

FNV

/ KIEM



OVERSTIJGEN VAN HET EIGEN IK

**Het werkproces
van duo's in de
beeldende kunst**

Jim Verhoef

Onder begeleiding van: Prof. dr. Arjan van den Born

FNV KIEM en Universiteit Tilburg - maart 2014

OVERSTIJGEN VAN HET EIGEN IK

HET WERKPROCES VAN DUO'S IN DE BEELDENDE KUNST

Jim Verhoef

Onder begeleiding van: Prof. dr. Arjan van den Born, Universiteit Tilburg

FNV KIEM maart 2014

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	5
1.1	Achtergrond en aanleiding	5
1.2	Doel, onderzoeksvraag en aanpak	5
2.	Literatuuranalyse	7
2.1	Cultuurhistorisch	7
2.2	Organisatorisch	15
2.3	Conclusie	25
3.	Interview analyse	25
3.1	Methodiek	25
3.2	Interviews	26
3.3	Conclusie	32
4.	Enquête resultaten	33
4.1	Beschrijvende statistieken	33
4.2	Prestaties van duo's	48
4.3	Diversiteit in duo's	51
4.4	Conclusie	56
5.	Conclusie	58
5.1	Algemene conclusie	58
5.2	Conclusies van de hypothesen	62
5.3	Top vijf conclusies	63
5.4	Wetenschappelijke implicaties	65
6.	Literatuurlijst	66

1. INLEIDING

In dit onderzoeksrapport wordt kennis over creatieve duo's in de beeldende kunst in kaart gebracht. De wijze waarop creatieve duo's werken en hun positie in de culturele sector is vaak onderbelicht geweest in de literatuur. Hierdoor was er tot nu toe weinig bekend over deze vorm van intensieve samenwerking in de kunsten. De focus van dit onderzoek ligt daarom op het werkproces van creatieve duo's; hoe werken zij samen? Kennis hierover is van belang omdat steeds meer onderzoek wijst op de grote creatieve mogelijkheden van samenwerking. Door gebruik te maken van diversiteit, toeval en interactie in het creatieve proces, is de creatieve kracht van een duo misschien wel groter dan de creatieve kracht van de traditionele solokunstenaar. Met het oog op het toenemende belang van cultureel ondernemerschap is het tevens interessant om te onderzoeken welke mogelijkheden deze vorm van samenwerking biedt voor een succesvolle onderneming en welke voorwaarden hieraan zijn verbonden.

1.1. ACHTERGROND EN AANLEIDING

Op initiatief van Jelle Piersma, oprichter van stichting mArte, is in 2013 een manifestatie van start gegaan met als thema: creatieve duo's in de beeldende kunst. Dit onderzoek maakt een belangrijk deel uit van deze manifestatie. Het doel van de manifestatie is om de steeds meer zichtbare duo's binnen de kunsten nadrukkelijker onder de aandacht te brengen. De rol van dit onderzoeksrapport in de manifestatie is om meer gefundeerde kennis over duo's in kaart te brengen.

Samenwerkingsverbanden in welke vorm dan ook zijn niet meer weg te denken in veel sectoren, zoals bijvoorbeeld het bedrijfsleven. Het aangaan van allianties of fuserende bedrijven zijn ontwikkelingen die plaatsvinden aan de lopende band. In de culturele sector zoekt men ook vaak naar samenwerking om hiermee eigen doelen te realiseren of om de financiële positie van een instelling te waarborgen. Bij beeldend kunstenaars worden vormen van intensieve samenwerking nog vaak met arendsogen bekeken. De hoge mate van tolerantie voor samenwerking waarbij de beeldend kunstenaar zijn eigen identiteit behoud is in schril contrast met de tolerantie voor kunstenaars die een synthetische verbinding met elkaar aangaan. De individualistische betekenis van authenticiteit en creativiteit verhoudt zich moeilijk met kunstenaarsduo's. Het beeld van eenzaam genie dat de samenleving heeft van een kunstenaar blijft vaak dominant. Creatieve duo's, zoals die in dit onderzoek benoemd worden, breken met deze traditie en positioneren zich op een controversiële manier in het domein van de kunsten.

1.2. DOEL, ONDERZOEKSVRAAG EN AANPAK

Het doel van dit onderzoeksrapport is om de werkwijze van creatieve duo's in de beeldende kunst in kaart te brengen en te onderzoeken welke implicaties deze intensieve vorm van samenwerking heeft voor het kunstenaarschap en ondernemerschap. Twee kunnen immers meer dan één. Daarnaast is het interessant om te onderzoeken in hoeverre de acceptatie voor kunstenaarsduo's toeneemt binnen de kunsten en of er daardoor een trend is waar te nemen in de opkomst van duo's. Of ligt de verklaring precies andersom? Groeit de acceptatie binnen de kunsten, omdat er meer kunstenaarsduo's zich manifesteren?

Onderzoeksvraag: *Wat is kenmerkend voor een creatief duo in de beeldende kunst, hoe wordt het werkproces vormgegeven en wat zijn de implicaties van dit werkproces?*

Om tot een antwoord te komen op de bovenstaande onderzoeksvraag is het onderzoek ingedeeld in drie fasen. Ten eerste wordt een cultuurhistorische analyse gemaakt van de bestaande literatuur over samenwerking in de kunsten in het algemeen, tot meer specifieke samenwerking tussen twee individuen. Tevens wordt er gekeken naar organisatorische theorieën die handvatten bieden voor het opzetten van een enquête. Ten tweede wordt de focus gelegd op het afnemen van interviews met Nederlandse creatieve duo's. Het doel van deze interviews is niet om bestaande theorieën te meten en te toetsen, maar puur om meer kennis over het onderwerp te vergaren. Om deze reden is er bewust voor gekozen om de algemene strekking van een aantal onderwerpen uiteen te zetten, maar geen transcripties van interviews in de bijlage op te nemen. Ten derde worden er een aantal theorieën gemeten in een enquête die is uitgezet onder buitenlandse en binnenlandse creatieve duo's in de beeldende kunst. Aan de hand van deze enquête worden een aantal hypothesen getoetst.

2. LITERATUURANALYSE

2.1. CULTUURHISTORISCHE LITERATUUR

In dit hoofdstuk wordt een overzicht weergegeven van de nationale en internationale literatuur met betrekking tot creatieve duo's in de beeldende kunst. Voor dit onderzoek wordt bewust de term 'creatieve duo's' gebruikt. In de academische literatuur wordt echter geen universele term gebruikt dat het begrip creatieve duo's adequaat omvat. Al wordt in Nederland doorgaans gesproken over 'creatieve duo's' of 'kunstenaarsduo's. In de academische taal, het Engels, worden meerdere begrippen gehanteerd die de term creatieve duo's benaderen. Allereerst de Engelse term voor creatieve duo's: 'creative duos'. Deze term is regelmatig aan te treffen in journalistieke artikelen. In de journalistiek worden echter meer termen gebruikt die creatieve samenwerking tussen twee individuen beschrijven. Enkele voorbeelden in recente artikelen zijn: 'artist's collaborative', 'creative pairs' en 'creative alliances'. Deze begrippen worden in sommige artikelen door elkaar heen gebruikt. Hierdoor wordt de suggestie gewekt dat er geen dominante term in de Engelse taal wordt gebruikt om creatieve samenwerkingsverbanden tussen twee individuen te beschrijven. Deze constatering is ook terug te vinden in de wetenschappelijke literatuur.

In de Master thesis 'Collaboration in Art: Sharing the Space of One' (1999) van Silvana Macêdo, wordt gesproken over 'artist's collaboration' waarbij het duo een distinctie is (Macêdo 1999). Tevens wordt het begrip 'collaborative duos' gebruikt om te refereren naar een vorm van creatieve samenwerkingsverbanden tussen twee personen (Macêdo 1999). In dit laatste begrip is de afbakening gedefinieerd wat betreft het aantal individuen, maar het blijft onduidelijk of het gaat om creatieve samenwerking. In tegenstelling tot het eerdere begrip 'artist's collaboration' waarbij de nadruk ligt op de creatieve individuen en niet op het duo. Toch worden beide begrippen gebruikt met dezelfde gedachte: het beschrijven van creatieve samenwerkingsverbanden tussen twee individuen. In het artikel 'Interactions between Artist en Writers' (Balken 1993), worden een aantal samenwerkingsverbanden tussen twee kunstenaars beschreven aan de hand van twee termen: 'artistic teams' en 'creative partnerships'. Ook bij deze termen ontbreekt een nauwe afbakening van creatieve samenwerking tussen twee individuen. Bij beide ligt de nadruk op samenwerking, maar bij de eerste ontbreekt de distinctie van duo terwijl bij de tweede term het niet duidelijk is wie deze partnerschap aangaat. In dit onderzoek wordt gebruikt gemaakt van een uniform begrip: creatieve duo's. Door de verschillende termen die gebruikt worden in de literatuur is het niet eenvoudig om een adequate definitie te geven voor creatieve duo's. Voor dit onderzoek is gekozen om het begrip af te bakenen door te kiezen voor de volgende definitie: **samenwerkingsverbanden tussen twee individuen, waarbij beide een**

significante bijdrage leveren aan het creatieve proces van het produceren van beeldende kunst. In de praktijk zijn deze individuen doorgaans kunstenaars met een achtergrond op de kunstacademie.

Opkomst van creatieve duo's

De urgentie om een onderzoek te wijden aan creatieve duo's is groot. Het ontbreken van voldoende academische literatuur is opvallend en vraagt om modernisering. Dit ten meer omdat er sprake lijkt van een trend in het aantal creatieve duo's dat zich als zodanig profileert. Dit is onder andere terug te zien in het aantal artikelen die recent geschreven zijn in de media over dit onderwerp. Ook het aantal duo's dat publiekelijke erkenning krijgen voor hun duowerk lijkt toe te nemen. In de *Elsevier* van februari 2009 is een artikel gewijd aan de opkomst van creatieve duo's. Het artikel suggereert dat er momenteel een bloeitijd is aangebroken. Als indicatie wordt het hoge aantal creatieve duo's tijdens de internationale kunstbeurs Art Basel in 2008 genomen. Daarnaast heeft de internationale kunstwereld, die van oorsprong gebaseerd is op individuele creatieve geniën, het duoconcept volledig erkend (Simons 2009). Stellingen van dezelfde aard zijn ook terug te vinden in Amerikaanse journalistieke artikelen. Het feit dat het duo Jennifer Allora en Guillermo Calzadilla tijdens de Biënnale in Venetië (een internationaal toonaangevend kunstmanifestatie) in 2011 de Verenigde Staten representeerde, kan opgevat worden als acceptatie van duo's door de internationale kunstwereld, volgens *W* magazine (Yablonsky 2010).

Het tijdschrift *Artnews* heeft in 2011 eveneens een artikel gepubliceerd over creatieve duo's, waarin gesproken wordt over een groeiend aantal duo's en hun acceptatie in de kunstwereld. Het Scandinavische duo Michael Elmgreen en Ingar Dragset wordt in het artikel aangehaald als eigentijds creatief duo. Dit homoseksuele echtpaar representeerde in 2009 Denemarken, Zweden en Noorwegen op de Biënnale in Venetië. Ook het homoseksuele echtpaar Sammy Cucher en Anthony Aziz vormen een succesvol duo. In een interview dat *Artnews* met het duo had in 2011, vertelt het duo over de moeilijkheden die zij ondervonden toen zij besloten samen te werken in 1991. Kunsthandelaars en verzamelaars waren bang om met het duo in zee te gaan vanwege instabiliteit van het merk die zou ontstaan door de samenwerking onder één naam 'Cucher en Aziz'. Dankzij het bestaan van het bekende duo Gilbert & George voelden zij zich gesteund in hun samenwerking (Sheets 2011).

De Brit George Passmore en de Italiaan Gilbert Proesch, beter bekend als Gilbert & George, kunnen bestempeld worden als één van de pioniers die zich publiekelijk als duo profileren. Sinds 1967 opereren zij onder één naam en hebben hun eigen leven letterlijk verbonden met de kunst (Simons 2009). De term waarmee ze duiding geven aan zowel hun werk als hun duoschap is 'Living Sculptures', omdat er geen distinctie wordt aangebracht tussen hun levens en hun kunst. Het duo onderscheidt zich van veel andere duo's door zichzelf als kunstzinnig artefact te presenteren (Macêdo 1999). De keuze van Gilbert & George zal

ongetwijfeld nog zeer controversieel geweest zijn in de jaren' 60 van de twintigste eeuw. Door de samenwerking nam het duo namelijk bewust afstand van de mythe van het eenzame genie, dat in de wereld van onder andere de kunsten nog zeer leefbaar is.

Mythe van het eenzame genie

De oorsprong van de mythe van het eenzame genie in de kunsten is te herleiden tot het verlichtingsdenken (Shenk 2010). In *Leviathan* (1651) schrijft Thomas Hobbes al dat de natuurlijke staat van de mens eenzaam (arm, vies, bruto en kort) is. De nadruk op 'het individu' binnen de maatschappij is, in deze bekend geworden uitspraak, sterk aanwezig. In de moderne samenleving van de 21^{ste} eeuw is dit gedachtegoed nog steeds aan te treffen in de haarvaten van de samenleving. De vrije keuze van het individu is tot een grondrecht in de westerse wereld geworden. Het belang dat wordt gehecht aan zelfexpressie, zelfontplooiing en, de laatste tijd populair geworden kreet in de Nederlandse politiek, zelfredzaamheid kunnen worden beschouwd als afgeleide van onze hang naar het individu (Shenk 2010).

In het domein van de kunsten is een breed gedragen geloof in zelfexpressie aanwezig dat de mythe van het eenzame genie sterk voedt (Macêdo 1999). Een duidelijk voorbeeld is de term 'autonoom kunstenaar' dat een dominante positie inneemt in de kunstwereld. Samenwerkingsverbanden tussen twee individuen, zoals creatieve duo's, twijfelen openlijk aan dit ideaal van zelfexpressie, door zich te manifesteren als duo. Het creatieve duo wekt in het licht van zelfexpressie een verdachte indruk. De notie van originaliteit en oorspronkelijkheid zijn lastig thuis te brengen bij het werk van een duo (Balken 1993). Het creatieve brein, waarin de nadruk ligt bij het individu, is door het duoschap niet meer aan te wijzen. Het begrip 'authenticiteit' krijgt hierdoor een nieuwe betekenis. De oorsprong van ideeën zijn slecht tot niet aan te wijzen. De vraag is of er nog wel gesproken kan worden over authenticiteit van het individu, misschien is het zinvoller om te kijken naar de authenticiteit van het duo als één entiteit. De receptie van kunst, afkomstig van duo's, door het kunstminnend publiek blijft hierdoor vaak vertwijfeld achter. Het publiek blijft opzoek naar de oorsprong van het werk, al is het alleen maar om iemands creatief brein eer of blaam te geven (Macêdo 1999).

Een historische analyse van de positie van kunstenaar

De notie van het creatieve brein vormt een rode draad in de kunstgeschiedenis. In de middeleeuwen speelde het creatieve brein bij kunstenaars echter nog geen prominente rol. Het nabootsen van tekeningen en het onder de knie krijgen van technieken waren de voornaamste werkzaamheden van een gezelschap die in opleiding was bij een meester. Onder wiens invloed en ideeën werken werden geproduceerd was van secundair belang. Aan dit patroon kwam tijdens de renaissance een einde (Macêdo 1999). Kunstenaars, zoals Michelangelo en Leonardo da Vinci, werden geroemd om hun talenten. In de renaissance werden kunstenaars echter nog

steeds gezien als handwerkslieden, die desondanks een hoge maatschappelijke status konden verkrijgen. Daarentegen werd het werk van de kunstenaar sindsdien wel sterker verbonden met de artiest zelf. De voorheen anonieme kunstenaar kreeg in de renaissance een publiekelijk gezicht en status. (Doorman 2004).

De vermenging van het persoonlijke leven van de kunstenaar met de kunst zelf is een fenomeen dat voor het eerst verschijnt in de romantiek (Doorman 2004). De aandacht van kunstenaars verschoof in deze periode van *imitatio*, het nabootsen van de klassieke oudheid, naar *inventio*, het uitvinden van iets persoonlijks en oorspronkelijks. Hierbij lag de nadruk voornamelijk op zelfexpressie van de kunstenaar. Elk kunstwerk is een manifestatie van het innerlijk. Het is deze ontwikkeling die heeft gezorgd voor de bekende cultus van het eenzame genie (Doorman 2004). Door de opkomst van begrippen als authenticiteit en originaliteit werd niet zozeer het kunstwerk *an sich* beoordeeld, maar de kunstenaar zoals die uit zijn werk spreekt. De zoektocht naar oorspronkelijkheid van ideeën in de kunst is sindsdien een niet weg te denken fenomeen (Doorman 2004).

Ook het imago van de kunstenaar ondergaat in de romantiek (eind 18^e en 19^e eeuw) een grondige transitie, waar hij voorheen werd gezien als vakman profileerde hij zichzelf vanaf dat moment graag als een eenzaam, soms wereldvreemd en miskend individu. De nieuwe maatschappelijke status die hij zichzelf aanmeet werd gepositioneerd tegenover de maatschappelijke status van de burgerij. De notie van het creatieve brein, dat werd verbonden aan de uniciteit van het individu, kwam in deze periode tot een hoogtepunt. De manifestaties van duo's in de kunst kan worden gezien als tegenreactie op de mythe van het eenzame genie, maar ook als culminatie. In *De Romantische Orde* (2004) schrijft Doorman:

'De behoefte aan overstijging van het eigen ik, door zo volledig mogelijk op te gaan in de ander, lijkt op gespannen voet te staan met het idee van een eigen identiteit en met het ideaalbeeld van een authentiek subject. Dat is echter schijn. Die behoefte is een extreme uiting van een dergelijke subjectiviteit, die er voor alles op uit is niet zozeer nog te zijn wat je bent, als wel, dynamischer, te worden wat je eigenlijk bent. Dat is sinds de romantiek de kerngedachte van wat de mens dient te realiseren, en omdat in de romantiek nooit iets vastligt, is wat de mens dient te zijn paradoxaal genoeg wat hij of zij kan worden. Dat worden krijgt bij uitstek gestalte door uitwisseling met het andere, of liever: met de ander.' (Doorman 2004: 30)

De manifestatie van creatieve duo's lijkt strijdig met de opvattingen van de romantiek, maar kunnen, zoals het bovenstaande citaat laat zien, ook het ultieme product van de romantiek weerspiegelen. Juist de wederzijdse aanvulling, dat kenmerkend is voor duo's, kan tot maximale zelfontplooiing en creativiteit leiden (Doorman 2004). Tijdens de kunststromingen modernisme en postmodernisme in de 20^{ste} eeuw, kwam er voor het eerst krachtig verzet tegen de fundamentele

waarden van zelfexpressie, authenticiteit en originaliteit. Er werd geprobeerd om de kunstenaar te ontdoen van het romantische voetstuk. Kunstbewegingen zoals Dadaïsme deden pogingen om een anoniem, onromantisch kunstenaarschap te realiseren. De vraag is of deze tegenbewegingen succesvol zijn geweest.

