

Jan Lauwers, Joris Janssens, Lisaboa Houbrechts

Kolektywy teatralne – jak to robią Flamandowie?

www.polishtheatrejournal.com

Wydawca

Instytut Teatralny im. Zbigniewa Raszewskiego w Warszawie
Akademia Teatralna w Warszawie

Jan Lauwers, Joris Janssens, Lisboa Houbrechts

Kolektywy teatralne – jak to robią Flamandowie?

Zapis dyskusji panelowej, jaka odbyła się w ramach konferencji „Kolektywy teatralne, artystyczne i badawcze” zorganizowanej przez Instytut Teatru i Sztuki Mediów WFPiK Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza we współpracy z Malta Festival 19 czerwca 2018 w Poznaniu.

Gośćmi panelu byli: Jan Lauwers (Needcompany), Joris Janssens (Flanders Arts Institute) i Lisboa Houbrechts (Kuiperskaai). Zapis oddaje porządek spotkania, które rozpoczęło dwoma wystąpieniami gości (Jorisa Janssensa i Jana Lauwersa), po czym odbyła się dyskusja z udziałem Lisaboi Houbrechts, Johana Pensa (Needcompany) oraz uczestników konferencji – zgodnie z założeniem – swobodnie włączających się do rozmowy. Zapis pomija część wypowiedzi moderatorok (dr Agaty Siwiak i Katarzyny Tórz) o charakterze porządkującym. Dyskusja została zredagowana (i opatrzona przypisami) oraz skrócona przez Ewę Guderian-Czaplińską.

Wystąpienie Jorisa Janssensa z Flanders Arts Institute¹:

Sposoby funkcjonowania kolektywów artystycznych we Flandrii dałoby się przedstawić w postaci kilku różnych modeli, innych w przeszłości, innych współcześnie. Kolektywy zawiązują się oczywiście głównie z powodów artystycznych, ale równie ważne okazują się możliwości stworzenia zrównoważonych warunków pracy, czy poczucie solidarności i zaufania w stale zmieniającym się środowisku – lata 80. wyglądały pod tym względem zupełnie inaczej niż dziś, dobrze jest więc zacząć ten krótki przegląd właśnie od tamtego okresu. Po pierwsze dlatego, że polska publiczność raczej nie zna tego ekonomicznego i organizacyjnego fragmentu historii flamandzkich kolektywów, a po drugie dlatego, że wielu artystów do dziś aktywnych na polu sztuki właśnie w latach 80. zaczynało swoją pracę i przyczyniło się do wytworzenia tego niesłychanego *boomu* nazwanego potem „flamandzką falą”. A nie było łatwo wystartować, ponieważ nie prowadzono wówczas żadnej państwowej polityki wspierającej sztuki performatywne (i w ogóle sztukę współczesną), a budżet dedykowany niezależnym projektom artystycznym praktycznie nie istniał. Na przykład w 1985 roku na dział „taniec” wykrojono wprawdzie około 9% z ogólnej puli pieniędzy przeznaczonych na kulturę, ale i tak prawie całość tej kwoty otrzymał zespół Baletu Narodowego; z tych

¹ Flanders Arts Institute jest flamandzkim „centrum badawczym i instytucją łączącą dziedziny takie, jak muzyka, sztuki wizualne i performatywne” z siedzibą w Brukseli. Zob. stronę: <https://www.flandersartsinstitute.be>. Joris Janssens jest członkiem zespołu Instytutu, pracuje jako *Head of Research and Development*.

9% zaledwie 2% przeznaczono wówczas na dofinansowanie niezależnych grup tańca współczesnego i na organizację festiwalu tanecznych. Widać więc, że naprawdę była to pomoc raczej symboliczna (*peanuts*).

Ciekawe, jak wobec tego radzili sobie artyści? Zaczęli się zrzeszać. Na początku lat 80. założono na przykład organizację „Schaamte vzw” (co można oddać jako: „Wstyd npro”), która zaczęła działać jako organizacja non-profit grupująca niezależnych twórców i zespoły (stowarzyszenie pod tą nazwą działa do dziś, ale zupełnie zmieniło charakter, choć wciąż realizuje ideę pomocy zespołom nieinstytucjonalnym: obecnie wspiera przede wszystkim teatr gejowski). Organizację założył Hugo De Greef, niebawem dołączyli tacy artyści, jak Anne Teresa De Keersmaeker czy Jan Lauwers – i ta współpraca wybitnie pomogła im w realizacji wczesnych prac i uzyskaniu międzynarodowego rozgłosu. Hugo de Greef prowadził wówczas Kaaithheater, Jan Lauwers pracował ze swoim pierwszym kolektywem, Epigonentheater (to był czas przed powołaniem Needcompany), Anne Teresa De Keersmaeker właśnie w roku 1983 zakładała *Rosas* i tworzyła jedną ze swoich najstojniejszych choreografii *Rosas danst Rosas*. Podstawą działania Schaamte była solidarność i zasada dzielenia kosztów: artyści brali na siebie zadania z zakresu zarządzania i promocji dotyczące wszystkich zespołów, pracowali we wspólnie opłacanych salach oraz – co z dzisiejszego punktu widzenia jest może najbardziej interesujące i uderzające – dzielili się także dostępnymi finansami. W jaki sposób? Bardzo prosto. Wyjaśnili to publicznie na konferencji prasowej w 1982 roku: otóż istniało jedno wspólne konto bankowe, z którego dany zespół mógł czerpać środki potrzebne mu na opłacenie bieżącej produkcji. Artyści, którzy akurat byli „w trasie” ze swoimi spektaklami i zarabiali pieniądze, zasilali konto, by mogli korzystać z niego inni, którzy w tym samym momencie kończyli prace nad przedstawieniem – potem to oni ruszali w objazd ze spektaklem i dokładali się do wspólnego budżetu. „To może się wydawać bez znaczenia. Jest jednak istotne, ponieważ wszyscy pokładają zaufanie w przedstawieniach przygotowywanych przez pozostałych i skłonni są podejmować ryzyko nie będąc bezpośrednio zaangażowanymi w powstawanie dzieła. Sytuacja ta stanowi jasny i ważny przykład tego, jak działamy i naszej idei organizacji. Jak widać, obejmuje ona coś więcej – i coś innego – niż to, czego oczekujemy po typowym dziale zarządzania w teatrze.” – tłumaczyli artyści podczas tamtej konferencji. To dowód, jak dalece można sobie nawzajem zaufać i ponosić ryzyko związane ze spektaklem, przy którym się nawet samemu nie pracuje. Dziś kilka organizacji także finansuje pracę zrzeszonych zespołów w podobny sposób, choć zapewne nie osiągają wspinają się na aż tak wysoki poziom zaufania.

Niezwykle ważnym zjawiskiem była też oddolna organizacja współpracy w środowisku artystycznym. Nie chodzi tylko o pieniądze czy zarządzanie, ale także o koprodukcje, pokazy, wymiany, wzajemną promocję, wspólne działania, w tym także organizację festiwalu. Wiele stowarzyszeń i centrów artystycznych powstało wówczas właściwie „z niczego”, jednak w krótkim czasie nie tylko okrzepło dzięki działaniom kolektywnym, ale zdołało też połączyć się w międzynarodowe sieci (co ułatwiało pozyskiwanie środków i organizowanie pokazów spektakli za granicą). Oraz stale uparcie naciskało na rząd, by przeznaczał

większe środki na pracę artystów działających poza głównymi instytucjami kultury.

Co zaczęło przynosić rezultaty. Kwoty przekazywane z budżetu państwa rosły – na przykład w latach 1985–1992 dotacje przeznaczone na niezależne projekty taneczne wzrosły z niespełna pięciu do trzydziestu pięciu milionów franków. Zwiększone dotacje spowodowały z kolei zmianę sposobu działania, ponieważ wielu artystów mogło teraz założyć i prowadzić własne zespoły. Właśnie w tej dekadzie Jan Lauwers założył Needcompany, Anna Teresa de Keersmaecker – Rosas, Jan Fabre – Troubleyn, Wim Vandekeybus – Ultima Vez. Ale stało się tak nie tylko z powodu przypływu środków, ale przede wszystkim z racji przepływu nowych idei – w tym również tych, które dotyczyły organizacji pracy i sposobu współistnienia w zespole. Przypomniała o nich w 2007 roku Marianne Van Kerkhoven²:

osiągnęliśmy poziom, na którym możliwy stał się profesjonalizm nie tylko w znaczeniu zabezpieczeń socjalnych, ale też profesjonalizm w pracy artystycznej. Zdobyliśmy wówczas świadomość, że to struktura pracy decyduje o jakości pracy.

