



SCHUIVENDE NORMEN, HARDNEKKIGE STRUCTUREN

GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG IN DE MUZIEKSECTOR

2023-2026

Colofon

Auteurs: Saskia Daru, Hanneke Mateman, Emiel Stobbe
Eindredactie: Communicatie Movisie
Foto's: pexels.nl

Juni 2026
© Movisie

Te downloaden via: www.movisie.nl

In opdracht van Taskforce GO!



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren. Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	5
Leeswijzer	8
1. Het onderzoek	9
1.1 Aanleiding en afbakening	10
1.2 Onderzoeksvragen	11
1.3 Aanpak van het onderzoek	12
1.4 Respons	12
1.5 Beperkingen van het onderzoek	13
1.6 Antwoorden open vragen	13
2. Grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector	14
2.1 Kenmerken van de onderzoeksgroep	15
2.2 Eigen ervaringen met grensoverschrijdend gedrag	19
2.2.1 Totaalbeeld van eigen ervaringen met grensoverschrijdend gedrag	19
2.2.2 Eigen ervaringen met emotioneel grensoverschrijdend gedrag	24
2.2.3 Eigen ervaringen met fysieke agressie	25
2.2.4 Eigen ervaringen met fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag	26
2.2.5 Eigen ervaringen met verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag	27
2.3 Ervaringen met discriminatie	28
2.4 Wie merkt grensoverschrijdend gedrag op?	30
2.4.1 Getuige zijn van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag	30
2.4.2 Getuige zijn van intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag	32
2.4.3 Getuige zijn van fysieke agressie	32
2.4.4 Getuige zijn van fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag	34
2.4.5 Getuige zijn van verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag	34
2.5 Grensoverschrijdend gedrag vertonen	36
3. Focus op eigen ervaringen met grensoverschrijdend gedrag	39
3.1 Eigen ervaringen verder onderzocht	40
3.2 Waar vindt grensoverschrijdend gedrag plaats?	42
3.2.1 Wie waren betrokken?	43
3.2.2 Wat deden de omstanders?	44
3.3 De gevolgen van grensoverschrijdend gedrag	46
3.3.1 Emotionele en praktische gevolgen van grensoverschrijdend gedrag	46
4. Meldingen en meldingsbereidheid	48
4.1 Meldingen in het kort	49
4.2 Meldingen als omstander	49
4.3 Melding eigen ervaring	51
4.4 Afhandeling van de melding	54

5. Bekendheid met de campagne en beoordeling verandering cultuur	57
5.1 Bekendheid campagne en materialen	58
5.2 Is er iets veranderd in de muzieksector rond grensoverschrijdend gedrag?	59
5.3 Wat is er nog nodig om tot verdere verandering in de muzieksector te komen?	64
6. Conclusies en aanbevelingen	67
7. Bijlagen	72
7.1 Methodische verantwoording	73
7.2 Geraadpleegde bronnen en andere onderzoeken	79
7.3 Lijst van grafieken en tabellen	81

SAMENVATTING

Dit rapport bevat de resultaten van een online survey naar verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag in de Nederlandse muzieksector. Het onderzoek maakt deel uit van de activiteiten van Taskforce GO!. Die is opgericht om grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector aan te pakken.

Het is het tweede grootschalige onderzoek naar verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag dat in deze sector is uitgevoerd. Het doel is om een beeld te krijgen van de aard en omvang van vier verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag:

- Emotioneel grensoverschrijdend gedrag (bijvoorbeeld verbale agressie, pesten, negeren of uitsluiten, vernederen, beledigen, leugens verspreiden, discriminatie)
- Fysieke agressie (mishandeling en andere vormen van fysiek geweld)
- Verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag (bijvoorbeeld ongewenste seksueel getinte berichten of opmerkingen, opdringerig gedrag of aanstaren)
- Fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag (tegen de wil in zoenen of aanraken, aanranding, verkrachting)

In 2023 vond de eerste meting plaats. Dit vervolgonderzoek richt zich op de afgelopen drie jaar (2023-2026). Het bestond uit gesloten (meerkeuze) en open vragen en een extra blok vragen over de campagne en materialen van de Taskforce: 'Ik zet de toon'.

Grensoverschrijdend gedrag lijkt een structureel probleem in de muzieksector: ongeveer 30% van de respondenten in de muzieksector heeft in de afgelopen drie jaar zelf grensoverschrijdend gedrag ervaren. Ongeveer de helft was getuige van zulk gedrag.

Risico

Binnen de groep die zelf dit soort gedrag meemaakte, zijn duidelijke risicoprofielen zichtbaar:

- Vrouwen lopen veruit het grootste risico (49% tegenover 16% van de mannen).
- Niet-heteroseksuele personen rapporteren vaker incidenten (39% vs. 28%).
- Mensen van kleur ervaren dit vaker (39% vs. 30%).
- Jongere respondenten (18–44 jaar) lopen meer risico (37% vs. 23% bij 45+).

Mensen met een vast contract hebben minder te maken met grensoverschrijdend gedrag dan mensen die een ander type tijdelijk contract hebben. Van de mensen die grensoverschrijdend gedrag meemaakten geldt dat:

- 17 procent met een vast contract tegenover 36 procent van de freelancers en 31 procent met andere typen dienstverbanden emotioneel grensoverschrijdend gedrag meemaakte
- 6 procent van de mensen met een vast contract fysieke agressie meemaakte tegenover 21 procent van de freelancers en 18 procent van de mensen met andere contracten

Onder de 283 slachtoffers komt meervoudige blootstelling voor: zij maken vaak meer dan één type grensoverschrijdend gedrag mee (emotioneel, fysiek, seksueel, verbaal/online).

Soort grensoverschrijdend gedrag

Aan de personen die 'ja' antwoordden op de vraag of ze zelf enige vorm van grensoverschrijdend gedrag hadden meegemaakt, is gevraagd naar het soort gedrag. Het gaat hierbij dus om een percentage van degenen die grensoverschrijdend gedrag meemaakten. Dit zegt daarom vooral iets over de verhouding tussen de soorten gedrag, en daarmee slechts indirect over de totale prevalentie.

Intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag, inclusief discriminatie, komt het meeste voor. Van de mensen die grensoverschrijdend gedrag mee hebben gemaakt in de afgelopen drie jaar, maakte 28 procent vaak/heel vaak, 66 procent zelden/soms en 6 procent nooit, intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag mee. Online of verbaal seksueel grensoverschrijdend gedrag maakten 17 procent vaak/heel vaak mee, 47 procent zelden/soms en 36 procent nooit. Voor fysiek seksueel gedrag was dit 4 procent vaak/heel vaak, 28 procent soms/zelden en 68 procent nooit. Fysieke agressie kwam het minst voor: 3 procent vaak/heel vaak, 12 procent zelden/soms en 85 procent nooit.

Getuige

Bijna de helft van de mensen die zijn bevraagd, is als getuige betrokken geweest bij grensoverschrijdend gedrag. Bepaalde groepen – vrouwen, jongere medewerkers, mensen van kleur, niet-heteroseksuele personen en freelancers – lopen structureel meer risico om getuige te zijn van dit soort situaties. Emotioneel grensoverschrijdend gedrag, inclusief discriminatie, wordt het vaakst herhaaldelijk gezien: 32 procent ziet dit vaak of heel vaak gebeuren. Fysieke agressie zag 59 procent nooit en slechts 4 procent zag dit vaak. Fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag vindt vaak plaats zonder getuige; toch zag 10 procent dit vaak of heel vaak. Voor verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag geldt zelfs dat 24 procent dit vaak of heel vaak zag in de afgelopen drie jaar.

Eigen gedrag

Het overgrote deel van de respondenten (79%) antwoordt op de vraag of ze zelf de afgelopen drie jaar grensoverschrijdend gedrag hebben vertoond met nee. 14 procent zegt dat ze dit niet weten. 7 procent zegt dat ze zelf grensoverschrijdend gedrag hebben vertoond.

Melding

Van de mensen die ofwel zelf ervaring hadden met grensoverschrijdend gedrag of er getuige van waren, heeft 46 procent in enige vorm een melding gedaan. 54 procent deed dit helemaal niet. De meeste meldingen waren informeel van aard, bijvoorbeeld bij collega's, vrienden en familie. De belangrijkste drempels voor het melden zijn:

- twijfel over de ernst
- gebrek aan vertrouwen dat er iets met de melding gebeurt
- angst voor negatieve gevolgen
- onduidelijkheid over waar men kan melden

Opvallend was ook dat 14 procent van degenen die getuige waren van grensoverschrijdend gedrag en het niet gemeld hadden, eigenlijk niet wisten waarom ze dat niet gedaan hadden.

Officiële meldingen worden relatief weinig gedaan. Ook is de tevredenheid over de afhandeling laag, vooral omdat meldingen niet tot zichtbare actie leiden.

Veranderingen in de sector en campagne

Respondenten schetsen een beeld van een sector in verandering, met name in de open antwoorden. De bewustwording is toegenomen en het onderwerp is beter bespreekbaar. Er bestaat een zorg onder

respondenten dat niet altijd zorgvuldig omgegaan wordt met beschuldigingen en dat onterechte beschuldigingen veel schade kunnen toebrengen aan alle betrokken partijen. Structurele verandering wordt minder gezien. De sector kent hardnekkige machtsstructuren. Bovendien zien respondenten vaak geen echte consequenties voor plegers. De toegenomen alertheid zorgt bij sommigen voor een veiliger gevoel, maar bij anderen voor verkramping en angst om fouten te maken. Uit de respons op de vragen rond de campagne en materialen blijkt dat er nog een flinke klus ligt. Taskforce GO! heeft waardevolle middelen ontwikkeld, maar de adoptie ervan blijft achter. Om echte cultuurverandering te realiseren, is een sterkere strategie nodig voor implementatie, communicatie, herhaling en betrokkenheid. De sector kent de tools onvoldoende en gebruikt ze nog minder, waardoor de impact van de campagne beperkt blijft.

Conclusie

Het is tijd om maatregelen te nemen op sector- en op organisatieniveau om te voorkomen dat mensen beschadigd worden en talent verdwijnt. De voorbeelden, materialen en tools zijn beschikbaar. Nu moeten ze nog daadwerkelijk worden ingevoerd en toegepast. Dan zien omstanders, plegers en slachtoffers dat grensoverschrijdend gedrag niet kan en dat het zichtbaar gevolgen heeft.

Aanbevelingen

- De afhankelijkheid van **informele netwerken** is een risicofactor. De sector doet er dan ook goed aan om dit te veranderen en te zorgen voor meer transparantie in besluitvorming.
- Ga bij de ontwikkeling van beleid om grensoverschrijdend gedrag aan te pakken niet uit van 'one size fits all', maar formuleer concrete maatregelen in samenspraak met een **diversiteit** aan personen en organisaties.
- Blijf mensen ondersteunen door het gesprek aan te gaan over wat eenieder kan doen als **omstander**, maar vergeet daarbij niet dat dit valt of staat bij het faciliteren van sociale veiligheid **door werkgevers, door bestuurders en leidinggevenden**.
- Normeren, reflecteren en leren moeten hand in hand gaan. **Bouw leren in**, zorg dat leren herhaald wordt en ingebouwd wordt in de opleidingen en in het dagelijks werk.
- Besteed in de communicatie aandacht aan een actieve rol voor **mannen**, in navolging van nationale campagnes gericht tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- Zorg voor de nodige meldstructuren en maak die bekend in de organisaties. Heb daarbij in het bijzonder aandacht voor **de positie van freelancers** en anderen zonder vast contract. Dit vraagt om duidelijke meldroutes en zichtbare opvolging na melding.
- Werk **vanuit de top** van de sector en de organisaties in de sector aan leiderschap en accountability. Bevraag bestuurders en leidinggevenden over wat zij bijdragen aan sociale veiligheid.
- Maak sociale veiligheid onderdeel van **arbeidsmarktbeleid**, aangezien het een drempel vormt voor het behouden van talent.
- Werk - juist in tijden dat er geen grote incidenten zijn - aan manieren voor het **zorgvuldig omgaan met meldingen** en het organiseren van nazorg. Wees voorbereid op meldingen, ook als die niet via de reguliere kanalen bekend raken. Ga zorgvuldig om met de belangen van het slachtoffer, maar ook van de vermeend pleger.

LEESWIJZER

In dit rapport zijn de resultaten van de survey opgenomen en, voor zover mogelijk, voorzien van uitleg en duiding. Bij sommige vragen was er een open antwoordmogelijkheid, waarvan respondenten veel gebruik hebben gemaakt. Uit deze antwoorden zijn geanonimiseerde citaten opgenomen om de statistische resultaten te illustreren.

1. Het rapport bestaat uit de volgende delen:
2. Het onderzoek - hierin wordt toegelicht hoe het onderzoek is opgezet, wie is bevroegd en wat de beperkingen van het onderzoek zijn.
3. Grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector - hierin worden de resultaten weergegeven van de vragen die aan iedereen zijn gesteld in het algemene deel.
4. Focus op concrete ervaringen - hierin wordt stilgestaan bij de resultaten van de vragen die alleen beantwoord zijn door respondenten met een concrete ervaring met grensoverschrijdend gedrag.
5. Meldingen en meldingsbereidheid – hierin komt het al dan niet melden aan de orde, zowel door mensen die zelf grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt als door mensen die getuige waren van zulk gedrag.
6. De campagne 'Ik zet de toon' – hierin wordt gekeken naar de bekendheid van de campagne die na de eerste meting is ingezet, hoe de bijbehorende materialen worden gebruikt en de mate waarin de omgang met grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector veranderd is.
7. Conclusies en aanbevelingen – in dit slotdeel zijn voorlopige conclusies geformuleerd en aanbevelingen gedaan.
8. Bijlagen



1. HET ONDERZOEK

1.1 AANLEIDING EN AFBAKENING

Grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector staat sinds een aantal jaren flink in de belangstelling. Onder invloed van de brede maatschappelijke 'MeToo-beweging' en een aantal schandalen en rechtszaken rond grote namen in de sector, is een werkgroep met de naam Taskforce GO! ontstaan. In deze werkgroep zetten allerlei organisaties uit de sector zich gemeenschappelijk in om het onderwerp te agenderen, bewustwording te vergroten en tools aan te reiken aan organisaties en individuen om het gesprek aan te gaan.

In 2023 is een eerste onderzoek uitgevoerd om meer gericht beleid te kunnen formuleren. Daarvan was het doel om zicht te krijgen op omvang en aard van het grensoverschrijdend gedrag, mogelijke risicofactoren en kwetsbare doelgroepen. Sinds 2023 is er campagnematig aandacht gevraagd voor dit onderwerp met als slogan 'Ik zet de toon. Spreek mensen aan als ze te ver gaan'.

Het onderhavige onderzoek is opnieuw gericht op grensoverschrijdend gedrag. De stand van zaken in de sector wordt vergeleken met die in 2023.

In dit onderzoek definiëren we grensoverschrijdend gedrag als volgt, in overeenkomst met de definitie die in 2023 gebruikt is:

Grensoverschrijdend gedrag is elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met als doel of gevolg de aantasting van de waardigheid van een persoon, of met het gevolg dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie ontstaat.

Er zijn veel definities van grensoverschrijdend gedrag. De vertrouwenspersonen van Mores definiëren grensoverschrijdend gedrag als 'gedrag dat als grensoverschrijdend of kwetsend wordt ervaren en tot gevolg heeft dat je je niet langer veilig voelt op de werkplek of opleiding'. (www.mores.nl). De FNV zegt op www.fnv.nl: 'Grensoverschrijdend gedrag is ongewenst gedrag waar jij je niet goed over voelt en waar jij geen toestemming voor hebt gegeven. Bij grensoverschrijdend gedrag brengt iemand je schade toe op fysiek, mentaal of emotioneel vlak. Dit kan verschillende vormen aannemen zoals discriminatie, pesten, (seksuele) intimidatie en agressie.' En de SER (SER, z.j.) definieert het zo: 'Grensoverschrijdend gedrag is een verzamelterm voor alle vormen van gedrag waarbij de ene persoon de grenzen van de andere persoon niet respecteert: fysiek, verbaal of non-verbaal. Dat ervaart iemand dan als bedreigend, vernederend of intimiderend. In principe is de persoonlijke grens leidend; gedrag is grensoverschrijdend als iemand dat zo ervaart. Of als het gedrag de grenzen overgaat die zijn vastgelegd in de organisatie, zoals in gedragscodes en huisregels. Natuurlijk ook als het gedrag wettelijke grenzen overgaat, zoals bij racisme of aanranding.'

In het onderzoek 'Niets gezien, niets gehoord en niets gedaan' van de Onderzoekscommissie gedrag en cultuur omroepen (Onderzoekscommissie gedrag en cultuur omroepen OGCO, 2024) wordt het gedrag omschreven als gedragingen die niet door de beugel kunnen op basis van drie ankerpunten:

- Als ze als zodanig zijn beschreven in de wet (arbo, zorgplicht, psychosociale arbeidsbelasting).
- Als ze de centrale taak en missie en het doel van de werkzaamheden in gevaar brengen.
- Als de gevolgen voor de persoon en omgeving zodanig zijn dat ze het functioneren van medewerkers en het bereiken van werkdoelen belemmeren.

Op dit moment ligt wetgeving bij de Eerste Kamer die het invoeren van een gedragscode verplicht. In de Memorie van Toelichting staat: 'Daarbij dient in ieder geval direct of indirect onderscheid (discriminatie), seksuele intimidatie, agressie en geweld, en pesten te zijn opgenomen.' (Eerste Kamer der Staten-Generaal, z.j.)

In veel onderzoeken en in de media krijgt seksueel grensoverschrijdend gedrag de meeste aandacht. Maar er zijn ook andere vormen van grensoverschrijdend gedrag die een grote impact kunnen hebben op de betrokkenen. We maken in dit onderzoek onderscheid tussen:

- a. *Emotioneel grensoverschrijdend gedrag* (bijvoorbeeld verbale agressie, pesten, negeren of uitsluiten, vernederen, beledigen, leugens verspreiden, discriminatie)
- b. *Fysieke agressie* (mishandeling en andere vormen van fysiek geweld)
- c. *Verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag* (bijvoorbeeld ongewenste seksueel getinte berichten of opmerkingen, opdringerig gedrag of aanstaren)
- d. *Fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag* (bijvoorbeeld tegen de wil in zoenen of aanraken, aanranding, verkrachting)

1.2 ONDERZOEKSVRAGEN

De hoofdvraag van het onderzoek is:

Wat is de aard en omvang van de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector en hoe gaan betrokkenen hiermee om?

Daarbij horen de volgende subvragen:

- Van welk type grensoverschrijdend gedrag zijn mensen getuige geweest tijdens hun werk in de muzieksector (omstanders)?
- Van welk type grensoverschrijdend gedrag zijn mensen slachtoffer geweest tijdens hun werk in de muzieksector?
- Zijn ze zelf ook bedoeld of onbedoeld pleger geweest van grensoverschrijdend gedrag?
- Zijn er verschillen in aard en omvang kijkend naar persoons-, functie- of sectorkenmerken? En zo ja, welke?
- Wat waren de emotionele en praktische gevolgen van het ervaren van grensoverschrijdend gedrag?
- Hoe vaak en waar of bij wie zijn incidenten gemeld, hoe hebben de melders dit proces ervaren en wat is het effect (wat is met de meldingen gedaan en waartoe heeft het geleid) van hun melding geweest? Hoe staat het met de meldingsbereidheid?
- Is er aangifte gedaan? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe vaak is er aangifte gedaan en wat is de uitkomst van die aangifte geweest?
- Hoe staat het met de bekendheid en gebruik van de materialen uit de campagne 'Ik zet de toon'?
- Zien we verschillen in vergelijking met de meting in 2023? Zo ja, welke?

De online vragenlijst bestond uit drie delen:

- I. Een algemeen deel met vragen voor alle respondenten over ervaringen als omstander van grensoverschrijdend gedrag, meldingsbereidheid, eigen gedrag (pleger)

- II. Een tweede deel alleen voor mensen die zelf een concrete ervaring hebben gehad met grensoverschrijdend gedrag. Aan hen is gevraagd om één ervaring in gedachten te houden en daarover een aantal verdiepende vragen te beantwoorden.
- III. Een deel waarin gevraagd werd naar de bekendheid en ervaringen met de campagne en materialen die de Taskforce na de eerste meting heeft ingezet en gesignaleerde veranderingen in de omgang met grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector.

1.3 AANPAK VAN HET ONDERZOEK

Voor het onderzoek is gebruikgemaakt van een online survey met meerkeuzevragen, stellingen en open vragen. Deze kon via een anonieme link worden ingevuld.

De inhoud van de survey is gebaseerd op de versie die in 2023 in overleg met de kerngroep van Taskforce GO! was opgesteld. Daarbij is onder meer gebruikgemaakt van vraagstellingen uit andere onderzoeken over (vormen van) grensoverschrijdend gedrag (zie bronnenlijst in de bijlagen). De vragen zijn tot stand gekomen op basis van kennis van Movisie over risicofactoren voor grensoverschrijdend gedrag en input vanuit de Taskforce over de context van de muzieksector. De vragenlijst bestond merendeels uit een- of meerkeuzevragen met de mogelijkheid om toelichting te geven. De online survey is vooraf getest door een kleine testgroep uit de achterban van de kerngroep.

De link naar de online survey is verspreid door verschillende organisaties uit de muzieksector die zich bij het initiatief van Taskforce GO! hebben aangesloten. Respondenten kregen vier weken de tijd om de vragenlijst in te vullen. In deze periode werden mensen ook via diverse nieuwsbrieven, socialemediaberichten en interne persberichten geattendeerd op het lopende onderzoek.

In de bijlage vind je een uitgebreidere verantwoording over het onderzoek.

1.4 RESPONS

In dit actuele onderzoek in 2026 vulden in totaal 1007 respondenten de vragenlijsten in. Hiervan voldeden 72 respondenten niet aan de criteria om te worden meegeteld. De criteria waarop is geselecteerd waren dat respondenten meerderjarig moesten zijn en dat zij de afgelopen drie jaar werkzaam moesten zijn geweest in de muzieksector. Deze criteria werden ook in de begeleidende tekst vermeld. Werken met minderjarige respondenten vraagt onder meer om ouderlijke toestemming en een uitgebreidere ethische toets. Hier is in dit onderzoek niet voor gekozen. Daarnaast gaat het onderzoek met name over de ervaringen van respondenten over de afgelopen drie jaar. Daarom is ervoor gekozen om respons niet mee te tellen als respondenten geen recente ervaring in de muzieksector hadden. Twee respondenten waren jonger dan 18 jaar en 70 waren de afgelopen drie jaar niet werkzaam geweest in de muzieksector. Uiteindelijk zijn er daardoor 935 respondenten die de vragenlijst 2026 hebben ingevuld. Hun antwoorden worden in dit rapport weergegeven. Voor een herhalingsmeting is dit een meer dan voldoende resultaat. In hoofdstuk 2 gaan we verder in op de kenmerken van de respondenten. In de vorige meting uit 2023 waren er iets meer respondenten, namelijk 980. Deze meting vond plaats kort nadat er veel media-aandacht was geweest rondom The Voice en de uitzending van BOOS. Bovendien was dat het eerste onderzoek naar alle vormen van grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector.

1.5 BEPERKINGEN VAN HET ONDERZOEK

Het onderzoek betreft een herhalingsmeting. Maar omdat het onderzoek anoniem is, kunnen we niet vaststellen welk deel van de huidige respondenten ook meegedaan heeft aan het onderzoek in 2023. Verschillen tussen 2023 en 2026 zijn daardoor niet uitsluitend toe te schrijven aan de ingezette cultuurverandering en bewustwordingscampagne. Ze kunnen ook veroorzaakt worden door verschillen in de responsgroep. In hoofdstuk 2 gaan we daar verder op in.

De muzieksector is zeer omvangrijk. De circa duizend respondenten vormen slechts een klein deel van iedereen die voor en achter de schermen bijdraagt aan de muziekcultuur in Nederland. Adressenbestanden van de verschillende betrokken organisaties overlappen met elkaar. Daarom is het onmogelijk om te bepalen hoeveel procent van het totaal aantal mensen we met dit onderzoek bereikt hebben. De respons is wel afkomstig uit alle geledingen. Daarom gaan we ervan uit dat het beeld behoorlijk representatief is. Qua samenstelling (man-vrouw verdeling, leeftijd, e.d.) lijkt de respondentengroep erg op de groep die in het onderzoek uit 2023 beschreven is.

In overleg met de opdrachtgever zijn er voor dit huidige onderzoek een aantal keuzes gemaakt die de survey gebruiksvriendelijker gemaakt hebben (zie toelichting in de bijlage). Voor de respondenten leverde dit minder herhaling en irritatie op. De consequentie van deze keuzes is echter dat de resultaten van dit nieuwe onderzoek niet één op één vergelijkbaar zijn met de uitkomsten van het onderzoek in 2023. In het onderzoek in 2026 zijn de vragen over de ervaringen met de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag namelijk alleen aan een beperkte groep gesteld. Deze vragen werden namelijk aan de respondenten die in het begin van de survey hebben aangegeven getuige of slachtoffer te zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag gesteld. De mensen zonder ervaring als slachtoffer of getuige zijn, sloegen deze vragen over. Dat kan zorgen voor een zekere vertekening in de cijfers, onder andere doordat de vervolgvragen door een kleinere groep met relatief meer vrouwen zijn ingevuld. In de bijlage vind je een uitgebreidere beschrijving van de beperkingen qua vergelijkbaarheid van de onderzoeken uit 2023 en 2026.

1.6 ANTWOORDEN OPEN VRAGEN

In de vragenlijst zijn er meerdere momenten waarop mensen een uitgebreid antwoord kunnen geven. In deze antwoorden worden met enige regelmaat organisaties en/of personen met naam en toenaam benoemd. Om de privacy te waarborgen, zijn deze gegevens in de tekst en in overgenomen citaten verwijderd. Dat heeft tot gevolg dat de tekst van citaten door de onderzoekers soms enigszins is aangepast, zodat de context van het citaat duidelijk is voor de lezer.



2. GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG IN DE MUZIEKSECTOR

2.1 KENMERKEN VAN DE ONDERZOEKSGROEP

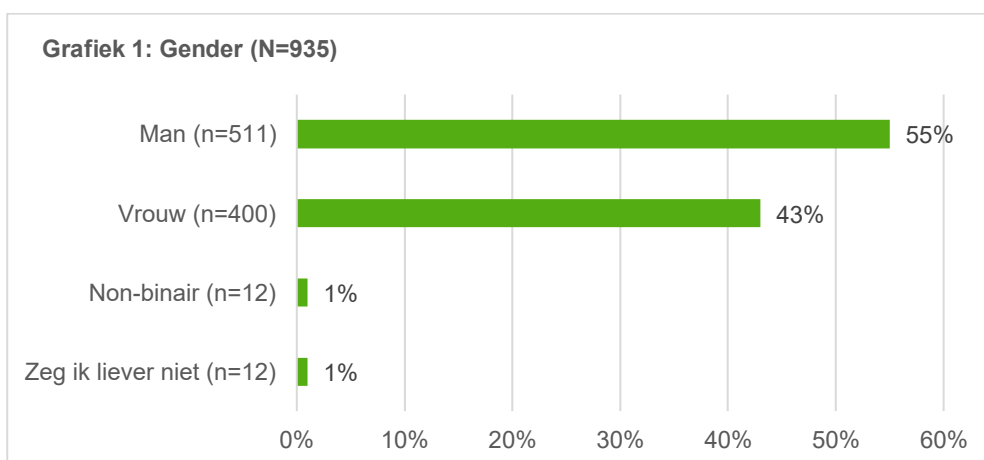
Het onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector is ingevuld door 935 respondenten. Dit zijn mensen die in de afgelopen drie jaar in de sector actief waren (als vrijwilliger, stagiair, freelancer of in loondienst) en 18 jaar of ouder zijn. De vragenlijst bevatte achtergrondkenmerken die relevant zijn voor het begrijpen van verschillen in ervaringen met grensoverschrijdend gedrag.

Niet iedereen wordt in gelijke mate getroffen door grensoverschrijdend gedrag. Daarom zijn de respondenten bevraagd op verschillende kenmerken, zoals gender, leeftijd, seksuele oriëntatie en identificatie als persoon van kleur. Daarnaast is een aantal kenmerken uitgevraagd die van belang zijn in relatie tot het werken in de muzieksector. Deze kenmerken zijn: type functie, aard van het dienstverband en hoe lang iemand werkzaam is in de sector. Voorwaarden voor deelname aan het onderzoek waren dat de respondent 18 jaar of ouder is en in de afgelopen drie jaar werkzaam is geweest in de muzieksector als vrijwilliger, stagiair, freelancer of met een vast contract.

Gender

De respondenten zijn naar hun genderidentiteit gevraagd door te vragen of zij zichzelf zien als vrouw, man, non-binair of dat zij dit liever niet zeggen. Hieruit komt naar voren dat 55 procent van de respondenten zich identificeert als man en 43 procent als vrouw (zie grafiek 1). Daarnaast identificeert 1 procent zich als non-binair en zegt 1 procent dit liever niet. Daarmee is de populatie vergelijkbaar met die van het onderzoek in 2023.

