

## Hiërarchie orkesten werkt machtsmisbruik in de hand

### ‘Als je kritiek hebt, kom je op de zwarte lijst’

**Grensoverschrijdend gedrag is in de sector Media & Cultuur schering en inslag. Dat kwam uit een enquête die de FNV begin dit jaar organiseerde ondubbelzinnig naar voren. Twee van de drie deelnemers heeft zelf te maken gehad met grensoverschrijdend gedrag. Bij 40 procent was sprake van intimidatie. De resultaten werken als een *wake up call* voor de bond die meteen een veelomvattend plan van aanpak in de steigers heeft gezet.**

Achter al die kille cijfers uit het enquêterapport gaan de individuele ervaringen van de honderden deelnemers schuil. Iemand die de enquête invulde is bijvoorbeeld Anneke Romeijn. Als trompettist loopt ze al ruim tien jaar mee in de orkestwereld, vooral als remplaçant. Een remplaçant vervangt tijdelijk een vast lid van het orkest of wordt aangetrokken om het orkest incidenteel te versterken. Op bijna alle vragen of ze zelf wel eens te maken heeft gehad met een onveilig werkklimaat, intimidatie of gebrek aan respect kon ze het vakje ‘ja’ aankruisen. Toch kon ze nog niet al haar gram in de enquête kwijt. Daarom schreef ze aansluitend een brief waarin ze toelichtte dat voor haar de grens was bereikt. ‘Het is genoeg’, schreef ze, ‘ik wil niet meer gekleineerd worden, omdat ik vrouw ben of omdat ik ‘maar’ remplaçant ben. Ik stop met het werken bij alle orkesten.’ Een verstrekkend besluit dat bepaald niet in een opwelling is genomen, zo blijkt ruim een maand later wanneer ze haar drastische beslissing toelicht.

#### Hiërarchische structuren

‘Media en cultuur is een sector waar machtsmisbruik heel makkelijk is’, weet Romeijn uit ervaring. ‘Ik sta er dan ook niet van te kijken dat ongewenst gedrag daar veel vaker voorkomt.’ Jarenlang werkte de trompettist als remplaçant in meerdere orkesten, in binnen- en buitenland. Mooi en uitdagend werk, benadrukt ze, ware het niet dat ze meermaals is geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag. Het is vooral machtsmisbruik dat als een rode draad door haar ervaringen loopt. ‘Als remplaçant werk je per definitie voor een korte periode of een enkele voorstelling bij een orkest, dat maakt je kwetsbaar en daar maken leidinggevendenden makkelijk misbruik van. Bij orkesten draait alles sowieso om hiërarchie, dat is een grote risicofactor. Het begint al bij de dirigent die letterlijk boven de orkestleden staat, maar ook onderling zijn er allerlei hiërarchische structuren. Het zijn je collega’s die bepalen of je als remplaçant wordt gevraagd. Als ik ergens wil spelen moeten anderen mij dus aardig vinden, anders vragen ze me niet. Omdat ik graag wil werken kunnen ze me dingen vragen die ik eigenlijk niet wil doen, maar die ik toch doe omdat ik daar werk aan over houd.’

#### Pikorde

Wetende dat de muziekwereld een competitieve wereld is, legde Romeijn zich aanvankelijk bij de gang van zaken neer. Ook al leidde dat tot veel stress en onzekerheid. ‘De afgelopen tien jaar voelde ik dagelijks de druk om bovengemiddeld te presteren, zeker als vrouw. Op het conservatorium wordt al gezegd dat je als vrouwelijke trompettist beter je best moet doen. Daar trok ik me nooit zo veel van aan. Als je maar goed speelt, dacht ik, dan krijg je vanzelf meer werk.’ Gaandeweg kwam ze er achter dat kwaliteit niet de enige factor is die bepaalt of je als remplaçant wordt teruggevraagd. ‘Als remplaçant sta je onderaan de pikorde, je moet altijd blij zijn dat je überhaupt mee mag doen. Dat maakt dat je alles accepteert. Als er rare grappen worden gemaakt, lach je maar een beetje mee. En ik mag niet eens in discussie over de manier van spelen, dan vinden ze dat ik moeilijk doe en word ik niet meer gevraagd. Ik heb meegemaakt dat ik bij een orkest na jaren trouwe dienst van de ene op de andere dag niet meer werd gebeld, alleen omdat ik had gezegd dat ik het ergens niet mee eens was. Als je kritiek hebt kom je op de zwarte lijst te staan, dat zeiden ze ook gewoon. En er is niemand die daar vraagtekens bij zet of het voor je opneemt.’

