

Persoonskenmerken,
uitsluiting en discriminatie
in de muziekindustrie:
een nulmeting

VI.BE  **MUSIC**

Managementsamenvatting

Meten is weten als je positieve verandering wil brengen in de muziekindustrie. Maar tijdens de coronapandemie bleek dat we in Vlaanderen en Brussel **veel cijfers missen over onze sector**, zoals over de verdeling van persoonskenmerken als gender, opleiding, herkomst of leeftijd. Ook over ervaringen met uitsluiting en discriminatie in de muzieksector ontbrak uitgebreide data.

Daarom sloegen VI.BE en PXL-MUSIC Research de handen in elkaar voor een **nulmeting van persoonskenmerken, uitsluiting en discriminatie in de Vlaamse en Brusselse muziekindustrie**. De resultaten vormen een startpunt voor meer bevragingen, zowel binnen als buiten de muzieksector, om de diversiteit van de sector te peilen en de impact van inclusieve acties op te volgen. Aan deze allereerste bevraging namen **meer dan 700 artiesten en muziekprofessionals** (zoals managers, promotoren, directeurs, *account managers* en programmatoren) deel.

Hoewel zij natuurlijk niet het brede muziklandschap vertegenwoordigen, kunnen we desalniettemin tien belangrijke inzichten uit hun antwoorden puren over hun persoonskenmerken en hun ervaringen met uitsluiting en discriminatie. Daarom lees je deze nulmeting best als **startpunt voor verder onderzoek** dat we in de komende jaren hernemen in samenwerking met de sector.

1. De muzieksector in Vlaanderen en Brussel is **relatief jong**: de gemiddelde leeftijd van artiesten en muziekprofessionals is **36 jaar**. Dat lijkt onder meer te komen door een grote instroom van mensen geboren in de jaren 90 en na de eeuwwisseling. Die laatste groep is ondertussen al bijna net zo vertegenwoordigd als babyboomers.
2. De sector is **vooral een mannenwereld**: 60% van de deelnemers identificeert zich als dusdanig. 33% van de sector is vrouw. Genderexpansieve personen, zoals non-binaire, genderqueer en transgender individuen, vormen samen iets meer dan 3% van de populatie. Een minderheid wenste niet te antwoorden. **Jonge vrouwen vormen wel de grootste relatieve groep** in de sector: 50% van alle deelnemende vrouwen is in de jaren 90 geboren.
3. **Antwerpen** is de meest muzikale stad van België: **19% van de sector woont er**. Tellen we Gent (13,6%) erbij, dan komen we bijna aan een derde van de voltallige sector. Ook de provincie Antwerpen is met 37% het dichtstbevolkt qua muzikanten en muziekprofessionals. En met 12,5% huisvest ook het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een aanzienlijk deel van de Vlaamse muzieksector.

4. We studeren lang en hard voor een job in de muzieksector: 41% heeft een professionele bachelor, 31% een academische master. Maar wat vooral opvalt: **een kwart van alle langopgeleide muziekprofessionals volgde een muzikopleiding**. Zo'n 40% van hen volgde een van de tien muzikantenopleidingen in Vlaanderen en Brussel.
5. **Bijna 93% identificeert hun herkomst als West-Europees**. Dat is een flinke uitschieter en doet vermoeden dat er weinig personen met een migratieachtergrond hebben deelgenomen. Ook qua nationaliteiten oogt de muzieksector vrij homogeen: **meer dan 96% heeft een Belgisch paspoort**. 5% van de sector heeft ook een tweede nationaliteit, zoals Nederlands (24%), Turks of Marokkaans (7%).
6. **Ongeveer 60%** van de muziekprofessionals werkt **in loondienst**, waarvan bijna driekwart voltijds. Zelfstandigen (in bijberoep) maken meer dan 42% van de sector uit. Verder is bijna 13,5% van de zelfstandigen een zaakvoerder. Qua lonen bezetten vrouwen vaker lagere inkomensposities, terwijl mannen iets sterker zijn vertegenwoordigd in hogere loonschalen. Ongeveer 2 op de 3 muziekprofessionals verdient **ook een inkomen buiten de muzieksector**. Bijna 8% heeft effectief geen inkomen in de sector. Het lijkt er dus sterk op dat een deel van onze artiesten en muziekprofessionals voorlopig alleen nog maar investeren zonder rendement.
7. Vrouwen nemen minder technische en leidinggevende functies in: respectievelijk 60% en 80% van die rollen zijn door mannen bezet. Desondanks zien we een grote instroom van vrouwelijke artiesten en muziekprofessionals, maar hun aantal **daalt per ervaringscategorie met gemiddeld 9%**. Zowel natuurlijke uitstroom als uitsluiting en de ongelijke verdeling van zorgtaken kunnen daar een rol in spelen, maar respondenten schatten de impact van zorgtaken vrij laag in. Daarom zijn **verduurzaming van de inhaalbeweging én verder onderzoek** erg belangrijk!
8. Ongeveer **11,5%** van de sector heeft een **fysieke handicap** – met **21,5%** zijn **mentale handicaps** iets meer aanwezig. Iets meer dan 3,5% heeft beide. Mentale handicaps en aandoeningen worden wel minder vaak gerapporteerd aan de werkomgeving: waar bijna 75% spreekt over hun fysieke uitdagingen, dan vertelt net 50% maar over mentale of neurodiverse aandoeningen – mogelijk vanwege een gebrek aan kennis onder collega's over de zichtbaarheid en impact ervan.
9. Een eenvoudige ja-nee-vraag of respondenten ooit te maken hebben gehad met benadeling, uitsluiting en discriminatie: **241 personen of 43,5% antwoordde van wel**. Daarbij scoorden **leeftijdscriminatie, genderdiscriminatie en lichaamsdiscriminatie** het hoogst. Onderaan de lijst staan o.a. discriminatie op basis van huidskleur, taal, politieke overtuiging en religie, geloof of levensovertuiging.

10. De brandpunten van uitsluiting en discriminatie zijn de **juniorjaren** van carrières (in tijd) en de jobs in **kantoorruimtes** (in ruimte). 20% van wie al zulke ervaringen doormaakte, ervoer die in de beginjaren van hun carrière. En bijna 40% maakte uitsluiting en discriminatie mee op het kantoor. Artiesten en muziekprofessionals noemen ook de backstage vaak, samen goed voor bijna 25% van de antwoorden.
11. **Leeftijds- en genderdiscriminatie treffen vooral jonge vrouwen** in de muzieksector. Gemiddeld 20% geboren in de jaren 80 en 90, ervaart *soms* tot *vaak* leeftijdsdiscriminatie; en 16% genderdiscriminatie. Ook opvallend is de **10% mannen geboren in de jaren 70** die *soms* **leeftijdsdiscriminatie** ervaren. En zeer schokkend is **71,43% vrouwen** die *vaak* uitsluiting ervaren **op basis van hun lichaam**.

Inhoudstafel

Managementsamenvatting.....	1
Inhoudstafel.....	4
Inleiding.....	6
Relevantie.....	7
Survey en onderzoeksvragen.....	8
Selectiecriteria, steekproefgrootte en communicatie.....	9
Resultaten en datacleaning.....	11
Over representativiteit.....	11
Responsgraden.....	11
Buiten de scope van deze bevraging.....	13
Cijfers uit de bevraging.....	14
Leeftijd.....	14
Genderidentiteit.....	14
Locatie.....	16
Thuisituatie.....	18
De impact van zorgtaken.....	19
Genre.....	21
Genre en genderidentiteit.....	23
Opleidingsachtergrond.....	23
Genderidentiteit en opleidingsachtergrond.....	26
Taal, nationaliteit en herkomst.....	27
Geloof en praktisering.....	29
Soort organisatie, functie en rol.....	29
Gemiddelde ervaring.....	30
Functie en rol binnen de organisatie.....	31
Hypothese bevestigd: directiefuncties onderbezet door vrouwen.....	32
En wat met ervaring?.....	33
Jobzekerheid.....	35
Jobzekerheid als jonge vrouw.....	37
Ondernemen in muziek, een zaak voor mannen?.....	38
Wie neemt de zorg op zich?.....	39
Inkomens binnen en buiten de sector.....	43
Genderidentiteit, generatie en inkomsten in de sector.....	45
Handicaps en gezondheidsaandoeningen.....	47
Fysieke handicaps en gezondheidsaandoeningen.....	47

Mentale handicaps en gezondheidsaandoeningen.....	48
Loonverschillen onder invloed van gender en handicaps.....	49
Ervaringen met benadeling, uitsluiting en discriminatie.....	51
De waar en wanneer van uitsluiting.....	53
Genderidentiteit, leeftijd en specifieke vormen van uitsluiting.....	55
Leeftijdscdiscriminatie.....	56
Genderdiscriminatie.....	57
Lichaamscdiscriminatie.....	58
Twintig conclusies.....	58
Vooruitblik.....	63
Dankwoord.....	64
Literatuurlijst.....	64
Bijlagen.....	67
Bijlage 1.....	67
Bijlage 2.....	68
Bijlage 3.....	69
Bijlage 4.....	69
Bijlage 5.....	71
Bijlage 6.....	72
Bijlage 7.....	72
Bijlage 8.....	74
Bijlage 9.....	75

Inleiding

Eind 2023 wierp de docureeks *She, They, Us* een licht op mensen op wie, omwille van hun lichaam, (emotioneel) werk of welzijn, de maatschappij niet of slecht is afgestemd. In de tweede aflevering schitterde muzikante en mama Charlotte Adigéry: haar verhaal onderstreept dat vrouwen niet alleen ondervertegenwoordigd zijn in de muziekindustrie en dat ouders onvoldoende worden ondersteund – maar dat de muzieksector ook amper is voorzien op de praktische en emotionele noden van mensen op basis van huidskleur, genderidentiteit, handicap en/of zorgtaken ([AB - Ancienne Belgique 2024](#)).

Eerder onderzoek wees al uit dat **vrouwen sterk zijn ondervertegenwoordigd** in leidinggevende posities en bestuursorganen van **(gesubsidieerde) Vlaamse muziek- en kunstenorganisaties** ([Vanhaverbeke 2015](#); [Hesters et al. 2017](#); [Engagement Arts 2017](#)). Ook internationaal zijn vrouwen beduidend in de minderheid en ervaren ze verschillende drempels in hun professionele muziekcarrières, bijvoorbeeld als ouder ([Berkers et al. 2019](#); [Be The Change 2022](#), [2023](#), [2024](#)). Ook **op en achter het podium** blijkt dat vrouwen stelselmatig ondervertegenwoordigd zijn en dat die ongelijkheid toeneemt met leeftijd, zelfs al is er beterschap in onder meer (festival)line-ups ([RoSa 2021](#); [Swartjes et al. 2022](#); [Smith et al. 2024](#); [female:pressure 2024](#); [SCIVIAS 2024](#)). Dezelfde ongelijkheid blijkt ook uit onderzoek naar **andere persoonskenmerken** zoals ras-etniciteit en migratieachtergrond, zorgtaken, fysieke en mentale handicaps en inkomensongelijkheid ([IMPALA 2022](#); [UK Music Diversity Report 2020](#), [2022](#), [2024](#); [Black Lives in Music Report 2021a](#), [2021b](#)).

Bovenstaande studies missen echter elk wel wat: verschillende zijn al redelijk gedateerd, zeker gezien de impact van de covidpandemie op de sector ([Studio Brussel 2020](#)). Ondanks de relatieve bestendigheid van personeelsbestanden doorheen die crisis, heeft onderzoek aangetoond dat covid bestaande ongelijkheden desalniettemin op scherp heeft gezet ([Swartjes et al. 2022](#); [Sidik 2022](#); [Komorowski 2023](#)). Sommige studies bestuderen dan weer slechts een deel van de muzieksector of bevatten geen specifieke Vlaamse en/of Brusselse cijfers. Andere beperken zich tot een binaire man/vrouw-definitie of beschouwen persoonskenmerken niet op intersectionele wijze. Die blik – ook wel bekend als **kruispuntdenken** – beschouwt mensen als de combinatie van persoonskenmerken als gender, ras-etniciteit, handicap en inkomen, en benadrukt hoe die gezamenlijk individuele en collectieve ervaringen van uitsluiting kunnen beïnvloeden – zoals al werd aangehaald in de inleiding ([Crenshaw 1989](#); [Longman & Degraeve 2014](#)).

Daarom lanceerden VI.BE en PXL-MUSIC Research in maart 2024 een online enquête over zulke intersectionele persoonskenmerken, uitsluiting en discriminatie in de muzieksector. We zetten die bewust op als **nulmeting**: een allereerste peiling van 1) de aanwezigheid van

intersectionele persoonskenmerken in de Vlaamse en Brusselse muziekindustrie, zowel algemeen als in deelsectoren; en van 2) hun ervaringen met benadeling, uitsluiting en discriminatie op basis van zulke persoonskenmerken voor het eerst in kaart brengen. Daarmee maken we een eerste inschatting van de diversiteit van onze muzieksector, die we in de toekomst willen blijven peilen. Ook kunnen we, op basis van deze en volgende bevragingen, de impact van inclusieve acties in de sector opvolgen.

Relevantie

De covidpandemie bewees ten eerste een stevig gebrek aan duidelijke cijfers over de niet-klassieke muzieksector in Vlaanderen en Brussel. In samenwerking met PXL-MUSIC Research en het MuziekOverleg ontwikkelde VI.BE een kennisondeninventaris voor kwantitatief muziekonderzoek.¹ Dit rapport combineert verschillende vragen in die lijst, zoals genderdiversiteit, inkomensverschillen en andere vormen van ongelijkheid in onze sector. Met de bevraging maken we een **eerste dwarsdoorsnede** – vandaar ook de keuze voor de term *nulmeting* – van de vertegenwoordiging van onder andere vrouwen, genderexpansieve personen en mensen met een handicap in onze sector, naar internationaal voorbeeld. Op die manier leggen we ook een basis voor internationale *benchmarking* en toekomstig wetenschappelijk onderzoek, en moedigen we gerichte acties aan door bewustmaking naar de brede muzieksector.

Grote maatschappelijke verschuivingen in de voorbije jaren, zoals #metoo-aanklachten, de Black Lives Matter-protesten en de covidpandemie, legden ten tweede de vinger op aangekaarte zere wonden in de muzieksector, zoals genderbias, jobonzekerheid, ongelijk verdeelde zorgtaken, inkomensverschillen en seksueel wangedrag. **Cijfermateriaal is essentieel om zulke getuigenissen te staven en actie te ondernemen**, maar de meeste sociaal-culturele gegevens over de muzieksector zijn ondertussen al meer dan vijf jaren oud. Daarbovenop dateren studies vaak van voor de pandemie, waarin bestaande ongelijkheden alleen maar zijn toegenomen. Daardoor is ook nog geen rekening gehouden met maatschappelijke ontwikkelingen in de nasleep ervan ([Vanhaverbeke 2015](#); [Hesters et al. 2017](#); [Ferwerda et al. 2021](#)). Met deze nulmeting actualiseren we bestaande cijfers en zorgen we voor een brede datagedreven basis voor toekomstige acties en onderzoeken, onder andere door de dataset beschikbaar te stellen voor verder onderzoek.

¹ Het MuziekOverleg is een overleg- en reflectie-netwerk waar spelers uit verschillende hoeken van het muzikale spectrum (zo breed, zo divers en zo volledig mogelijk) elkaar ontmoeten, informatie uitwisselen, expertise delen, samenwerking stimuleren en noden of wensen signaleren.

Ten derde leggen we met data een breder en draagkrachtiger fundament om **systeemveranderende acties en verder onderzoek** te ondernemen. Deze studie hielp *a priori* VI.BE om haar inclusieve acties te onderbouwen en gericht nieuwe initiatieven op te zetten. We verspreiden het rapport onder grassroots-organisaties en het culturele middenveld, bijvoorbeeld om op nationaal en (boven)lokaal niveau de werking te voeden van initiatieven voor samenwerking, welzijn en collectieve actie. Afhankelijk van het gebruik van de resultaten, bijvoorbeeld als lesmateriaal, bewijsvoering of onderzoeksdata, bieden we ze aan in de vorm van een onepager, artikel op de website van VI.BE, en dit rapport mét bijlagen.

Maar dit rapport is **niet het einde van het onderzoek**. Om het effect van inclusieve acties en de impact van maatschappelijke ontwikkelingen op de sector te peilen, willen we de enquête in de toekomst hernemen. Daarom zijn de surveyvragen zo opgebouwd dat ze eenvoudig repliceerbaar zijn, ook door andere steunpunten en kenniscentra in de cultuursector. Op die manier leggen we de basis voor een monitoring van uitsluiting en discriminatie in zowel de muzieksector als daarbuiten. Cijfers van onderzoeken als deze dragen ook rechtstreeks bij aan beleidsrelevante rapportering vanuit de sector, zoals de Landschapstekening Kunsten 2025.

Survey en onderzoeksvragen

Naar het voorbeeld van internationale muzieksectorbevragingen is deze enquête opgebouwd rond verschillende persoonskenmerken die een (al dan niet intersectionele) impact hebben op iemands ervaringen met benadeling, uitsluiting en discriminatie, zoals genderidentiteit, ras-etniciteit, leeftijd, inkomsten, handicap(s) en zorgtaken. Met een combinatie van open, gesloten en Likertschaalvragen worden die persoonsgebonden categorieën en de ervaringen van mensen die zich tot bepaalde groepen en gemeenschappen rekenen, ondervraagd. Daarbij is het principe van **zelfidentificatie** leidend, wat individuen het vermogen geeft om:

“niet aan de (gender-, seksuele, etnoraciale of klasse-) norm [te] voldoen. Mensen worden daarmee niet in hokjes gestopt. Er wordt juist nagegaan in welke mate een organisatie ruimte biedt aan mensen die buiten de dominante normen vallen.” ([Rana & de Koning, 2023, p.10](#)).

Om de resulterende data repliceerbaar en herbruikbaar te houden voor ander onderzoek, werden in bepaalde categorieën bestaande indelingen aangehouden, zoals lijsten van erkende erediensten in België en vragen over herkomst op basis van officiële lijsten van [Statbel](#), het Belgisch statistiekbureau voor onder meer demografisch onderzoek. Voor

sommige vragen, zoals leeftijd en ervaring, werden open vragen voorgesteld; voor sommige vragen met gesloten opties, zoals genderidentiteit en etniciteit, werden open categorieën voorzien voor wie zich niet herkent in de voorgestelde opties.

Aan de hand van draaitabellen zijn de resultaten geanalyseerd en gekoppeld aan drie specifieke onderzoeksvragen, zijnde:

- 1) Wat is de verdeling van (intersectionele) persoonskenmerken zoals genderidentiteit, herkomst en geloofsovertuigingen in onze sector?
- 2) In welke mate overlappen intersectionele persoonskenmerken met aanwezigheden in deelsectoren zoals podia en managementkantoren en smaakbepalende functies daarbinnen (bv. artistiek leider, programmatie...)?
- 3) Wat is de overeenkomst tussen diverse intersectionele persoonskenmerken en gerapporteerde ervaringen van benadeling, uitsluiting en/of discriminatie, zoals leeftijdsdiscriminatie, zorglast en jobonzekerheid?