Czyli, mówiąc inaczej, to, w jakich warunkach pracujesz, wpływa na rezultat pracy.

Artystyczna wolność – dodawała Kerkhoven – oznacza także możliwość oddziaływania na wszystkie części struktury, w jakiej się tworzy. Co między innymi oznacza decydowanie o tym, jak, gdzie, kiedy i z kim chcesz pracować; decydowanie o tym, jak chcesz się kontaktować z publicznością; decydowanie o tym, jak przebiega rozmowa z producentem; jak, gdzie i kiedy chcesz grać, jak będą promowane twoje spektakle, i tak dalej.

Ten rodzaj świadomej wolności próbowano realizować w kolektywach. W 1993 roku rozpoczęto wprowadzanie w życie postanowień Arts Decree, czyli ustawy regulującej funkcjonowanie instytucji sztuki i systemowo wspierającej twórców. Po pierwsze – uznano w niej i doceniono rozwój sztuk performatywnych i powołano ośrodki sztuki, tańca i teatru muzycznego. Po drugie – zdecydowano, że instytucje będą otrzymywać 1/3 ogółu środków przeznaczanych na kulturę z budżetu państwa (co oznaczało, że 2/3 będzie się przeznaczać na granty), po trzecie – wprowadzono nową strukturę finansowania, uwzględniającą system wieloletnich dotacji (na maksymalnie pięć lat). Był to rzeczywiście system promujący działania oddolne, prosty, z zaledwie kilkoma wyraźnymi przepisami (na przykład dotyczącymi sposobów ewaluacji) – bodaj naprawdę unikatowy w skali światowej.

2 Marianne Van Kerkhoven (1946–2013) eseistka i dramatopisarka. W 1970 roku założyła Het Trojaanse Paard, kolektyw, który odegrał znaczącą rolę w nurcie flamandzkiego teatru politycznego. Aktywna uczestniczka „flamandzkiej fali”, jak nazywano gwałtowny rozkwit sztuk performatywnych w latach 80.: współpracowała wówczas jako dramaturżka z takimi artystami, jak Anne Teresa De Keersmaecker, Jan Lauwers, Jan Ritsema, Josse De Pauw, Guy Cassiers, Peter Van Kraaij. Była redaktorką pism poświęconych sztukom performatywnym: „Etcetera” i „Theaterschrift” oraz autorką wielu artykułów o tańcu, teatrze i sztukach wykonawczych. W 2002 roku ukazał się książkowy wybór jej tekstów zatytułowany *Van het kijken en van het schrijven* [O patrzeniu i pisanii]. Te i więcej informacji – zob. http://sarma.be/pages/Marianne_Van_Kerkhoven.

Środowisko sztuki zaczęło się więc prężnie rozwijać (obok „flamandzkiej fali” funkcjonowała też fraza „flemish fast forward”). Flanders Arts Institute skrupulatnie gromadził dokładne dane liczbowe na temat tego rozwoju (kto, kiedy, z kim, co, ile...), możemy więc porównać lata 80., 90. i dekady późniejsze. Jeśli przedstawić na wykresie liczbę wydarzeń artystycznych, to widać ten wielki skok krzywej w górę właśnie w latach 90. Widać również podobny przyrost liczby aktywnych artystów – i akurat ten trend utrzymuje się do dziś. Wyraźna zmiana nastąpiła też w innym obszarze: w latach 80. większość wydarzeń produkowana była przez jeden podmiot (zespół), zaś począwszy od lat 90. do dziś w jedną produkcję zaangażowanych jest kilka podmiotów, na równych prawach współpracuje ze sobą średnio pięciu (a bywa, że i dwudziestu) różnych partnerów. System zachęca do szukania współpracowników i budowania artystycznych więzi.

Jak wobec tego dzisiaj pracują i żyją niezależni artyści? Przykładem niech będzie dwójka tancerzy, Trajal Harrell³ i Maria Hassabi⁴, którzy opuścili Nowy Jork (gdzie się kształcili i pracowali wcześniej) i wybrali Europę. Ale nie jedno konkretne państwo, lecz właśnie Europę. Są jak artyści-nomadzi, którzy traktują Belgię, Francję czy Grecję jak czasowe bazy. Co więcej, często potrafią pracować jednocześnie w kilku miejscach, korzystając z możliwości oferowanych przez programy rezydencjonalne, granty, koprodukcje itd. Są freelancerami i pracują w modelu elastycznym i mobilnym. Bardzo wielu współczesnych artystów wybiera podobny model – ale dzieje się tak również dlatego, że zmienił się cały system. Odeszliśmy od stabilnych zespołów, które zatrudniały swych pracowników na długi czas – na rzecz pracy typu projektowego, z wyłączeniem stałego zatrudnienia. To prowadzi z jednej strony do różnorodnych sposobów budowania drogi zawodowej, z drugiej do dywersyfikacji w obszarze organizacji wspierających, które przybierają najróżniejsze postaci: instytucją wspomagającą artystów może być festiwal, ośrodek kultury, ośrodek nastawiony na pracę projektową, centrum oferujące przestrzeń do pracy (często współdzieloną), fundacja prywatna, instytucja państwowa, laboratorium sztuki... Wielu artystów jednak – choć sytuacja ta niesie obietnicę rozwoju – ma ambiwalentny stosunek do takiego modelu życia i pracy, sądząc, że jest to coś pomiędzy „ofertą dostosowanego wsparcia” a „utopią”. Ale też wielu właśnie w ramach takiego modelu buduje kolektywy.

Dzisiejsze kolektywy generują wiele wartości wyprowadzonych jeszcze z lat 80. i dopasowanych do sytuacji współczesnej. Do najważniejszych według mnie należą: solidarność międzypokoleniowa, samoorganizacja, praca we wspólnej przestrzeni i bliskie związki z lokalnymi społecznościami. Spójrzmy więc na oparte na tych cechach cztery modele różnych kolektywów. Pierwszy reprezentują obecni tu artyści z Needcompany i Kuiperskaai. Doświadczenie i wiedza krążą pomiędzy starszym

3 Trajal Harrell (1973), amerykański tancerz i choreograf. Jego najsłynniejszym dziełem jest kilkuczęściowy esej taneczny *Twenty Looks or Paris is Burning at The Judson Church*, w którym zderzał tradycję wczesnego tańca postmodern i współczesnego voguingu. Zob. więcej na stronie: <https://betatrajal.org/home.html>

4 Maria Hassabi, urodzona na Cyprze, wykształcona w USA tancerka, choreografka, artystka wizualna, pracująca w galeriach, muzeach, salach i przestrzeniach publicznych całego świata. Zob. więcej na stronie: <http://mariahassabi.com>

i młodszym pokoleniem, zwłaszcza wtedy, gdy w trwałych kolektywach często budują się również więzi rodzinne. Ale i bez nich zespoły pracują zwykle w jednej przestrzeni, bo powiązane są wspólnymi artystycznymi i edukacyjnymi zadaniami, udostępniają sobie know-how w rozmaitych kwestiach, a trzeba przyznać, że czasem na młodszych spływa też prestiż nazwy i renomy uznanego zespołu, z którego kapitału symbolicznego mogą korzystać. Nie mniej istotny jest sposób funkcjonowania takich kolektywów – nie tylko pracują wspólnie, ale tworzą centra, ośrodki (*hubs*), platformy: zawsze gotowe do pracy z innymi ludźmi, otwarte, zapraszające.

