

EEN COLLECTIEF GESPREK

Op zondag 25 oktober 2020, in een tijd waarin elke vorm van collectief samen zijn onder druk staat, organiseert het jonge theatercollectief NOK -bestaande uit zeven pas afgestudeerde spelers/makers van de opleiding LUCA Drama- een debat. In de aanloop naar hun NOKfestival eind maart 2021 – dat vanwege de coronamaatregelen niet kon plaatsvinden, maar een nieuwe datum en invulling krijgt in het voorjaar van 2022 – onderzoeken de NOKkers ‘het collectieve’ zowel binnen als buiten de theatermuren. Op hun eerste reflectiemoment nodigen ze publiek uit om in verschillende rondetafelgesprekken mee te denken over vragen als: Wanneer is intellectueel eigendom collectief bezit? Hoe coördineer je een massa op een horizontale manier? Hoe kan je een collectief vormen in een grootstedelijke context? Hoe organiseer je je als collectief vandaag? Daarbij delen ook enkele gastsprekers hun ervaringen: Frederika Del Nero (dramaturg bij de Koekelbergse Alliantie voor Knutselaars, oftewel K.A.K.), Marios Bellas (regie-student actief bij Extinction Rebellion), Ernst Maréchal (artistiek medewerker bij De Vaartkapoen, met ruime ervaring in sociaal-artistiek en activistisch werk) en Milan Vandierendonck (acteur afgestudeerd aan Koninklijk Conservatorium van Antwerpen, oprichtend lid van theatercollectief herman).

Voor deze denkdag is NOK te gast bij ARSENAAL/LAZARUS, een huis dat niet toevallig een collectief - Lazarus -als ruggengraat heeft. ARSENAAL/LAZARUS ontvangt NOK en hun collectieve gesprek in het kader van ‘en avant’, de rondreizende theatercarrousel van vier jongemakersvoorstellingen in vier steden, een samenwerking tussen ARSENAAL/LAZARUS, Zuidpool, Compagnie Cecilia en Het nieuwstedelijk. Je zou kunnen verwachten dat NOK dan ook de expertise van de Lazari of andere collectieven, zoals De Roovers of Stan, in zou roepen. Maar neen, de jonge makers zijn duidelijk in hun opzet: ze wilden hun blik richten op de toekomst. En die zouden ze graag zélf uitdenken, rekening houdend met de kaders van het nu, die heel erg verschillen van die van pakweg de jaren ‘80. Eerder dan de vergelijking te maken tussen vroeger en nu, wordt de dialoog aangegaan met *jonge* mensen, en wordt gekeken wat vanuit andere velden en sectoren meegenomen kan worden. De uitgebreide historiek van theatercollectieven in het Vlaams-Nederlandse landschap komt dan ook slechts bondig, maar met verfrissende, licht-kritische scherpte aan bod in de theatrale lezing ‘Geschiedenis van het collectief in vijftien minuten’ door Egon Schoelynck en Ellis Meeusen. Hoe collectief is een collectief, als Jan-Joris Lamers het eigenlijk altijd voor het zeggen heeft, bijvoorbeeld?

De ruimtes aan de Mechelse Kruidtuin werden, in lijn met het opzet, hoofdzakelijk bevolkt door erg jonge mensen. Die, jawel, bijna allen deel uitmaken van een (soort) collectief. Waren onder meer aanwezig: theatercollectief herman, Astrid Collectief, Kaspar Kollektiv, K.A.K., Theatercollectief Raf, LIJM, t Nief COLLECTIEF, Focus Performancegroep, Collectief Ablatief, Compagnie De Kolifokkers, Il Brigatta. En dat zijn heus niet de enige collectieven die komen piepen op dit moment, denk aan Collectief Doft, Collectief Publiek Geluid, Collectief z.a.t., Collectief Eland, Collectief Vielleicht, Tibaldus en andere Hoeren, Camping Sunset, Daddyissues Girlsband. Naast de vele collectieven die zich ‘collectief’ noemen, zijn er groeperingen van kunstenaars die bewust voor variaties op de term kiezen: ‘alliantie’ (K.A.K.), ‘collectie’ (BOG), ‘compagnie’ (De Kolifokkers, De Schone Compagnie) of zelfs Football Club (FC Bergman). Maar al zeggen al deze constellaties van mensen dat ze collectief werken, de verschillen in invulling van dat begrip blijken groot. Bij K.A.K. bijvoorbeeld maakt het collectief denken deel uit van de hele organisatiestructuur, bij pakweg Raf bestaat het collectief eruit dat er artistiek samengewerkt wordt op de vloer en bij theatercollectief herman doen ze werkelijk àlles samen, van artistieke gesprekken tot contracten opstellen. Een wereld van verschil.