Selectiecriteria, steekproefgrootte en communicatie

Een exhaustief overzicht van alle professionele werknemers, ondernemers, freelancers en zelfstandigen in bijberoep in de Vlaamse en Brusselse muziekindustrie bestaat niet. Een van de betere bronnen bij benadering is het dataplatform creatievesector.be van het Departement Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI) in samenwerking met het Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen (VLAIO). Op basis van NACE-bel-codes verzamelt het platform onder andere de voltijdse equivalenten van werknemers en zelfstandigen van de creatieve sector in het Vlaams gewest, inclusief muziek. Het platform maakt echter 1) geen onderscheid tussen klassieke en niet-klassieke muziek, 2) rekent Vlaamse ondernemingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest niet mee en 3) verzamelt ook geen gegevens over zelfstandigen in bijberoep. Het rapport baseren op die populatie zou met andere woorden een vertekend beeld geven van het economisch ondernemerschap in de niet-klassieke muzieksector.

Daarom diende VI.BE's eigen CRM als startpunt voor een steekproefselectie. Als steunpunt voor de niet-klassieke muzieksector heeft VI.BE in de voorbije 20 jaren² een uitgebreid netwerk opgebouwd in de (semi)professionele gesubsidieerde en commerciële alsook vrijetijdsgebonden muzieksector van ons land. Het doel was om een responsgraad van 15% te bereiken doorheen alle profielen, van artiesten en muziekmanagers tot labels en technische leveranciers, zodat er geen sprake kon zijn van vertekening door overrepresentatie van deze of gene groep, en zodat eventuele conclusies kunnen worden gemaakt over deelsectoren, zoals concertzaalmedewerkers of festivalpersoneel. Het was dus niet het doel om een exhaustief werknemersbestand van de muzieksector op te bouwen.

Uit VI.BE's CRM-systeem werd een steekproef samengesteld van profielen die in aanmerking komen voor de onderzoeksvragen. Volgende filters werden daarbij toegepast:

- artiesten die nationaal actief zijn **en/of** professionals die actief werkzaam zijn in sectororganisaties (incl. festivals) of bij podia
- spreektaal Nederlands (dus geen Duits, Engels of Frans), **maar** niet woonachtig in Nederland

Dat leverde een initiële contactenlijst op van **5.023 contacten** die werden aangeschreven via Campaign Monitor. Voor een steekproefvaliditeit van 15% waren er 753 reacties nodig (afgerond naar beneden). Om die zeker te behalen, werd een aanvullende **sneeuwbalsteekproefmethode** toegepast, op basis van 1-op-1 mailcontacten uit een lijst van 2.200 individuele contacten (getrokken uit de initiële steekproef van 5.023).

Daarnaast ontwierpen we een **communicatiestrategie** voor de website en sociale mediakanalen en in nieuwsbrieven van VI.BE, en ontwierpen we een flyer om uit te delen op een aantal evenementen van VI.BE. Gelieerde organisaties en partners verzochten we om de oproep op te nemen in nieuwsbrieven en andere communicatie naar hun leden. Ook communiceerden medewerkers van VI.BE via zowel hun professionele als persoonlijke kanalen over de enquête. In al die uitingen spraken we iedereen aan die 'professioneel bezig is met muziek,' al bleken we na afloop niet het volledige muzikale ecosysteem te hebben bereikt.

[Een voorbeeld van onze communicatie](#): "Het ontbreekt de muzieksector aan cijfers om een goed zicht te hebben op problemen in onze sector en die doelgericht aan te pakken. Met

² Poppunt Vlaanderen zag het licht in 1998 en was jarenlang de ondersteunende organisatie voor amateurmuzikanten in Vlaanderen voor o.a. promotie en fiscaal advies. In 2018 werd de uitbreiding ingezet met de professionele muziekwerking in het Kunstendecreet, die achtereenvolgens werd ingevuld door Muziekcentrum Vlaanderen en Kunstenpunt (als fusie van MCV, VTi en BAM). De nieuwe naam VI.BE werd onthuld in februari 2020.

deze bevraging, die ongeveer 10 minuutjes van je tijd in beslag neemt, zetten we een eerste stap om zulke data te verzamelen.”

Resultaten en datacleaning

Op basis van IP-adressen beperkten we deelname tot één per persoon om vertekening door meervoudige deelnames te voorkomen. Van deelnemers met meerdere functies werd gevraagd om uit te gaan van die rol waaraan ze de meeste tijd besteden.

Over representativiteit

Het is niet eenvoudig om in te schatten wat een representatieve responsgraad is voor de **Vlaamse en Brusselse muzieksector**. Het is de allereerste bevraging van zo'n omvang voor een sector waarin een behoorlijke data-achterstand is opgebouwd en dus nog verschillende kennisvragen moeten worden beantwoord. Ook is het onduidelijk hoeveel werknemers er precies actief zijn in de muzieksector, mede door een onbekend aantal zelfstandigen in bijberoep ([De Creatieve Sector in het Vlaams Gewest 2021](#)). Daarom werd uitgegaan van een standaard responsgraad van 15%, zowel in totaal als per deelsector. De selectie van profielen uit de (niet-exhaustieve) CRM van VI.BE, **5.023 in totaal**, werd als populatie beschouwd en in haar volledigheid aangeschreven. Voor een minimale responsgraad van 15% werd gerekend op communicatie-uitingen van VI.BE, op die van haar onderzoekspartner PXL-MUSIC Research en van betrokken organisaties zoals beheersvennootschappen, genrenetwerken en belangenbehartigers, en op *word of mouth*. Door die geïntegreerde aanpak heeft dit onderzoek voor diverse profielen in de muzieksector: niet alleen voltijdse en/of gesubsidieerde professionals, maar ook semi-professionele en deeltijdse profielen komen in aanmerking als respondenten.

Responsgraden

De survey werd geopend op 8 maart 2024 via SurveyMonkey en weer gesloten op 25 april 2024. In die tijdspanne werd de survey **715 keer ingevuld** (inclusief open vragen) – een responsgraad dus van **14,23%**. De kortste invultijd was 23 seconden; de langste 59 minuten en 58 seconden. Alle deelnemers wonen in België, op drie na – vermoedelijk bereikt via persoonlijke communicatie-uitingen. Van die 715 reacties waren er 477 volledig (inclusief open vragen), goed voor een responsgraad van 9,50%. Surveys die door het programma werden geregistreerd als onvolledig, waren in feite vaak wel volledig, maar waren ofwel niet correct afgesloten, ofwel waren open antwoordvelden niet ingevuld.

Effectief onvolledige surveys werden vaak al afgesloten binnen de eerste tien vragen. Een aantal vragen was gedeeltelijk onbruikbaar vanwege ongeldige antwoorden in open antwoordvelden, zoals een nul als geboortjaar of postcode. Indien de respondenten verder volledig hadden deelgenomen aan de survey, werden alleen hun reacties op die specifieke vragen niet meegeteld.

Vanwege de onduidelijke selectie tussen volledige en onvolledige reacties door SurveyMonkey, stelden we een alternatieve filter in. Die reacties met antwoorden op drie specifieke vragen, werden meegeteld in de analyses:

- **V16 – In welke drie genres ben je voornamelijk actief?** Respondenten op die vraag hadden in bijna alle gevallen ook alle voorgaande vragen over opleidingsniveau en functie in de sector beantwoord.
- **V34 – Ik ben/voel mij...** De oorsprong van de enquête lag in een bevraging van de verdeling van genderidentiteiten doorheen de Vlaamse en Brusselse muzieksector en werd daarom ook aangehouden als de voornaamste onafhankelijke variabele in analyses.
- **V47 – Heb je je ooit benadeeld, uitgesloten en/of gediscrimineerd gevoeld tijdens je werk in de muziekindustrie?** In de bevraging was die vraag de aanleiding voor een grote set afhankelijke variabelen, namelijk die van intersectionele persoonskenmerken op basis waarvan men benadeling, uitsluiting en discriminatie kan ervaren in onze muzieksector. Daarom was het antwoord op deze vraag (ongeacht het antwoord) cruciaal.

Op basis van die selectiecriteria werden **553 reacties op 715 als geldig beschouwd**: een **geldigheidspercentage van 77,34%** dus. Op de aangeschreven populatie van 5.023 telt dat voor een **responsgraad van 11,01%**. Op basis daarvan kon tevens een onderverdeling worden gemaakt van minimale responsgraden per deelsector, om ook daarin van representatieve resultaten te kunnen spreken. Met uitzondering van de categorie ‘concertzaal’ zijn die minima niet gehaald. Daarom besloten we om in dit rapport – op enkele uitzonderingen na – alleen over de muzieksector in het algemeen te spreken. Daarom kunnen we deelvraag 2 dus niet beantwoorden.

In het ontwerp van de bevraging en communicatiestrategie kozen we bewust voor een brede communicatie naar het muzikaal ecosysteem van Vlaanderen en Brussel. De **steekproefvaliditeit** ligt echter lager omdat bij de resultatenverwerking bleek dat vooral artiesten, alumni van muziekopleidingen, freelancers en organisaties met werknemers in VI.BE's netwerk, de bevraging hadden ingevuld. Organisaties die meer vrijwilligersgedreven en/of niet louter met muziek bezig zijn, zoals jeugdhuisen en muziekcafés, zijn ondanks hun grote aanwezigheid en rol in het muzikaal ecosysteem, weinig aanwezig in de antwoorden.

Dat suggereert een zeker verschil in interpretatie tussen de (*professionele*) *muzieksector* en het *muzikaal ecosysteem*. Daarnaast vallen ook diversiteit van herkomst en taal lager uit dan geanticipeerd, wat een zekere homogeniteit in het aangeschreven netwerk suggereert. Een lagere steekproefvaliditeit heeft ook gevolgen voor de **statistische significantie van correlaties** in de data-analyses. Daarom spreken we ons in deze nulmeting alleen uit over correlaties en mogelijke verklaringen erachter, maar niet over causale verbanden. Voor sommige vragen konden we via SurveyMonkey wel de significantie achterhalen, wat je zal herkennen aan cijfers met een (*) erachter: in dat geval is een correlatie geen toeval. Voor de meeste cijfers is zo'n p-score echter niet berekend. In volgende uitvoeringen van de bevraging zullen we daarom rekening houden met het verschil in responsgraden tussen de professionele sector die dagelijks bezig is met muziek, en de meer breed georiënteerde organisaties doorheen het ecosysteem. Zo hopen we in de toekomst verbanden ook oorzakelijk te kunnen duiden.

Qua weergave hebben we ervoor geopteerd om sommige draaitabellen weer te geven als grafieken. Enkele zijn daarvoor gekopieerd uit SurveyMonkey, andere hebben we zelf aangemaakt. Enkele specifieke draaitabellen hebben we ter extra duiding opgenomen als bijlage achteraan dit rapport: in dat geval verwijzen we er concreet naar doorheen de tekst.

Buiten de scope van deze bevraging

Een aantal kennisvragen valt buiten de scope van dit onderzoek omwille van een verschillende focus of het gebrek aan geschikte data om ze te beantwoorden:

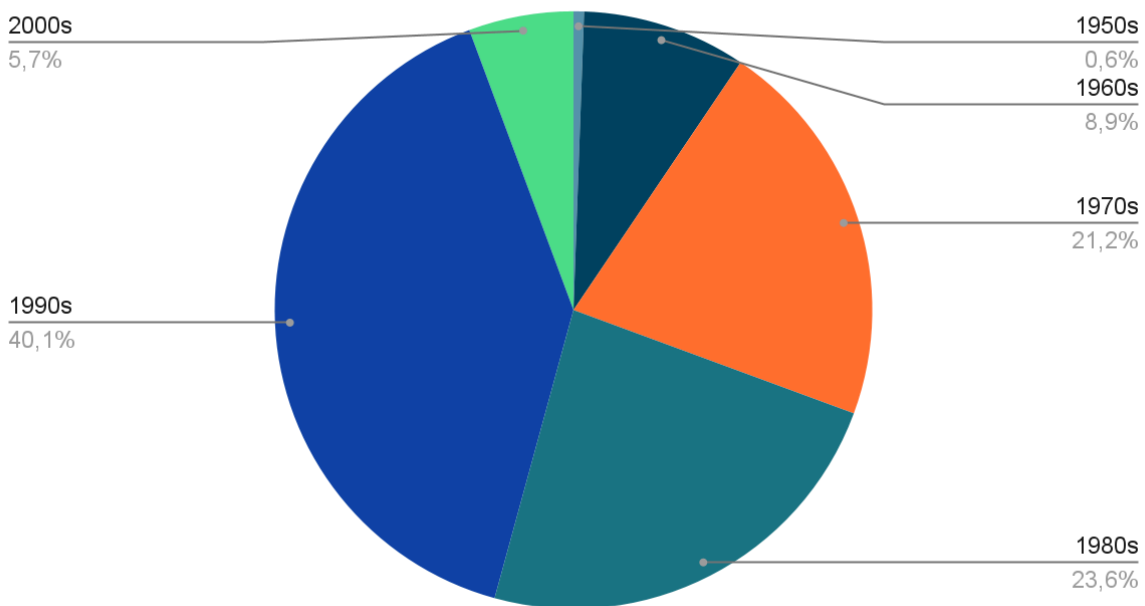
- Ten eerste zorgt de beperking tot één deelname per respondent ervoor dat gecombineerde profielen, zoals bijvoorbeeld muzikant én bestuurslid, niet kunnen worden onderzocht binnen deze studie.
- Ten tweede werd in functie van haalbaarheid slechts beperkt gevraagd naar de DKO-achtergrond van deelnemers. Specifieke tendensen over de doorstroom van DKO naar hoger muziekonderwijs kunnen daarmee niet worden vastgesteld. Algemene cijfers over een DKO-achtergrond komen wel aan bod.
- Ten derde werden in open opmerkingen een aantal variabelen aangegeven die ervaringen mede kunnen bepalen, zoals locatie, carrièrefase, frequentie en daderprofielen. Zulke factoren waren in de mate van het mogelijke opgenomen in testversies van de enquête, maar uiteindelijk geschrapt om het uitgangspunt van zelfidentificatie te behouden. Daarbij werd gefocust op zo kwantificeerbaar mogelijke persoonskenmerken in functie van duidelijke resultaten. Concrete ervaringen en eigenschappen zijn uit ethische voorzichtigheid niet bevraagd, maar we nemen alle feedback mee naar een herhaling van deze bevraging.

Cijfers uit de bevraging

Leeftijd

De Vlaamse en Brusselse muzieksector is grotendeels gebouwd op millennials, met een gemiddelde leeftijd van ongeveer 36 jaar (op basis van een gemiddeld geboortjaar van 1988,75). Een vijfde van alle deelnemers is geboren in de jaren 70, nog eens 20% in de jaren 80. Net 40% is geboren in de jaren 90. Het aantal artiesten en muziekprofessionals dat is geboren in de jaren 50 en 60, ligt gevoelig lager. Ook zoomers (Gen Z) zijn (voorlopig nog) in mindere mate actief in de sector, al komt hun aantal nu al dicht bij dat van babyboomers in de sector.

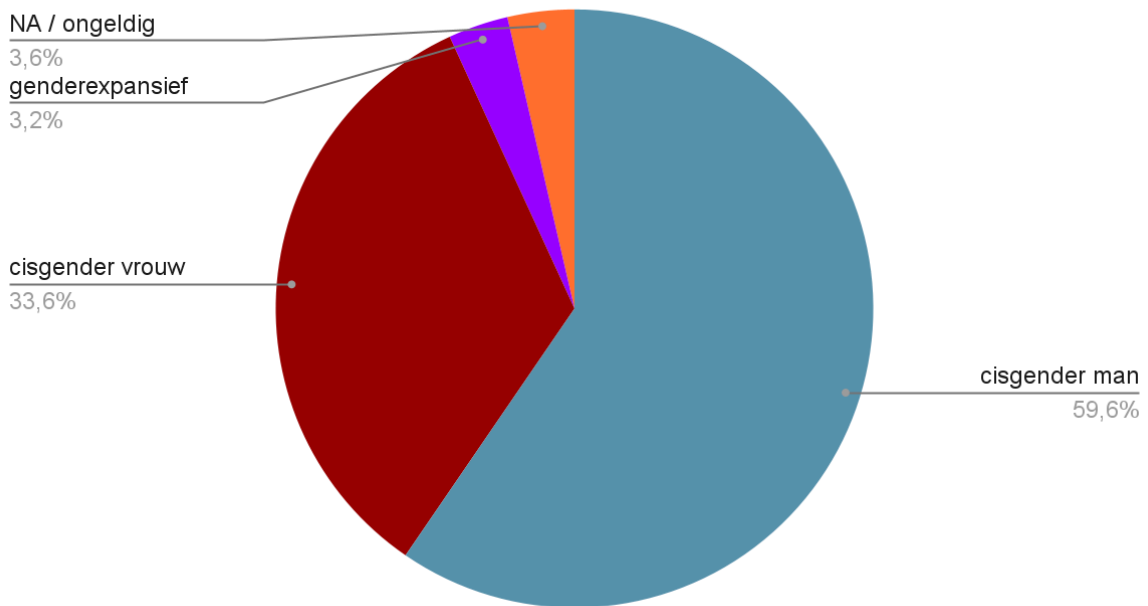
Generationale spreiding doorheen de sector



Genderidentiteit

De grootste groep met bijna 60% identificeert zich als cisgender man: zij zijn geboren als man en voelen zich ook thuis in een mannenlichaam. Een derde van de sector bestaat uit cisgender vrouwen. Genderexpansieve identiteiten zoals transvrouwen, non-binaire en genderqueer personen, vormen samen 3,25% van de sector. Iets meer dan 3,5% wisten niet te antwoorden of gaf een ongeldig antwoord.

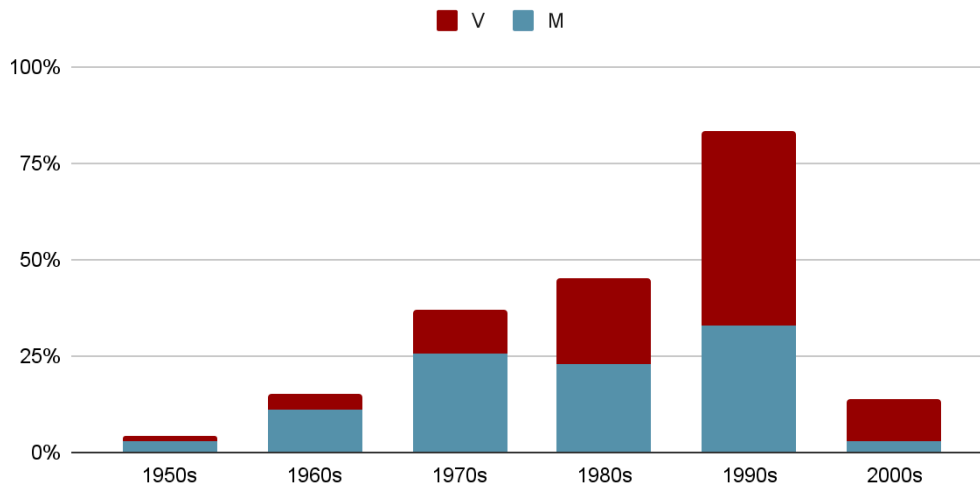
Genderspreiding doorheen de sector



Tellen we open antwoorden mee, dan komen we op 336 cisgender mannelijke respondenten (i.p.v. 330), 189 vrouwelijke (i.p.v. 186) en 3 non-binaire in plaats van 2. Een aantal reacties konden we niet meetellen omdat ze geen antwoorden gaven op de vraag (bijvoorbeeld “straight” of “doe normaal”).

