

# RAPPORT

## Naar een constructieve benadering van het Orkestenlandschap

Auteurs: Anthony DEVRIENDT, Mario MAES, Servaas LE COMPTE, Francis POSKIN, Nieke SCHOUTEN in opdracht van de Adviesraad Orkesten van ArtistsUnited

*Rapport naar aanleiding van het rapport door auteurs Koen Vandyck & Philippe Vandenbroeck, dd 1 maart 2016 'Naar een veerkrachtig Vlaams orkestenlandschap' in het kader van het onderzoek 'technische mogelijkheden en opmaak, plan van aanpak omtrent een verregaande samenwerking en afstemming tussen drie Vlaamse Orkesten' in opdracht van de Vlaamse overheid Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media)*

### INHOUD

1. Inleiding, pagina 2
2. Algemene bedenkingen na twee rapporten, pagina 3
3. Detailbespreking rapport 'Naar een veerkrachtig Vlaams orkestenlandschap', pagina 5
4. Slotbedenkingen, pagina 12

## 1. INLEIDING

Toen minister Gatz de opdracht gaf om ‘vergaand’ te onderzoeken wat de mogelijkheden waren betreffende samenwerking tussen de Vlaamse orkesten was er zowel hoop als vrees in de sector. Er zijn reeds heel wat onderzoeken en hoorzittingen geweest, zonder dat dit noodzakelijk tot (constructieve) voorstellen of oplossingen heeft geleid. Het aantal constructies met telkens de daarmee gepaard gaande kosten van wat nu het Kunsthuis heet, zijn bv. nauwelijks nog te tellen.

ArtistsUnited nam het initiatief om musici van verschillende orkesten samen te brengen. Er was een grote respons en voor de eerste maal in tientallen jaren discussieerden orkestleden van de orkesten in België samen over de uitdagingen die op hen afkomen tijdens meerdere adviesraadvergaderingen.

ArtistsUnited nam contact op met minister Gatz en is verheugd te lezen dat de minister onze mening deelt over de *“nood aan een lange termijn perspectief waarbij een sterk artistiek verhaal cruciaal is”*. Hij bevestigde verder dat dit ook het uitgangspunt bij de opdracht voor het gevoerde onderzoek was: *“Nooit eerder werd er immers zo intens en met een wam hart naar onze orkesten geluisterd.”*

Wij vinden het positief dat de minister bevestigt dat hij tot een sterk en weerbaar orkestenlandschap wil komen: *“Om een toekomstgericht en inhoudelijk sterk verhaal te realiseren, moet er – mede met een gezonde dosis zelfkritiek bij alle betrokken partijen – echter eerst pragmatisch gekeken worden naar de uitdagingen waar de orkesten mee geconfronteerd worden. Alleen zo kan immers een zinvol, positief en artistiek waardevol plan van aanpak op lange termijn worden uitgewerkt.”*

Gezien de minister stelt dat uiteindelijke beslissingen zullen genomen worden op basis van het rapport ‘Naar een veerkrachtig Vlaams Orkestenlandschap’ maar ook op basis van de evaluaties van de visitatiecommissies én via overleg met de stakeholders, vindt ArtistUnited het belangrijk om met een constructieve bril op dit rapport door te lichten.

Wij benaderen dus het rapport ‘*Naar een veerkrachtig Vlaams orkestenlandschap*’ genuanceerd. Tezelfdertijd betreuren wij dat er persoonlijke meningen, bv. omtrent kwaliteit, neergeschreven werden. Of dat er bepaalde zaken betwistbaar zijn. Ook voorbijgaan aan internationale nominaties en prijzen zette onvermijdelijk kwaad bloed bij de betrokken musici. Dit was onnodig.

Hieronder vindt u onze doorlichting. Daar waar nodig maken we de nodige kanttekeningen. Dit omdat ArtistsUnited kan putten vanuit de praktijk en vanuit die mensen die het elke dag waarmaken in onze orkesten.

ArtistsUnited, 15 april 2016

## 2. Algemene bedenking na twee rapporten over onze sector.

Er is een zogenaamde ‘vaststelling’ dat onze orkesten ‘slechts’ gemiddeld van niveau zijn binnen Europa. Vervolgens komen er twee rapporten<sup>1</sup> met een zeer gelijkaardige ‘oplossing’ die echter op geen enkele manier enige garantie in zich draagt dat de nieuwe structuren die ontstaan een beter dan gemiddeld niveau zouden hebben. Daardoor lijkt het op een platte besparing in een mooi jasje. De grote vrees is dat we hierdoor op lange termijn het aanbod zullen zien dalen én dus ook het publieksbereik. Dit lijkt ons onverstandig omdat alle studies net aantonen dat een aanbod van podiumkunsten net een positieve invloed heeft op de economie en de samenleving in het algemeen.<sup>2</sup>

### *Wat is er nodig om onze orkesten betere orkesten te laten worden?*

1. **Correcte verloning.** Het is geen geheim dat het loon een zeer bepalende factor is in zowel de aanwervingsmogelijkheden naar nieuw personeel toe als naar motivatie van dat personeel op lange termijn. Gezien de huidige generatie jonge muzikanten allemaal beschikken over een master diploma zou men dus kunnen verwachten dat het loon van een orkestmuzikant op zijn minst gelijkaardig is aan een niveau A1 in de administraties van onze overheid, dit is op dit moment niet het geval. Ook voldoende individuele artistieke vrijheid is een bepalende factor.
2. **Correcte werkomstandigheden.** Alle toporkesten repeteren in hun uitmuntende concertzaal. In België hebben we maar weinig zalen die voldoen aan die noemer (Bozar, Flagey, concertgebouw Brugge, hopelijk de nieuwe Elisabethzaal en dat is het zowat) en bovendien staan die zalen vaak niet of onvoldoende ter beschikking van de orkesten om correct te repeteren. Echte residenties zouden hier een oplossing bieden, maar dat zien we in geen van de twee plannen.
3. **Degelijk materiaal.** Vandaag moeten musici vaak zelf instaan voor hun instrument. Deze dure aankopen in combinatie met lage lonen zorgt ervoor dat vaak mensen te lang de vernieuwing van hun materiaal uitstellen. In normale werkomstandigheden voorziet de werkgever in het materiaal dat nodig is om het werk uit te voeren. Alleen de Munt doet dit, Bru Phil probeert te nood te lenigen met zijn instrumentenfonds, maar dit is alleen voor strijkers.
4. **Goede dirigenten.** Vandaag zien we dat de Belgische orkesten doorgaans met dirigenten werken van B niveau, of zich financieel verbranden aan een topdirigent. Het werken met topfiguren is echter noodzakelijk om ook het orkest op topniveau te krijgen. ‘Het orkest is de spiegel van de dirigent’ is les één uit de handboeken orkestdirectie. Op geen enkele manier worden hiervoor middelen voorzien.