In *de mythe van het kunstenaarschap* (2007) van Camiel van Winkel wordt betoogd dat de mythe van het eenzame genie nog alom aanwezig is in onze huidige maatschappij. Van Winkel noemt de mythe van de kunstenaar een *'maatschappelijke en culturele realiteit'* (Winkel 2007:17). Het bestrijden van de mythe is zinloos, omdat er geen houdbaar alternatief is. Verder schrijft van Winkel dat *'een volledige demystificatie van het kunstenaarschap, gesteld dat die haalbaar is, zou ook het einde inluiden van het kunstenaarschap, en dus het einde van de kunst.'* (Winkel 2007: 18). De definitie van kunst wordt daarbij opgevat als *'een artistieke biografie die een zuiver individueel karakter bezit en in laatste instantie berust op het raadsel van de individualiteit (...).'* (Winkel 2007: 21). Het idee van de kunstenaar als eenzaam genie, waarbij het creatieve brein iets zuiver individueel is, blijkt dus nog steeds moeilijk weg te denken in onze huidige maatschappij (Doorman 2004).

Samenwerking stimuleert creativiteit

De paradoxale verhouding tussen het creatieve brein, dat enkel toegeschreven lijkt te worden aan het eenzame genie, en het creatieve duo laat twijfel of de mythe wel gegrond is. Is creativiteit enkel terug te voeren op het werk van een individu? Er lijkt voldoende wetenschappelijk bewijs die dit argument, en daarmee gelijker tijd de mythe, onderuithaalt. Een belangrijke voorvechter van een stroming die creativiteit toeschrijft aan samenwerkingsverbanden is de psycholoog Keith Sawyer, aan Washington University. In zijn boek *Group Genius, The Creative Power Of Collaboration* (2007) betoogt hij dat creativiteit ontspruit uit samenwerkingsverbanden (Sawyer 2007). Zijn boek is niet geschreven voor de culturele sector, maar biedt wel goede handvatten om creativiteit in de culturele sector te bevorderen. Sawyer verwijst in zijn boek naar hoogleraar Vera John-Steiner die creatieve duo's omschrijft als *'integrative collaboration'*, een vorm van samenwerking waarin individuen elkaar aanvullen of een geheel vormen en een gedeelde visie hebben (Sawyer 2007). Over deze *'integrative collaboration'* schrijft Sawyer:

*' (...) research finds that these intimate collaborations are the most radically innovative, that have the potential of transforming ways of seeing to create a completely new vision'.
(Sawyer 2007 : 134)*

Innovatie en creativiteit zijn, volgens het onderzoek van Sawyer, het resultaat van een reeks 'vonken' die gegenereerd worden tijdens samenwerking. Een vonk is te herleiden tot de ideeën van een individu. Deze vonken stapelen zich op in een tijdsperiode waarbij de culminatie van de vonken zich vertaalt in innovatie. De opeenstapeling van vonken gebeurt via een hermeneutische cyclus, waarin de interpretatie van ideeën door meerdere individuen leidt tot nieuwe gedachten. De mythe van het eenzame genie is volgens Sawyer daarom een fabel. Het is de interactie binnen een groep die vernieuwing en creativiteit stimuleert, want door het aangaan van interacties met anderen, ontvouwt creativiteit zich gemakkelijker en wordt de opeenstapeling van vonken versterkt. Zelfs als je zelfstandig op nieuwe ideeën komt maak je gebruik van interne samenwerking. De inzichten en ideeën die elk persoon heeft, zijn terug te voeren op eerdere samenwerking. Het spreken over een eenzame genie is dan ook onmogelijk. Het aangaan van een samenwerking maakt het brein creatiever. Door onverwachte wendingen in het groepsproces krijgt elk individu nieuwe inzichten. Veel van deze nieuwe ideeën zijn slechte ideeën, schrijft Sawyer. De enige manier om een selectie aan te brengen in ideeën is door te opereren in een samenwerkingsverband (Sawyer 2007).

Creatieve cirkels

In de kunstgeschiedenis zijn samenwerkingsverbanden een bekend fenomeen. Duidelijke manifestaties van intensieve samenwerking zijn te traceren tot de 19^e eeuw. Ontelbare artiesten, schrijvers, componisten, onderzoekers en andere creatieve personen zeggen dat samenwerkingsverbanden een onuitwisbare rol hebben gespeeld in hun ontwikkeling (Farrel 2003). Één van de eerste vormen van samenwerking in de creatieve sector zijn netwerken. In het boek *Collaborative Circles, Friendship Dynamics and Creative Work* (2003) van Micheal P. Farrel wordt betoogd dat vruchtbare samenwerking, in meerdere domeinen waaronder de kunst, zich in de context van cirkels ofwel netwerken begeven. Een dergelijke cirkel ontstaat geleidelijk en doorloopt meerdere fasen. De eerste fase van een cirkel kenmerkt zich door een vrijblijvende samenwerking die bekenden aangaan, werkzaam in dezelfde discipline. De deelnemers van de cirkel beïnvloeden in eerste instantie alleen elkaars persoonlijk leven. De daaropvolgende fase kenmerkt zich door een intensivering van persoonlijke omgang. De cirkel van samenwerking staat in deze fase centraal voor zowel hun leven als hun werk (Farrel 2003). Een bekend voorbeeld van een cirkel van samenwerking wordt gevormd door de Franse Impressionisten. Ook de Blaue Reiter en Die Brucke in Duitsland vormen een treffend voorbeeld.

De Franse impressionisten begonnen in 1862 ideeën uit te wisselen. De cirkel van deze impressionisten bestond uit vier kernleden: Claude Monet, Pierre Auguste Renoir, Jean – Frederic Bazille en Alfred Sisley. Alle vier waren rond de twintig jaar toen zij elkaar leerden kennen. In eerste instantie groeide er een vriendschap. Vervolgens kregen de deelnemers binnen de cirkel een gedeelde stijl en bouwden hun carrières op vanuit de context van de cirkel.

De samenwerking betekende echter niet dat de werken ook daadwerkelijk door samenwerking tot stand kwamen. Elke kunstenaar vervaardigde individueel zijn werk, maar gaf daardoor tegelijkertijd invulling aan een gemeenschappelijk stijl. Rond 1885 kwam er een eind aan de intensieve samenwerking van de Franse impressionisten (Farrel 2003).

Naast de cirkels van samenwerking zijn er ook andere vormen van tijdelijke samenwerking geweest in de kunst. In de 20^{ste} eeuw gingen solo artiesten meer intensieve samenwerkingsverbanden aan. Soms voor één kunstwerk, soms voor een periode. Bekende voorbeelden zijn de samenwerking tussen Luis Bunuel & Salvador Dali en Andy Warhol & Jean-Michel Basquiat. Kenmerkend voor deze vorm van tijdelijke samenwerking was dat de eigen stijl van een solo artiest herkenbaar terug te zien was in het gemaakte werk. Hierdoor kon de notie van het creatieve brein nog steeds worden verbonden aan het (eenzame) individu. De publiekelijke twijfel aan de betekenis van het eenzame genie kwam in de jaren zestig en zeventig van de 20^{ste} eeuw door het ontstaan van duo's onder één signatuur sterker op de voorgrond (Sheets 2011). Bekende voorbeelden van deze duo's in de jaren 60'en 70' zijn Bernd & Hilla Becher, Gilbert & George en Pierre et Gilles. Het zijn deze eerste creatieve duo's die de weg hebben vrij gemaakt voor het creatieve duo van de 21^{ste} eeuw (Direktor 2005).

Derde entiteit

Door de opkomst van duo's is er publieke twijfel ontstaan over de houdbaarheid van de mythe van het eenzame genie en de daarmee verbonden notie van het creatieve brein. Onze westerse hang naar individualiteit heeft in de kunsten geleid tot de nadruk op individuele zelfexpressie. Het creatieve duo breekt met deze conventie door onder één signatuur werk te maken. De individuele zelfexpressie lijkt hiermee te contrasteren, het werk van een duo is immers niet individueel. Door te kijken naar het werkproces van een duo zou het mogelijk moeten zijn de oorsprong van ideeën te achterhalen. Het werkproces van een duo kenmerkt zich echter door de wisselwerking van ideeën die leidde tot een symbiose. In *Collaboration in Art: Space of One* (1999) wordt de vergelijking gemaakt met een dialectische relatie - in termen van de Hegeliaanse theorie - die aanwezig is in het werkproces van een duo. De dialectiek schuilt in de dialoog die twee individuen met elkaar aangaan om de totstandkoming van het werk te realiseren. Het creatieve brein van beide individuen botst tijdens de dialoog. De kunst van het duo is om de these en antithese te verbuigen tot een synthese, een overeenkomst die de ideeën op een nieuw niveau brengt. Elke object dat is voortgebracht door een duo representeert inzichten en perspectieven van beide individuen, zonder concessies te doen aan de eigen ideeën.

Het creatieve duo William Burroughs en Byron Gysin beschrijven dat door de samenwerking een 'third mind' geconstitueerd wordt. Een anonieme en geestelijke stem die het resultaat is van de samensmelting van twee ego's (Macêdo 1999). Wade Kavanaugh en Stephan Nguyen gebruiken de term 'third entity' om de samensmelting van hun ideeën te duiden

(Sheets 2011). In het boek *Creative Collaboration* (2000) van Vera John-Steiner wordt eveneens gesproken over een 'third dimension', waarmee wordt bedoeld op een diepere kijk ten aanzien van het object als wel het individu. De nieuwe existentie is het resultaat van de *integrative collaboration*, zoals eerder is beschreven. De onderlinge afhankelijkheid en de mix van persoonlijkheden in een creatieve duo hebben tot gevolg dat het verlangen groeit om nieuwe vaardigheden te leren en toe te passen in nieuw werk (John-Steiner 2000).

2.2 ORGANISATORISCHE LITERATUUR RONDOM SAMENWERKING

Alhoewel er tegenwoordig steeds vaker in creatieve duo's wordt gewerkt is er, zoals eerder is benadrukt, nog erg weinig bekend over hun werkwijzen en wat de voorwaarde zijn voor een succesvol duo. De wetenschappelijke literatuur zegt hier ook vrijwel niets over, teams die zowel creatief zijn, alsmede bestaan uit twee personen zijn voor zover bekend nooit onderzocht. In dit onderzoek wordt geprobeerd erachter te komen wat de voorwaarden zijn voor succesvol duo en hoe zij samenwerken. Het onderzoek is exploratief, maar de kennis uit de organisatiewetenschappen over samenwerking in duo's of teams, en samenwerking in de creatieve sector geeft wel een indicatie welke concepten belangrijk zouden kunnen zijn in dit onderzoek, en waar dan ook de aandacht op gevestigd is. In deze paragraaf worden een viertal belangrijke concepten onderscheiden die belangrijk zijn om het fenomeen 'creatieve duo's' in kaart te brengen. Deze vier zijn: 1) persoonlijkheid 2) vaardigheden 3) conflicten 4) het werkproces. De belangrijkste literatuur omtrent deze vier concepten wordt hieronder kort gepresenteerd en in verband gebracht met samenwerkingsverbanden.

De persoonlijkheid van creatieve partners

De persoonlijkheid van een individu binnen een samenwerkingsverband kan erg belangrijk zijn voor de samenwerking op zichzelf en het eindresultaat. Meerdere eigenschappen van het individu kunnen de samenwerking positief of negatief beïnvloeden. Om meer te weten te komen over de aard van samenwerkingsverbanden is het relevant om te kijken naar de individuen die deel uit maken van deze samenwerking. Daarbij kan het zinvol zijn om de persoonlijkheid van alle individuen van een groep te meten, om op deze manier meer inzicht te genereren in het slagen of falen van samenwerkingsverbanden. Een veel gebruikte en valide wetenschappelijke methode om persoonlijkheid te meten is de Big Five persoonlijkheidstest. Voor het verzamelen van relevante data is gezocht in verschillende databases naar de volgende kernwoorden: *measuring personality, big five, personality in groups, creative personality*.

De methode Big Five onderscheid vijf factoren die dimensies van persoonlijkheid classificeren (Barrick and Mount 1991). Deze taxonomie van de persoonlijkheid begon nadat McDougall in 1932 schreef dat:

'Personality may to advantage be broadly analyzed into five distinguishable but separate factors, namely intellect, character, temperament, disposition, and temper.' (McDougall 1932: 15)

De verdere ontwikkeling van de taxonomie van de persoonlijkheid leiden in 1963 tot de theorie van Norman. Zijn theorie genaamd de *'Big Five'* wordt tot op de dag van vandaag nog als de meest gangbare methode gezien om dimensies van persoonlijkheid te classificeren (Barick and Mount 1991). Door deze methode is het mogelijk om individuele verschillen in persoonlijkheid te meten. Onder de Big Five worden vandaag de dag de volgende vijf dimensies verstaan: 1) extraversie 2) vriendelijkheid 3) bewustzijn 4) emotionele stabiliteit en 5) het openstaan voor nieuwe ervaringen. (Caruso and Cliff 1997; Digman 1997).

- 1) **Extraversie** wordt gezien als de mate van sociale vaardigheden van het individu. Deze dimensie valt onder te verdelen in dynamisch; waarbij gerefereerd wordt naar enthousiasme, en dominantie waarbij gerefereerd wordt naar assertiviteit en zelfvertrouwen (Capara , Barbaranelli, Borcogni, Perucini 1993).
- 2) **Vriendelijkheid** is onder te verdelen in twee aspecten: coöperatief & empathie en beleefdheid. Waarbij het eerste refereert naar bezorgdheid en gevoeligheid voor anderen en waarbij het tweede refereert naar aardig, netjes en vertrouwen (Capara et al., 1993).
- 3) **Bewustzijn** is de mate waarin men zijn impulsen kan controleren. Dit is onder te verdelen in punctueel, dat refereert naar betrouwbaar, ordelijkheid en precisie. En vasthoudendheid dat refereert naar de capaciteiten van iemand om zijn taken en afspraken na te komen (Capara et al., 1993).
- 4) **Emotionele stabiliteit** is de mate waarin men om kan gaan met emotionele impulsen zoals stress, angst en depressie (Caruso and Cliff 1997).
- 5) **Openstaan** voor ervaringen, waarbij wordt gerefereerd naar intellect, tolerantie naar andere waarden, interesse in andere mensen, gewoonten en levensstijlen (Capara et al., 1993).

De vijf bovengenoemde dimensies van persoonlijkheid hebben invloed op samenwerkingsverbanden. Het is echter onduidelijk wat de concrete invloed is van een dimensie, dit zal verschillen per soort persoonlijkheid en de interactie tussen deze persoonlijkheden binnen een teamverband. Wel kan worden ingeschat welke positieve effecten te verwachten zijn bij de vijf dimensies van persoonlijkheid. Bell (2007) komt in haar meta-analyse tot de volgende conclusies:

- 1) Een hoge mate van **bewustzijn** komt de betrouwbaarheid en ordelijkheid binnen de groep ten goede. Punctuele en betrouwbare groepsleden zijn noodzakelijk om op elkaar te kunnen bouwen.
- 2) een hoge mate van **vriendelijkheid** heeft een positief effect op samenwerking. Een coöperatieve en empathische persoonlijkheid is vaak wensbaar binnen een teamverband.

- 3) een hoge mate van **extraversie** heeft weinig impact op samenwerking. Hoewel extraversie tot gevolg kan hebben dat men voldoende zelfvertrouwen heeft en kan enthousiasmeren, zijn er ook negatieve effecten van extraversie zoals een hoge graad van assertiviteit en dominantie.
- 4) een hoge mate van **emotionele stabiliteit** heeft licht positieve effecten op samenwerkingsverbanden. Het incasseren van kritiek heeft minder consequenties als een individu weinig last heeft van emotionele instabiliteit.
- 5) een hoge mate van **openstaan voor nieuwe ervaringen** en tolerantie naar anderen heeft eveneens positieve effecten op samenwerking. Het vermogen om zich te verplaatsen in de gedachte van anderen is noodzakelijk binnen teamverband.

Vaardigheden

De vaardigheden van de twee individuen zijn bepalend voor het werk dat zij maken. Deze vaardigheden kunnen zijn ontwikkeld op de kunstacademie of kunnen zelf zijn aangeleerd door het opdoen van ervaringen. Er zijn meerdere soorten vaardigheden te onderscheiden, zoals technische, sociale en intellectuele. Voor dit onderzoek naar creatieve duo's is het interessant om te meten in hoeverre de vaardigheden van twee individuen binnen een duo elkaar aanvullen of dat zij overeenkomen. Het meten van vaardigheden is een betrekkelijk nieuw concept in de wetenschap. Het artikel *'Testing for competence rather than for intelligence'* (1973) van McClelland, was het eerste wetenschappelijke artikel dat betoogde dat men niet naar IQ moest kijken of verschillende testen moest doen om te bepalen wanneer iemand geschikt is voor een beroep, maar naar zijn of haar vaardigheden. McClelland deed in het bovengenoemde artikel nieuwe voorstellen waarop vaardigheden gemeten kunnen worden. Om te kunnen meten of een persoon goed in zijn beroep is, moet men eerst observeren wat men behoort te doen in dat beroep. Uit deze observaties kunnen criteria geformuleerd worden waar de prestaties van het beroep mee vergeleken kunnen worden. De geformuleerde criteria moeten worden ondergebracht in een aantal clusters, zodat de criteria niet te specifiek worden. In het artikel formuleert McClelland de volgende vier clusters: communicatie, geduld, uitzetten van haalbare doelen en ontwikkeling van het ego (McClelland 1973). Negen jaar later werd het begrip vaardigheden, zoals dat anno 2014 gangbaar is, gemunt door Boyatzis (1982). Hij schreef dat competence:

'an underlying characteristic of an individual which is causally related to effective or superior performance in a job'. (Boyatzis 1982: 21)

Tevens benoemde hij twaalf clusters van vaardigheden: initiatief, informatie zoekend, interpersoonlijke begrip, organisatie bewustzijn, aangaan van relaties, samenwerking, leiderschap, analytische denkvermogen, conceptueel denkvermogen, organisatie betrokkenheid, zelfvertrouwen en flexibiliteit (Boyatzis 1982 ; Getha-Taylor 2008).

Voor dit onderzoek naar creatieve duo's is geen gebruik gemaakt van alle twaalf de clusters die Boyatzis heeft opgesteld. Evenmin zijn de vier clusters van McClelland toegepast. De reden hiervoor is dat deze meetmethoden te uitvoerend en niet allemaal van toepassing zijn voor de onderzoeksgroep. Door gebruik te maken van *grounded theory* (Graham R Gibbs 2010 ; Strauss & Corbin 2008) is een lijst met vaardigheden van creatieve duo's samengesteld. De interviews die hebben plaatsgevonden voor dit onderzoek vormen het uitgangspunt in het ontwikkelen van de clusters waarop de vaardigheden gemeten worden. De *grounded theory* is een inductieve methode om verzamelde kennis te meten. In deze theorie wordt kennis getest die is opgedaan uit eigen onderzoek in plaats van de verificatie van bestaande theorieën. Het begin van een onderzoek kenmerkt zich door een open mind van de onderzoeker; een tabula rasa. Dataverzameling en data analyse zijn twee processen die simultaan en continu plaatsvinden. Op grond van de eigen data analyses worden hypothesen gevormd. De hypothese is hierdoor geground in de data die in het onderzoek verzameld is. Reflectie op de dataverzameling en data analyse zorgt voor een continue aanpassing van de hypothesen (Graham R Gibbs 2010 ; Strauss & Corbin 2008).

Conflicthantering

De persoonlijke eigenschappen en vaardigheden van een individu kunnen contrasteren met een ander individu binnen het duo. De mate waarin leden van een duo met elkaar kunnen opschieten is van invloed op de sfeer die heerst. Wanneer er onenigheid ontstaat tussen individuen kan dit negatieve consequenties hebben voor het werkproces. In de literatuur wordt hier veelvuldig over geschreven en worden doorgaans twee of drie vormen van conflict onderscheiden. Doorgaans wordt gesproken over relationele- en taakconflicten. Er is echter een stroming onderzoekers die nog een andere vorm van conflict onderschrijven. Deze vorm is gericht op het proces dat een duo hanteert (Jehn & Mannix 2001). Binnen deze vormen van conflict kunnen vijf stijlen van conflict worden onderscheiden: wedijveren, samenwerken, overeenkomen, vermijden, meegaand (Badke-Schaub, Goldschmidt, Meijer 2010).