Op basis van de verrassend talrijke opkomst en de veelheid van oppoppende nieuwe initiatieven, zouden we kunnen concluderen: het gaat goed met het collectief. Toch duiken vele pijnpunten, vragen en twijfels op. Een collectief vormen en werkbaar maken is -zeker nu- een permanente zoektocht, een doorlopend proces zonder pasklare antwoorden of onfeilbare succesrecepten. Desalniettemin: een samenvatting van de gesprekken in 10 aanbevelingen.

1. Bezint eer ge begint

Een collectief kan op verschillende manieren ontstaan: vanuit de inhoud wordt gezocht naar een passende vorm en passende mensen; vanuit de mensen wordt gezocht naar een passende inhoud en passende vorm; vanuit de vorm wordt gezocht naar een passende inhoud en passende mensen. Meestal ontstaat een artistiek collectief vanuit de combinatie van mensen én inhoud, en is het een verbindende bestendiging van een (al dan niet toevallige) groepering van mensen met een artistieke connectie, zoals een klas (bv. theatercollectief herman). Vaak is de onderliggende basis daarbij vriendschap. Maar bij sociale processen zoals bv. Extinction

Rebellion of de sociaal-artistieke projecten van De Vaartkapoen is de basis eerder de inhoud, en worden rond deze inhouden mensen en werkwijzes gevormd. En K.A.K. ontstond dan weer eerder vanuit een 'vorm' en een doel (een ruimte, de nood aan nieuwe presentatiecontexten, verbinding met nieuwe publieken), om van daaruit artistieke inhouden te laten ontstaan en nieuwe mensen aan zich te verbinden.

Waarin blijft de aantrekkingskracht van het collectief schuilen? De collectieve verbinding inspireert en schept (mentale) ruimte. En de collectieve werkwijze resulteert vaak in een boeiend, breed gedragen en gelaagd artistiek werk. Maar bij velen spelen daarnaast ook pragmatische redenen, of zelfs noodzaak, een rol. Het collectief is voor vele jonge mensen een veilige manier om op iets stabielere wijze artistiek bezig te kunnen blijven, om de soms overweldigende niet-artistieke omkaderende taken te delen, om een grotere slagkracht te hebben in het veld, om zich te profileren (of zelfs legitimeren) naar een buitenwereld toe. Als collectief word je gezién in het hedendaagse kunstenlandschap, als individueel kunstenaar of als toevallige samenshooling blijkbaar net iets minder. Durf je dus eerlijk af te vragen: waarom werk je samen? En hoe stevig is de onderlinge band en de achterliggende motivatie?

Zoveel collectieven, zoveel ontstaansgeschiedenissen, motivaties en werkwijzes. Maar in het prille begin zou wel een sleutel kunnen liggen voor het al dan niet slagen van een werkelijk collectief proces, zeker als bredere inclusie geambieerd wordt. Volgens Marios Bellas van Extinction Rebellion ("XR") wordt vaak te weinig nagedacht over hoe onze groepen worden geconstrueerd. De kiem van mislukking zit vaak niet in de staart maar in de start. Ambieer je bv. een inclusieve en diverse organisatie te zijn, maar zijn alle initiële groepsleden wit en hoogopgeleid, dan is het slechts een kwestie van tijd voor de gevolgen van die ongelijkheid zichtbaar worden. Het woord 'collectief' komt van het Latijnse 'colligere', dat 'verzamelen, bijeenbrengen' betekent - zorg dus dat wat je verzamelt en wie je bijeenbrengt klopt.