Przykładem nieco innego funkcjonowania jest *Manyone* – kolektyw złożony z indywidualności (choć wszyscy są choreografami), z artystów, którzy samorzutnie się zorganizowali, ale nie tworzą ścisłej grupy. „W 2013 roku artyści Sarah Vanhee, Mette Edvardsen, Alma Söderberg i Juan Dominguez stworzyli *Manyone*” – czytamy na stronie internetowej kolektywu. „*Manyone* jest strukturą wspomagającą, rusztowaniem pomagającym organizować pracę w zgodzie z rzeczywistymi potrzebami każdego artysty z osobna. *Manyone* nie funkcjonuje jak etykieta (nazwa), ale ma podkreślać układ współpracy, który respektuje autonomię każdego artysty i oparty jest na idei solidarności. Czwórka artystów rozwija się i finansuje wzajemnie swoją pracę działając jednak całkowicie niezależnie. Nasza wspólnota opiera się na poczuciu pokrewieństwa, pragnieniu bycia razem i dawaniu sobie artystycznego wsparcia”⁵. Podobnym kolektywem indywidualności jest *SPIN*, złożony z artystów, którzy zajmują się nie tylko sztuką, ale i wieloma innymi rzeczami: organizują publiczne wykłady, warsztaty, nawiązują współpracę z różnymi grupami i środowiskami, inicjują publiczne dyskusje – krytycznie debatują w ten sposób między innymi o pozycji artysty w społeczeństwie⁶. A ponieważ potrzebują na organizację tych debat odpowiednich środków, więc gospodarują wspólnymi finansami. Solidarność i zaufanie – to znowu podstawowe cechy takiego kolektywu.

Trzecim modelem kolektywnego działania, na który warto zwrócić uwagę, jest model spotkania we wspólnej przestrzeni. Nie chodzi tu o stały związek, ale o stworzenie pewnego obszaru potencji, możliwości – jednak całkiem rzeczywistego, wytwarzającego faktyczne więzi. Na przykład zasadą wprowadzoną i realizowaną przez grupę artystów brukselskich (głównie artystów sztuk wizualnych) było wyznaczenie jednego dnia w miesiącu (w tym przypadku każdego pierwszego poniedziałku) jako stałego dnia spotkań grona całkowicie nieformalnej sieci twórców. To sprawdziło się tak dobrze, że trwa już któryś rok. Zasadniczo chodzi o wymianę doświadczeń dotyczących pracy artystycznej, poszerzenie świadomości twórczej w swobodnej dyskusji,

5 “*Manyone* is a support structure, a scaffold, helping to organize our work in a sustainable manner and in accordance with the reality of each individual practice. *Manyone* does not function as a label, but as a collaborative structure that maintains the autonomy of each artist. It is based on the idea of solidarity. The four artists continue to develop and finance their works independently from each other. Our coming together is based on shared affinities and a desire to connect and support each other as artists”. Zob.: <http://www.manyone.be/about.html>

6 Zob. stronę internetową kolektywu: <http://spinspin.be/about.php>, gdzie artyści definiują się na wiele różnych sposobów: jako kolektyw, platforma artystyczna, zespół badawczy, ale też „ciało mobilne”, „bałagan” i „plac zabaw”.

a czasem po prostu wzajemne poznanie się i wsparcie. Z tego prostego pomysłu wyrosły jednak bardzo konkretne wspólne projekty. W ramach jednego z nich zorganizowano ostatnio letni obóz dla artystów, którzy spotkali się na dłużej, by wspólnie stworzyć specjalną publikację nazwaną „Fair Art Almanach”⁷; dzielią się w niej przemyśleniami, metodami, własnymi sposobami na to, jak wdrażać uczciwe praktyki w sztuce.

Czwartym przykładem niech będzie kolektyw K.A.K.⁸ – to młodzi artyści, którzy pracują z lokalnymi grupami (na przykład w squotach czy w dzielnicach „kłopotliwych”) budując z nimi z kolei szersze, miejscowe kolektywy i starając się rozwiązywać realne problemy mieszkańców poprzez wspólne działania artystyczno-społeczne. Zasadą jest tu długotrwała wspólna praca, nawet kilkumiesięczna, bez żadnych wstępnych założeń – i choć efektem często bywa (poza poprawą stosunków międzyludzkich) bardzo ciekawe wydarzenie artystyczne prezentowane na finał, to nie jest ono głównym celem działania. Podobnie pracuje Einat Tuchman⁹, która zresztą kiedyś tańczyła w Needcompany; Einat od czasu do czasu porzuca środowisko artystyczne i działa wybitnie lokalnie poprzez nawiązywanie znajomości z ludźmi i rozpoznawanie, a właściwie „zbieranie” drzemiących w nich talentów, a potem zapraszanie ich do współpracy przy tworzeniu instalacji (mających swoją dramaturgię) na pobliskich placach czy skwerach, gdzie mieszkańcy mogą wymienić się swoimi umiejętnościami. Ostatnio w jednej z dzielnic Brukseli, w Molenbeek (akurat niedaleko Mill, gdzie aktualnie ma siedzibę zespół Needcompany), podczas festiwalu lokalnej wspólnoty zainstalowała specjalny namiot, w którym rejestrowano głosy i dźwięki z okolicy – mieszkańcy stworzyli w ten sposób dźwiękowy pejzaż swojego otoczenia. W namiocie można było też oddawać się innym aktywnościom, dzieląc się tym, co potrafimy i lubimy robić: mużułmańskie kobiety zaoferowały na przykład szycie pięknych toreb i plecaków. Wśród korzyści wynikających ze stosowania tej strategii można wymienić: przemieszczenie praktyk artystycznych z „baniek sztuki” (takich, jak ośrodki czy galerie) bliżej ludzi, zaproszenie ich do współtworzenia, czy wreszcie uruchomienie talentów artystycznych w kontekstach społecznych.

Istnieje więc kilka rozmaitych strategii – i wiele przykładów ich realizacji – w pracy kolektywów twórczych. Od lat 80. przeszły wiele przeobrażeń, poprzesuwały się ich miejsca, a także zmieniło się rozpoznanie własnych pozycji w społecznościach i w sztuce. Współcześnie wielu ludzi aktywnie bada różne formy kolektywizmu – a więc rozproszyły się nie tylko finanse, ale i podejścia do kolektywów twórczych.

7 Publikacja ukaże się w roku 2019.

8 „K.A.K. (skrót od: Koekelbergse Alliance van Knutselaars) to luźno powiązany sojusz hobbystów, twórców teatralnych, myślicieli i innych majsterkowiczów. K.A.K. stwarza gdzieś na marginesach własne warunki pracy i kreuje platformę dialogu między sobą i innymi” – zob. strona internetowa kolektywu: <http://www.k-a-k.be>

9 Einat Tuchman jest tancerką, związana była z kilkoma słynnymi zespołami, jak np. Les Ballets C de la B; od ponad dekady rozwija głównie projekty indywidualne (solo *Turn off the light*, czy *I died a hundred times*; performans *Oh, Boy*, do którego zaprosiła czterech tancerzy-mężczyzn, by sprawdzić, jak sprawdzi się w tej konfiguracji koncept „budowania zespołu”). Interesuje ją głównie badanie tańca tworzonego z codziennych, zwykłych zachowań i gestów.

Wystąpienie Jana Lauwersa z Needcompany¹⁰:

Odniosę się najpierw do wystąpienia Jorisa, bo chciałbym – jako uczestnik niektórych wspomnianych wydarzeń – kilka rzeczy wyjaśnić i dopowiedzieć. Schaamte, o którym była mowa na początku, to w istocie nie był żaden kolektyw i właściwie z ideą kolektywności nie miał wiele wspólnego, przynajmniej taką, jaka nam się tu rysuje. Po pierwsze: zorganizował to jeden człowiek, Hugo De Greef. Przyjaźnił się z kilkorgiem artystów, z bliska obserwował ich poczynania, a że był wspaniałym menedżerem i miał cechy przywódcze, to w pewnym momencie zebrał tę zaprzyjaźnioną grupę i wprost oświadczył: „ludzie, widzę, że nie macie pojęcia o finansach ani strukturach organizacyjnych! Jesteście artystami – i bądźcie nimi, ja zapewnię wam całą resztę”. Założył więc najpierw Schaamte, a potem Kaaitheater – jako stowarzyszenia artystów, owszem, ale to on był ich szefem. Dlatego myślę, że znaczenie słowa „kolektyw” jest dość trudne do jednoznacznego zdefiniowania. Z mojego doświadczenia wynika, że kolektyw to struktura, która zawsze musi być dowiedziona przez jakąś jedną, najwyżej dwie osoby. Jeśli więc chcielibyśmy mówić o Schaamte jako kolektywie, to tylko w takiej odsłonie.