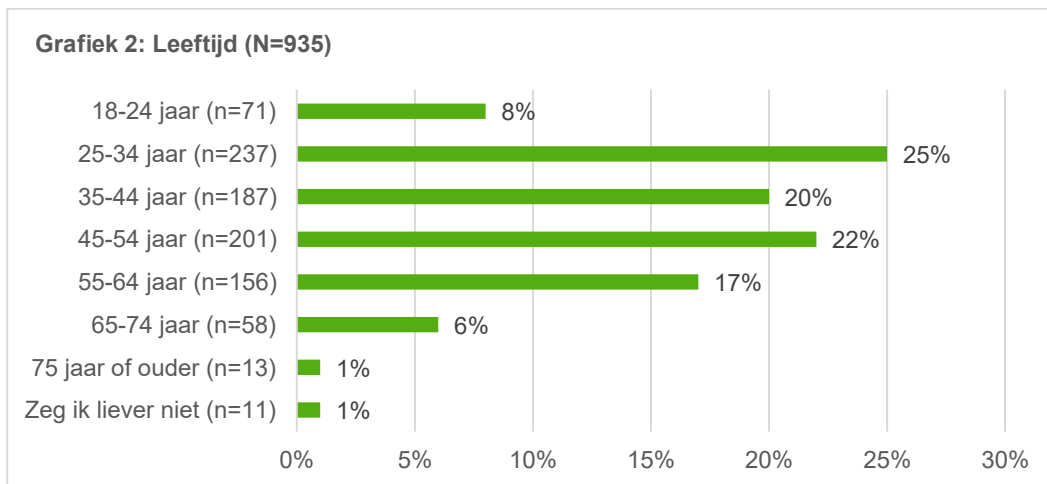
De 12 respondenten die zichzelf zien als non-binair en de 12 respondenten die dit liever niet zeggen zijn buiten beschouwing gelaten in de vergelijkingen op basis van gender. Hier is voor gekozen omdat deze groepen te klein zijn om goede vergelijkingen mee te maken. Omdat er geen algemeen erkende manieren zijn om dit uit te vragen, zijn de landelijke cijfers niet eenduidig over het aantal non-binaire personen in Nederland en kunnen we dus ook niet met zekerheid zeggen of het aantal non-binaire respondenten representatief is voor de Nederlandse context. Er bestaat wel ander onderzoek, met name de lhbtq+-monitor (Brammers et al, 2024), waaruit blijkt dat non-binaire/genderqueer personen veel vaker respectloos gedrag ervaren door onbekenden op straat, in het openbaar vervoer of door bekenden. We hebben weinig redenen om aan te nemen dat de werkvloer in de muzieksector een uitzondering vormt.



Leeftijd

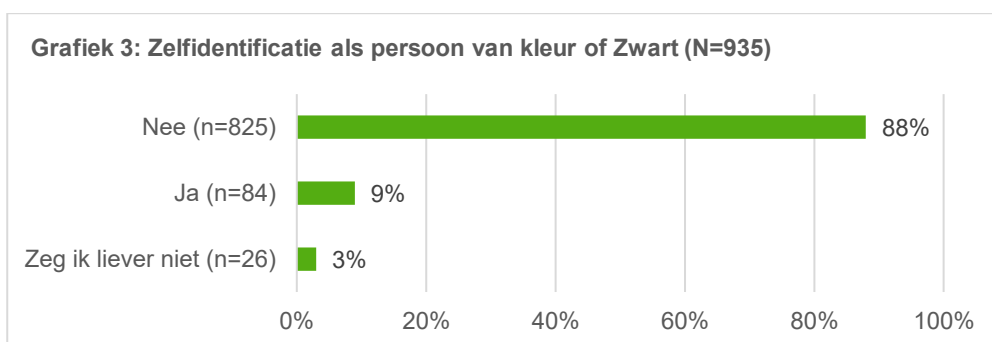
De leeftijd van de respondenten loopt uiteen van 18 jaar tot en met ouder dan 75 jaar (zie grafiek 2). De groep 18 tot 24 jaar vormt 8 procent. De grootste groep respondenten bevindt zich in de leeftijdscategorie 25 tot 34 jaar (25%). De groepen 35 tot 44 jaar en 45 tot 54 jaar zijn bijna net zo groot, met respectievelijk 20 en 22 procent. De groep 55 tot 64 jaar vormt 17 procent en de groep 65 tot 74 jaar 6 procent. Tenslotte is nog een klein deel 75 jaar ouder (1%) of zegt dit liever niet (1%). De verhoudingen tussen de leeftijdsgroepen zijn ongeveer hetzelfde als in het onderzoek uit 2023.

In de vergelijkingen tussen leeftijdsgroepen is ervoor gekozen om de groepen 18 tot 24 jaar, 25 tot 34 jaar en 35 tot 44 jaar samen te voegen (n=495). Dat is ook gedaan voor de groepen 45 tot 54 jaar, 55 tot 64 jaar, 65 tot 74 jaar en 75 jaar en ouder (n=428). 11 respondenten hebben aangegeven hun leeftijd liever niet te delen. Zij zijn in deze vergelijkingen buiten beschouwing gelaten omdat zij niet in een leeftijdsgroep in te delen zijn.



Identificatie als persoon van kleur of Zwart

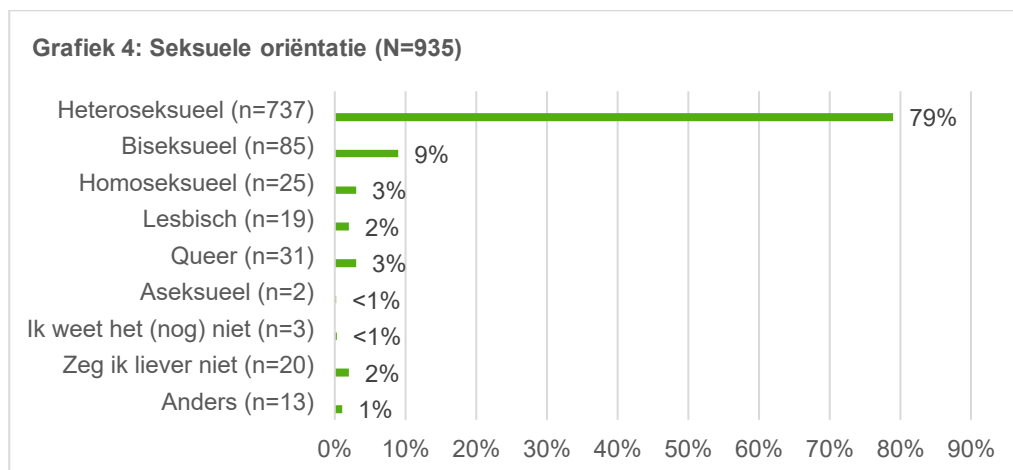
Een klein deel van de respondenten ziet zichzelf als persoon van kleur of Zwart (9%). Het merendeel doet dat niet (88%). Enkele respondenten geven aan dit liever niet te zeggen (3%). Deze percentages komen precies overeen met de percentages in het onderzoek uit 2023.



Seksuele oriëntatie

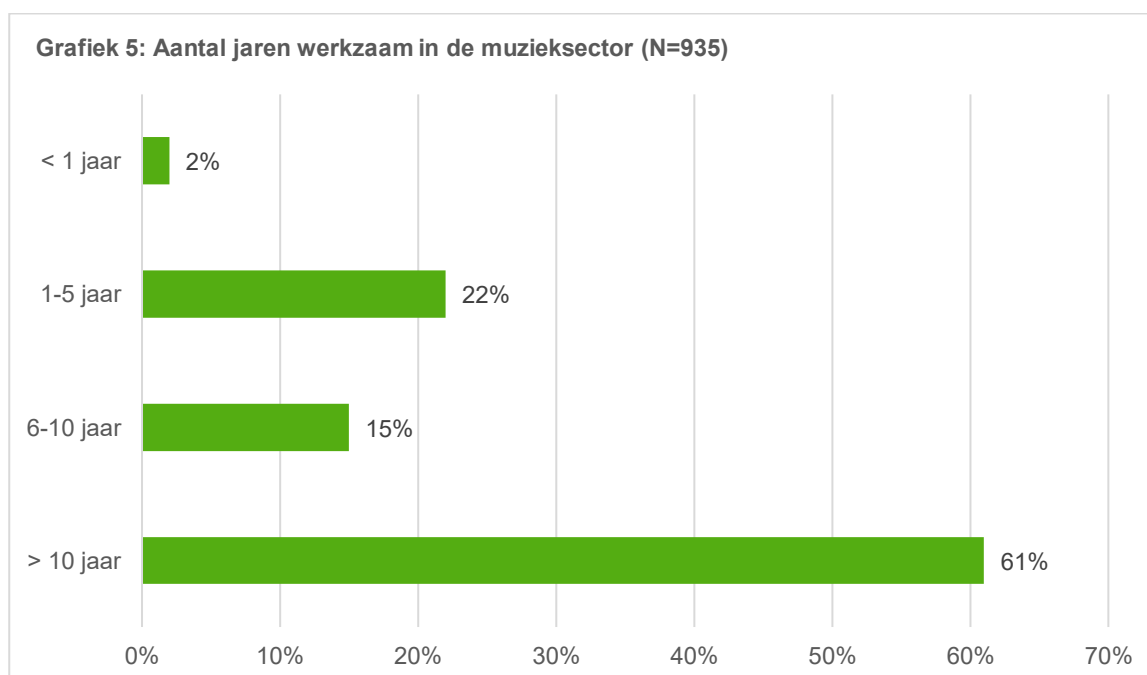
Het merendeel van de respondenten omschrijft hun seksuele oriëntatie als heteroseksueel (79%). Verder omschrijft 9 procent zich als biseksueel, 3 procent als queer, 3 procent als homoseksueel, 3 procent als lesbisch en minder dan 1 procent als asexueel. Ook zijn er respondenten die dit liever niet zeggen (2%) of het (nog) niet weten (<1%). Er zijn ook enkele respondenten (1%) die de eigen seksuele oriëntatie als 'anders' dan de genoemde categorieën omschrijven, zoals panseksueel. In het onderzoek uit 2023

identificeerde 82 procent zich als heteroseksueel. Daardoor is deze groep iets kleiner in het huidige onderzoek. De verhoudingen tussen de overige groepen zijn wel nagenoeg hetzelfde in beide onderzoeken. In de vergelijkingen op basis van seksuele oriëntatie is ervoor gekozen om de groep heteroseksuele personen (n=737) te vergelijken met alle overige respondenten (n=198), dus de mensen die zich niet identificeren als heteroseksueel.



Aantal jaren werkzaam

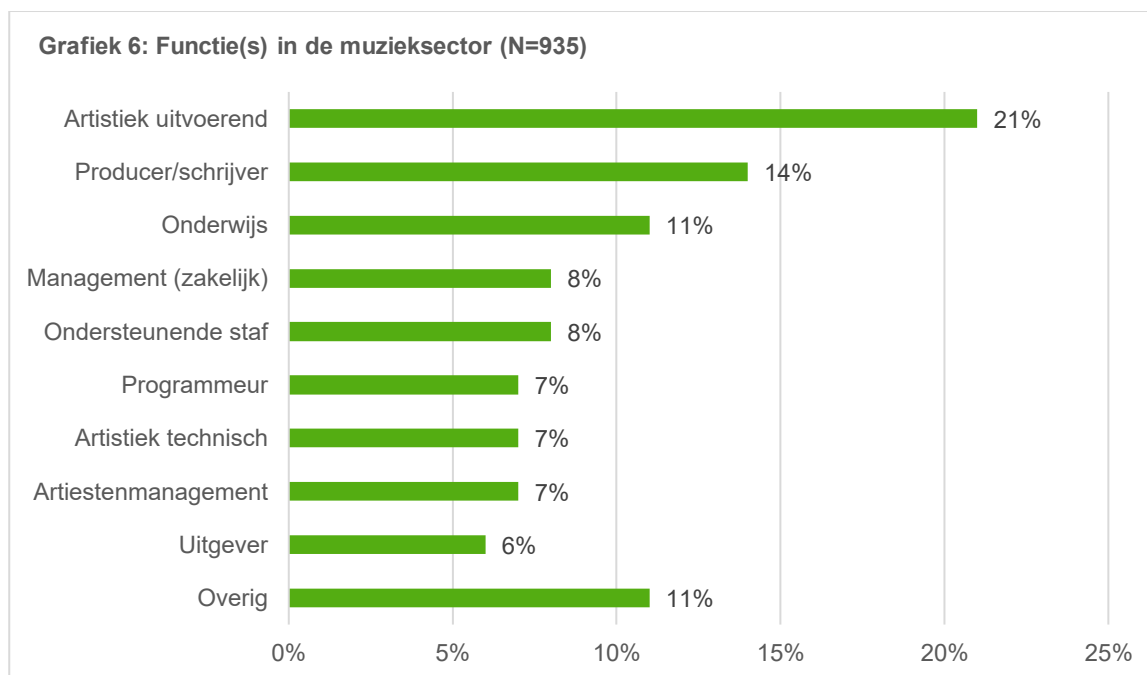
De respondenten verschillen in het aantal jaar dat zij werkzaam zijn in de muzieksector. Een klein deel werkt pas minder dan een jaar in de sector (2%). De grootste groep (61%) werkt al meer dan tien jaar in de muzieksector. Daarnaast is 22 procent tussen de één en vijf jaar werkzaam en is 15 procent tussen de zes en tien jaar werkzaam in de sector (zie grafiek 5).



Functie(s) in de muzieksector

Wat opvalt is dat meer dan de helft van de respondenten (57%) aangeeft dat ze meer dan één functie hebben binnen de muzieksector. 17 procent heeft zelfs meer dan drie functies. De genoemde functies onder

de respondenten zijn van meest naar minst voorkomend: artistiek uitvoerend (21%), producer/schrijver (14%), onderwijs (11%), management (zakelijk) (8%), ondersteunende staf (8%), programmeur (7%), artistiek technisch (7%), artiestenmanagement (7%) en uitgever (6%). Deze verdeling van functies over alle respondenten zijn vergelijkbaar met die in het onderzoek uit 2023. Bij de overige antwoorden die zijn genoemd bij 'overig' (11%) gaat het om zeer uiteenlopende functies, zoals: marketing, A & R, journalistieke functies, techniek en productiewerk, horeca, eigenaar/directeur, e.d.

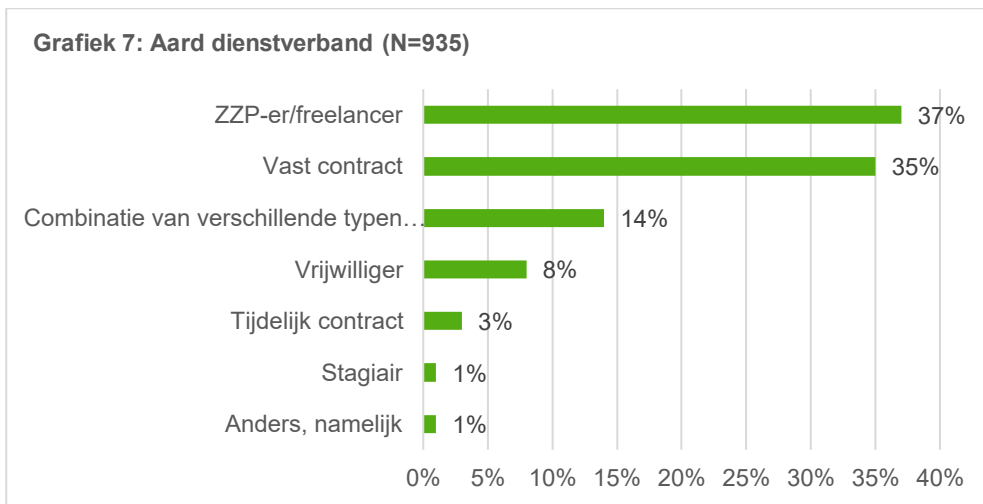


Aard van het dienstverband

Bij de vraag naar de aard van hun dienstverband hadden veel respondenten (71) de optie 'anders' gekozen. Uit de toelichting bij hun antwoord bleek echter dat de meeste antwoorden alsnog konden worden ondergebracht in de bestaande categorieën; in twee derde van de overige antwoorden ging het om combinaties van verschillende typen dienstverbanden.

De grootste groep respondenten is werkzaam als zelfstandige (zzp'er) of freelancer (37%) in de muzieksector. Dit wordt gevolgd door respondenten die een vast dienstverband hebben (35%). Verder is er bij 14 procent van de respondenten sprake van een combinatie van verschillende typen contracten en heeft 3 procent een tijdelijk contract. Daarnaast zijn er respondenten die actief zijn in de muzieksector als vrijwilliger (8%) of als stagiair (1%). Tenslotte geeft 1 procent van de respondenten aan een ander type dienstverband te hebben dan die hieronder worden genoemd. Hierbij gaat het vooral om mensen die eigenaar/ondernemer (met personeel) zijn. In 2023 is ook gevraagd naar muziekgenre. Dat is dit keer niet gedaan, omdat de vorige keer het muziekgenre niet leek uit te maken voor de antwoorden op de andere vragen. Er is naar gestreefd om waar mogelijk de vragenlijst in te korten.

In vergelijking met het onderzoek in 2023 zijn er iets meer respondenten die een vast dienstverband hebben en iets minder zzp'ers/freelancers.



De onderzoeksgroep is breed samengesteld, met variatie in gender, leeftijd, seksuele oriëntatie, culturele achtergrond, functies en contractvormen. Een groot deel werkt al lang in de sector en vervult meerdere rollen tegelijk. De sector blijkt sterk gefragmenteerd, met veel freelancers en mensen met meerdere functies. Deze factoren zijn relevant voor het begrijpen van risico's op grensoverschrijdend gedrag.

2.2 EIGEN ERVARINGEN MET GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG

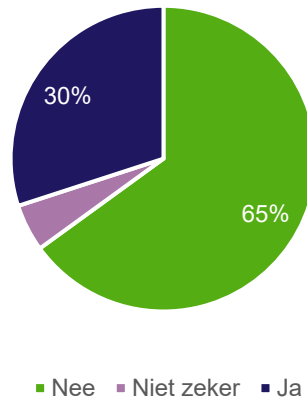
2.2.1 Totaalbeeld van eigen ervaringen met grensoverschrijdend gedrag

Aan de respondenten is gevraagd naar hun eigen ervaringen met grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector. Bij de eerste vragen in dit onderdeel zijn de respondenten expliciet gevraagd naar wat hen zelf is overkomen tijdens hun werk in de afgelopen drie jaar, dus in de periode 2023 tot 2026. Hierbij kregen de respondenten eerst de volgende begeleidende tekst voorgelegd:

'Mogelijk heb je ook eigen ervaring(en) met grensoverschrijdend gedrag van mensen met wie je samenwerkt in de muzieksector. Denk daarbij aan situaties waarin jijzelf gepest, gekleineerd, geïntimideerd of gediscrimineerd bent, of te maken kreeg met verbaal of fysiek geweld of een vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag van collega's of leidinggevenden.'

Ten eerste is aan alle respondenten gevraagd of zij in de afgelopen drie jaar zelf slachtoffer zijn geweest van enige vorm van grensoverschrijdend gedrag door mensen in hun werkomgeving in de muzieksector. Het gaat hierbij om emotioneel (incl. discriminatie), fysiek en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag. Op deze vraag antwoordt 30 procent 'ja' en 65 procent 'nee'. De overige 5 procent geeft aan dit niet zeker te weten.

Grafiek 8: Eigen ervaring met grensoverschrijdend gedrag in periode 2023-2026 (N=935)

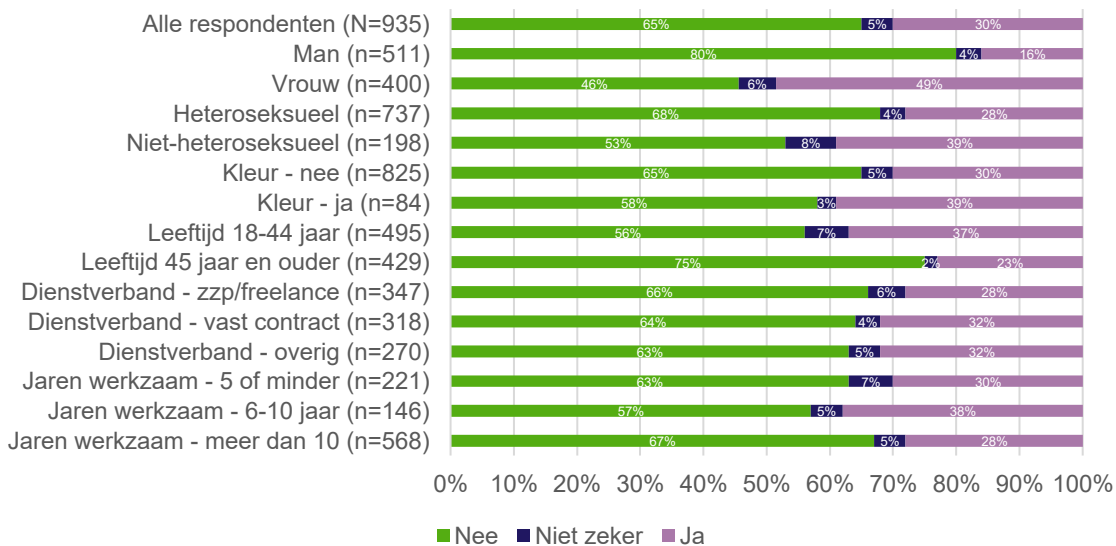


Het percentage van 65 procent dat aangeeft de laatste drie jaar zelf geen grensoverschrijdend gedrag te hebben meegemaakt is lager dan het percentage in 2023. In 2023 is gevraagd naar ervaringen in de afgelopen vijf jaar, daardoor zijn de percentages maar beperkt te vergelijken.

Zijn bepaalde groepen vaker slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag?

We hebben vervolgens gekeken of er een relatie is tussen bepaalde persoonskenmerken van de respondenten en het slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag.

Grafiek 9: Eigen ervaring met grensoverschrijdend gedrag per groep in periode 2023-2026 (N=935)



Uit bovenstaande grafiek blijkt het volgende:

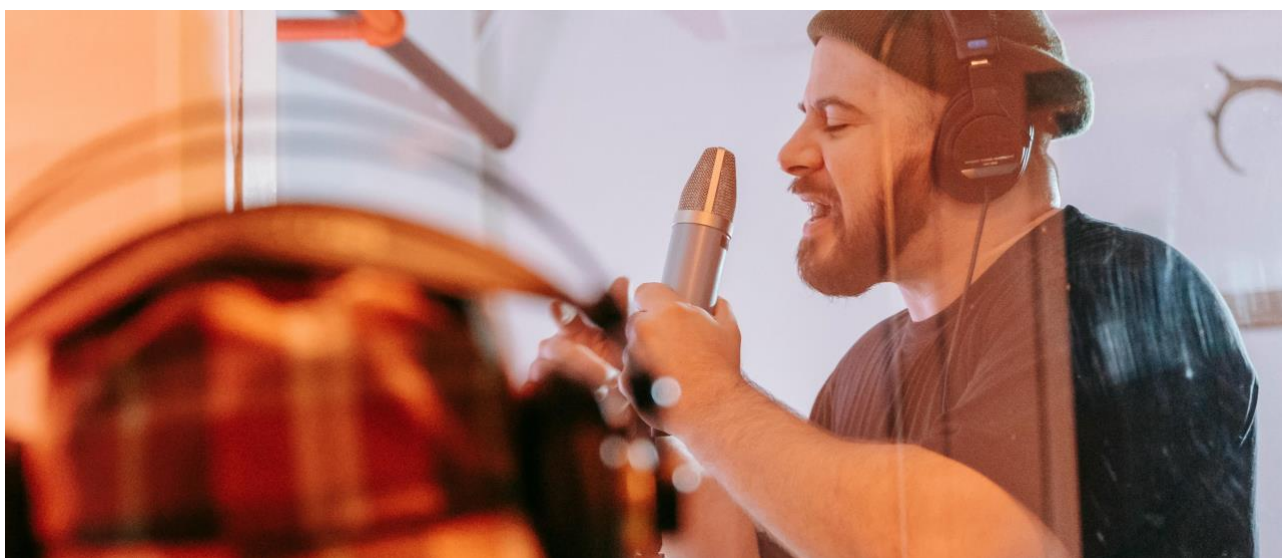
- Gender: de helft van de vrouwen (49%) geeft aan slachtoffer te zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag, tegenover 16 procent van de mannen.

- Seksualiteit: 39 procent van de niet-heteroseksuele respondenten geeft aan slachtoffer te zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag, tegenover 28 procent bij de heteroseksuele respondenten.
- Mensen van kleur: van de respondenten die zichzelf identificeert als persoon van kleur of Zwart geeft 39 procent aan slachtoffer te zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag, tegenover 30 procent bij de respondenten die zich niet zo identificeren.
- Leeftijd: van de respondenten tussen de 18 en 44 jaar geeft 37 procent aan slachtoffer te zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag, tegenover 23 procent bij de respondenten ouder dan 45 jaar.
- Wanneer we kijken naar de aard van het dienstverband en naar het aantal jaar werkzaam in de muzieksector zijn de verschillen tussen de verschillende groepen kleiner. Dit verschil bestaat echter wel degelijk, vooral waar het intimiderend en emotioneel grensoverschrijdend gedrag of fysieke agressie betreft.

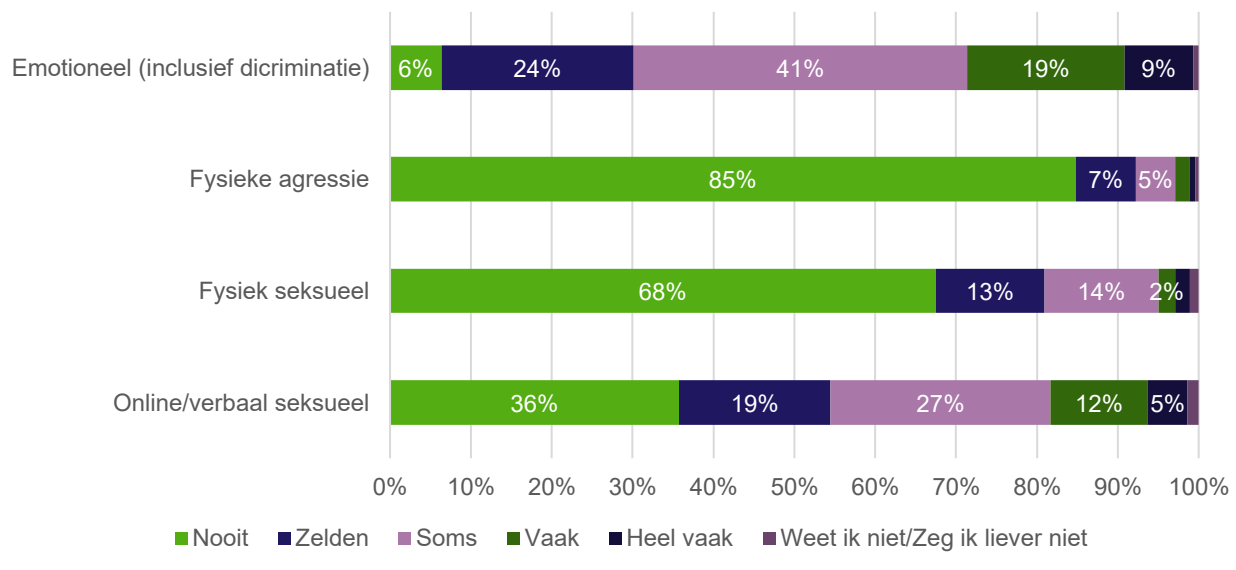
Er is dus een flinke groep die geen enkele ervaring met grensoverschrijdend gedrag heeft. De mensen die dit wel meemaken, hebben mogelijk te maken met meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag.

Frequentie van eigen ervaring met grensoverschrijdend gedrag

Vervolgens is aan de 283 respondenten die naar eigen zeggen slachtoffer zijn geweest van enige vorm van grensoverschrijdend gedrag gevraagd hoe vaak zij te maken hebben gehad met verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag. Het ging hierbij om emotioneel grensoverschrijdend gedrag, fysieke agressie, fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag en verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag. Uit verschillende publicaties is op te maken dat het samengaan van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag vaak voorkomt. Bijvoorbeeld in de 'Handreiking cultuurverandering op de werkvloer' van de regeringscommissaris seksueel geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag (Regeringscommissariaat seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, 2024): 'Bovendien hebben de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag, inclusief SGOG, vaak verband met elkaar en kunnen ze in elkaar overlopen. Denk hierbij aan iemand die te maken krijgt met zowel discriminatie als agressie en geweld. Of aan iemand die wordt gepest, maar ook SGOG meemaakt. Bovendien zijn mensen die vaker worden gediscrimineerd, zoals vrouwen, LHBTIQ+-mensen of mensen van kleur, ook vaker slachtoffer van SGOG.' Dat blijkt ook uit dit onderzoek.



Grafiek 10: Eigen ervaringen met verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag in periode 2023-2026 (n=283)



*Percentage van N/n. **Percentages van <2 zijn niet weergegeven.

Wat valt op:

- Met intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag (inclusief discriminatie) kreeg 6 procent nooit te maken, 24 procent zelden, 42 procent soms, 20 procent vaak en 8 procent heel vaak.
- Met fysieke agressie kreeg 85 procent nooit te maken, 7 procent zelden, 5 procent soms, 2 procent vaak en 1 procent heel vaak.
- Met fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag kreeg 68 procent nooit, 14 procent zelden, 14 procent soms, 2 procent vaak en 2 procent heel vaak te maken.
- Met online/verbaal seksueel grensoverschrijdend gedrag kreeg 36 procent nooit, 19 procent zelden, 28 procent soms, 12 procent vaak en 5 procent heel vaak te maken.

We concluderen hieruit dat emotioneel grensoverschrijdend gedrag (intimidatie/discriminatie) en online of verbaal seksueel grensoverschrijdend gedrag het meest frequent ervaren worden.

Slachtoffer zijn van verschillende typen van grensoverschrijdend gedrag

Als een persoon meerdere vormen ondergaat, is het vermoeden gerechtvaardigd dat het extra veel impact heeft. We hebben in de antwoorden daarom gekeken naar hoe veel typen van grensoverschrijdend gedrag mensen zelf hebben meegemaakt in de afgelopen drie jaar. Er is uitgesplitst naar vijf soorten gedrag, omdat discriminatie hier als aparte vorm in geïnterpreteerd los van ander emotioneel grensoverschrijdend en imiterend gedrag.

Van alle respondenten die enige vorm meemaakte, maakte 14 procent één type gedrag mee, 28 procent twee typen gedrag, 30 procent drie typen gedrag, 19 procent vier typen gedrag en 7 procent alle (vijf) typen van grensoverschrijdend gedrag. Een overweldigende meerderheid van mensen die grensoverschrijdend gedrag meemaakt, maakt dus meerdere typen van dit gedrag mee.