Hoe organisch een collectief ook ontstaat, de organisatiestructuur, werkwijze én artistieke identiteit bespreken is essentieel. Wat voor soort collectief willen we zijn? Waar staan we voor? Hoe willen we werken? Welke praktische en thematische kaders scheppen we? De inhoudelijke afbakening is onder meer cruciaal om uit te maken wat wel of niet binnen het collectief past - een punt waar in vele collectieven op een bepaald moment wrevel over ontstaat, zo horen we. Dat betekent niet dat die artistieke identiteit een vaststaand gegeven is: het is een fluide begrip dat, in overleg, kan evolueren naarmate het collectief zich ontwikkelt. Noch wil dit zeggen dat alles generationaliseerd of geabstraheerd moet (of kan) worden: gevoel en groepsenergie zijn ook belangrijk. Flexibiliteit in omgaan met je structuur en identiteit is minstens zo belangrijk als het initiële benoemen ervan. Streef dus eerder naar 'een' collectief van mensen, ideeën en methodieken dat op dat moment klopt, dan naar 'hét' collectief waarin alles vaststaat.

2. **Neem jezelf serieus en gun jezelf tijd**

De artiesten uit de klas van o.a. Milan Vandierendock besloten hun masterproef als collectief te maken. Dat was geen vrijblijvende keuze: ze vroegen zelfs aan de docenten/coaches van het Conservatorium om hen als dusdanig -als collectief- te beoordelen, in plaats van hun prestaties als individuele artiesten afzonderlijk te ontleden. De vraag van de Roovers, kort na het afstuderen van de klas en het oprichten van theatercollectief herman, of enkele van hun acteurs wilden meespelen in een voorstelling, beantwoordden zij met een tegenvoorstel: wij zijn een collectief - als je met deze acteurs wil samenwerken, kunnen we misschien beter als twee collectieven de handen in elkaar slaan? Gevolg: een coproductie 'de Roovers en herman' (al willen we aan de promotieploeg van de Roovers wel even meegeven dat 'herman & de Roovers' een pak beter klinkt). Collectief NOK pakte het minder doelgericht aan en werd eerder op toevallige wijze een collectief: de makers/spelers werden in een mail door een programmatrice aangesproken met 'Beste collectief NOK'. Het toen-nog-geen-collectief nam de onuitgesproken uitnodiging serieus en ging het gesprek aan: zijn wij een collectief? En wat betekent dat dan? Gevolg: een festival, voorstelling, onderzoekstraject en nog een festival. En oh ja: een collectief.

Jezelf serieus nemen loont, lijkt hoe dan ook de conclusie. Zeker voor collectieven die op school ontstaan zijn, is deze mentale stap belangrijk. Waar de school een veilige omgeving vormt die biedt wat nodig is (ruimte, ondersteuning, een beetje budget) is de stap naar het werkveld vaak groot en licht bedreigend. De aanwezige collectieven in die situatie omschrijven de vaak moeizame zoektocht die ze nadien aflegden. Daarbij benadrukken velen het belang van *tijd* in dit proces. K.A.K. neemt dit jaar een volledig jaar de tijd om te onderzoeken welke organisatiestructuur hen best past, Compagnie De Kolifokkers ontdekte pas na enkele producties de voor hen ideale organisatievorm,... Ambitieuze zijn mag, maar gun jezelf tijd om de nodige stappen te zetten. Haastwerk doodt verbinding. Iedereen op dezelfde golflengte krijgen is géén tijdverlies.

Theatercollectief herman doet dat zelfs zeer doorgedreven: zij doen àlles samen en omarmen de traagheid die hiermee gepaard gaat als deel van hun organisatorische identiteit.

3. Wees je bewust van je eigen (beperkte) perspectief

Als kunstenaar in een collectief of collectief traject (hetzij met kunstenaars hetzij met niet-kunstenaars), is het belangrijk te beseffen dat je zelf geen onbeschreven blad bent, benadrukt Ernst Maréchal van De Vaartkapoen. Je hebt zelf maar één perspectief, en dat is onvermijdelijk beperkt. Je bent nooit én vrouw én homoseksuele man én white privileged male én Syrische vluchteling, en kan die perspectieven dan ook nooit ten volle vertegenwoordigen. Een mix van verschillende achtergronden, verhalen en referentiekaders binnen je collectief is vanuit die optiek een grote meerwaarde, zeker als je als (sociaal-)artistiek collectief wil samenwerken met anderen, of andere publieken wil bereiken. Ook in dat opzicht is het begin essentieel: de samenstelling en organisatie van het collectief dient in lijn te zijn met de artistieke identiteit, waarden en doelstellingen van de groep, anders bots je op termijn op problemen. Wie zijn eigen, beperkte perspectief kent en erkent, zichzelf in vraag stelt en van daaruit open staat voor de perspectieven van de ander, kan de kracht van het heterogene collectief ondervinden.