Po drugie: kiedy przystąpiłem do Schaamte, rzeczywiście mieliśmy jedno wspólne konto dla kilku zespołów. Ale to po prostu dlatego, że wtedy jeszcze większość z nas nie miała tak zwanego konta osobistego; przynajmniej ja nie miałem. Byłem dwudziestoparolatkiem, który nie dbał o pieniądze. Utrzymywałem się, jak inni, z dorywczych prac: byliśmy taksówkarzami lub kelnerami. Żyliśmy tak z dziesięć kolejnych lat. Epigonentheater, założony w 1979 roku, był pierwszym moim zespołem, w którym pojawiła się idea kolektywności: chciałem coś zrobić z grupą przyjaciół. Nazwa teatru odwoływała się wyraziście do kopiowania mistrzów (bo to właśnie robią epigoni). Staliśmy wówczas na stanowisku, że właściwie cała współczesna sztuka jest kopiowaniem czegoś, co było już wcześniej; nie chcieliśmy udawać wynalazców, ale działać tak, jak nasi poprzednicy, chcieliśmy być „epigonami bez mistrzów” (tak brzmiała nawet na początku pełna nazwa teatru) – w samym tym sformułowaniu tkwi sprzeczność, ale nam nie tyle chodziło o to, żeby nie mieć mistrzów, co przede wszystkim o to, żeby nie mieć szefów. Nie minęło sześć miesięcy – i oczywiście pojawił się szef. Bo taka jest rzeczywistość: zawsze w grupie znajdzie się ktoś, kto czuje największą odpowiedzialność. I zostaje szefem.

10 Zespół Needcompany założony przez Jana Lauwersa w Brukseli działa od 1986 roku. Wiele spektakli odbija ideę zawartą w nazwie: nakierowanie na kontakt z drugim człowiekiem (dla antologii tekstów o teatrze Jana Lauwersa wybrano tytuł *Nie widzę piękna w świecie bez człowieka*, który został zapożyczony z przedstawienia *Kaliguli* wg Camusa; zob. polskie wydanie antologii Kraków – Poznań 2013) i potrzebę współpracy, tworzenia w zespole. Od początku jest to zespół multidyscyplinarny i międzynarodowy, w ramach którego znajdują też miejsce mniejsze kolektywy (Lemm & Barkey, Ohno Cooperation) lub przyłączają się inne. Do najśłynniejszych przedstawień należą: trylogia *The Snakesong*, *Pokój Izabeli*, trylogia *Sad Face/ Happy Face*, spektakle szekspirowskie, czy – ostatnio – *The Blind Poet*, *Wojna i terpentyna*. Zespół gościł w Polsce wielokrotnie, zaś na Festiwalu Malta w 2018 Jan Lauwers, Grace Ellen Barkey i Maarten Seghers byli kuratorami programu festiwalu (idiom: „Skok w wiarę”).

Spójrzmy więc na ideę kolektywów z historycznego punktu widzenia: niech pierwszym przykładem będzie The Wooster Group, w moim przekonaniu najlepszy teatralny kolektyw, jaki kiedykolwiek istniał. Grupie przewodziła Elizabeth LeCompte, ale właściwie ludzie spoza branży nawet nie znali jej nazwiska – kojarzono powszechnie tylko nazwę zespołu. LeCompte była dla grupy wszystkim, ale nigdy nie chciała, by to jej nazwisko wybijało się na plan pierwszy – najważniejsza była identyfikacja zespołu. Ja też nie „wybijałem” swojego nazwiska przez pierwszych dziesięć lat pracy z Needcompany; zespół zyskiwał sławę, mnie nikt nie znał. Ciekawym innym przykładem może być też Rosas – przez wiele lat rozpoznawalny jako zespół, ale potem na pierwszym planie pojawiła się jednak Anne Teresa de Keersmaeker. Natomiast od początku w zasadzie nikt nie używał nazwy kolektywu Jana Fabre’a, czyli Troubleyn; zawsze mówiono tylko: Jan Fabre. Pytanie, co z tego wynika dla kolektywu?

W naszym przypadku było tak, że choć walczyłem przede wszystkim o rozpoznawalność Needcompany, to po dziesięciu latach mój współpracownik powiedział: „Jan, musisz dać na szyld swoje nazwisko, jeśli chcemy przetrwać jako zespół”. Wtedy zdecydowaliśmy z Grace Ellen Barkey, że w dwójkę zostaniemy „twarzami” grupy, która odtąd będzie składać się w istocie z kilku zespołów pracujących czasem razem, a czasem osobno i niezależnie. Co jest możliwe właśnie dlatego, że teraz ja jestem tym „buldożerem”, który popycha całość, utrzymując też finansową równowagę pomiędzy produkcjami. Czyli – właściwie nadal jesteśmy kolektywem, ale konieczna okazała się obecność tej jednej osoby, która przejawia inicjatywę i bierze na siebie *gros* odpowiedzialności. Nie ma to więc nic wspólnego z romantycznym myśleniem typu: „zbierzmy się razem i zobaczymy, co z tego wyniknie”. Nie tak działamy – i nigdy tak nie działaliśmy. W obszarze sztuki w ogóle nie istnieją takie kolektywy. W grupie wszyscy mogą być równie silnymi osobowościami, ale umowa obejmuje zgodę na przywództwo; to lider decyduje, czy proponuje, a reszta zgadza się na wspólną pracę, ponieważ tego chce. W Polsce też przecież działają fantastyczni artyści, jak Lupa czy Warlikowski, którzy wokół siebie zebrali kolektywy twórcze.

Jednak zasadniczo ideę kolektywu definiowałbym nie z perspektywy istnienia czy nieistnienia lidera, lecz przede wszystkim poprzez sposób pracy – poprzez rozróżnienie i wybór między produkcją a reprodukcją. Teatr repertuarowy to maszyna reprodukcyjna: ktoś napisał, ktoś inny reżyseruje, aktorzy muszą zagrać to, co postanowiono, nie mają wielkiego wyboru – i z pewnością nie jest to praca kolektywna. Jeśli wybierasz produkcję (i walczysz z reprodukcją), posługujesz się innymi narzędziami. Wolność kolektywu polega na wyborze sposobu produkcji. To jest najważniejsze.

Katarzyna Tórz: Wobec tego jak to możliwe, że wyznając wartości kolektywne jednocześnie wiele lat pracowałeś w wiedeńskim Burgtheater? Oraz w operze w Salzburgu, bodaj najbardziej konserwatywnej scenie w Europie...

Jan Lauwers: Kiedy Matthias Hartmann, dyrektor artystyczny Burgtheater¹¹, zadzwonił do mnie z propozycją pracy, zrazu ją odrzuciłem,