In het werkproces van een duo kunnen dus drievormen van conflict worden onderscheiden: relationele, taak en procesconflicten (Jehn & Mannix 2001). Onder relationele conflicten wordt een bewustzijn van incompatibele eigenschappen tussen individuen verstaan. Dit uit zich door spanningen en frictie tussen groepsleden of binnen een duo. Persoonlijke conflicten binnen een duo hebben vaak negatieve uitwerkingen op het functioneren van een samenwerkingsverband, omdat het respect naar de ander ondermijnd. Conflicten over taken binnen hebben betrekking op verschillende perspectieven van groepsleden over taken in het algemeen. Hierbij gaat het doorgaans om verschillen in ideeën. In de literatuur zijn twee stromingen te onderscheiden die anders denken over de consequenties van taakconflicten. Voorheen werd aangenomen dat taakconflicten, net zoals relationele conflicten, negatieve consequenties hebben voor het groepsproces (Jehn, Northcraft, & Neale, 1999; Lovelace, Shapiro, & Weingart, 2001). De laatste jaren treed er een nieuwe groep onderzoekers op de voorgrond die laten zien dat deze vorm van conflict ook een positieve invloed kan hebben op het groepsproces (Jehn & Mannix 2001 ; Nijdam 1998). Zij stellen dat een beperkte maten van taakconflicten een positieve invloed heeft op een groep. Door inhoudelijke discussies leren mensen om via meerdere perspectieven te kijken naar een probleem (De Dreu & Weingart 2003). Men wordt creatiever in het genereren van nieuwe ideeën en bedenkt passende oplossingen. De laatste vorm van conflicten zijn procesconflicten. Deze vorm van conflicten wordt gedefinieerd als een bewustzijn omtrent discussies over *hoe* taken worden uitgevoerd. Zij hebben betrekking op de verdeling van taken en verantwoordelijkheden (Jehn & Mannix 2001).

Binnen de drie vormen van conflicten kunnen zoals eerder benoemd vijf conflictstijlen worden ondergebracht. De vijf stijlen zijn gebaseerd op de mate van assertiviteit en de bereidheid tot samenwerking (Badke-Schaub, Goldschmidt, Meijer 2010).

1. Wedijveren; is een conflictstijl waarin men assertief en weinig bereid is tot samenwerking. Men plaatst eigen belang boven die van andere;
2. Samenwerking; is een conflictstijl waarin men assertief en erg bereid is tot samenwerking. Men probeert een oplossing te bedenken waarin andere mensen zich kunnen vinden. Deze stijl wordt geassocieerd met probleemoplossend;
3. Overeenkomen; is een conflictstijl waarin men deels assertief, deels samenwerking gezind is. Men probeert tot een oplossing te komen waarin alle partijen zich kunnen vinden;
4. Vermijdend; is een conflictstijl waarin men niet assertief en niet bereid is tot samenwerking. Men komt niet op voor zowel eigen belang of het belang van anderen. Een probleem wordt in deze stijl niet geadresseerd binnen een groep;
5. Meegaand; is een conflictstijl waarin men eveneens niet assertief en niet bereid is tot samenwerking. Men heeft weinig eigen belang, maar hecht wel belang aan waarden van anderen. Deze stijl is passend wanneer de harmonie binnen een groep gewaarborgd moet worden.

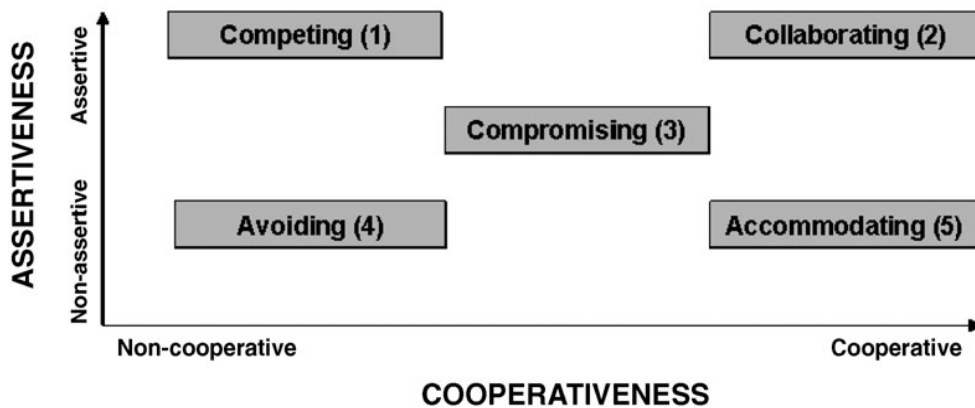


Figure 1. De vijf conflictstijlen en de twee dimensies (Badke-Schaub, Goldschmidt, Meijer 2010)

Werkproces van het duo

Naast persoonlijke eigenschappen zoals karakter, vaardigheden en de sfeer binnen een groep is het werkproces een ander element dat interessant is om te onderzoeken. Het werkproces wordt vaak gezien als een proces dat een kunstenaar individueel doorloopt. Bij creatieve duo's vervalt dit individuele karakter van het werkproces. Bestaande modellen die fasen van een werkproces proberen te onderscheiden en te verklaren gaan mank bij het toepassen ervan voor creatieve duo's. In de literatuur bestaan echter wel modellen die het werkproces beschrijven. De overeenkomst van deze modellen is dat ze vaak vier fasen onderscheiden. De theorie die het meest van toepassing kan zijn op creatieve duo's is die van Mace & Ward (2002)

Het model van Mace & Ward beschrijft het werkproces van een kunstenaar in vier fasen die sequentieel worden doorlopen (Mace & Ward 2002). Dit betekent echter niet dat het werkproces een statisch gegeven is. Het tegendeel is het geval. Door de terugkerende reflectie in het proces is het mogelijk om een stap terug te gaan in het ontwikkelingsproces. Het tot stand komen van een werk is daarom geen stappenplan, maar een mentale oefening waarbij de kunstenaar continu over zijn stappen reflecteert.

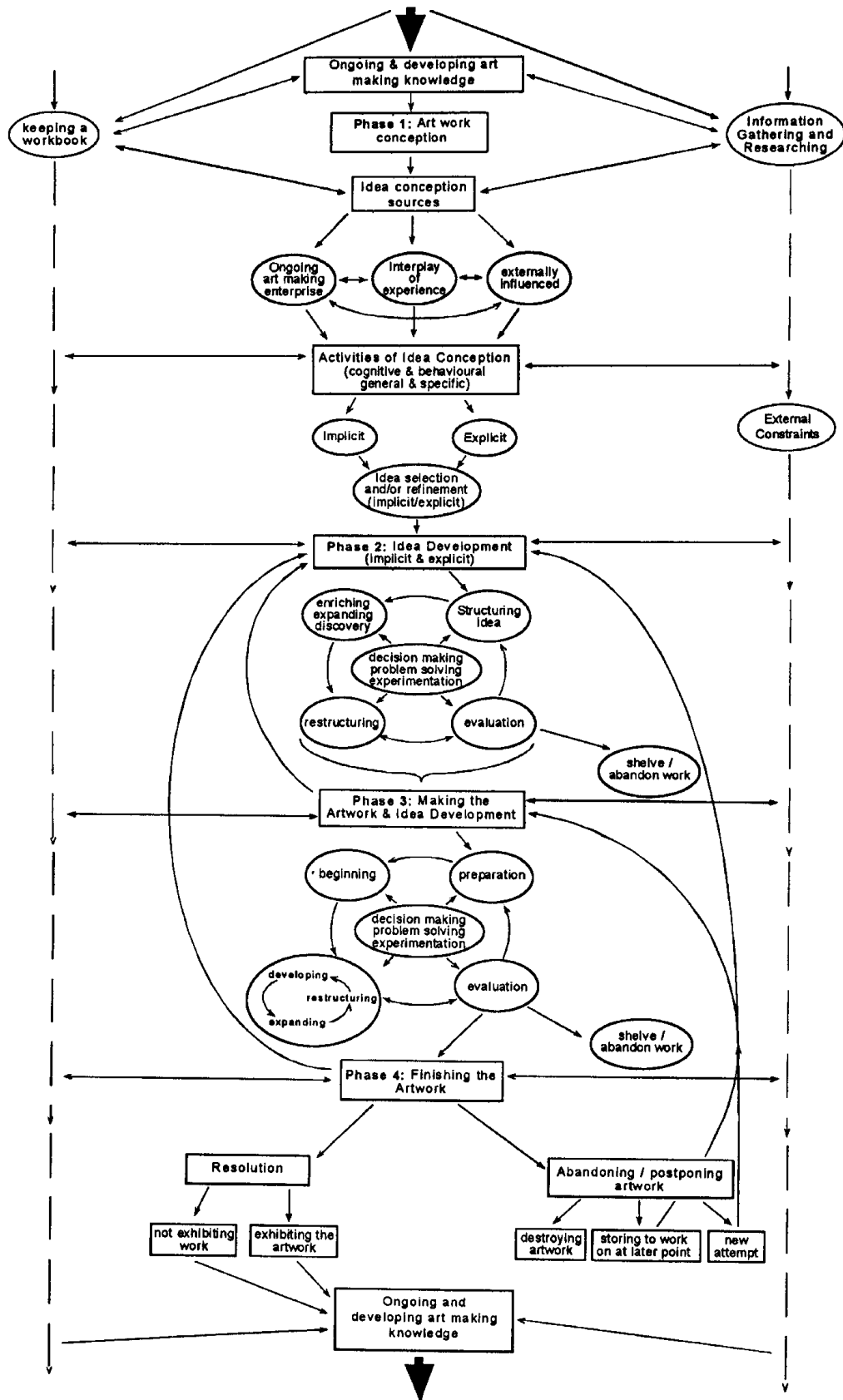


Figure 2: werkproces van een solokunstenaar (Mace & Ward 2002)

De eerste fase in het werkproces heeft betrekking op het concept van het kunstwerk. De veelheid van ideeën die een kunstenaar heeft, zijn gebonden aan zijn of haar identiteit. Door persoonlijke levenservaringen, eerdere werken en externe invloeden worden nieuwe ideeën beïnvloed. De conceptie van het werk is daarom persoonsgebonden. Wanneer de kunstenaar een aantal concrete ideeën heeft gevormd zal hij een selectie maken van de ideeën waarin hij het meeste potentie ziet (Mace & Ward 2002).

Door de selectie die is aangebracht in nieuwe ideeën zal getracht worden om het beste idee concreet te maken. Het uitwerken van ideeën is onder te brengen in de tweede fasen van het werkproces. Het concreet maken van een idee krijgt gestalte door gedachten te structureren en actief op zoek te gaan naar informatie en inspiratiebronnen. In het model van Mace & Ward (2002) wordt dit als *enriching, expanding en discovery* gedefinieerd. Nadat het idee (fysiek) gestalte begint te krijgen, zal de kunstenaar door middel van reflectie zijn huidige ideeën herstructureren. Waarna vervolgens het concrete idee geëvalueerd wordt. De kunstenaar beslist dan of hij het idee laat vallen of het fysiek gaat ontwikkelen (Mace & Ward 2002).

De derde fase in het werkproces is het fysiek vorm geven van het idee. Het maken van een kunstwerk begint met de nodige voorbereiding, afhankelijk van de toegepaste techniek. Waarna vervolgens het proces van ontwikkelen, uitwerken en herstructureren begint. Dit proces kan zich oneindig herhalen. Ideeën worden uitgevoerd waarna het idee wordt bijgesteld en aangepast. Dit proces lijkt op *trail en error*. Het aanpassen van ideeën kunnen kleine ingrepen zijn, maar ook significante verschillen, waardoor de kunstenaar weer belandt in de tweede fase. Tijdens de evaluatie zal de kunstenaar beslissen of hij het werk verwerpt of afmaakt (Mace & Ward 2002).

In de vierde fase wordt het werk afgemaakt. In deze fase beslist de kunstenaar wanneer en waarom het werk af is. Vervolgens zal hij proberen het werk te verkopen of te exposeren. Wanneer dit niet lukt zal hij het werk bewaren of eventueel vernietigen (Mace & Ward 2002).

Het bovenstaande model is niet te zien als een eenmalig proces dat een kunstenaar uitvoert om een idee concreet gestalte te geven, maar is meer te zien als vast werkpatroon. Het is een manier van werken en het continu toepassen van eigen ervaringen.

2.3 CONCLUSIE

In de literatuurstudie wordt kennis vanuit een cultuurhistorisch en organisatorisch perspectief gepresenteerd. In het eerste deel van de literatuurstudie wordt de opkomst van samenwerkingsverbanden in de kunsten uiteengezet en de manifestatie van duo's verklaard. Tevens wordt de mythe van het eenzame genie ontmanteld, een fenomeen dat vandaag de dag nog sterk aanwezig is in de kunst.

In het tweede deel van de literatuurstudie wordt vanuit een organisatiekundig perspectief, de elementen beschreven die relevant zijn om het fenomeen creatieve duo's te analyseren. Ten eerste wordt gekeken naar de persoonlijkheid van een individu binnen een duo en mogelijkheid om dit te meten middels de Big Five. Ten tweede wordt er nader gekeken naar de vaardigheden van een individu en de wijze waarop men dit kan meten. Ten derde wordt in gegaan op de vormen van conflicten binnen groepen en in hoeverre dit van toepassing is op een duo. Ten slotte wordt het werkproces van een kunstenaar geanalyseerd.

3. INTERVIEW ANALYSE

3.1. METHODIEK

Vanwege het gebrek aan relevante literatuur omtrent het werkproces van creatieve duo's zijn interviews afgenomen met tien duo's in Nederland. Het doel van de interviews was om op deze manier meer kennis te vergaren over de manier waarop kunstenaarsduo's samenwerken. De interviews fungeren in dit onderzoek daarom ook niet als toetsing van een aantal hypothesen, maar zijn vooral bedoeld om meer kennis op te doen omtrent intensieve samenwerking tussen twee individuen binnen de beeldende kunst. Aangezien er in de interviews geen hypothesen worden getoetst is het niet noodzakelijk om een gestructureerd interview methode te hanteren. Door enkel een paar vaste thema's als uitgangspunt te nemen ontstaat er ruimte voor spontane wendingen binnen het gesprek. Deze wendingen leiden soms tot vruchtbare nieuwe inzichten en gegevens. De thematiek van de interviews betreft de volgende vijf onderdelen: 1) persoonlijke achtergrond van het duo, waarin gevraagd werd naar de relatie tussen beide 2) de aanleiding en besluit om samen te gaan werken 3) de kenmerken van het duo, waarin het werkproces centraal staat 4) karaktereigenschappen 5) de mate van ondernemerschap. De geïnterviewde duo's zijn voornamelijk werkzaam in de Randstad. Door de toegankelijkheid van hun werkplek was het mogelijk om de interviews af te nemen in hun atelier of woonruimte. De locatie van het interview vormde daardoor een toegevoegde waarde, en gaf aanleiding tot specifieke vragen over de kunst die het duo maakt. De duo's zijn allen werkzaam in de beeldende kunst. De technieken die de duo's hanteren lopen echter sterk uiteen, van fotografie tot het bouwen van installaties. De periode waarin de interviews hebben plaatsgevonden betreft september tot en met november 2013.

3.2 INTERVIEWS

Persoonlijke achtergrond

Het eerste belangrijke onderdeel van het interview waren vragen omtrent persoonlijke gegevens van het duo. In dit onderdeel werden vragen gesteld ten aanzien van de relatie tot elkaar en hun ontmoeting. Het werd in de interviews al snel duidelijk dat de meeste duo's ook een sterke privé relatie met elkaar hebben. In het sample dat in dit onderzoek is gehanteerd hebben negen van de tien duo's een liefdesrelatie. Op één duo na hebben de duopartners een heteroseksuele geaardheid. Dezelfde negen van de tien duo's hadden al voor enkele jaren een liefdesrelatie voordat zij besloten te gaan samenwerken. Van de tien duo's hebben zeven elkaar leren kennen op een kunstacademie. De samenwerking bij deze zeven duo's is daarmee vroeg ontstaan in hun carrière. Het duo dat geen liefdesrelatie met elkaar heeft is ontstaan uit een goede vriendschap. De personen uit dit duo zijn beide van hetzelfde geslacht.

“We hadden al wel verkering maar werkten toen nog niet samen”

“We kennen elkaar van de academie.”

Aanleiding om samen te werken

Het besluit voor de geïnterviewde duo's om samen te gaan werken is niet altijd een bewuste keuze geweest. Bij sommige duo's gaf een specifiek project van een opdrachtgever aanleiding om te gaan samenwerken uit praktische overwegingen. Door een geslaagde samenwerking werd vervolgens besloten de samenwerking uit te breiden naar meerdere projecten en te intensiveren. Andere duo's hebben op een bewust moment besloten het eerst volgende project samen uit te gaan voeren.

Het besluit om te gaan samenwerken is vanzelfsprekend beïnvloed door de persoonlijke relatie van het duo. Zoals eerder is vermeld had 90% van het gehanteerde sample al reeds een liefdesrelatie toen zij besloten om te gaan samenwerken.

“We werkten eerst nooit samen, maar bij onze eindexpositie van de academie kwamen onze werken samen in één ruimte en toen zagen we dat het zoveel met elkaar te maken had. Onze werken te samen klopte gewoon. Het was net of je ons werk in elkaar kon schuiven. Het paste en het klopte, toen dachten we niet oh nu gaan we samenwerken maar achteraf gezien is dit het punt geweest waar de klik kwam.”

“We hebben eigenlijk onze eigen dingen gedaan, maar toen hadden we al wel een relatie met elkaar en we zaten in hetzelfde pand te werken, allebei op een andere etage en eigen studio. Omdat er toch iets is in ons werk, al zijn het andere media; ik ben lang met wandtapijten bezig geweest, overeenkomt. Ontdekte we een gedeelde interesse. Namelijk om zeer minutieus te werk te gaan. En heel veel geduld in het werk te stoppen, dat gaf ons allebei voldoening. Op een gegeven moment had (de partner) een opdracht en daar zat een duidelijke deadline aan vast en toen was ik net met iets bezig wat toepasbaar was in die opdracht en toen zijn we het samen gaan doen. Door zo'n ervaring bleek dat heel goed te kunnen gaan en was het leuk om nog meer bij elkaar te zijn.”

“Ik werd gevraagd om na te denken om een tentoonstelling te maken in de Hortus Botanicus in Utrecht. In glazen ruimten, maar schilderijen en glas.. je kan nergens wat ophangen. Ik dacht laten we beelden maken, en dat was aanleiding om samen plannen te gaan maken. Ik dacht of ik ga het niet doen of ik ga beelden maken en dat ga ik niet alleen doen maar samen.”

Werkproces

Het samenwerken heeft voor alle duo's, die mee werkten aan een interview, grote consequenties gehad. Voor sommige is werk en privé meer samen gaan vallen. Waar het werk voorheen een individuele aangelegenheid was, is het werk door het duoschap een onderdeel geworden van hun privé leven dat zij delen. De scheidslijn tussen werk en privé is hierdoor vervaagd. Sommige duo's kiezen er bewust voor om deze scheidslijn te handhaven door bijvoorbeeld hun atelier niet aan huis te hebben. Andere duo's ervaren de samensmelting tussen werk en privé juist als zeer prettig. Voor één duo is de samensmelting van werk en privé zelfs een ideaal, onderdeel van een groter geheel. De verhouding tussen werk en privé lijkt dynamischer dan op het eerste gezicht lijkt. Veranderingen in leefomstandigheden of manier van werken hebben invloed op de keuze van atelier aan huis of buitenshuis. Praktische zaken zoals het opvoeden van kinderen spelen hierin een grote rol.