Vanwege de zeer beperkte resultaten als het aankomt op genderexpansieve personen, wordt **in het vervolg van het rapport gefocust op cisgender mannen en vrouwen**: zo beperken we het aantal niet-representatieve conclusies.

Procentuele verdeling van cisgender mannen en vrouwen over verschillende generaties



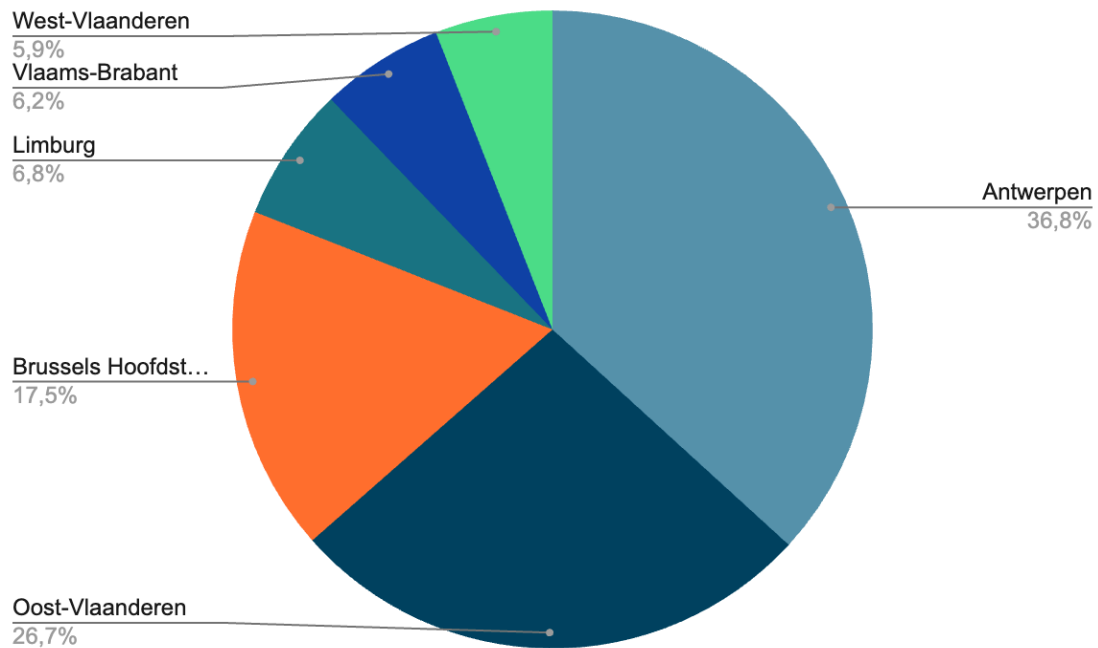
Qua generationele verdeling onder mannen en vrouwen valt de grotere aanwezigheid op van mannen in oudere generaties, met meer dan een tweevoud (25% tegenover 11%) in de jaren 70. Ook in latere generaties is hun aantal relatief gelijk. Daartegenover staat een opvallende concentratie van vrouwen in jongere generaties: 50% van alle deelnemende cisgender vrouwen is geboren in de 1990s.

Een mogelijke verklaring voor die verschillen (afgezien van de algemeen grotere aanwezigheid van mannen) kan de invulling van het familieleven zijn. Recente internationale studies zoals het UK Music Diversity Report (2022) toonden al aan dat vrouwen in de muzieksector die een gezin starten, veel vaker parttime gaan werken of zelfs volledig stoppen, wat ook een invloed heeft op hun vertegenwoordiging in latere carrièrefasen. Tegelijkertijd treedt er in jongere generaties een onmiskenbare democratisering op die met het oog op de toekomst van de muziekindustrie, kan wijzen op meer vrouwelijk leiderschap. Of dat ook in Vlaanderen en Brussel het geval is, gaan we later in dit rapport in.

Locatie

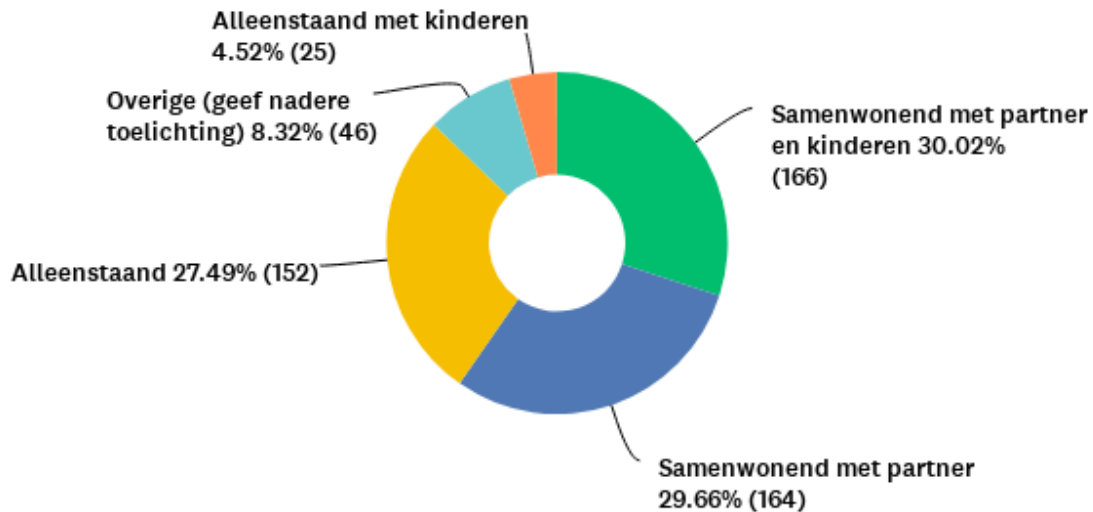
Deelnemers konden bovendien aangeven waar zij woonden; drie Nederlandse postcodes werden uitgesloten voor deze vraag. Op gemeentelijk niveau is de stad Antwerpen het dichtst bewoond met artiesten en muziekprofessionals: **19%** van de respondenten gaf een van de bijbehorende postcodes op. Enigszins daarachter volgen Gent (13,6%) en

Nederlandstalig Brussel (net geen 10%).³ Ook op provinciaal niveau trekt Antwerpen de meeste artiesten en muziekprofessionals aan, gevolgd door Oost-Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Op ruime afstand volgen dan Limburg, Vlaams-Brabant en West-Vlaanderen.



³ De stad Antwerpen bestaat uit veertien postcodes: 2000, 2018, 2020, 2030, 2040, 2050, 2060, 2100, 2140, 2170, 2180, 2600, 2610 en 2660. De stad Gent telt er tien: 9000, 9030, 9031, 9032, 9040, 9041, 9042, 9050, 9051 en 9052.

Thuissituatie



Ook naar de thuissituatie van respondenten werd gepeild. Uit een eerste vraag bleek dat **bijna 35% kinderen heeft** – al dan niet samenwonend met een partner. **Iets minder dan een derde is alleenstaand**. Geheel afdoende was die vraag niet, getuige het vrij grote aantal open antwoorden met situaties van co-housing of thuiswonen. Die input nemen we sowieso mee naar een volgende editie van de bevraging!

Deze vraag diende echter vooral om in te schatten **wie kinderen en dus zorgtaken heeft**. Daarom werden die respondenten nog eens onderverdeeld volgens geboortedecennium en genderidentiteit.

generatie	gender-identiteit	alleenstaand	alleenstaand met kinderen	samen-wonend met partner	samen-wonend met partner en kinderen
1950s	man	11%	0%	78%	11%
	vrouw	33%	5%	33%	18%
1960s	man	11%	5%	32%	49%
	vrouw	14%	29%	43%	14%
1970s	man	9%	11%	9%	71%
	vrouw	14%	10%	19%	52%
1980s	man	21%	4%	24%	51%
	vrouw				

	vrouw	23%	10%	26%	36%
1990s	man	41%	1%	39%	10%
	vrouw	43%	1%	44%	6%
2000s	man	30%	0%	10%	0%
	vrouw	35%	0%	10%	0%
Totaal	man	24%	5%	27%	39%
	vrouw	33%	5%	33%	18%

Zo valt op dat **vrouwen geboren in de jaren 60** met vijf keer zoveel als alleenstaande met kinderen.' Mannen in die leeftijdscategorie bedragen dan weer het drievoudige van vrouwen als zij samenwonen met partner en kinderen.

In de jaren 80 en 90 zijn beide groepen zonder kinderen relatief gelijkopgaand, wat logisch is gezien de latere leeftijden waarop desbetreffende generaties eventueel een gezin starten. Twee verschillen springen er evenwel uit: ten eerste zijn ruim drie keer meer vrouwen dan mannen (zo'n 10%) geboren in de jaren 80 alleenstaand met kinderen, . Mannen zijn dan weer beduidend vaker samenwonend met partner en kinderen. Die teneur weerspiegelt zich ook in de totalen, met bijna 2 op 5 van alle mannen tegen nog geen vijfde van de vrouwen. Het afkappunt voor ouderschap ligt dus duidelijk op respondenten geboren in de vroege jaren 90: die deelnemers zijn nu maximaal 34, een leeftijd net boven de gemiddelde leeftijd waarop Belgen anno 2024 ouders worden ([Statbel 2024](#)).

De impact van zorgtaken

We vroegen de respondenten ook of ze naast kinderen ook andere zorgtaken op zich nemen, zoals bijvoorbeeld mantelzorg. Uiteindelijk neemt zo'n 37% zulke zorgtaken voor kinderen, ouderen en naasten op zich. Zij werden bevraagd over de praktische en psychologische impact van zorgtaken, zoals mogelijkheden om opvang te kunnen en/of willen vinden en de impact van de combinatie met muzieksectorwerk op het mentaal welzijn van respondenten. Beginnen doen we met de **praktische impact**:

	(bijna) nooit	zelden	soms	vaak	heel vaak	nvt
Ik neem vrij om zorg- en werktaken te kunnen combineren.	19%	16%	34%	14%	4%	14%
Ik heb al artistieke en financiële kansen geweigerd vanwege	36%	19%	22%	5%	2%	16%

zorgtaken.						
Ik heb al artistieke en financiële kansen gemist vanwege zorgtaken.	39%	18%	19%	6%	2%	15%
Ik kan overdag geen opvang of vervanging vinden.	29%	18%	16%	9%	2%	26%
Ik wil overdag geen opvang of vervanging vinden.	32%	10%	14%	2%	2%	39%
Ik kan 's avonds en in het weekend geen opvang of vervanging vinden.	29%	19%	19%	6%	2%	25%
Ik wil 's avonds en in het weekend geen opvang of vervanging vinden.	30%	13%	14%	3%	3%	37%

Door de band genomen lijkt de impact van zorgtaken mee te vallen: gemiddeld 30% acht verschillende situaties *niet van toepassing* en zelfs bijna 50% opteert voor **(helemaal) niet akkoord**. Toch zijn er ook enkele uitschieters. Zo duidt bijna 10% aan dat zij overdag vaak geen opvang kunnen vinden. Als oplossing neemt bijna een vijfde vrij om zorg- en werktaken te kunnen combineren. Ook opvallend: een deel van de respondenten wil bewust geen opvang tijdens hun professionele activiteiten en werkt dus om de zorgtaken heen. Scoort ook opvallend laag: het percentage dat **artistieke en financiële kansen mist door zorgtaken**. De vraag is dan hoe ze daarvoor de nodige oplossingen vinden.

Wat betreft de **psychologische impact van zorg- en werktaken** ligt het zwaartepunt van reacties aan de andere kant van het spectrum:

	helemaal niet akkoord	niet akkoord	neutraal	akkoord	helemaal akkoord	nvt
Ik ervaar een psychologische impact van de combinatie zorgen en werken in de muziekindustrie (bv. schuldgevoelens, oplichterssyndroom, angst om anders bekeken te worden...)	12%	14%	18%	26%	13%	17%
Ik ervaar drempels/taboes om te vragen naar aanpassingen voor mijn zorgtaken (bv. aangepaste uren of faciliteiten)	20%	22%	11%	15%	8%	25%
Omwillen van mijn zorgtaken heb ik aanpassingen op mijn werk gevraagd.	14%	15%	16%	13%	5%	36%

Omwille van mijn zorgtaken heb ik aanpassingen op mijn werk gekregen.	9%	10%	17%	16%	6%	41%
---	----	-----	-----	-----	----	-----

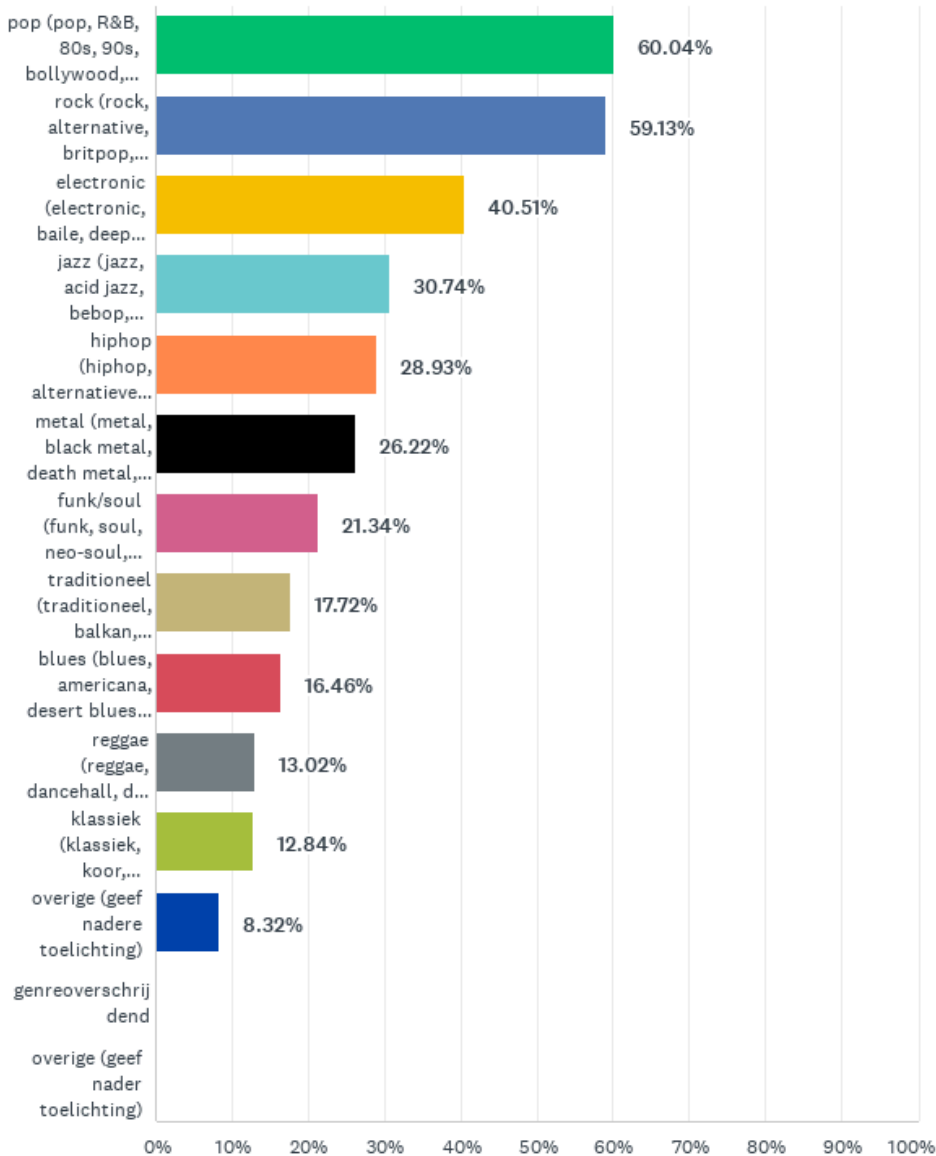
Zo duidt een kwart van de respondenten aan dat ze vaak last hebben van de combinatie zorgen en werken; meer dan 13% zelfs *heel vaak*. Aanpassingen lijken volgens de meesten echter overbodig: voor meer dan een derde is ernaar vragen zelfs niet aan de orde. Voor de meesten lijkt dat ook niet te liggen aan een sociaal stigma, al duidt een goede 20% toch aan dat ze **drempels ervaren om hun zorgtaken te bespreken**.

Zoomen we kort uit op bovenstaande resultaten, dan kunnen we concluderen dat **muziekprofessionals moeten en zullen werken als ze dat willen**. Er worden geen hoge noden gesignaleerd over de combinatie van werk- en zorgtaken, al is de impact ervan duidelijk aantoonbaar. De vraag voor verder onderzoek is dan hoe men die combinatie georganiseerd krijgt. Een goede hypothese lijkt alvast de volgende: *it takes a village to raise a child*.

Genre

Ter contextualisering werd ook gevraagd naar drie genres waarin respondenten het meest actief zijn. Een selectielijst werd geïnspireerd door de genreclassificatie van [VI.BE platform](#).

Uit het lijndiagram blijkt dat **pop en rock** de voornaamste genres zijn, mede vanwege het brede scala aan subgenres (van french pop, shoegaze, noise, grunge, Nederlandstalig tot singer-songwriter) dat het beslaat. Beide werden door om en bij de 60% van alle respondenten geselecteerd. Daarachter vormt de waaier van **elektronische genres** een afgetekende tweede met zo'n 40%. Finaal is er een duidelijk pak van drie enigszins gespecialiseerde genres die zowel mainstream succes boeken als een sterke underground kennen: **jazz** (30,74%), **hiphop** (28,93%) en **metal** (26,22%). Niet-klassieke genres met een langere muzikale geschiedenis zoals traditioneel en blues scoren lager – toch valt geen enkel genre opvallend buiten de boot met minder dan 10%, wat de breedheid van de muzieksector onderstreept.