11 Matthias Hartmann sprawował tę funkcję w latach 2009–2014.

ale uparcie (przez prawie dwa lata) ponawiał namowy i wreszcie doszło do naszego bezpośredniego spotkania. Zapewnił mnie wtedy, że będę mógł zrobić w Burgtheater wszystko, co zechcę. Mało tego: oświadczył, że zależy mu na tym, bym wytrącił aktorów z ich dotychczasowego trybu pracy i poczucia komfortu. Aktorzy w Burgu są znakomitymi artystami – ale artystami reprodukcji. Poza tym sposób pracy w tym teatrze jest zabójczy, bo gra się co wieczór inny spektakl: poniedziałek Czechow, wtorek Szekspir, środa Molier, itd. Wybitny, stale obsadzany aktor, gra więc sześć różnych sztuk, sześć różnych ról w tygodniu. Jak przetrwać w tym skrajnie reprodukcyjnym systemie? Gdyby artysta zaangażował się głęboko w każdy spektakl, oddał mu duszę, to mógłby przecież popełnić samobójstwo (co się zdarza), bo coś takiego jest nie do zniesienia. Aktorzy oddzielają więc „siebie” od „roli”, grają na zimno, starają się zachować „prywatność w głowach”, rugują swoją osobowość ze sceny. Tymczasem ja przyszedłem do nich z teatru, w którym zawsze pyta się o to, kim jesteś „ty jako ty”, bo na scenie stajesz najpierw „ty sam”. I dopiero teraz możesz zagrać Makbeta. Aktor, który reprodukuje, mówi wtedy: „nie, nie będę tak grał, bo to zbyt narcystyczne”. Matthias Hartmann chciał, żebym uwolnił aktorów od takiego myślenia. To właściwie nie była praca, tylko walka... Gdy w 2012 roku reżyserowałem *Kaligulę*, główną rolę grał fantastyczny aktor z Burgu, Cornelius Obonya, który po trzech tygodniach prób powiedział: „jeśli będziemy tak pracować dalej, to nic z tego nie będzie” – ale niebawem zaczął pojmować, o co chodzi, i znakomicie odnalazł się w nietypowym dla siebie trybie tworzenia. Ale większość aktorów zrezygnowała, nie mogliśmy się porozumieć. Po niemal pięciu latach musiałem odejść z Burgtheater, ponieważ stałem się tam nauczycielem – a po pierwsze: nigdy nie chciałem pełnić takiej funkcji, zaś po drugie: i tak nie osiągnąłem tego, co zamierzałem, w pracy z aktorami reprodukującymi. Zdałem sobie sprawę, że to nie jest możliwe. To jednak kompletnie inny rodzaj teatru. Ale Burg jest bardzo bogaty i płacił mi dwadzieścia pięć tysięcy euro rocznie, które zasilają fundusz Needcompany – i dzięki temu przetrwaliśmy. Po prostu Burg nas sponsorował: ja byłem w Wiedniu, ale kolektyw dalej pracował – to był świetny układ. Ale dłużej trwać nie mógł...

Z operą w Salzburgu było inaczej – dyrektor tej instytucji jest fantastycznym artystą; jeśli kiedykolwiek byliście na jego koncercie fortepianowym, to wiecie, o czym mówię. Kiedy mnie znalazł, oznajmił, że zamierza zmienić cały operowy świat¹² – i zapytał, czy chciałbym się do niego przyłączyć? Odpowiedziałem, że nie. Przyjął tę odmowę, ale dodał, że w takim razie proponuje mi chociaż reżyserię Monteverdiego. Na co zgodziłem się od razu. Dlaczego? Bo Monteverdi mówił dokładnie o tym samym, o czym ja mówię teraz: o produkcji i reprodukcji, tworzeniu i odtwarzaniu. Cały barok był w moim rozumieniu walką przeciwko odtwarzaniu. W operze co wieczór wykonywano utwór inaczej – Monteverdi nie dawał muzykom ścisłych partytur, kreślił tylko parę nut; to było jak jazz, dawało wielką wolność. W baroku dyrygent

12 Dyrektorem artystycznym Salzburg Festival jest Markus Hinterhäuser. Dowodem jego usiłowań może być program ostatniego festiwalu (2018): obok Jana Lauwersa (który wystawił *Koronację Poppei*) spektakle operowe wyreżyserowali w Salzburgu także Krzysztof Warlikowski (*Bachantki* Hansa Wernera Henzega) i Romeo Castellucci (*Salome* Richarda Straussa).

nie machał rytmicznie rękoma dowodząc orkiestrą... Pytanie: jak to więc zagrać dzisiaj – i dlaczego wciąż myślimy, że odkrywamy coś nowego, skoro ten problem (tworzenia i odtwarzania) został już rozpoznany w szesnastym i siedemnastym wieku? Nic nowego pod słońcem – to wciąż powtórki. Ponieważ pojawił się teatr reprodukcji, to bardzo trudno jest dzisiaj tę wolność Monteverdiego na scenie odnaleźć – ale można spróbować pracując kolektywnie: każdy w zespole ma tak samo ważną funkcję i taką samą przestrzeń twórczą, dyrygent jest częścią zespołu, reżyser nie mówi nikomu, czy ma wejść z lewej, czy z prawej, śpiewacy szukają własnych sposobów wyrażania. Staramy się nawiązać nowe, niehierarchiczne relacje – i zarazem badamy, jak można je interpretować w dziele, które przecież w końcu mówi o okrucieństwie i władzy... Krótko mówiąc – zgodziłem się na Salzburg, zresztą na podobnych zasadach finansowych, jak w Wiedniu (pieniądze dla Needcompany). Ale też muszę dodać, że były to decyzje podejmowane po rozmowach z konkretnymi osobami: nie zwracały się do mnie instytucje, ale artyści, których ceniłem.

KT: Rozumiem więc, że nie były to kompromisy, a raczej wirusowanie instytucji. Mogłeś w nich coś zmienić.

Agata Siwiak: Sądzę, że istnieją dwa odniesienia w definiowaniu kolektywności: jedno wyznacza system (organizacyjny i finansowy), a drugie sposób pracy (wspólnie działająca, twórcza grupa). My teraz jesteśmy bardziej zainteresowani sprawami organizacji i finansów, a dokładniej – systemem dystrybucji środków: skoro w Polsce 95% środków z dotacji przeznaczanych jest na teatry repertuarowe, to praca w kolektywie oznacza, że zostajesz prekariuszem, albo wolontariuszem... Interesuje nas to, jak można stworzyć dobry system wspierający grupy niezależne.

JL: Porozmawiajmy więc o ramach (organizacyjnych). Jądem systemu flamandzkiego jest podejście międzynarodowe. Jesteśmy małym społeczeństwem, musimy współpracować z innymi, nasza praca opiera się przede wszystkim na kontaktach międzynarodowych. Nie jesteśmy tylko „flamandzcy”, ale międzynarodowi. Nie pracujemy tylko „dla siebie”. Z moich obserwacji wynika, że w Polsce teatr repertuarowy jest wciąż przeznaczony w zasadzie tylko dla Polaków – takie myślenie znieśliśmy w Belgii już dawno temu, w latach 80. i 90. Oczywiście, bardzo przyczynił się do tego dynamicznie się wówczas rozwijający system festiwalowy. Teraz jest trudniej, ponieważ festiwale przejęły wielkie instytucje, które zawierają między sobą wielostronne umowy – jeśli nie ma cię w tym systemie, to nie ma cię w ogóle. Needcompany nie uczestnicząc w festiwalowym obiegu zniknęłoby z powierzchni ziemi bardzo szybko. Niemniej podstawowy flamandzki system rozdziału środków pomiędzy instytucjonalne teatry i niezależne kolektywy jest wciąż, moim zdaniem, jednym z najlepszych na świecie, w każdym razie jednym z najbardziej demokratycznych. Każdy może na równych prawach aplikować o dotację, nieważne, czy jest utytułowanym artystą, czy dopiero zaczyna pracę. Podkreślam jednak te dwa ważne aspekty – umiędzynarodowienie i system festiwalowy – jako pomocne i przyczyniające się do rozwoju zespołów.

AS: Lisaboa, czy dla ciebie przystąpienie do kolektywu i wybór tej drogi artystycznego działania też był czymś oczywistym? Kiedy zaczęłaś pracę w Kuiperskaai miałaś zaledwie 21 lat.

Lisaboa Houbrechts¹³: Nie, to wcale nie było oczywiste, ponieważ wbrew pozorom dość długo szukałam własnej drogi. Studiowałam na uczelni, w której wokół mnie było naprawdę wielu indywidualistów, pracujących właściwie osobno. Kiedy poznałam – właśnie w szkole – Victora, Romy i Oskara (moich dzisiejszych współpracowników), zaczęliśmy sporo dyskutować i okazało się, że mamy na siebie nawzajem dobry wpływ. Obserwowaliśmy swoje prace, co było ciekawe, bo każdy z nas specjalizował się w czymś innym: Victor pisał i robił filmy, Romy była performerką, Oskar malował, ja zajmowałam się aktorstwem. Zdecydowaliśmy się wynająć spore atelier w Gandawie i zjednoczyć nasze różne umiejętności we wspólnej pracy. Twórczość moich kolegów ogromnie mnie inspirowała. Zaczęliśmy od tego, że w tej naszej wielkiej przestrzeni przygotowaliśmy kilka wystaw, a ja zaczęłam pracować z Romy reżyserując jej (i moje) pierwsze małe sztuki. Atelier, gdzie mieszkaliśmy, pracowaliśmy i prezentowaliśmy swoje dokonania, szybko zaczęło przyciągać także innych studentów i stało się chętnie odwiedzanym miejscem, może nawet powstał wokół niego jakiś „artystyczny” mit. Wkrótce zresztą pojawiło się kilka innych kolektywów: mam wrażenie, że był to rodzaj reakcji na indywidualizm forsowany na uczelni, a nawet rodzaj protestu przeciwko szkolnym metodom pracy. Zresztą, gdy pokazaliśmy jeden z naszych spektakli w szkole, został on odrzucony – nie tak nas przecież uczono. Patrzono też krzywym okiem na nasze zagraniczne występy. Ale potem również szkoła doceniła pracę Kuiperskaai (nawiasem mówiąc, jeden z jej dyrektorów został potem członkiem naszego zespołu). Myślę więc, że nasz kolektyw powstał w jakiejś mierze ze sprzeciwu przeciwko hierarchiom w sztuce (czego pilnuje i co wpaja szkoła) oraz z wzajemnej fascynacji, kiedy odkryliśmy, że możemy z dobrym rezultatem artystycznym połączyć się we wspólnym działaniu.