Tabel 1 – Aantal vormen alle respondenten (N=935) en respondenten die een vorm van grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt (n=283)

	Aantal	% van 935	% van 283
Geen	652	70%	-
1	41	4%	14%
2	78	8%	28%
3	85	9%	30%
4	55	6%	19%
5	19	2%	7%
Weet ik niet/ zeg ik liever niet	5	1%	2%
Totaal	935	100%	100%

Gemiddelde aantal typen grensoverschrijdend gedrag bij slachtoffers

Vrouwen, niet-heteroseksuele personen en mensen van kleur hadden bovengemiddeld met meer typen grensoverschrijdend gedrag te maken. Ook voor mensen die tussen 6 en 10 jaar werkzaam zijn en voor mensen van 18-44 jaar is er sprake van gemiddeld iets meer ervaring met meerdere typen grensoverschrijdend gedrag, maar niet zo veel als bovenstaande groepen. In onderstaande tabel in paars de groepen die flink boven het gemiddelde zitten.

Tabel 2 – Gemiddeld aantal typen grensoverschrijdend gedrag (N=935)

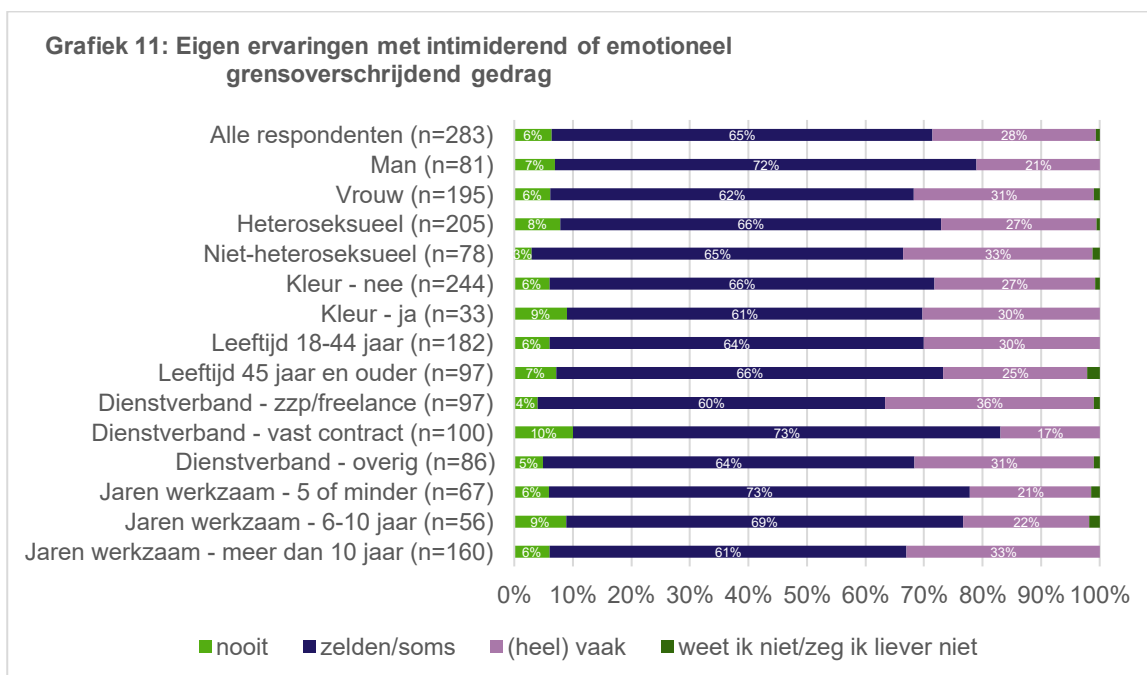
Alle respondenten (N=935)	0,81 vormen
Man (n=511)	0,42 vormen
Vrouw (n=400)	1,53 vormen
Heteroseksueel (n=737)	0,68 vormen
Niet-heteroseksueel (n=198)	1,28 vormen
Kleur – nee (n=825)	0,79 vormen
Kleur – ja (n=84)	1,32 vormen
Leeftijd 18-44 jaar (n=495)	1,13 vormen
Leeftijd 45 jaar en ouder (n=429)	0,48 vormen
Dienstverband – zzp/freelance (n=347)	0,85 vormen
Dienstverband – vast contract (n=318)	0,74 vormen
Dienstverband – overig (n=270)	0,89 vormen
Jaren werkzaam – minder dan 5 jaar (n=221)	0,87 vormen
Jaren werkzaam – 6-10 jaar (n=146)	1,06 vormen
Jaren werkzaam – meer dan 10 jaar (n=568)	0,71 vormen

2.2.2 Eigen ervaringen met emotioneel grensoverschrijdend gedrag

Onder emotioneel grensoverschrijdend vallen verschillende gedragingen. Denk aan pesten, verbale agressie (schreeuwen, bedreigen), intimidatie, vernederen, beledigen, negeren, roddelen, leugens verspreiden, overdreven aandacht krijgen, eigendommen stelen of vernielen, kritiek op uiterlijk of gewicht, discriminerende opmerkingen of stalking.

Veruit het grootste deel van de respondenten die te maken hebben gehad met grensoverschrijdend gedrag geeft aan te maken te hebben gehad met emotioneel grensoverschrijdend gedrag. Slechts 6 procent van de respondenten geeft aan hier nooit mee te maken te hebben gehad. Twee op de drie respondenten (66%) geeft aan hier zelden of soms mee te maken te hebben gehad. 28 procent heeft hier (heel) vaak mee te maken gehad.

Wanneer we kijken naar de ervaringen in relatie tot de persoonskenmerken zien we het volgende beeld:



*Percentage van N/n. **Percentages van <2 zijn niet weergegeven.

Wat valt op:

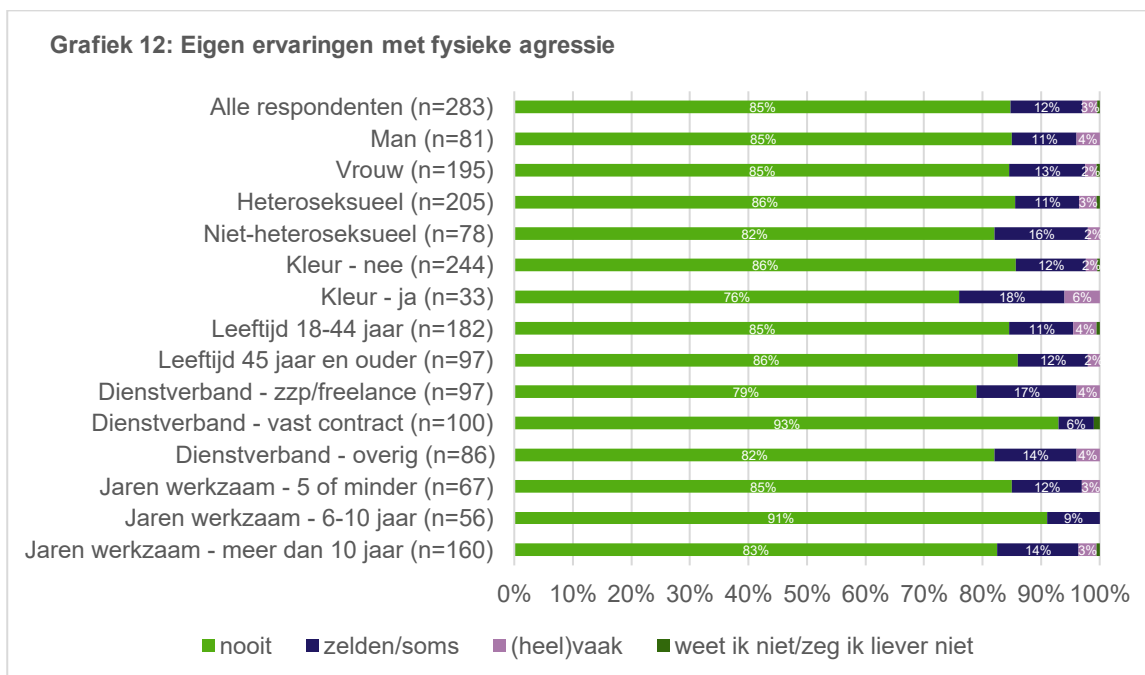
- Gender: het totale percentage dat te maken heeft gehad met emotioneel grensoverschrijdend is ongeveer gelijk tussen mannen en vrouwen (bij mannen is dat 93% en bij vrouwen 94%). Bij de vrouwen geeft echter 32 procent aan hiermee (heel) vaak te maken te hebben gehad, tegenover 21 procent van de mannen.
- Aard dienstverband: bij de respondenten met een vast contract geeft 17 procent aan (heel) vaak te maken te hebben gehad met emotioneel grensoverschrijdend gedrag. Bij zzp'ers/freelancers en andere typen dienstverbanden is dit respectievelijk 36 en 31 procent.
- Het lijkt er dus op dat vrouwen en mensen zonder vast contract meer en vaker te maken hebben met emotioneel grensoverschrijdend gedrag. De andere kenmerken geven een minder duidelijk beeld.

2.2.3 Eigen ervaringen met fysieke agressie

Met fysieke agressie wordt gedrag bedoeld als duwen, schoppen, slaan, ernstige mishandeling, fysiek in bedwang gehouden worden of gedwongen werken bij ziekte of uitputting.

Het overgrote deel van de respondenten die heeft aangegeven dat ze een vorm van grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt, heeft geen fysieke agressie meegemaakt in de afgelopen drie jaar (85%). De overige respondenten hebben in verschillende mate wel te maken gehad met dit gedrag: 12 procent zelden of soms en 3 procent (heel) vaak. Eén respondent heeft aangegeven dit niet zeker te weten.

Wanneer we de ervaringen bekijken aan de hand van de persoonskenmerken zien we het volgende beeld:



*Percentage van N/n. **Percentages van <2 zijn niet weergegeven.

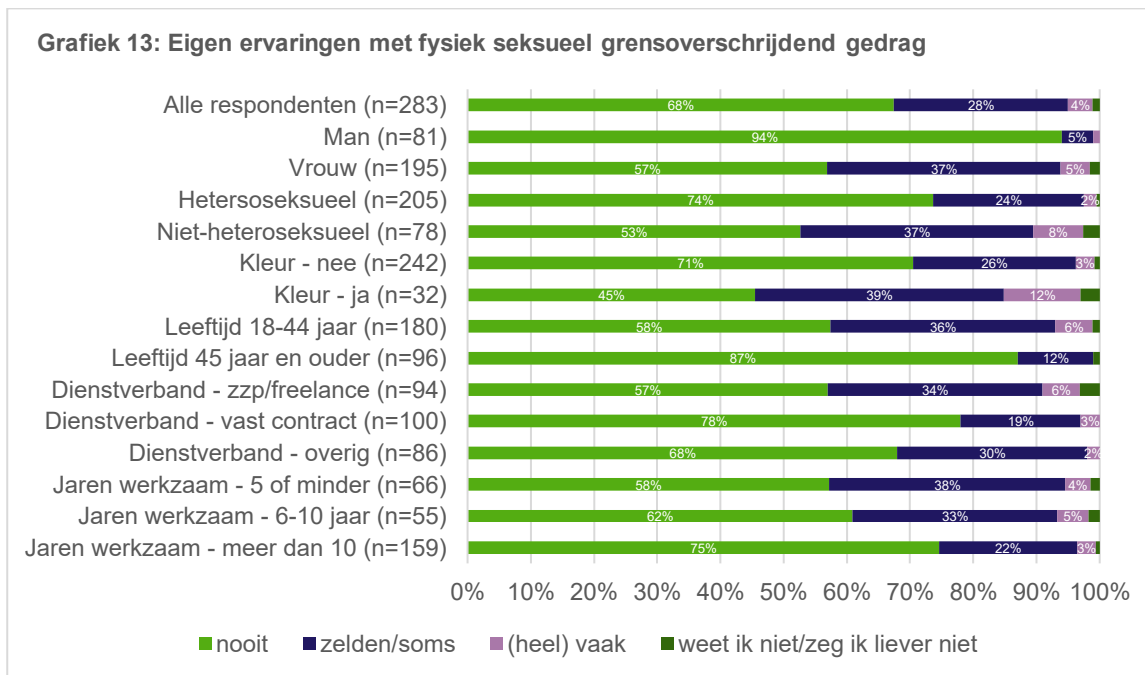
Wat valt op?

- Mensen van kleur: bij mensen van kleur heeft 24 procent wel te maken gehad met fysieke agressie, tegenover 14 procent bij mensen die niet van kleur zijn.
- Aard dienstverband: bij zzp'ers/freelancers en bij andere dienstverbanden zonder vast contract heeft respectievelijk 21 procent en 18 procent wel te maken gehad met fysieke agressie, tegenover 6 procent bij mensen met een vast contract.
- Een ander opvallend punt is dat fysieke agressie de enige vorm van grensoverschrijdend gedrag is waar mannelijke respondenten in gelijke mate mee te maken hebben gehad als vrouwelijke respondenten (beide 15 procent). Bij de andere vormen van grensoverschrijdend gedrag geldt dat vrouwen er aanzienlijk vaker mee te maken hebben gehad dan mannen.

2.2.4 Eigen ervaringen met fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag

Bij fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag gaat het onder andere om verkrachting, ongewenste aanrakingen, aanranding en tegen de wil zoenen, aangeraakt worden of seksuele handelingen verrichten.

32 procent van de respondenten die hebben aangegeven dat ze grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt (n= 283) is slachtoffer geweest van dit specifieke type gedrag in de afgelopen drie jaar. Hierbij heeft 28 procent dit zelden of soms meegemaakt en 4 procent (heel) vaak. Verder geven drie respondenten aan dit niet zeker te weten of liever niet te zeggen. De overige 68 procent van de respondenten heeft zelf niet met dit type gedrag te maken gehad.



*Percentage van N/n. **Percentages van <2 zijn niet weergegeven.

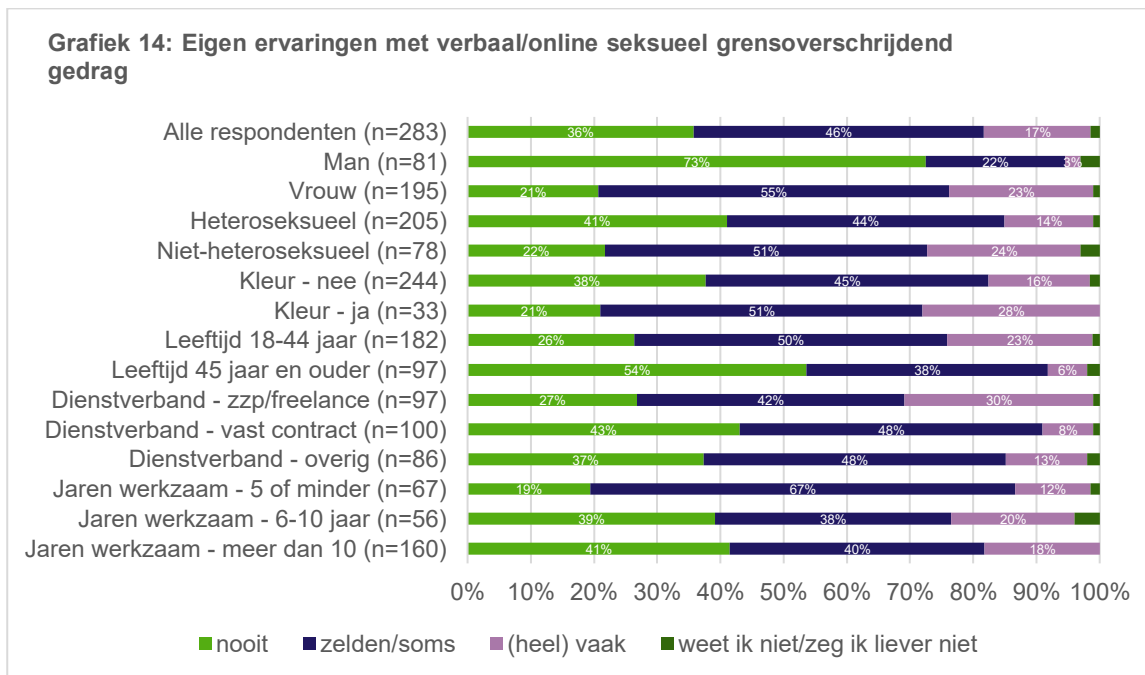
Wat valt op?

- Gender: voor vrouwen geldt dat 42 procent te maken heeft gehad met fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag, tegenover slechts 6 procent van de mannen.
- Seksualiteit: voor niet-heteroseksuele personen geldt dat 46 procent te maken heeft gehad met fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag, tegenover 26 procent van de heteroseksuele personen.
- Mensen van kleur: voor mensen die zich identificeren als persoon van kleur geldt dat 53 procent te maken heeft gehad met fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag, tegenover 21 procent van de mensen die zich niet identificeren als persoon van kleur.
- Leeftijd: voor mensen tussen de 18 en 44 jaar oud geldt dat 42 procent te maken heeft gehad met fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag, tegenover slechts 12 procent van de mensen ouder dan 45 jaar.

2.2.5 Eigen ervaringen met verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag

Bij verbaal of online seksueel grensoverschrijdend gedrag gaat het om gedrag als seksueel getinte opmerkingen, 'foute' grappen of complimenten, seksueel getinte berichten, appjes of e-mails, bepaalde aanrakingen, storend aanstaren of ongewenst opdringerig contact.

64 procent van de respondenten die heeft geantwoord dat ze in de afgelopen drie jaar een vorm van grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt (n=283), heeft verbaal of online seksueel grensoverschrijdend gedrag meegemaakt. Hierbij geldt dat 47 procent er zelden of soms mee te maken heeft gehad en 17 procent (heel) vaak.



*Percentage van N/n. **Percentages van <2 zijn niet weergegeven.

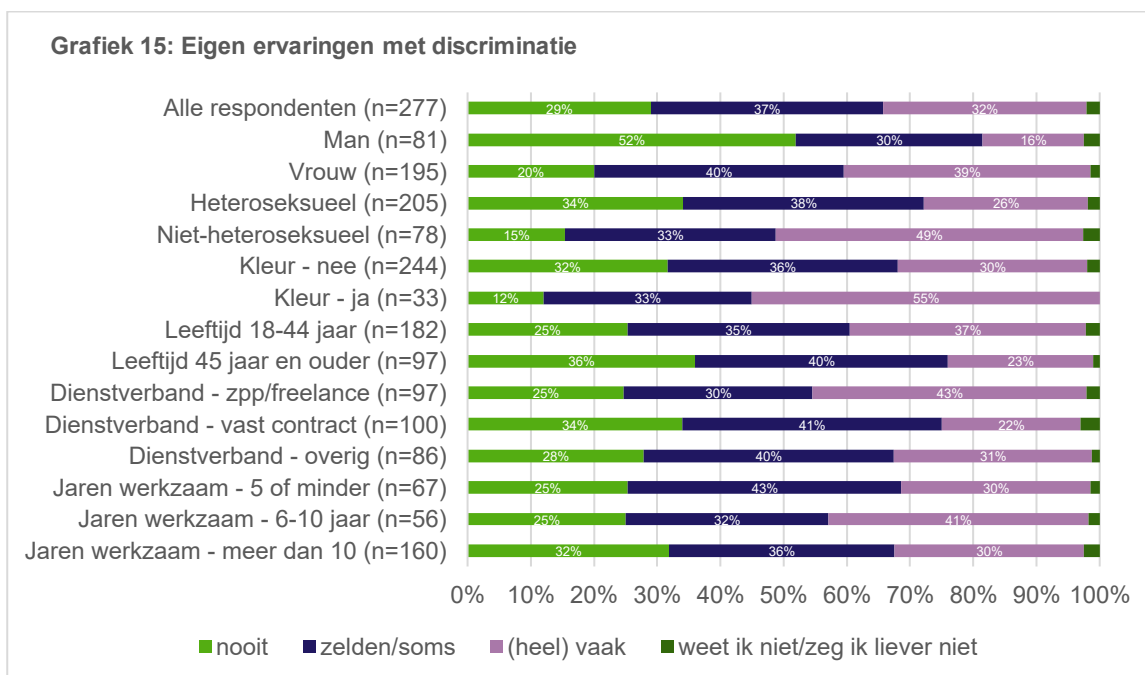
Wat valt op?

- Gender: voor vrouwen geldt dat 79 procent in de afgelopen drie jaar te maken heeft gehad met verbaal of online seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hierbij maakte ruim de helft (56%) dit zelden of soms mee en bijna een kwart (heel) vaak (23%).
- Seksualiteit: voor niet-heteroseksuele personen geldt dat 78 procent te maken heeft gehad met verbaal of online seksueel grensoverschrijdend gedrag, tegenover 59 procent van de heteroseksuele personen.
- Mensen van kleur: onder mensen die zich identificeren als persoon van kleur heeft 79 procent te maken gehad met verbaal of online seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hierbij geldt dat de helft (51%) dit zelden of soms meemaakte en ruim een kwart (28%) dit (heel) vaak meemaakte.
- Jaren werkzaam: bij de respondenten die vijf jaar of minder werkzaam zijn in de muzieksector heeft 80 procent verbaal of online seksueel grensoverschrijdend gedrag meegemaakt, tegenover zo'n 40 procent bij respondenten die langer werkzaam zijn. Wat opvalt is dat zij aanzienlijk vaker hebben aangegeven zelden of soms hiermee te maken hebben gehad, terwijl zij juist minder vaak hebben aangegeven hier (heel) vaak mee te maken te hebben gehad.

2.3 ERVARINGEN MET DISCRIMINATIE

Aan de respondenten is ook gevraagd of zij in de afgelopen drie jaar te maken hebben gehad met een vorm van discriminatie door mensen in de muzieksector. Discriminatie zien wij als een specifieke vorm van emotioneel grensoverschrijdend gedrag. In het vorige rapport was één van de aanbevelingen om hier meer aandacht voor te hebben. Rond het uitkomen van het rapport bleek uit de reacties dat mensen uit de muzieksector dit soort ervaringen hadden en dat dit flinke impact op hen had gehad. Daarom is er doorgevraagd op discriminatie-ervaringen. Dit is niet alleen in de muzieksector van belang. Uit het rapport van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2025 (2026) van CBS en TNO blijkt dat in 2025 11 procent van de werknemers aangaf zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd te hebben gevoeld op het werk. Discriminatie vanwege afkomst, huidskleur of nationaliteit (3,2%) en vanwege leeftijd (2,6%) kwamen het meest voor, gevolgd door discriminatie vanwege geslacht (2,2%).

195 respondenten (70% van de 283 slachtoffers van enige vorm van grensoverschrijdend gedrag) hebben hierop geantwoord dat zij wél (soms, zelden, vaak of heel vaak) te maken hebben gehad met een vorm van discriminatie. Aan hen is vervolgens ook gevraagd op welke grond(en) zij gediscrimineerd zijn. De antwoordmogelijkheden waren: huidskleur, geloofs- of levensovertuiging, seksualiteit, gender, leeftijd en bodytype, uiterlijk en beperking.



*Percentage van N/n. **Percentages van <2 zijn niet weergegeven.

Wat valt op?

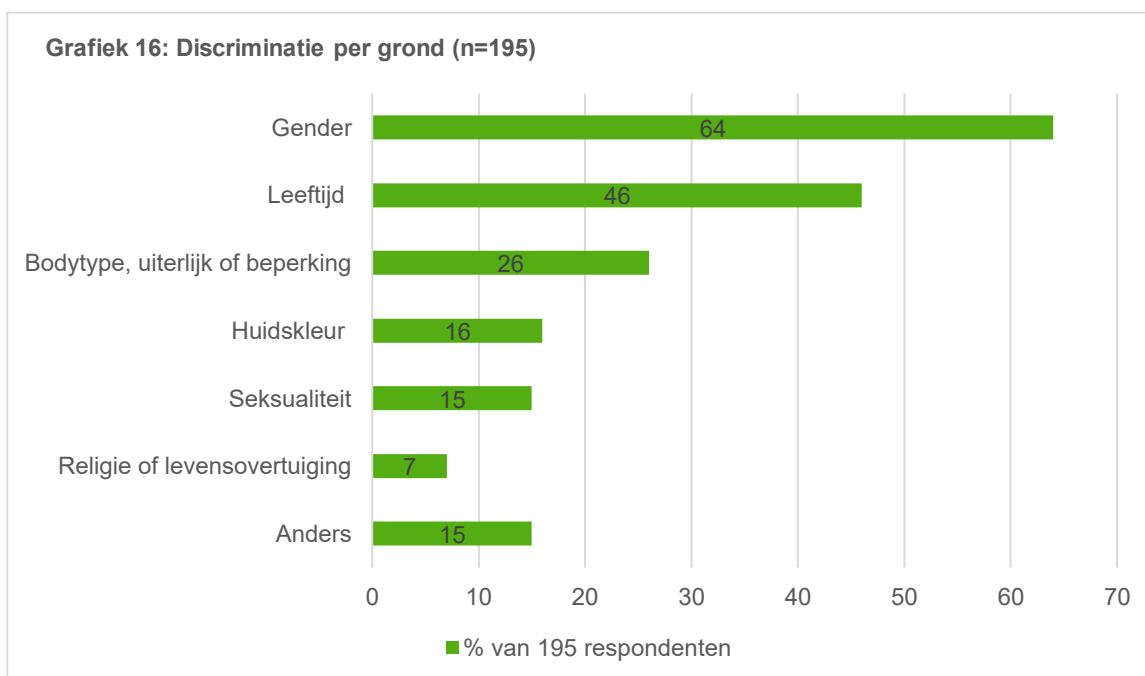
Let op: het gaat hier steeds om percentages van de respondenten die eerder aan hebben gegeven dat ze te maken hebben gehad met enige vorm van grensoverschrijdend gedrag. Alleen aan hen zijn deze vragen voorgelegd.

- Gender: voor 80 procent van de vrouwen die enige vorm van grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt, geldt dat er (ook) sprake was van discriminatie. Hierbij geldt dat 40 procent dit zelden of soms meemaakte en 40 procent dit (heel) vaak meemaakte.

- Seksualiteit: voor 85 procent van de respondenten die niet heteroseksueel zijn en die enige vorm van grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt, geldt dat zij (ook) te maken hebben gehad met discriminatie. Hierbij had 33 procent hier zelden of soms mee te maken en 50 procent had hier (heel) vaak mee te maken. Daartegenover geldt voor heteroseksuele respondenten dat 65 procent te maken heeft gehad met discriminatie. Hierbij had 39 procent hier zelden of soms mee te maken en 26 procent had hier (heel) vaak mee te maken.
- Mensen van kleur: 88 procent van de respondenten die zichzelf identificeren als persoon van kleur of Zwart (en die enige vorm van grensoverschrijdend gedrag meegemaakt hebben) heeft te maken gehad met discriminatie. Hierbij maakte 33 procent dit zelden of soms mee en 55 procent maakte dit (heel) vaak mee. Daartegenover geldt voor mensen die zich niet als persoon van kleur identificeren dat 68 procent discriminatie heeft meegemaakt. Hierbij had 37 procent hier zelden of soms mee te maken en 31 procent maakte dit (heel) vaak mee.
- Leeftijd: voor respondenten tussen 18 en 44 jaar geldt dat 74 procent te maken heeft gehad met discriminatie. Hierbij maakte 36 procent dit zelden of soms mee en 38 procent maakte dit (heel) vaak mee. Daartegenover staat dat bij respondenten van 45 jaar en ouder 64 procent te maken heeft gehad met discriminatie. Hierbij maakte 41 procent dit zelden of soms mee en 23 procent maakte dit (heel) vaak mee.

Reden van discriminatie

Aan de 195 respondenten die aangeven hebben dat ze gediscrimineerd zijn, hebben we vervolgens gevraagd op welke grond(en) zij gediscrimineerd zijn. Hiervan hebben 124 respondenten (64%) aangegeven dat zij op hun gender zijn gediscrimineerd, wat daarmee de meest genoemde grond is. Bijna de helft van hen geeft aan te zijn gediscrimineerd op leeftijd (46%) en ongeveer een kwart op bodytype, uiterlijk of beperking (26%). Ook huidskleur (16%), seksualiteit (15%) en religie of levensovertuiging (7%) worden genoemd als gronden waar deze respondenten op gediscrimineerd zijn.



Daarnaast geeft 15 procent van hen aan nog op een andere grond te zijn gediscrimineerd. Hierbij worden bijvoorbeeld discriminatie op grond van nationaliteit/ethniciteit, zwangerschap en neurodivergentie genoemd.

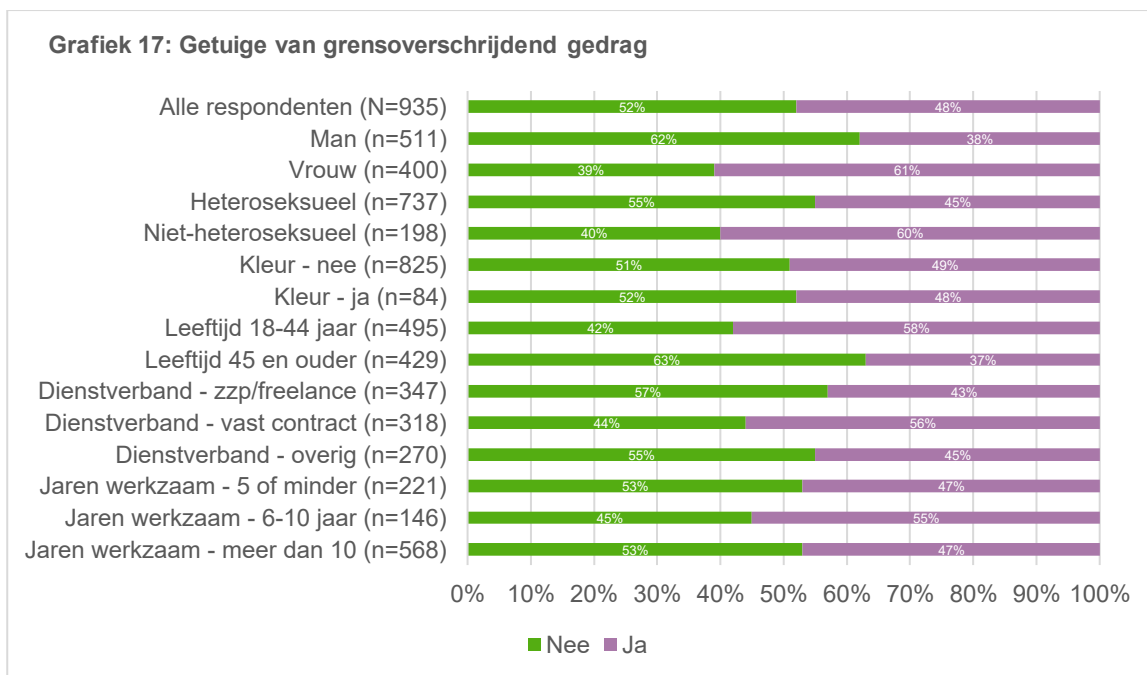
Overigens geeft ruim de helft van de 195 respondenten die aangeven gediscrimineerd te zijn meer dan één kenmerk waarop zij gediscrimineerd zijn. 20 procent van hen noemt zelfs drie of meer kenmerken.