Meerdere duo's geven aan dat zij door het samenwerken in staat zijn meer te doen of te durven dan wanneer zij alleen werken. Duo's ervaren bijvoorbeeld minder eenzaamheid. Daarnaast ervaren veel duo's het als zeer prettig dat zij samen les kunnen geven, exposities kunnen samenstellen of reizen naar het buitenland maken.

“Werk en privé zijn weleens los geweest, lang geleden. Maar bij ons heeft het altijd de voorkeur gehad, wonen en werken op één plek. Het gaat ook allemaal een beetje door elkaar heen. Dat is het ook, je gaat niet naar een plek en dat je daar alleen maar aan het werk bent, maar dat je thuis ook, terwijl de rijst opstaat, iets afmaakt. We werken en wonen overal in het huis. Het loopt door elkaar heen.”

De verschillen in rolverdeling zijn groot. Één van de geïnterviewde duo's gaf aan dat zij werkelijk alles samen doen. Er is daardoor absoluut geen sprake van een enkele vorm van rolverdeling. Daar tegenover staat een duo dat juist zo veel mogelijk zelf wil doen en bedenken om het vervolgens te bespreken en samen uit te werken. De meeste duo's die geïnterviewd zijn hebben echter een positie die hier tussen in ligt. De verdeling van taken in het creatieve proces is erg afhankelijk van de fase waarin het werk zich bevindt.

“Letterlijk alles samen gemaakt, er was geen taakverdeling. We hebben dat wel, maar dat ontstaat onbewust, niet bedacht.”

“Hij is wel echt de tekenaar van ons tweeën. Of ten minste, ik kan ook tekenen en ik vind het ook leuk, maar hij heeft echt een heel mooi handschrift zeg maar.”

Het bedenken van nieuwe ideeën en concepten is een fase dat veel duo's in eerste instantie individueel doen. Kenmerkend voor het duoschap is dat deze individuele ideeën vervolgens bloot worden gesteld aan kritiek van de ander. Het doet er niet meer toe van wie welk idee afkomstig is, de nadruk ligt juist op het samen uitwerken en uitpluizen ervan. Hierbij is de mate van communicatie en de vorm waarin dit gebeurt van essentieel belang. Het nagaan van wie welk idee afkomstig is praktisch niet haalbaar en naarmate het werkproces voortschrijdt ook volstrekt niet meer relevant. Praktische handelingen zoals het maken van een foto of een detail bewerken via de computer, zijn geen fundamentele onderdelen van het werkproces zelf. Meer waarde wordt gehecht aan de interactie tussen de individuen die zorgt dat handeling wordt uitgevoerd. Het bijhouden van wie welke stap gezet heeft wordt enkel nog gedaan om het proces inzichtelijker te maken en elkaar inhoudelijke vragen te stellen.

“Wij hebben wel heel lang gehad, toen wij in het begin samen werkten, dat we het wel hadden over het idee dat ik toen en toen had, een beetje zelf in de gaten leken te houden van wie wat als eerst bedacht had. Maar in het proces en het ontstaan van het werk zijn er zoveel wendingen dat je het eigenlijk nooit meer kan natrekken.”

In de fase waarin een concept concreet wordt uitgevoerd werken duo's intensief samen. Het uitwerken van een vooraf bedacht concept blijkt niet altijd aan te sluiten bij de praktijk of op de intenties van het duo. Het is in deze fase waarin een concept een nieuwe richting krijgt. Het bepalen van keuzes waardoor het werkproces voortgestuwd wordt, is een taak van beide en komt tot uiting in overleg. De mate waarin overleg een rol speelt is altijd afhankelijk van de gehanteerde techniek. Bij het hanteren van bepaalde technieken is samenwerking en rolverdeling alleen al op praktisch gebied noodzakelijk. Daarnaast zijn de wensen van opdrachtgevers en de bijbehorende tijdsdruk een belangrijk element in het vormgeven van ideeën. Veel duo's werken aan meerdere projecten tegelijkertijd en hebben hierdoor meerdere deadlines.

Een onmiskenbaar onderdeel van het samenwerken is de keuze ten aanzien van structuur die wordt aangebracht in het werkproces. Als individu bepaal je alleen je ritme, maar als duo doe je dit in samenspraak. De structuur die duo's implementeren in hun werkproces is erg verschillend. De structuur kan betekenen dat duo's samen de dag beginnen en afsluiten met werken. Het kan ook betekenen dat duo's een vast moment hebben om het werk te bespreken en te evalueren. Oftewel duo's hebben zo hun eigen rituelen en tradities. Deze rituelen zijn erg afhankelijk van meerdere facetten en zijn gebonden aan het duo.

“We beginnen elke dag tussen negen en tien, elke dag, en iedere maandag hebben we een evaluatie van de afgelopen week. Het moest ook wel omdat het anders de spuigaten uitliep.”

“Wij gaan naar het bos, elke week, en dat is ons evaluatie moment. Het bos is onze vergaderplek.”

Tot deze rituelen behoren eveneens (on)bewuste rolverdelingen, die vaak samenhangen met verschillende disciplines van waaruit een individu afkomstig is. Men doet waar hij of zij goed in is getraind. Men heeft of ontwikkelt zijn eigen specialisme binnen het werkproces. Vaak maken duo's geen bewuste keuze voor deze vorm van rolverdeling, maar is het een logisch onderdeel van een groter proces.

Naast het aanbrengen van structuur hebben duo's ook een eigen manier van omgaan met het toeval of experiment in het proces. Toeval kan een rol spelen in de omgeving waarin het duo het werk situeert. Ook kan het toeval bepaald worden door technische principes (denk aan computer gegenereerde kunst) of gedragspatronen van het interacterende publiek. De anticipatie van het duo op dit toeval is vaak essentieel in het werkproces. Het bewust experimenteren is een ander onderdeel. Duo's die hier gebruik van maken kiezen er bewust voor om meerdere ideeën in de praktijk te toetsen en daardoor voor verrassingen komen te staan.

“Door de tijd, in het werkproces, wijk je af van het uitgangspunt, kom je in een nieuw gebied terecht. En dat moet gebeuren. Je moet afwijken. Het moet niet van tevoren vaststaan.’ (...) ‘Wij willen ook verrast worden, maar je kan niet zelf een verassing veroorzaken. Dat doen we door met materialen te werken die we niet controleren. Om in het niet te verwachten gebied te komen.”

Een onderdeel waar alle duo's het over eens zijn is het belang van communicatie. Elk duo gaf tijdens het interview aan dat communicatie een katalysatie functie heeft in het werkproces. Het is de intensieve interactie tussen twee individuen die het duoschap anders maakt dan het proces van een solokunstenaar. Volgens veel duo's daagt interactie uit, brengt op nieuwe ideeën en stimuleert. Om deze reden is het essentieel dat een individu zijn expressie verbaal kan uitdrukken. Wanneer een individu deze vaardigheid niet bezit is het lastig om in samenspraak tot een definitief werk te komen waar beide voor honderd procent achter staan.

“Wat we altijd doen nadat we een presentatie of iets moeilijk hebben gedaan, is in een café ergens met koffie en taart gaan evalueren, dan maken we echt een blad met plus en min punten en dan evalueren we wat beter kon en hoe we het anders zouden willen. En daar uit voort kan je door ontwikkelen naar een nieuwe versie of nieuw werk. En dat doen we nooit thuis, dan willen we ons laten verwennen door anderen. Het is een ritueel geworden.”

Karaktereigenschappen

Vaak wordt gedacht dat mensen die samenwerken of samen een relatie aangaan, van elkaar moeten verschillen, complementair moeten zijn. De wederzijdse aanvulling zou het gene zijn wat elkaar aantrekt. Voor een deel komt deze hypothese terug in de interviews. Veel van de duo's verschillen in beperkte mate van elkaar. De grootste verschillen zijn echter traceerbaar in de vaardigheden. In minder mate verschillen de duo's in karakter. Het belangrijkste element dat opviel is dat er vaak één iemand is die abstract en in grote lijnen denkt en dat de andere zich vaak concentreert op de details of uitwerking. Opvallend is dat het vaak de man is die in grote lijnen denkt en de vrouw de details uitwerkt. Het is interessant om te onderzoeken of dit puur een sekseverschil is of dat dit toeval of maatschappelijk geconstitueerd is. Het blijkt dat de duo's die deze karakterverschillen hebben zich hier niet sterk bewust van zijn tijdens het werkproces zelf.

“Ik heb altijd veel samengewerkt met andere.’ Jij bent altijd bezig om andere mensen aan te zetten om iets te doen, iets te maken.”

Ondernemerschap

In de interviews is aan elk duo gevraagd op welke manier zij zich profileren en hoe zij omgaan met ondernemerschap. Ook hier waren de antwoorden tussen de duo's erg divers. Sommige duo's hebben bewust nagedacht over een merknaam en de manier waarop zij naar buiten treden met hun werk. Andere duo's zien zichzelf niet als merk en hebben ook niet bewust nagedacht over een naam waarmee zij zich kunnen profileren. Wat betreft het duo als zakelijk onderneming zijn de verschillen eveneens groot. Er waren bepaalde duo's die erg bewust omgingen met het aangaan van opdrachten en hierdoor niet alleen artistiek groeien maar ook zakelijk en financieel. Deze duo's waren zich ten degen bewust van wat er speelt op de kunstmarkt en op welke manier zij onderscheidend kunnen zijn. Netwerken en het genereren van media aandacht zijn onderdelen die gezien worden als een onlosmakelijk onderdeel van het kunstenaar zijn. Het duoschap biedt in dat perspectief voordelen omdat zij taken kunnen verdelen en daardoor meer kunnen doen. Het verdelen van zakelijke taken zoals administratie en onderhandelen is voor deze duo's erg gebruikelijk. Andere duo's daarentegen zijn wars ten opzichte van zakelijke klusjes. Zij proberen dat zo veel mogelijk te vermijden en zich enkel bezig te houden met het artistieke proces.

“Onze merknaam houdt ons totaal niet bezig. (...) maar naamsbekendheid is wel belangrijk. Er zijn wel momenten dat je daarop moet reflecteren. Het houdt ons niet bezig hoe we in de markt staan. We ontwikkelen geen strategie rondom die gedachte.”

“Bedrijfje spelen; we zijn heel erg ondernemend op allerlei vlakken. We hebben ook bewust nagedacht of Nederland wel de juiste plaats is voor ons werk.”

3.3. CONCLUSIE

Naar aanleiding van de interviews kan geconcludeerd worden dat er geen universeel element is dat eigen is aan een duo. De verschillen tussen de geïnterviewde duo's zijn groot en op veel onderwerpen lopen de werkwijze uiteen. Daarmee is er op dit vlak geen distinctie waar te nemen tussen een solokunstenaar en duo's. Wat echter wel opvalt is het belang dat door duo's wordt gehecht aan communicatie en interactie. Deze twee verwante begrippen nemen een zeer centrale plaats in het werkproces in. De wijze waarop hier gestalte aan wordt gegeven is wederom erg divers.

Het is uitermate opvallend dat veel duo's een liefdesrelatie met elkaar hebben. Om erachter te komen waarom liefde en samenwerking zo vaak hand in hand gaan, moeten we misschien kijken naar het verbindende element in de samenwerking: de interactie en communicatie. Het openstellen als persoon en het vertrouwen in de ander, is bij een dergelijk creatief en van oudsher persoonlijk proces misschien niet los te zien van een intieme privé relatie.

4. ENQUÊTE RESULTATEN

De resultaten van de enquête, die is uitgezet onder een groot aantal creatieve duo's, worden in dit hoofdstuk nader geanalyseerd. In paragraaf 4.1 worden de statistieken die zijn afgeleid uit de enquête toegelicht. Daarna wordt in paragraaf 4.2 de focus gelegd op prestaties van duo's en ten slotte in paragraaf 4.3 worden zes hypothesen getest.

4.1 BESCHRIJVENDE STATISTIEK VAN CREATIEVE DUO'S

4.1.1 Algemene beschrijving van de onderzochte duo's

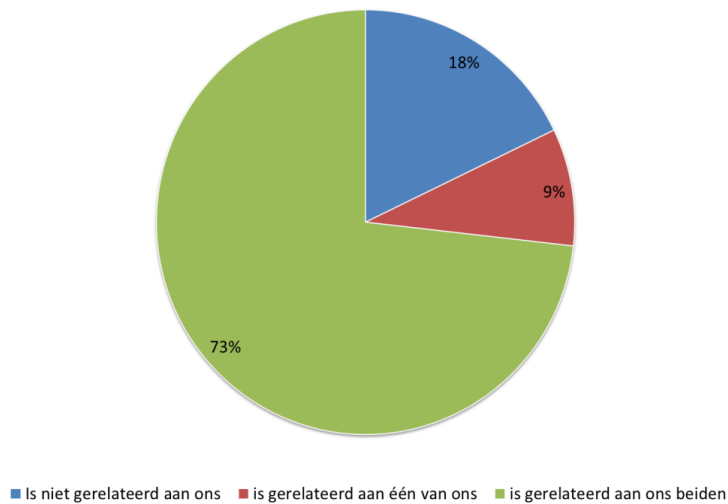
De creatieve duo's die zijn aangeschreven voor de enquête zijn alle werkzaam in de beeldende kunst in Nederland en daarbuiten. Met een groot deel van de Nederlandse duo's is voorafgaand aan de enquête reeds contact geweest. Dit kan verklaren waardoor de Nederlandse duo's de enquête relatief meer hebben ingevuld dan de Engelstalige duo's. De duo's zijn alle benaderd via e-mail dat gevonden is op de website van het duo. Het tot stand brengen van een lijst waarin alle duo's in binnen en buitenland zijn gebundeld is gedaan door het zoeken op internet, lezen van (kunst)tijdschriften en vakbladen en andere mediabronnen. Daarnaast is het regelmatig bezoeken van culturele evenementen en musea erg belangrijk geweest om kennis over hoeveel duo's er werkzaam zijn op te bouwen.

In totaal hebben 86 duo's een uitnodiging gehad om de enquête in te vullen. Hiervan waren 36 duo's Nederlands en 50 duo's buitenlands. Aangezien de enquête individueel moest worden ingevuld, zijn er in totaal 172 enquêtes verstuurd via de e-mail. Er zijn 22 duo's die de enquête hebben ingevuld, dit zijn 44 individuen. Daarnaast zijn er nog 11 helften van duo's die de enquête hebben ingevuld. In totaal zijn er dus 55 ingevulde enquêtes. Hierdoor is het percentage dat heeft meegewerkt aan het onderzoek middels de enquête: 32%.

4.1.2 Merknaam van creatieve duo's

De merknaam van een duo is voornamelijk gerelateerd aan beide duopartners, in 73% van de gevallen. Daarnaast komt een duonaam dat niet gerelateerd is aan één van de duopartners veelvuldig voor, in 17% van de gevallen. De merknaam van een duo is nauwelijks verwant aan één van de duopartners, maar dus veel vaker aan beide of geen van beide, in totaal 91%.

Figuur 1: Merknaam van creatieve duo's

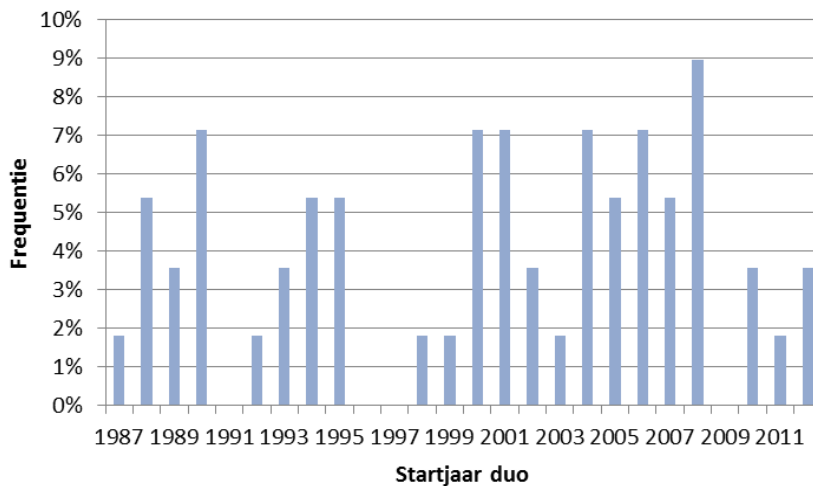


4.1.3 Sinds wanneer een duo?

In het gehanteerde sample valt op dat het jaar waarin de duopartners zijn gaan samenwerken redelijk evenredig verdeeld is tussen 1987 en 2012. Er lijkt een kleine toename waar te nemen vanaf 2000. Dit kan echter ook betekenen dat er minder duo's nog steeds werkzaam zijn die langer dan dertien jaar een paar zijn. Aan de andere kant is het opvallend dat er 21 duo's werkzaam zijn voor langer dan dertien jaar. Het oudste duo werkt zelfs al 26 jaar samen.

Sinds 2000 tot 2012 hebben 35 duo's de keuze gemaakt om samen te gaan werken. Het is belangrijk om bewust te zijn van het feit dat alle duo's die op deze vraag hebben geantwoord, op dat moment ook werkzaam zijn als duo. Duo's die in de jaren tussen 1987 en 2012 zijn gaan samen werken, maar momenteel hun samenwerking hebben beëindigd, zijn dus niet opgenomen in deze enquête.

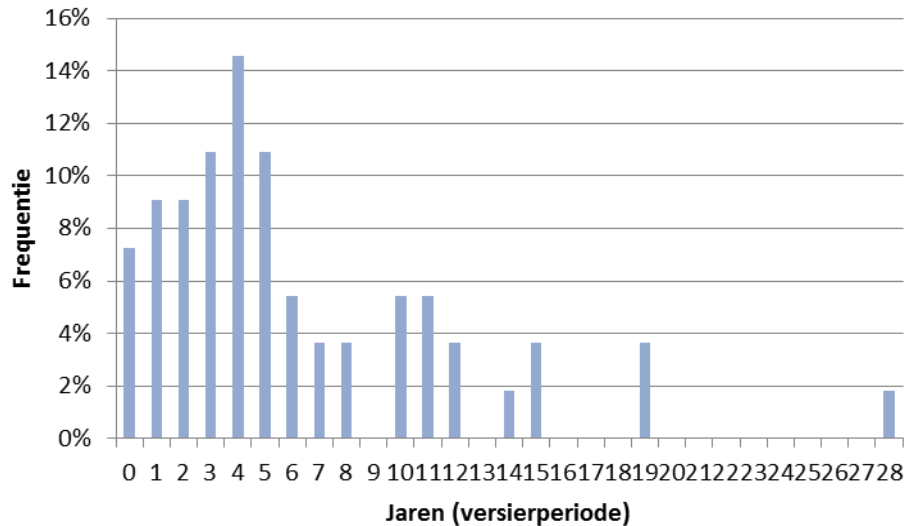
Figuur 2: In welk jaar zijn jullie gestart als creatief duo?