### *Waar nood aan is.*

1. **Een nieuw business model** voor al onze orkesten. Vandaag zijn we enkel producenten van concertproducties. Vervolgens trekken de verschillende orkesten het land rond om dit product te slijten. Het gevolg is dat de orkesten mekaar bekampen op het gebied van uitkoopsommen

---

<sup>1</sup> Rapport van Dhr. Blanchard over NOB en de Munt en het rapport van Dhr. Vandyck en Vandenbroeck

<sup>2</sup> <http://www.artistsunited.be/nl/content/blog/de-rijkdom-voor-een-stad-van-een-culturele-instelling>

waardoor de concerten hoe langer hoe meer deficitair worden. Een **'cohabitatie' of 'fusie' zou daarom veel beter gebeuren tussen de orkesten en de zalen** (NOB-BOZAR; Brussel Philharmonic-Flagey; Filharmonie-Elisabethzaal). Hierdoor zouden deze nieuwe organisaties volwaardige organisatoren van het totale product worden. Dit hoeft niet noodzakelijk enkel in de eigen zaal te zijn. Zo is het niet ondenkbaar dat een organisatie ook in een andere stad de aanbieder wordt. Als we dit combineren met een vriendschappelijke relatie tussen de orkesten kunnen al de orkesten ook binnen reeksen die door een ander uitgebaat worden optreden. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om dezelfde productie verschillende keren te spelen en wordt ook vermeden dat twee orkesten in dezelfde week hetzelfde programma spelen. Deze mix biedt een belangrijk aantal schaalvoordelen die ook een besparing kunnen betekenen of een beter gebruik van de middelen.

2. **Grotere zalen.** De opera's zijn in ons land zeer goed bijgewoond. Bij alle drie is het vaak moeilijk om een ticket te bemachtigen. Echter door de productiekost van een opera is zelfs een uitverkochte voorstelling deficitair. De beste oplossing zou de bouw van nieuwe grotere zalen zijn. Denken we maar aan de visionaire ideeën van wijlen Gerard Mortier ivm Gent, het operagebouw te Oslo<sup>3</sup>, enz. Een andere vraag die gesteld kan worden is of men enkel zuiver stagione dient te werken in alle drie de huizen. Men zou dienen te onderzoeken of er daarnaast niet ook een markt is voor repertoireopera met mogelijke economische voordelen. Hierdoor zou de hoeveelheid voorstellingen naar omhoog kunnen waardoor de economische neveneffecten voor de samenleving groter worden en de nood om te besparen dus kleiner. Ook hier echter speelt de noodzaak voor grotere zalen.
3. **Een einde stellen aan de onzinnige opdeling van de sector.** Vandaag is het blijkbaar onmogelijk om over de deelstaatsgrenzen heen te werken. Het NOB dat een concert speelt met als koor het VRK? Onmogelijk. De Munt die een voorstelling herneemt in Antwerpen? Onmogelijk. Een coproductie tussen de Munt en de Filharmonie voor bijvoorbeeld Mahler 8? Onmogelijk. Een soort **'pax musicale'** naar het voorbeeld van de 'pax media' zou er voor zorgen dat er qua productie veel meer mogelijk wordt. Coproductie moet zeker kunnen, de structuren hiervoor samensmelten tot één grote massa die vervolgens zijn specialisatie verliest lijkt me onzin.

Laat ons dus vooral de manier van organisatie aanpakken en ervoor zorgen dat we de besparing zoeken in schaalvoordelen in de omkaderende diensten. Tegelijk kunnen we op deze manier de artistieke productie en tewerkstelling op peil houden

---

<sup>3</sup> <http://snohetta.com/project/42-norwegian-national-opera-and-ballet>

### 3. DETAILBESPREKING van het rapport 'Naar een veerkrachtig Vlaams orkestenlandschap'

#### Legende

In het groen de positieve elementen. (Elementen die trouwens ook in de discussie Nationaal Orkest/Munt belangrijk kunnen zijn.)

In het rood eerder negatieve zaken, ontbrekende elementen, feitelijke fouten alsook feedback.

**Hoofdstuk 1: Opdracht:** samenwerking, kruisbestuiving, expertise-uitwisseling, dwarsverbanden, efficiëntiewinst, duurzame versterking. Dus geen bezuiniging, korting, uitbouw.

#### Hoofdstuk 4

pagina 9: Tabel 2 toont aan dat de houtblazers in het Kunsthuis onderbezet zijn tegenover de andere orkesten. Het is niet nieuw, en dat zeggen musici al 25 jaar... Het brengt meer stress en werkdruk op zeer gevoelige groepen. Stress en werkdruk kunnen op termijn voor mindere prestaties zorgen.

pag. 10: Marktvorm en legitimering van overheidssteun

De auteurs bespreken de marktvorm en het maatschappelijk debat over legitimering van overheidssteun

- Wat **vergeten** wordt in deze context-schets is dat deze kunstvorm positieve externe effecten op de samenleving heeft (**spillover-effecten**). Een **aantal minder tastbare maar zeer belangrijke hiervan wordt verder in het rapport genoemd (ontwikkelen van creativiteit, empathie, samenhang) maar de meer tastbare worden vergeten: leefbaarheid van een stad, aantrekkelijkheid van een regio voor bedrijven met hoogopgeleid personeel, inkomsten bij horeca, hotels etc.in de buurt van de podia, toeleveranciers, kortom werkgelegenheid.**<sup>4</sup>

Zulke positieve externe effecten (waarvan de producerende sector zelf de inkomsten niet ontvangt) zijn één van de belangrijkste redenen van overheidssteun. Bedrijven zien dit ook en ondersteunen via sponsoring. In de discussie over maatschappelijke steun mag dit vaker genoemd worden. Zodra men het heeft over 'duurste vorm' (pag.10) zou men hiermee **direct moeten nuanceren**. (ps. een overheid kan er voor kiezen alleen veiligheid te bieden en het monopolie op geweld. Of een overheid kiest voor een bredere vorm, met een sociaal maatschappelijke insteek. Dan worden sectoren met positieve externe effecten zoals onderwijs, sport, kunst ondersteund. We mogen hier vaker de rijkdom van zien ipv het staren naar kosten.)