2.4 WIE MERKT GRENDOERSCHRIJDEND GEDRAG OP?

2.4.1 Getuige zijn van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag

Van de totale groep respondenten (n=935) zijn veel mensen getuige van grensoverschrijdend gedrag. Zij hebben gezien dat anderen slachtoffer werden.

De vraag hoeveel mensen in de afgelopen drie jaar omstander (getuige) geweest zijn bij grensoverschrijdend gedrag levert het volgende beeld op:



Iets minder dan de helft van de respondenten is dus wel eens getuige geweest van een vorm van grensoverschrijdend gedrag.

In onderstaande tabel is te zien in hoeverre de respondenten zowel slachtoffer als omstander zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag. Voor 249 respondenten (27%) geldt dat zij zowel slachtoffer als omstander zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag. 200 respondenten (21%) geven aan wel omstander, maar geen slachtoffer te zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag. 34 respondenten (4%) geven aan wel slachtoffer, maar geen omstander te zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag. 452 respondenten (48%) geven aan dat zij zowel geen omstander als slachtoffer zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag. Van de 449 respondenten die hebben aangegeven dat zij omstander zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag, geeft dus 55 procent aan ook slachtoffer te zijn geweest. Van de 283 respondenten die hebben aangegeven dat zij slachtoffer zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag, geeft dus 88 procent aan ook omstander te zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag

Tabel 3: Overlap tussen omstander en slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag

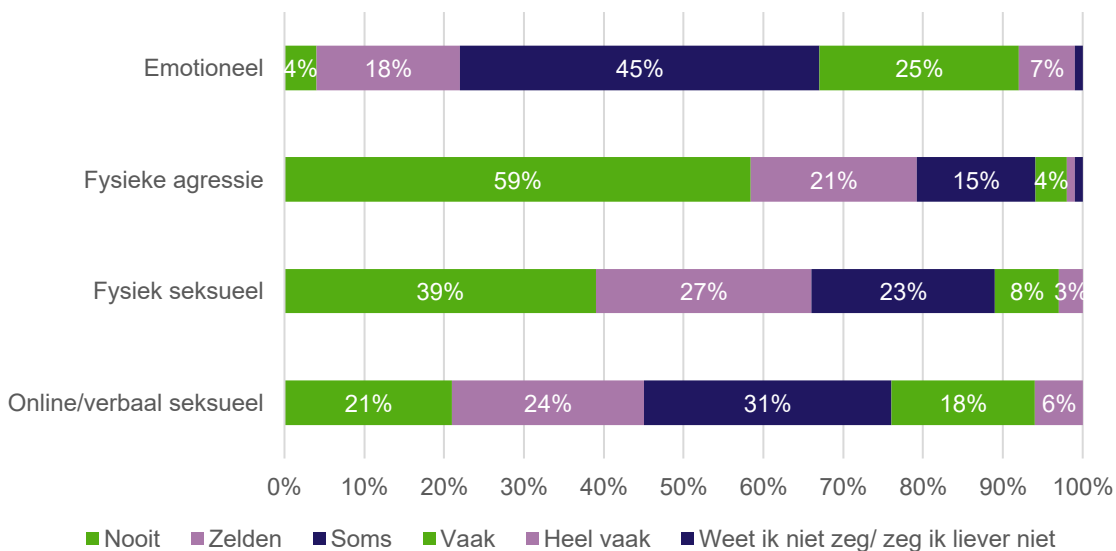
		Omstander		
		Ja	Nee	Totaal
Zelf slachtoffer	Ja	249	34	283
	Nee/weet niet	200	452	652
	Totaal	449	486	935

Van welk type grensoverschrijdend gedrag waren respondenten getuige?

Aan de respondenten die getuige zijn geweest van een vorm van grensoverschrijdend gedrag (n= 449) hebben we de vraag gesteld om welk type grensoverschrijdend gedrag het dan ging.

Met name emotioneel grensoverschrijdend gedrag in de vorm van pesten, discriminatie of verbale agressie en online of verbaal seksueel grensoverschrijdend gedrag zijn de typen gedrag waar veel getuigen bij betrokken zijn.

Grafiek 18: Getuige zijn van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag (n=449)



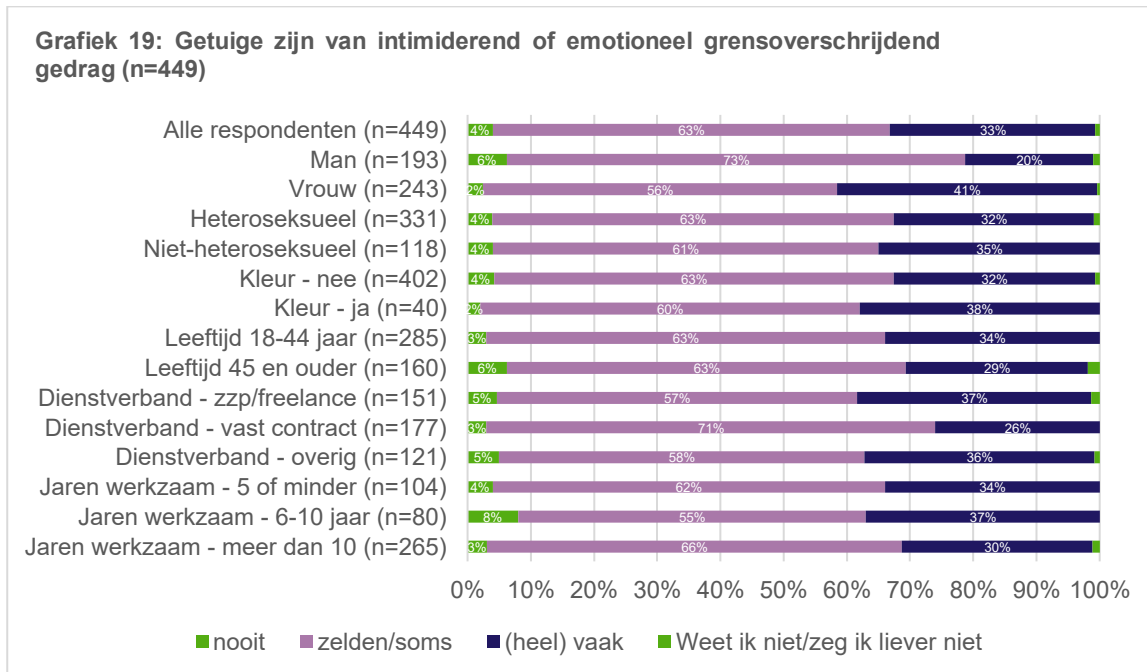
*Percentage van N/n. **Percentages van <2 zijn niet weergegeven.

Ook hier hebben we verder uitgezocht of bepaalde groepen vaker omstander zijn. Verhoudingsgewijs zijn vrouwen, niet-heteroseksuele personen en mensen jonger dan 45 jaar vaker getuige van grensoverschrijdend gedrag.

2.4.2 Getuige zijn van intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag

Voor elke vorm van grensoverschrijdend gedrag afzonderlijk hebben we dezelfde analyses herhaald: eerst het algemene beeld en daarna uitgesplitst naar specifieke groepen.

Bij intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag gaat het om mensen publiekelijk kleineren, verbale agressie, pestgedrag en discriminatie.



*Percentage van N/n. **Percentages van <2 zijn niet weergegeven.

Wat valt op?

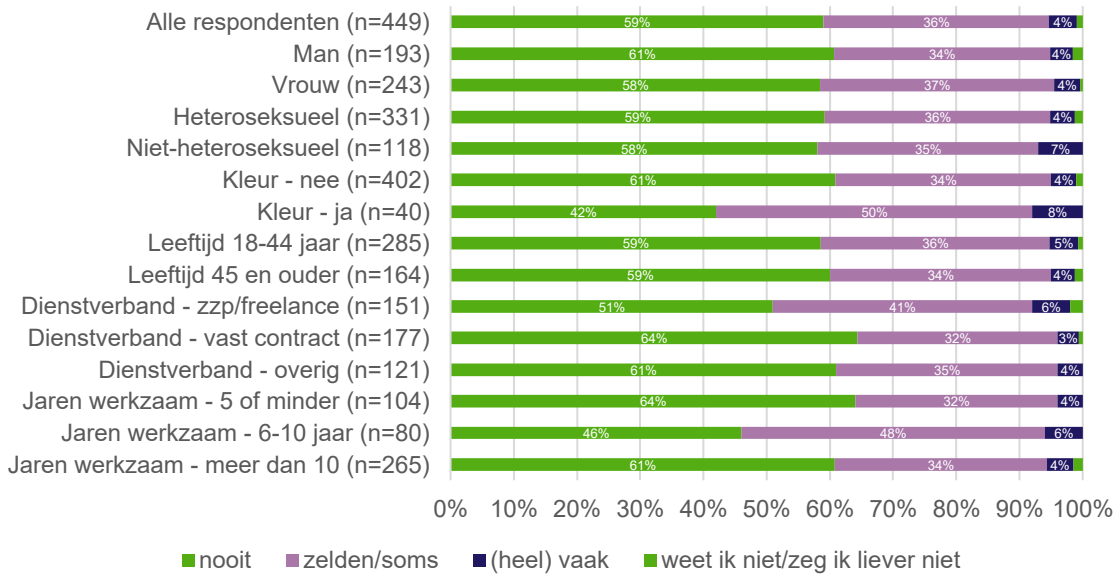
Emotioneel grensoverschrijdend gedrag is het type gedrag waar het vaakst omstanders als getuige bij zijn. Bij de mensen die daar omstanders bij geweest zijn in de afgelopen drie jaar (n=449) gaat het bij 32 procent om gedrag dat zij vaak of heel vaak hebben gezien.

Jongere medewerkers, mensen van kleur en vrouwen zijn relatief vaker getuige van emotioneel grensoverschrijdend gedrag.

2.4.3 Getuige zijn van fysieke agressie

Fysiek grensoverschrijdend gedrag (duwen, slaan, schoppen, e.d.) komt minder vaak voor en mensen zijn daar minder vaak getuige van. 59 procent heeft dit nooit gezien of gehoord (n=449). Slechts 4 procent geeft aan dit vaak of heel vaak meegemaakt te hebben als omstanders, 36 procent is hier zelden of soms getuige van geweest.

Grafiek 20: Getuige zijn van fysieke agressie



*Percentage van N/n. **Percentages van <2 zijn niet weergegeven.

Wat valt op?

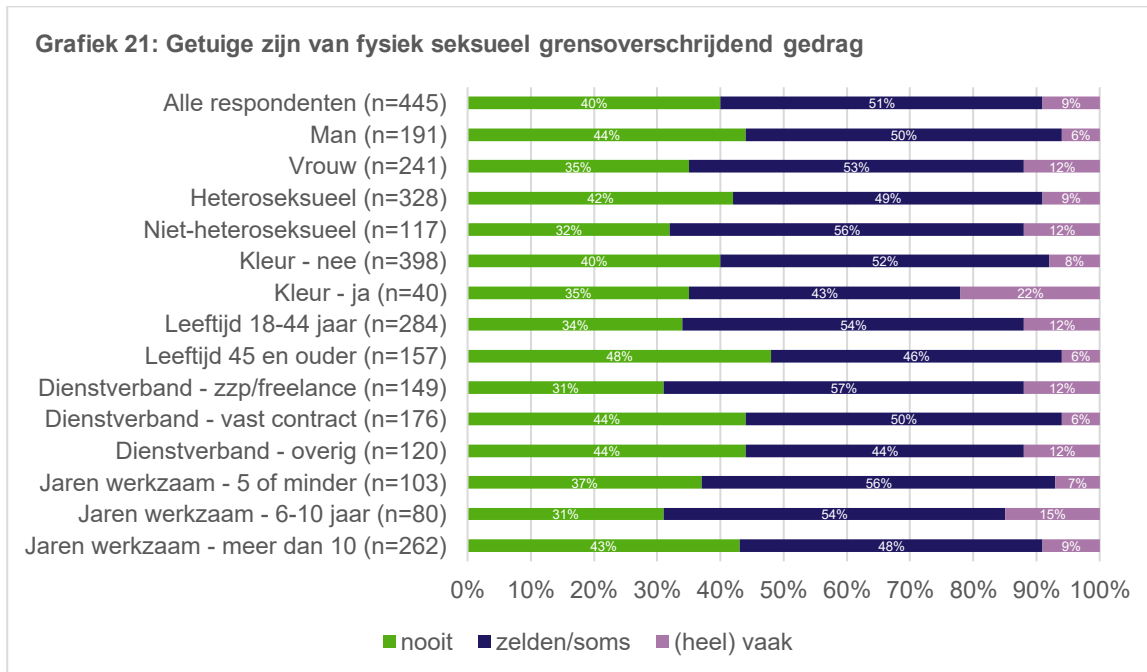
In de tabel valt op dat mensen van kleur relatief vaker omstander zijn bij dit type grensoverschrijdend gedrag. Ook freelancers en mensen die 6 tot 10 jaar werkzaam zijn, melden vaker dat zij omstander geweest zijn van fysieke agressie.



2.4.4 Getuige zijn van fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag

Fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag bestaat uit ongewenst zoenen of betasten, aanranding en verkrachting.

Dit soort gedrag vindt vaak plaats als er geen andere mensen bij zijn. 39 procent van de respondenten (n=449) is hier nooit getuige van geweest en 50 procent zelden of soms. Maar 10 procent maakt dit vaak of heel vaak mee als omstander.



Wat valt op?

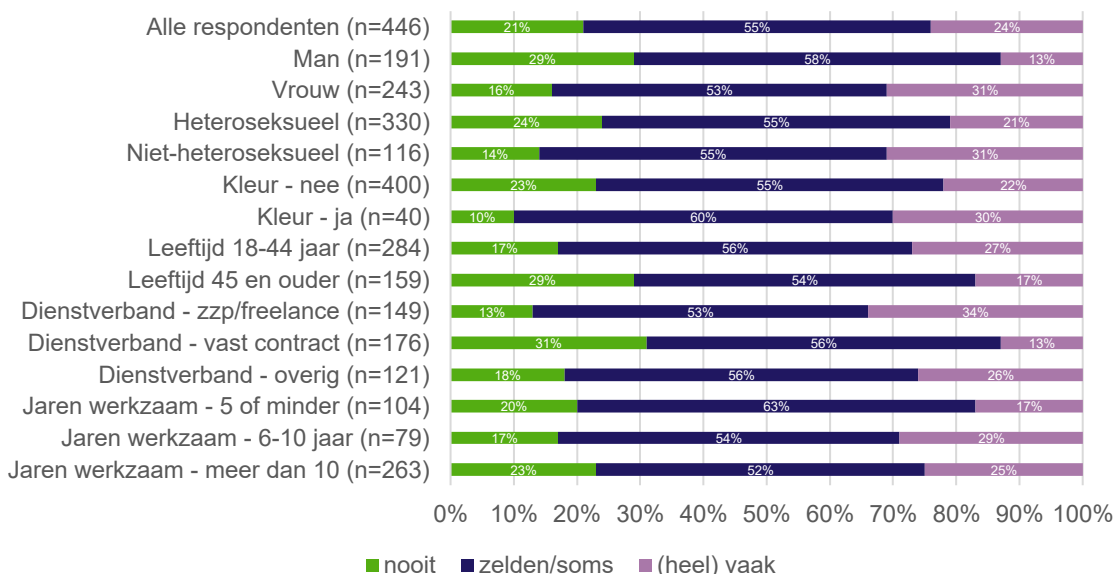
Ook hier blijken jonge medewerkers, vrouwen, mensen van kleur, freelancers en mensen die minder dan tien jaar werkzaam zijn dit vaker als omstander mee te maken.

2.4.5 Getuige zijn van verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag

Van verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag is bijvoorbeeld sprake bij 'foute' grappen en seksueel getinte opmerkingen of berichten.

Dit komt relatief vaak voor: 24 procent van de respondenten (n=449) maakt dit vaak of heel vaak mee als omstander. 55 procent is hier zelden of soms getuige van geweest en 21 procent nooit.

Grafiek 22: Getuige zijn van verbaal/online grensoverschrijdend gedrag



Wat valt op?

Ook hier zien we weer dezelfde groepen terug die hier vaker omstander bij zijn: vrouwen, niet-heteroseksuele personen, mensen van kleur, jongere medewerkers en mensen met een freelance contract.

Omstander zijn bij verschillende typen van grensoverschrijdend gedrag

Hieronder geven we weer hoe verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag vaak samen voorkomen en gezien worden. Net als verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag zelf meemaken, is de impact van meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag zien als getuige mogelijk groter op de sociale veiligheid op de werkvloer. We zien bovendien dat bepaalde groepen vaker getuige zijn van meerdere vormen. Dit heeft waarschijnlijk te maken met een grotere sensitiviteit die men heeft door het zelf slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag of een grotere kans hebben om grensoverschrijdend gedrag mee te maken. Om getuige te zijn van gedrag is herkennen en duiden van gedrag belangrijk. Daar hebben respondenten met bepaalde kenmerken waarschijnlijk meer ervaring mee.

Tabel 4: Aantal typen gedrag waarvan respondenten getuige waren totaal (n=935) en op de respondenten die enige vorm hebben waargenomen (n=449)

	Aantal	% van 935	% van 449
geen	486	52%	-
1 type	50	5%	11%
2 typen	104	11%	23%
3 typen	162	18%	36%
4 typen	121	13%	27%
Weet ik niet/ zeg ik liever niet	12	1%	3%
Totaal	935	100%	100%

Tabel 5: Gemiddeld aantal vormen van grensoverschrijdend gedrag waarvan Respondenten omstander waren

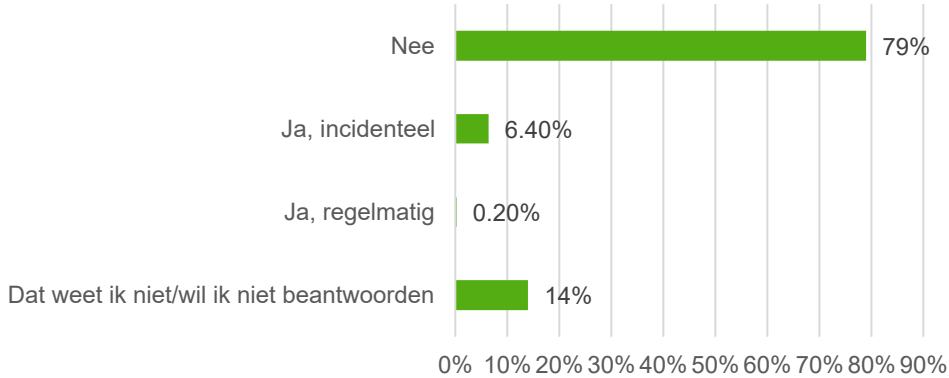
Groep	Gemiddeld aantal typen
Alle respondenten (N=935)	1,33 vormen
Man (n=511)	0,94 vormen
Vrouw (n=400)	1,74 vormen
Heteroseksueel (n=737)	1,19 vormen
Niet-heteroseksueel (n=198)	1,74 vormen
Kleur – nee (n=825)	1,30 vormen
Kleur – ja (n=84)	1,51 vormen
Leeftijd 18–44 jaar (n=495)	1,64 vormen
Leeftijd 45 jaar en ouder (n=429)	0,93 vormen
Dienstverband – zzp/freelance (n=347)	1,31 vormen
Dienstverband – vast contract (n=318)	1,44 vormen
Dienstverband – overig (n=270)	1,21 vormen
Jaren werkzaam – minder dan 5 jaar (n=221)	1,29 vormen
Jaren werkzaam – 6–10 jaar (n=146)	1,44 vormen
Jaren werkzaam – meer dan 10 jaar (n=568)	1,26 vormen

In paars de kenmerken van respondenten door wie meer dan het gemiddeld aantal vormen zijn gezien. Dit zijn: vrouwen, niet-heteroseksuele personen, personen van kleur, personen tussen 18-44 jaar, personen met een vast contract en personen die tussen zes en tien jaar in de sector werkzaam zijn.

2.5 GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG VERTONEN

Iedereen kan bewust of onbewust grensoverschrijdend gedrag vertonen. Daarom hebben we aan alle respondenten (n = 935) gevraagd of zij denken dat ze zelf pleger zijn (geweest) in de afgelopen drie jaar. De vraag was: 'Het kan natuurlijk ook gebeuren dat je zelf, bewust of onbewust, wel eens over de grens van een ander gaat. Heb je de afgelopen drie jaar zelf wel eens grensoverschrijdend gedrag vertoond richting een collega of leidinggevende?'

Grafiek 23: Zelf pleger van grensoverschrijdend gedrag (N=935)

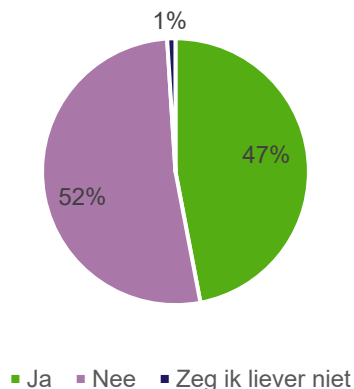


Het overgrote deel van de respondenten (79%) beantwoordt deze vraag met een duidelijke 'nee'. Maar bij de overige groep geven veel mensen (14%) aan dat ze dit niet weten. Dat betekent dat dit kennelijk nooit expliciet onderwerp van gesprek is geweest met collega's tijdens feedbackgesprekken, teamoverleg of in persoonlijke gesprekken met collega's. Verder geeft bijna 7 procent van de respondenten aan zelf wel eens grensoverschrijdend gedrag te hebben vertoond naar een collega of leidinggevende.

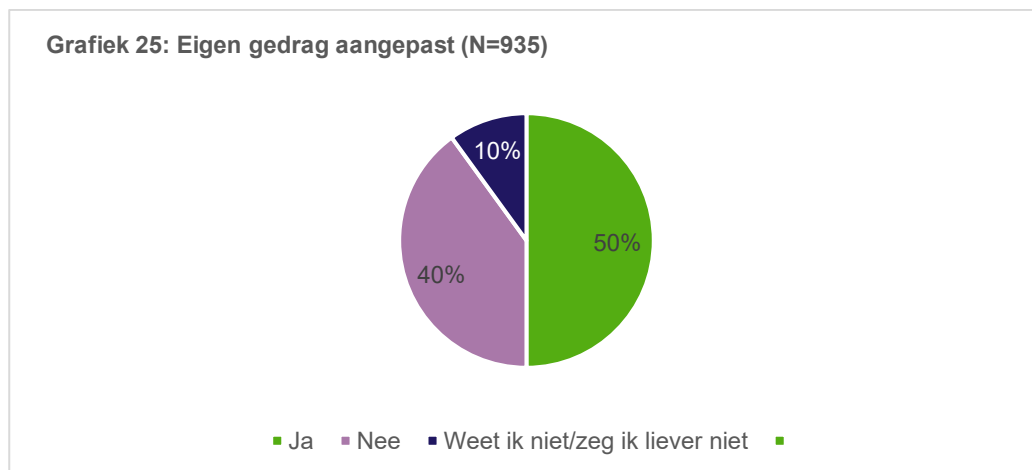
In deze groep is weinig verschil te zien, wanneer we kijken naar gender. Mannen en vrouwen denken ongeveer even vaak dat zij zelf grensoverschrijdend gedrag hebben vertoond. Dat is opvallend, aangezien er wel verschil is tussen het aantal respondenten die zelf ervaring hebben én die grensoverschrijdend gedrag hebben waargenomen. Er is aan degenen die grensoverschrijdend gedrag hebben ondergaan of die daar omstander van waren niet gevraagd naar het gender van degene die grensoverschrijdend gedrag vertoonde. Mogelijk interpretern mannen en vrouwen hun eigen gedrag dus anders. Tussen de perceptie van degene die gedrag vertoont en degene die gedrag als omstander ziet of het zelf ondergaat, kan natuurlijk ook een (flink) verschil zitten. Om hier echt de vinger achter te krijgen is ander onderzoek nodig, bijvoorbeeld door respondenten met verschillende kenmerken vignetten te laten beoordelen, of door specifieke casussen meer diepgaand te analyseren.

Aan de mensen die 'ja' geantwoord hebben op de vorige vraag (n=62), is de vraag voorgelegd of zij wel eens aangesproken zijn op hun gedrag. Dit blijkt maar bij iets minder dan de helft van de respondenten het geval (47%). Voor de overige respondenten geldt dat zij hier niet op aangesproken zijn (52%) of dat zij dit liever niet zeggen (1%).

Grafiek 24: Aangesproken op grensoverschrijdend gedrag (n=62)



De volgende vraag, die weer aan iedereen gesteld is, is de vraag of ze hun eigen gedrag hebben aangepast naar aanleiding van feedback, eigen groeiend inzicht en/of de veranderende norm in de samenleving. Voor de helft van de mensen blijkt dat het geval (50%). Voor de overige respondenten geldt dat zij hun eigen gedrag niet hebben aangepast (40%) of dat zij dit niet weten of liever niet zeggen (10%).



Aan de 466 mensen die aangegeven hebben dat hun eigen gedrag veranderd is, hebben we om een toelichting gevraagd. Daarop hebben 363 mensen een bruikbaar antwoord gegeven.

Respondenten beschrijven overwegend dat de toegenomen aandacht voor sociale veiligheid heeft geleid tot meer bewustwording, meer alertheid in omgangsvormen en reflectie op eigen gedrag (65%). De grootste veranderingen liggen in voorzigtiger taal gebruiken/minder (risicovolle) humor (45%), fysieke afstand (35%), het vragen om consent (40%) en het sneller aanspreken op ongewenst gedrag (30%). Tegelijkertijd ervaren velen (23%) een grotere voorzichtigheid. Dit toont zich soms zelfs in angst of verkrampt, vooral in situaties met machtsverschil, of bij contact met collega's van een ander geslacht of een groot leeftijdsverschil.

Bijvoorbeeld in het contact tussen mentor en pupil of docent en student.

Er is duidelijke vooruitgang zichtbaar in empathie, veiligheid en aanspreekcultuur. Ook weerspiegelt een substantieel deel van de antwoorden daarnaast weerstand tegen wat als overgevoeligheid of overshooting wordt ervaren.

Al met al laten de antwoorden zien dat de norm verschoven is: gedrag dat vroeger vanzelfsprekend was, wordt nu bewuster afgewogen en vaker besproken. Dit geeft zowel positieve effecten als nieuwe spanningen.



3. FOCUS OP EIGEN ERVARINGEN MET GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

3.1 EIGEN ERVARINGEN VERDER ONDERZOCHT

Van de in totaal 935 respondenten gaf 30 procent aan dat ze zelf in de afgelopen drie jaar een of meerdere ervaringen hebben gehad met grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector.

Aan deze 283 personen hebben we de vraag gesteld of ze bereid zouden zijn om aanvullende vragen te beantwoorden over deze ervaringen. 82 procent was daartoe bereid (n=231).

Het beschrijven van wat je is overkomen, kan bij mensen sterke emoties oproepen. Om die reden zijn de vragen in dit onderdeel niet verplicht gesteld. Bij elke vraag konden mensen ervoor kiezen om liever niet te antwoorden. Daardoor varieert het aantal antwoorden per vraag.

3.1.1 Beschrijving van de eigen ervaringen

We hebben aan respondenten gevraagd of ze zouden willen omschrijven wat ze meegemaakt hebben. Omdat veel mensen meerdere ervaringen hebben gehad met grensoverschrijdend gedrag, hebben we gevraagd naar de gebeurtenis in de afgelopen drie jaar die het meest ingrijpend is geweest.

We hebben deze antwoorden handmatig geanalyseerd. Elk inhoudelijk samenhangend antwoord of fragment is daarbij als een analyse-eenheid gehanteerd. Dubbelingen (herhalingen binnen één antwoord) worden eenmaal meegeteld binnen de categorieën. Uiteraard kunnen fragmenten wel meerdere verschillende vormen van gedrag bevatten, deze zijn dan allemaal geteld. Per fragment is het antwoord alleen meegeteld als het expliciet en als eigen ervaring beschreven wordt.

Van de 231 mensen die hadden aangegeven iets meer te willen vertellen over hun ervaring, hebben uiteindelijk 198 personen echt iets over hun eigen ervaring op papier gezet. De overige mensen (n=33) hebben of alsnog de vraag niet beantwoord of een antwoord gegeven dat niet ging over een recente eigen ervaring. Wanneer we de verhalen nalopen op de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag, komt een beeld naar voren dat overeenkomt met de cijfers uit hoofdstuk 2.

Verbale agressie en intimidatie (emotioneel grensoverschrijdend gedrag) vormen de kern van de meeste ervaringen. Uit de verhalen blijkt dat deze vaak verweven zijn met de hiërarchie en afhankelijkheidsrelaties in de sector. Mensen die het gedrag aankaarten worden geconfronteerd met negatieve consequenties.

‘De dirigent van een koor was aanwezig bij een feedbacksessie waar vragen werden gesteld over het werkklimaat en zijn leiderschap. Nadat ik de vragen eerlijk beantwoordde (het werkklimaat ervaar ik soms als problematisch en anderen met mij) heeft hij daarna verschillende malen dreigende opmerkingen gemaakt over de kwetsbaarheid van mijn dienstverband, soms verpakt als grapje. Inmiddels word ik ook niet meer uitgenodigd voor projecten bij dit koor.’