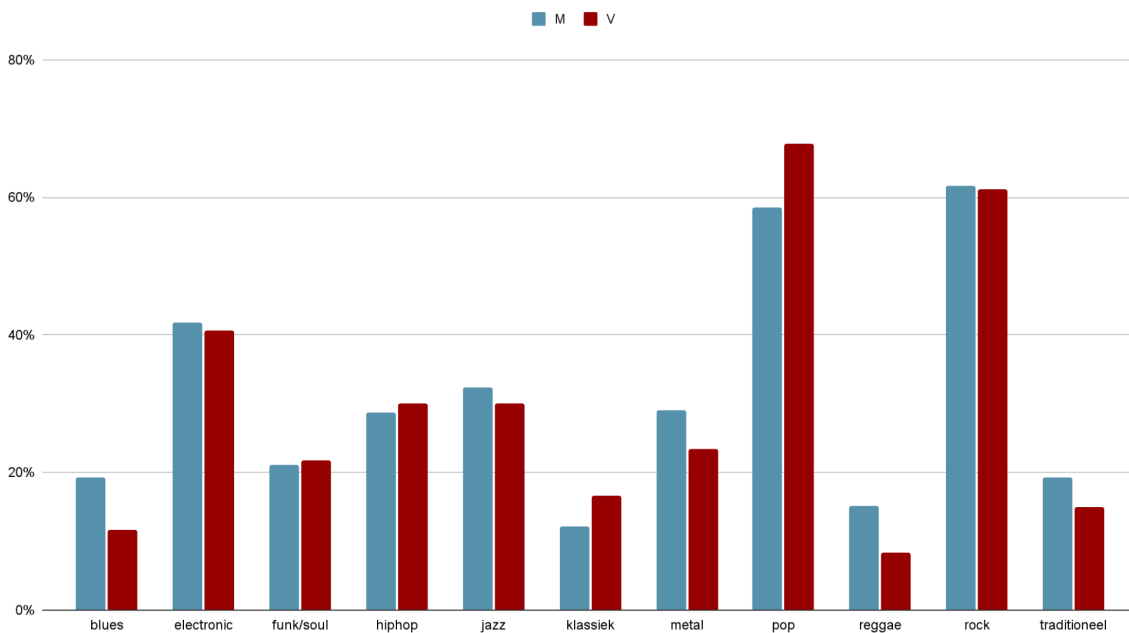


Een opvallende tendens is de specificiteit waarmee respondenten in de open reacties doken, zoals om heavy (punk, hardcore of industrial), pop (french pop, indie) rock (“dynamic rock chanson”) en klassiek (filmmuziek) te duiden – vaak in context van hun beroep als programmator die rekening moet houden met publiekswensen. Ook werden folkmuziek en worldwide soms specifiek benoemd in plaats van onder de koepelterm ‘traditioneel.’ Tot slot werd ook vaak aangehaald dat iemand alle muziekgenres beoefent – muziekprofessionals laten zich duidelijk niet graag in hokjes stoppen, al is dat soms nodig om brede analyses als deze te kunnen maken.

Genre en genderidentiteit

Ter contextualisering onderzochten we of mannen en vrouwen in meer of mindere mate aanwezig zijn in bepaalde genregroepen. De kruistabel van volgende grafiek vind je in bijlage 1.

Selectiepercentages per genre tussen cisgender mannen en vrouwen



Mannen kiezen vooral rock (61,72%), pop (58,46%) en electronic (41,84%) als voornaamste genres waarin ze actief zijn. Iets minder populair onder mannen zijn dan weer blues (19,29%) en reggae (15,13%). Ook **onder vrouwen** zijn pop (67,78%), rock (61,11%) en electronic (40,56%) de populairste genres. En ook bij hen zijn blues (11,67%) en reggae (8,33%) het minst populair – al kan dat ook te maken hebben met de betrekkelijke lage responsgraad van mensen die zulke historische geaarde genres kozen als voornaamste veld.

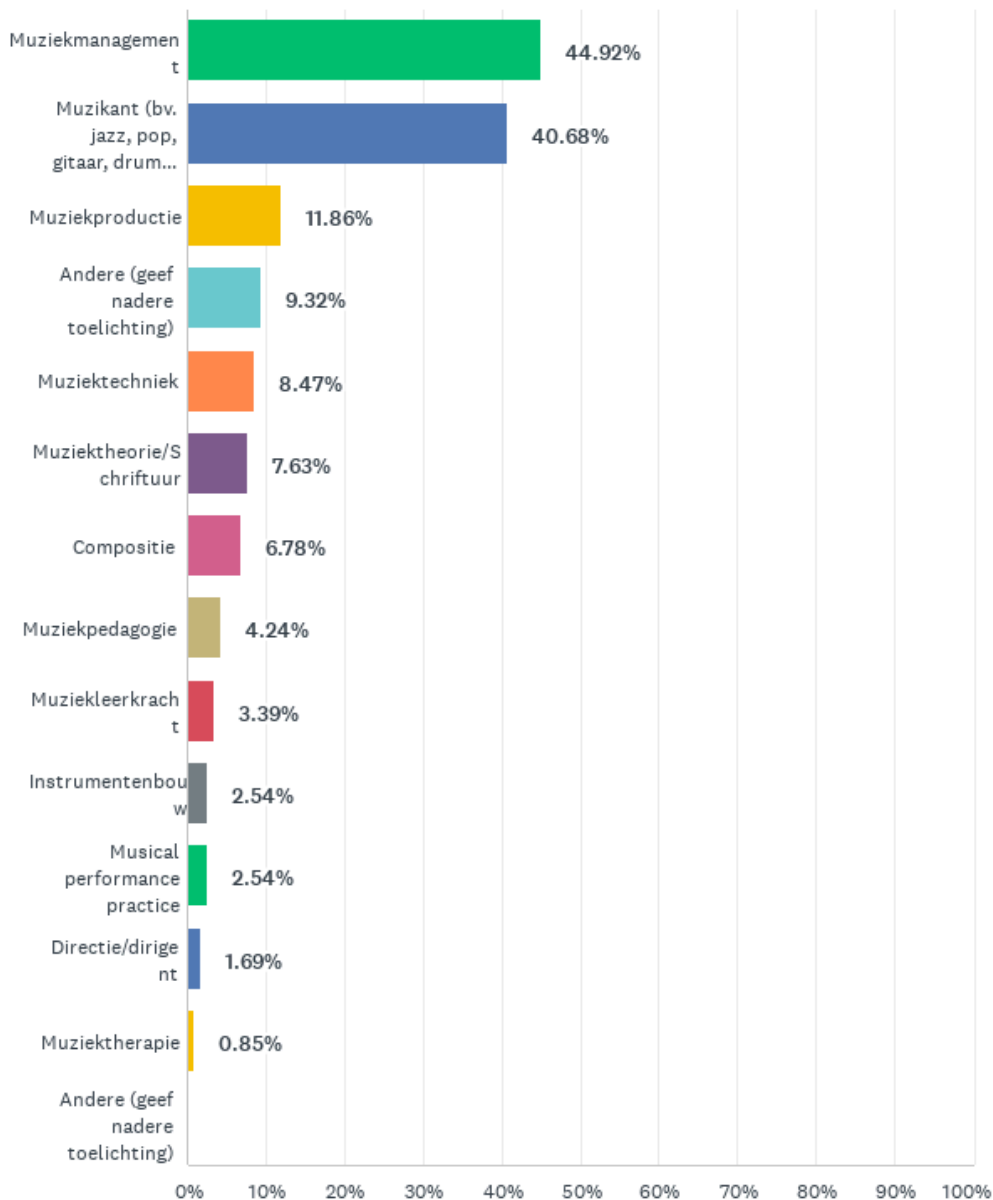
Op genrebasis vallen ook verschillen in genrekeuze tussen cismannen en -vrouwen te meten. Zo ligt in blues de grootste afstand tussen cismannen (71,43%) en cisvrouwen (23,08%). Ook in pop liggen de twee met respectievelijk 58,11% en 35,99% behoorlijk ver uit elkaar, vergelijkbaar met de algemene man-vrouwverdeling zoals hierboven beschreven.

Opleidingsachtergrond

Op 492 respondenten – 61 sloegen de vraag over – bleek dat 33,27% een **DKO-achtergrond** heeft. Uit de vraag of deelnemers **kort- of langopgeleid** waren (minder of meer dan de 12 jaar opleiding van lagere en middelbare school), bleek dat een overgrote

meerderheid van onze sector langopgeleid is: 89,97%. Zij haalden **vooral professionele bachelors aan hogescholen (41,67%) en academische masters (31,10%)**. Vooral opvallend is de correlatie met (een) eventuele professionele muziekopleiding(en): **24%**.

Letten we louter op opleidingen tot **muzikant**, dan telt Vlaanderen tien bacheloropleidingen in (pop -en rock)muziek, waarvan een professioneel en negen academisch; en dertien masteropleidingen, waarvan vier educatieve masters en één master-na-master. Daarin rekenen we de Engelstalige opleidingen mee. **40%** behaalde daarin een diploma. Maar de muzieksector is veel meer dan alleen artiesten. Zo behaalde bijna **12%** (ook) een diploma **muziekproductie**, en kwamen er verschillende open reacties van afgestudeerden in Eventmanagement met specialisatie Music en Entertainment, klassiek geschoolde muzikanten en meer gespecialiseerde profielen, zoals kleinkunst, muziektherapie en directie/dirigent. Maar het meest behaalde diploma is dat in **Muziekmanagement**, dat sinds 2008 wordt aangeboden aan de PXL-MUSIC (Hasselt). **Bijna 45%** van de respondenten – goed voor zo'n 53 personen – heeft dat op zak.



Muziekmanagement en muziekproductie zijn twee van de drie uitstroomrichtingen van de professionele bacheloropleiding in pop- en rockmuziek die PXL-MUSIC aanbiedt, en haar populariteit lijkt daarmee ook bevestigd. Die hoge cijfers kunnen we ook verklaren door de grote groep respondenten die is geboren in de jaren 90, en die dus op de eerste rij stond bij de start van de opleiding. De samenwerking van VI.BE en PXL-MUSIC voor dit en andere onderzoeken kan er ook voor hebben gezorgd dat meerdere alumni de bevraging invulden, maar dat kan niet worden bevestigd binnen onze scope. Toch suggereert het feit dat bijna 45% van alle respondenten met een muziekopleiding ook muziekmanagement heeft gestudeerd, een relatief belang ervan voor een muziekprofessionele carrière in de Vlaamse en Brusselse muzieksector.

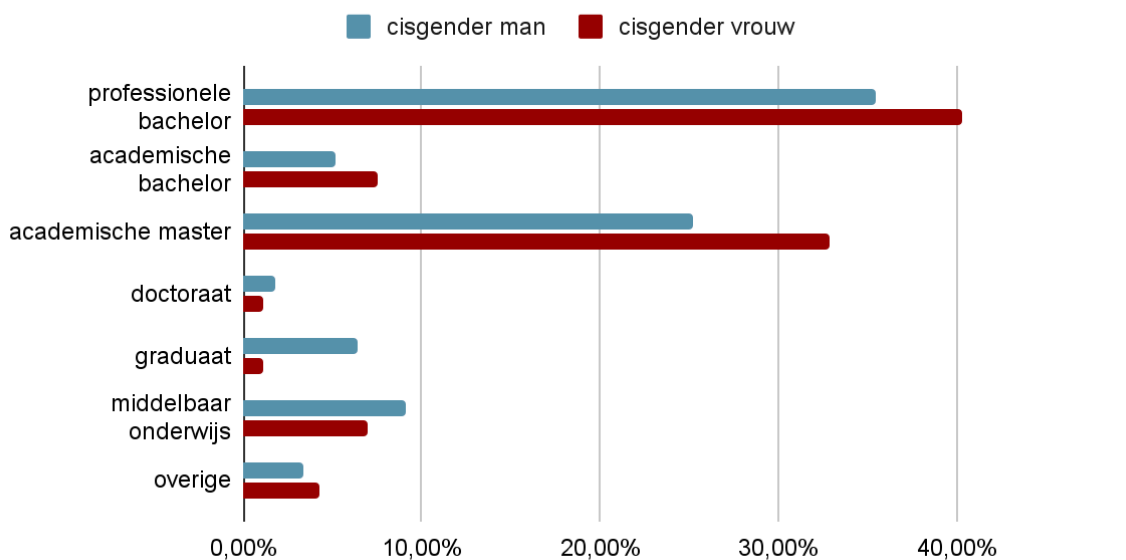
Genderidentiteit en opleidingsachtergrond

Gelet op de verschillen tussen mannen en vrouwen die al snel opdoken in bovenstaande cijfers, legden we de groepen cismannen en cisvrouwen ook naast de cijfers over opleidingsachtergrond. Een kruistabel moest uitwijzen of er wezenlijke verschillen zitten in kort- of langdurige opleiding, diplomagraden en eventuele professionele muziekopleidingen. Kijken we bijvoorbeeld naar de verdeling over de eerste twee categorieën, dan blijkt dat vrouwen in iets hogere mate langopgeleid zijn.

genderidentiteit	kortopgeleid	langopgeleid
cisgender man	13,64%	86,36%
cisgender vrouw	5,38%	94,62%

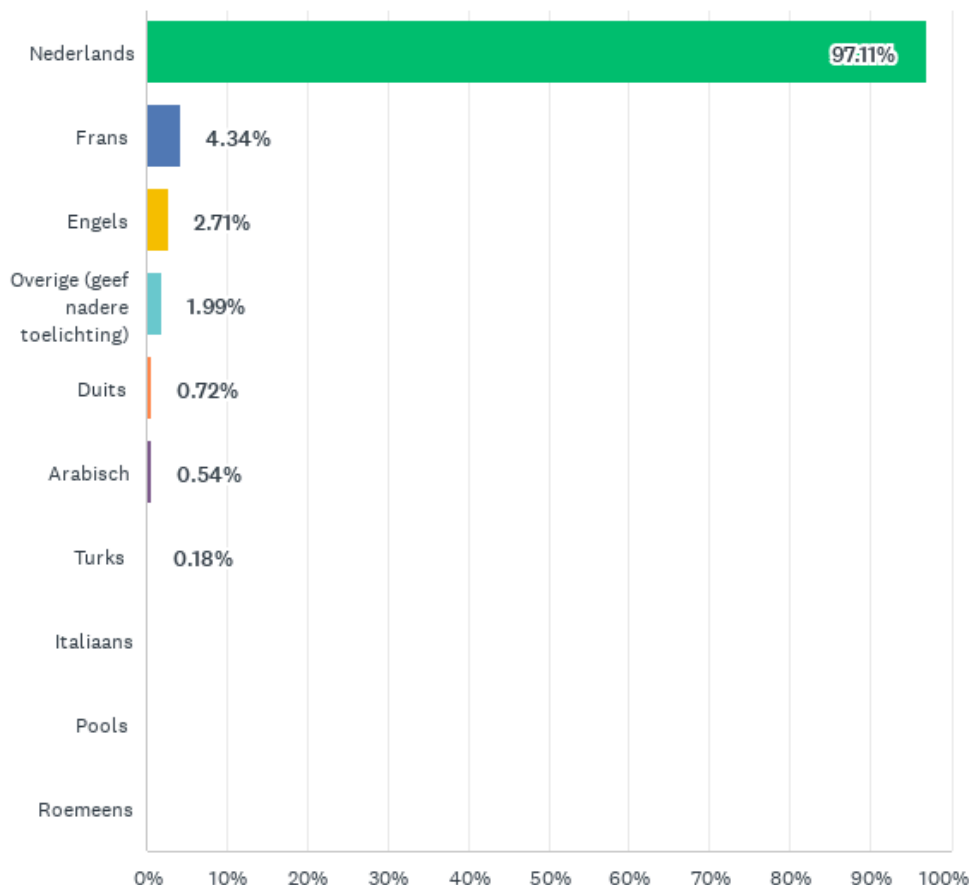
Gelet op de specifieke diplomagraden springen vrouwen vooral boven mannen uit in twee categorieën: professionele bacheloropleidingen aan hogescholen en academische masters aan universiteiten. Alleen in de relatief jonge, vaak meer technische graduaatsopleidingen scoren mannen hoger dan vrouwen. Meer gedetailleerde cijfers vind je in bijlage 2.

Hoe veel langopgeleide mannen en vrouwen in de muzieksector per type diploma?



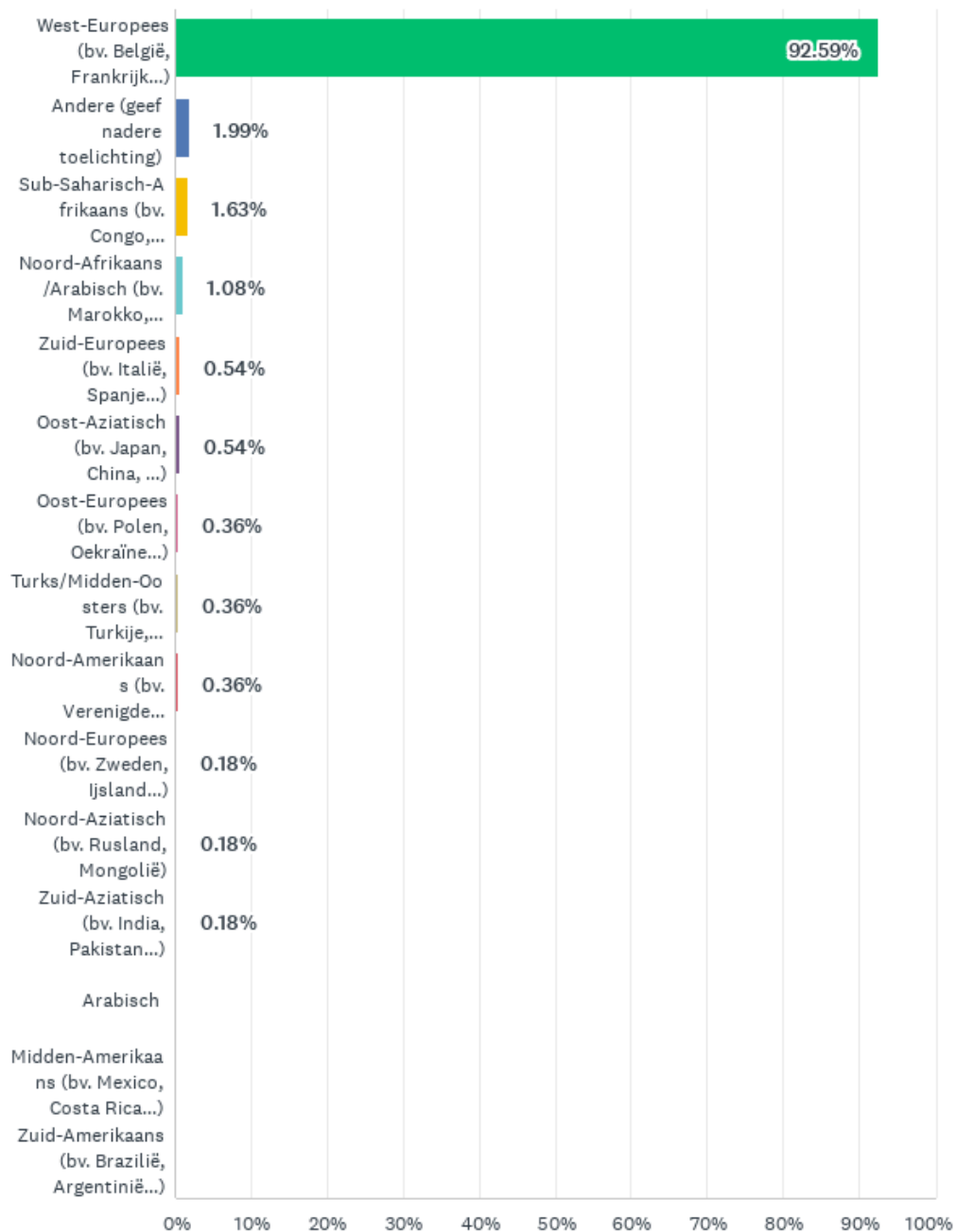
Taal, nationaliteit en herkomst

Qua nationaliteit, herkomst en taal toont de enquête een vrij homogeen beeld, met 96,20% die de **Belgische nationaliteit** heeft. 5,24% van alle respondenten heeft een **tweede nationaliteit**, waarvan Nederlands de grootste groep is met 24,14%, ver daarachter gevolgd door Turks en Marokkaans (beide 6,90%). **Nederlands is ook de voornaamste moedertaal** van respondenten, goed voor 97,11% van de steekproef. Frans en Engels werden ook wel geselecteerd, maar dus ver achter het Nederlands. Daarbij is het wel belangrijk om op te merken dat de bevraging, vanwege VI.BE's bevoegdheid voor de Nederlandstalige muzieksector, deze keer alleen in het Nederlands is aangeboden. Dat heeft de resultaten allicht gedeeltelijk beïnvloed.