4. Engagement maakt content. (En geld ook.)

Deel uitmaken van een collectief vereist van alle betrokkenen in de eerste plaats een uitgesproken engagement, daar zijn alle aanwezigen het over eens. Dat houdt verantwoordelijkheden in, waaronder tijd maken en de afgesproken taken uitvoeren. Het is niets dat afgedwongen wordt, maar iets waar je voor kiest. (Een beetje zoals in een huwelijk, vergelijkt Runa Robbroeckx van NOK.) Dat dat niet eenvoudig is, zeker bij gebrek aan middelen, benoemen voornamelijk de erg prille collectieven, die vaak quasi volledig vrijwillig werken. Frederika Del Nero van K.A.K. is stellig: tijd is je kapitaal. Maar de financiële steun van een overheid, stad of andere organisatie helpt enorm om het collectief werk duurzaam en haalbaar te maken. Als er weinig geld is, heb je weinig valhoogte. En wie zijn leefomstandigheden bedreigd ziet, heeft het mentaal én praktisch moeilijk om creatief te zijn of gemotiveerd te blijven. Frederika vertelt hoe ze binnen K.A.K. ook daarvoor naar collectieve oplossingen zochten; hoe ze als groep niet alleen een artistiek maar ook een sociaal vangnet vormden voor elkaar. Eens er geld is, is het belangrijk te streven naar een 'faire' verloning waar iedereen zich goed bij voelt. Die is niet noodzakelijk gelijk, maar wel gelijkwaardig.

5. Wees transparant wanneer relevant

Transparante communicatie is dé sleutel voor een goeie werking van het collectief. In alle gesprekken valt het toverwoord communicatie meermaals. Collectief werk vereist vertrouwen, sensitiviteit, openheid en empathie. De basispremissie is: we kunnen spreken over alles. De nuancering hierbij: ... indien dat nodig is en bevorderlijk voor het collectieve werk. Veel is afhankelijk van wie je (samen) bent, wat je maakt en waar je zit in het proces. Soms is het weinig zinvol persoonlijke gevoeligheden in het collectief te brengen, soms is het noodzakelijk. Soms móét het nu, vaak kan het ook later. Belangrijk hierbij is niet persoonlijk te maken wat niet persoonlijk is, en het onderscheid te maken tussen de persoon en de rol. Transparantie is ook op organisatorisch vlak mogelijk en noodzakelijk, niet in het minst wat betreft geld. Zo weet bv. elke KAKker hoe de financiën in elkaar zitten; iedereen heeft toegang tot de Excels.

6. Organiseren kan je leren

Tijdens de gesprekken worden de verschillende organisatie modellen van de aanwezigen belicht. Een pure vriendschapscultuur zonder structuur of taakverdeling is geen duurzaam model, zo ondervonden de meesten al snel. Elke professionalisering houdt een klein beetje 'institutionalisering' in. En goede afspraken maken goede vrienden... Taken verdelen is niet noodzakelijk hetzelfde als hiërarchie installeren; het gaat om verantwoordelijkheid delen en delegeren.

Sommige collectieven (bv. Raf) werken momenteel redelijk 'klassiek', met bv. een zakelijk verantwoordelijke en een artistiek eindverantwoordelijke die knopen doorhakt in het verder collectieve proces. Het gevaar bij zulke structuren, zo stippen K.A.K. en XR aan, is wel dat dan toch een egocultus ontstaat, dat de organisatie afhankelijk wordt van een bepaalde persoon of dat bepaalde stemmen (te) zwaar doorwegen. Andere collectieven (bv. K.A.K.) experimenteren met wisselende/inwisselbare rollen en verschuivende functies, wat dan weer het risico inhoudt dat er voor de buitenwereld geen helder aanspreekpunt is, dat er onvoldoende

expertise opgebouwd wordt, te weinig continuïteit is of dat mensen taken in de schoot geworpen krijgen waar ze het talent en de motivatie voor missen. Sommigen hebben geprobeerd alles collectief aan te pakken, alles gezamenlijk te bespreken en over alles een consensus te bereiken. Dat blijkt in uitzonderlijke gevallen te lukken (bv. herman) maar, zeker met een grotere groep, vaak potentieel te leiden tot vertraging, oeverloze discussies, onbevredigende compromissen of het niét maken van keuzes. Een collectief verdraagt maar een zekere mate van collectiviteit, zou je kunnen concluderen. Mogelijk gaat het meer om *horizontaliteit* binnen de collectiviteit dan om werkelijke gezamenlijkheid. En zelfs binnen een horizontaliteit ga je àltijd verticale elementen hebben. De vraag is hoe je die benoemt en flexibel houdt. K.A.K. en Extinction Rebellion vormen inspirerende voorbeelden in hun zoektocht naar horizontale werkstructuren.