‘Tijdens een meeting met meerdere collega’s en een externe raakte een manager geïrriteerd en begon tegen mij te schreeuwen. Ik gaf toen direct aan dat ik me geïntimideerd voelde. Vervolgens liep hij boos/geïrriteerd de meeting uit. En later ontving ik een e-mail van hem waarin hij vond dat ik respectloos naar hem was en wenste geen verder samenwerking meer.’

‘Ik werkte aan een album met een producer. Hij werd regelmatig zeer agressief wanneer we discussieerden over productionele aspecten van mijn eigen muziek. Een keer sprong hij op, en schreeuwde: ‘We doen het

zoals ik het doe! Zonder mij ben jij niets!’ Het was zeer intimiderend, omdat we met z'n tweeën in zijn studio werkten, en ik erg van hem afhankelijk was.’

Fysiek geweld (slaan, schoppen, duwen, e.d.) wordt minder frequent maar wel expliciet beschreven en is daardoor wel degelijk relevant. In veel gevallen gaat het hier om incidenten met publiek.

‘Tijdens een gastles op een school ben ik mishandeld door een leerling. De leerling had ik nooit eerder ontmoet. Tijdens mijn cultuurles als gastartiest schold hij mij uit op homofobe en racistische wijze. Ik werd voor homo en kankerjood uitgemaakt en moest vergast worden met alle andere kankerjoden. Ik stuurde hem het lokaal uit. Even later kwam hij terug als taakgestrafte. Hij liep naar mij toe en sloeg mij. Daarna ging hij, scheldend, het lokaal weer uit. Ik heb hier nog dagen later fysieke pijn van ondervonden.’

Seksueel grensoverschrijdend gedrag (verbaal en fysiek) wordt iets minder vaak beschreven, maar is inhoudelijk ernstiger. De verhalen beschrijven zeer expliciete voorvallen. In vergelijking met de cijfers in hoofdstuk 2 zien we dat deze situaties minder vaak beschreven worden, mogelijk vanwege de schaamte die slachtoffers ervaren.

‘Ik werd aangerand door een collega waar de general manager van het bedrijf naast stond en die zei: ‘Heb ik nu een aanklacht aan mijn broek hangen?’

‘Ik ben aangerand en verkracht door mijn werkgever die eerst mijn mentor was. Ik vertrouwde hem heel erg en daarom was het extra heftig. Ik was 21 en hij 46. Het was mijn eerste baan in de muzieksector. Ik maakte ook muziek met hem. Uiteindelijk is er een groot conflict gekomen toen ik zei dat ik het niet wilde. Hierna heb ik nog een paar maanden doorgewerkt maar het was een onhoudbare onveilige situatie, Ik kreeg hierna lichamelijke klachten door de stress waardoor ik me ziek heb gemeld. ... Ook maak ik me zorgen om de veiligheid van anderen, aangezien de persoon die dit heeft gedaan de leidinggevende, mentor en vertrouwenspersoon is op een plek waar veel jonge kwetsbare personen zijn.’

‘Bij een eerdere werkgever ontving ik seksueel getinte berichten van een leidinggevende. Toen ik dit meldde, werd het aanvankelijk serieus genomen, maar later gebagatelliseerd en omgedraaid, waarbij ik het gevoel kreeg dat mij werd verweten de situatie te overdrijven. Uiteindelijk heb ik die werkomgeving verlaten. Na mijn vertrek heeft deze persoon mij gedurende langere tijd gestalkt en bedreigd. Ook zijn er gemanipuleerde AI-beelden van mij gemaakt die naaktbeelden suggereerden, waar ik via derden op werd gewezen. Dit heeft een grote impact op mijn gevoel van veiligheid en vertrouwen binnen de sector.’

Discriminatie functioneert in de verhalen vaak als context waarin ander grensoverschrijdend gedrag genormaliseerd wordt.

‘... er worden al jaren grapjes gemaakt over mijn huidskleur. In principe totaal onschuldig en in eenzelfde humoristische context als waarin ook grappen gemaakt worden over allerlei andere uiterlijke kenmerken. Toch gaat dit onder je huid zitten, vooral als ik de mensen in kwestie niet persoonlijk ken en wanneer de persoonlijke grapjes naar een cultuur doorontwikkelen.’

‘Wat het meeste voorkomt is dat je als vrouw zijnde in de techniek altijd net wat harder moet werken om jezelf te bewijzen. Ik heb het meegemaakt dat je van kruin tot tenen wordt bekeken, gekeurd en een snerende opmerking krijgt als: ‘En wat denk jij hier te komen doen’. En dat MET bedrijfskleding aan van de opdrachtgever en nog niet als vol worden aangezien. Ook beveiliging kan hier een handje van hebben. Toch

nog even een keer extra je bandje willen controleren terwijl je met een hele groep mannelijke collega's door dezelfde post wil lopen. ... Wat mij ook opvalt is dat je als vrouw zijnde die de productionele kant in wil echt moet strijden om ertussen te komen. Het lijkt alleen maar te lukken als een mannelijke collega, met aanzien, je naar voren werkt. Probeer je op eigen kracht en kennis ertussen te komen is het echt ontzettend moeilijk en word je aan de kant gezet en kiezen ze vaker voor een mannelijke optie.'

'Vanaf het moment dat ik mijn label verteld had dat ik zwanger was, namen ze gelijk afstand. Natuurlijk zeiden ze dat niet tegen mij letterlijk. Het was overduidelijk aan alles dat ze hun handen los hadden getrokken van mij. Terwijl ik elke dag de studio in wilde/kon tijdens m'n zwangerschap, zeiden zij steeds: 'Neem jij maar even je rust en focus op je zwangerschap, er is geen haast'. Terwijl ik echt meerdere albums heb kunnen maken tijdens m'n zwangerschap, hielden zij het een beetje af. Waarom kunnen mannelijke artiesten wel vader worden en nog door gaan met hun muziekcarrière en vrouwen niet? Achteraf via iemand anders moest ik horen dat ze op het kantoor tegen iedereen hadden gezegd dat ik gestopt was met muziek omdat ik te druk was met mama zijn. Terwijl zij tegen mij zeiden dat ze de samenwerking met mij moesten stoppen vanwege 'te lage cijfers'. Daarna met verdriet en een nare nasmaak toch een punt moeten zetten achter m'n muziekcarrière.'

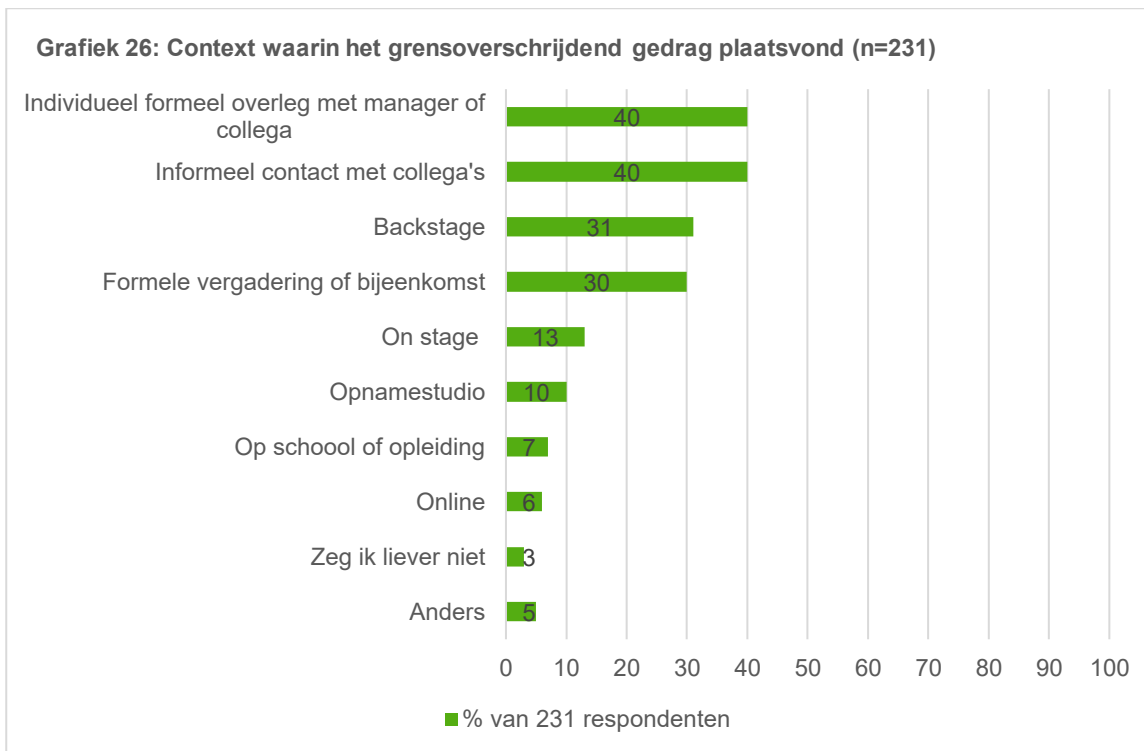
'Er is niet een heftige situatie die naar boven springt. Het zijn vooral alle kleine momenten samen. Collega's die achter je rug om praten, foute grapjes tegen je zeggen, je laag inschatten en werkzaamheden van je overnemen omdat je maar een vrouw bent. Dat soort zaken.'

3.2 WAAR VINDT GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG PLAATS?

De muzieksector kent door de aard en tijden van werkzaamheden veel kwetsbaarheden, zo zagen we al in het onderzoek in 2023. Dat zien we in dit herhaalde onderzoek ook terug.

Respondenten (n=231) hebben ook nu weer aangegeven waar het grensoverschrijdende gedrag plaatsvond. Daarbij konden meerdere plekken genoemd worden. 115 respondenten (50%) hebben één context genoemd, 62 respondenten (27%) hebben twee contexten genoemd, dus 54 respondenten (23%) hebben drie of meer contexten genoemd:

Grafiek 26: Context waarin het grensoverschrijdend gedrag plaatsvond (n=231)

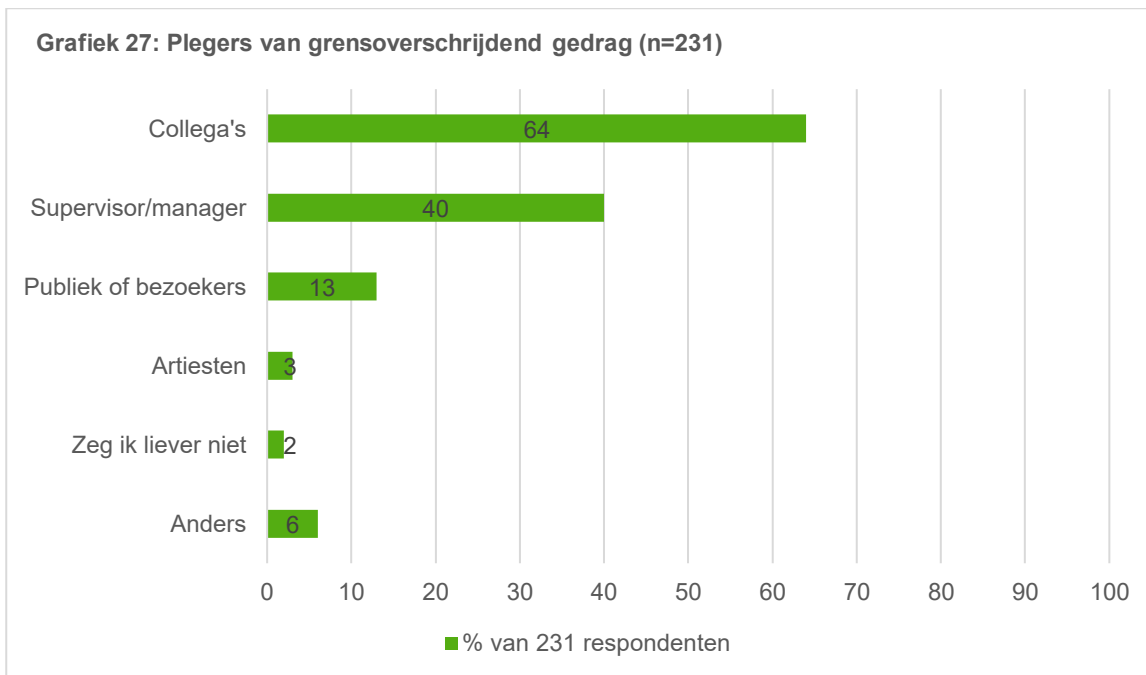


Individueel contact of informele settings (backstage tijdens optredens of op feestjes, borrels en op tournee) vormen de context waarin grensoverschrijdend gedrag het vaakst voorkomt (beiden 40%). Daarna worden backstage (31%) en formele vergaderingen of bijeenkomsten (30%) het vaakst genoemd. Andere contexten die worden genoemd zijn 'on stage' (13%), de opnamestudio (10%), op school of de opleiding (7%) en online (6%). Verder geeft drie procent van deze respondenten aan liever niet te zeggen in welke context het grensoverschrijdende gedrag heeft plaatsgevonden en geeft vijf procent (nog) een andere dan de genoemde contexten.

'Tijdens een vergadering door een groep mensen (die met elkaar geruime tijd een blok vormden) gekleineerd, vernederd, agressief toegesproken worden, met als dieptepunt een halfuur durend moment in de vergadering waarbij ik zwijgend een continue stroom van vernedering, aanval, afbraak tegenover de andere (er bleek bij zittende) collega's, gaslighting. Ik heb me goed gehouden, maar ben thuis ingestort en heb overwogen naar een vertrouwenspersoon te stappen. Echter, de angst was te groot. Ook bij mijn overige collega's die me na afloop steunden en schouderklopjes gaven. De voorzitter van de vergadering was dermate sterk en dwingend en in staat grote schade toe te brengen, dat ik maar besloten heb te bukken.'

3.2.1 Wie waren betrokken?

Bij grensoverschrijdend gedrag is er altijd sprake van meerdere betrokkenen: naast het slachtoffer is er minimaal één pleger betrokken. Soms is er sprake van meerdere plegers en/of zijn er ook anderen (omstanders) bij als getuigen.



De meest genoemde plegers van het grensoverschrijdende gedrag zijn collega's (64%), gevolgd door supervisors en managers (40%). Andere plegers die worden genoemd zijn mensen in het publiek en bezoekers (13%) en andere artiesten (3%). Verder geeft twee procent van deze respondenten aan liever niet te zeggen wie de pleger van het grensoverschrijdende gedrag is geweest en geeft zes procent (nog) een andere dan de genoemde plegers. Bij 'anders' worden bijvoorbeeld de juryleden van concoursen of audities, programmeurs of subsidiegevers/fondsen genoemd.

Bij 76 procent van de situaties (n=231) gaat het om één pleger, in de overige 25 procent van de gevallen zijn meerdere personen als plegers betrokken. Door de respondenten worden directe collega's het vaakst genoemd als pleger, gevolgd door leidinggevendenden.

In de meeste gevallen (71%) waren er ook omstanders bij, in 20 procent van de gevallen ging het om een situatie waarin slachtoffer en pleger alleen waren (n=231). Opvallend is dat 9 procent antwoordt dat ze niet weten of er omstanders waren. Kennelijk vond er grensoverschrijdend gedrag plaats in een setting waar wel anderen waren, maar heeft het slachtoffer niet gezien of gemerkt dat deze aanwezigen het incident gesignaleerd hebben.

3.2.2 Wat deden de omstanders?

Omstanders kunnen een belangrijke rol spelen in het laten stoppen van grensoverschrijdend gedrag en het steunen van het slachtoffer. Aan de respondenten die melden dat er omstanders bij het incident waren (n=164), hebben we gevraagd wat de rol van de omstanders was.

Grafiek 28: Rol van de omstanders (n=164)



Het aantal omstanders dat ingrijpt in de situatie door te benoemen dat dit gedrag niet door de beugel kan en/of letterlijk het gedrag te stoppen, is klein. Slechts 12 procent heeft ingegrepen. Het overgrote deel doet niets op het moment dat ze het zien/merken (82%). Bijna de helft van deze groep steunt overigens het slachtoffer wel achteraf (47%), maar bij een ander deel werd het slachtoffer ook achteraf niet gesteund (26%) of steunden de omstanders juist de pleger (9%). Verder geeft zeven procent van deze respondenten aan niet te weten welke rol de omstanders hebben gespeeld bij hun ervaring.

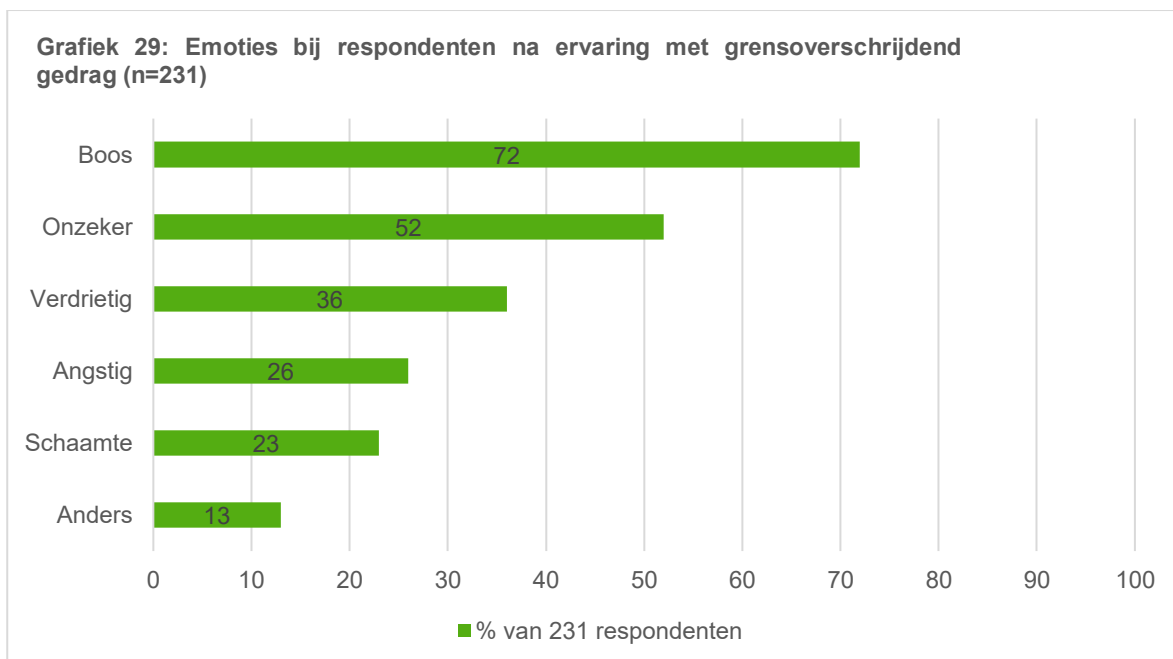


3.3 DE GEVOLGEN VAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

3.3.1 Emotionele en praktische gevolgen van grensoverschrijdend gedrag

Aan de mensen die een eigen ervaring hebben met grensoverschrijdend gedrag (n=231) hebben we gevraagd naar hun emoties en de praktische gevolgen of consequenties van het incident.

93 respondenten (40%) hebben één type gevoelens genoemd, 57 respondenten (25%) hebben twee typen gevoelens genoemd. De overige 81 respondenten (35%) hebben dus drie of meer verschillende typen gevoelens genoemd.



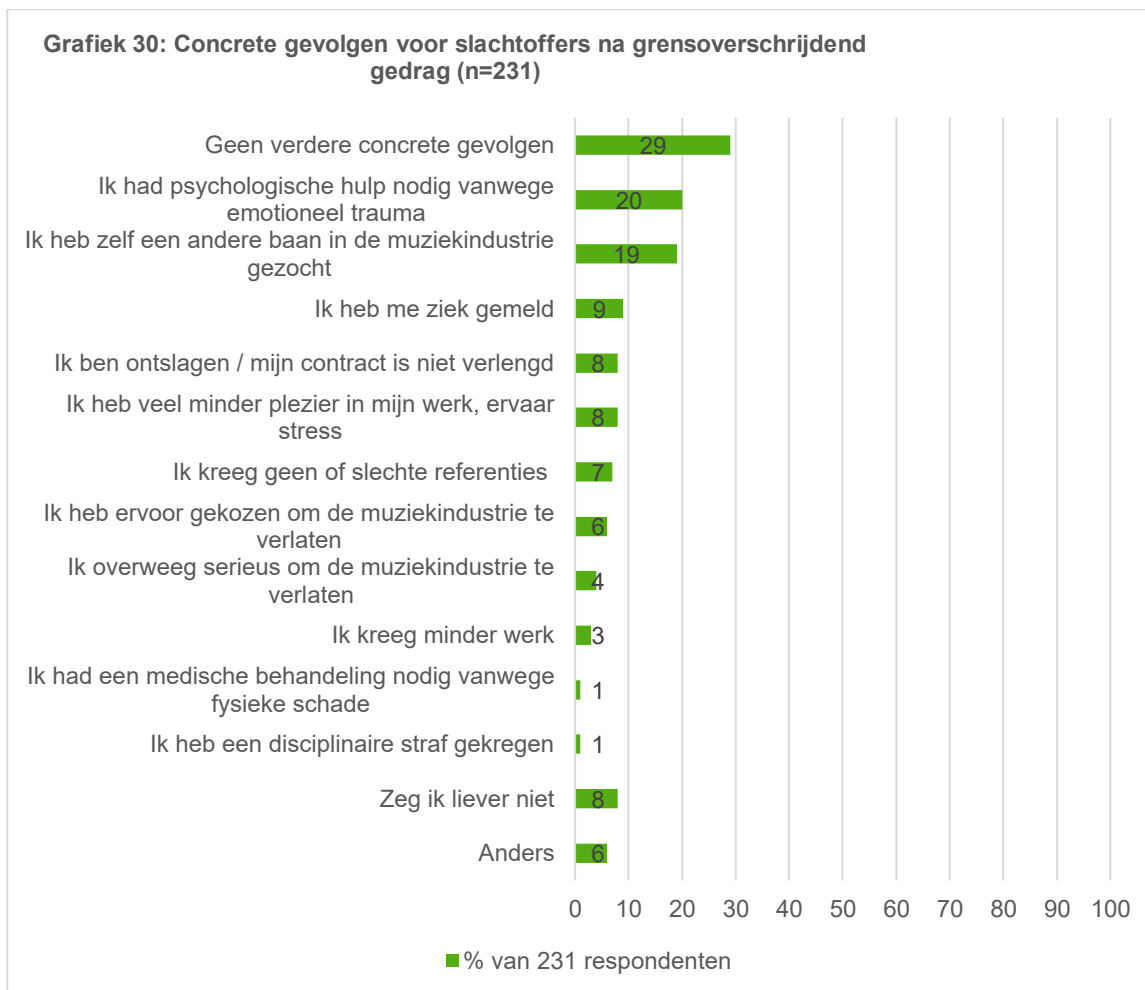
De meest genoemde emotie die respondenten hebben ervaren na hun ervaring met grensoverschrijdend gedrag is boosheid. 72 procent geeft aan deze emotie te hebben gevoeld. Andere emoties die zijn genoemd zijn onzekerheid (52%), verdriet (36%), angst (26%) en schaamte (23%). Verder geeft 13 procent van deze respondenten aan (nog) een andere emotie te hebben ervaren, zoals verbijstering, teleurstelling, onrechtvaardigheid of onveiligheid.

'Ik baalde als een stekker dat ik een melding moest maken over deze collega, maar had het volste vertrouwen dat dit goed zou worden opgepakt... Maar toen bestuurders mij op allerlei manieren teleursteldenvoelde ik me intens verdrietig, cynisch en boos.'

Naast heftige emoties heeft een ervaring met grensoverschrijdend gedrag vaak ook allerlei concrete gevolgen voor het leven van mensen.

'Ik deed mijn werk met oogkleppen op, om verdere escalaties te voorkomen en mijzelf te beschermen. Hoewel de situatie mij emotioneel raakte, heb ik bewust besloten mij er niet door te laten breken. ... Inmiddels is er door vertrek van personen meer rust ontstaan. De periode heeft echter blijvende impact gehad op mijn vertrouwen, gevoel van veiligheid en mijn professionele reputatie.'

189 respondenten (82%) hebben één concreet gevolg genoemd, waarvan 134 respondenten (58%) die alleen 'anders namelijk...' hebben genoemd. De overige 42 respondenten (18%) hebben dus twee of meer verschillende gevolgen genoemd.



Het meest genoemde antwoord op de vraag welke concrete gevolgen er zijn geweest voor de slachtoffers na het grensoverschrijdende gedrag is dat er geen concrete gevolgen waren (29%). Voor andere respondenten heeft dit gedrag echter wel degelijk serieuze gevolgen gehad. Zo geeft een deel van de respondenten aan professionele hulp te hebben gehad na het incident, psychologisch (20%) of fysiek (1%). Opvallend is dat veel mensen (19%) ervoor kiezen om de situatie te ontwijken door te kiezen voor een andere plek in de muzieksector. Hierdoor hoeven ze de pleger(s) niet meer tegen te komen. Ook het aantal mensen dat de muzieksector verlaten heeft of dat serieus overweegt/stappen aan het zetten is, is toch fors (respectievelijk 6% en 4%). Andere gevolgen die worden genoemd zijn dat slachtoffers zich ziek hebben gemeld (9%), zijn ontslagen of geen contractverlenging hebben gekregen (8%), of veel minder plezier in het werk hebben en stress ervaren (8%). Ook geven sommige slachtoffers aan dat zij na het incident geen of slechte referenties hebben gekregen (7%) of zelf een disciplinaire straf hebben gekregen (1%). Tenslotte geven sommige respondenten aan liever niet te zeggen welke gevolgen er zijn geweest (8%) of noemen ze andere gevolgen (6%).

'Ik overwoog te stoppen met mijn werk in de muzieksector en heb dit besproken met collega's. Ik kreeg bijval van mijn collega's, waardoor de samenwerking met de pleger is beëindigd, wat het voor mij veilig maakte om mijn werk te blijven doen.'



4. MELDINGEN EN MELDINGSBEREIDHEID

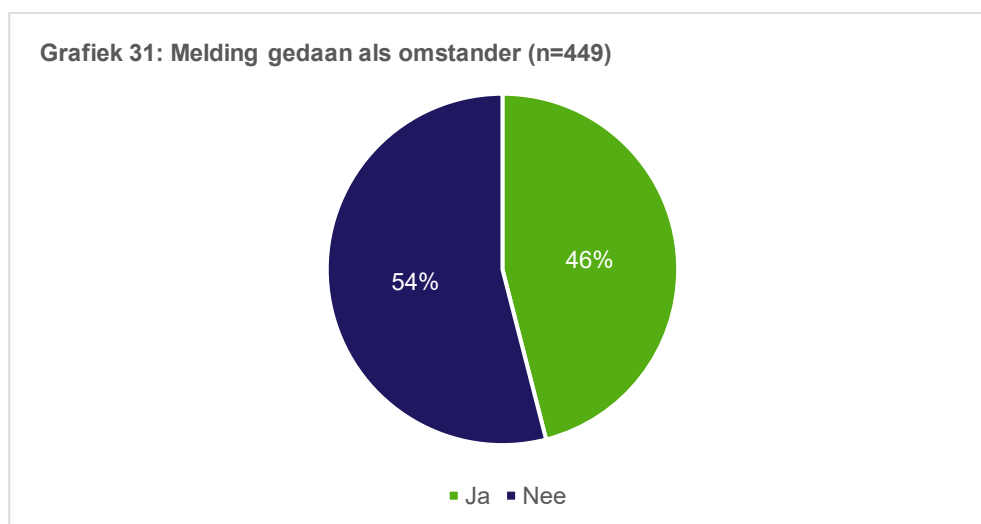
4.1 MELDINGEN IN HET KORT

Het onderzoek laat zien dat meldingsbereidheid bij grensoverschrijdend gedrag zowel bij omstanders als slachtoffers beperkt is, en dat meldingen vaak informeel blijven. De belangrijkste drempels zijn twijfel over de ernst, gebrek aan vertrouwen dat er iets met de melding gebeurt, angst voor negatieve gevolgen en onduidelijkheid over waar men kan melden. Officiële meldingen worden relatief weinig gedaan en de tevredenheid over de afhandeling is laag. Vooral omdat meldingen niet tot zichtbare actie leiden.

Als grensoverschrijdend gedrag niet gemeld wordt, blijft het voortbestaan. Naar aanleiding van de publiciteit rond incidenten in de muzieksector en het onderzoek uit 2023 is er extra aandacht gekomen voor het instellen van vertrouwenspersonen en een meldpunt. Zo wordt de bereidheid tot het doen van meldingen vergroot en worden drempels verlaagd.

4.2 MELDINGEN ALS OMSTANDER

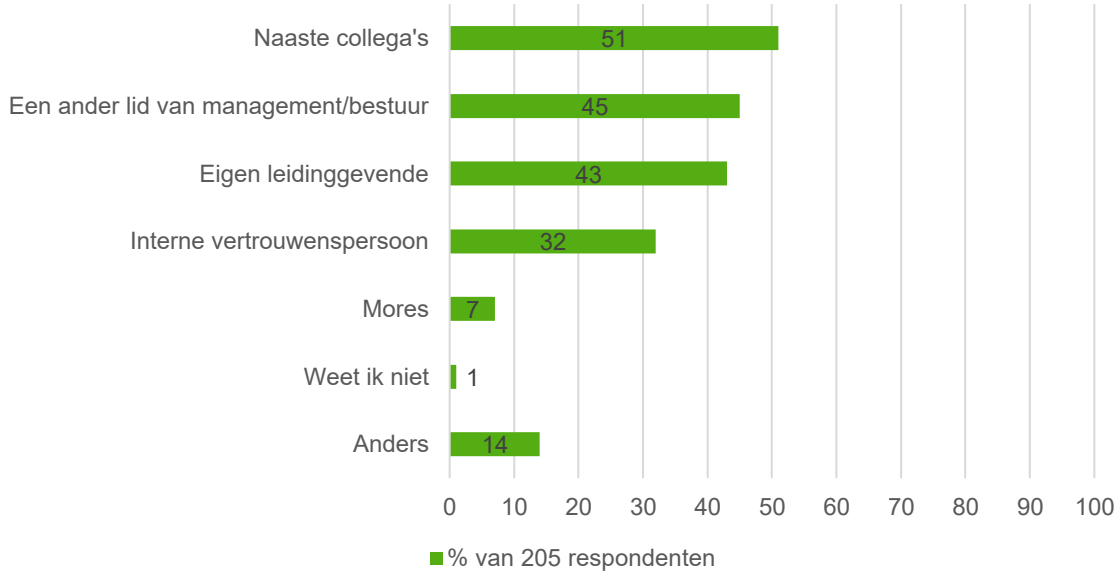
We hebben aan respondenten gevraagd (zowel omstanders als mensen die zelf slachtoffer waren) of ze gemeld of besproken hebben wat ze gezien hebben of wat hen is overkomen. En waarom wel of niet.