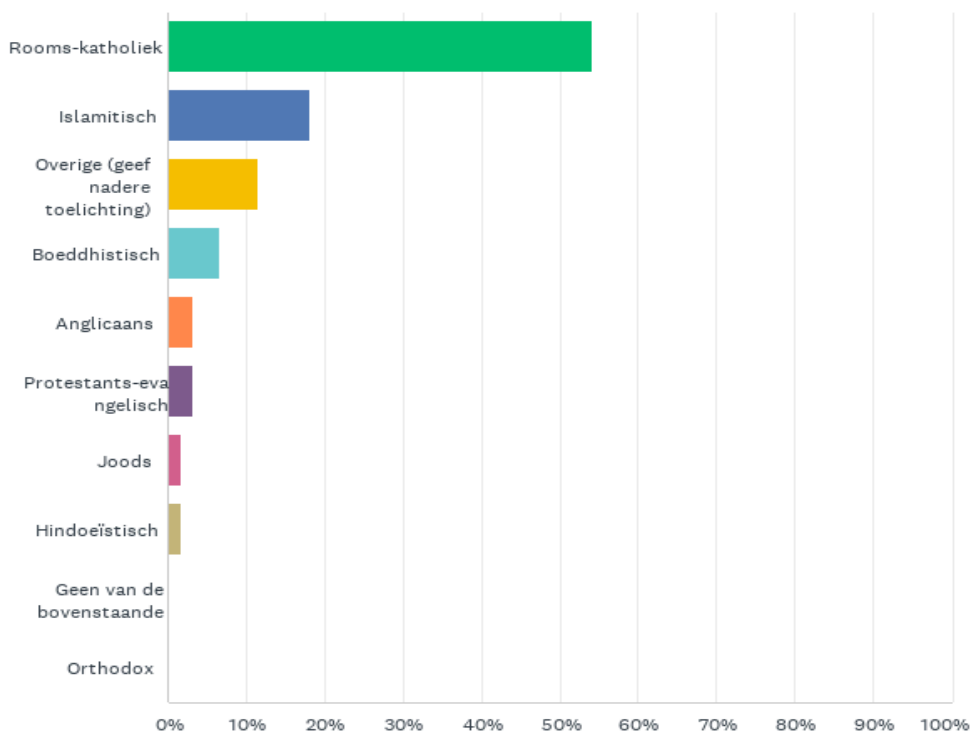
Ook op het gebied van herkomsten geeft deze nulmeting een opvallend homogeen beeld weer: zo identificeert **92,59%** van de respondenten zich als West-Europees. In de context van de eerder aangehaalde communicatiestrategie suggereert dat hoge cijfer dat de bevraging **weinig personen met een migratieachtergrond en/of van kleur** heeft bereikt. Ook konden respondenten zich niet altijd identificeren met de [gehanteerde](#)

[herkomstcategorieën van Statbel](#). De term *Sub-Saharisch-Afrikaans*, die 9 keer werd geselecteerd, werd bijvoorbeeld expliciet bekritiseerd in open reacties. Nog in die open antwoordvelden gaven respondenten antwoorden waar de categorieën geen rekening mee houden, zoals de Balkanregio en diverse gemengde herkomsten.



Geloof en praktisering

Ook geloof werd bevraagd. 61 respondenten (11,03%) gaven aan te geloven, van wie de helft rooms-katholiek en een kleine 20% islamitisch. De helft van alle respondenten die geloven, gaf evenwel aan dat ze hun geloof niet actief belijden (36 op 61).

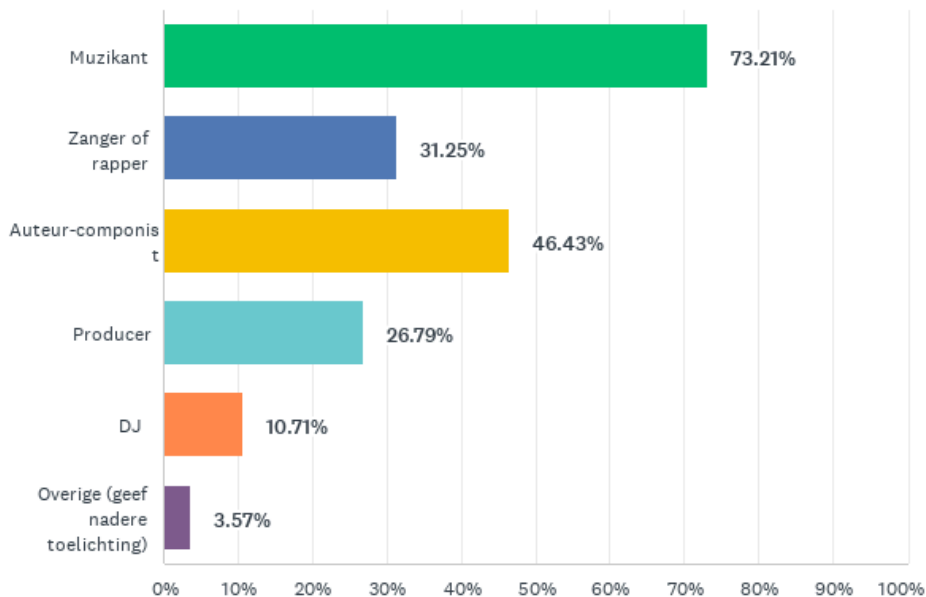


Soort organisatie, functie en rol

Een van de centrale vragen in de survey was de wijze waarop respondenten werkzaam zijn in de sector – algemeen onderscheidbaar als artiesten en muziekprofessionals (van programmatoren tot accountbeheerders en medewerkers van steunpunten). Alle 553 respondenten beantwoordden de vraag.

De grootste responsgraad komt er bij **podia**: zij vertegenwoordigen een kwart van alle respondenten en komen uit de hele breedte van livemuziek, van arena's en cultuurhuizen tot concertzalen, jeugthuizen en kunstencentra. Een opvallend kleine groep respondenten met een evenwel belangrijke rol in de sector is **labelpersoneel**, dat met 32

reacties slechts 5,79% scoort. Hun werk is cruciaal voor de ontwikkeling en promotie van artiesten.



Tot slot vormen **artiesten** in de bevraging een vijfde van de sector. Uit een vervolgvraag over wat voor artistieke activiteiten zij vervullen, blijkt dat zij vaak op verschillende manieren actief zijn. Louter creëren is zelden aan de orde: veel muzikanten zijn bijvoorbeeld ook auteur-componist en veel dj's ook producer.

Gemiddelde ervaring

Aansluitend op deze vraag beantwoordden respondenten ook de vraag over het aantal jaren dat zij al actief zijn in de muzieksector, inclusief vrijwilligerswerk en stages (bijvoorbeeld binnen opleidingen).

In de antwoorden op deze vraag kwamen veel “meer” of “minder dan” x aantal jaren naar boven: in datacleaning ronden we die af naar boven op het aantal jaren vermeld in het antwoord, vanuit het idee dat veel onzichtbaar werk in de muziekindustrie (zoals weekendwerk, vrijwilligerswerk en overuren) ook ervaring opbouwt. Zo werden antwoorden als “bijna 10 jaren” of “minder dan 1 jaar”, 10 en 1 jaar, in functie van een gemiddeldenberekening. Eén antwoord (919 jaren ervaring) werd uitgesloten vanwege de onmogelijkheid ervan.

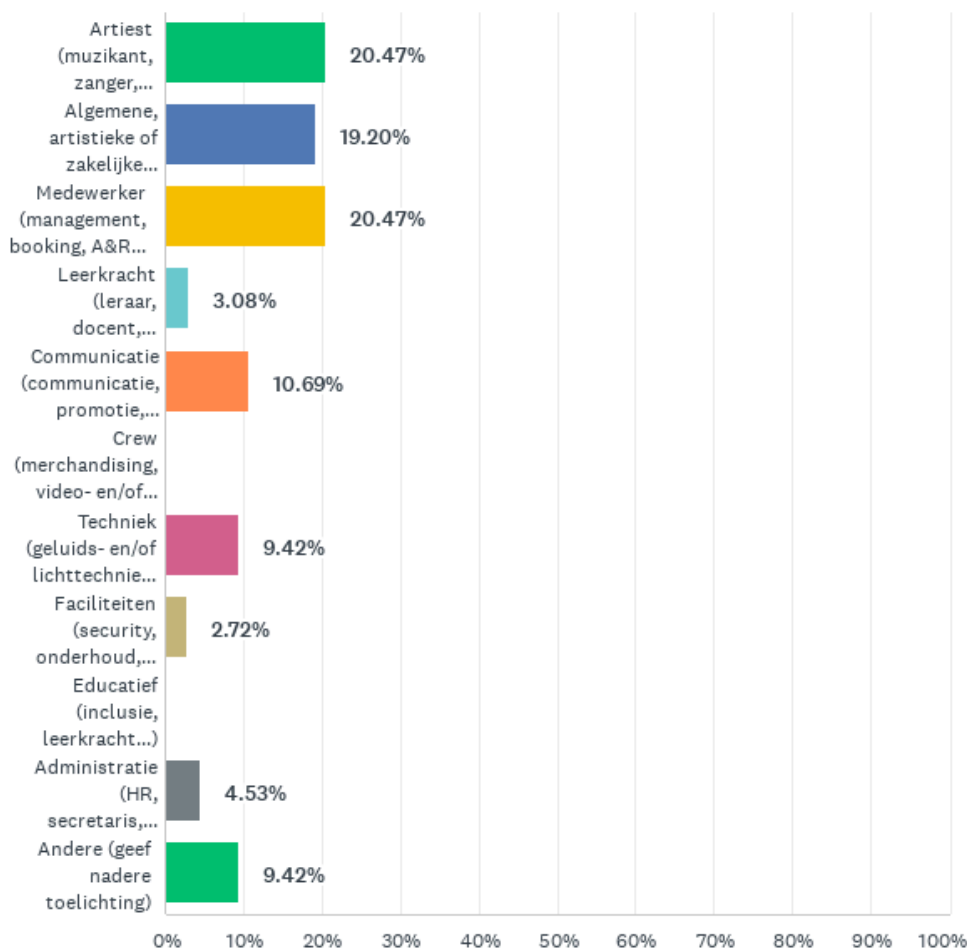
Die berekening leverde een gemiddelde op van **14,97 jaren ervaring**, wat overeenkomt met een aantal bovenstaande cijfers, zoals de gemiddelde leeftijd van deelnemers en de hoge deelnamegraad van millennials. Een **aantal maatschappelijke en demografische trends** waar de muzieksector niet ongevoelig voor is, kunnen verdere verklaring bieden. Zo zorgde

de absolute explosie van de internationale muziekindustrie van de late 1990s tot vroege nullies voor een enorme instroom van nieuwe artiesten en personeel. Ook de democratisering van muziek door het internet en nieuwe productie- en distributietechnieken heeft die instroom mee op gang gebracht. De grote aanwezigheid van PXL-MUSIC-alumni lijkt in deze cijfers ook al mee te spreken, al is die groep op basis van deze cijfers nog net te jong om nu al te spreken van een afgebakende groep seniors. Ook kan de relatief hoge gemiddelde ervaring liggen aan de doorstroom van vrijwilligers en stagiairs naar de muzieksector, al missen we in Vlaanderen de cijfers om dat hard te maken.

Een kruistabelstudie van genderidentiteit (met focus op cisgender mannen en vrouwen) en de verschillende ervaringscategorieën leverde geen andere resultaten op dan bovenstaande beschrijving van de verdeling mannen en vrouwen over de verschillende geboortedecennia.

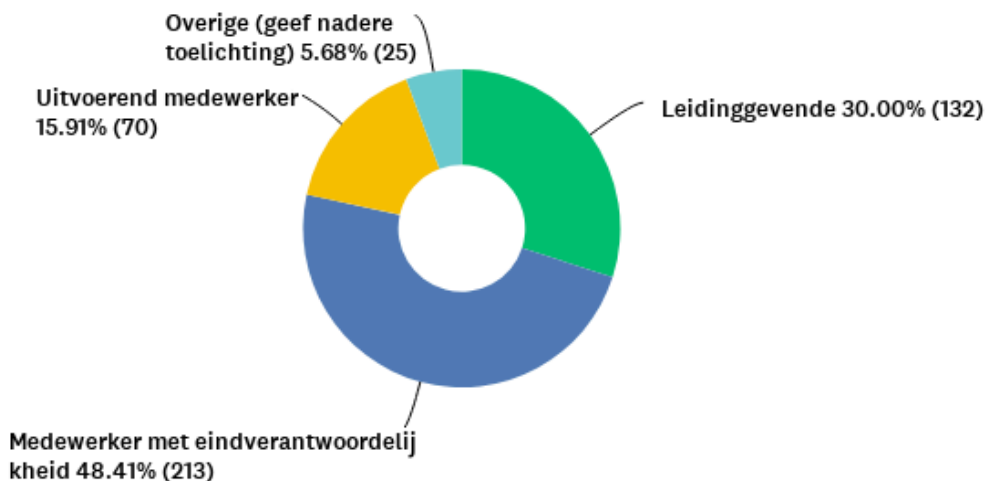
Functie en rol binnen de organisatie

Een belangrijke vraag om machtsconcentratie in de muziekindustrie te bepalen, was die naar de functie en rol van respondenten in de sector. Eerst werd gevraagd naar hun functie, zoals artiest, directie, medewerker, communicatie... Kijk even mee.



Bijna 20% identificeert zich als **algemene, artistieke of zakelijke directie**. Hoge deelnamecijfers zijn er vanuit **medewerkers in verschillende departementen** en **artiesten** (beide 20,47%). Een tiende van de respondenten is actief in een **communicatiefunctie**. Een opvallend laag cijfer is de bijna 10% aan technici zoals *front of house*, *light designers*, foto- en videografen en merchandisers. Zij duiken weliswaar relatief vaak op in open antwoorden, net als mensen met een eigen bedrijf (die dus in feite ook bestuurder zijn).

Ook vroegen we naar de **mate van verantwoordelijkheid** die respondenten dragen, al sloeg een deel van de steekproef die vraag over (n=440). Toch heeft **bijna de helft eindverantwoordelijkheid** voor haar takenpakket. Leidinggevenden nemen 30% van de steekproef in deze vraag. Uitvoerende medewerkers zijn in deze dan weer in de minderheid.



Hypothese bevestigd: directiefuncties onderbezet door vrouwen

Conform internationale onderzoeken matchten we de verschillende functies met de groepen 'cisgender man' en 'cisgender vrouw.' In de tabel zijn enkele opvallende resultaten vetjes gemarkeerd, omdat ze internationale trends bevestigen: mannen zijn sterk vertegenwoordigd in de muzieksector, maar nog het meest in 1) technische profielen en 2) leidinggevende rollen. Daartegenover staat dat vrouwen vooral actief zijn in **communicatiefuncties**, met bijna een vijfde van alle vrouwelijke respondenten en een aanwezigheid van bijna 2 op 3 tegenover mannen.⁴ In **technische profielen zoals techniek en faciliteitenbeheer** maken mannen gemiddeld twee derde van alle respondenten op – een trend die bevestigd lijkt te worden getuige de hogere aanwezigheid van mannen in graduaatsopleidingen. Maar vooral in **directiefuncties** (zowel algemeen, artistiek als

⁴ We benadrukken hierbij dat 'communicatie' als categorie een meer afgebakende set functies omvat dan bv. 'medewerker', dat door meer vrouwen werd geselecteerd (30,64 tegenover 21,39 procent), maar wat dus veel meer verschillende invullingen kent.

zakelijk) is het verschil groot: cismannen maken meer dan 80% deel uit van de respondenten in zulke functies, tegenover amper 15% van de vrouwen. De mannelijke respondenten die een directiefunctie vervullen, maken zelfs bijna 30% uit van alle deelnemende mannen. De langzame ommekeer in het genderevenwicht die we eerder bespraken, moet met andere woorden nog doorsijpelen naar leiderschapsposities in de muzieksector.

	artiest	directie	medewerker	leerkracht	communicatie	crew	techniek	faciliteiten	educatief ⁵	administratie
M (315)	24%	28% (*)	18% (*)	3%	7% (*)	0%	13% (*)	3%	0%	3% (*)
V (173)	19%	9% (*)	31% (*)	3%	21% (*)	0%	5% (*)	3%	0%	9% (*)

En wat met ervaring?

Om nog dieper te graven, zetten we bovenstaande groepen en functies ook af tegen de verschillende categorieën van ervaring. Een woordje uitleg over de categorieën: die verschillen in gradaties omdat het percentage respondenten met meer ervaringen lager ligt dan relatieve jonge profielen in de sector. Om tot vergelijkbare inzichten te komen, besloten we daarom om de groepen 11-15 en 16-20 én de groepen 21-25 en 26-30 respectievelijk samen te voegen tot twee overkoepelende categorieën.

	administratie		directie		artiest		andere		commu- nicatie		facili- teiten		leer- kracht		mede- werker		techniek	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
0-5	36%	71%	3%	19%	7%	39%	16%	26%	24%	47%	22%	40%	22%	20%	23%	38%	10%	67%
6-10	27%	21%	8%	19%	22%	28%	25%	32%	43%	28%	22%	60%	/	/	25%	33%	30%	22%
11-20	18%	7%	33%	13%	26%	17%	33%	23%	14%	11%	44%	/	44%	60%	40%	27%	23%	11%
21-30	18%	/	36%	38%	30%	6%	13%	6%	14%	11%	11%	/	33%	20%	12%	2%	28%	
30+	/	/	20%	13%	15%	11%	13%	13%	5%	3%	/	/	/	/	/	/	10%	

Vooraf op basis van functie kunnen we een aantal tendensen ontwaren. Zo ligt het percentage mannen ten opzichte van vrouwen zoals te verwachten vaak hoger, vooral dan in **leidinggevende functies**. De absolute uitschieters daarin beginnen vanaf een decennium

⁵ We maken met deze categorie een onderscheid tussen leerkrachten in het middelbaar onderwijs en DKO, en educatieve profielen in een bedrijf of organisatie, zoals inclusiemedewerkers.

activiteit in de sector, wat – naar internationaal voorbeeld – onder meer kan worden verklaard door een ongelijke verdeling van zorgtaken in families, waardoor vrouwen maar weinig tijd kunnen maken om hun carrière naar een leidinggevend niveau te brengen. Ook doorheen de volledige tabel valt op dat het percentage vrouwen vanaf 20 jaar ervaring drastisch begint te dalen, wat bovenstaande verklaring lijkt te ondersteunen.

Opvallend is dat jonge vrouwen (0-10 jaren ervaring) vaker een leidinggevende functie opnemen dan oudere, allicht als zaakvoerder van hun eigen ondernemingen. Dat hun percentage per ervaringsgroep afneemt, terwijl het mannelijke gestaag toeneemt, is dan ook een zorgwekkende ontwikkeling. Het enige punt waarop de percentages voor directiefuncties overeenkomen, is in de groep met 21 tot 30 jaar ervaring. Het suggereert dat de meeste mannen en vrouwen in die professionele periode dus een leidinggevende functie opnemen.