4.1.4 Versierperiode

Duopartners kennen elkaar vaak een aantal jaar voordat ze besluiten samen te gaan werken als duo, al is de duur hiervan erg verschillend. Gemiddeld hebben de duopartners elkaar in 1994 ontmoet en werden ze in 2000 partners. De periode van ontmoeting tot samenwerken duurt hiermee gemiddeld zes jaar. In 20% van de gevallen kan de 'versier' periode meer dan 10 jaar duren, soms zelfs 28 jaar.

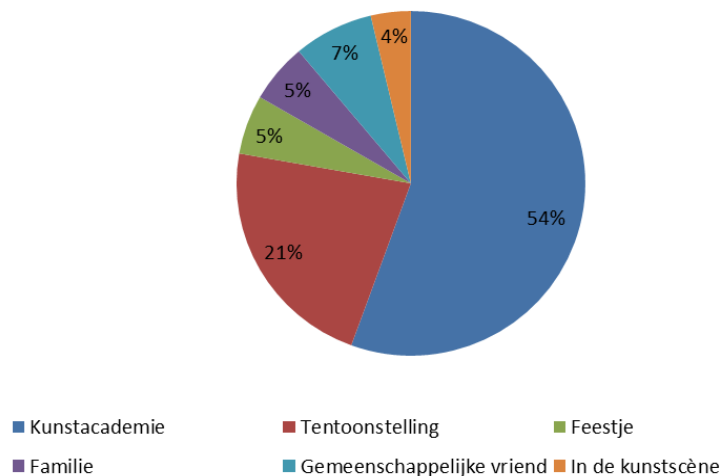
Figuur 3: Hoe lang duurt de 'versierperiode'?



4.1.5 Waar heeft u uw duopartner leren kennen?

De meeste duo's hebben elkaar leren kennen op de kunstacademie, dit is bij 54% van de duo's het geval. Dit betekent dus dat de meeste van hen op jonge leeftijd hun huidige duopartner hebben leren kennen. Daarnaast is er een redelijk grote groep duo's die elkaar hebben leren kennen op een tentoonstelling, 21%. Deze ontmoeting kan plaats hebben gevonden tijdens een opening of een evenement, maar het komt ook voor dat men elkaar heeft leren kennen doordat werken van beide individuen waren opgenomen in dezelfde tentoonstelling.

Figuur 4: Waar heb je je partner leren kennen?



4.1.6 Heeft u ook een sterke privérelatie met elkaar?

De relatie van de duopartners is doorgaans erg sterk. In 53% procent van de gevallen zijn de duopartners ook levenspartners. De scheidslijn tussen werk en privé is bij deze duo's over het algemeen vaag. In 37% van de gevallen zijn de duopartners goede vrienden van elkaar. Ten slotte zijn er ook enkele duo's waarbij de partners familie van elkaar zijn, in 9% van de gevallen.

Tabel 1: Heeft u ook een sterke privérelatie?

Type privérelatie	Percentage
Levenspartners	53,6%
Goede vrienden	37,5%
Familie	8,9%

4.1.7 Wat is uw geslacht?

Er zijn meer mannelijke duopartners dan vrouwelijke, maar het verschil is niet erg groot.

Tabel 2: Wat is uw geslacht?

Geslacht	Percentage
Man	57,4%
Vrouw	42,6%

4.1.8 Werkt u met andere personen naast uw duo werkzaamheden?

Meer dan één derde van de individuen binnen een duo's werkt ook samen met andere kunstenaars. Daarnaast werkt ongeveer 27% van de duopartners ook als solokunstenaar. Ten slotte geeft exact de helft van de duo's aan enkel als duo te werken. De reden waarom duopartners ook met andere personen samenwerken of individueel werk maken is erg divers. Het kan zijn dat sommige individuen al een goede carrière hadden voordat ze als duo gingen werken. De bagage van deze carrière kan belemmeringen met zich mee brengen voor het werken in duoverband. Andere individuen zoeken constant naar nieuwe uitdagingen en verandering en vinden dit in nieuwe samenwerking met nieuwe mensen.

Tabel 3: Werkt u met anderen samen naast uw duopartner?

Samenwerking naast duo werkzaamheden	Percentage
Nee	64,3%
Ja	35,7%

Tabel 4: Werkt u alleen (solo) naast uw duo-werkzaamheden?

Solo werkzaamheden	Percentage
Nee	73,2%
Ja	26,8%

Tabel 5: Werkt u enkel in duo?

Alleen werkzaam in duo	Percentage
Nee	50%
Ja	50%

4.1.9 Persoonlijkheid van de onderzochte duo's

In de enquête is ook de persoonlijkheid van de respondenten gemeten. Hiervoor is gebruikt gemaakt van de Big-5 theorie waarin een vijftal eigenschappen worden gemeten: extravertheid, vriendelijkheid, bewustzijn, openheid en emotionele stabiliteit.

Tabel 6: Persoonlijkheidskenmerken van helften van creatieve duo's.

Persoonlijkheidskenmerk	Score
Extravert	3.26
Vriendelijkheid	3.75
Bewustzijn	3.92
Openheid	3.74
Emotionele stabiliteit	2.83

Noot: De schaal die wordt gehanteerd in de tabel is één tot vijf.

In vergelijking met andere bekende uitslagen van de BFI-test (Denissen, Geenen, van Aken, Gosling en Potter 2008) zijn een aantal verschillen waar te nemen. De gemiddelde waarden bij creatieve duo's zijn: extravert; 3.26, vriendelijkheid; 3.75, bewustzijn; 3.92, openheid; 3.74 en emotionele stabiliteit; 2.83. Als deze waarde vergeleken worden met bekende gemiddelde uitkomsten van de Big-5¹ (Caruso and Cliff 1997 ; Denissen, Geenen, van Aken, Gosling en Potter 2008)): extravert; 3.4, vriendelijkheid; 3.2, bewustzijn; 3.4, openheid; 3.7 en emotionele stabiliteit; 2.0, valt op dat individuen binnen een creatief duo, relatief hoog scoren op vriendelijkheid, bewustzijn en emotionele stabiliteit.

4.1.10 Vaardigheden van de onderzochte duo's

Op basis van de tien interviews die zijn afgenomen met Nederlandse duo's zijn tien verschillende creatieve, communicatieve en commerciële vaardigheden van creatieve duo's geïdentificeerd. Deze tien vaardigheden hebben betrekking op: het ontwikkelen van ideeën, het vergaren van informatie, oplossingsgericht werken, fysiek zwaar werk uit te voeren, kennis toepassen in nieuw werk, verbanden leggen, verkooptechnieken, communicatie, opbouwen van zakelijke relaties en ten slotte organisatie vaardigheden.

Tabel 7: Vaardigheden van creatieve duo's (scores.)

	Vaardigheden van creatieve duo's	Score
1	<i>Ik ontwikkel snel nieuwe ideeën</i>	4,1
2	<i>Ik vergaar makkelijk informatie</i>	3,9
3	<i>Ik ben in staat oplossingsgericht te werken</i>	4,2
4	<i>Ik ben fysiek goed in staat om zwaar werk uit te voeren</i>	3,7
5	<i>Ik doe snel nieuwe kennis op en kan dit toepassen in nieuw werk</i>	2,8
6	<i>Ik leg snel verbanden tussen informatie</i>	4,1
7	<i>Ik kan mensen goed beïnvloeden om mijn werk te kopen</i>	3,5
8	<i>Ik ben goed in de communicatie met mijn partner en met derden</i>	3,6
9	<i>Ik kan constructief zakelijke relaties opbouwen</i>	3,9
10	<i>Ik kan mij goed aan een schema houden en ik kan organiseren</i>	4,1

Noot: De schaal die wordt gehanteerd in de tabel is één tot vijf.

In tabel 7 zijn de scores weergegeven van de respondenten op deze tien verschillende vaardigheden. Uit de tabel is af te lezen dat er vier vaardigheden relatief hoog scoren, te weten: het ontwikkelen van ideeën (4,1), oplossingsgericht werken (4,2), verbanden leggen (4,1) en het organiseren (4,1). Het lijkt erop dat juist deze vier vaardigheden relatief belangrijk zijn voor creatieve duo's.

¹ De benchmark zijn algemene individuen, geen creatieve personen

Een additionele analyse (zie tabel 8) laat zien dat als het op vaardigheden van duo's aankomt, deze tien vaardigheden op te splitsen zijn in twee verschillende typen vaardigheden: artistieke/creatieve vaardigheden en sociaal/communicatieve vaardigheden. Sommige duopartners zijn sterk in de artistieke/creatieve vaardigheden zoals het opdoen van kennis, verbanden leggen en dit toe te passen op artistiek werk. Andere duopartners zijn juist weer sterk in sociale en communicatieve vaardigheden zoals: netwerken, het verkopen van werk en plannen en organiseren. Er zijn ook duopartners die zowel creatief als communicatief sterk zijn.

Tabel 8: Vaardigheden van creatieve duo's gesplitst in twee factoren

	Vaardigheden van creatieve duo's	Factor 1	Factor 2
1	<i>Ik ontwikkel snel nieuwe ideeën</i>	0.776	0.178
2	<i>Ik vergaar makkelijk informatie</i>	0.822	0.245
3	<i>Ik ben in staat oplossingsgericht te werken</i>	0.823	0.028
4	<i>Ik ben fysiek goed in staat om zwaar werk uit te voeren</i>	0.636	-0.241
5	<i>Ik doe snel nieuwe kennis op en kan dit toepassen in nieuw werk</i>	0.757	0.122
6	<i>Ik leg snel verbanden tussen informatie</i>	0.822	0.027
7	<i>Ik kan mensen goed beïnvloeden om mijn werk te kopen</i>	0.076	0.817
8	<i>Ik ben goed in de communicatie met mijn partner en met derden</i>	0.270	0.728
9	<i>Ik kan constructief zakelijke relaties opbouwen</i>	-0.037	0.845
10	<i>Ik kan mij goed aan een schema houden en ik kan organiseren</i>	0.286	0.497

4.1.11 Conflicten tussen de onderzochte duo's

In tabel 9 is waar te nemen dat er drie soorten conflicten zijn: conflicten in de relatie, over de inhoud en over het werkproces. In de tabel is af te lezen dat creatieve duo's relatief vaak conflicten hebben wat betreft hun werkrelatie en de inhoud van het werk en relatief weinig over het werkproces. Zo is af te lezen dat duo's aangeven regelmatig spanningen te voelen in de relatie met hun duopartner en dat men regelmatig boos wordt tijdens het werk. Daarnaast scoren creatieve duo's hoog op de stelling: 'mijn ideeën conflicteren wel eens met de ideeën van mijn duopartner'. Aan de andere kant scoren duo's laag op de stelling: 'wij verschillen van mening over wie wat gaat doen in een project'. Duo's hebben dus wel regelmatig conflicten over *wat* ze gaan doen, maar minder vaak over *wie* wat gaat doen.

Opvallend is dat uit de statistische analyse blijkt dat wanneer een duo een inhoudelijk conflict heeft, ook vaak relationele conflicten ontstaan. Relationele en inhoudelijke conflicten lijken aan elkaar verwant bij creatieve duo's. Blijkbaar is de inhoud van het werk zo belangrijk dat artistiek inhoudelijke kwesties direct impact hebben op de persoonlijke levenssfeer. Dit gegeven is niet terug te vinden in de bestaande literatuur over conflicten bij samenwerking.

Tabel 9: Conflicten in creatieve duo's (scores)

	Vaardigheden van creatieve duo's	Score
	Conflicten in de relatie	
1	<i>Er zijn spanningen in de relatie met mijn duopartner</i>	3,2
2	<i>Jij of je duopartner worden met enige regelmaat boos tijdens het werk</i>	3,2
3	<i>Er zijn emotionele conflicten tussen mij en mijn duopartner</i>	2,7
	Conflicten over de inhoud van het werk	
4	<i>Mijn ideeën conflicteren wel eens met de ideeën van mijn duopartner</i>	3,6
5	<i>Ik verschil van mening met mijn duopartner over de uitvoer van taken</i>	2,9
6	<i>Ik verschil van mening met mijn duopartner over de aanpak van projecten</i>	2,7
	Conflicten over het werkproces	
7	<i>Ik verschil van mening met mijn duopartner over onze rol in een project</i>	2,4
8	<i>Er zijn wel eens conflicten over de onderlinge taken en verantwoordelijkheden</i>	2,8
9	<i>Wij verschillen van mening over wie wat gaat doen in een project</i>	2,2

Noot: De schaal die wordt gehanteerd in de tabel is één tot vijf.

4.1.12 De atmosfeer tussen de onderzochte duo's

Uit tabel 10 is duidelijk waar te nemen dat creatieve duo's een goede atmosfeer ervaren in hun samenwerking en veel vertrouwen hebben in elkaar.

Tabel 10: Atmosfeer tussen creatieve duo's in twee factoren

	Atmosfeer tussen creatieve duo's	Score
1	<i>Ik vertrouw mijn duopartner volkomen</i>	6,2
2	<i>Ik durf alle taken volledig aan mijn duopartner toe te vertrouwen</i>	5,7
3	<i>Mijn duopartner is eerlijk</i>	6,5
4	<i>Ik respecteer mijn duopartner</i>	6,5
5	<i>Ik respecteer de ideeën van mijn duopartner</i>	6,3
6	<i>Ik hou van mijn duopartner</i>	6,3
7	<i>Ik beschouw mijn duopartner als een goede vriend</i>	6,2
8	<i>Wij bespreken issues altijd open</i>	6,2
9	<i>Onze communicatie is altijd open</i>	6,0
10	<i>Wij bespreken conflicten openlijk</i>	5,9
11	<i>Wij horen bij elkaar</i>	6,0
12	<i>Wij hebben teamspirit</i>	6,2
13	<i>Ik beveel het duoschap aan bij andere kunstenaars</i>	5,4

Noot: In de onderstaande tabel wordt een schaal van één tot zeven gehanteerd

De scores zijn over het algemeen een zes of hoger. Alleen stelling dertien: 'ik beveel het duoschap aan' scoort met een 5.4, duidelijk lager dan de andere stellingen. De verklaring hiervoor kan zijn dat het duoschap erg verwant is met de specifieke relatie die het duo met elkaar heeft en de specifieke situatie waarin het duo zich bevindt. Een generieke aanbeveling voor het duoschap is dus niet te geven.

4.1.13 Het werkproces tussen de onderzochte duo's; de black-box

Een focuspunt van het onderzoek is het werkproces van creatieve duo's: de black box. Om deze black box te kunnen openen zijn in eerste instantie interviews afgenomen met creatieve duo's. De kennis die hierdoor is vergaard, is vervolgens gekoppeld aan de theorie van Mace (2002). In deze theorie wordt via een cyclusmodel het werkproces van een creatief proces in kaart gebracht. Dit cyclusmodel is vervolgens vertaald in concrete stellingen voor de enquête. In de onderstaande tabel zijn de resultaten van de enquête te lezen.

Tabel 11: De black-box van creatieve duo's ; het werkproces

	Het werkproces van de creatieve duo's	Score
1	<i>Wij werken in ons werk altijd aan de hand van vaste thema's, materialen of technieken</i>	3,1
2	<i>Wij verzamelen informatie of doen onderzoek voordat we het denkproces in gaan voor een nieuw werk</i>	3,8
3	<i>Ons ontwikkelde concept bepaalt in hoge mate de techniek die we toepassen</i>	3,9
4	<i>Wij maken een stappenplan voordat we beginnen aan het werk</i>	3,5
5	<i>Wij verzamelen alle middelen die nodig zijn voor het werkproces voordat we beginnen</i>	3,1
6	<i>Wij maken gebruik van schetsen om structuur in onze ideeën aan te brengen</i>	3,7
7	<i>Wij maken gebruik van schetsen om nieuwe ideeën op te doen</i>	3,5
8	<i>In het werkproces onderscheiden wij verschillende fasen met vastomlijnde taken</i>	3,5
9	<i>Tijdens het werkproces reflecteren wij over elke stap en zijn we bereid drastische veranderingen aan te brengen</i>	4,1
10	<i>Het werk is klaar zodra het voldoet aan ons vooropgezet eindbeeld</i>	3,1
11	<i>Toeval van omstandigheden betrekken wij waar mogelijk bij het werkproces</i>	4,1
12	<i>Wij werken meestal in opdracht (van anderen)</i>	2,6
13	<i>Wij zijn afhankelijk van derden voor de productie van ons werk</i>	2,7
14	<i>We hebben geen vast schema, we werken flexibele uren</i>	3,7
15	<i>We houden onze werkplek zoveel mogelijk gescheiden van onze woonplek en nemen werk niet mee naar huis</i>	2,2

Noot: De schaal die wordt gehanteerd in de tabel is één tot vijf.

In tabel 11 scoren de volgende drie stellingen erg hoog: 'tijdens het werkproces reflecteren wij over elke stap en zijn we bereid drastische veranderingen aan te brengen', 'toeval van omstandigheden betrekken wij waar mogelijk bij het werkproces' en 'ons ontwikkelde concept bepaalt in hoge mate de techniek die we toepassen'. Veel duo's geven aan veel waarde te hechten aan het betrekken van toeval in het werkproces en hierop te reflecteren. Daarnaast valt op dat duo's veel waarde hechten aan conceptontwikkeling. Verder is het opvallend dat de laatste stelling: 'we houden onze werkplek zoveel mogelijk gescheiden van onze woonplek en nemen werk niet mee naar huis' relatief laag scoort. Duo's geven hiermee dus aan dat zij het over het algemeen belangrijk vinden om werk en privé niet te scheiden. Deze houding komt bij veel duo's tot uiting door een atelier aan huis te hebben of ook thuis verder te gaan met het werk.

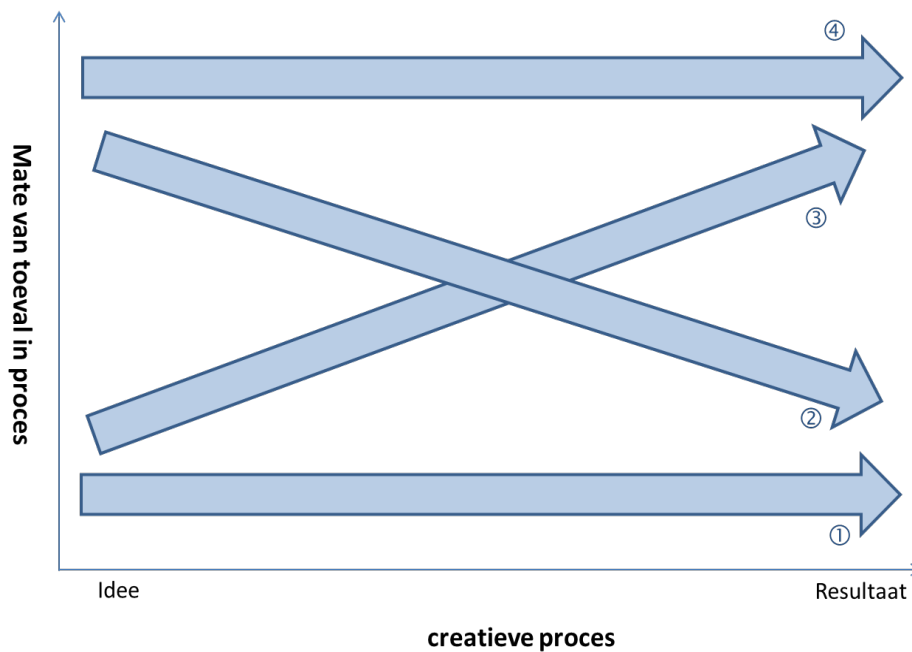
Op basis van de enquêteresultaten is een nadere analyse uitgevoerd op het werkproces van duo's; een factoranalyse. Hieruit valt op te maken dat het werkproces van creatieve duo's uit vier onafhankelijke elementen bestaat. Deze "vier bouwstenen" van het creatieve werkproces zijn:

1. De mate van structuur; in hoeverre werkt een duo gestructureerd en planmatig in fasen;
2. De mate van conceptontwikkeling; in hoeverre wordt vooraf informatie verzameld en gebruik gemaakt van schetsen;
3. De rol van toeval: de mate waarin toeval een grote rol speelt in het werkproces en daarop reflecteert;
4. Werk-privé balans: in welke mate is er een scheiding tussen werk en privé.