Als er in een rapport wordt gekozen het over de context en marktvorm te hebben dan mag bovenstaande niet ontbreken. Ook voor maatschappelijke erkenning van de sector belangrijk.

pg.11: Negatieve beeldvorming

De auteurs geven aan dat één van de uitdagingen van de sector, het bestrijden van negatieve beeldvorming is. Soms doet de sector daar zelf aan mee door doemdenken, het gevaar van selffulfilling prophecy dreigt. Hier ligt een kans: de beeldvorming en eventuele onverschilligheid bestrijden. In hoofdstuk 5 en 6.3 'maatschappelijk draagvlak gaat men hier op in.

---

<sup>4</sup> <http://www.artistsunited.be/nl/content/blog/de-rijkdom-voor-een-stad-van-een-culturele-instelling>

## Hoofdstuk 5

- maatschappelijk draagvlak wordt nogmaals genoemd, als sleutel naar een succesvolle sector. Evenals arbeidsvreugde bij de musici, goed management, artistieke kwaliteit.

- raakvlakken met onderwijs: muzikale geletterdheid, discussie: vanuit onderwijs starten - dan meer interesse. Of: meer interesse creëren via doelgroepenbeleid - dan hechten ouders sneller belang aan onderwijs.

Later in hoofdstuk 6.3: artistiek en pedagogisch moet minder losgekoppeld worden, meer inbedding. Daar zijn we het volmondig mee eens.

## Hoofdstuk 6

pagina 15: Gemiddeld artistiek niveau:

Er ontbreekt: Gezien de later genoemde talentvlucht (o.a. pag 17), lage lonen, weinig financiële middelen, weinig goede zalen (pg.18), is het positief dat dit gemiddeld artistiek niveau gehaald wordt. EN dat dit stijgende is (pag.16 onderaan)

MAAR NB.1 Gemiddeld is NIET matig!! Gemiddeld is gewoon onder de Berliner, Concertgebouw etc. Dit schrijven de auteurs later ook. Omdat dit slechts later geschreven wordt, kan hier een verkeerde indruk gewekt worden.

MAAR NB.2 Er wordt voorbij gegaan aan behaalde onderscheidingen bij bijvoorbeeld de Vlaamse Opera/Kunsthuis die elk jaar, en nu opnieuw recent zomaar eventjes 8 onderscheidingen binnenhaalde. Opera is een 'gezamenlijk werk', Gesamtkunst. Met andere woorden een team behaalt resultaten. Een orkest en koor zijn evengoed deel van dat team.

Kwalijk in dit licht vinden wij de opmerking op pag.16: "geen stricte correlatie kwaliteit opera orkest en operahuis."

→ Er is wel degelijk een hoge correlatie tussen die twee. Natuurlijk bestaat een operauitvoering uit meer factoren dan een concertuitvoering. En dus kan een kwalitatief minder goede muzikale uitvoering onderbelicht worden door een zeer interessante scene, ... of andersom! Dan is het resultaat matig. Maar een goede uitvoering is niet goed zonder hoge kwaliteit muziek.

pagina 17: Honorarium

"Het honorarium in Vlaanderen is relatief laag in vergelijking met andere landen"

Er wordt ook nergens vermeld dat musici hun eigen instrumenten zelf financieren... Er zijn weinig beroepen als loontrekkende waar men zich zo diep in de schulden moet steken om zijn beroep te kunnen uitoefenen.

pagina 18: Infrastructuur, repetitiezaal Gent en Eilandje

"De infrastructuur (Gent) is sterk verouderd en biedt naar verluidt geen adequate omkadering voor het orkest " Feedback van de musici die daar werken geeft nochtans een genuanceerder beeld: De repetitiezaal in Gent biedt de meest gelijke akoestiek als die van de orkestbakken en is in dat opzicht een geschiktere zaal dan de zaal op het Eilandje. Verder is de zaal op het Eilandje afgekeurd door het orkest van de Filharmonie omwille van akoestiek en ventilatie en het verwondert ons sterk dat het 'de oplossing' zou zijn voor het orkest van het Kunsthuis.

pagina 20: Ondernemers zouden liever in sport dan in kunst investeren.

Vele ondernemingen doen beide. In sport wellicht hogere bedragen omdat ze via reclame inkomsten een directere return on investment zien. Maar bedrijven blijven ook in podiumkunst investeren. Steden met cultuuraanbod zijn als vestigingsplaats interessanter voor veel bedrijven. De waarde van cultuur wordt door hen wel degelijk gezien.

Pagina 21: Musici zouden niet warm worden van muzikaal pedagogische activiteiten:

Waar komt deze ongenueanceerde opmerking vandaan? Veel van de collega's vinden dit juist interessant om te doen. Wij zouden als musici graag meer erbij betrokken worden, meer projecten van die aard zien.

In Duisburg bv. was de pedagogische inbedding van het huis een van de belangrijkste redenen waarom een dreigende sluiting werd voorkomen. Musici bezochten regelmatig scholen, scholieren bezochten het huis, en hadden ook direct contact met de muzikanten (via instrument voorstellen bv.).