Iets minder dan de helft (46%) heeft een incident dat ze gezien hebben gemeld, dus iets meer dan de helft (54%) heeft dit niet gemeld. Aan de 205 personen die wel een melding gedaan hebben, hebben we gevraagd bij wie ze het incident gemeld hebben.

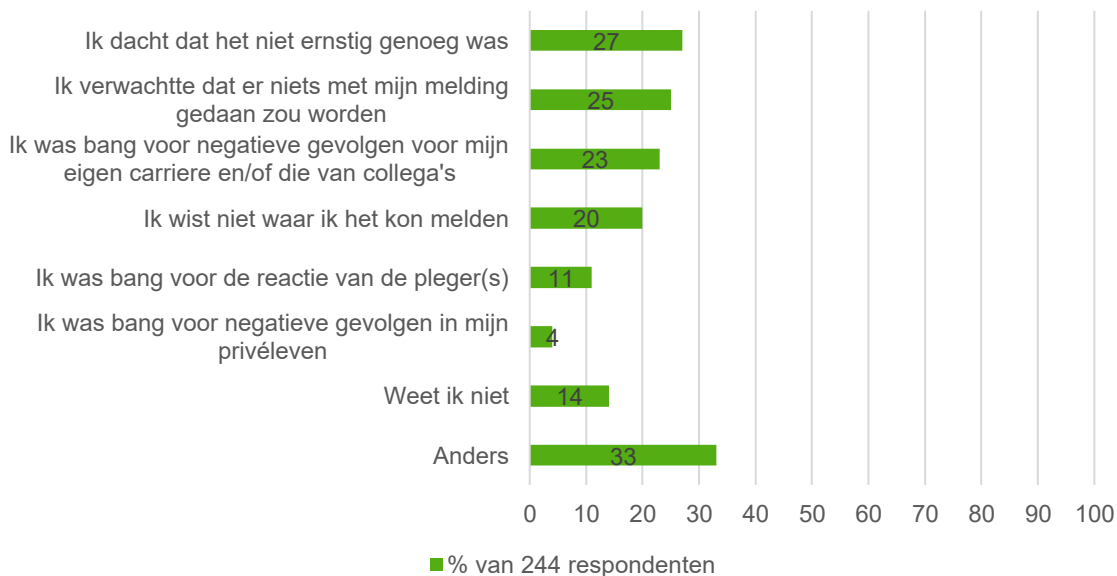
87 van de 205 respondenten (42%) hebben één antwoord gegeven, de rest twee antwoorden of meer.

Grafiek 32: Bij wie melding gedaan als omstander (n=205)



De meeste incidenten worden besproken met directe collega's (51%) of bij leidinggevenden (43%), management of bestuurders gemeld (45%). 32 procent heeft een melding gedaan bij de interne vertrouwenspersoon, slechts 7 procent bij Mores. Bij de categorie 'anders' gaat het om meldingen bij onder andere HR of vakbonden. Verder geeft één procent van deze respondenten aan niet te weten waar ze melding als omstander hebben gedaan.

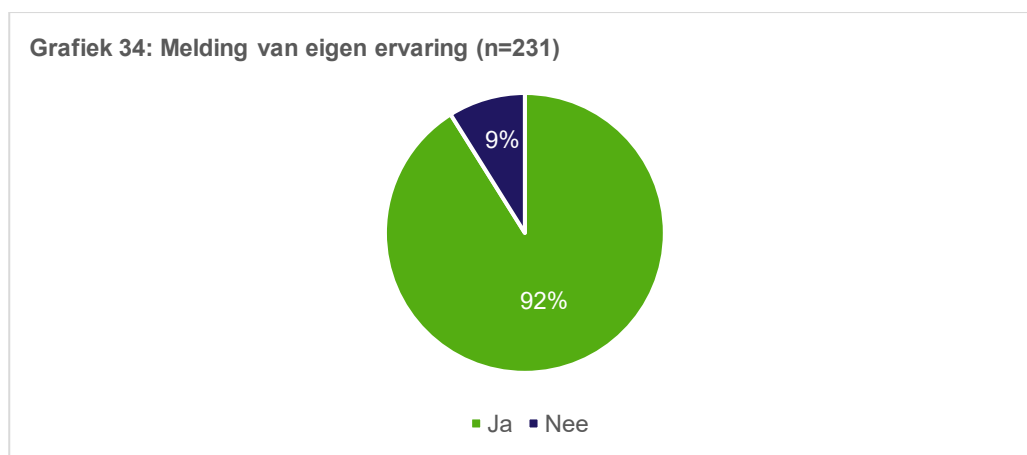
Grafiek 33: Reden van niet melden van incident voor omstanders (n=244)



De meest genoemde redenen voor het niet melden van een incident als omstander die respondenten noemen zijn dat ze dachten dat het niet ernstig genoeg was (27%), ze verwachtten dat er niets met hun melding werd gedaan (25%) en ze bang waren voor negatieve gevolgen hun eigen carrière of die van collega's (23%). Andere redenen die worden genoemd zijn dat respondenten niet wisten waar ze konden melden (20%), bang waren voor de reactie van de pleger(s) (11%) en bang waren voor negatieve gevolgen

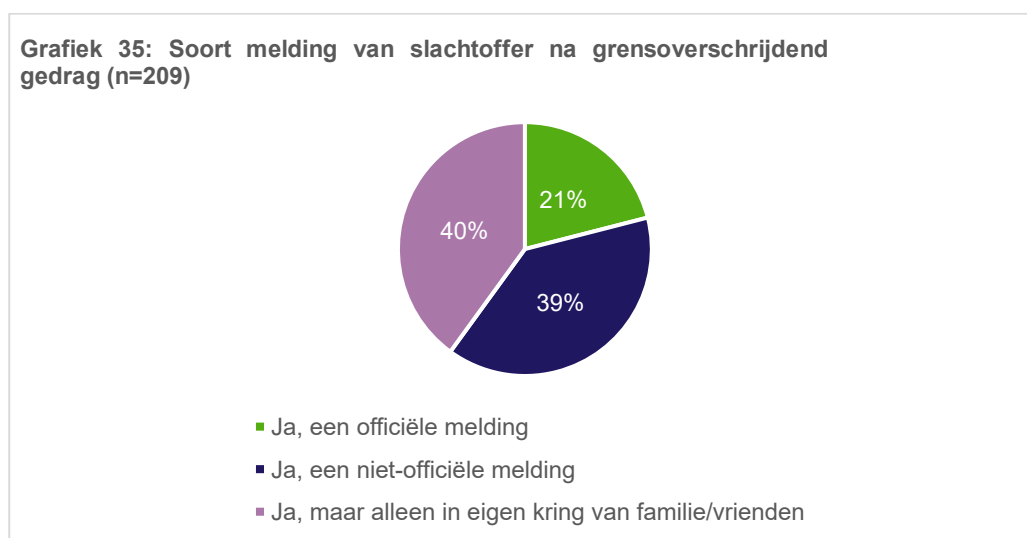
in hun privéleven (4%). Verder geeft een derde van deze respondenten (33%) nog een andere reden om een incident niet te melden als omstander. Daarnaast valt het relatief grote aantal respondenten (14%) dat eigenlijk niet weet waarom ze geen melding gedaan hebben op. In de categorie 'anders' zien we eigenlijk vier typen antwoorden die allemaal ongeveer even vaak voorkomen. Er is een groep die zegt dat ze melden kinderachtig vinden en dat je het gewoon zelf moet oplossen zonder formele melding. Anderen geven aan dat het incident al door andere omstanders gemeld was. Ook komt het voor dat het slachtoffer omstanders vraagt om het incident niet te melden. Tenslotte zijn er leidinggevenden die zelf omstander waren, waardoor melden overbodig was (omdat het bij hen gemeld zou moeten worden).

4.3 MELDING EIGEN ERVARING

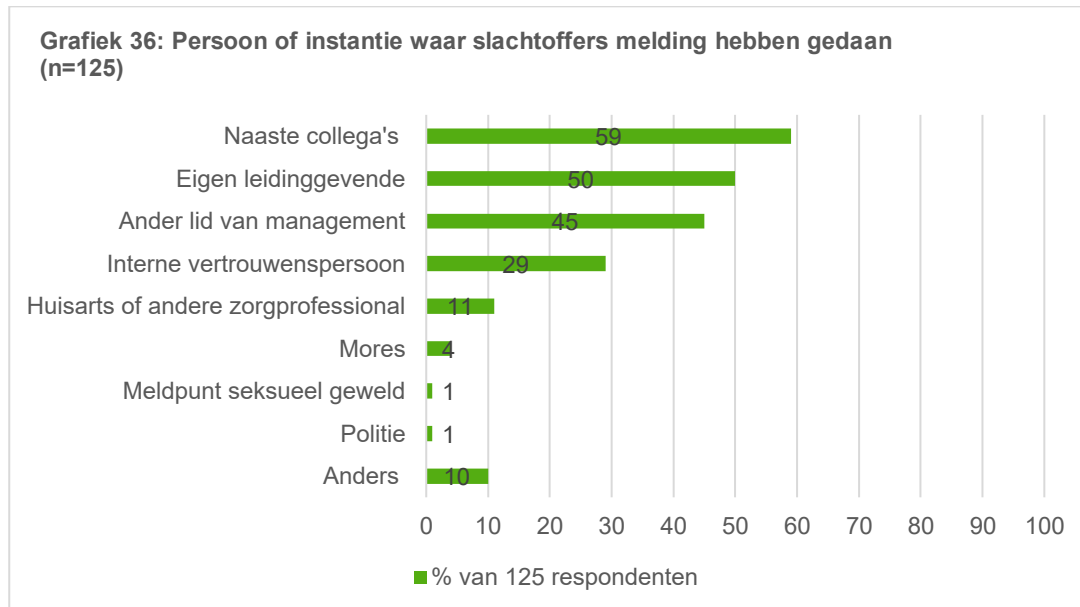


Van de respondenten die zelf slachtoffer zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag heeft 92 procent dit met iemand besproken of ergens gemeld. 8 procent heeft het niet besproken of gemeld.

Wanneer we dit nader bekijken, zien we bij de 209 mensen die aangeven dat ze het gemeld hebben, dat de meeste mensen het alleen in vertrouwde kring gedeeld hebben (40%) of een niet-officiële melding gedaan hebben via mail, telefoon, WhatsApp of een mondeling gesprek (39%). Slechts 21 procent heeft een officiële melding gedaan die schriftelijk is vastgelegd.



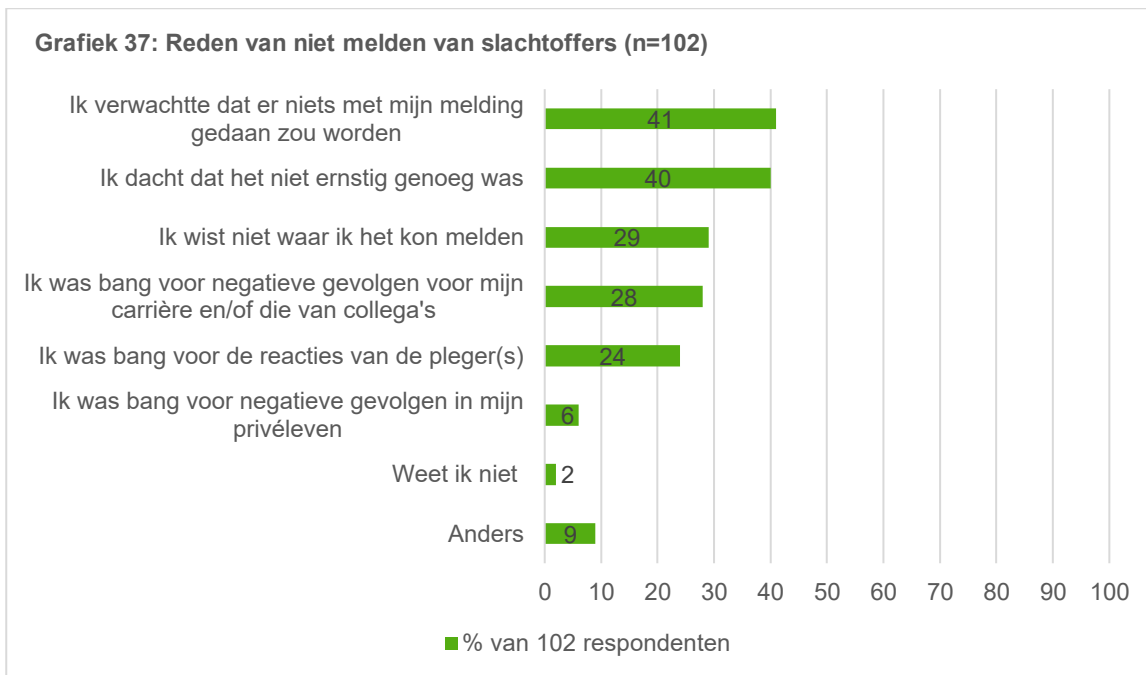
Aan de mensen (n=125) die een officiële of niet officiële melding gedaan hebben buiten de eigen kring van familie of vrienden, is gevraagd bij wie ze het dan gemeld hebben. 40 respondenten (32%) hebben één antwoord gegeven, 49 respondenten (39%) hebben twee antwoorden gegeven. De overige 36 (30%) hebben dus drie of meer antwoorden gegeven.



De meest gegeven antwoorden op de vraag waar of bij wie slachtoffers een melding hebben gedaan van het grensoverschrijdend gedrag zijn bij naaste collega's (59%), bij de eigen leidinggevende (50%) en bij een ander lid van het management (45%). Verder heeft 29 procent zich gemeld bij de interne vertrouwenspersoon van de werkgever en heeft vier procent een melding gedaan bij Mores. Andere instanties die worden genoemd en buiten de muzieksector vallen zijn de huisarts of een andere zorgprofessional (11%), het Meldpunt seksueel geweld (1%) en de politie (1%). Tenslotte heeft tien procent van deze respondenten nog een andere persoon of instantie genoemd waar zij een melding hebben gedaan.

Aan de respondenten die op de vraag over een melding 'nee' of 'ja, maar alleen in eigen familie/vriendenkring' hebben geantwoord (18 + 84 = 102) is vervolgens gevraagd wat de reden was om niet te melden. 57 respondenten (56%) hebben één reden genoemd en 2 respondenten (2%) hebben geen reden genoemd. De overige 43 respondenten (42%) hebben twee of meer redenen genoemd.

Grafiek 37: Reden van niet melden van slachtoffers (n=102)



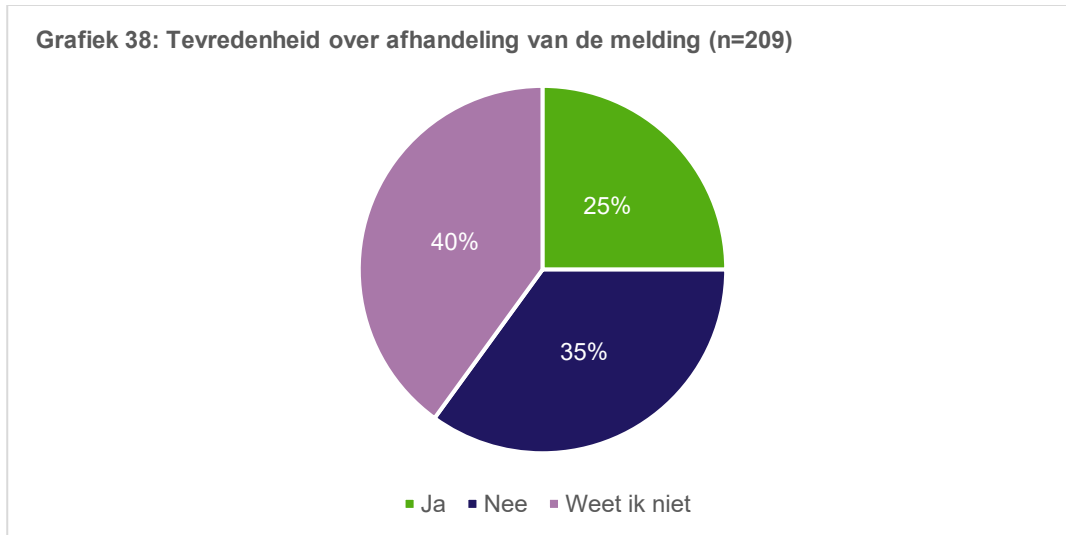
Aan de 102 mensen die slachtoffer zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag, maar daar geen melding van hebben gedaan, is gevraagd waarom zij dit niet hebben gemeld. De meest genoemde redenen voor het niet melden zijn dat respondenten niet verwachtten dat er iets met de melding gedaan zou worden (41%) of dat het niet ernstig genoeg was om er melding van te doen (40%). 29 procent van deze respondenten geeft aan dat ze niet wisten waar ze dit konden melden. Verder geven respondenten aan dat ze bang zijn voor verdere gevolgen voor hun carrière of die van collega's (28%), voor de reactie van de pleger(s) (24%) of voor hun privéleven (6%). Verder geeft twee procent aan niet te weten waarom ze niet hebben gemeld en geeft negen procent een andere reden voor het niet melden.

Bij mensen die zelf iets overkomt, is er dus twijfel of wat er gebeurd is wel de moeite waard is om te melden. Is het serieus genoeg, wordt er wel iets mee gedaan? Daarnaast geven sommige respondenten aan dat zij niet weten bij wie ze iets kunnen melden, omdat ze als freelancer werken of incidenten in het buitenland plaatsvonden. Dat is zorgelijk, aangezien freelancers/zzp'ers relatief vaak grensoverschrijdend gedrag meemaken.

'In een situatie waarin je geen leidinggevende hebt, je op elkaar aangewezen bent in een band of ensemble is er geen vertrouwenspersoon of instantie waar je dit soort dingen kunt melden.'

4.4 AFHANDELING VAN DE MELDING

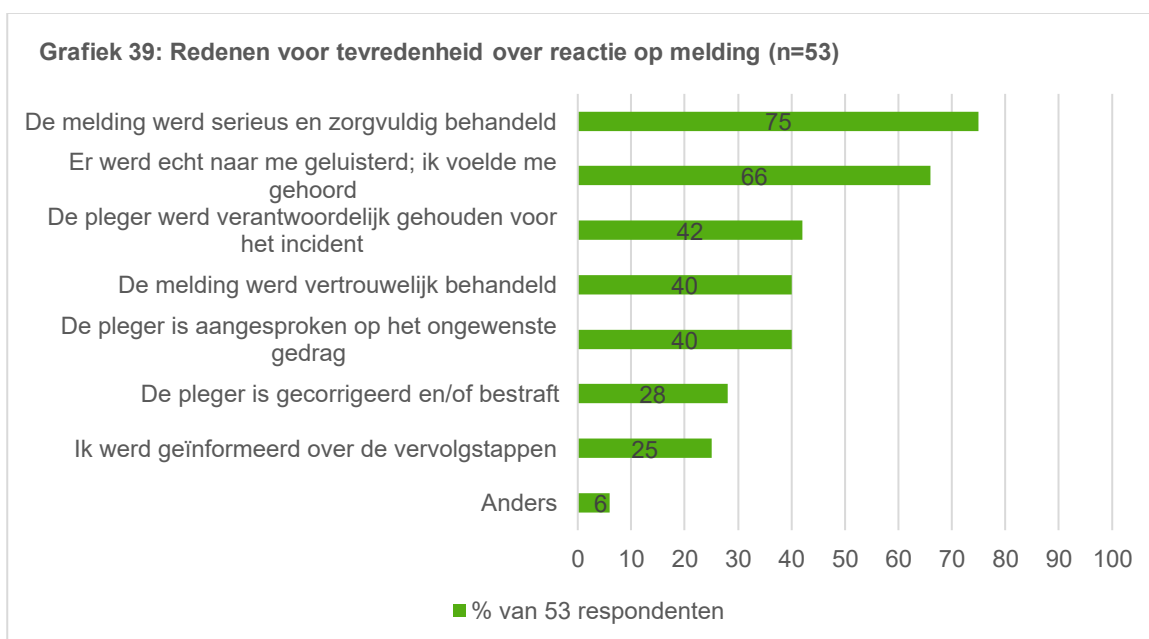
Aan de 209 respondenten die een eigen ervaring hebben gemeld, is gevraagd of ze tevreden waren over de afhandeling.



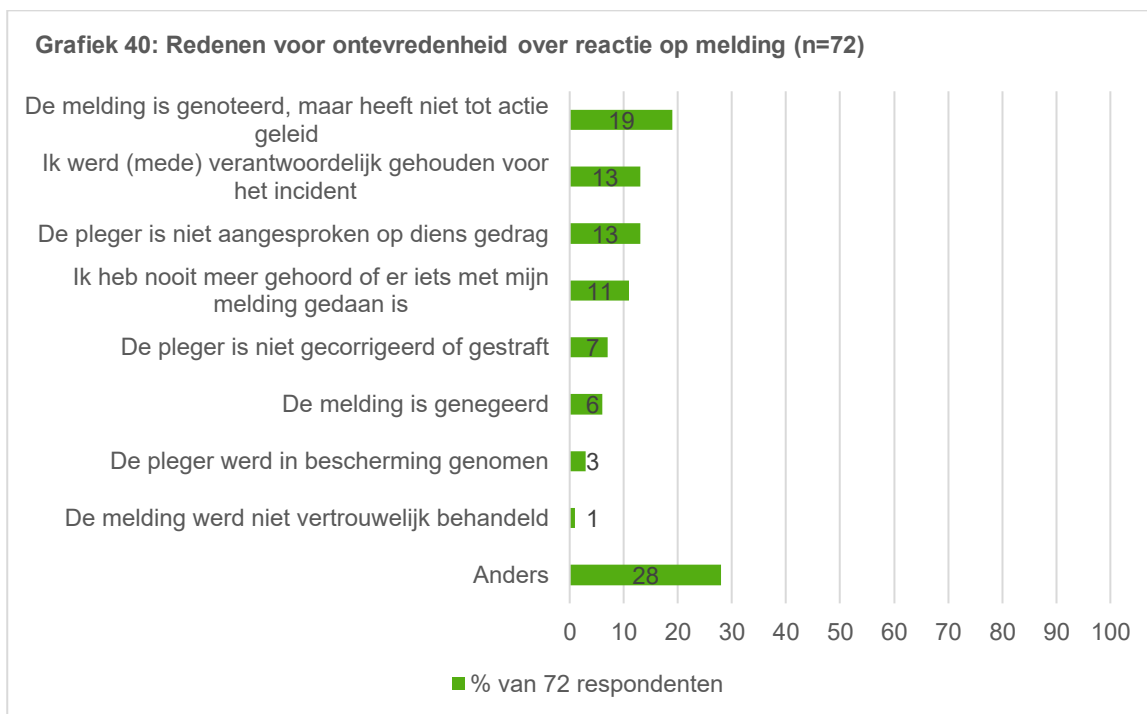
Opvallend veel mensen hebben hier 'weet ik niet' ingevuld. Uit de open antwoorden op de vervolgvragen blijkt dat nogal wat mensen gemengde gevoelens hebben over de afhandeling. Ze hebben het gevoel dat er naar ze geluisterd is, maar zien vervolgens weinig concrete consequenties. Dat zou het hoge aantal mensen die niet wil of kan kiezen tussen tevreden of ontevreden kunnen verklaren.

We hebben verder doorgevraagd naar de redenen waarom respondenten tevreden (n=53) respectievelijk ontevreden (n=72) waren.

16 respondenten (30%) hebben één reden genoemd, 8 respondenten (15%) hebben twee redenen genoemd. De overige 29 respondenten (55%) hebben dus drie of meer redenen genoemd.



De meest genoemde redenen die respondenten geven voor tevredenheid over de reactie op melding zijn dat de melding serieus en zorgvuldig werd behandeld (75%), dat er echt werd geluisterd (66%) en dat de melding vertrouwelijk werd behandeld. Daarnaast geven respondenten ook aan dat ze tevreden zijn over de gevolgen voor de pleger, zoals dat zij verantwoordelijk zijn gehouden voor het incident (42%), aangesproken zijn op het ongewenste gedrag (40%) of dat zij zijn gecorrigeerd of bestraft (28%). Ook geeft een kwart aan tevreden te zijn over dat zij werden geïnformeerd over de vervolgstappen (25%). 6 procent van de respondenten gaven nog een andere reden waarom zij tevreden waren met de reactie op hun melding.



Een belangrijke reden tot ontevredenheid is dat de melding niet tot actie heeft geleid (19%), , dat het slachtoffer nooit meer iets erover heeft gehoord (11%) of dat de melding simpelweg werd genegeerd (6%). Om melders positiever te stemmen is dus zichtbare actie nodig. Ook is er ontevredenheid wanneer de pleger niet is aangesproken op diens gedrag (13%), niet is gecorrigeerd of bestraft (7%) of zelfs in bescherming werd genomen (3%). Verder is er ook ontevredenheid wanneer het slachtoffer (mede) verantwoordelijk werd gehouden voor het incident (13%) of wanneer de melding niet vertrouwelijk werd behandeld (1%). Tenslotte heeft 28 procent van deze respondenten nog een andere reden voor ontevredenheid gegeven. Bij deze overige antwoorden zien we dat de drempel om te melden soms te hoog is:

‘De melding kon alleen behandeld worden als ik er een officiële klacht van zou maken en dat kon niet anoniem. Die stap durfde ik niet te nemen.’

Samenvattend kunnen we concluderen dat de meldingsbereidheid laag is, en incidenten vaak uitsluitend informeel worden besproken. Zowel omstanders als slachtoffers melden relatief weinig, en als ze melden gebeurt dat meestal informeel of in de privésfeer. Officiële meldingen zijn uitzonderlijk. Freelancers/zzp'ers weten vaak niet wat voor kanalen er zijn om grensoverschrijdend gedrag te melden.

De belangrijkste drempel om een incident te melden is het gebrek aan vertrouwen. Veel respondenten verwachten (soms op basis van eerdere teleurstellende ervaringen) dat er toch niets met hun melding

gebeurt. Dit ondermijnt het meldsysteem structureel. De afhandeling van meldingen is vaak onvoldoende transparant. Een groot deel van de melders hoort nooit terug wat er met hun melding gebeurt. Dit versterkt het wantrouwen en verlaagt toekomstige meldingsbereidheid. Een andere belangrijke drempel is onzekerheid van omstanders over de ernst van het gedrag. Twijfel over het gedrag leidt tot twijfel over al dan niet melden.

Zowel omstanders als slachtoffers vrezen repercussies voor hun carrière of sociale positie. Dit wijst op een onveilig meldklimaat. De belangrijkste bron van ontevredenheid is het uitblijven van zichtbare actie.





5. BEKENDHEID MET DE CAMPAGNE EN BEOORDELING VERANDERING CULTUUR

5.1 BEKENDHEID CAMPAGNE EN MATERIALEN

Sinds 2023 heeft de Taskforce GO! hard gewerkt aan bewustwording, door middel van de campagne 'Ik zet de toon'. Er is onder meer een website met materialen gemaakt, er is een gedragscode en er wordt training aangeboden, ook als e-learning.

Ongeveer de helft van de respondenten kent de campagne niet. Van de overige 485 respondenten die wel bekend zijn met de campagne, hebben 418 respondenten (86%) één antwoord gegeven. De overige 67 respondenten (14%) hebben twee of drie antwoorden gegeven.

Tabel 6: In hoeverre is de campagne 'Ik zet de toon' bekend? (n=935)

Nee, onbekend	457	49%
Ja, ik heb er van gehoord	227	24%
Ja, ik heb de flyer/website gelezen	199	21%
Ja, ik heb er met collega's over gesproken	84	9%
Ja, ik heb materialen gebruikt die worden aangeboden	56	6%

Van de 329 respondenten (35% van totaal) die minstens één van de zeven materialen hebben aangekruist, hebben 154 respondenten (47%) één antwoord aangekruist. 89 respondenten (27%) hebben twee materialen aangekruist, en de overige 86 respondenten (26%) hebben dus drie of meer materialen aangekruist. 17 respondenten hebben zowel 'geen' als 'weet ik niet' ingevuld.

Tabel 7: Met welke tools/materialen die door Taskforce GO! aangeboden worden ben je bekend? (n=935)

De gedragscode 'een veilige muziekindustrie maken we samen'	256	27%
Training sociale veiligheid	161	17%
Stappen voor organisaties	90	10%
Stappen voor omstanders	58	6%
Stappen voor individuen	51	6%
Handreiking cultuurverandering	47	5%
E-learning 'respectvol samenwerken'	44	5%
Ik ken geen van deze tools/materialen	493	53%
Weet ik niet	139	15%

Van de 208 respondenten (22% van totaal) die minstens één van de zeven materialen hebben aangekruist, hebben 111 respondenten (53%) één materiaal aangekruist. 48 respondenten (23%) hebben twee materialen aangekruist, en de overige 49 respondenten (24%) hebben dus drie of meer materialen aangekruist. 19 respondenten hebben zowel 'geen' als 'weet ik niet' ingevuld.