K.A.K., de Koekelbergse Alliantie van Knutselaars, is een “horizontale structuur maar soms geleid door een kleinere groep” bestaande uit 17 ‘knutselaars’ in verschillende disciplines. Iedereen in het collectief behoudt en ontwikkelt zijn eigen artistieke praktijk naast het collectief, wat K.A.K. als een belangrijke meerwaarde ziet. K.A.K. werkt niet alleen op artistiek vlak collectief samen, maar zoekt ook de collectiviteit en horizontaliteit op binnen de structuur. De kunstenaars kregen subsidie om hun organisatie een jaar lang te onderzoeken: hoe kan je radicaal horizontaal zijn? Hoe zorg je bv. dat iemand die een zwakkere stem heeft, eerder introvert is of anders communiceert ook zijn stem kan laten horen? Wat doe je met verantwoordelijkheden, en wordt daar een waarde aan gekoppeld? Zijn financiën bv. meer waard dan de externe communicatie? K.A.K. experimenteert nu met roterende rollen, in de tijd afgebakende verantwoordelijkheden en tijdelijke projectleiders. Cruciaal voor hen is dat een persoon niet samenvalt met zijn functie en dat niemand onmisbaar is. Een niet onbelangrijke consequentie hiervan is ook dat niemand altijd dezelfde ‘shit’ moet oplossen – een valkuil die in veel (jonge) collectieven tot demotivatie leidt. De KAK-artiesten zetten erg in op het leren van elkaar. Mensen brengen kennis binnen en stimuleren anderen mee te volgen wat ze nog niet kennen, zodat er nieuwe experts ontstaan. Zo wordt op organisatieniveau aan brede kennisontwikkeling en -deling gedaan.

Extinction Rebellion (“XR”) is een internationale sociale beweging die zich verzet tegen klimaatverandering en het verlies van biodiversiteit. Het is een grote, gedecentraliseerde structuur die werkt met verschillende autonome ‘cirkels’ die elk een eigen mandaat hebben (bv. Media, Legal, Decolonize,...) Deze structuur is bedoeld om gezag te verdelen over personen in rollen met duidelijke mandaten, waardoor die personen in staat worden gesteld om beslissingen te nemen en acties te ondernemen zonder de noodzakelijke, vaak verdragende consensus van een volledige groep. Binnen de cirkels worden de meetings geleid door facilitatoren, een soort van niet-autoritaire moderatoren. Ondanks de gedecentraliseerde structuur is XR heel coöperatief en vragen ze altijd om de inbreng van verschillende mensen uit verschillende groepen vooraleer ze belangrijke beslissingen nemen. Sommige cirkels bekijken ook de werking van de andere cirkels vanuit hun specifieke perspectief. Zo geeft Decolonize trainingen aan de facilitatoren van de andere cirkels wat betreft de deconstructie van koloniale reflexen, het aan bod laten komen van àlle stemmen, het voorkomen van uitsluitingsmechanismen,... Dit vanuit het idee dat machtsdynamieken die in de samenleving aanwezig zijn, toch ook altijd opduiken in zo’n horizontale structuur. Ook trachten zij de verbinding te zoeken met andere bewegingen, waarbij eerst vertrouwen opgebouwd wordt, om dan een werkelijke langetermijnrelatie aan te gaan. Een rode draad doorheen het hele XR-verhaal is (net als bij K.A.K.) het leren van elkaar en van experts, en het binnenbrengen van verschillende perspectieven. XR richt zijn systeem zo in dat altijd meerdere kanten gehoord worden. Hun organisatiestructuur stelt hen in staat om snel te reageren op snel veranderende situaties en tegelijkertijd de lessen die ze onderweg leren te institutionaliseren.