Dit wordt door de auteurs als een kans gezien, pedagogische projecten meer als bijkomende kerntaak te zien. Wij bevestigen dit.

pagina 24: Problemen orkestmuzikantschap

Als er een optelsom is van dat alles: afwezige chefdirigent, weinig inspirerende programma's, weinig inspirerende gastdirigenten, onzichtbaarheid van de muzikant, weinig autonomie. Dan is er inderdaad een probleem. Wij merken op dat in België de autonomie en inspraak van de musici en het orkest zelf veel lager zijn dan bv. in Duitsland. Geef de muzikanten meer invloed op artistiek beleid, keuzes van dirigenten, keuzes van projecten (misschien is er veel meer animo voor pedagogische projecten dan gedacht!). Maak ze ook zichtbaarder via directer contact met publiek (niet alleen de dirigent met het publiek laten praten), directer contact met kinderen, en geef ook zichtbaarheid eventueel via foto's en biografies op websites.

Autonomie in het kader van efficiëntie wordt later besproken. (meer studietijd, beter voorbereid op de repetitie, minder repetities nodig. Wellicht in sommige orkesten cultuuromslag op dit gebied)

Pagina 29: Niveau afstuderenden, ontbreken academies, jeugdorkesten

Waarom opnieuw het wiel uitvinden? De meest succesvolle en prestigieuze academies in buurlanden zijn goed georganiseerd, audities open voor alle studenten (geen lievelingsleerlingen van docenten die toevallig in het orkest zitten), langdurige binding en betaald (50%-contract tegen stagevergoeding of meerdere betaalde projecten verspreid over het jaar). Zie ook de commentaar hoofdstuk 8 op de voorgestelde academie.

Niveau afstuderenden hangt wellicht ook samen met de sterke nadruk op theorie in België, nog versterkt door het hogeschool ba-ma systeem. Wij dringen aan op een hoogstaande afstudeerrichting uitvoerend/artistiek met minder theorie verplichtingen. Wij begrijpen de keuzes die men maakte voor inkanteling in het Ba-ma systeem, maar dienen na een aantal jaar dringend een en ander te evalueren. Dit systeem is NIET goed voor orkestmusici. Bijsturingen zijn mogelijk en noodzakelijk.

## Hoofdstuk 7

pagina 33/35: Efficiëntie repetities per uitvoering

Denk in deze context ook aan vertrouwen van het management in de musici. Ook hier geldt weer dat meer autonomie tot verbetering kan leiden. Soms wellicht wel cultuurverschuiving nodig.

Er wordt in het rapport veel gepraat over uren die onbenut zouden zijn, over efficiëntie, over wendbaarheid, ... Er wordt niet gesproken over 6 dagen op 7 werken een jaar lang, er wordt niet gesproken over avondwerk (vele keren per week), er wordt niet gesproken over weekendwerk (alle w-e), er wordt niet gesproken over de lange reistijden. In alle andere beroepen zijn daar compensaties voor voorzien.

pagina 35: Arbeidsefficiëntie van solistische posities zou omhoog kunnen

Nu nog compensatie in tijd en lonen. Wellicht meer verschuiving naar compensatie in loon, minder in tijd. Nu is die verdeling soms inefficiënt.

NB.1 maar vergeet niet dat recuperatie en voorbereiding van solistisch zware partijen nodig blijft, verwijder niet geheel de tijdscompensatie.

NB.2. Talentvlucht. De solistische posities moeten aantrekkelijk genoeg blijven.

Pagina 38, spaarzaamst ingezette orkestlid?

“Het spaarzaamst ingezette orkestlid” is in een operahuis zoals het Kunsthuis niet de harpist. De cijfers zeggen iets anders. Het is kwetsend zo iets te lezen. We verwachten correcte feiten. Misschien dus tijd om de clichés te laten varen en naar de cijfers te kijken. Het gaat bv. In het geval van het Kunsthuis over een solistenplaats die 75% ingevuld wordt, net zoals andere eerste solisten.

pagina 39: Besluit

*“Het besluit is dat een geïnstitutionaliseerd orkest hoe dan ook met een zekere mate van inefficiëntie heeft af te rekenen. Ieder orkest legt die puzzel op een specifieke manier in functie van de concrete randvoorwaarden. De subsidiegever moet dat gegeven accepteren in de wetenschap dat ze in ruil daarvoor inzet op een adequate sociale bescherming van de musici, dat ze door haar financiering het orkest toelaat om meer artistieke risico's te nemen en dat ze daarvoor ook een stuk maatschappelijke dienstverlening mag vragen (in de vorm van educatie en outreach).”*

Dat is een uitspraak waar wij achter kunnen staan.

pagina 42: CAO Nederlandse orkesten met persoonlijke portefeuille

Het is een mogelijke vorm van autonomie als musici zich via die portefeuille kunnen inzetten in (autonome) overlegstructuren en zogenaamde medezeggenschapsraden, voor pedagogische activiteiten etc. **Maar ons inziens moet de puur artistieke uitvoerende optie ook mogelijk blijven!** Dit door de portefeuille compleet artistiek in te kunnen vullen (evt. ook via kamermuziek).

Tevens kan men ook deeltijd werken realistischer maken, zodat muzikanten die dat **willen meerdere artistieke functies kunnen combineren**. Of **werk en privé beter kunnen combineren**. Nu wordt dat vaak tegengewerkt of wordt dat soms zelfs als loyaliteitsprobleem gezien. Terwijl deze mogelijkheden aanbieden **de motivatie net kan vergroten!**

In Nederland is dat pas gaande, dus een evaluatie is nodig.

Pagina 44: Zuiver begeleidingsorkest wordt als optie genoemd.

