingsbezoeken:*

- ‘*Beer Tourists*’ – Utrecht: Festival aan de Werf, 2008.
- ‘*Kamp Jesus*’ – Utrecht: Stadsschouwburg Utrecht, 2008.
- ‘*Rail Gourmet*’ – Rotterdam: Rotterdamse Schouwburg, 2010.

### Secundaire Bronnen Wunderbaum

#### *Audiovisuele middelen:*

- Filmvertoning van voorstellingsregistratie ‘*Magna Plaza*’ – Utrecht: Universiteit Utrecht, 2007.

#### *Literatuur:*

- Laveyne, Liv. “De wortels van Wunderbaum.” *TheaterMaker*: september 2006.
- Versteete, Jeroen. “What if God was one of us?” *Etcetera Magazine* (Jaargang 26, nr. 111) Brussel: april 2008.
- Versteete, Jeroen. “Alleen de zwakken bewandelen veilige paden.” *Etcetera Magazine* (Jaargang 26, nr. 115) Brussel: februari 2009.

#### *Interviews:*

- Kennismakingsgesprek met de acteurs: Maartje Remmers, Marleen Scholten, Matijs Jansen, Wine Dierickx, Walter Bart. Rotterdam, 26-01-2010.
- Interview met een selectie van de acteurs: Maartje Remmers, Marleen Scholten, Matijs Jansen, Wine Dierickx, Walter Bart. Rotterdam, 29-03-2010.
- Interview met de dramaturg: Jeroen Versteete. Rotterdam, 22-03-2010.

*Websites en Internetartikelen:*

- “Veranderlijk statement” [2009] *Wunderbaum-* 21-02-2010  
<http://www.wunderbaum.nl/wunderbaum.html>
- [www.wunderbaum.nl](http://www.wunderbaum.nl)
- <http://www.e-tcetera.be/>

Overige secundaire bronnen

*Literatuur:*

- Blokzijl, T. *Blokboek Blokschijf: Tom Blokzijl over theater, 1970-nu*. Amsterdam : Theater Instituut Nederland, 2007.
- Dieho, Bart. *Een voortdurend gesprek: De dialoog van de theaterdramaturg*. Amsterdam/Utrecht: International Theatre & Film Books/HKU, 2009.
- Dieho, Bart. *Collegaantekeningen Regie- en Speel- en Dansstijlen*. Instituut voor Theater-, Film- en Televisiewetenschap, 1997.
- Flim, Else. *Dramaturg en Scenarioschrijver: Een haat-liefdeverhouding of partners in woord en beeld?* Masterthesis Else Flim, Universiteit van Utrecht/Professional School of the Arts Utrecht (2006).
- Flakes, Susan. “Het Werkteater.” *Drama Review* 21 (1968): 27-36.
- Hersey, P., *Situationeel Leidinggeven*. Utrecht: Veen Uitgevers, 1987.
- INK. *Handleiding positiebepaling op basis van het INK-managementmodel*. Zaltbommel: Instituut Nederlandse Kwaliteit, 2003.
- Lundrigan, Paul J. (1986), *Ensemble: The group approach to actor training*. Ann Arbor (Mich.): UMI. Ph.D. Southern Illinois Univ. at Carbondale (Ill.).
- Schayk, Margot van (2001), *Hallo medemens!: de geschiedenis van Het Werkteater*. Amsterdam/Naarden: Theater Instituut Nederland/Strengholt. Eindred. Rob van der Zalm, met medewerking van Roel Bogaards e.a.



- Schayk, Margot van (1998), *Kooperatieve Vereniging Het Werkteater 1970-1984. Een repertoire-analyse van veertien seizoenen 'waarachtige theaterkunst voor het volk' (Jac Heijer)*. Utrecht: Instituut voor Theater-, Film- en Televisiewetenschap, 1998. Doctoraal scriptie.

*Websites en Internetartikelen:*

- Huib Stam. "Hauser Orkater 1972-1980" *Orkater* – 20-03-2010  
<http://www.orkater.nl/?p=/Orkater/Hauser-Orkater/>
- N.B. "De Veenfabriek" [2010] *Veenfabriek* – 14-03-2010  
[http://www.veenfabriek.nl/De\\_Veenfabriek](http://www.veenfabriek.nl/De_Veenfabriek)
- N.B. "'t Barre Land" [2010] *'t Barre Land* – 29-03-2010  
<http://www.barreland.nl/content/t-barre-land>

## Bijlagen

### Interviews:

Bijlage 1) Acteurs *Wunderbaum*: Maartje Remmers, Marleen Scholten, Matijs Jansen, Wine Dierickx en Walter Bart.

Bijlage 2) Dramaturg *Wunderbaum*: Jeroen Versteete.