7. Niks is ‘van mij’

Wie het collectief denken en werken doortrekt naar ‘collectief eigenaarschap’, kan volgende principes onderschrijven: iedereen is verantwoordelijk, maar niemand is ‘eigenaar’; elke beslissing is collectief gedragen (wat niet noodzakelijk betekent dat iedereen over alles mee beslist); het gaat om de inhoud en het gezamenlijke doel, niet om de persoon. Die inhoud is collectief ontstaan en kan dus ook niet ‘geclaimd’ worden door één individu. Dit wordt bij XR bijvoorbeeld in de praktijk gezet door met wisselende woordvoerders te werken, en bij K.A.K. door zelfs auteursrechten niet persoonlijk te laten uitbetalen, maar in de groepsput terecht te laten komen. Het gaat immers niet om een persoonlijke mening maar om een gezamenlijk uitgewerkt perspectief; het

gaat niet om de tekst van een individu, maar om een collectief idee dat met de hulp van velen uitgemond is in een tekst. Dit vraagt onvermijdelijk een groot engagement en een 'dienstbare' houding van de betrokken individuen. Wie een te groot ego heeft, kan het knap lastig hebben in zo'n collectieve constructie. Maar als alles van iedereen wordt, krijg je een meer open vibe, en kan er misschien artistiek-inhoudelijk ook meer. Niemand kan persoonlijk afgerekend worden op een slecht idee als alles gezamenlijk gedragen wordt.

8. Zoek gemeenschappelijkheid, in/ondanks de verschillen

Ook Ernst Maréchal van De Vaartkapoen zoekt naar horizontale manieren van werken. Dit evenwel niet binnen een vast collectief, maar binnen een tijdelijk sociaal-artistiek 'collectief'. Hij deelt zijn ervaringen met het project 'Alles op tafel/Tout sur table', een samenwerking tussen De Vaartkapoen en CREW, waarin 6 Molenbeekse vrouwen van Marokkaanse origine hun taboes op tafel leggen in de vorm van een VR-ervaring. In dit project waren de 6 vrouwen niet zomaar uitvoerende acteurs, maar artistiek gelijkwaardige partners. Deze mede-verantwoordelijkheid vertaalde zich onder meer in de credits ('van en met') en in het feit dat ze vergoed werden voor hun artistieke prestaties. Daarbij erkenden alle partijen dat ze elkaars terrein eigenlijk niet kenden, om vervolgens vanuit nieuwsgierigheid en openheid naar de ander rond een gezamenlijk thema ('taboe') te werken. Het uiteindelijke publiek van de voorstelling was -net omwille van de initieel diverse ploeg- erg divers. Maar wat Marechal vooral opviel, was dat de gesprekken nadien, ongeacht de afkomst van de toeschouwers, steeds erg gelijklopend waren. De gemeenschappelijke confrontatie met de taboes die in de voorstelling op tafel werden gelegd, creëerde uitwisseling en de ontdekking van meer gemeenschappelijkheid, meer collectiviteit, dan verwacht.

9. Leer en emancipeer: le maître ignorant

Bij 'Alles op tafel/Tout sur le table' benaderden de (Vlaamse) coaches de Brusselse vrouwen met Marokkaanse migratieachtergrond niet vanuit een sturende of paternalistische rol, maar eerder 'emanciperend' coachend. Vanuit hun ervaring zochten de coaches een niet te dominant aanwezige of sturende positie binnen het horizontale geheel; een positie die ruimte liet voor de ervaring van alle aanwezigen rond de tafel. Het ging tijdens dit creatieproces om empathisch luisteren (zodat 'alles op tafel' kon komen te liggen) en om samen iets creëren, eerder dan om doelgericht toe te werken naar een vooraf bepaald eindresultaat. Door een context van ruimte, vrijheid en vertrouwen te scheppen, ontstond de creatieve ruimte voor de vrouwen om hun verhalen te vertellen en op hun manier vorm te geven.