**Dit is ons inziens de dood voor de zichtbaarheid, voldoening/arbeidsvreugde, die de auteurs elders noemen, en dus voor de artistieke kwaliteit én de maatschappelijke inbedding.**

Pagina 45 Geen besparing: belangrijke en duidelijke positieve boodschap

pagina 49: Toekomst van het orkest als organisatievorm

**“Een sleutelvraag die uit dit onderzoek naar voren komt betreft de toekomst van het orkest als organisatievorm. In navolging van het werk van Laloux hebben we die vorm als ‘amber-comformistisch’ gekarakteriseerd (cfr. Bijlage 5). Orkesten hebben er alle belang bij om het potentieel van de hele organisatie — inclusief het corps van musici — te mobiliseren om het hoofd te bieden aan toekomstige uitdagingen. Musici zoeken nog al te vaak mogelijkheden voor persoonlijke en artistieke ontplooiing buiten de organisatie. Dat is een betreurenswaardig verlies. Gegeven de unieke werking van een orkest zal de organisatie altijd rusten op een amberkleurige basis, maar van de mogelijkheden om oranje, groene en turkooise accenten te leggen moet volop gebruik gemaakt worden.”**

Dit sluit aan bij de opmerkingen bij pagina 42 hierboven betreffende combinatiemogelijkheden, positieve flexibiliteit en motivatie.



#### Pagina 50: Muziekeducatie

Zie eerder genoemde opmerking over nadruk op theorie en bachelor master systeem. (bij pg. 29): Niveau afstuderenden hangt wellicht ook samen met de sterke nadruk op theorie in België, nog versterkt door het hogeschool ba-ma systeem. Wij dringen aan op een hoogstaande afstudeerrichting uitvoerend/artistiek met **minder theorie verplichtingen**. Wij begrijpen de keuzes die men maakte voor inkanteling in het Ba-ma systeem, maar dienen na een aantal jaar dringend een en ander te evalueren. Dit systeem is NIET goed voor orkestmusici. Bijsturingen zijn mogelijk en noodzakelijk.

#### Hoofdstuk 8 en verder

##### Pagina 54: Meer vrijheid

CAO waarin het management meer vrijheid krijgt. Maar geef dan ook de musici meer vrijheid, niet alleen de genoemde vrijheid binnen hun functie (zoals via een portefeuille) maar ook buiten hun functie, door bijvoorbeeld **deeltijdwerk minder tegen te werken**. (Wordt nu bijvoorbeeld tegenwerkt omdat men naar verhouding van het gevraagde percentage een te groot aantal diensten eist, of door het simpelweg te weigeren.)

##### pagina 55: Academie

Waarom enkele weken slechts bij één orkest. Onze ervaring (van 'academisten' die wij kennen) is dat juist het doen van meerdere projecten, of op structurele basis (bijv.50%) een jaar lang werken in 1 orkest het echte leerproces is. Anders kunnen studenten net zo goed doen wat ze nu doen, overal en nergens schnabbelen. Het is juist door langer in een groep te spelen dat men

- 1) leert zich aan een groep aan te passen in klank en timing
- 2) repertoirekennis op doet
- 3) zich staande leert houden tussen verschillende karakters (collegas en dirigenten)
- 4) evt. verschillende posities binnen de groep leert kennen (fysiek op welke plek je zit of in geval blaasinstrument specialistisch instrument)

Na auditie, open voor alle kandidaten (leeftijdsgrens?), gelijke kansen idd belangrijk

Het moet een betaalde stage zijn, anders is het niet interessant voor juist die kandidaten die het meest kans maken op een orkestbaan (artistiek hoogste niveau studenten) maar nog net de laatste stap missen. Voorkom het goedkoop vervangen van remplacanten!!

Voeg proefspeltraining toe aan de academie. Dit **kan wel in samenwerking tussen de orkesten gebeuren**. Inclusief lessen/masterclasses voor het repertoire

In een operaorkest: zorg ervoor dat de student veel repertoire kan op doen. Bijvoorbeeld door binnen een operaproject de positie te delen met een muzikant uit het orkest in het geval van blazers (ieder speelt de bijv. ongeveer helft v.d. repetities en uitvoeringen) In het geval van een strijker, door niet alle uitvoeringen te moeten spelen.

##### Pagina 57: Seizoenscontracten behouden BRUSSELS PHIL

Zorgt het continu aanvullen van een bezetting met freelancers niet voor artistieke problemen? Komen daar niet de benodigde extra repetities en zodoende niet-efficiënte projecten uit voort? De middelgrote orkesten die het zeer goed doen die wij kennen, spelen vooral 'kamer muzikalisch' werk, of als ze groter werk doen, werken ze met veel betere arbeidsvoorwaarden die het interessant maken als 'vaste freelancer' in een orkest te investeren (ervoor vrij te houden).

De voorbeelden die de auteurs aanhalen zijn voorbeelden die niet noodzakelijk positief zijn:

1) Budapest Festival Orchestra: **minder arbeidszekerheid, minder contracten** (kleinere vaste kern, slechts 59 musici<sup>5</sup>), **goede chef**, meer (**verplichte want slechts 31 weken per jaar werk**) flexibiliteit voor de werknemers om elders te werken. (**Geen degelijke verloning**. Supplementairen worden 40% MINDER betaald dan de vaste musici.<sup>6</sup> De 'vaste' musici hebben een verloning van tussen de 1500 en 2000 euro. (Vindt men dat een goede verloning?) Sommige (extra) musici krijgen dan weer vele malen meer dan wat een supplementair normaal betaald wordt; grote ongelijkheid is het gevolg.

Deze piste is dus een keuze voor minder arbeidsbescherming, meer verplichte flexibiliteit, maar ook voor meer repetities per project om artistieke kwaliteit te halen<sup>7</sup>. Zien de auteurs dit als een vorm van efficiëntie? Een **Ivan Fischer of BFO model** is dus een voorbeeld waarbij men even dieper moet graven vooraleer te concluderen dat dit een goed voorbeeld zou zijn. Bij nader onderzoek blijkt het een aantal negatieve zaken met zich mee te brengen. Tot slot is model ook gericht op de 'export'. Wil men dus met een orkest een lokale, culturele betekenis hebben, of wil men een exportproduct? Het is ons inziens bijna cynisch te noemen dat men het BFO als 'voorbeeldmodel' naar voor schuift, wetende wat de gevolgen zijn.

2) Letland: vaste kern met vaste contracten, veel tijd voor recuperatie (en elders gaan bijverdienen). Niet veel concerten, maar goed bezocht. **Hoe is de betaling?** En als dit model tot voorbeeld dient is het toch gewoon **verlies van aantal arbeidsplaatsen?**

3.) Iets grotere kern dan in Letland. Interessante programma keuzes.