AS: Można powiedzieć, że zrealizowałaś jeden z podstawowych warunków kolektywu: wybrałaś ludzi, z którymi chciałaś pracować. W teatrze repertuarowym to jest niemożliwe.

JL: W Belgii właściwie jest możliwe – ponieważ już w latach 90. zmieniono system pracy w teatrach repertuarowych. Zlikwidowano wtedy wszystkie aktorskie etaty, aktorzy stali się freelancerami, o płacy i okresie zatrudnienia decydował dyrektor teatru. Wszyscy więc w jakimś sensie znowu stali się wolni i stworzenie silnego zespołu złożonego z ludzi deklarujących chęć współpracy było całkiem możliwe. Choć, oczywiście, na początku aktorzy przeżyli szok, bo niektórzy po wielu latach pracy na etacie musieli się nagle odnaleźć w całkiem nowym systemie.

13 Lisaboa Houbrechts ukończyła studia aktorskie w School of Arts w Gandawie, jest reżyserką kolektywu Kuiperskaai, który założyła w 2012 roku wraz z Romy Louise Lauwers, Victorem Lauwersem i Oscarem van der Putem. Kolektyw złożony z pisarzy, artystów wizualnych, tancerzu, aktorów pracuje w Mill, ośrodku Needcompany w Molenbeek. W ramach festiwalu Malta 2018 zespół Kuiperskaai pokazał najnowszy spektakl *1095* (tekst: Victor Lauwers, reżyseria: Lisaboa Houbrechts) – tytuł odsyła do roku, w którym papież Urban II po raz pierwszy wezwał do zorganizowania krucjat.

Z drugiej strony – takie posunięcie było konieczne, bo w teatrach było wielu etatowych aktorów, którzy pobierali pensję, ale w ogóle nie grali. W innych miejscach było tak samo: kiedy nowy dyrektor Burgtheater objął posadę, oświadczył zespołowi, że chce zrobić pierwsze przedstawienie wyłącznie z aktorami, którzy mają tu etaty, ale od ponad pięciu lat nie wyszli na scenę. Zgłosiło się dwudziestu!

Małgorzata Jabłońska: Chciałabym wobec tego zapytać o ubezpieczenia społeczne. Kiedy słuchamy o waszych doświadczeniach, zapewne każdy z nas ochoczo wpisałby się w ten elastyczny system – ale jak wygląda sprawa ubezpieczeń? I jak aktorzy, którzy wiele lat pracowali na stałych posadach, znieśli tę nagłą „wolność” polegającą na pozabawieniu ich pewności zarobku?

JL: Bardzo źle, nie ukrywajmy. Zwłaszcza starsi aktorzy mieli kłopot z odnalezieniem się w nowych warunkach (część zasilila telewizję: wtedy właśnie pojawiły się tasiemcowe seriale). Zresztą wszyscy artyści teatru są raczej biedni...

Johan Penson¹⁴: W Belgii funkcjonuje specjalne ubezpieczenie dla osób pracujących sezonowo (na przykład rybaków, leśników, czyli ludzi, którzy pracują intensywnie tylko przez pewien czas w roku). Artystów ono także obejmuje – twórcom, którzy mogą udowodnić, że pracują tylko okresowo, przyznaje się specjalny status i przez resztę roku otrzymują gwarantowaną wypłatę w wysokości minimum socjalnego. Co nie znaczy, że przestają być biedni...

MJ: My mamy taki obraz, że artyści z Zachodu są raczej bogaci. Dobrze wiedzieć, że to nie do końca prawdziwa wizja.

Joris Janssens: Oczywiście istnieją u nas dystynkcje i kategorie porządkujące „rodzaje” artystów (aktorów, scenografów itd.) – ich zarobki zależą także od przyznawanych dodatkowych subwencji.

MJ: Subwencji kierowanych do instytucji, w której pracują?

JJ: Nie, chodzi o dotacje indywidualne. W Belgii każdy artysta może napisać projekt i wysłać go do ministerstwa, gdzie działa specjalna komisja przyznająca dotacje na działalność. Tak na przykład wciąż działa Kuiperskaai. Flamandzki system jest, jak widzę, bardzo komfortowy w porównaniu z tutejszym; jednak jesteśmy znacznie bogatszym społeczeństwem i możemy przeznaczyć na sztukę więcej środków.

MJ: Ale czy jeśli wystąpię o taką dotację i ją otrzymam, to mogę zagwarantować moim współpracownikom godziwą pensję na pewien czas?

JL: Tak, ale oczywiście tylko na czas trwania tego projektu. Określa się to wyraźnie na początku, a progi wynoszą: sześć miesięcy, rok lub maksimum pięć lat. Dotacja nigdy nie jest przyznawana bezterminowo. Natomiast każdy artysta pracujący poza instytucją, freelancer, jeśli akurat nie realizuje żadnego projektu, może liczyć na pomoc państwa średnio przez trzy miesiące w roku – to jest właśnie owo gwarantowane minimum socjalne.

MJ: Powiem dla porównania, że w Polsce projekty oceniane są często tylko poprzez wysokość zaplanowanych kosztów: oczywiście im budżet niższy, tym projekt lepszy. Nikt nie dba o to, z czego będą żyć artyści.

14 Johan Penson jest menadżerem (*general manager*) zespołu Needcompany.

JJ: W Belgii oczywiście zaplanowany budżet także jest ważnym elementem oceny projektu, ale pozostaje tylko jednym z kryteriów. W sprawach artystycznych pozostawia się pełną wolność, jednak w opisie projektu bardzo dokładnie trzeba określić kwestie administrowania przyznanymi środkami. Dodam jednak, że działanie kolektywów jest coraz trudniejsze, bo jest ich coraz więcej – choć komuś patrzącemu z zewnątrz warunki działań niezależnych zespołów flamandzkich nadal mogą się wydawać luksusowe.

JL: Funkcjonowanie zespołów ma często także związek z wyborami politycznymi. Zapytajmy na przykład, jak to się stało, że zespół Needcompany jest teraz w Polsce? Przecież nie dzięki waszemu ministrowi kultury, tylko dzięki naszemu. Kiedy festiwal Malta ogłosił, że będziemy kuratorami tegorocznej edycji, polskie ministerstwo od razu odebrało festiwalowi połowę środków – zagraniczni kuratorzy nie byli dobrze widziani. Wtedy dyrektorzy Malty pojechali do flamandzkiego ministra kultury i przedstawili sytuację, a minister zgodził się zapłacić za nasz pobyt w Polsce. Czyli: nasz minister kultury dał festiwalowi pieniądze, a więc podjął pewną decyzję polityczną, ponieważ wasz minister kultury wcześniej także podjął pewną decyzję polityczną¹⁵. Co więcej, nasz minister za kilka dni przyjedzie z wizytą na festiwal – ale nie będzie to wizyta na szczeblu państwowym, ministrowie się nie spotkają. Jednak jeśli nasz przyszły minister kultury okazałby się równie wsteczny, jak wasz obecny, to z pewnością system dotacji także uległby zmianie. Zawsze musimy więc brać pod uwagę polityczny wymiar sytuacji. Oczywiście, życzę wam świetnego ministra kultury... Weźmy jeszcze system niemiecki, który przeznaczają na teatr ogromne sumy – jeden miejski teatr otrzymuje tam dotację równą całemu budżetowi polskiej (i flamandzkiej) kultury – i to także jest ich świadomy wybór.