Gebaseerd op de factoranalyse zijn vier basisprocessen te onderscheiden (zie figuur 5):

1. Duo's die vooral gestructureerd werken, niet vooraf informatie verzamelen of schetsen en weinig ruimte overlaten voor toeval en reflectie (Pijl 1);
2. Duo's die gestructureerd werken gebaseerd op duidelijke conceptontwikkeling. Maar als het concept eenmaal vast staat is er weinig ruimte voor toeval en reflectie (Pijl 2);
3. Duo's die niet werken met een duidelijke conceptontwikkeling, maar gewoon beginnen. Gedurende het proces is er veel ruimte voor toeval en reflectie (Pijl 3);
4. Duo's die eerst uitgebreid werken aan een duidelijke conceptontwikkeling, maar daarna ook veel ruimte overlaten voor toeval en reflectie (Pijl 4)

Figuur 5: Vier soorten creatieve processen.



In de bovenstaande figuur zijn de vier basisprocessen verwerkt in een grafiek die bestaat uit de as 'mate van toeval' en een as 'creatieve proces'. Wat opvalt is dat pijl 1 zeer laag scoort op de mate van toeval en het creatieve proces terwijl pijl 4 erg hoog scoort op de mate van toeval en het creatieve proces. Pijl 2 en Pijl 3 kruisen elkaar in de grafiek. De duo's die vallen onder pijl 2 werken aan de hand van een sterke conceptontwikkeling maar betrekken de mate van toeval met afnemende mate in het proces. De duo's die vallen onder pijl 3 werken net omgekeerd, zij beginnen zonder een duidelijk concept en bouwen hun werk voort door toeval in hoge mate bij het proces te betrekken.

4.1.14 De rollen en verantwoordelijkheden tussen de onderzochte duo's

Een ander onderdeel van de black-box is niet zozeer het werkproces als zodanig, maar de verdeling van de verantwoordelijkheden over de verschillende fasen in het maakproces. In figuur 6 zijn de verschillende stappen te zien van het werkproces van een kunstenaar.

Figuur 6: De stappen in het werkproces



Opvallend is dat van de fasen in het maakproces; van concept verzinnen tot het werk verkopen, vaak door beide samen wordt gedaan, maar dat er ook vaak ruimte is om fasen deels zelf en deels samen te doen (zie tabel 12). Duidelijke voorbeelden hiervan zijn het concept verzinnen en informatie verzamelen dat deels onafhankelijk kan van de duopartner (slechts 43% en 28% van de duo's doen dit volledig samen). Vooral het bepalen of het werk 'af' is een gezamenlijke taak.

Tabel 12: De black-box van creatieve duo's; de taakverdeling

	Taakverdeling tussen duo's	Ik of mijn partner	Deels samen	Volledig samen
1	Bedenken van een concept voor een nieuw werk	6%	51%	43%
2	Selecteren van goede ideeën voor een nieuw werk	2%	47%	51%
3	Verzamelen van de informatie	2%	69%	28%
4	Kiezen van de techniek	4%	41%	55%
5	Maken van het werk	-	53%	47%
6	Bepalen wanneer het werk af is	4%	24%	71%
7	Verkopen van het werk	4%	38%	58%

Van de respondenten geeft 51% aan dat zij het concept voor een nieuw werk deels zelf en deels samen bedenken, 42% geeft aan dit proces samen te doen. Een zeer kleine groep respondenten geeft aan dit alleen te doen. Het selecteren van ideeën voor een nieuw werk wordt bij 47% van de respondenten deels zelf en deels samen gedaan en 51% geeft aan dit samen te doen. De techniek die het duo toepast wordt voor 41% deels zelf en deels samen afgesproken en bij 55% van de respondenten wordt dit enkel in samenspraak gedaan. Het maken van het werk wordt bij ongeveer 47% van de respondenten samen gedaan en bij 53% deels zelf en deels samen. Bepalen wanneer het werk af is doen 71% van de respondenten samen en 25% deels zelf en deels samen. Ten slotte wordt de verkoop van het werk bij 58% van de respondenten samen gedaan en bij 37% deels zelf en deels samen. Opvallend is dat er binnen de werkzaamheden van een duo nog veel ruimte is voor eigen ruimte. Veel duopartners geven aan veel onderdelen in het proces deels zelf te doen. Het duoschap betekent dus niet dat elk onderdeel uit het werkproces samen wordt uitgevoerd.

Er blijken ook sterke correlaties te zijn tussen het creatieve proces en de werkverdeling:

1. Creatieve duo's met een duidelijk planning en structuur werken vooral samen bij het bepalen van de techniek en wanneer het werk af is. De werkzaamheden rondom de productie worden vaak verdeeld;

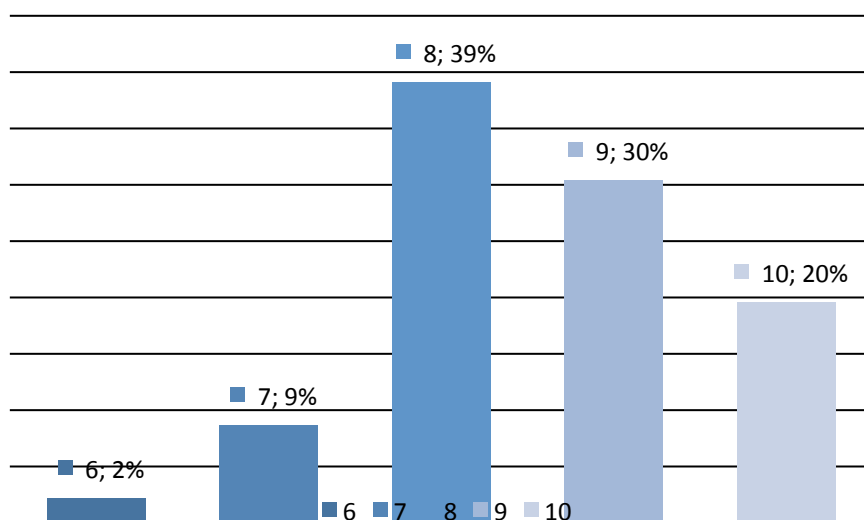
2. Creatieve duo's met een sterke conceptontwikkeling blijken juist niet samen te werken bij de conceptontwikkeling, maar doen dit grotendeels apart. Bij de productie wordt wel weer veel samen gewerkt;
3. Creatieve duo's die veel ruimte laten voor toeval en reflectie doen het productieproces helemaal samen. Het werk wordt niet verdeeld.
4. Creatieve duo's die veelal gescheiden werken en privé en zakelijk zoveel mogelijk scheiden werken wel veel samen in de productie en bepalen ook samen de werkzaamheden.

4.1.15 De prestaties van de onderzochte duo's

Tevredenheid met werk

De creatieve duo's die hebben deelgenomen aan de enquête zijn over het algemeen zeer tevreden met hun werk. Gemiddeld beoordelen duo's hun werk met een acht of negen.

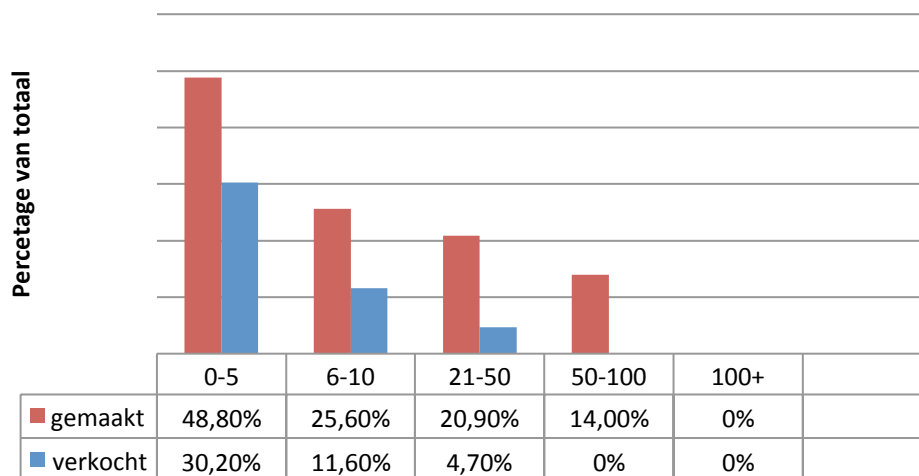
Figuur 7: Tevredenheid met werk (schaal van 1 tot 10)



Verkochte werken

Een creatief duo heeft in de afgelopen twee jaar gemiddeld 25 werken gemaakt en daarvan tien verkocht. Bijna 50% van de duo's verkocht minder dan vijf werken. Slechts een zeer klein percentage (4%) verkocht meer dan 20 werken in een jaar.

Figuur 8: Werken gemaakt en werken verkocht

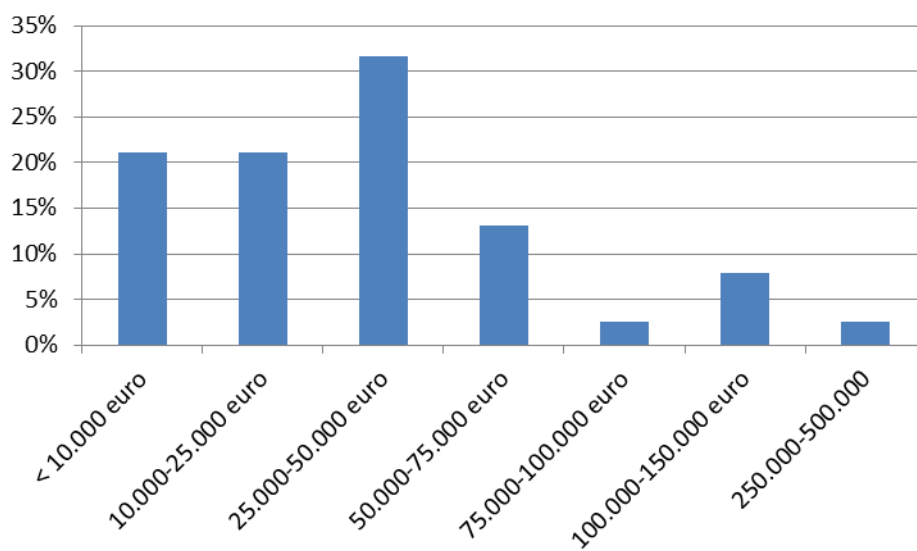


Jaarlijks inkomen

Het gezamenlijke jaarinkomen van een creatief duo is over het algemeen niet hoog. Veel duo's zitten zelfs onder het gemiddelde jaarinkomen van de Nederlander en kunnen daardoor vaak niet rondkomen van hun werk als duo. Ongeveer 21% van de duo's geeft aan dat zij minder dan 10.000 euro per jaar verdienen. Nog eens 21% geeft aan niet meer dan 25.000 met ze tweeën per jaar te verdienen. De grootste groep geeft aan tussen de 25.000 en 50.000 euro per jaar te verdienen (31%). Ongeveer 26% van de duo's verdient behoorlijk goed met hun werkzaamheden als duo en verdient meer dan 50.000 euro op jaarbasis.

Het jaarinkomen van solokunstenaars verschilt weinig met die van duo's. De waarden die gehanteerd zijn om het jaarinkomen van solokunstenaars te meten verschillen echter wel van de waarden die gebruikt zijn om het jaarinkomen van duo's te meten. Daarnaast verdienen solokunstenaars het jaarinkomen voor één persoon en een duo moet met het jaarinkomen twee mensen voorzien in hun levensonderhoud. Het is echter te makkelijk om het jaarinkomen van een duo te halveren wanneer men het jaarinkomen per individu wil uitrekenen. De gegevens tussen solokunstenaars en duo's zijn daarom niet één op één te vergelijken. Onder de solokunstenaars verdient ongeveer 19% onder de 10.000 euro per jaar. Een jaarinkomen tussen de 10.000 en 30.000 euro verdient 31% van de solokunstenaars. Ongeveer 33% verdient tussen de 30.000 en 60.000 en ongeveer 17% verdient 60.000 euro of meer (CBS 2011). Opvallend is dat het percentage van de groep met een jaarinkomen tussen de 10.000 en 30.000 euro (31%) hoger is bij solokunstenaars dan de groep duo's die tussen de 10.000 en 25.000 euro verdienen (21%). Daarentegen geeft 26% van de duo's aan meer dan 50.000 euro per jaar te verdienen terwijl dit bij solokunstenaars 17% is (meer dan 60.000).

Figuur 9: Jaarinkomen



4.2 PRESTATIES VAN DUO'S

Het is met de beperkte gegevens moeilijk om succesfactoren aan te duiden van creatieve duo's, maar op basis van correlaties en regressies tussen prestatie maatstaven en gegevens over persoonlijkheid, creatieve en communicatieve capaciteiten, het creatieve proces, conflicten en atmosfeer kan een redelijk beeld geschetst worden van de factoren die prestaties verhogen en de factoren die prestaties verlagen.

Duo's die succesvol zijn qua inkomen lijken gekenmerkt te worden door een hoge mate van bewustzijn, een sterke conceptontwikkeling, hechte dagelijkse samenwerking en hoge sociale en communicatieve vaardigheden. Een neurotische persoonlijkheid en relatieconflicten zijn negatief gecorreleerd met het inkomen. Het is echter niet te bepalen of een lager inkomen wordt veroorzaakt door relatieconflicten of andersom.

Tabel 13: Hoge correlaties (> 0,3) met prestaties

	Jaarinkomen	Tevredenheid met het werk
<i>Positief</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Hoge mate van bewustzijn • Sterke mate van conceptontwikkeling • Hechte dagelijkse samenwerking in duo • Hoge sociale en communicatieve vaardigheden 	<ul style="list-style-type: none"> • Vriendelijke persoonlijkheid • Hoge mate van bewustzijn • Hoge mate van structuur in het proces • Sterke mate van conceptontwikkeling • Hechte dagelijkse samenwerking in duo • Hoge sociale en communicatieve vaardigheden • Sterke creatieve vaardigheden • Hoog vertrouwen in de ander • Open onderlinge communicatie
<i>Negatief</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Neurotische persoonlijkheid • Relatie-conflicten 	<ul style="list-style-type: none"> • Extraverte persoonlijkheid • Relatie conflicten • Proces conflicten

Duo's die hoog scoren op tevredenheid met het werk lijken gekenmerkt te worden door een vriendelijke persoonlijkheid, hoge mate van bewustzijn, een hoge mate van structuur in het proces, een sterke conceptontwikkeling, hechte dagelijkse samenwerking, hoge sociale en communicatieve vaardigheden alsook sterke creatieve vaardigheden, een hoog onderling vertrouwen en open communicatie. Hierbij is opvallend dat structuur in het werkproces juist belangrijk is voor de werktevredenheid. Verder valt op dat creatieve vaardigheden wel belangrijk zijn voor tevredenheid, maar niet voor inkomen. Een extraverte persoonlijkheid is duidelijk minder tevreden en ook hier zijn conflicten slecht voor het werkproces.

Naast inkomen en tevredenheid is het ook interessant om te kijken naar de invloed van persoonlijke kenmerken en vaardigheden op het werkproces. Daarbij vallen de volgende aspecten op:

- 1) Extraverte persoonlijkheden willen minder structuur, minder conceptontwikkeling en neigen naar toeval en meer reflectie op het proces;
- 2) Vriendelijke en bewuste persoonlijkheden met grote communicatieve en creatieve vaardigheden doen meer aan conceptontwikkeling;
- 3) Emotionele instabiele persoonlijkheden hangen meer aan een strikte scheiding tussen werk en privé, terwijl open persoonlijkheden werk en privé makkelijker in elkaar over laten lopen.
- 4) Ten slotte is een hoog onderling vertrouwen, met veel ruimte voor toeval en reflectie, een belangrijk kenmerk van creatieve processen. Verder viel op dat duo's met veel structuur in het werkproces veel minder procesconflicten hebben. Ook viel op dat duo's met relatieconflicten een striktere scheiding tussen werk en privé hanteren.

Tabel 14: Hoge correlaties (> 0,3) met creatief proces

	Structuur	Conceptontwikkeling	Scheiding work-life	Reflectie
<i>Positief</i>		<ul style="list-style-type: none"> • Vriendelijkheid • Bewustzijn • Creatieve vaardigheden • Communicatieve vaardigheden 	<ul style="list-style-type: none"> • Neurotische persoonlijkheid • Relatieconflict 	<ul style="list-style-type: none"> • Extraverte persoonlijkheden • Onderling vertrouwen
<i>Negatief</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Extravert 	<ul style="list-style-type: none"> • Extravert 	<ul style="list-style-type: none"> • Open persoonlijkheid 	

In het onderzoek is eveneens gekeken naar de leeftijd van duo's. Het overleven als duo is immers op zich al een behoorlijke prestatie. Een aantal zaken vallen op wat betreft de duur van duo's. Ten eerste gebruiken oudere duo's minder structuur en is er een minder strikte scheiding tussen werk en privé. Daarnaast is er minder vertrouwen in elkaar en wordt het werk meer verdeeld onder elkaar in plaats van samengewerkt. Verder worden oudere duo's gekenmerkt door hoge creatieve vaardigheden en een hoog inkomen. Dit inkomen gaat echter gepaard met een lagere werktevredenheid.

Diversiteit van duo's; *Opposites do not attract*

Een opvallende uitkomst van het onderzoek is dat duopartners de neiging hebben om partners met een vergelijkbare persoonlijkheid te kiezen om mee samen te werken. Dit is niet van toepassing op alle persoonlijkheidskenmerken maar wel voor extraversie, vriendelijkheid en bewustzijn/ordelijkheid. Extraverte partners zoeken extraverte partners, vriendelijke partners zoeken vriendelijke partners en ordentelijke partners zoeken ordentelijke partners. Neurotische en open personen zoeken echter niet naar vergelijkbare persoonlijkheden. Bij deze twee persoonlijkheden kan geen verband worden gevonden met de kenmerken van de duopartner.

Daarnaast is er ook gekeken naar de vaardigheden van duo's. Creatieve duopartners zoeken niet per definitie een net zo creatieve partner of juist een minder creatieve partner. Kunstenaars die sterke communicatieve en sociale vaardigheden hebben zoeken wel vaak naar partners met vergelijkbare vaardigheden.

4.3 DIVERSITEIT IN DUO'S

In deze paragraaf wordt de focus gelegd op de verschillen tussen duopartners en de impact daarvan op de prestaties en het werkproces. De onderstaande zes hypothesen zijn geformuleerd na de interviews en worden getoetst aan de hand van de beschikbare data.