Impliceren de auteurs dus dat het orkest moet verworden tot een kamerorkest, dat vooral werken met kleine bezetting speelt? En de filmmuziek etc. dan? Of is dan het werken met veel freelancers een bewuste keuze, dus het bieden van minder arbeidszekerheid, en dientengevolge het kiezen voor meer repetities per project?

#### Pagina 62 e.v.: ANTWERPEN

Begeleiding van het kunsthuis differentiëren door het Brussels Philharmonics een opera te laten begeleiden.

**WAAROM wordt niet duidelijk.** Temeer daar er steeds wordt gesproken over het specialisme van de het Vlaamse opera orkest

**Waarom zegt men eerst cohabitatie en 'het woord fusie spreken we niet uit' om vervolgens naar de toekomst wel over de mogelijke fusie te spreken. Dit spreekt elkaar tegen.**

**Wij pleiten voor een nieuw business model** voor al onze orkesten. Vandaag zijn we enkel producenten van concertproducties. Vervolgens trekken de verschillende orkesten het land rond om dit product te slijten. Het gevolg is dat de orkesten mekaar bekampen op het gebied van uitkoopsommen waardoor de concerten hoe langer hoe meer deficitair worden. **Een 'cohabitatie' zou daarom veel beter gebeuren tussen de orkesten en de zalen. Maar**

---

<sup>5</sup> Rapport Langlois, Enquête sur les formations symphoniques européennes, april 2012. Hoofdstuk 2

<sup>6</sup> Rapport Langlois :*"Une relation contractuelle à mi chemin entre les orchestres non permanents (aux projets) et les institutions permanentes, avec ces contrats de deux ans. Une organisation financière (les supplémentaires payés 40% de moins que les permanents) qui permet, en affichant un prix de vente entre 60 à 100 000€, d'équilibrer les tournées, quand d'autres sont obligés d'investir pour combler leurs déficits."*

<sup>7</sup> Rapport Langlois: *"L'orchestre de Budapest est le seul à organiser ces semaines différemment avec relativement peu de programmes, mais répétés souvent."*

**dan een volwaardige cohabitatie tussen orkesten en zalen!** (NOB-BOZAR; Brussel Philharmonic-Flagey; Filharmonie-Elisabethzaal). Hierdoor zouden deze nieuwe organisaties volwaardige organisatoren van het totale product worden. Dit hoeft niet noodzakelijk enkel in de eigen zaal te zijn. Zo is het niet ondenkbaar dat een organisatie ook in een andere stad de aanbieder wordt. Als we dit combineren met een vriendschappelijke relatie tussen de orkesten kunnen al de orkesten ook binnen reeksen die door een ander uitgebaat worden optreden. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om dezelfde productie verschillende keren te spelen en wordt ook vermeden dat twee orkesten in dezelfde week hetzelfde programma spelen. Deze mix biedt een belangrijk aantal schaalvoordelen die ook een besparing kunnen betekenen of een beter gebruik van de middelen.

Waar komt het getal van 130 musici vandaan?

130 is in ieder geval wel een bezuiniging op het aantal mogelijke kunstuitingen: 130 is niet genoeg om tegelijk opera en symphonisch repertoire aan te bieden. Zelfde pijnpunt als rapport Blanchard, het getal is te laag, klopt gewoon niet. Als er dus wel bezuinigd wordt, gaat het in tegen het basisprincipe/uitgangspunt van dit rapport!

→ Indien men effectief en oprecht een volwaardige lyrische programmatie (opera) en een volwaardige symfonische programmatie wenst te behouden en verzekeren in de toekomst, wat heeft men dan nodig? Twee afdelingen of luiken die voldoende bemand zijn om tezelfdertijd deze artistiek hoogstaande volwaardige programmatie te kunnen uitvoeren: de standaardbezetting van 2 typische standaardwerken, de opera Nabucco van Verdi en de symfonie nr 5 van Tjaikofsky is respectievelijk 72 en 75, totaal 147 musici.

Als het zou evolueren naar twee kernorkesten waarvan 1 de begeleidingscomponent doet, dan doet dat orkest dus geen symfonisch werk meer? Daarmee verslechtert de situatie van zichtbaarheid, erkenning, plezier in het werk alleen maar.

Nergens wordt verwezen naar de prijzen die het operahuis behaald heeft. Verdient een huis het dan niet juist in akoestiek en accommodatie te investeren, en daarmee de randvoorwaarden van het orkest te verbeteren?

Wij hebben ook weinig teruggevonden over de demografische opbouw van het orkest. Liggen artistieke problemen niet ook grotendeels bij fouten uit het verleden, zoals een gebrek aan inzicht bij management om een goede leeftijdmix te behouden, door het compleet nieuw invullen van een orkest (in de Munt ook gebeurd).

Pagina 64: ontslag?

Volgens het rapport worden de muzikanten van het Kunsthuis die de wissel van Gent naar Antwerpen niet willen maken dan maar ontslagen?? Sinds het begin van de VLOS is geweten dat het orkest in Gent gevestigd is. Vele mensen hebben zich daarvoor in Gent gehuisvest. Dat nu gaan veranderen heeft zware implicaties op het leven van vele musici.

Welke compensaties kunnen er geboden worden voor de mensen die zich in Gent gehuisvest hebben? Kan het Kunsthuis transport organiseren? Zal dit in arbeidsuren gerekend worden zoals bij het technisch departement? Als men al de piste zou bewandelen om ergens anders te repeteren (nogmaals: in welke goede zaal dan wel?) kan er niet beter over landingsbanen, Canada Dry, pre-pensioen... gesproken worden ipv over ontslagen?

Wat is het echte argument voor cohabitatie? Alleen de accommodatie? Of eigenlijk stiekem het formeren van een groot orkest of twee kernorkesten, waarvan de begeleidende kern dus aan artistieke interessant zijn inboet doordat het de symfonische concerten verliest? En omdat dat artistiek oninteressant is, zal het wel één groot orkest worden? En dan kan er bezuinigd worden?