JJ: Zawędrowaliśmy w rozmowie na wysoki poziom „narodowy”: mówimy o tym, jak dzieje się we Flandrii i w Polsce. Może warto zejść na poziom lokalny, bo, jak rozumiem, nawet dla festiwalu Malta ważniejsze są dotacje przyznawane lokalnie, a nie na poziomie państwowym. Rządy i ministrowie nie zawsze chcą inwestować w tak abstrakcyjne i niepewne obszary, jak sztuka, ale na poziomie lokalnym to wygląda inaczej. Nawet nie tyle myślę tu o artystycznej autonomii, ale raczej o relacjach, jakie zachodzą w społecznościach, o rodzącej się nowej dynamice działań. I może właśnie to lepszy teren do tego, by rozmawiać o wartościach, jakie niesie sztuka w kontekstach lokalnych; obawiam się, że może jeszcze brakować nam właściwego języka do opisu tego, co się na tym

15 Fragment tekstu kuratorskiego Jana Lauwersa, Grace Ellen Barkey i Maartena Seghersa opublikowanego na stronie Festiwalu Malta: „Polski rząd, reprezentujący poglądy prawicowe i nacjonalistyczne, znacznie ograniczył wsparcie finansowe dla festiwalu, przypierając go tym działaniem do muru. Dyrektor festiwalu Michał Merczyński zwrócił się do Needcompany z prośbą, aby mimo wszystko nadal projektowi rangę. Okrojony program pod opieką artystyczną Needcompany obejmuje: nowy spektakl-koncert Maartena Seghersa *Concert by a Band Facing the Wrong Way*, angielską wersję *Wojny i terpentyny*, FOREVER Lemm&Barkey, *The Moon* MaisonDahlBonnema, 1095 Kuiperskaai i *Another One* Lobke Leirens i Maxima Stormsa. Festiwal otworzy flamandzki minister kultury Sven Gatz”. Zob.: <https://malta-festival.pl/pl/program/idiom/tekst-kuratorski-brgrace-ellen-barkey-jan-lauwers-i-maarten>.

poziomie dzieje, ale sędzę, że z połączenia międzynarodowego i lokalnego wyłania się jakaś nowa jakość.

AS: A jakie konkretnie instytucje odpowiadają we Flandrii za przyznawanie grantów? Czy to wyłącznie ministerstwo kultury?

JJ: To zależy od miejsca, bo różnie dzieje się w różnych okręgach i miastach. Różnie też traktuje się miejskie teatry (choć najczęściej na poziomie lokalnym dotacje dzieli się na pół – pomiędzy miejskie instytucje i niezależne grupy). Ale można powiedzieć, że dotacje przyznają: rząd, rady miast i prowincji. Natomiast w rządzie nigdy nie decyduje tylko ministerstwo kultury, ale zawsze działa w porozumieniu z innymi jednostkami, bo dzieli z nimi odpowiedzialność za budżet.

Zofia Smolarska: Powiedział pan, że menedżer zespołu przekonał pana do wyeksponowania swojego nazwiska na „szyldzie”, co miało pomóc w działaniach promocyjnych...

JL: Tak – i moim zdaniem miało to związek z indywidualizmem rozwijającym się gwałtownie w latach 90.: ludzie chcieli konkretnych nazwisk, potrzebowali gwiazd. Nazwisko brzmiało lepiej niż nazwa zespołu. To była czysto komercyjna decyzja.

ZS: ...i co, zadziałało? Da się to pokazać w liczbach? Było łatwiej o dotacje?

JL: Trudno powiedzieć... Jednak zrobiliśmy to i działamy nadal; nie wiem, co by się stało, gdybyśmy się nie zdecydowali. Skądinąd indywidualizm w sztuce w ogóle jest dość świeżą sprawą, malarze zaczęli sygnować obrazy dopiero w renesansie...

ZS: Ale przecież wciąż działają takie zespoły, kolektywy, o których myślimy jako o związanej ze sobą pewnymi więziami grupie ludzi; nie wiemy, kto jest tam szefem i czy w ogóle jakiś jest. Nie mówię tylko o kolektywach artystycznych. Nawet w przypadkach wielkich firm komercyjnych tak bywa: znamy nazwę Ikea czy Mitsubishi, nie znamy ich szefa czy właściciela.

JL: O nie, tam właśnie wszędzie jest ta jedna osoba. Pomyślmy o tym inaczej: IKEA już stała się osobą. To instytucja – indywidualność.

ZS: To dlaczego z Needcompany tak nie jest? Kolektyw bez Jana Lauwersa jako „twarzy” zespołu.

JL: Zawsze chciałem, żeby tak było. Dobrym przykładem na to, że chcieć nie zawsze znaczy móc, będzie tu może Les Ballets C de la B i Alain Platel, słynny choreograf. Parę lat temu Alain chciał dać zespołowi wolną rękę i możliwość samodzielnego dalszego rozwoju; oświadczył, że odchodzi. I co się stało? Zespół natychmiast stracił połowę dotacji i niemal przestał istnieć. Alain Platel pospiesznie więc ogłosił, że zostaje. Podobnie byłoby może z Needcompany. A więc to, co robimy dzisiaj, to przede wszystkim inwestowanie w ludzi młodych, jak Lisaboa i Kuiperskaai. Wiem, że za parę lat nie będę już szefem i reżyserem; nie chcę opuścić zespołu, ale też nie chcę już być dłużej tym, który wszystko ciągnie. Chcę być znowu wolnym artystą. Przygotowanie ministerstwa na ten krok zajmie jakieś pięć lat; chcę zniknąć dyskretnie i po cichu, żeby za pięć lat zorientowali się: o! to już go tam nie ma? no proszę, a zespół jednak działa! Czyli – zrobienie z Needcompany stabilnej instytucji jest znacznie trudniejsze niż sprawa eksponowania (lub nie) mojego nazwiska.

JJ: To znowu sprawa ekonomii i finansów, co ma wiele wspólnego z ogólniejszym ruchem: przejściem od „stabilnych zespołów” do „pracy projektowej”. Symboliczny kapitał i prestiż zespołów jeszcze do niedawna liczył się przy zawiązywaniu współpracy między grupami i artystami, ale dzisiaj (stało się to może w ciągu ostatnich dwudziestu lat) znacznie bardziej liczą się nazwiska. Często nawet obok nazwy zespołu wymienia się współpracujących artystów, ponieważ liczy się wskazanie, że brali udział w projekcie wnosząc doń swoje indywidualne talenty i kapitały.

Głos z sali: Może dobrym przyczynkiem do dyskusji o kolektywach w Polsce byłoby sprawdzenie, ile z nich także obok nazwy zespołu używa mocnego nazwiska artysty? Sądzę, że to znacznie wzmacnia siłę przebiccia zespołu.

AS: Mówiliście, że wierzycie w demokratyczny system finansowania kolektywów, wspomagany prowadzeniem odpowiedniej polityki – i że absolutnie nie wierzycie w romantyczny mit mówiący, że kolektywność oznacza automatycznie demokrację. Czy to dlatego, że silna osobowość zawsze będzie dominować i należy się z tym pogodzić?

JL: Tak sądę. Ale niezależnie od tego, w zespole wszyscy się nawzajem szanujemy i każdy – podkreślam, każdy – czuje wielką odpowiedzialność za cały kolektyw. W ten sposób też każdy jest poniekąd swoim własnym szefem. Co tydzień siadamy do stołu i kolejno zdajemy sprawozdanie z wykonanej pracy; to surowy i trzeba przyznać, jednak dość stresujący system.

JJ: Według mnie bardziej niż sprawa dominacji silnej osobowości ważna jest kwestia różnorodnych umiejętności i talentów, ludzie mogą się nimi dzielić, a potrzebujemy tych, którzy wiedzą i potrafią coś innego niż my sami. Kolektywność jest więc dla mnie bardziej historią łączenia różnic, co staje się wartością.