Tabel 8: In hoeverre is of wordt er gebruik gemaakt van de tools/materialen die Taskforce GO! ter beschikking heeft gesteld? (n=935)

De gedragscode 'een veilige muziekindustrie maken we samen'	155	17%
Training sociale veiligheid	90	10%
Stappen voor organisaties	56	6%
Stappen voor omstanders	32	3%
Stappen voor individuen	28	3%
Handreiking cultuurverandering	27	3%
E-learning 'respectvol samenwerken'	23	3%
Geen van deze tools/materialen	405	43%
Weet ik niet	363	39%

Kortom: de campagne heeft een redelijke naamsbekendheid, maar de actieve betrokkenheid is veel lager. De gedragscode is het meest bekend, maar nog steeds bij minder dan een derde van de respondenten. Zelfs onder degenen die die materialen kennen, blijft de toepassing beperkt. Een grote groep geeft bovendien aan niet te weten of tools wel of niet gebruikt worden.

Er lijkt dus nog een kloof tussen de intentie en de praktijk. Dit suggereert dat er niet zo zeer behoefte is aan meer of beter materiaal, maar wel aan motivatie en manieren om deze in organisaties te implementeren.

5.2 IS ER IETS VERANDERD IN DE MUZIEKSECTOR ROND GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG?

Na het eerste onderzoek in 2023 en de daaropvolgende campagne en materialen van de Taskforce GO! zijn we benieuwd of er ondertussen iets veranderd is in de muzieksector als het gaat om grensoverschrijdend gedrag.

Omdat de prevalentiecijfers zich lastig laten vergelijken hebben we aan alle respondenten gevraagd of zij vinden dat er iets veranderd is op dit gebied.

Op deze vraag (n=935) geeft 16 procent van de respondenten aan dat ze dat niet weten. 16 procent is van mening dat er niets veranderd is en de overige 68 procent geeft aan dat er iets of heel veel veranderd is. De grootste groep (54%) is van mening dat er een klein beetje verandering zichtbaar is.

Tabel 9: Is er iets veranderd?

Ja, veel	137	14%
Ja, een klein beetje	506	54%
Nee, helemaal niet	146	16%
Ik weet het niet	146	16%
Totaal	935	100%

Uiteraard hebben we aan de mensen die 'ja' of 'nee' antwoorden (n=789) gevraagd om dit antwoord toe te lichten en te beschrijven welke verandering men wel of niet ziet. Daarop hebben 524 mensen een bruikbaar antwoord gegeven.

De antwoorden geven een wisselend beeld. Er lijkt weliswaar sprake te zijn van een verandering in hoe er met grensoverschrijdend gedrag wordt omgegaan. Maar niet iedereen is daar even positief of optimistisch over.

Het merendeel van de respondenten is positief over de veranderingen. De belangrijkste verandering is dat er sprake is van meer bewustzijn (63%) en een grotere bespreekbaarheid (38%).

Wel is ruim 30 procent van de respondenten bang dat het daarbij blijft en de verandering niet daadwerkelijk doorsijpelt in het gedrag van mensen in alle lagen van de muzieksector.

In de antwoorden komen we ook kritiek tegen op de veranderingen. 7 procent maakt zich zorgen of is boos over de cancelcultuur en valse beschuldigingen. Bij ruim 15 procent is er sprake van weerstand tegen wat benoemd wordt als doorgeschoten 'woke-ism'. 10 procent is van mening dat de situatie in de muzieksector verslechterd is (niet meer ontspannen en gezellig, grensoverschrijdend gedrag vindt nog steeds, maar nu stiekem plaats). Circa 20 procent van de mensen (met name vanuit onderwijs en in leidinggevende posities) benoemt ook dat ze 'op eieren moeten lopen'.

Het volgende citaat geeft die twee kanten weer:

'Er is een groter bewustzijn rondom dit thema. Dat gaat voor mij twee kanten uit: enerzijds is het bewustzijn vergroot dat personen waarmee je werkt zich veilig moeten kunnen voelen. Anderzijds dat je zelf een groter risico loopt om als dader van grensoverschrijdend gedrag te worden aangemerkt.'

De meerderheid van de respondenten geeft in hun antwoorden aan dat er bewuster met elkaar wordt omgegaan en dat het thema meer bespreekbaar is. Maar er is ook een flinke groep mensen die vindt dat het allemaal veel te krampachtig is geworden. Bewustwording leidt ook tot nieuwe vragen over waar grenzen liggen. Het onderlinge goede gesprek over wanneer iets wel of niet als grensoverschrijdend gedrag kan/moet worden aangemerkt, zou vaker gevoerd moeten worden. Zo kan samen gezocht worden naar de juiste balans in de onderlinge verhoudingen.

'Er is meer aandacht voor. Zoals dat in de hele maatschappij het geval is, eigenlijk. Ook is de grens en wat er eigenlijk onder grensoverschrijdend valt ruimer geworden. Die ontwikkeling vind ik dan weer minder

positief. Kleine conflicten of meningsverschillen of een botte woordkeuze - omdat iemand een slechte dag heeft - horen bij het normale intermenselijke verkeer. Het zijn de ongelukjes in menselijke communicatie onderling. Enige weerbaarheid hierin mogen we van elkaar verwachten zonder dat het meteen een misstand op de werkvloer is.'

'Er is meer aandacht, maar ik ervaar bij mijn werkgever dat de interpretatie van 'ongewenst gedrag' zeer strikt is. Mijn eigen werksituatie werd door vertrouwenspersonen naast zich neer gelegd want 'niet echt ongewenst' of "niet concreet genoeg'. Ik heb het als zeer pijnlijk ervaren dat mijn eigen ervaringen werden aangeduid als 'niet ongewenst gedrag' terwijl het zo overduidelijk mijn gevoel van veiligheid aangetast heeft en me zelfs letterlijk ziek gemaakt heeft.'

'Er is meer bewustwording hiervan wat een goed teken is, en waardoor mensen er mee bezig zijn. Het nadeel is wel dat het soms wel doorslaat en alles onder een vergrootglas ligt. Het komt dan ook voor dat er van een mug een olifant wordt gemaakt. Als mensen zich gewoon uitspreken en met elkaar het gesprek aan gaan zal blijken dat dingen ook vaak verkeerd geïnterpreteerd worden.'

'Er is meer bewustzijn. Maar er zijn de laatste tijd ook wel meer vragen gekomen over wat nou wel en wat (misschien) niet grensoverschrijdend is. Ik denk dat dit een voortdurende ontwikkeling is, waarbij de meningen elke keer een andere kant op slaan.'

Het overgrote deel van de respondenten meldt dat er nadrukkelijk sprake is van een veel duidelijker bewustzijn en erkenning van het probleem. Sommigen noemen ook concrete voorbeelden waaruit blijkt dat dat bewustzijn ook leidt tot anders handelen.

'Er is meer openheid. Mensen weten de vertrouwenspersonen beter te vinden. Dingen worden eerder bespreekbaar gemaakt. De routes voor meldingen en klachten zijn bekend.'

'Er worden meer vertrouwenspersonen ingezet op festivals, opleidingen, bij orkesten en ensembles, conferenties etc. Er is meer aandacht voor op websites van organisaties, gedragscodes zijn zichtbaarder.'

'Er worden vooral veel grapjes gemaakt over 'oh ja dat mag tegenwoordig niet meer'. Dit is natuurlijk niet goed, maar geeft wel weer dat er een soort van bewustwording gaande is. Er zijn gelukkig ook veel mensen die uitsprekers van zulke quotes dan weer durven aanspreken en dat zijn goede tekenen dat er iets verandert. Ook zie je dat festivals/zalen artiesten die ooit grensoverschrijdend gedrag hebben vertoond minder vaak boeken of een boeking annuleren als er grensoverschrijdend gedrag aan het licht komt.'

'Er is meer aandacht voor en klachten lijken eerder te worden ingediend en serieus genomen. Het is niet meer per definitie 'zinloos' om het te melden.'

'I think there is more conversation about boundaries and what is okay to say/not say. I feel more comfortable calling people out for wrongful words or actions, in a way that can lead to a positive outcome. For example, a woman (who was the only woman on the line up) was told a sexist comment by a male co-musician. She informed me and we had a meeting. I then talked to the male who made the comment, and he immediately apologized to her and to me, and planned a call with her to really apologize. It became a great learning lesson for everyone! So the industry hasn't changed in that these comments still happen, but it has changed in that there is more room for accountability and conversation.'

Maar niet iedereen is even optimistisch; de bestaande cultuur in de muzieksector is weerbarstig: *'De poppetjes veranderen en soms ten goede, maar het is erg moeilijk om de giftige bedrijfscultuur (ons soort mensen in de top - niet per se goed leidinggevend), micromanagement, bonuscultuur, geen transparantie, alles voor de verkoopcijfers en stakeholders) te veranderen.'*

'Er wordt openlijk over gepraat, maar ik heb het gevoel dat het bij praten blijft.'

'Het is bespreekbaarder geworden, maar de mensen bovenin zijn zich niet anders gaan gedragen. Het komt zelfs voor dat mensen die zich voordoen als strijders tegen grensoverschrijdend gedrag de personen zijn die het ergst mensen pijn doen. Dat voelt zeer wrang.'

'Ik heb de indruk dat er de afgelopen jaren wel een voorzichtige cultuurverandering zichtbaar is rondom grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector. Met name onder jongere generaties lijkt het meer genormaliseerd te zijn om dit soort ervaringen bespreekbaar te maken en om duidelijkere persoonlijke en professionele grenzen te stellen. Er is meer bewustwording en er wordt vaker erkend dat bepaald gedrag niet acceptabel is. Tegelijkertijd ervaar ik dat deze verandering nog niet overal is doorgedrongen, met name niet op hogere machtsniveaus binnen de sector. In hiërarchische structuren lijkt grensoverschrijdend gedrag nog regelmatig in stand gehouden te worden, mede doordat leidinggevend en invloedrijke personen elkaar beschermen of omdat meldingen niet altijd consequent worden opgevolgd. Daarnaast speelt de sterke afhankelijkheid van netwerk, reputatie en financiële belangen binnen de muzieksector een grote rol. Startende makers en jonge professionals hebben vaak een kwetsbare positie en zijn afhankelijk van kansen, opdrachten en aanbevelingen van mensen met meer macht en middelen. Hierdoor kan er nog steeds sprake zijn van machtsmisbruik, omdat het voor starters lastig kan zijn om grenzen aan te geven of misstanden te melden zonder angst voor negatieve gevolgen voor hun carrière. Hoewel er dus duidelijk stappen in de goede richting worden gezet, is er naar mijn mening nog structurele verandering nodig, met name op het gebied van verantwoordelijkheid, transparantie en aanspreekbaarheid binnen de hogere lagen van de sector.'

'Ik denk dat er een bewuster gesprek is maar dat mensen in hoge functies alsnog vaak ermee weggomen, omdat ze te veel invloed hebben in de industrie of het bedrijf waar ze werken. Zelfs al zijn er gevolgen voor een dader, hebben ze snel weer nieuwe kansen, omdat degenen in hoge functies elkaar blijven ondersteunen, ook al weten ze dat iemand iets verkeerd gedaan heeft.'

In meerdere verhalen spreken mensen ook hun ongeloof uit over het feit dat personen die ontslagen zijn vanwege grensoverschrijdend gedrag op een andere plek in de muzieksector gewoon weer aan het werk kunnen. Of personen van wie bekend is dat zij grensoverschrijdend gedrag vertonen, maar die - gezien hun plek in de hiërarchie - het hand boven het hoofd gehouden wordt. Medewerkers vertellen dat zij geen melding doen van hun ervaringen met deze persoon, omdat ze hebben gezien dat mensen die dat wel deden daar zelf de dupe van werden.

'Zolang de 'oude garde' in de muzieksector ongestraft en zonder erop aangesproken te worden zich ongepast kan blijven gedragen wordt er niets opgelost. Nadat ik zelf als label manager een gesprek met een band - waarvan ik diverse gevallen van ongepast en grensoverschrijdend gedrag te horen kreeg - om deze reden afbrak, werd door de omgeving begrip bereikt, echter iedereen blijft gewoon doorwerken met deze band.'

'Zolang met name mannen niet bereid zijn om echt goed in de spiegel te kijken, schrijnende gevallen van seksueel misbruik en mishandeling niet openbaar worden gemaakt, zoals onlangs met een bekende festivaldirecteur waarbij mensen inclusief de pers elkaar de hand boven het hoofd houden, mannen elkaar niet op elkaars gedrag aanspreken, songteksten van sommige artiesten niet kritisch worden bekeken (wat iets anders is dan verboden/herzien), gaat het nog lang duren.'

'De persoon die mij dit heeft aangedaan doet alsof hij een heilige is en nodigt zelfs 'Ik zet de toon' uit voor lessen, terwijl hij mij gewoon heeft aangerand. Ik heb hem hier nog een keer op aangesproken, toen zei hij dat het mijn schuld is dat het is gebeurd. Ook zei hij dat er voor hem toch geen consequenties mogelijk zijn omdat het zijn bedrijf is. Blijkbaar kan je gewoon doen wat je wil in de muzieksector als je geld hebt en veel mensen kent.'

Er is sprake van hardnekkigheid van machtsstructuren; medewerkers zijn afhankelijk van mensen met macht voor hun netwerk, reputatie en carrièrekansen. Het gevolg van deze dominante hiërarchie is dat slachtoffers zich minder snel melden. Daardoor blijft grensoverschrijdend gedrag onder de radar en blijven daders (zeker hoog geplaatste) vaak buiten schot. Vrouwen, jonge makers, freelancers, lhbtq+ personen en mensen van kleur hebben nog steeds te maken met een diep in de cultuur verankerde ongelijkheid, ondanks meer aandacht voor diversiteit.

Aan de andere kant merken mensen dat meldingen van grensoverschrijdend gedrag ook als machtsmiddel misbruikt (kunnen) worden. Er is angst voor valse beschuldigingen en onderling wantrouwen. En mensen constateren dat conflicten snel in de juridische sfeer getrokken worden in plaats van in goed overleg worden opgelost.

'Er wordt te pas en te onpas over grensoverschrijdend gedrag gesproken. Het slaat door. Musici zijn gevoelige mensen met hele lange tenen dus bij het minste of geringste voelen zij zich aangevallen. Mijn indruk is dat het vaak terechte beschuldigingen zijn, maar te vaak ook onterecht of zelfs een middel om pressie uit te oefenen. Ik heb dit juist in mijn nabije omgeving meegemaakt. Die cultuur van beschuldigen om er zelf beter van te worden wordt te makkelijk gemaakt.'

'Het is opener. Er is meer bewustzijn rondom dit thema, dat is goed. In het verleden ging er denk ik heel veel mis. Nu misschien nog steeds wel, maar slachtoffers zijn mondiger, komen beter voor zichzelf op omdat ze weten dat ze niet alleen zijn en makkelijker steun kunnen vinden. Risico is wel dat er ook de kans bestaat dat mensen het 'gebruiken' om anderen onterecht aan te vallen en kapot te maken. Helaas is mij dat overkomen. Ik stond door de onterechte beschuldiging 10-0 achter en was eigenlijk al af. Ik kon maar weinig doen in mijn beleving, iedereen had z'n oordeel al klaar. Maar een enkeling geloofde mij. De dader had maar 1 doel: mij kapot maken. Heeft tegen een hoop mensen een vals verhaal over mij verteld. Het werd zo ernstig dat ik uiteindelijk besloten heb de muziekwereld te verlaten en een andere baan te zoeken.'

De reacties laten een duidelijk beeld zien: de bewustwording is flink toegenomen, mede door media-aandacht en campagnes. Daardoor is het onderwerp veel bespreekbaarder geworden. Tegelijkertijd ervaren veel mensen dat structurele verandering achterblijft, vooral door hardnekkige machtsstructuren en het uitblijven van echte consequenties voor plegers. Dit leidt ertoe dat grensoverschrijdend gedrag volgens velen nog steeds veel voorkomt, maar voorzichtiger en minder zichtbaar.

De toegenomen alertheid zorgt bij sommigen voor een veiliger gevoel, maar bij anderen voor verkramping, angst om fouten te maken en polarisatie. Positieve initiatieven zoals gedragscodes, trainingen en

vertrouwenspersonen worden veel genoemd, maar vaak als 'eerste stap' die nog niet leidt tot doorbraak in de praktijk.

De muzieksector is mentaal veranderd in de zin dat men anders denkt en praat over grensoverschrijdend gedrag. Maar veranderingen in structurele zin van macht en gedrag zijn er nog maar heel beperkt.

5.3 WAT IS ER NOG NODIG OM TOT VERDERE VERANDERING IN DE MUZIEKSECTOR TE KOMEN?

Uit de antwoorden (n = 679) die respondenten op deze open vraag hebben gegeven, kunnen we de volgende thema's en bijbehorende suggesties voor concretisering destilleren:

Bewustwording is noodzakelijk maar niet voldoende

Er is breed draagvlak voor meer bewustwording over grensoverschrijdend gedrag, inclusief het herkennen van subtiele en genormaliseerde vormen. Tegelijkertijd wordt onderstreept dat bewustwording pas effectief is wanneer deze structureel wordt ingebed in het dagelijks handelen van organisaties en professionals. Dat vraagt om blijvende aandacht voor grensoverschrijdend gedrag, niet als eenmalige campagne, maar als een continu proces.

Daarbij is het van belang dat deze bewustwording sectorbreed plaatsvindt: van bestuurders en leidinggevenden tot artiesten, technici, zzp'ers en omstanders.

Enkele suggesties uit de open antwoorden:

- Organiseer regelmatig gesprekken over het thema op de werkvloer, teamoverleggen en intervisies.
- Vergroot kennis over wat grensoverschrijdend gedrag is, inclusief het 'grijze gebied', door middel van trainingen.

Open aanspreekcultuur

Een veilige sector vraagt om een open aanspreekcultuur waarin ongewenst gedrag niet wordt genegeerd of gebagatelliseerd. Veel respondenten wijzen op het belang van het trainen en activeren van omstanders en het normaliseren van het veilig en constructief aanspreken van collega's. Ook (en juist) wanneer machtsverschillen een rol spelen.

Suggesties uit de open antwoorden:

- Organiseer omstandertainingen.
- Besteed apart aandacht aan de rol van mannen in het aanspreken van andere mannen op seksistische of intimiderende opmerkingen.

Maak werk van preventie

Neem contextfactoren waarvan bekend is dat ze een groot risico vormen voor grensoverschrijdend gedrag serieus en vertaal dat naar concreet beleid. Dit beschermt niet alleen potentiële slachtoffers, maar ook anderen die kwetsbaar zijn voor valse meldingen.

Concrete suggesties uit de antwoorden:

- Beperk het alcohol- en drugsgebruik op de werkvloer en backstage.
- Vermijd één-op-één-situaties in afgesloten ruimtes (bijv. schrijfsessies, homestudio's).
- Maak gebruik van het vier-ogen-principe bij kwetsbare situaties en begeleiding van minderjarigen.

Toegankelijke meldstructuren ontbreken of schieten tekort

Er is een grote behoefte aan laagdrempelige, onafhankelijke meldpunten en vertrouwenspersonen (met tijd en bevoegdheden), met expliciete aandacht voor zzp'ers en freelancers. Bestaande structuren worden vaak als onduidelijk, ontoegankelijk of onvoldoende onafhankelijk ervaren.

Concrete suggesties uit de antwoorden:

- Zorg voor één makkelijk toegankelijk landelijk meldpunt voor de muzieksector dat bij iedereen bekend is.
- Maak anoniem melden mogelijk en creëer een mogelijkheid voor 'lichte meldingen' zonder direct zware sancties.
- Zorg voor voldoende externe vertrouwenspersonen (niet hiërarchisch verbonden aan organisatie of directie).

Gebrek aan consequenties ondermijnt het vertrouwen

Een terugkerend knelpunt is het uitblijven van zichtbare consequenties voor plegers, vooral wanneer zij een sterke positie hebben in de sector. Dit ondermijnt het vertrouwen in meldsystemen en ontmoedigt slachtoffers en melders. Respondenten pleiten voor duidelijke afspraken over opvolging, sancties en samenwerking tussen organisaties.

Suggesties uit de antwoorden:

- Weiger boekingen of opdrachten van herhaaldelijke overtreeders.
- Werk aan transparantie tussen organisaties over personen met meerdere meldingen.
- Houd geen beschermconstructies in stand onder het mom van 'maar hij/zij is goed in het vak'

Machtsverhoudingen versterken risico's

Scheve machtsverhoudingen – economisch, hiërarchisch en cultureel – worden gezien als een belangrijke voedingsbodem voor grensoverschrijdend gedrag. Meer diversiteit (vooral meer vrouwen) in besluitvormende functies en een betere positie van makers worden genoemd als cruciale randvoorwaarden voor verandering.

Concrete suggesties uit de antwoorden:

- Stimuleer de komst van meer vrouwen in directies, besturen, programmeurs- en A&R-rollen.
- Zorg voor een betere inkomenspositie en contracten voor makers om afhankelijkheid te verkleinen.
- Doorbreek de informele netwerken van de 'oude garde' met veel macht, door transparante besluitvormingsprocessen.

Leiderschap is doorslaggevend

Leidinggevenden en opdrachtgevers hebben een sleutelrol in het creëren van sociale veiligheid. Niet beleid op papier, maar voorbeeldgedrag, actieve sturing en aanspreekbaarheid bepalen of een organisatie werkelijk veilig is.

Suggesties uit de antwoorden:

- Zorg dat leidinggevenden (mede)beoordeeld worden door medewerkers.
- Vertaal de gedragscodes naar concrete werkinstructies.
- Versterk de hr-capaciteit, ook in kleinere organisaties.

Een van de respondenten zegt:

'Management kan zeggen dat ze een veilige werkomgeving willen creëren, maar hun acties ondersteunen dit niet. De management-piramide moet ook veilig, constructief en ondersteunend zijn, als je wilt dat de onderste laag zich veilig voelt. In praktijk zie je dat managementlagen worden overgeslagen en men gelijk

naar de bovenste laag stapt en dat deze laag dit toelaat en de vragen honoreert. Hierdoor ontnemen je de tussenlagen hun autoriteit, zeggingskracht en de kans om hun werk te doen. Kortom, onveiligheid zit in alle lagen en kan alleen aangepakt worden via het zogenoemde 'trickledown'-systeem: laat de topmanagers eens naar zichzelf kijken of zij echt wel zorgen voor een veilig werkklimaat in alle lagen van hun bedrijf. Uiteindelijk is het de top die bepaalt welke sfeer er in een bedrijf/instituut heerst en wordt geaccepteerd.'

Het feit dat zoveel respondenten de moeite hebben genomen om deze open niet-verplichte vragen te beantwoorden, geeft aan dat het thema leeft in de sector.

Kortom: het gesprek is geopend, de cultuur beweegt, maar het systeem verandert nog maar beperkt. Daarvoor is nog veel meer nodig, zoals uit de analyses, voorbeelden en suggesties wel duidelijk wordt. Sociale veiligheid ontstaat niet door regels alleen, maar door blijvende aandacht, gedeelde verantwoordelijkheid, echte consequenties en het doorbreken van machtsstructuren.



6. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Het huidige onderzoek bevestigt wat ook uit andere onderzoeken blijkt: grensoverschrijdend gedrag komt structureel voor in de culturele sector in het algemeen, en de muzieksector vormt geen uitzondering. Voor de muzieksector geldt dat er specifieke risicofactoren spelen: de verschillen in macht, de afhankelijkheidsrelaties en ook het gevoel dat het erbij hoort dat je de grenzen opzoekt en het dus ook logisch is dat je er wel eens overheen gaat. De acceptatie van grensoverschrijdend gedrag is ogenschijnlijk afgenomen. Zo wordt dat in ieder geval gevoeld door de respondenten in dit onderzoek.

Afhankelijkheid

Omdat de muziek draait op artistieke kwaliteiten en deze toch grotendeels subjectief zijn, is er een bepaalde afhankelijkheid. Makers zijn afhankelijk van dirigenten, artistiek leiders, besturen van ensembles en orkesten, bandleiders en docenten voor hun beoordeling, voor het al dan niet worden uitgenodigd voor deelname aan projecten. Dat maakt je uitspreken lastig, laat staan melden. In onderzoeken zoals de BAM! Artiestenmonitor wordt beschreven hoe musici vaak freelance werken en afhankelijk zijn van informele netwerken. Dit kan ervoor zorgen dat ze bang zijn opdrachten te verliezen als ze zich uitspreken.

Aanbeveling: De afhankelijkheid van informele netwerken is een risicofactor. De sector doet er dan ook goed aan om zich te beraden wat voor manieren er bestaan om dit te veranderen. Besluitvormingsprocessen kunnen veel transparanter. In andere sectoren wordt gewerkt aan meer objectief werven en selecteren. Mogelijk kan daar iets van worden overgenomen.

Verschillen

Er bestaat een verschil tussen de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag en wie deze vormen het meeste raken. Jonge vrouwen maken – het zal niet verbazen – het meeste seksueel grensoverschrijdend gedrag mee. Zowel wanneer het gaat over verbaal, online of fysiek grensoverschrijdend gedrag. Mensen die zich identificeren als Zwart of van kleur maken het meeste discriminatie mee.

Aanbeveling: Ga bij de ontwikkeling van beleid niet uit van 'one size fits all', maar neem praktische maatregelen in samenspraak met een diversiteit aan personen.

Voor ingrijpen komt zien en herkennen

Wat belangrijk is, is te beseffen dat bepaalde groepen meer grensoverschrijdend gedrag meemaken, maar dit ook vaker zien. Niet iedereen ziet grensoverschrijdend gedrag. Taskforce GO! heeft zich met campagnes sterk gericht op omstanders. Voor hen ligt er ook een belangrijke taak. De eerste stap naar actief omstanderschap is dat mensen gedrag ook als grensoverschrijdend erkennen. Het blijft dan ook nodig om te werken aan bewustwording en aan activering van de neiging om als omstander in te grijpen. Ingrijpen is gelukkig niet beperkt tot 'er tussen springen'. Het gaat ook nadrukkelijk om afleiden, er iemand bij roepen of registreren wat er gebeurt. En het gaat om het bijstaan van het slachtoffer, zorgen dat iemand op het moment zelf in veiligheid wordt gebracht, dat er iemand bij blijft en dat je achteraf hulp aanbiedt. Een vorm van actief omstander zijn, is bovendien het melden van grensoverschrijdend gedrag. Dat 14% van degenen die niet meldt, niet weet waarom ze dat niet doen, onderstreept het belang van interpreteren én weten hoe te handelen.

Aanbeveling: Blijf mensen ondersteunen door het gesprek aan te gaan over wat een ieder kan doen als omstander, maar vergeet daarbij niet dat dit valt of staat bij het faciliteren van sociale veiligheid door werkgevers, door bestuurders en leidinggevenden. Dit vraagt om duidelijke meldroutes en zichtbare opvolging na melding.

Herkennen en duiden

In de survey komt naar voren dat een flink aantal mensen van zichzelf denkt dat ze de laatste drie jaar over grenzen heen gegaan zijn. Maar ook aardig wat respondenten geven aan het niet te weten. We kennen in Nederland een aantal kaders voor grensoverschrijdend gedrag:

- een strafrechtelijk kader (mishandeling, bedreiging, seksuele misdrijven);
- een civielrechtelijk kader (arbeidsrecht);
- vaak ook kaders vanuit bepaalde sectoren (de muzieksector, maar ook de onderwijssector);
- kaders die organisaties zelf stellen;
- en persoonlijke grenzen.

Hoe verder we van strafrecht af komen, hoe lastiger mensen het vinden om gedrag goed te duiden. De papieren werkelijkheid van bijvoorbeeld een gedragscode biedt dan onvoldoende houvast. Mensen gedragen zich niet altijd even aardig. Collega's en leidinggevenden gaan soms over grenzen. Daar moeten we het samen over hebben, zodat er kan worden geleerd.

Aanbeveling: Normeren, reflecteren en leren moeten hand in hand gaan om grensoverschrijdend gedrag in de toekomst te voorkomen. Dat wil zeggen: Bouw leren in, zorg dat leren herhaald wordt en ingebouwd wordt in de opleidingen en in het dagelijks werk.

Een rol voor mannen

Hoewel blijkt dat met name oudere mannen minder vaak zeggen grensoverschrijdend gedrag te hebben gezien, ligt bij hen wel een opdracht. Juist vanuit hun positie kunnen zij een positieve rol spelen. Dat is niet makkelijk. Uit onderzoek van Ipsos I&O (Werkhoven, J. van, 2025) naar de aanspreekcultuur van de Nederlandse bevolking blijkt dat mannen elkaar zelden aanspreken op grensoverschrijdend gedrag, noch in een sociale noch in een professionele context.

Aanbeveling: Besteed in de communicatie aandacht aan een actieve rol voor mannen, in navolging van nationale campagnes gericht tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Organisatiecultuur en organisatiestructuur

Omstanders kunnen beter ingrijpen als de organisatiecultuur hen daartoe uitnodigt. De sleutel ligt zeker niet alleen bij het dagelijks gedrag van mensen, maar ook bij de organisatie. Organisaties en instellingen, of ze nu groot zijn of klein, van één band tot een enorm productiebedrijf, kunnen actie ondernemen op drie vlakken:

- reflecteren op de inrichting en de machtsstructuren in de organisatie;
- werken aan een cultuur waarin er gesproken wordt over grensoverschrijdend gedrag en er waar nodig genormeerd wordt;
- en het opzetten van steunstructuren.

Met dat laatste bedoelen we protocollen of gedragscodes, een onafhankelijke vertrouwenspersoon, structurele training, een duidelijke meldroute en sanctiebeleid. De Raad voor Cultuur (2022) heeft hier ook al uitgebreid aandacht aan besteed.

Aanbeveling: Zorg voor de nodige structuren en maak die bekend in de organisaties. Heb daarbij aandacht voor de positie van freelancers en anderen zonder vast contract.

Sectoropgave

De sector heeft haar eigen verantwoordelijkheid. Deze ligt met name in het bevorderen van een gezonde cultuur, waarin toxisch gedrag wordt afgewezen, maar er ook ruimte is om te leren en fouten te maken. Waarin het normaal is dat er open, veilig en constructief met elkaar gesproken kan worden over ongewenst gedrag. Dat begint bij de opleidingen. Hier ligt de kans om een cultuur neer te zetten die studenten in hun latere professionele leven meenemen.

