

## Coaches aan het woord

### Machtsongelijkheid en sekserollen op werk. Wat doen we eraan?

The Voice of Holland als wereldnieuws, dat is wat ik even dacht of misschien - wat ik hoopte. Het valt nog tegen. De uitzending BOOS van 20 januari 2022 werd in 3 dagen tijd 9,6 miljoen keer bekeken.

Ook ik dacht tevoren nog even "Wat zou er waar blijken te zijn? Met name over een van de TV-persoonlijkheden. En over de bandleider: "het zal wel" - zijn naam zegt me niets. De uitzending keek ik terug via YouTube. Buitengewoon. Hulde aan Tim Hofland.

De persoonlijke verhalen van de slachtoffers maken zo goed duidelijk wat er gebeurt in afhankelijkheidsrelaties. Het zijn authentieke verhalen en dat doet meer dan jaren voorlichting en een ministerie van emancipatie. Duidelijkheid met name gebracht met 'camera en geluid' zorgt voor "begrijpen" bij de kijker/luisteraar: "het voor waar aannemen".

John de Moll deed als baas wat hij geacht werd te doen. Tegelijkertijd werd duidelijk dat hij een vraag niet hoorde en niet begreep, omdat hij vanuit zijn perspectief een blinde vlek had. Hierop kwam de advertentie in het AD: "Beste John, Het ligt niet aan de vrouwen."

"Sex roles spill over the workplaces" ten volle geïllustreerd: vrouwen zijn op een bepaalde manier gesocialiseerd, net zoals mannen dat zijn. Kort door de bocht: vrouwen willen aardig gevonden worden (relatiegericht), mannen willen zichzelf bewijzen/doen-gelden (informatiegericht).

Feitelijk komt daar de momentane machtsongelijkheid nog eens bij.

Vrouwen verwoordden hun schuld en schaamte, en hun onvermogen. De mannen onderkennen onvoldoende hun machtspositie want ze communiceren toch hun "duidelijke procedures" en hun "toegankelijkheid" in het geval van misstanden.

John de Moll duidde in het interview in een klein bijzinnetje op een effect dat je binnen deze context ook néveneffect zou kunnen noemen maar dat wel waard is om omhoog te tillen. Hoe eerlijk is het voor de anderen zodra er seks- of liefdesrelaties ontstaan tussen een mede-talent-deelnemer en een jurylid of andere vaste medewerker? Dat laatste kun je jezelf altijd al afvragen wanneer het gaat om "televisie maken". Alles wordt zodanig uitgewerkt en neergezet dat het de kijkcijfers ten goede komt.

En het ene jeugdverhaal doet het nou eenmaal beter dan het andere. En de een is sneller en beter om te toveren in een ster dan de ander. Een proces van normaal gesproken 20 jaar 'vorming' gebeurt in 20 weken.

Dan is er nog de component dat je niet alleen kunt winnen bij de Voice of Holland maar dat je ook zwaar kunt verliezen. Daarbij doel ik op het feit dat deelnemers tevoren een contract tekenen waarmee ze op voorhand veel vrijheid hebben ingeleverd. In 2011 stond daarin: 'direct opeisbare boete' van € 25.000 op het naar buiten brengen wat 'tot zijn/haar kennis is gekomen' gedurende de deelname.

Hoe intimiderend is dat als je nooit veel geld verdiend hebt? Juist in deze sector draait alles om reputatie.

Je hebt te maken met mensen die je hele toekomst kunnen maken of breken. Dat houdt niet op wanneer je niet 'in de prijzen valt' maar nog wel verder zou willen met jouw

talenten. Kan een ex-deelnemer zich een dure advocaat veroorloven? Je riskeert zelf een aanklacht van laster bij melding van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Alles is reputatie.

Tenslotte de emotionele schade. Die wisselt van persoon tot persoon. Erkenning en respect zijn belangrijk.

Op dit vlak moeten de televisiepersoonlijkheden van heel ver komen. Dat is een milde en neutrale duiding want mijn eerste reactie op een van de twee nadat ik BOOS had gezien: "wat een leugenaar". Maar terwijl ik dit schrijf realiseer ik me dat ook deze populaire vent als weerwoord zal hebben - de instemming van slachtoffers en het weggaan toen een dame hem de deur wees op zijn vraag om sex. Gelukkig voor hem zijn er altijd banen waar hij de kost mee kan blijven verdienen. Bijvoorbeeld vrachtwagenchauffeur - advies internationaal transport.

Cultuurveranderingen gaan langzaam omdat het niet alleen over gedragingen gaat maar ook over de onderliggende ideeën en beelden van mensen. Dat zijn diepgewortelde, en daardoor dikwijls onbewuste waarden die maken wat we normaal vinden en wat niet. Soms komen veranderingen even in de versnelling.