JL: Struktura Needcompany jest właściwie bardzo techniczna, ale i tak każdego dnia stajemy przed wyzwaniem: jak prowadzić zespół? Parę lat temu, w jakimś trudnym momencie, zapytałem Ellen Barkey, czy nie zechciałaby zostać szefową Needcompany. Ellen się nie zgodziła, bo uznała, że straciłaby wtedy całą wolność. Zadałem to samo pytanie Johanowi, który odpowiedział, że myślenie o jakimś szefie „na cały etat” jest błędem. Wtedy bowiem wolność – i to wolność wszystkich w zespole – wyparuje. Johan zaproponował, że będzie menedżerem dwa dni w tygodniu. Byłem zdumiony tym podejściem, ale wprowadziliśmy taki system – i to się sprawdziło. Kiedy przez trzy dni nie było szefa, każdy pilnował swojej pracy i był za nią odpowiedzialny, zaś przez te dwa dni, kiedy szef był, można było wszystko z nim ustalić. Johan zresztą prowadził wtedy poważne badania nad nowymi sposobami zarządzania i Needcompany była dla niego polem doświadczalnym. Ten eksperyment powiódł się na tyle, że pracujemy tak do tej pory: menedżer działa dwa dni w tygodniu.

MJ: Artystyczny potencjał pracy w kolektywie jest wielki, ale wciąż zastanawia mnie pozycja lidera – tego z nazwiskiem, znanego lepiej niż reszta zespołu – który, dajmy na to, angażuje się do pracy poza swoją grupą jako reżyser. I okazuje się, że wcale nie jest dobrym reżyserem, że to suma pracy członków kolektywu decydowała o artystycznych osiągnięciach. Wtedy widać, że jest „dobry” wartością swojego kolektywu, a wcale nie własnym, indywidualnym talentem. Ale moje pytanie jest

inne: skoro zakładamy kolektyw i w nim pracujemy, to po co angażować się na zewnątrz?

JL: Kiedy pojechałem do Salzburga, to przecież postępowałem jak wielu innych reżyserów, którzy pracują poza własnym zespołem nie tylko po to, by podjąć nowe artystyczne wyzwania, ale też po to, by zarobić na zespół. Niemniej – to zawsze jest wybór.

JP: Dodam jeszcze, że bywa tak, iż kolektyw świetnie pracuje na początku, ale kiedy świat stworzony przez grupę już za bardzo „osiądzie”, przychodzi czas na zmiany. Nie martwiłbym się tym, że kolektywy umierają – wszyscy kiedyś umrzemy. Więc póki jeszcze masz siły, zacznij pracować gdzie indziej, załóż nowy zespół. Poza tym – o wiele więcej uczysz się, kiedy ponosisz porażkę niż kiedy odnosisz sukces, prawda? To bardzo ważne, żeby wciąż próbować.

MJ: Mamy jednak wiele przykładów bardzo długiej wspólnej pracy jednego zespołu: Odin Teatret, Teatr Ósmego Dnia, grupy pracujące od dwudziestu czy trzydziestu lat w niemal niezmiennych składach. To też kiedyś budowało etos zespołowej pracy. Mam wrażenie, że dziś jesteśmy w punkcie zwrotnym – system projektowy wiele zmienia i niszczy tę potencjalną trwałość.

JP: Ale właśnie przy tej okazji trzeba podkreślić rolę lidera: kogoś silnego, kto trzyma zespół, ciągnie go naprzód. Jednak według mnie „szefowanie” dotyczy każdego poziomu pracy i ma wielki wpływ na poczucie wolności członków kolektywu, ich entuzjazm dla pracy, gotowość do wypełniania zadań. Ktoś, kto sprząta salę, musi mieć poczucie „szefowania” w zakresie sprzątania sali – wtedy też lider kolektywu będzie mógł zaufać wszystkim, założyć, że dobrze wykonają swoją pracę. Dobry lider sprawi, że to szefowanie na poszczególnych poziomach złoży się na operatywność całego zespołu, bo wszyscy będą mieć poczucie, że są ważni i odpowiedzialni.

KT: Ostatnie pytanie. Działacie już ponad trzydzieści lat – i teraz otworzyliście nowy rozdział, częściowo z powodu przeprowadzki do Młyna, częściowo z powodu podjęcia nowego rodzaju pracy z lokalną społecznością (Młyn – *Mill* – to miejsce w Molenbeek, wielokulturowej dzielnicy Brukseli, gdzie od ponad roku Needcompany ma nową siedzibę). Pracujecie inaczej niż dawniej: otwieracie się na publiczność, przychodzi do was mnóstwo ludzi, w budynku pracuje kilka grup. Czy jest granica, po której przekroczeniu (przy tym trybie działania) mogą powstać wątpliwości do co utrzymania kolektywu, jego spójności, odpowiedzialności za siebie i innych? Wątpliwości, czy aby z dawnego kolektywu nie przekształcacie się w instytucję, nie tracicie czegoś ważnego?

JL: Przenieśliśmy się do Mill właśnie po to, by nie stać się instytucją, by przypadkiem, niezauważalnie nie skostnieć. Porzuciliśmy spokojne centrum Brukseli i przenieśliśmy się do Molenbeek, dzielnicy nie tylko wielokulturowej, ale – jak na pewno wiecie z doniesień prasowych po zeszłorocznych atakach terrorystycznych – niebezpiecznej, miejsca kojarzonego z przestępczością, uznawanego za miejsce piekielne. Nikt – jeśli nie musi – nie chce tam mieszkać, wobec czego stać nas było na wspaniałą siedzibę, bo w Molenbeek jest bardzo tanio. Przeprowadziło się tam teraz wielu artystów – nie tylko dlatego, że stać ich na to, ale przede wszystkim dlatego, że nie boją się zanurzenia

w wielokulturowość i czują społeczną odpowiedzialność. Nasza migracja do Molenbeek nie nastąpiła jednak w celu wprowadzenia zmian w Molenbeek, ale po to, by zmienić nas samych. Pracowałem dwadzieścia siedem lat w centrum Brukseli, potem spędziłem jakiś czas za granicą – i czułem już, że Needcompany musi się zmienić. Ale nie robiłem niczego specjalnie, to się po prostu stało. Oczywiście, za naszą przeprowadzką stała decyzja – i wybór otwarcia drzwi. Rozmawialiśmy o tym wiele: że teraz będziemy zapraszać do nas ludzi, udostępniać im przestrzeń, razem pracować, gotować posiłki wspólnie z uchodźcami – co oznaczało, że Johan, choć jest menedżerem, będzie też stał przy kuchni, a Ellen, choć zajmuje się choreografią, będzie też zmywać naczynia. To otwarcie na innych pomogło nam także poznać lepiej siebie nawzajem; doszliśmy do wniosku, że otwarcie drzwi (a czasem ich zamknięcie na jakiś czas, co także jest bardzo ważne) – w każdym znaczeniu – okazało się dobre. Mnie samemu pomogło to na nowo przemyśleć zadania sztuki i jej usytuowanie w społeczeństwie. Ale, podkreślam, zawsze masz wybór.

ABSTRAKT

Jan Lauwers, Joris Janssens, Lisboa Houbrechts
Kolektywy teatralne – jak to robią Flamandowie?

Tekst jest zapisem dyskusji panelowej, jaka odbyła się w ramach konferencji „Kolektywy teatralne, artystyczne i badawcze” zorganizowanej przez Instytut Teatru i Sztuki Mediów WFPiK Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza we współpracy z Malta Festival 19 czerwca 2018 w Poznaniu. Głównym tematem rozmowy są możliwe alternatywy dla istniejącego systemu organizacji życia teatralnego w Europie. Omówione zostały historyczne i współczesne sposoby funkcjonowania flamandzkich kolektywów artystycznych. W rozmowie poruszono wątki związane między innymi z formami zrzeszania artystów i twórców, demokratyzacją produkcji, finansowaniem, wartościami generowanymi przez kolektywy artystyczne. Drugim ważnym tematem rozmowy jest sytuacja artystów niezależnych oraz mechanizm instytucjonalnego wsparcia twórców performatywnych.

Słowa kluczowe: kolektyw artystyczny, demokratyzacja, instytucja, sztuki performatywne.