Wij begrijpen niet dat er maar één samenwerking wordt onderzocht. En dan nog één tussen 2 orkesten die weinig met elkaar gemeen hebben. Het profiel van een symfonisch orkest verschilt sterk van dat van een opera orkest.

Als het argument voor cohabitatie is, samenwerken in pedagogische projecten, meer samenwerken in het management en profilering, dan kan dat ook zonder fusie.

## 4. SLOTBEDENKINGEN

### Lange termijn

« Was ist uns die Musik wert ? »

Dat is volgens ons de belangrijkste vraag. Wij hebben nood aan een lange termijn visie. Elke legislatuur hebben we ministers die een andere visie hebben. Sommige musici bv. van de Vlaamse opera/Kunsthuis - vroeger OVV en Vlos - zijn al zoveel keren van structuur veranderd. Wij vragen ons af of de kosten van al die herstructureringen niet anders en beter hadden kunnen geïnvesteerd worden?

Er wordt terecht met lovende woorden gesproken over 'de grote orkesten' zoals het Concertgebouw, Berliner Philharmoniker, Wiener Philharmoniker... Die orkesten hebben het geluk gehad om over de benodigde schitterende zalen te beschikken, over lange termijn visie, topdirigenten en steun op lange termijn...Om te zwijgen over de financiële droomcondities voor de musici. Die orkesten hebben niét elke legislatuur een sanering of fusie moeten ondergaan.

Tezelfdertijd mag men niet voorbijgaan aan de internationale erkenning van onze huizen. Een gemiddelde zaalbezetting van 96%, genomineerd worden voor beste productie, beste gezelschap, beste koor, een Oscar in de wacht slepen, ..., dat kan men bezwaarlijk 'gemiddeld' noemen!

### Symfonieorkest Vlaanderen

Wij merken op dat men het Symfonieorkest Vlaanderen niet betrok in de studie. Wij zijn verbaasd dat men een schets van het landschap maakt zonder alle spelers in het veld te betrekken. Naast de concertreeksen die dit orkest reeds verzorgt, zou dit het orkest bij uitstek kunnen zijn dat gebruik maakt van de fijnmazigheid van de vele speelplekken (zoals culturele centra) die Vlaanderen telt. Net omdat de grote broertjes bepaalde steden niet aandoen (oa wegens beperking van de middelen), is er hier een mogelijke bijkomende opdracht voor dit orkest.

### Speelplekken

In een tekening van het landschap kan men niet voorbijgaan aan de speelplekken. Singel, Bozar, Concertgebouw, Bijloke, Eilandje, operagebouwen, culturele centra, .... Wat is hun mogelijke rol, welke verplichtingen nemen zij op, welke samenwerkingen zijn er mogelijk? Wij herhalen dat een volwaardige structurele samenwerking best gebeurt tussen de orkesten en de zalen.

### Vlaams/Regionale invulling

Wij verstaan het idee van een versterking van een Vlaams/Regionale invulling. Hiervoor zijn andere waardevolle pistes te bedenken die ook een van de kernuitgangspunten – een vaste goede zaal als voorwaarde voor een goed orkest - aanpakt.

Vandaag zijn de orkesten producenten van concertproducties. Vervolgens trekken de verschillende orkesten het land rond om dit product te slijten. Het gevolg is dat de orkesten mekaar bekampen op het gebied van uitkoopsommen waardoor de concerten hoe langer hoe meer deficitair worden.

**De 'cohabitatie'/structurele samenwerking zou daarom veel beter gebeuren tussen de orkesten en de zalen** (NOB-BOZAR; Brussel Philharmonic-Flagey; Filharmonie-Elisabethzaal, ...). Hierdoor zouden deze nieuwe organisaties volwaardige organisatoren van het totale product worden. Dit hoeft niet enkel in de eigen zaal te zijn. Zo kan een organisatie ook in een andere stad de aanbieder worden. Als we dit combineren met een vriendschappelijke relatie tussen de orkesten kunnen al de orkesten ook binnen reeksen die door een ander uitgebaat worden optreden. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om dezelfde productie verschillende keren te

spelen en wordt ook vermeden dat twee orkesten in dezelfde week hetzelfde programma spelen. Deze mix biedt een aantal schaalvoordelen die ook een besparing kunnen betekenen of een beter gebruik van de middelen.

Daarnaast kan er die vriendschappelijke relatie/samenwerking uitgebouwd worden. Dit opnieuw vertrekkende van een andere kernvoorwaarde, namelijk een sterk artistiek verhaal. Zo kan bv. de Filharmonie en de Opera focussen op de stad en regio Antwerpen. In een samenwerkingsscenario zijn er inderdaad oplossingen om de bekommernissen omtrent bespelen van de Elisabethzaal beter in te vullen. Dit is NIET hetzelfde als een fusie. De fusie Ballet-Opera is nog steeds niet geassimileerd. En ook in Brussels Philharmonic kent men nog de problematiek omtrent verschillende regelingen (3 verschillende statuten) met zich mee. Nog eens een fusie daarbovenop is niet wenselijk.

### Brussel:

Vlaanderen heeft naast de andere goede orkesten ook in Brussel een goed orkest (en koor) met Brussels Philharmonic. Dit dient verder te kunnen bouwen aan de huidige werking en zich te richten op een Brussels en internationaal parcours, met eveneens zoals momenteel ook het geval is, aandacht voor opnames. Dit orkest kan ook Leuven en Hasselt bedienen. Welke samenwerking of afspraken kunnen gemaakt worden met de andere Brusselse orkesten?

### Gent

Het Kunsthuis kan eveneens een productiehuis zijn dat op maat van andere locaties bepaalde producties maakt: waarom zou men niet evengoed Gent als Brugge kunnen bedienen met (reis)producties. Gent kan ook het podium van het operagebouw openstellen voor andere formaties. Dit past in een scenario om andere talentvolle ensembles meer kansen te geven. Het dient benadrukt te worden dat in tegenstelling tot de mening van sommigen, de repetitiezaal in de opera te Gent wel degelijk geschikt is om het gros van de opera's voor te bereiden.