### **Treinverkeersleider**

Muziek maken is haar passie, het conservatorium was na de middelbare school een voor de hand liggende keuze en ze heeft er nooit aan getwijfeld dat ze met muziek haar brood zou verdienen. Toch gooit Romeijn op haar 34<sup>ste</sup> als gevolg van het veelvuldige grensoverschrijdende gedrag in de muziekwereld het roer drastisch om. ‘Sinds kort ben ik in opleiding voor treinverkeersleider’, vertelt ze enthousiast. ‘Dat voelt als een enorme opluchting. Daar ben ik echt iemand, ik mag er gewoon zijn. Dat voelt zo veel beter en ik krijg ook nog eens super goed betaald.’ De liefde voor het spelen in een orkest mag dan bekoeld zijn, ze blijft zich inzetten voor de positie van haar voormalige collega-replaçanten. ‘Ik blijf me bemoeien met hoe het er in de orkestwereld aan toe gaat’, neemt ze zich voor. ‘Ik wil mijn ervaringen delen en daar anderen mee helpen. Ik wil zorgen dat het systeem verandert en dat de cultuursector weer een veilige sector wordt.’ Op eigen initiatief is Romeijn al in gesprek gegaan met directeuren van orkesten en ze merkt dat sommigen nauwelijks weten hoe het er in de praktijk aan toe gaat. ‘Ze hebben vaak gewoon geen idee. Natuurlijk krijg ik ook de *classic* te horen dat je tegenwoordig ook niks meer mag zeggen, maar overwegend staan ze open voor mijn verhaal. Ik wijs ze er op dat ze de macht niet moeten leggen bij de musici die elkaar op verkeerde gronden beoordelen. En ik vertel hoe de orkesten in Duitsland bijvoorbeeld met replaçanten omgaan, daar zijn ze niet tweederangs maar volwaardige musici, zo zou het hier ook moeten.’

### **Arbeidsvoorwaarden**

De ruime aandacht voor grensoverschrijdend gedrag, die de misstanden bij The Voice losmaakten, stemt Romeijn voorzichtig optimistisch. ‘Ik denk wel dat het de goede kant op gaat. Maar het zou goed zijn wanneer er nog meer wordt geluisterd naar de mensen uit de praktijk, daar wordt naar mijn gevoel nog te weinig mee gesproken. Dat is jammer.’ Het Plan van Aanpak dat de FNV naar aanleiding van de enquête in samenspraak met de leden aan het ontwikkelen is, ziet ze als een goed begin. ‘En de arbeidsvoorwaarden van freelancers en replaçanten moeten beter. Er zijn nog grote verschillen in beloning bijvoorbeeld, de positie van replaçanten moet meer gelijkgetrokken worden.’ Romeijn hoopt dat de cultuuromslag die nu voorzichtig in gang wordt gezet een terugkeer als trompettist in een orkest mogelijk maakt. ‘Ik hoop dat ik ooit wel weer ga spelen, maar nu even niet.’

### **Aanbevelingen FNV grensoverschrijdend gedrag**

Mede op basis van de uitkomsten van de enquête naar grensoverschrijdend gedrag heeft de FNV concrete aanbevelingen opgesteld. Deze zijn opgenomen in een *position paper* die eind maart met leden van de Tweede Kamer is besproken. De aanbevelingen zijn gericht aan de overheid en de werkgevers en variëren van het bevorderen van meer vaste contracten tot het geven van voorlichting over gedragscodes. Preventie – het voorkomen van ongewenst gedrag – is steeds het leidende principe.

De FNV werkt ook aan een uitgebreid actieplan om grensoverschrijdend gedrag binnen de bedrijven bij de bron aan te pakken. De ondernemingsraden spelen daarbij een belangrijke rol. Ondertussen blijven de meldingen binnenkomen. ‘De beerput is echt open’, stelt bestuurder Lili Brouwer. ‘Na de enquête bereikten ons nog veel meer klachten, bijvoorbeeld over wat zich bij de orkesten afspeelt. Daar blijkt sprake van ongecontroleerde machtsposities waar vooral musici met een flexibel contract de dupe van worden. Om ongewenst gedrag aan te pakken moet er veel meer gebruik worden gemaakt van de kennis op de werkvloer. Daar kunnen we als FNV een rol bij spelen. Er is veel aan de hand, maar er heerst vaak onkunde bij de werkgever en er wordt hap snap op gereageerd. Het ontbreekt bij veel bedrijven aan een duidelijke structuur en aan duidelijke regelgeving, dat willen we aanpakken.’