Tabel 15: Hypothesen o.b.v. interviews

Hypothesen	
1	<i>Om toeval te benutten is een open dialoog nodig; je moet immers eerlijk durven zijn</i>
2	<i>Indien duo's diverser zijn dan is meer reflectie en structuur nodig in het werkproces</i>
3	<i>Indien duo's diverser zijn is meer open dialoog nodig</i>
4	<i>Indien duo's diverser zijn wordt meer in modules samengewerkt</i>
5	<i>Indien duo's diverser zijn hebben ze meer conflicten</i>
6	<i>Indien duo's diverser zijn presteren ze beter</i>

4.3.1 Toeval in het werkproces en open communicatie

In het onderzoek zijn een aantal vragen opgenomen rondom een open discussie, open communicatie en het open kunnen bespreken van conflicten. Hiermee is geprobeerd te testen of een open houding gepaard gaat met meer toeval in het werkproces. De uitkomsten zijn gematigd positief (0,18) en niet significant (t-waarde=1.2). Het is dus wel aannemelijk dat een open communicatie samen gaat met meer toeval in het werkproces, maar het aantal observaties is te weinig om dit te kunnen bewijzen.

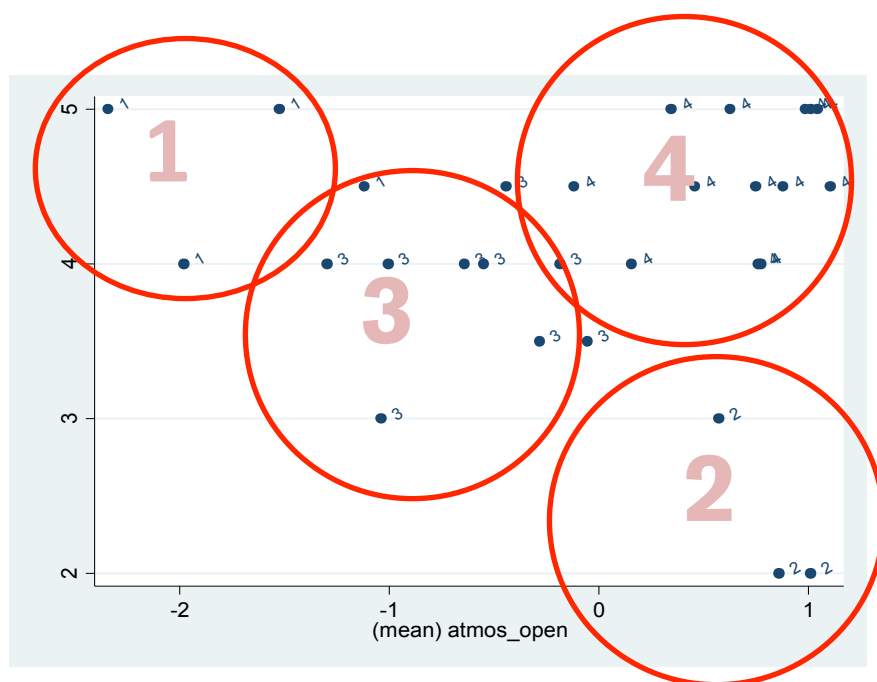
Daarnaast is gekeken of duo's met een hoge mate van openheid en die toeval toelaten in het werkproces, ook beter presteren. Om hier achter te komen zijn er vier clusters gemaakt:

1. Hoge mate van toeval in het werkproces, lage openheid;
2. Lage mate van toeval in het werkproces, hoge openheid;
3. Middelmattige mate van toeval in het werkproces, middelmattige openheid;
4. Hoge mate van toeval in het werkproces, hoge mate van openheid.

Deze vier clusters zijn in een grafiek gezet met de as 'open atmosfeer' (horizontaal) en een as 'mate van toeval' (verticaal), zie figuur 10. Uit de grafiek is af te lezen dat de meeste duo's hoog scoren op een open atmosfeer en een hoge mate van toeval in het werkproces, cluster 4.

Daarnaast zijn er veel duo's met een middelmattige rol van toeval in het werkproces en een middelmattige openheid en atmosfeer, cluster 3. Duo's die in cluster 1 en 2 vallen komen in beperkte mate voor.

Figuur 10: Clusters gebaseerd op openheid en toeval in het werkproces



Op basis van de interviews en de theorie was de verwachting dat duo's in cluster 4, met een hoge mate van toeval én een hoge mate openheid het beste presteren. Het blijkt echter dat duo's die in cluster 2 (hoge openheid, weinig toeval) vallen zowel voor het inkomen als voor de tevredenheid beter presteren, zie tabel 16.

Tabel 16: Prestaties van duo's in clusters

	Score inkomen	Score tevredenheid
Cluster 1 : veel toeval, weinig openheid	2,8	8,5
Cluster 2: weinig toeval, veel openheid	5,0	9,5
Cluster 3: : matig toeval, matig openheid	2,9	7,7
Cluster 4: : veel toeval, veel openheid	2,7	9,0

4.3.2 Diversiteit en reflectie in het werkproces

De geformuleerde hypothese is dat grote verschillen tussen duopartners in vaardigheden en persoonlijkheden leiden tot meer structuur en reflectie in het creatieve proces. Structuur geeft het duo handvatten om het werkproces in te richten en reflectie is nodig voor wederzijds begrip.

Tabel 17: Relatie tussen verschillen in partners en het werkproces

	Structuur	Concept ont.	Worklife	Reflectie
<i>Verschillen in creatieve vaardigheden</i>	0.16	-2.96**	0.04	0.34
<i>Verschillen in sociale vaardigheden</i>	1.24	1.82*	0.25	0.54
<i>Verschillen in persoonlijkheid</i>	0.32	-0.21	1.18	2.86**

** significant op 1% niveau, * significant op 10% niveau

In de bovenstaande tabel staan de t-waarden weergegeven van de testen. Duidelijk naar voren komt dat duo's waarbij de partners verschillen in creatieve vaardigheden veel minder aan conceptontwikkeling doen. Verder valt op dat duo's die meer verschillen in sociale vaardigheden meer doen aan conceptontwikkeling. Voor beide verschijnselen waren geen hypothesen geformuleerd. Er is wel een hypothese over diversiteit en structuur, maar de data laat hier geen verband tussen zien. Daarnaast is er een hypothese over diversiteit en reflectie. De data ondersteunt deze hypothese gedeeltelijk. Duo's die duidelijk verschillen in persoonlijkheid laten meer toeval en reflectie toe in het creatieve proces. Dit is vooral het geval als de duopartners verschillen in vriendelijkheid en openheid. Juist dan is er meer reflectie.

4.3.3 Diversiteit en openheid van de dialoog

De geformuleerde hypothese is dat hoe diverser de duopartners zijn in vaardigheden en persoonlijkheid hoe meer open de dialoog zal zijn tussen de partners. Deze hypothese blijkt niet op te gaan. Er is geen relatie tussen de verschillen tussen partners en de openheid van communicatie.

Tabel 18: Relatie tussen verschillen in partners en openheid van communicatie

	Open communicatie
<i>Verschillen in creatieve vaardigheden</i>	0.06
<i>Verschillen in sociale vaardigheden</i>	0.58
<i>Verschillen in persoonlijkheid</i>	0.95

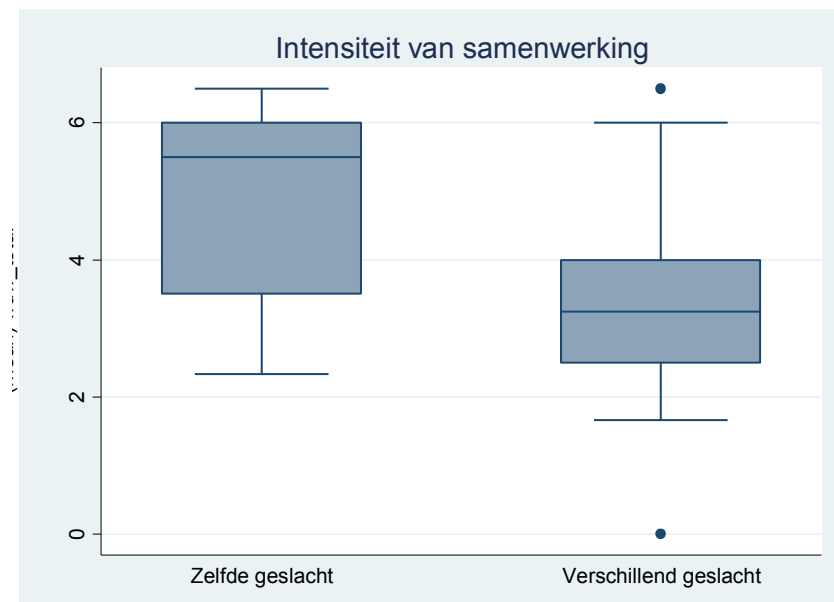
4.3.4 Diversiteit en de mate van samenwerking

De vierde hypothese is dat de mate van intensieve samenwerking ook afhangt van de diversiteit binnen het duo. Het idee is dat verschillende persoonlijkheden en vaardigheden leiden tot een sterkere verdeling van de werkzaamheden. Dit blijkt echter niet het geval te zijn. Daarentegen is het opvallend dat duopartners van hetzelfde geslacht vaker werkzaamheden samen uitvoeren ten opzichte van partners van verschillend geslacht.

Tabel 19: Relatie tussen verschillen in partners en mate van samenwerking

	Samenwerking
Verschillen in creatieve vaardigheden	-0.41
Verschillen in sociale vaardigheden	0.49
Verschillen in persoonlijkheid	0.58

Figuur 11: Relatie tussen verschillen in geslacht en intensiteit samenwerking



4.3.5 Diversiteit en conflicten

In het onderzoek wordt ook gekeken naar de verschillende vormen van conflict binnen samenwerking. Naar aanleiding van de drie soorten conflicten die in de literatuurstudie naar voren komen, is er een hypothese geformuleerd waarin gekeken wordt of grote verschillen tussen duopartners leiden tot meer relatie- en procesconflicten. In tabel 20 is af te lezen dat verschillen in persoonlijkheid en vaardigheden niet direct leiden tot meer relatie- en procesconflicten. Wel lijkt het zo te zijn dat grote verschillen in sociale vaardigheden leiden tot relatieconflicten. Opvallend is juist dat grote verschillen in persoonlijkheid leiden tot minder procesconflicten.

Tabel 20: Relatie tussen verschillen in partners en conflicten

	Relatie conflicten	Proces conflicten
Verschillen in creatieve vaardigheden	-0.21	1.14
Verschillen in sociale vaardigheden	1.79*	-0.09
Verschillen in persoonlijkheid	1.03	-2.40*

* significant op 5% niveau, * significant op 10% niveau

4.3.6 Diversiteit en prestaties

De laatste hypothese toetst of meer diversiteit tussen duopartners ook leidt tot betere prestaties. In tabel 21 is af te lezen dat deze hypothese niet opgaat en dat verschillen tussen duopartners dus weinig uitmaakt voor hun prestaties. Duo's met grote verschillen kunnen net zo succesvol zijn als duo's die weinig van elkaar verschillen.

Tabel 21: Relatie tussen verschillen in partners en prestaties

	Inkomen	Productie	Tevredenheid
Verschillen in geslacht	1,30	1,69	0,67
Verschillen in creatieve vaardigheden	-0,26	1,03	-1,33
Verschillen in sociale vaardigheden	-1,22	0,10	-0,76
Verschillen in persoonlijkheid	-1,10	1,71	-0,03

** significant op 1% niveau, * significant op 5% niveau, * significant op 10% niveau

4.3.7 Tot slot

In de onderstaande tabel zijn de belangrijkste conclusies uit deze paragraaf weergegeven.

Tabel 21: Overzicht hypothesen

	Hypothesen	Uitkomst
1	<i>Om toeval te benutten is een open dialoog nodig; je moet immers eerlijk durven zijn</i>	Niet waar
2	<i>Indien duo's diverser zijn dan is meer reflectie en structuur nodig in het werkproces</i>	Deels waar: diverse persoonlijkheden reflecteren vaker
3	<i>Indien duo's diverser zijn is er meer open dialoog</i>	Niet waar
4	<i>Indien duo's diverser zijn wordt meer in modules samengewerkt</i>	Deels waar: duo's van verschillend geslacht werken vaker modulair
5	<i>Indien duo's diverser zijn hebben ze meer conflicten</i>	Niet waar
6	<i>Indien duo's diverser zijn presteren ze beter</i>	Niet waar

4.4. CONCLUSIE

De uitkomsten van de enquête bieden nieuwe inzichten in de samenstelling en werkzaamheden van creatieve duo's in de beeldende kunst. De beschrijvende statistieken in paragraaf 4.1 maken deze gegevens zichtbaar. Veel duo's kennen elkaar van de kunstacademie en de naam van het duo is vaak gerelateerd aan beide individuen. Naast de werkzaamheden als duo werkt de helft van de individuen ook alleen of met andere samen. De atmosfeer binnen een duo is over het algemeen zeer goed en men is ook zeer tevreden met de werkwijze.

Wat betreft het werkproces van duo's wordt er veel waarde gehecht aan conceptontwikkeling en het betrekken van toeval. Daarnaast geven veel duo's aan dat zij het niet belangrijk vinden om werk en privé te scheiden. Door middel van een factoranalyse op het werkproces zijn vier vormen van het creatieve werkproces aan te wijzen:

1. Duo's die vooral gestructureerd werken, niet vooraf informatie verzamelen of schetsen en weinig ruimte overlaten voor toeval en reflectie;
2. Duo's die gestructureerd werken gebaseerd op duidelijke conceptontwikkeling. Maar als het concept eenmaal vast staat is er weinig ruimte voor toeval en reflectie;
3. Duo's die niet werken met een duidelijke conceptontwikkeling, maar gewoon beginnen. Gedurende het proces is er veel ruimte voor toeval en reflectie;
4. Duo's die eerst uitgebreid werken aan een duidelijke conceptontwikkeling, maar daarna ook veel ruimte overlaten voor toeval en reflectie .

In paragraaf 4.2 wordt er gekeken naar de prestaties van duo's. In deze paragraaf komt naar voren dat succesvolle duo's qua inkomen bezitten over een hoge mate van bewustzijn, een sterke conceptontwikkeling, hechte dagelijkse samenwerking en hoge sociale en communicatieve vaardigheden. Duo's die tevreden zijn over hun werkproces worden gekenmerkt door een vriendelijke persoonlijkheid, hoge mate van bewustzijn, een hoge mate van structuur in het werkproces, een sterke conceptontwikkeling, hechte dagelijkse samenwerking, hoge sociale, communicatieve en creatieve vaardigheden, hoog onderling vertrouwen en een open communicatie.

Daarnaast is het opvallend dat duo's de neiging hebben om met duopartners samen te werken die een vergelijkbare persoonlijkheid hebben. *Opposites do not attract*. Deze constatering geldt alleen niet voor neurotische/angstige partners en open partners. Bij deze persoonlijkheidskenmerken kan geen verband worden gevonden met de kenmerken van de duopartner.

In het onderzoek zijn zes hypothesen geformuleerd. Deze hypothesen zijn getoetst aan de resultaten van de enquête. De hypothesen hebben voornamelijk betrekking op de diversiteit van de individuen binnen een duo en de implicaties hiervan op de prestaties en het werkproces. Het meest opvallendste resultaat is dat uit de analyse blijkt dat duo's met een hoge mate van openheid en die weinig toeval toelaten in het werkproces, het hoogste inkomen hebben en het meest tevreden zijn. Nadere analyse laat echter zien dat toeval in het werkproces niet erg belangrijk is voor de tevredenheid en inkomen, maar openheid wel.

5. CONCLUSIE

5.1 ALGEMENE CONCLUSIE

Onderzoeksvraag: *Wat is kenmerkend voor een creatief duo in de beeldende kunst, hoe wordt het werkproces vormgegeven en wat zijn de implicaties van dit werkproces?*

Aan de hand van de bovengenoemde onderzoeksvraag heeft dit onderzoek vorm gekregen. Door middel van een literatuurstudie, interviews en enquêtes is getracht antwoord op te vinden op de brede vraagstelling. Hieronder volgt de algemene conclusie van het onderzoek en daarmee de antwoorden op de geformuleerde onderzoeksvraag.

Literatuur

De laatste jaren lijkt er een trend waar te nemen van het aantal creatieve duo's in de beeldende kunst. Indicaties hiervoor zijn het toenemende aantal duo's op belangrijke kunstmanifestaties en beurzen en de toenemende aandacht van de media voor het fenomeen. De positie van creatieve duo's breekt echter met vele conventies die heersen in de kunsten. De nadruk op de mythe van het eenzame genie is dominant in deze sector en wordt onderuitgehaald door duo's. Zij brengen het creatieve brein niet meer direct in verbinding met het individu en geven authenticiteit een nieuwe betekenis.

De vraag is of de mythe van het eenzame genie wel gegrond is. Er lijkt voldoende wetenschappelijk bewijs dat de individuele benadering van creativiteit onderuithaalt. Psycholoog Sawyer schrijft creativiteit juist toe aan samenwerkingsverbanden en is van mening dat innovatie het gevolg is van samenwerking. Spreken over het eenzame genie is dan ook onmogelijk.

In de kunstgeschiedenis zijn samenwerkingsverbanden een bekend fenomeen. De manifestatie waarin deze samenwerking gestalte kreeg was echter van andere aard dan die van het creatieve duo. Kenmerken van de individuele kunstenaar bleven altijd nadrukkelijk op de voorgrond in werken die voortkwamen uit samenwerkingsverbanden. Het resultaat van de samenwerking was te danken aan beide individuen, maar de notie van de individuele bijdrage bleef dominant. Creatieve duo's kenmerken zich juist door een synthese van de individuen dat tot uiting komt in het werk. Door onder één signatuur werk te maken kan men de individuele bijdrage van de kunstenaar niet meer traceren. Er wordt dan ook wel gesproken over een 'third mind' of 'third dimension' dat het resultaat is van intensieve samenwerking.

In paragraaf 2.2 worden een viertal theorieën uit de organisatiewetenschappen behandeld. Deze theorieën zijn toegepast in de enquête die is uitgezet onder creatieve duo's. Ten eerste wordt de meest gangbare theorie belicht die persoonlijkheid meet. Deze theorie is beter bekend als de Big Five. Volgens deze theorie kan persoonlijkheid gemeten worden volgens vijf dimensies: extraversie, vriendelijkheid, bewustzijn, emotionele stabiliteit en het openstaan voor ervaringen. Ten tweede worden theorieën belicht omtrent vaardigheden en het toepassen daarvan in de enquête. Voor dit onderzoek is gekozen om via *grounded theory* en aan de hand van interviews met creatieve duo's vaardigheden te meten. Ten derde worden theorieën over vormen van conflict nader belicht. Er wordt onderscheid gemaakt tussen drie vormen van conflict, te weten: relationele, inhoudelijke en procesmatige conflicten. Ten slotte staat een theorie over het werkproces van een kunstenaar centraal.

Interview

Voor dit onderzoek hebben er tien interviews plaatsgevonden met Nederlandse creatieve duo's. Hier werden de volgende vijf thema's behandeld: 1) persoonlijke achtergrond 2) aanleiding voor samenwerking 3) werkproces van het duo 4) karaktereigenschappen 5) ondernemerschap. De antwoorden van duo's op deze vijf thema's liepen vaak sterk uiteen. Opvallend was dat 90% van de geïnterviewde een liefdesrelatie met elkaar heeft en 70% van de duo's elkaar kent van de kunstacademie. De aanleiding om samen te gaan werken, komt vaak voort uit een opdracht waarbij ze incidenteel hebben samen gewerkt. De wijze waarop duo's werken is zeer divers. Vaak is de werkwijze sterk afhankelijk van de gehanteerde techniek en de vaardigheden die de individuen zelfstandig bezitten. Qua eigenschappen valt op dat men elkaar enkel aanvult op vaardigheden en niet op karaktereigenschappen. Ten slotte is de mate van ondernemerschap niet eenduidig te bepalen. Enkele duo's werken zakelijk, andere duo's zijn hier wars van.