Na enkele jaren campagne voeren ligt de uitdaging voor de sector in het borgen van de inspanning. Het is mogelijk om hier een vast aandachtspunt van te maken, om op geregelde tijden te onderzoeken hoe het er voor staat en op basis daarvan maatregelen te nemen. De basis moet op orde zijn, met de juiste structuren, maar aan een cultuur moet elk jaar opnieuw gebouwd worden. Uit de survey blijkt dat het bij incidenten niet zo zeer om straffen gaat, maar wel om het nemen van maatregelen en het horen en steunen van degenen die grensoverschrijdend gedrag meemaken. Zij vragen om zichtbare consequenties bij grensoverschrijdend gedrag. Dat vraagt om campagnes, om makkelijker melden, maar het vraagt ook om leiderschap en onderling leren, transparantie en accountability. Daar kan de sector aan bijdragen.

Aanbeveling: Werk vanuit de top van de sector en de organisaties in de sector aan leiderschap en accountability. Bevraag bestuurders en leidinggevendenden over wat zij hebben bijgedragen aan sociale veiligheid.

Gemist talent

Een aanpak vanuit de sector is hard nodig, omdat de sector onder druk staat. Veel professionals in de muzieksector hebben te maken met psychische druk en talent verlaat daardoor de sector. Onderzoek naar arbeidsomstandigheden van zowel de vakbonden (FNV Media en Cultuur, 2023) als CBS (Dam, L.M.C., 2026) laat zien dat de impact van grensoverschrijdend gedrag groot is. Ook het huidige onderzoek laat dit weer zien. Mensen hebben te maken met psychische klachten, vallen uit bij hun werkgever of stappen uit de sector, kunnen hun werk niet op hun hoogste artistieke niveau doen en verliezen het vertrouwen in leidinggevendenden, de organisatie of de sector als geheel. En omdat de druk niet gelijk verdeeld is, wordt juist talent van jonge vrouwen en professionals van kleur verspild.

In één van de open vragen drukt een respondent het zo uit:

'Ik merk dat de muzieksector zich de afgelopen jaren bewuster is geworden van het probleem van grensoverschrijdend gedrag en ongelijkheid, mede door maatschappelijke bewegingen en publieke discussies. Tegelijkertijd zie ik dat deze bewustwording zich nog lang niet altijd vertaalt in structurele veranderingen binnen organisaties. Hoewel veel bedrijven zich tegenwoordig profileren als inclusief en divers, blijft de praktijk vaak achter bij deze intenties. De muzieksector is sterk gebaseerd op netwerken en persoonlijke relaties, een echte ons-kent-ons-cultuur, waardoor dezelfde mensen en profielen blijven

circuleren tussen functies en projecten. Dit maakt het voor nieuwkomers moeilijk om binnen te komen, en voor mensen zonder de juiste connecties nog moeilijker om serieus kansen te krijgen. Daarbij speelt hiërarchie een grote rol. Macht is vaak geconcentreerd bij een kleine groep mensen die beslissen over contracten, kansen en zichtbaarheid. In zo'n structuur ontstaat makkelijk een cultuur waarin mensen denken dat ze met een verhoging van hun stem of met autoriteit meer bereiken dan met gelijkwaardige samenwerking. In plaats van het personeel te benaderen als gelijkwaardige professionals, wordt er vaak vanuit positie en dominantie gecommuniceerd, wat de kans op grensoverschrijdend gedrag vergroot. Binnen dit systeem worden vrouwen en andere gemarginaliseerde groepen naar mijn ervaring nog steeds anders beoordeeld dan mannen. Zij moeten zich vaker en nadrukkelijker bewijzen om als professioneel, capabel of betrouwbaar te worden gezien. Dit verschil uit zich niet alleen in hoe er naar hen wordt gekeken, maar ook in doorgroeimogelijkheden, contractzekerheid en beloning. Er is wel degelijk vooruitgang geboekt op het niveau van taal, beleid en intenties, maar in de dagelijkse werkpraktijk blijven machtsverhoudingen en ongelijkheden grotendeels in stand.'

Aanbeveling: Maak sociale veiligheid onderdeel van arbeidsmarktbeleid, aangezien het een drempel vormt voor het behouden van talent.

Voorzichtigheid en zorgvuldigheid

Ten slotte kwam uit het onderzoek naar voren dat er een zorg bestaat over onterechte beschuldigingen. Een deel van deze zorg heeft tot gevolg dat men voorzichtiger is in de omgang. Dat is misschien niet gezellig, maar wel noodzakelijk. De informele machtsstructuren kunnen er echter ook voor zorgen dat een melding van grensoverschrijdend gedrag grote gevolgen heeft, ook als die niet of niet geheel terecht blijkt. Daarom is het zorgvuldig omgaan met meldingen van groot belang, zowel voor de mogelijke slachtoffers als voor hen die beschuldigd worden. In een deugdelijk meldprotocol is ook opgenomen hoe de opvolging is wanneer een melding onterecht blijkt. Ook hier ligt een opgave voor de sector om gezamenlijk steeds beter te worden in zorgvuldig handelen.

Aanbeveling: Werk juist in tijden dat er geen grote incidenten zijn aan manieren voor het zorgvuldig omgaan met meldingen en het organiseren van nazorg. Wees voorbereid op meldingen, ook als die niet via de reguliere kanalen bekend raken. Wie moet wanneer en op wat voor manier reageren? Waarborg het belang van degenen die grensoverschrijdend gedrag meemaakt én degene van wie wordt gezegd het vertoond te hebben.



7. BIJLAGEN

7.1 METHODISCHE VERANTWOORDING

Werving deelnemers

De link naar de online survey is verspreid door verschillende organisaties uit de muzieksector die zich bij het initiatief van Taskforce GO! hebben aangesloten. Respondenten hadden vier weken de tijd om de vragenlijst in te vullen. In deze periode werden mensen ook via diverse nieuwsbrieven, socialemediaberichten en interne persberichten geattendeerd op het lopende onderzoek.

De vragenlijst is uiteindelijk uitgezet via een publiekscampagne tijdens **Eurosonic/Noorderslag** en daarnaast bij de eigen leden, aangeslotenen en/of medewerkers van de volgende 18 organisaties:

- **BAM! Popauteurs** - belangenvereniging voor artiesten, songwriters en producers van popmuziek, hiphop en dance in Nederland
- **Believe** - wereldwijd artistiek ontwikkelbedrijf ter ondersteuning van artiesten, songwriters, labels en uitgevers
- **BumaStemra** - internationaal bedrijf dat de vergoedingen aan muzikmakers (componisten, tekstschrijvers en uitgevers) regelt
- **Conservatorium Amsterdam** - grootste hbo-muziekopleiding in Nederland
- **Herman Brood Academie** - popacademie op mbo-niveau in Utrecht, met een drietal opleidingen: Artiest Popmuziek, Music Industry Professional en Podium/Studioteknik
- **Kunstenbond** - vakbond voor de creatieve sector
- **MMFnl** - de brancheorganisatie voor muziekmanagers in Nederland
- **NMUV** - belangenbehartiger van de muziekuitgevers
- **NNO** - Nederlands symfonieorkest
- **Norma** - rechtenorganisatie voor uitvoerend kunstenaars
- **VCTN** - beroepsorganisatie voor muzik auteurs, componisten en tekstschrijvers in Nederland
- **NVPI Muziek**- brancheorganisatie van de muziekindustrie die het merendeel van de Nederlandse producenten en distributeurs van muziek vertegenwoordigt
- **Plus One Legal** - juridische dienstverlening voor de creatieve sector
- **Sena** - regelt de rechten van muzikanten en producenten.
- **VVEM** - verbindt en ondersteunt makers van evenementen in de volledige breedte, van toeleveranciers tot locaties en organisatoren
- **VNPF** - branchevereniging van de poppodia en -festivals van Nederland
- **Warner Music** - platenmaatschappij
- **Taskforce GO!** - initiatief van verschillende organisaties in de muzieksector met als doel een veilige en inclusieve sector te maken

Ondersteuning respondenten

Vanwege de gevoeligheid van het onderwerp was er voor de respondenten - bij behoefte aan een gesprek - ondersteuning beschikbaar via contact met Mores en/of de vertrouwenspersonen van de deelnemende organisaties. Movisie was bereikbaar bij technische vragen.

De survey

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van een online survey via Analyzer met meerkeuzevragen, stellingen en open vragen. De survey kon via een anonieme link worden ingevuld.

De inhoud van de survey is gebaseerd op de versie die in 2023 in overleg met de kerngroep van Taskforce GO! was opgesteld. Hierbij is onder meer gebruik gemaakt van vraagstellingen uit andere onderzoeken over (vormen van) grensoverschrijdend gedrag. We vonden met name het onderzoek 'Waar ligt de grens? Grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector' (Willekens et al, 2019), bruikbaar. De vragen zijn tot stand gekomen op basis van kennis van Movisie over risicofactoren voor grensoverschrijdend gedrag en input vanuit de taskforce over de context van de muzieksector. De vragenlijst bestond merendeels uit een- of meerkeuzevragen met de mogelijkheid om toelichting te geven.

Er is zo veel mogelijk rekening gehouden met de richtlijnen en hulpmiddelen over inclusieve communicatie, zoals de [Checklist inclusieve communicatie | Movisie](#).

De online survey is vooraf getest door een kleine testgroep uit de achterban van de kerngroep.

Bij de vragenlijst is onderstaande tekst verspreid:

Hartelijk dank dat je mee wilt doen aan dit onderzoek!

Grensoverschrijdend gedrag is een probleem in de muzieksector. Met dit onderzoek wil de Taskforce GO! in beeld brengen hoe groot het probleem precies is, waar de knelpunten met name zitten en hoe we het samen beter kunnen doen. De Taskforce GO! – voor een veilige, diverse en inclusieve muzieksector – is een initiatief van de NVPI. Veertien groepen uit de muzieksector zijn in de taskforce vertegenwoordigd. Meer informatie over de taskforce en de leden vind je op www.taskforcego.nl.

Waar gaat het over?

Dit onderzoek gaat over alle vormen van grensoverschrijdend gedrag (van intimidatie, pesten, discriminatie, fysiek geweld, tot seksueel grensoverschrijdend gedrag). We vragen naar eigen ervaringen (als slachtoffer en/of plegger), maar ook naar wat je tijdens je werk in de muzieksector ziet of hoort van wat anderen overkomt.

Wie doen er mee aan het onderzoek?

De vragenlijst is bedoeld voor iedereen die betaald of vrijwillig werkzaam is in de Nederlandse muzieksector. Ook als je zelf geen vervelende ervaringen hebt gehad is het belangrijk om je stem te laten horen, want alleen zo krijgen we een goed beeld van de omvang van het probleem. Zo maken we samen de muzieksector een veilige werkplek voor iedereen!

Anonimiteit en veiligheid

Het onderzoek wordt uitgevoerd door Movisie, een onafhankelijk kennisinstituut, en is volledig anoniem. De gegevens worden anoniem opgeslagen en verwerkt en zijn niet herleidbaar naar personen. De resultaten gaan naar de Taskforce GO! en vormen de basis van hun plan om grensoverschrijdend gedrag aan te pakken.

Vul de vragenlijst zo eerlijk mogelijk in; het gaat om hoe jij een situatie ervaren hebt. Bij sommige vragen kun je je antwoord toelichten; dat is niet verplicht, maar helpt de onderzoekers wel om de antwoorden beter te begrijpen. De vragen kunnen gevoelig zijn. Je kunt daarom soms vragen overslaan door de optie "zeg ik liever niet" te kiezen.

Informed consent

Alle deelnemers is bij de start van de vragenlijst gevraagd om antwoord te geven op de volgende vraag:

Consent

We vinden het belangrijk dat je begrijpt waar het onderzoek over gaat en ons toestemming geeft voor het anoniem verwerken van je antwoorden in deze vragenlijst. Kruis daarom dit vakje aan:

- Ik heb dit gelezen en ga akkoord met het anoniem verwerken van mijn antwoorden ten behoeve van dit onderzoek.

Inclusiecriteria

Naast de vraag om consent waren er nog twee andere criteria waarop deelnemers geïnccludeerd werden in de responsgroep. Dit waren meerderjarigheid en de afgelopen drie jaar daadwerkelijk werkzaam zijn in de muzieksector. Wanneer deelnemers aangaven minderjarig te zijn, kregen zij de volgende tekst te lezen:

Dit onderzoek gaat over grensoverschrijdend gedrag tussen volwassenen. Voor ervaringen van minderjarigen is deze vragenlijst niet geschikt. Grensoverschrijdend gedrag bij minderjarigen is heel ernstig en moet je zeker melden bij iemand in jouw omgeving of de politie. Je kunt ook bellen met de Kindertelefoon via 0800-0432.

Wanneer deelnemers aangaven de afgelopen drie jaar niet werkzaam te zijn geweest in de muzieksector kregen zij de volgende tekst te lezen:

Dit onderzoek gaat over de periode 2023–2026. Omdat je in deze periode niet werkzaam was in de muzieksector is dit onderzoek niet op jou van toepassing. Als je behoefte hebt aan een gesprek of advies in verband met grensoverschrijdend gedrag in de muzieksector van voor 2023 kun je terecht bij de vertrouwenspersonen van Mores: <https://www.mores.nl/steun-nodig#onze-vertrouwenspersonen>.

Opzet van de vragenlijst

Over grensoverschrijdend gedrag bestaan veel verschillende beelden en interpretaties, daarom werd elk deel van de vragenlijst kort ingeleid. Vervolgens is ook bij de vragen uitleg gegeven over wat we verstaan onder het gedrag waar naar gevraagd werd.

Een voorbeeld van een inleidende tekst:

‘Soms ben je getuige (omstander) van een incident waarbij de grenzen van anderen in je werkomgeving worden overschreden. Denk daarbij aan situaties waarin mensen gepest, gekleineerd, geïntimideerd of gediscrimineerd zijn, te maken kregen met verbaal of fysiek geweld of een vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag. De vragen in dit blokje gaan over wat jij in je werkomgeving bij collega’s hebt gezien of wat zij aan jou hebben verteld.’

Een voorbeeld van de omschrijving van het gedrag:

‘Denk bijvoorbeeld aan gedrag als pesten, verbale agressie (schreeuwen, bedreigen), vernederen, beledigen, negeren, roddelen, leugens verspreiden, overdreven aandacht krijgen, eigendommen stelen of vernielen, kritiek op uiterlijk of gewicht, discriminatie of stalking.’

Op basis van de gebruikerstest en feedback op de vragenlijst uit 2023 is gekozen om de vragenlijst anders in te richten dan in 2023. Respondenten van de vragenlijst 2026 vulden eerst in of ze grensoverschrijdend

gedrag in enige vorm hadden meegemaakt. En of ze van enige vorm getuige waren geweest. Pas daarna volgden de vragen over de aard en frequentie van dit gedrag.

Analyse en rapportage

Voor de analyse van de gesloten vragen is gebruik gemaakt van SPSS.

De survey bestond voor ongeveer 10 procent uit open vragen. Deze zijn deels uitgebreid ingevuld, met name waar het vragen over eigen ervaringen met grensoverschrijdend gedrag en veranderingen in de muzieksector betreft. Alle antwoorden op deze open vragen zijn op drie manieren geanalyseerd:

1. Open analyse via Copilot op kernwoorden en prevalentie van deze thema's.
2. Geleide analyse met Copilot door te laten zoeken naar wat er gezegd wordt over bekende thema's als machtsverhoudingen, onzekere arbeidspositie, genderverschillen, omstandergedrag, afhandeling meldingen, e.d..
3. Handmatig scoren van alle antwoorden ter controle en waar nodig correctie of aanvulling van analyses a en b en identificeren van te gebruiken citaten.

De codering van de open antwoorden is met behulp van Copilot en een handmatige controle uitgevoerd. In de rapportage zijn bij enkele vragen sommige categorieën niet opgenomen omdat het aantal respondenten dermate klein was dat er geen verantwoorde uitspraken over gedaan konden worden.

Wetenschappelijke integriteit

Movisie onderschrijft de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit en houdt zich bij dataverzameling, analyses en duiding dan ook aan de criteria uit de gedragscode. Deze is gericht op eerlijk, betrouwbaar, transparant, onafhankelijk en verantwoordelijk onderzoek.

Vergelijkbaarheid 2023 en 2026

De resultaten uit de onderzoeken van 2023 en 2026 zijn om een aantal redenen niet zomaar vergelijkbaar.

Allereerst is het zo dat in overleg met de opdrachtgever de keuze gemaakt is om de vragenlijst van 2026 gebruiksvriendelijker te maken door een extra filtervraag in het begin van de vragenlijst in te voegen.

In 2023 zijn de vragen over verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag steeds aan de totale groep respondenten (n=980) gesteld. In 2026 is eerst aan iedereen (n=935) gevraagd of zij een ervaring hadden met grensoverschrijdend gedrag als omstander en/of als slachtoffer; als deze vraag met "ja" werd beantwoord (n=449) zijn vervolgvragen gesteld over frequentie en dergelijke.

Voor de respondenten maakt dit het invullen van de (best omvangrijke) survey veel prettiger en dat draagt bij aan de betrouwbaarheid van de antwoorden. Maar we kunnen niet helemaal uitsluiten dat door de vroege filtering mogelijke antwoorden gemist zijn bij de vervolgvragen.

Om toch iets meer zicht te krijgen op de verschillen, hebben we - bij wijze van vingeroefening - een zelfde filter met terugwerkende kracht op de data uit 2023 toegepast. We zien dan het volgende beeld:

Tabel 10 Grensoverschrijdend gedrag als omstander of slachtoffer 2023 en 2026

	2023 (n=980)	2026 (n=935)
Omstander	527 (54%)	449 (48%)
Slachtoffer	549 (56%)	283 (30%)

Tabel 11 Omstanders (2023 | n=527) en 2026 | n=449)

	2023	2026	2023	2026	2023	2026	2023	2026
	emotioneel		agressie		fysiek seksueel		verbaal seksueel	
nooit	3%	4%	63%	59%	52%	39%	21%	21%
zelden/soms	66%	63%	32%	36%	40%	50%	20%	55%
(heel) vaak	28%	33%	4%	4%	7%	10%	20%	24%
weet ik niet			2%	1%	1%	1%	2%	

Tabel 12 Slachtoffers (2023 | n=549) en 2026 | n=283)

	2023	2026	2023	2026	2023	2026	2023	2026
	emotioneel		agressie		fysiek seksueel		verbaal seksueel	
nooit	3%	6%	63%	85%	52%	68%	21%	36%
zelden/soms	66%	65%	32%	12%	40%	27%	20%	46%
(heel) vaak	28%	28%	4%	3%	7%	4%	20%	17%
weet ik niet			2%		1%		2%	1%

Er zijn nog twee andere redenen waarom we voorzichtig moeten zijn met de vergelijking tussen 2023 en 2026:

- Het betreft het een anoniem onderzoek. We kunnen daarom niet zeggen in welke mate het bij het recente onderzoek gaat om dezelfde respondenten als in 2023. Weliswaar is er sprake van een redelijke overeenkomst tussen de respondenten 2023 en 2026 qua persoonskenmerken van de respondenten, maar op een aantal vragen zien we dat de verhoudingen tussen groepen verschillen ten opzichte van het eerdere onderzoek mede als gevolg van de ingevoegde filtervraag. We zien dat in 2026 in de groep na filtering (n=449) sprake is van een overrepresentatie van vrouwen ten opzichte van de totale groep respondenten. Dit maakt de vergelijking tussen de percentages in 2023 en 2026 ingewikkeld.
- Het onderzoek van 2023 gaat over een periode van 5 jaar en het onderzoek uit 2026 bestrijkt een periode van 3 jaar. Ook dat maakt dat er verschillen kunnen ontstaan in de cijfers tussen beide jaren; immers is neemt de kans dat iemand slachtoffer of omstander is toe naarmate de periode waarnaar gekeken wordt langer is.

Onderzoekstechnisch gaat deze vergelijking dus enigszins mank door de veranderde vraagstelling en meetperiode. Maar heel voorzichtig zouden we uit de vergelijking van de cijfers van de *slachtoffers* kunnen zien dat er met name op het vlak van fysieke agressie en fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag sprake lijkt van een afname. Op het gebied van emotioneel grensoverschrijdend gedrag lijkt er niets veranderd en ook verbaal seksueel grensoverschrijdend gedrag komt nog veelvuldig voor. Bij de *omstanders* zien we een stijgende trend, wat er op zou kunnen duiden dat men zich meer bewust is van welke gedrag grensoverschrijdend is. Dat lijkt in lijn met wat de respondenten zelf rapporteren over de verandering die zij ervaren.

7.2 GERAADPLEEGDE BRONNEN EN ANDERE ONDERZOEKEN

- Adviescommissie Grensoverschrijdend gedrag, Raad voor Cultuur. (2022). *Over de grens: Op weg naar een gedeelde cultuur* [Adviesrapport]. Raad voor Cultuur.
<https://www.raadvoorcultuur.nl/documenten/adviezen/2022/06/21/over-de-grens-op-weg-naar-een-gedeelde-cultuur>
- Brammer, K. et al. *Lhbtq+ monitor*. (2024). Movisie, Panteia & IPSOS I&O. [Lhbtq+ monitor 2024 | Movisie CAOP](#). (2025). *Sociale veiligheid bij de orkesten en het koor aangesloten bij de Vereniging voor Nederlandse Orkesten (VvNO)* [Persbericht]. CAOP. <https://www.caop.nl>
- Couzy, P., De Vroome, E., & Soeter, M. (2023). *Ongewenst gedrag op werk* [TNO-onderzoeksnotitie]. TNO. https://publications.tno.nl/publication/34650335/20231219_ongewenstgedrag.pdf
- Dam, L.M.C. van, et al (2026). *Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden 2025. Resultaten in vogelvlucht*. [Rapport]. TNO, CBS. [NEA Resultaten in vogelvlucht, 2025 | CBS](#)
- Eerste Kamer der Staten-Generaal. (z.j.). [Website] [Voorstel voor een gedragscode ongewenste omgangsvormen. Voorstel voor een Gedragscode ongewenste omgangsvormen Eerste Kamer \(CLXX\) - Eerste Kamer der Staten-Generaal](#)
- FNV Media en Cultuur. (2023). *Sociale veiligheid in media en cultuur* [PowerPointpresentatie]. FNV. <https://stoppestennu.nl/download/onderzoek-sociale-veiligheid-media-en-cultuur-def.pdf>
- Folke, O., & Rickne, J. (2022). Sexual harassment and gender inequality in the labor market. *Quarterly Journal of Economics*, 137(3), 1–50. <https://doi.org/10.1093/qje/qjac018>
- Gierkink, H. (2026). *Mores Monitor sociale veiligheid culturele, creatieve en mediasector* [Rapport]. Mores. <https://mores.online/monitor>
- Kuiper, A., & Bezemer, W. (z.j.). *Het ligt niet aan de vrouwen: Naar een adequate meldingenstructuur* [Rapport]. <https://www.bezemerschubad.nl/wp-content/uploads/Het-ligt-niet-aan-de-vrouwen.-Naar-een-adequate-meldingenstructuur-pdf.pdf>
- Leden, J. van. (2022). Ongewenst gedrag in de cultuursector: Hoe nu verder? *Boekman Verkenningen / Trends in kunst en cultuur*, Extra 35. https://www.boekman.nl/wp-content/uploads/BmXtra_35_def.pdf
- Merx, M. P. P. M. (voorz.). (2026, januari). *Achter de coulissen. Eindrapport Opvolgingscommissie Dansen*. Rijksoverheid. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2026/01/31/achter-de-coulissen>
- Olfers, M., et al. (2024). *Internationaal Theater Amsterdam: Een cultuuronderzoek*. Verinorm. <https://verinorm.nl/rapporten>
- Olfers, M., et al. (2024). *Veilig kunstonderwijs: Een onderzoek naar sociale veiligheid en ervaren grensoverschrijdend gedrag op de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten*. Verinorm. <https://verinorm.nl/rapporten>
- Onderzoekscommissie gedrag en cultuur omroepen OGCO. (2024). *Niets gezien, niets gehoord en niets gedaan. Niets gezien, niets gehoord en niets gedaan Rapport van de Onderzoekscommissie gedrag en cultuur omroepen OGCO | RCGOG*
- Opvolgingscommissie Dansen. (2026). *Achter de coulissen. Eindrapport Opvolgingscommissie Dansen*. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2026/01/31/achter-de-coulissen>
- Regeringscommissariaat seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. (2024). *Handreiking cultuurverandering op de werkvloer. Handreiking cultuurverandering op de werkvloer | RCGOG*
- Stichting Sociale Veiligheid Podiumkunsten. (z.j.). *Documentenverzameling* [Website]. <https://www.socialeveiligheidpodiumkunsten.nl/documenten>
- SER Thema Grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer (z.j.). [Website]. [Thema grensoverschrijdend gedrag | SER](#)

Werkhoven, J. van, & Van der Heijden, E. (2025). *Aanspreekgedrag van mannen in eigen sociale kring bij seksueel grensoverschrijdend gedrag naar vrouwen* [Onderzoeksrapport]. Ipsos I&O. <https://www.rcgog.nl/documenten/publicaties/2025/11/04/aanspreekgedrag-van-mannen>

Wijngaarden, Y., Calkins, T., Berkers, P., & Thompson, D. (2025). *BAM! Artiestenmonitor 2025*. BAM Popauteurs / Erasmus Universiteit Rotterdam. https://bampopauteurs.nl/downloads/1286_2026-01_bam_artiestenmonitor_2025.pdf

Willekens, M., Siongers, J., Lievens, J. (2019). *Waar ligt de grens? Grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector*. [Onderzoeksrapport]. CuDOS, vakgroep sociologie, Universiteit Gent. [1807Rapport grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- en mediasector final.pdf](https://www.cudos.be/rapporten/1807Rapport_grensoverschrijdend_gedrag_in_de_cultuur-_en_mediasector_finaal.pdf)

7.3 LIJST VAN GRAFIEKEN EN TABELLEN

- Grafiek 1: Gender (N=935)
- Grafiek 2: Leeftijd (N=935)
- Grafiek 3: Zelfidentificatie als persoon van kleur of Zwart (N=935)
- Grafiek 4: Seksuele oriëntatie (N=935)
- Grafiek 5: Aantal jaren werkzaam in de muzieksector (N=935)
- Grafiek 6: Functie(s) in de muzieksector (N=935)
- Grafiek 7: Aard dienstverband (N=935)
- Grafiek 8: Eigen ervaring met grensoverschrijdend gedrag in periode 2023-2026 (N=935)
- Grafiek 9: Eigen ervaring met grensoverschrijdend gedrag per groep in periode 2023-2026 (N=935)
- Grafiek 10: Eigen ervaringen met verschillende typen van grensoverschrijdend gedrag in periode 2023-2026 (n=283)
- Tabel 1 – Aantal vormen alle respondenten (N=935) en respondenten die enige vorm van grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt (n=283)
- Tabel 2 – Gemiddeld aantal typen grensoverschrijdend gedrag (N=935)
- Grafiek 11: Eigen ervaringen met intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag
- Grafiek 12: Eigen ervaringen met fysieke agressie
- Grafiek 13: Eigen ervaringen met fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag
- Grafiek 14: Eigen ervaringen met verbaal/online seksueel grensoverschrijdend gedrag
- Grafiek 15: Eigen ervaringen met discriminatie
- Grafiek 16: Discriminatie per grond (N=195)
- Grafiek 17: Getuige van grensoverschrijdend gedrag
- Tabel 3: Overlap tussen omstander en slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag
- Grafiek 18: Getuige zijn van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag (n=449)
- Grafiek 19: Getuige zijn van intimiderend of emotioneel grensoverschrijdend gedrag
- Grafiek 20: Getuige zijn van fysieke agressie
- Grafiek 21: Getuige zijn van fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag
- Grafiek 22: Getuige zijn van verbaal/online grensoverschrijdend gedrag
- Tabel 4: Aantal vormen waarvan respondenten getuige waren op totaal aantal respondenten (n=935) en op de respondenten die enige vorm hebben waargenomen (n=449)
- Tabel 5: Gemiddeld aantal typen van grensoverschrijdend gedrag waarvan respondenten omstander grensoverschrijdend gedrag waren
- Grafiek 23: Zelf pleger van grensoverschrijdend gedrag (N=935)
- Grafiek 24: Aangesproken op grensoverschrijdend gedrag (n=62)
- Grafiek 25: Eigen gedrag aangepast (N=935)
- Grafiek 26: Context waarin het grensoverschrijdend gedrag plaatsvond (n=231)
- Grafiek 27: Plegers van grensoverschrijdend gedrag (n=231)
- Grafiek 28: Rol van de omstanders (n=164)
- Grafiek 29: Emoties bij respondenten na ervaring met grensoverschrijdend gedrag (n=231)
- Grafiek 30: Concrete gevolgen voor slachtoffers na grensoverschrijdend gedrag (n=231)
- Grafiek 31: Melding gedaan als omstander (n=449)
- Grafiek 32: Bij wie melding gedaan als omstander (n=205)
- Grafiek 33: Reden van niet melden van incident voor omstanders (n=244)
- Grafiek 34: Melding van eigen ervaring (n=231)

Grafiek 35: Soort melding van slachtoffer na grensoverschrijdend gedrag (n=209)
Grafiek 36: Persoon of instantie waar slachtoffers melding hebben gedaan (n=125)
Grafiek 37: Reden van niet melden slachtoffers (n=102)
Grafiek 38: Tevredenheid over afhandeling van de melding (n=209)
Grafiek 39: Redenen voor tevredenheid over reactie op melding (n=53)
Grafiek 40: Redenen voor ontevredenheid over reactie op melding (n=72)
Tabel 6: In hoeverre is de campagne 'Ik zet de toon' bekend? (n=935)
Tabel 7: Met welke tools/materialen die door Taskforce GO! aangeboden worden ben je bekend? (n=935)
Tabel 8: In hoeverre is of wordt er gebruik gemaakt van de tools/materialen die Taskforce GO! ter beschikking heeft gesteld? (n=935)
Tabel 9: Is er iets veranderd?
Tabel 10: Grensoverschrijdend gedrag als omstander of slachtoffer 2023 en 2026
Tabel 11: Omstanders (2023 | n=527) en 2026 | n=449)
Tabel 12: Slachtoffers (2023 | n=549) en 2026 | n=283)