Of men gaat voor een echte visie: Het is jammer dat een visionair zoals Gerard Mortier niet gevolgd is in zijn project om in Gent een concert/operazaal te bouwen die voldoet aan alle noden. Misschien is dat niet te laat? De stadsbibliotheek in Gent verhuist in het najaar. Er komt op de huidige plaats van de bibliotheek een droomlocatie voor een nieuw project... Gaat Vlaanderen voor zijn 'Oslo' zaal?<sup>8</sup>

### Overtuigend verhaal

Indien geen inhoudelijk groot artistiek inspirerend verhaal, indien geen sterke content, al dan niet samen met een coachende overtuiger, mag men een kruis maken over constructieve samenwerkingsrealisaties.

### Rolmodellen

Wij betreuren dat men rolmodellen zoals het Budapest Orkest naar voor schuift waarvan andere studies met facts en figures aantonen dat deze slecht zijn voor de musici betreffende de middelmatige verloning (vaste musici) tot zelfs slechte verloning (supplementairen), enkel een beperkt deel van het jaar activiteiten, grote repetitieplanning versus kleinere output, enz.

### Chef-dirigent

Een positief aspect van bepaalde modellen wordt dan weer zeer zwaar onderbelicht: de rol van de chef-dirigent. Wij betreuren dat de functie van chef-dirigent niet meer zou ingevuld worden. Een orkest heeft nood aan een visie, aan een echte leiding, aan een sterk iemand. Alle grote orkesten zijn geworden tot wat ze zijn met grote dirigenten

---

<sup>8</sup> <http://snohetta.com/project/42-norwegian-national-opera-and-ballet>

die een sterke persoonlijkheid hadden.

### Werkdruk

Wij verbazen er ons over dat bepaalde zaken – omdat die in de verschillende orkesten verschillend gekwantificeerd of omschreven worden – niet zijn meegenomen in de studie. Dit vertekent de werkdruk en output van de orkesten en hun musici. De orkesten hebben al jaren geen volledige bezetting. De werkdruk stijgt, de artistieke output is hoog (ja, een Europees ‘gemiddelde’ is een hoge kwaliteit) en wordt gezien als normaal. Deze output wordt gerealiseerd dankzij veel inzet. De boog is te gespannen.

Men dient te erkennen dat orkestmuzikant zijn een zwaar beroep is. Dat het niet vanzelfsprekend is dat iemand die 60 jaar oud is, nog een (solisten)plaats bezet op hetzelfde niveau als in het begin van zijn carrière... Welke oplossingen biedt men aan?

### Verloning?

Ofwel stelt men de vraag of een orkestmusicus maar eenmaal betaald zou dienen te worden door Vlaanderen, in welk orkest hij of zij aan het spelen is. (Geldt dit dan ook voor andere beroepsgroepen?) Maar dan wel een verloning die de vergelijking doorstaat met bv het onderwijs (het verschil is makkelijk zo een 15% minder). Ook daar werken gemotiveerde mensen in een systeem gekenmerkt door heel wat uren voorbereiding, eigen aan de job.

Ofwel regelen de orkesten onder elkaar in een vriendschappelijke relatie<sup>9</sup> mogelijke vormen van samenwerking en uitwisseling van musici. Waarbij tarieven worden vastgelegd, waarbij afspraken over programmatie mogelijk zijn,....

### Onderwijs

Wij dringen aan op een hoogstaande afstudeerrichting uitvoerend/artistiek. Wij begrijpen de keuzes die men maakte voor inkanteling in het ba-ma systeem, maar dienen dit na een aantal jaar dringend te evalueren. Dit systeem is NIET goed voor orkestmusici. Bijsturingen zijn mogelijk en noodzakelijk.

### Administratieve omkadering

Er is een versterking en efficiëntie-oefening nodig van de administratieve omkadering van de orkesten. Mét in achtname van evenwichten: de core business van een culturele instelling is artistieke output realiseren. Niet structuren bedenken, logo's designen, rapporten schrijven en omzetten in formaten, enz.

Met “versterking van administratieve omkadering” wordt ook bedoeld inclusief teams die beschikbare zalen programmeren, invullen, marketten, enz.

### Participatie en organisatie<sup>10</sup>

Als het gaat over orkesten en kleinere ensembles integreren in de werking van een ‘groot’ symfonisch huis is men daar vandaag onvoldoende op voorzien. Men kan ensembles die barsten van het talent een structurele repetitieplaats en podium aanbieden bij een van de orkesten van Vlaanderen. Misschien lukken dergelijke scenario's wanneer de Filharmonie verhuist naar de Elisabethzaal en de gebouwen op het Eilandje anders kunnen ingevuld worden.

---

<sup>9</sup> pagina 4, punt 1

<sup>10</sup> “Ik wil de sector uitdagen om innovatieve vormen en benaderingen van productie, presentatie, participatie, financiering en organisatie te exploreren en te valoriseren.” Beleidsnota minister S. Gatz, pag. 11

## Investing

De middelen die naar culturele instellingen en orkesten gaan, zijn geen subsidies maar investeringen! Er is een onbetwistbare return on investment. Orkesten en culturele instellingen dragen bij tot een betere wereld, ook budgettair! De culturele sector is de derde werkgever in Europa. Lyon, Leipzig en het Gewandhaus toonden met harde cijfers aan dat elke geïnvesteerde euro een veelvoud opbrengt. Moeten er dan niet net meer orkesten en culturele instellingen komen? Een sterke stad heeft een sterke culturele verankering nodig. Rotterdam is fier op zijn orkest. Meer investeren in cultuur = meer return in de economie. Is dat niet wat elke bloeiende stad nodig heeft?

Wij geloven niet dat een orkestmusicus 'de neushoorn van de sector' is die met uitsterven zou bedreigd zijn. De ervaring van live muziek is onevenaarbaar. Wij kijken dus hoopvol uit naar de plannen van de minister en naar zijn uiteindelijke beslissingen en blijven beschikbaar om hier mee aan te werken.



*ArtistsUnited nuanceert en denkt graag mee, ook bij praktische en politieke oplossingen*

[info@artistsunited.be](mailto:info@artistsunited.be) , [www.artistsunited.be](http://www.artistsunited.be),

Coördinator: Servaas Le Compte, 0495 508 408