Opvallend is ook dat vrouwen, vooral zij met relatief weinig ervaring, vrij sterk vertegenwoordigd zijn op **communicatieve en administratieve functies**. Aanvankelijk zijn vrouwen zelfs bijna dubbel zo vertegenwoordigd als mannen: 47 procent tegenover 24. In de twee volgende categorieën daalt dat evenwicht opvallend genoeg, en ook in andere functies neemt het aantal vrouwen in uitvoerende functies af naarmate zij ouder worden, soms zelfs in drastische mate.

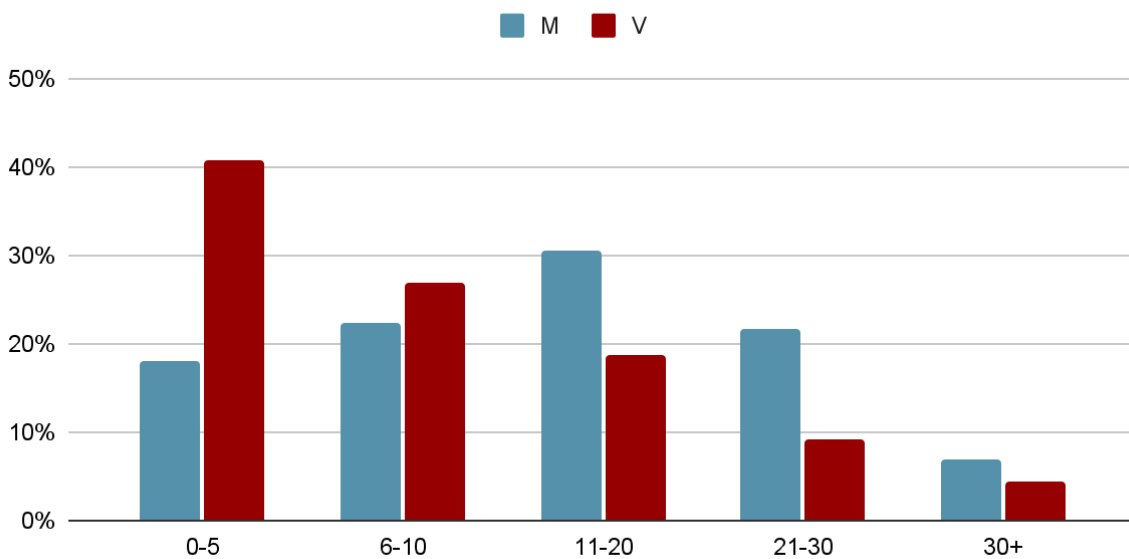
In **technische functies zoals FOH, productiemedewerker en merchandise** zijn mannen ook sterk in de meerderheid. Hoewel de verschillen in de eerste ervaringsgroep nog relatief gelijklopend zijn, nemen ze gestaag toe vanaf meer dan 5 jaar ervaring. In de groepen boven de 20 jaar ervaring zijn er zelfs geen vrouwelijke techniciers meer die hebben deelgenomen aan de survey.

Tot slot valt er ook wat te zeggen over **artiesten**. Onder nieuwere muzikanten lijkt het erop dat ongeveer evenveel mannelijke als vrouwelijke artiesten hebben deelgenomen. Maar net als in andere functies blijven mannelijke artiesten langer actief dan vrouwelijke: tot en met 30 jaar ervaring stijgt hun percentage per ervaringsgroep. De omgekeerde beweging zien we bij vrouwen: hun aantal ligt in de jongere ervaringsgroep een pak hoger en neemt vanaf dan per categorie af, vaak met sprongen van wel 10%. Alleen boven de 30 jaar ervaring is er weer een knikje omhoog.

Gieten we de gemiddelde aantallen per gender en ervaringscategorie in een grafiek, dan valt op dat vrouwen, ondanks dat zij in absolute aantallen in de minderheid zijn, het grootste deel van de professionele instroom uitmaken (0-5 jaren ervaring). Maar in grotere ervaringsgroepen, vooral vanaf 10 jaren en meer, daalt hun aantal aanzienlijk: gemiddeld met 9,09% per categorie. **Het percentage vrouwen in de muzieksector lijkt daardoor omgekeerd evenredig met hun toename in ervaring.** In vergelijking daarmee is het aantal

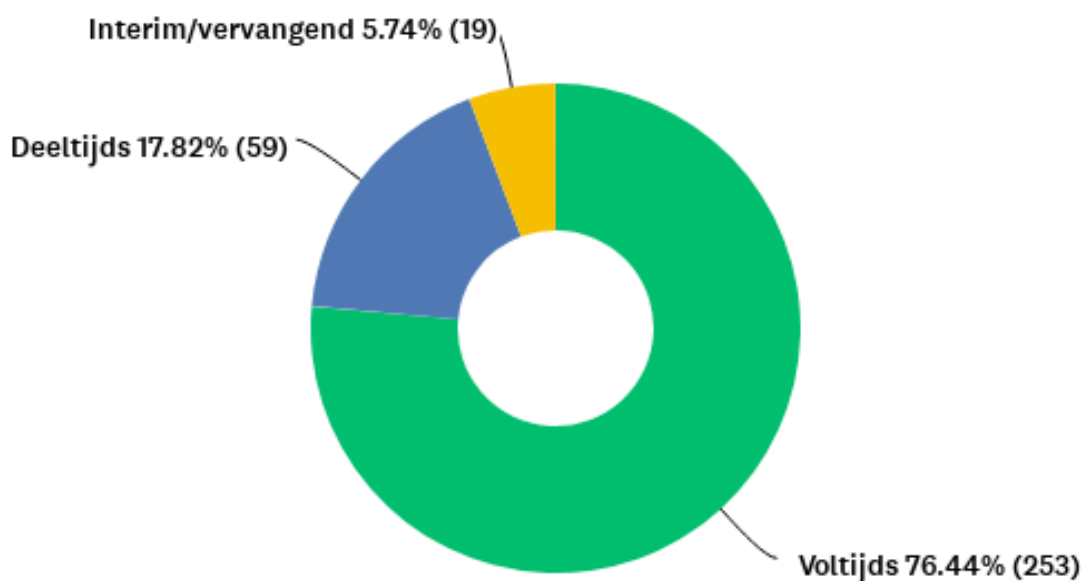
mannen meer evenredig gespreid, vergelijkbaar met hun generationele verdeling. Wat de afwezigheid van vrouwen in die latere carrièrefases kan verklaren, kan enerzijds liggen aan natuurlijke uitstroom zoals een carrièrewijziging of pensioen. Anderzijds kunnen ook sociaal-economische en culturele factoren een rol spelen, zoals ongelijk verdeelde zorgtaken en ervaring met uitsluiting en discriminatie. Ondanks de ingezette inhaalbeweging aan de basis zal die ommekeer dus wel de **nodige verduurzaming vergen**, gekoppeld aan meer onderzoek om het effect van die acties te peilen.

Procentuele verdeling van cisgender mannen en vrouwen over verschillende ervaringsgroepen



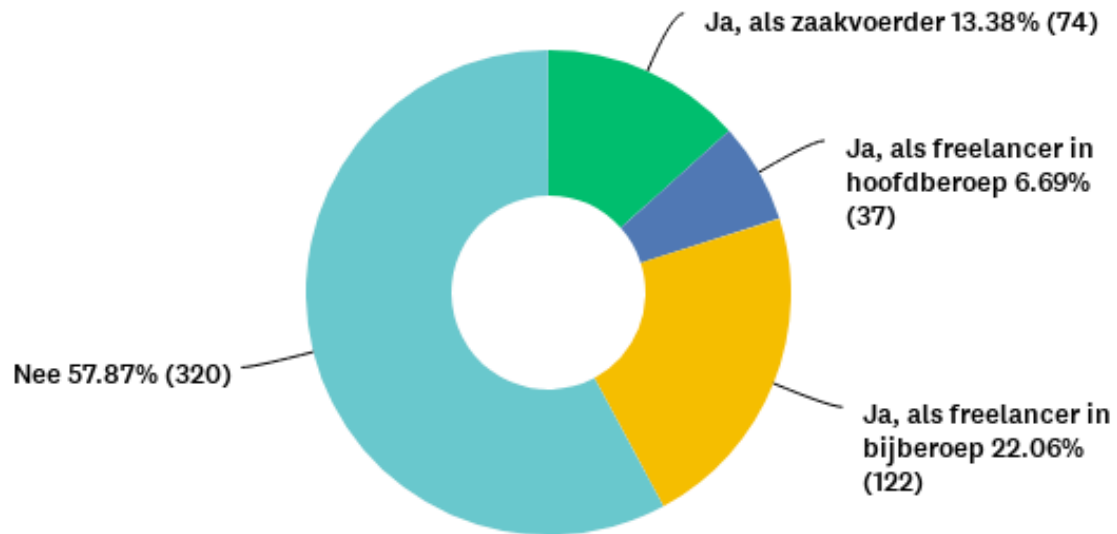
Jobzekerheid

Jobzekerheid ondervroegen we om te beginnen met de vraag wie een looncontract heeft. Bijna 60% (n=331) van de respondenten heeft dat, waarvan meer dan driekwart voltijds (76,33%). Het aantal deeltijdse en vervangende contracten ligt opvallend laag, net als het aantal contracten van bepaalde duur: slechts 11,48% in totaal.



Type	Deeltijds		Interim/vervangend		Voltijds		Eindtotaal
Duur	Bepaald	Onbepaald	Bepaald	Onbepaald	Bepaald	Onbepaald	
	5%	12%	3%	3%	3%	73%	100%

Wie bovenstaande vraag negatief beantwoordde, kreeg de vraag of zij zelfstandige zijn. De nee-reacties daarop bedroegen 320, ofwel 57,87% – redelijk overeenkomstig dus met bovenstaande vraag. **Zelfstandigen vormen dus ongeveer 42% van de sector.** Daarin valt op dat **velen in bijberoep** werken: meer dan 20% van de deelnemende zelfstandigen selecteerde die optie. Ook het hoge aantal **zaakvoerders** (13,38%) valt op. Een kleine 7% van de respondenten is freelancer in hoofdberoep. Dat er een kleine overlap zit tussen mensen in loondienst en zelfstandigen, kan liggen aan het feit dat muziekprofessionals met een contract mogelijk ook zelfstandige in bijberoep zijn. Maar verder onderzoek naar zulke *multiple job holding* is zeker aan de orde!



De muzieksector is er dus eentje met een relatief grote jobzekerheid voor wie een looncontract heeft. Parallel is er echter een grote groep zelfstandigen, waarvan meer dan een vijfde in bijberoep, die bijvoorbeeld verschillende functies binnen en buiten de muzieksector combineren of een hoofdberoep uitoefenen buiten de sector.

Jobzekerheid als jonge vrouw

Of die jobzekerheid voor iedereen hetzelfde is, testen we aan de hand van twee onafhankelijke indicatoren: de genderidentiteit van participanten en de ervaringsgroep waartoe zij behoren. De meest opvallende resultaten zijn vetjes gemarkeerd. Voor interim- en vervangende contracten werden geen betrouwbare cijfers gerapporteerd; daarom zijn zij niet meegenomen in deze weergave.

		Deeltijds		Voltijds		Niet in loondienst
		Bepaalde duur	Onbepaalde duur	Bepaalde duur	Onbepaalde duur	
0-5	M	13%	11%	/	9%	9%
	V	20%	21%	33%	16%	9%
6-10	M	7%	11%	22%	14%	14%
	V	20%	11%	/	13%	7%
11-20	M	/	26%	22%	19%	22%
	V	20%	13%	/	8%	3%
21-30	M	13%	3%	22%	14%	18%

	V	7%	/	/	2%	3%
30+	M	/	5%	/	3%	13%
	V	/	/	/	1%	2%

In de groep met deeltijdse contracten valt op dat vrouwen aanvankelijk sterker vertegenwoordigd zijn dan mannen, vooral dan in contracten van onbepaalde duur, met een overtal van meer dan 10% in de eerste carrière fase. Al snel daarna keert het echter om: vanaf meer dan 10 jaar ervaring zijn er dubbel zoveel mannen als vrouwen met een deeltijds contract van onbepaalde duur.

Een soortgelijke tendens zien we nog sterker bij voltijdse contracten. Waar vrouwen met nul tot vijf jaar ervaring nog sterker in de meerderheid zijn ten opzichte van mannen, herstelt dat verschil zich in de jaren daarna, om dan vanaf 10 jaar ervaring helemaal om te slaan, met verschillen in de dubbele cijfers.

Helemaal fraai zijn de cijfers voor wie niet in loondienst is in de muzieksector. Zo vallen er minder juniors in die categorie, zij het deeltijds, vervangend of voltijds. Vanaf die fase valt echter vooral op dat het percentage vrouwen in de sector fel zakt, tegenover een **percentage mannen dat vooral piekt als zelfstandige rond de 11 tot 20 jaar ervaring**. Ook in latere carrière fasen blijft hun aantal redelijk groot ten opzichte van het aantal vrouwen, dat stabiliseert tussen de 2 en 3 procent. Dat bevestigt bovenstaande cijfers over mannen die vooral zelfstandige zijn in de sector.

Over het algemeen valt met name op dat vrouwen sterker vertegenwoordigd zijn in de groepen met minder ervaring, ongeacht de aard van hun tewerkstelling; en dat hun aantal sterk afneemt naarmate carrières vorderen. Zoals verwacht nemen de aantallen voor de latere carrière fasen sowieso af omdat het merendeel van de respondenten is geboren in de jaren 80 en 90 – maar toch is de daling vrij opvallend gebonden aan gender, wat bevestigt dat het voor vrouwen moeilijker is om een duurzame muziekcarrière uit te bouwen.

Ondernemen in muziek, een zaak voor mannen?

De grote aanwezigheid van mannen in het ondernemend segment nodigt vanzelfsprekend uit tot een kruistabel van die groep, afgemeten tegen de indicatoren genderidentiteit en ervaring in de sector. Onderstaande cijfers kwamen daaruit naar voren. In het vet markeren we degene die onze aandacht verdienen.

	Ja, als freelancer in bijberoep	Ja, als freelancer in hoofdberoep	Ja, als zaakvoerder
--	------------------------------------	--------------------------------------	------------------------

0-5	M	5%	6%	12%
	V	10%	3%	20%
6-10	M	15%	22%	11%
	V	6%	14%	8%
11-20	M	24%	28%	16%
	V	9%	3%	8%
21-30	M	15%	8%	10%
	V	4%	0%	2%
30+	M	6%	11%	22%
	V	2%	3%	3%

Door de band genomen wordt al snel duidelijk dat de sterke afname van vrouwen naarmate carrières vorderen, zich ook voordoet onder ondernemers. Vooral zaakvoerders krijgen het hard te verduren naarmate hun carrières vorderen, zeker in latere fasen. Er is wel een kleine opleving tussen de twee eerste groepen, waar freelancers in hoofdberoep een kleine opleving kennen eenmaal de juniorjaren zijn ontgroeid.

Algemeen beschouwd nemen de **freelancers in bijberoep** duidelijk af met de jaren, met de ene uitzondering van mannen in de groep 11 tot 20 jaren ervaring dan. Dat kan onder meer liggen aan de relatieve jobzekerheid binnen en/of buiten de muzieksector, opdrachten die niet tot muziek behoren (bijvoorbeeld als geluidstechniker of videograaf), een kleinere nood aan zij-inkomsten of een gebrek aan tijd om bijvoorbeeld als sessiemuzikant actief te blijven. Met uitzondering van de jongste ervaringsgroep (al zijn die cijfers weinig betrouwbaar) blijft het aantal mannen in deze categorie overigens wel groter dan vrouwen.

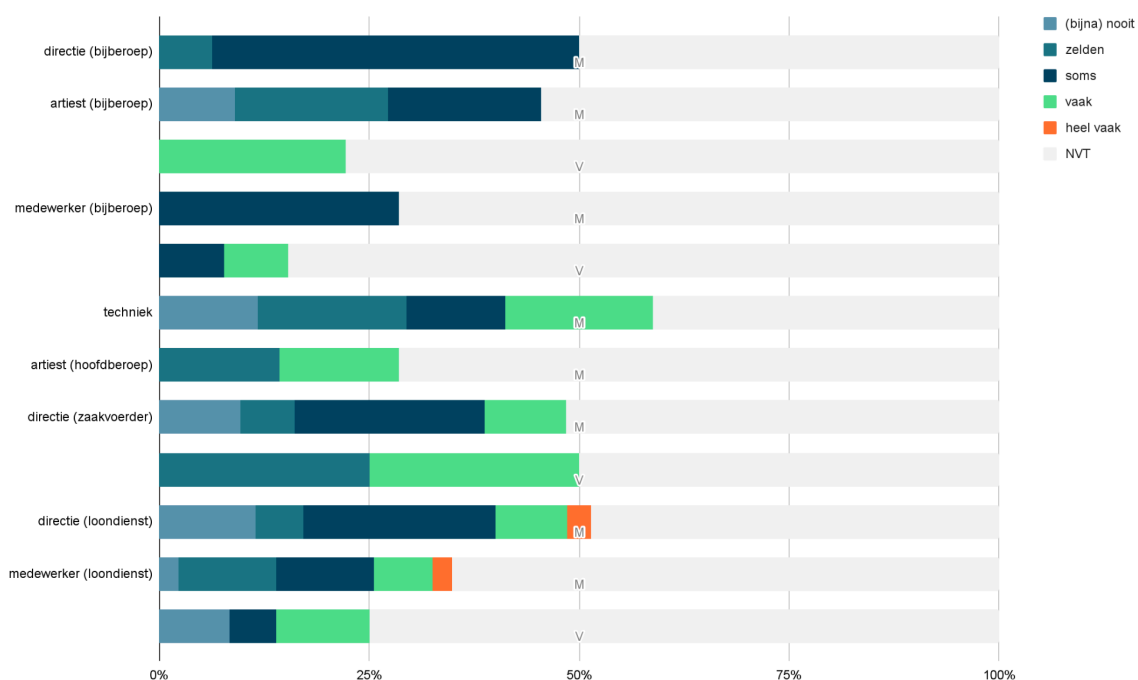
Onder de **freelancers in hoofdberoep** zijn de verschillen tussen man en vrouw opnieuw bijzonder groot. Alleen in het jongste segment liggen ze nog redelijk dicht bij elkaar, wat gezien het beginnende netwerk van juniors geen verrassing hoeft te zijn. Tot slot springen onder de **zaakvoerders** twee cijfers eruit. Ten eerste is het duidelijk dat vrouwen die pas beginnen in de sector, veel sneller de stap zetten richting een eigen onderneming, getuige hun 20,27% tegenover 12,29% mannen. Vanaf meer dan tien jaar ervaring is er echter een grote afkapping merkbaar, met het grootste verschil in de groep met meer dan 30 jaar ervaring: bijna 20% meer mannen dan vrouwen vinden we daar terug.

Wie neemt de zorg op zich?