Sinds 2017, toen de filmproducer Harvey Weinstein beschuldigd werd van seksueel misbruik, is de #Me-Too beweging doorgebroken. (Me-Too bestond al vanaf 2007). Twee of drie jaar geleden hoorde ik een internationaal manager het verhaal vertellen dat hij door een Amerikaanse collega in de VS gewaarschuwd was om te vermijden alleen met een dame in een ruimte te zijn. In de VS speelden geregeld rechtszaken waar vrouwen een financiële claim indienden tegen managers wanneer het bedrijf "hen liet gaan". De reden zou zijn dat er geen sociaal vangnet is en dat het een gemakkelijke manier was gebleken zich te verzekeren van een appeltje voor de dorst. Het verhaal van een man over mannen, in de VS.

Nederland is een klein en welvarend land met goede sociale wetgeving. En Nederland is in de wereld een tamelijk egalitair land. Dat maakt het relevant dat dit nieuws-item over de Voice of Holland ook weer elders gehoord wordt. In de meeste landen zijn hiërarchie en machtsafstand van een andere orde. Machtsafstand is een beschrijvende term uit de sociologie die weergeeft hoe groot de afstand is tussen machthebbers en ondergeschikten. Machtsafstand is in de praktijk van alle dag de beleefde machtsongelijkheid. In egalitaire samenlevingen zoals Zweden is de machtsafstand klein, in een autocratie groot (Japan, China).

Zweden is zover dat ze hierover in 2018 de Consent-wet hebben aangenomen.

### **Wat te doen en te bevorderen?**

- We moeten het er grondig met elkaar over hebben - te beginnen achter de voordeur, met name de uitzending van BOOS bespreken. Nabespreken van een romantische film of een soap kan over ditzelfde thema's gaan: wat vinden jij en je partner over (a)typische rollen en over (traditionele) machtsverhoudingen? En wat vinden de kinderen? Dat is ook opvoeden. En op zekere leeftijd zijn dit soort boeiende gesprekken te typeren als wederzijdse opvoeding en vorming, die nodig is om elkaar te blijven verstaan.
- In organisaties is het zinvol om de komende 4 jaar hierover jaarlijks een anoniem vragenlijstonderzoek te doen (wel op voorwaarde dat ten minste 1 andere periodieke vragenlijst wordt afgeschaft). In deze fase is het een betekenisvol instrument: werknemers kunnen vroegtijdig signalementen afgeven, mensen kunnen er eerder op aangesproken worden en in het algemeen zal het bijdragen aan een beter bewustzijn over welk gedrag ok is en welk gedrag niet ok is. Wat betreft eenvoudig melden van grensoverschrijdend gedrag bestaat er al de UMC app:

[https://www.zorgvisie.nl/amsterdam-umc-rolt-app-tegen-wangedrag-verder-uit-door-the-voice-schandaal/?utm\\_medium=email&utm\\_source=20220125+zorgvisie+tech+nieuwsbrief-  
wekelijks&utm\\_campaign=NB\\_Zorgvisie-  
Tech&tid=TIDP1168273X13664CF9217040AA9ADCC1D25E1D7C95YI4](https://www.zorgvisie.nl/amsterdam-umc-rolt-app-tegen-wangedrag-verder-uit-door-the-voice-schandaal/?utm_medium=email&utm_source=20220125+zorgvisie+tech+nieuwsbrief-<br/>wekelijks&utm_campaign=NB_Zorgvisie-<br/>Tech&tid=TIDP1168273X13664CF9217040AA9ADCC1D25E1D7C95YI4)

- Landelijk: de (zeden)wetgeving sneller herzien.

## **Bronnen**

<https://www.theguardian.com/world/2022/jan/21/dutch-creator-of-the-voice-john-de-mol-accused-of-victim-blaming-over-sex-abuse-allegations-on-show>

<https://www.digitalfernsehen.de/news/medien-news/international/the-voice-of-holland-skandal-empowerung-ueber-medienboss-de-mol-587361/>

<https://www.youtube.com/channel/UCc0kHafEIzm6PiqyrsC5lyg>

<https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/buitenland/artikel/5282750/verkrachting-aanranding-voice-seksueel-overschrijdend-gedrag>

[https://nl.frwiki.wiki/wiki/Mouvement\\_MeToo\\_-\\_Japan](https://nl.frwiki.wiki/wiki/Mouvement_MeToo_-_Japan)

<https://www.vnva.nl/media/coaches-aan-het-woord/over-meten-weten-en-beleven-van-gender-inequality/>

<https://www.nrc.nl/nieuws/2022/01/21/geruchten-over-misbruik-hingen-als-slechte-parfum-in-de-gangen-a4081367>

Allemaal Andersdenkenden, G.Hofstede, Uitgeverij Contact Amsterdam, 1993