Enquête

De uitkomsten van de enquête bieden nieuwe inzichten in de samenstelling en werkzaamheden van creatieve duo's in de beeldende kunst. Hieronder volgt een korte samenvatting van de resultaten en een top vijf van conclusies.

De merknaam van duo's is in 73% van de gevallen gerelateerd aan beide individuen. Ongeveer de helft van de duo's (53%) kent elkaar van de kunstacademie en 53% van de duo's hebben ook een liefdesrelatie. Opvallend is dat er iets meer mannen (57%) werkzaam zijn als duo dan vrouwen (43%). Naast de werkzaamheden als duo werkt 36% van de individuen ook met andere samen en 27% werkt ook solo.

De atmosfeer binnen de onderzochte duo's is over het algemeen erg goed. Zij hebben nauwelijks conflicten over procesmatige aspecten, maar des te meer over inhoudelijke aangelegenheden. Deze laatste vorm van conflict gaat vaak gepaard met conflicten op het persoonlijk vlak. De duo's hebben dus vaak conflict over *wat* ze gaan doen en niet *wie* wat gaat doen.

De meeste duo's zijn tevreden met hun werkwijze en beoordelen dit met een acht. Het aantal gemaakte werken over de periode van twee jaar is gemiddeld 25 en duo's verkopen er gemiddeld tien. Het jaarlijks inkomen is veelal net onder het Nederlands gemiddelde: 41% verdient minder dan 25.000 euro per jaar en 31% verdient tussen 25.000 en 50.000 euro per jaar. Ongeveer 26% van de duo's zijn op dit gebied echt succesvol en verdienen meer dan 50.000 euro per jaar.

Wat betreft het werkproces van duo's wordt er veel waarde gehecht aan conceptontwikkeling en het betrekken van toeval. Daarnaast geven veel duo's aan dat zij het niet belangrijk vinden om werk en privé te scheiden. Door middel van een factoranalyse op het werkproces zijn vier vormen van het creatieve werkproces aan te wijzen:

1. Duo's die vooral gestructureerd werken, niet vooraf informatie verzamelen of schetsen en weinig ruimte overlaten voor toeval en reflectie;
2. Duo's die gestructureerd werken gebaseerd op duidelijke conceptontwikkeling. Maar als het concept eenmaal vast staat is er weinig ruimte voor toeval en reflectie;
3. Duo's die niet werken met een duidelijk conceptontwikkeling, maar gewoon beginnen. Gedurende het proces is er veel ruimte voor toeval en reflectie;
4. Duo's die eerst uitgebreid werken aan een duidelijke conceptontwikkeling, maar daarna ook veel ruimte overlaten voor toeval en reflectie .

In paragraaf 4.2 is er gekeken naar de prestaties van duo's. Als gekeken wordt naar duo's die succesvol zijn qua inkomen valt op dat duo's de volgende kenmerken hebben: hoge mate van bewustzijn, een sterke conceptontwikkeling, hechte dagelijkse samenwerking en hoge sociale en communicatieve vaardigheden.

Duo's die zeer tevredenheid zijn met hun manier van werken worden gekenmerkt door: een vriendelijke persoonlijkheid, hoge mate van bewustzijn, een hoge mate van structuur in het werkproces, een sterke conceptontwikkeling, hechte dagelijkse samenwerking, hoge sociale, communicatieve en creatieve vaardigheden, hoog onderling vertrouwen en open communicatie. Duo's die zich al vele jaren als duo manifesteren hebben over het algemeen minder behoefte aan structuur en hanteren een minder strikte scheiding tussen werk en privé. Opvallend is dat er minder vertrouwen in elkaar is en men meer taken verdeeld in plaats van samenwerkt. Deze duo's

hebben hoge creatieve vaardigheden en een hoog inkomen, maar dit gaat wel gepaard met een hogere werktevredenheid.

Verschillen en overeenkomsten tussen de interviews en de enquête

De resultaten uit de interviews en de enquête hebben voornamelijk overeenkomsten, maar er komen ook een aantal duidelijke contrasten naar voren. Een opvallende overeenkomst is dat de duo's zowel in de interviews als in de enquête aangeven veel waarde te hechten aan een drietal onderdelen in het werkproces. Zo leggen veel duo's de nadruk op conceptontwikkeling, toeval en reflectie. Een tweede overeenkomst is op het gebied van vaardigheden. In de enquête resultaten komt naar voren dat de vaardigheden van duo's zijn onder te verdelen in twee groepen; artistieke vaardigheden en sociale/communicatieve vaardigheden. Deze dichotomie kwam ook naar voren in de interviews. Duo's gaven regelmatig aan dat één van de twee het duo als zodanig actief profileerde naar buiten en dat de ander minder actief was met externe werkzaamheden.

Een significant verschil tussen de interviews en enquête resultaten betreft het samenwerken met derden of het solo werken. Uit de enquête gaf een grote groep respondenten aan ook samen te werken met andere kunstenaars en/of solo werk te maken. In de interviews kwam dit aspect zeer marginaal naar voren. Daarnaast komt in de interviews naar voren dat 90% van de duopartners een liefdesrelatie heeft naast hun samenwerking als kunstenaars. Opvallend is dat de enquête andere uitkomsten heeft. Daarin geeft slechts 54% van de duo's aan ook een liefdesrelatie te hebben.

Ben ik geschikt voor een duo en wat moet ik doen om succesvol te zijn?

In beginsel kan iedereen onderdeel uitmaken van een duo. Je persoonlijkheid is echter wel van invloed op de kans van slagen. Vriendelijke persoonlijkheden die bewust zijn van hun handelen en planmatig te werk gaan, zijn meer geschikt voor een intensieve samenwerking dan angstige en zeer extraverte persoonlijkheden. Om succesvol als duo te zijn is het eveneens van belang dat men veel vertrouwen heeft in elkaar. Dit vertrouwen is cruciaal om open te communiceren en in overeenstemming het werkproces vorm te geven. Het overstijgende belang van vertrouwen is zo groot dat duopartners vaak iemand zoeken die zij al goed kennen en waar ze voorafgaand aan de samenwerking al een intensieve relatie mee hebben (familie of liefdespartner). Ook is de kwaliteit en frequentie van communicatie van essentieel belang voor het laten slagen van een duoschap. Kortom: zorg dat je veel vertrouwen hebt in je duopartner en dat communicatie een grote rol speelt in het werkproces.

5.2 DE CONCLUSIES VAN DE HYPOTHESEN

In het onderzoek zijn zes hypothesen geformuleerd. De zes onderstaande hypothesen zijn getoetst aan de resultaten van de enquête. De hypothesen hebben voornamelijk betrekking op de diversiteit van de individuen binnen een duo en de implicaties hiervan op de prestaties en het werkproces.

Tabel 22. Hypothesen

	Hypothesen
1	<i>Om toeval te benutten is een open dialoog nodig; je moet immers eerlijk durven zijn</i>
2	<i>Indien duo's diverser zijn dan is meer reflectie en structuur nodig in het werkproces</i>
3	<i>Indien duo's diverser zijn is meer open dialoog nodig</i>
4	<i>Indien duo's diverser zijn wordt meer in modules samengewerkt</i>
5	<i>Indien duo's diverser zijn hebben ze meer conflicten</i>
6	<i>Indien duo's diverser zijn presteren ze beter</i>

- 1) Het is aannemelijk om te constateren dat open communicatie samen gaat met toeval in het werkproces, maar het aantal observaties om dit te bewijzen is te weinig.
- 2) Om na te gaan of duo's met een hoge mate van openheid en die toeval toelaten in het werkproces, beter presteren zijn er vier clusters samengesteld:
 1. Hoge mate van toeval in het werkproces, lage openheid;
 2. Lage mate van toeval in het werkproces, hoge openheid;
 3. Middelmatige mate van toeval in het werkproces, middelmatige openheid;Hoge mate van toeval in het werkproces, hoge mate van openheid.

Er blijkt geen verband aan te tonen tussen diversiteit van individuen en structuur. Wel is er een gedeeltelijk verband te zien tussen diversiteit van individuen en reflectie, dit is vooral het geval als duo's verschillen in vriendelijkheid en openheid.
- 3) Er is geen verband aan te tonen tussen diversiteit van individuen en de openheid van communicatie.
- 4) Er is geen relatie tussen diversiteit in vaardigheden en persoonlijkheid en de intensiteit van de samenwerking. Opvallend is echter dat partners van hetzelfde geslacht vaker alle werkzaamheden samen doen dan duo's die bestaan uit individuen van het andere geslacht.
- 5) Grote verschillen tussen partners leidt niet tot meer relatie- en procesconflicten. Wel leiden grote verschillen in sociale vaardigheden tot meer relatieconflicten. Grote verschillen in persoonlijkheid leiden opvallend genoeg tot minder procesconflicten.
- 6) Ten slotte is er geen enkele relatie tussen diversiteit in geslacht, vaardigheden of persoonlijkheid en de prestaties van duo's.

5.3 TOP VIJF CONCLUSIES

- 1) Opvallend is dat duo's de neiging hebben om met duopartners samen te werken die een vergelijkbare persoonlijkheid hebben. *Opposites do not attract*. Deze constatering geldt alleen niet voor neurotische/angstige partners en partners met een open houding. Bij deze persoonlijkheidskenmerken kan geen verband worden gevonden met de kenmerken van de duopartner.

- 2) Succesvolle duo's op het gebied van inkomen en werktevredenheid worden gekenmerkt door een aantal persoonlijke eigenschappen en vaardigheden die positieve invloed hebben op hun prestaties. In tabel 23 wordt de invloed van eigenschappen en vaardigheden op het jaarinkomen en werktevredenheid weergegeven.
 Uit de analyse blijkt dat duo's met een hoge mate van openheid en die weinig toeval toelaten in het werkproces, het hoogste inkomen hebben en het meest tevreden zijn. Nadere analyse laat echter zien dat toeval in het werkproces niet erg belangrijk is voor de tevredenheid en inkomen, maar openheid wel.

Tabel 23: Hoge correlaties (> 0,3) met prestaties

	Jaarinkomen	Tevredenheid met het werk
<i>Positief</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Hoge mate van bewustzijn • Sterke mate van conceptontwikkeling • Hechte dagelijkse samenwerking in duo • Hoge sociale en communicatieve vaardigheden 	<ul style="list-style-type: none"> • Vriendelijke persoonlijkheid • Hoge mate van bewustzijn • Hoge mate van structuur in het proces • Sterke mate van conceptontwikkeling • Hechte dagelijkse samenwerking in duo • Hoge sociale en communicatieve vaardigheden • Sterke creatieve vaardigheden • Hoog vertrouwen in de ander • Open onderlinge communicatie
<i>Negatief</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Neurotische persoonlijkheid • Relatie-conflicten 	<ul style="list-style-type: none"> • Extraverte persoonlijkheid • Relatie conflicten • Proces conflicten

- 3) Duo's die zich al vele jaren als duo manifesteren hebben over het algemeen minder behoefte aan structuur en hanteren een minder strikte scheiding tussen werk en privé. Opvallend is dat er minder vertrouwen in elkaar is en men meer taken verdeeld in plaats van samenwerkt. Deze duo's hebben hoge creatieve vaardigheden en een hoog inkomen, maar dit gaat wel gepaard met een hogere werktevredenheid.

- 4)** Het werkproces van duo's is onder te verdelen in vier vormen. 1) duo's die structureel werken 2) duo's die een sterke focus hebben op conceptontwikkeling 3) duo's die een strikte scheiding tussen werk en privé hanteren 4) duo's die toeval toelaten in het werkproces. Tussen de vier vormen van werkproces en de taakverdeling van werkzaamheden zijn een aantal correlaties.
- a. Duo's die structureel werken doen alles samen qua techniek en bepalen samen wanneer het werk af is, maar werken rondom de productie vaak deels zelfstandig.
 - b. Duo's die een sterke focus hebben op conceptontwikkeling doen dit opvallend genoeg deels zelfstandig. Zij werken vooral samen bij de productie.
 - c. Duo's die toeval toelaten in het werkproces, werken over het algemeen veel samen.
 - d. Duo's die werk en privé scheiden werken veel samen in de productie en bepalen samen de werkzaamheden.
- 5)** In het werkproces zijn er ook correlaties tussen persoonlijkheid en de manier van werken:
- a. Extraverte persoonlijkheden willen minder structuur, hebben minder behoefte aan een sterke conceptontwikkeling en betrekken toeval en reflectie in het proces.
 - b. Vriendelijke en zelf bewuste persoonlijkheden met grote communicatieve en creatieve vaardigheden leggen wel de nadruk op een sterke conceptontwikkeling.
 - c. Neurotische persoonlijkheden hanteren graag een strikte scheiding tussen werk en privé.
 - d. Open persoonlijkheden laten werk en privé makkelijk door elkaar heen lopen.

5.4 WETENSCHAPPELIJKE IMPLICATIES

Dit onderzoek naar creatieve duo's heeft veel nieuwe inzichten gegenereerd over samenwerking in de kunsten. Het onderzoek heeft kennis ontsloten over de aanleiding en motieven om te gaan samenwerken en de wijze waarop de samenwerking gestalte krijgt. Daarnaast zijn er gegevens verzameld over de implicaties van dergelijke samenwerking voor het ondernemerschap van beeldend kunstenaars. Het onderzoek kent ook een aantal limitaties. Ten eerste is de steekproef te klein om algemene uitspraken te kunnen doen. Tien duo's hebben meegewerkt aan een interview en 55 individuen (waarvan 22 duo's) hebben de enquête ingevuld, dit is 32% van de aangeschreven duo's. De meerderheid van de duo's is echter afkomstig of woonachtig in Nederland en daardoor zijn de onderzoeksresultaten voornamelijk van toepassing op de Nederlandse kunstensector. Ten tweede is in het onderzoek geen vergelijking gemaakt tussen duo's en solokunstenaars. Het is daarom niet bekend wat de duo's onderscheid van solokunstenaars. Ten derde is er geen creativiteit gemeten bij duo's om te meten of zij daadwerkelijk creatiever zijn dan onderzochte bij andere onderzoeken naar creativiteit. De onderzoeksresultaten bieden echter wel een goede basis voor vervolgonderzoek naar creatieve duo's. Interessant zou zijn om een vergelijkend onderzoek met solokunstenaars te initiëren, waarbij gekeken kan worden naar de verschillen in persoonlijkheid, vaardigheden en ondernemerschap tussen duo's en solokunstenaars. Daarnaast kan een vervolgonderzoek de focus leggen op eventuele verschillen in werkwijze van duo's en solokunstenaars. Vervolgonderzoek kan hierdoor de toegevoegde waarde van duo's beter voor het voetlicht brengen.

6. LITERATUURLIJST

- Badke-Schaub, P., Goldschmidt, G., Meijer, M. How does cognitive conflict in design teams support the development of creative ideas? *Creativity and Innovation Management*, Vol. 19, No. 2, 119-133. 2010
- Suzanne T. Bell, Suzanne T., Anton J. Villado., Marc A. Lukasik., Larisa Belau., Andrea L. Briggs. Getting specific about demographic diversity variable and team performance relationships: a meta-analysis. *Journal of Management*. Vol 37 No. 3 709-743. 2011.
- Bricker Balken, D. Interactions between Artist and Writers. *Art Journal*. 1993
- Boyatzis, R. E. *The competent managers: A model for effective performance*. New York: Wiley-Interscience. 1982
- De Dreu, K.W., Weingart, L.R. Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 2003
- Denissen, Geenen, van Aken., Gosling en Potter. Development and validation of a Dutch translation of the Big Five Inventory (BFI). *Journal of Personality Assessment*. 152-157, 2008
- Direktor, R. Not Alone. University of Haifa. Israel 2005
- Doorman, M. *De romantische orde*. Bert Bakker Amsterdam 2004
- Farrel, M.P. *Collaborative Circles, Friendship Dynamics and Creative Work*. University of Chicago press 2003
- Caprara, Gian Vittorio., Claudia Barbaranelli., Laura Borcogni and Marco Perucini. The Big Five Questionnaire: A New Questionnaire To Asses The Five Factor Model. *Person. Individ. Diff.* Vol 15 No. 3. 1993
- Gibbs. Graham R. University of Huddersfield. 2010. youtube: <http://www.youtube.com/watch?v=4SZDTp3_New > 28-11-201 >
- Getha-Tayler. Heather. Identifying Collaborative Competencies. Review of Public Personnel Administration. Vol. 28, No.2 2008
- Hobbes., T. *Leviathan*. 1651
- Jehn, K., Mannix, E. The dynamic nature of conflict: a longitudinal study of intragroup conflict and group performance. *Academy of Management Journal*. Vol 44, No.2, 238-251. 2001

- Jehn, K., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. Why differences make a difference: A field study of diversity, conflict, and performance in workgroups. *Administrative Science Quarterly*, Vol 44, 741–763. 1999
- Caruso. John C., Norman Cliff. An Examination of the Five-Factor Model of Normal Personality Variation with Reliable Component Analysis. *Person. Individ. Diff.* Vol 23. No. 2 1997
- Digman. John M. High-Order Factors of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 73, No. 6. 1997
- John-Steiner, V. *Creative Collaboration*. Oxford. University Press 2000
- Lovelace, K., Shapiro, D. L., Weingart, L. R. Maximizing cross-functional new product teams' innovativeness and constraint adherence: A conflict communications perspective. *Academy of Management Journal*, Vol 44, 779–783. 2001
- Mace. M.A., Ward. T., Modeling the Creative Process: a grounded theory analysis of creativity in the domain of art making. *Creativity Research Journal*. Vol. 14, No. 2, 179-192. 2002
- Macêdo, Silvana. *Collaboration in Art: Sharing the Space of One?* University of Northumbria. Newcastle upon Tyne 1999
- McDougall. W., Of the words character and personality. *Character Personality* I. 3-16. 1932
- McClelland, D. C. Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*. Vol. 28, 1-14. 1973
- Murray R. Barrick., Michael K. Mount. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*. Vol. 44. 1994
- Nijdam, N. E. The functioning of work teams. Unpublished master's thesis, University of Amsterdam, the Netherlands. 1998
- Sawyer, K. *Group Genius. The Creative Power Of Collaboration*. New York. Basic Books. 2007
- Schreven. L., de Rijk. A. *Kunstenaars in breder perspectief. Kunstenaars, kunstopleiding en arbeidsmarkt*. CBS 2011
- Sheets, H.M. Dynamic Duos. Artnews. 2011 Beschikbaar via:
< <http://www.artnews.com/2011/02/01/dynamic-duos/> >

- Shenk, J., 2010. Two is the Magic Number. Slate Magazine. Beschikbaar via:
<http://www.slate.com/articles/life/creative_pairs/2010/09/two_is_the_magic_number.html>
- Simons, R. Twee zien meer dan één. *Elsevier* 7 februari. 2009
- Strauss. A. L., Corbin. J. M. *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks: Sage 3rd Ed. 2008
- Winkel. C. van,. *De mythe van het kunstenaarschap*. Fonds voor Beeldende kunst, vormgeving en bouwkunst 2007
- Yablonsky, L., Two for One. *W magazine*. 2010 Beschikbaar via:
<[http://www.wmagazine.com/culture/art-and-design/2010/11/artistic_duos/.](http://www.wmagazine.com/culture/art-and-design/2010/11/artistic_duos/)>



Adres

*FNV KIEM
Jan Tooropstraat 1
1062 BK Amsterdam*

Bel ons
0900 36 854 (lokaal tarief)

Fax ons
(020) 355 37 37

E-mail ons
algemeen@fnv-kiem.nl

Bezoek onze website
www.fnv-kiem.nl