De verdeling van man en vrouw over verschillende tewerkstellingsvormen indachtig, houden we die cijfers tegen enkele specifieke vragen over de **praktische impact van zorgtaken** (mantel- en/of kinderopvang) die het meest divers werden beantwoord. Daarbij

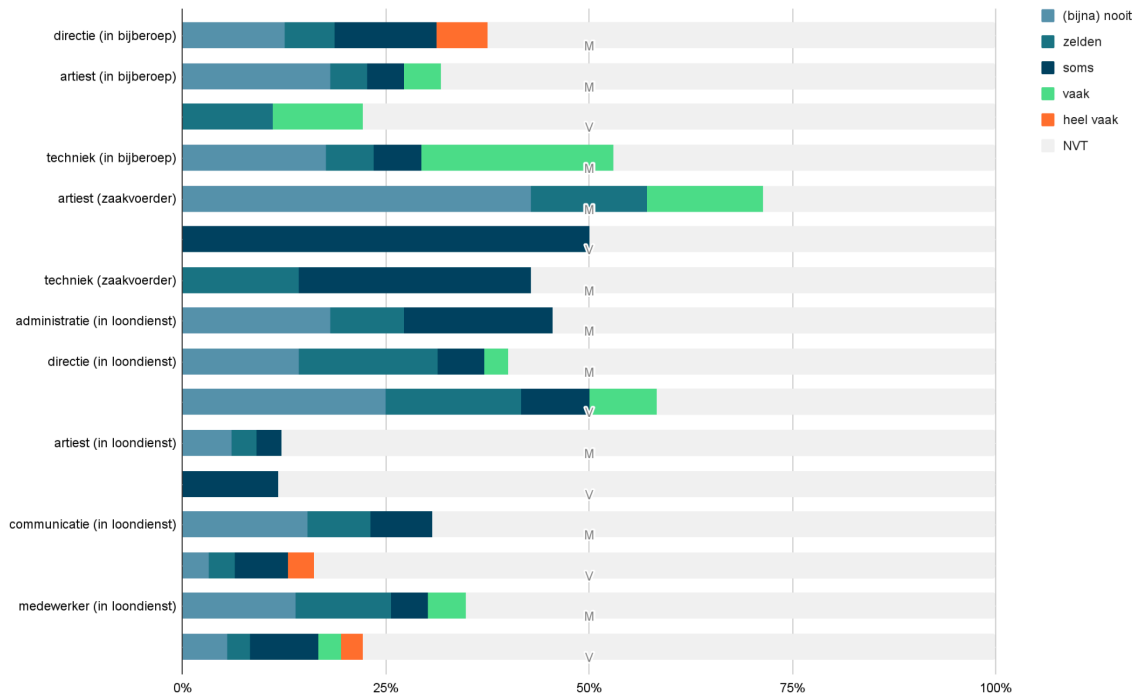
maken we onderscheid tussen verschillende soorten zelfstandigen én werknemers in loondienst (zonder onderscheid tussen contracttypes). Het doel: de verschillen meten tussen mannen en vrouwen per beroeps- en functiecategorie. In de grafieken nemen we alleen die categorieën op met duidelijk onderscheiden aantallen. Ook nemen we de categorieën *niet van toepassing* en *geen antwoord* samen in de weergave. Die omvat zowel de groep met zorgtaken die zich niet geconfronteerd voelen met bepaalde uitdagingen, als de groep die sowieso geen zorgtaken heeft en dus buiten de vraagstelling valt. Beide omvatten grote datablokken die een duidelijke weergave bemoeilijkten. De draaitabellen kan je raadplegen in bijlagen 3 tot en met 6.

Ik neem vrij om zorg- en werktaken te kunnen combineren.



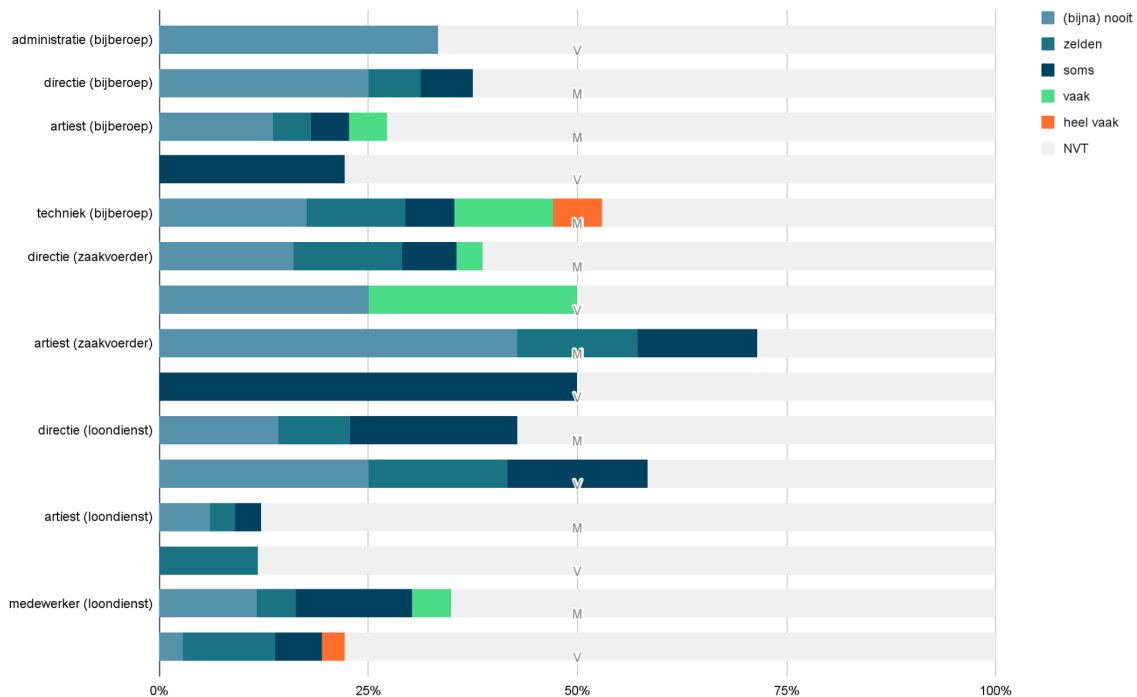
Meteen opvallend: zo'n 20% van mannelijke directeurs neemt **soms vrij om zorg- en werktaken te combineren**. Ligt de **frequentie hoger**, dan vervullen met name **vrouwen** de zorgtaken, al blijven de verschillen kleiner dan verwacht. Zo blijven iets meer vrouwelijke medewerkers in loondienst vaak thuis om te zorgen dan mannen. Een goede 10% van zelfstandige artiesten doet dat ook. Er is slechts één uitzondering op deze cijfers, namelijk mannelijke techniekers in loondienst, van wie bijna 7,5% vaak vrij moet nemen. Onder **freelancers** merken we dat er opvallend weinig vrij wordt genomen om werk- en zorgtaken te kunnen combineren. Door de hoge mate van precariteit in hun professionele leven hoeft dat niet te verbazen. Toch neemt bijna een kwart van de mannen in bijberoep die **soms** vrij nemen, en bijna 15% van zowel mannen als vrouwen zelfs vaak. En ook zo'n 22% van de – vooral mannelijke – zaakvoerders sluit er **soms** hun laptop voor.

Ik kan overdag geen opvang of vervanging vinden.



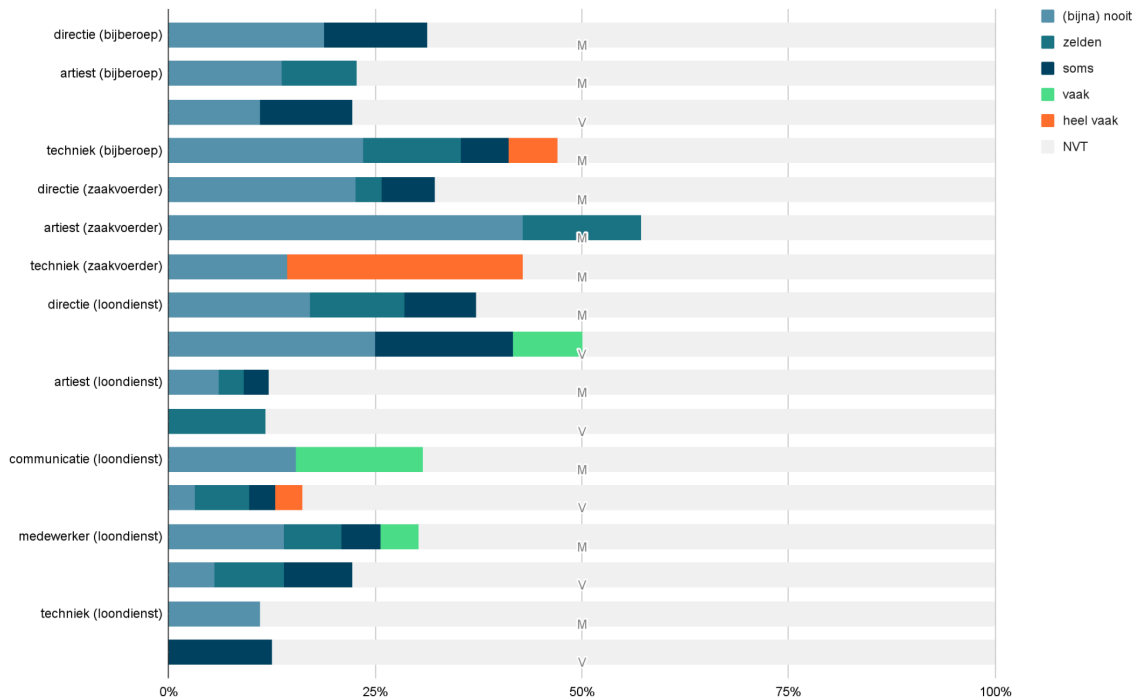
Kijken we naar **wie overdag geen opvang of vervanging kan vinden**, dan treffen we dezelfde trend als hierboven: *(bijna) nooit* tot *zelden* van toepassing. Mannelijke directeurs vinden duidelijk wel iets makkelijker opvang dan vrouwen, wat toch de vraag doet stellen bij wie de zorgtaken dan terechtkomen. Wie wel moeite heeft met opvang, zijn zelfstandige technici: een goede 23% van hen worstelt vaak met die uitdaging.

Ik kan 's avonds en in het weekend geen opvang of vervanging vinden.



's Avonds en in het weekend kan men al iets makkelijker opvang vinden, zo blijkt: hoogstens hebben vooral mannen in loondienst het er *soms* lastig mee, van directeurs (20%) tot medewerkers (13,95%). Voor vrouwen in die functies liggen de cijfers gevoelig lager: amper 5,5% vrouwelijke medewerkers hebben het *soms* moeilijk. Waarom dat zo is, is voer voor een meer diepgravende bevraging. Freelancers lukt het voor het merendeel eveneens om die opvang te regelen. Bijna een derde heeft het er *(bijna) nooit* moeilijk mee, amper 16% slechts *zelden*.

Ik wil 's avonds en in het weekend geen opvang of vervanging vinden.



Interessanter zijn de cijfers over **wie geen opvang/vervanging wil vinden** als ouder, mantelzorger, voogd... **Vooraf wat weekend- en avondwerk betreft**, valt daarin een groot verschil op tussen mannen en vrouwen. Door de band genomen heeft een derde van de mannen – zowel in loondienst als zelfstandig – *(bijna) nooit* in die positie gezeten, tegenover een hoger aantal vrouwen dat daar *soms* mee worstelt, vooral zij in loondienst dan. Vooral de 16% vrouwelijke directeurs springen in het oog.

Overschouwen we deze cijfers nog eens in de context van de grote afname van vrouwelijke artiesten en muziekprofessionals, dan bestaat de mogelijkheid dat ouderschap en andere zorgtaken een grote rol spelen in hun daling. Internationale onderzoeken wijzen alvast in die richting, maar meer onderzoek is nodig om de kleine aangewezen correlaties, verder uit te spitten. Het is bijvoorbeeld ook goed mogelijk dat respondenten door sociale wenselijkheid en professioneel pragmatisme, de impact minimaliseren van de combinatie van werken in de muzieksector met diverse zorgtaken. Ook de rol van uitsluiting en discriminatie en andere sociaal-economische factoren moeten we daarbij in acht nemen.

Inkomens binnen en buiten de sector

Om tewerkstelling in de muzieksector beter in te schatten, zeker naargelang de soorten tewerkstelling zoals hierboven besproken, peilden we ook naar de netto lonen binnen en buiten de muzieksector. Daarvoor gebruikten we ordinale variabelen met sprongen van 500

euro, gebaseerd op de [lijst netto beroepsinkomen gepubliceerd door de Vlaamse overheid \(2023\)](#).⁶ De grafiek hieronder is gebaseerd op bijlage 7.

Een aantal cijfers springt eruit, te beginnen met **inkomsten in de muzieksector**. Daarbij zijn enkele absolute grootverdieners met meer dan 5.000,- per maand. De groep met een inkomen dat voor alleenstaanden onder de armoedegrens ligt ([1.450 euro per maand na sociale transfers](#)) bedraagt meer dan een kwart van de respondenten. Een derde van de respondenten verdient in de muzieksector dan weer tussen 2.000 en 3.000 euro netto per maand.

Onder **inkomens buiten de sector** springen twee cijfers eruit, te beginnen met de meer dan 20% aan inkomsten onder de 500,- per maand. [Ferwerda et al.](#) benoemen de vele nevenactiviteiten van creatieve professionals, al dan niet in de sector (bijvoorbeeld als muziekdocent) om hun praktijk te verrijken of om financieel de eindjes aan elkaar te knopen. De gespecialiseerde achtergrond én specifieke noden van een muzikaal beroep maken het echter moeilijk om werk te vinden buiten de sector of om anciënniteit en sociale zekerheidsrechten op te bouwen, wat artiesten en muziekprofessionals vaak richting kortlopende contracten drijft (2021, p. 177). Die tendens kan bovenstaande cijfers verklaren, maar verder onderzoek naar het verband tussen inkomsten binnen en buiten de muzieksector is nodig. Daarom springt vervolgens ook de 34,72% van wie geen inkomsten buiten de sector heeft, in het oog. Dat kan gaan om artiesten die alles op alles zetten om financieel rond te komen, maar evengoed zijn beginnende of semi-professionele muzikanten die een voltijdse baan hebben bij een label, concertzaal, beheersvennootschappen of steunpunt. 1 op 3 werknemers in de sector lijkt dus uitsluitend actief in muziek, de rest onderhoudt een baan buiten de sector om hun werk erin te ondersteunen.

Een laatste opmerkelijkheid is het relatief gelijke cijfer van wie deze vraag niet wenste te beantwoorden: met om en bij de 7% is dat relatief gelijk en kan worden aangenomen dat dezelfde respondenten liever geen informatie wensten te delen over hun inkomen binnen en/of buiten de muzieksector. We waarderen de **transparantie van onze respondenten om de sector ook economisch naar waarde te schatten!**

⁶ Ordinale variabelen kunnen zowel kwalitatief als kwantitatief zijn, maar altijd hiërarchisch en dus kunnen we ze weergeven als bijvoorbeeld een schaal of reeks categorieën met hetzelfde onderscheid.

Overzicht netto maandlonen binnen en buiten de muzieksector



Genderidentiteit, generatie en inkomsten in de sector

Op zoek naar eventuele verbanden tussen genderidentiteit, generatie en inkomen in de muzieksector vereenvoudigden we de inkomensschalen tot vier categorieën. De eerste twee eindigen op 1.500 en 3.000 euro per maand. Afgerond zijn die respectievelijke bedragen namelijk de armoedegrens voor alleenstaanden en voor tweedoudergezinnen met twee kinderen. De niet-representatieve resultaten voor wie is geboren in de 50's en 00's, zijn niet opgenomen.

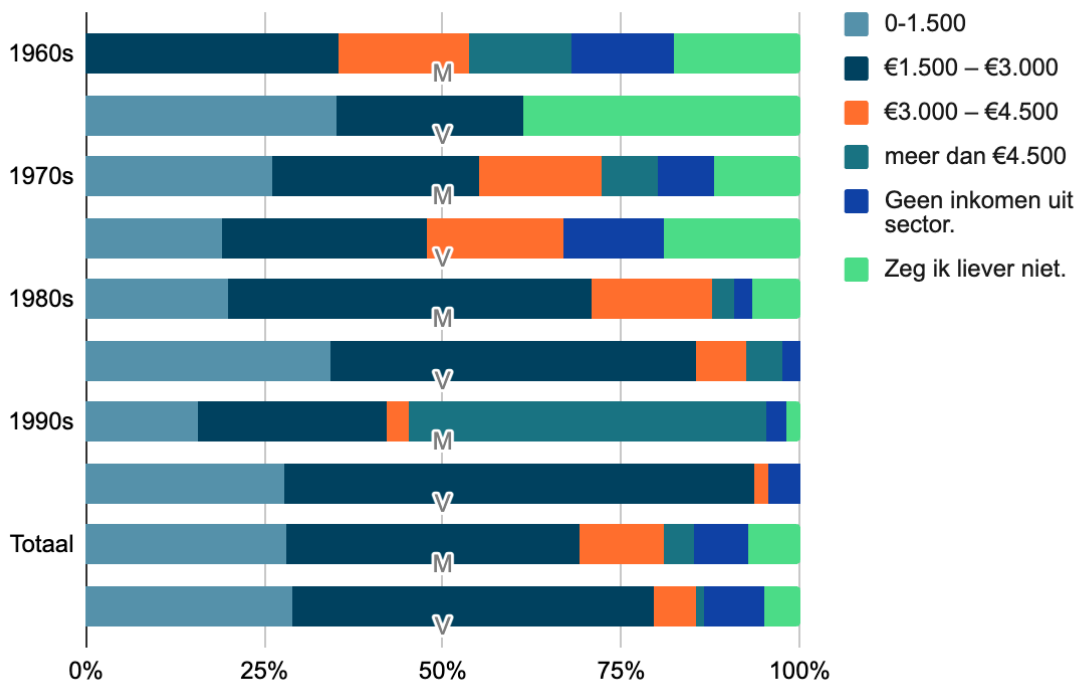
Een algemene blik op de totalen leert ons dat het merendeel van wie een inkomen heeft in de muzieksector, minder verdient dan een van beide armoedegrenzen. Dat versterkt het vermoeden dat **multiple job holding** een realiteit is voor veel artiesten en muziekprofessionals. Verder zien we in hogere inkomensgroepen kleine verschillen tussen mannen en vrouwen. Hoewel er natuurlijk minder respondenten zijn in die hogere categorieën, kan het enigszins wijzen op **inkomensongelijkheid**. Ook de relatieve afwezigheid van vrouwen met meer ervaring of een leidinggevende functie in de sector kan daarin een verzwarende factor vormen, maar meer onderzoek is nodig. Verder heeft **ongeveer 8% geen inkomen in de muzieksector**. De vraag is dan ook hoe zij hun investeringen ten gelde maken, en of zij op dit moment alleen nog maar investeren in hun werk.

Zoomen we in op jongere generaties, geboren in de 1980s en 1990s, dan zien we dat bijna **60% van alle vrouwen in die groep in de schaal van 1.500 tot 3.000 euro valt**. Ook zitten er iets meer vrouwen in de eerste schaal. Die hogere cijfers in de lage- en middeninkomens komen overeen met de **grote instroom van jonge vrouwelijke artiesten en**

muziekprofessionals. Een opvallende uitschieter die ook opvalt in de 1990s: het grote aantal mannen dat meer dan 4.500 verdient. Die is weliswaar niet uit de lucht gegrepen, want ook in de jaren 80 zien we een groter verschil tussen mannen en vrouwen in de categorie van 3.000 tot 4.500 euro per maand.