Niet toevallig wordt in het gesprek rond De Vaartkapoen én Extinction Rebellion geregeld verwezen naar de term 'le maître ignorant'. In 'Le maître ignorant' beschrijft filosoof Jacques Rancière een gelijkwaardige praktijk van leren, die uitgaat van intellectuele emancipatie van de student. Een (volgens zijn filosofie) goede leermeester bepaalt enkel het vertrekpunt, maar dwingt niet af hoé de studenten moeten leren, en weet ook nog niet wat het eindpunt zal zijn. De leraar nodigt uit en daagt uit; de leerling gaat ermee aan de slag op zijn of haar manier. De uitkomst van dit proces is onvoorspelbaar. Wie ruimte laat voor de invulling van de ander, zonder zelf al te veel vooraf vastgelegde en vooropgestelde ideeën naar voor te schuiven, maakt ruimte voor een werkelijk collectief proces en daarbinnen ruimte voor het onverwachte.

10. Het warm water is al uitgevonden

Leer van experts. Betrek mensen in je collectief met ervaring, hetzij artistiek, hetzij zakelijk, productioneel, juridisch, maatschappelijk,... Je hoeft niet alles zelf uit te vissen. K.A.K. heeft een actieve Raad van Bestuur, wordt begeleid door een juridisch en zakelijk klankbord in de kunsten, en organiseert geregeld inhoudelijke ontmoetingen met externen, zowel binnen als buiten de K.A.K.-sessies. Ook Extinction Rebellion doet consequent beroep op de expertise van mensen met ervaring in relevante domeinen. Leer van elkaar, neem eruit mee wat je kan gebruiken en leg naast je neer wat niet bij je past.

11. Wees ondernemend en nieuwsgierig

Ruimte maken voor het onverwachte, horizontaal werken, vertrekken met een heterogene groep, emancipatorisch werken etc.: sounds nice and doable... Tot je je realiseert dat het huidige kunstlandschap eerder verticaal geconstrueerd is, met groten (kunstinstellingen, stadstheaters, 'vaste waarden') en kleintjes (en oeps, we zijn de projectsubsidies vergeten). Tot je je realiseert dat gelijkwaardigheid en transparantie meestal ver zoek zijn in het veld. Tot je je realiseert dat bv. in subsidiedossiers net gevraagd wordt om een zo concreet mogelijke, liefst kwantificeerbare, omschrijving van het eindresultaat van je artistiek proces, liefst zo lang mogelijk op voorhand. Tot je je realiseert dat het leeuwendeel van de leidinggevende figuren in bestaande huizen, en zelfs

in theaterscholen, nog steeds hoofdzakelijk wit, mannelijk en hoogopgeleid is. Tot je je realiseert dat je zelf erg weinig praat met mensen uit een andere opleiding of stad, laat staan een andere cultuur.

Een nieuw collectief dat verregaand collectief wil werken, kan dus op problemen botsen. Misschien is het aan de nieuwe generatie om de structuren radicaal te herdenken. En om, als dat niet lukt, naast de bestaande structuren te gaan staan en nieuwe vormen van werken te bedenken, nieuwe podia te creëren, nieuwe presentatievormen op poten te zetten,... Daarvoor is het noodzakelijk dat deze nieuwe collectieven zichzelf serieus nemen en naast de oude rotten dūrven te gaan staan. Dit liefst niet vanuit een 'anti'-houding. Neen, benader de grote huizen, de cultuurwerkers met jarenlange ervaring, artistiek directeurs of de doorgewinterde collectieven zoals je als jong collectief zelf behandeld zou willen worden door hen. Niet sceptisch of wantrouwig, noch onderdanig of afhankelijk, maar nieuwsgierig en open. Luister naar wat leeft binnen de bestaande huizen (in binnen- en buitenland) en zoek naar verbinding. Leer van elkaar. Er is meer welwillendheid dan je denkt.

Het systeem zit op slot, zo klonk het eind oktober, vlak voor de tweede lockdown. Het is tijd voor verandering. Er mag nu wel eens iets nieuws beginnen, 'maar dat krijg je niet in je eentje gedaan'. Misschien is het wel aan de nieuwe collectieven om niet de sleutel te zoeken, maar door het raam te klimmen. Misschien is het aan de collectieven om, zoals die zondagvoormiddag bij ARSENAAL/LAZARUS, een heel gebouw te bezetten en àlle kamers in te nemen, ook de ruimtes die niet voor theater bedoeld zijn. Misschien is het aan de collectieven om buiten te blijven staan en samen plannen te smeden. Misschien is het aan een collectief van collectieven om in gesprek te gaan, te luisteren naar elkaar en ruimte te maken om, zonder te weten waar het zal eindigen, samen op pad te gaan. Misschien zijn ze daar al mee begonnen.