Ondanks de iets lagere responsgraad van oudere generaties (1960s en 1970s) zien we ook hier tekenen van inkomensongelijkheid. Mannen geboren in die periode zijn **sterker vertegenwoordigd in hogere inkomensgroepen tegenover amper tot geen vrouwen**. Er is ook een opvallend grote groep vrouwen geboren in de 1970s die 0 tot 1.500 per maand verdienen in de muzieksector. De scherpe verschillen van de eerste generatie vlakken ook uit in andere inkomenscategorieën voor wie is geboren in de 70's, al zien we door de band genomen ook dat mannen meer verdienen dan vrouwen, en allicht dus ook hogere functies bekleden met meer ervaring in de sector.

Uit bovenstaande signalen – die je in nader detail kan bestuderen in bijlage 8 – mogen we voorzichtig afleiden dat **vrouwen iets vaker lagere inkomensposities** bekleden, wat overeenkomst met de grote instroom van jonge vrouwen in de sector. In oudere generaties zijn vrouwen minder afgetekend aanwezig in de cijfers, maar ook daar zien we overeenkomsten met hun afwezigheid in goed betaalde functies die de nodige ervaring eisen. De **marges in hogere loonschalen zijn vaak (licht) in het voordeel van mannen**, al moeten we dus rekening houden met de kleinere groep respondenten die is geboren in de jaren 60 en 70. We kunnen dus spreken van de eerste tekenen van inkomensongelijkheid in de muzieksector, al is verder onderzoek met een grotere steekproef belangrijk. Wat de cijfers wel onderstrepen, is de **nood van verduurzaming van carrièrevooruitzichten voor jonge artiesten en muziekprofessionals**.

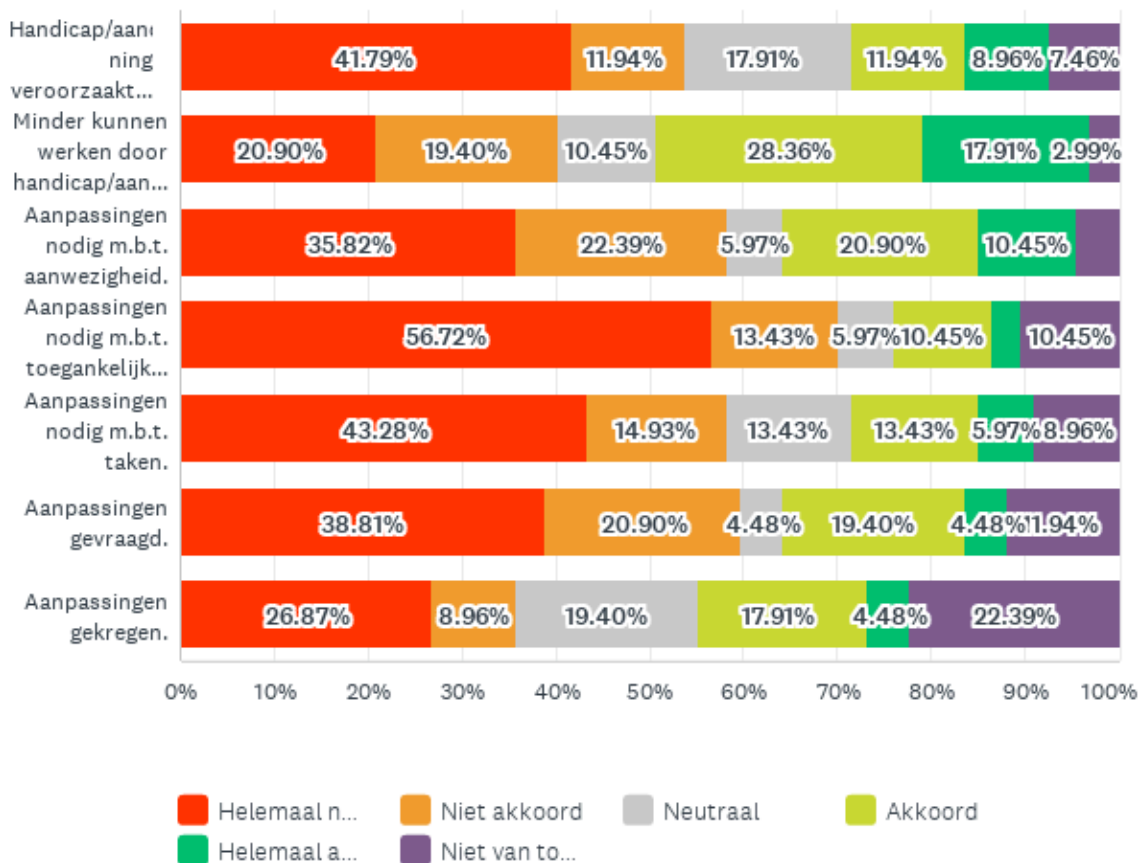


Handicaps en gezondheidsaandoeningen

Een belangrijke factor in de levens van respondenten is die van fysieke en mentale handicaps en gezondheidsaandoeningen, zoals (maar niet beperkt tot) chronische pijn, autismespectrumstoornis (ASS), hersenverlamming, rolstoelgebruik of posttraumatische stressstoornissen (PTSS). Naar de aard van diagnoses hebben we bewust niet gepolst; wel naar de mate waarin hun werkomgeving op de hoogte is en de impact van hun diagnose die zij ervaren op hun professionele leven. **Opvallend is dat artiesten en muziekprofessionals die impact over het algemeen relatief laag inschatten.**

Fysieke handicaps en gezondheidsaandoeningen

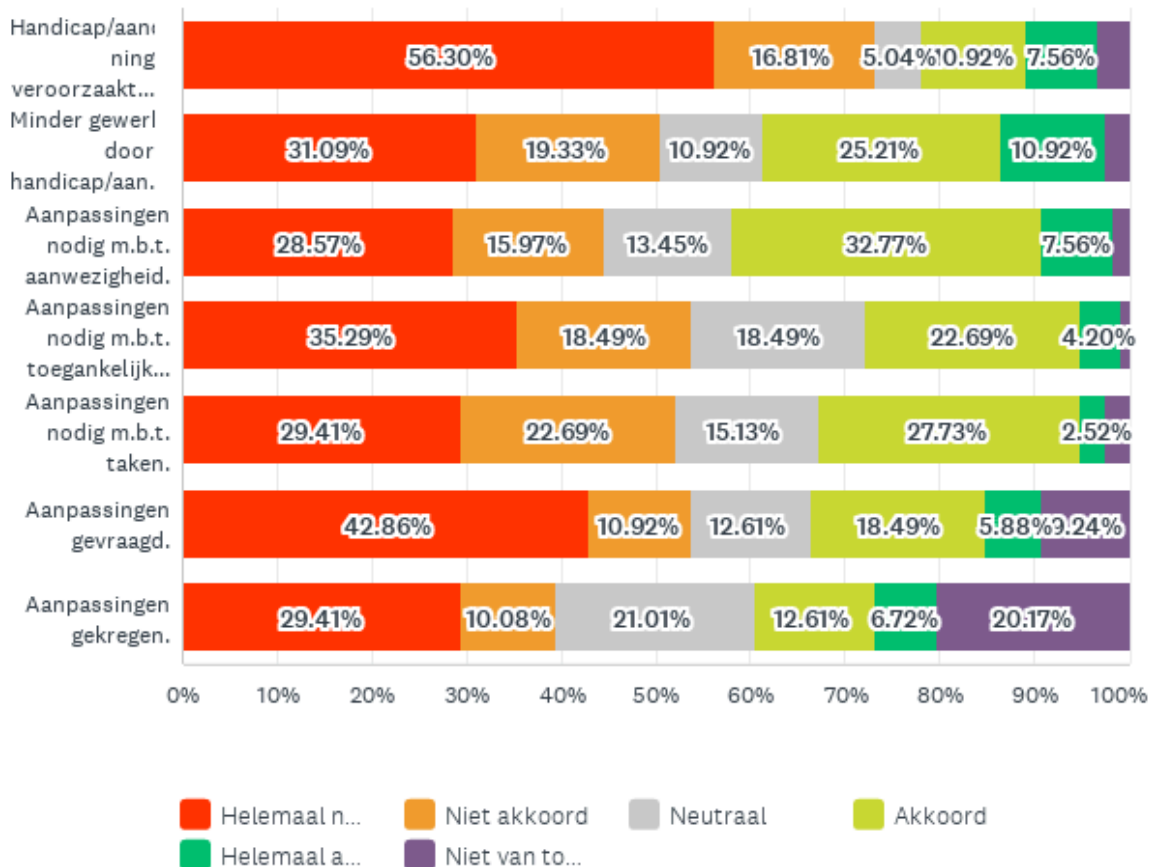
Met **11,57%** heeft meer dan een tiende van de muzieksector een **fysieke handicap of gezondheidsaandoening**, waarvan 7,46% indiceren dat die zichtbaar is. Bijna driekwart van hen (71,64%) heeft hun werkomgeving ingelicht.



Een opvallend groot aandeel respondenten in deze categorie uitte zich *vrij tot helemaal niet akkoord* met verschillende stellingen over de impact van hun diagnose(s) op hun professionele leven. Zo rapporteert meer dan de helft dat hun werk in de muzieksector **geen oorzaak** is van hun handicap (zie rij 1). Er is wel een **impact op het werkvermogen** (zie rij 2): meer dan 20% gaat *akkoord tot helemaal akkoord* met die stelling. Maar eenzelfde hoeveelheid vindt **aanpassingen op de werkvloer onnodig**, tot bijna een derde van de respondenten indien we neutrale reacties meetellen (zie rij 4). De reden daarachter is echter voer voor een volgende studie. Wat ook opvalt, is de overeenkomstigheid tussen de meer dan 25% die aanpassingen heeft gevraagd, maar niet gekregen (zie rijen 6 en 7).

Mentale handicaps en gezondheidsaandoeningen

Qua mentale handicaps zien we meer expliciete bevestiging: **113 mensen ofwel 21,52%** bevestigen een of meerdere diagnoses te hebben, waarvan meer dan een tiende (12,61%) zichtbaar. **3,61% heeft ook een fysieke handicap of aandoening**. Op de werkvloer wordt er wel minder over gesproken: tegenover de meer dan driekwart personen met een fysieke handicap die hun werkgever hebben ingelicht, heeft in deze groep slechts iets meer dan de helft (51,26%) dat gedaan. Op zich valt dat cijfer te verklaren door de moeilijkere zichtbaarheid en bevatting van wat een mentale handicap en/of gezondheidsaandoening omvat, ondanks het ruimere publieke debat erover in recente jaren.



In de stellingen wordt een oorzakelijk verband tussen werk en aandoening nóg stelliger van de hand gewezen (een gezamenlijke 73,11% aan '(helemaal) niet akkoord') (zie rij 1). Opvallender is het grote aantal mensen dat nood heeft aan aanpassingen in verschillende werkgerelateerde omstandigheden, zoals vervoer, toegankelijkheid en werkzaamheden (zie rijen 4 tot en met 6). Zo verklaart bijna een derde van de respondenten in kwestie zich (helemaal) akkoord met de stelling dat ze aanpassingen nodig hebben in hun werkzaamheden. Iets meer dan 20% heeft die effectief gevraagd (zie rij 6), maar amper een vijfde heeft die ook gekregen (zie rij 7). In die laatste groep valt overigens ook een groot aantal mensen op dat 'niet van toepassing' heeft aangeduid, wat kan suggereren dat zij ofwel geen aanpassingen hebben gekregen, ofwel het niet van toepassing achten dat zij aanpassingen krijgen op de werkvloer. De cijfers doen alleszins de vraag stellen: **hoe moet de muzieksector zich opstellen naar neurodiverse artiesten en professionals?**

Loonverschillen onder invloed van gender en handicaps

Met de cijfers over fysieke en mentale handicaps en de impact ervan op carrières in het achterhoofd, hebben we ook berekend of die, gepaard met genderidentiteit, invloed kunnen uitoefenen op iemands inkomen in de sector. De toevoeging van een onderscheid op basis van generatie leverde geen representatieve correlaties op. En hoewel personen met zowel

een fysieke als mentale handicap zijn opgenomen in de tabel, is hun aantal – 3,61% – te laag om representatieve informatie op te leveren.

fysieke handicap	mentale handicap	M/V	Minder dan €500	€500 – €1.000	€1.000 – €1.500	€1.500 – €2.000	€2.000 – €2.500	€2.500 – €3.000	€3.000 – €3.500	€3.500 – €4.000	€4.000 – €4.500	€4.500 – €5.000	Meer dan €5.000	Geen inkomen uit sector	Zeg ik liever niet
ja	ja	M	11,11 %	22,22 %	11,11 %	11,11 %	11,11 %	11,11 %	11,11 %	/	/	/	/	/	11,11 %
		V	11,11 %	11,11 %	/	22,22 %	44,44 %	11,11 %	/	/	/	/	/	/	/
ja	nee	M	29,03 %	/	/	12,90 %	16,13 %	12,90 %	9,68%	9,68%	/	/	/	6,45%	3,23%
		V	/	9,09 %	9,09%	/	27,27 %	36,36 %	/	/	/	/	/	18,18 %	/
nee	ja	M	9,30%	6,98 %	2,33%	23,26 %	23,26 %	6,98%	9,30%	6,98%	/	/	/	9,30%	2,33%
		V	26,19 %	2,38 %	7,14%	7,14%	38,10 %	2,38%	4,76%	/	/	/	2,38 %	7,14%	2,38%
nee	nee	M	13,36 %	9,31%	5,67%	7,69%	16,60 %	14,57 %	6,48 %	3,64 %	0,81 %	1,21 %	4,45 %	7,69%	8,50%
		V	9,68%	6,45 %	12,10 %	11,29 %	28,23 %	8,87%	4,84%	2,42%		0,81%		8,87%	6,45%

Kijken we om te beginnen naar **artiesten en muziekprofessionals met een fysieke of mentale handicap**, dan vallen er duidelijk enkele verschillen op tussen mannen en vrouwen. Zo verdient 29% van de mannen met een fysieke handicap, minder dan 500 euro per maand uit werk in de muzieksector. In vergelijking daarmee zijn vrouwen vrij aanwezig in inkomens tussen 2.000 en 3.000 euro per maand, al zijn zij in absolute aantallen niet met veel. De omgekeerde beweging doet zich voor onder personen met een mentale handicap of aandoening: vrouwen zijn daar grotendeels verdeeld onder twee categorieën: minder dan 500 per maand (26%) en tussen 2.000 en 2.500 euro per maand (38%). In vergelijking concentreren mannen met een mentale handicap zich meer rond die middeninkomens: opgeteld verdient bijna 50% van hen tussen de 1.500 en 2.500 euro per maand. Die spreiding komt opnieuw vrij hard overeen met bovenstaande grafiek over loonsverschillen op basis van genderidentiteit en leeftijd: het wijst erop dat **jongere vrouwen met een mentale handicap vooral actief zijn in de laagste loonschaal tot de gemiddelde starterslonen**.

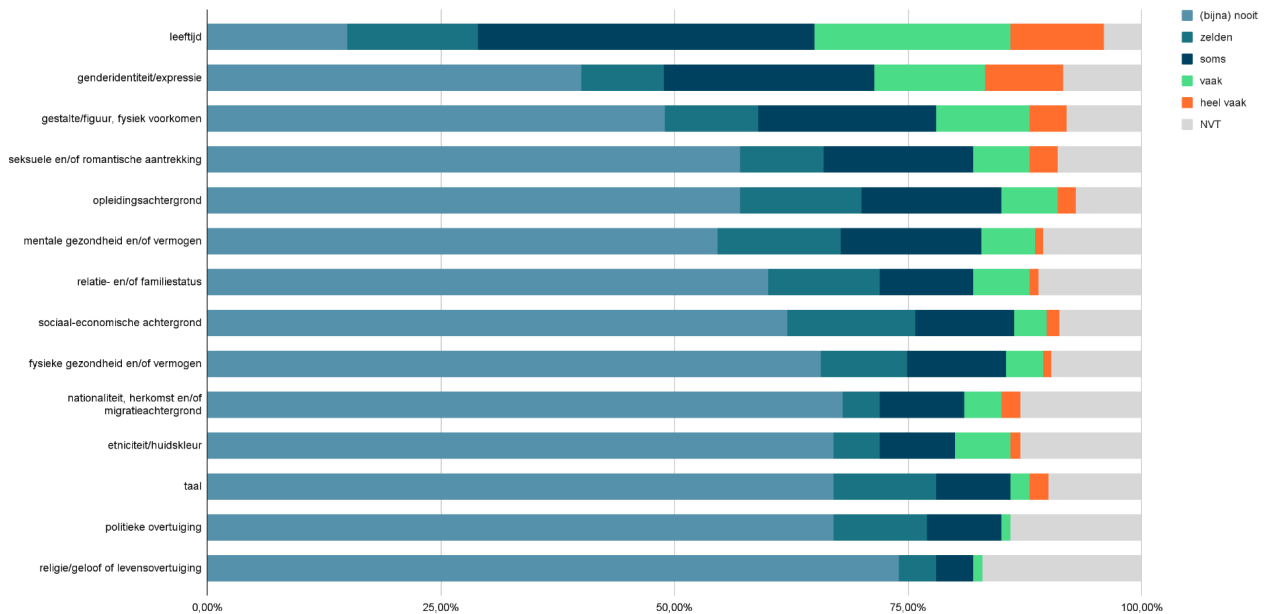
Maar wat deze tabel vooral bevestigt, is de inkomensongelijkheid tussen mannen en vrouwen voor het overgrote deel van de sector, namelijk die artiesten en muziekprofessionals zonder handicap. En hoewel we daarbij enigszins rekening moeten

houden met het overwicht aan mannen ten opzichte van vrouwen in de sector (60 versus 33 procent), toont de tabel opnieuw enkele grote verschillen. Zo hebben **mannen zonder een fysieke en/of mentale handicap** vaak een hoger inkomen in de muzieksector, zoals blijkt uit hun veel grotere aanwezigheid in inkomensschalen boven 3.000 euro netto per maand. 5 procent – vooral mannen geboren in de jaren 60 en 70, zo leerden we eerder – verdient zelfs meer dan 5.000 euro per maand. Verder zijn mannen zonder handicap relatief gelijk gespreid over de verschillende inkomensschalen, overeenkomstig met hun grote aanwezigheid in de sector. In vergelijking daarmee zijn **vrouwen veel meer geconcentreerd rond middeninkomens**. Meer dan 50% van hen verdient tussen de 1.500 en 3.500 euro per maand. De weinige vrouwen in hogere schalen hebben vaak al een langere carrière gehad. In vergelijking daarmee verdient meer dan 28% van de (vooral jonge) vrouwen in de sector tussen de 2.000 en 2.500 euro per maand. Nog daaronder, tussen de 500 en 1.500 euro per maand, zijn vrouwen (opgeteld 30%) opnieuw sterker vertegenwoordigd dan mannen (samen 22%). Boven de 2.500 euro per maand zijn mannen zonder handicap dan weer constant in de meerderheid.

Ervaringen met benadeling, uitsluiting en discriminatie

Een eenvoudige ja-nee-vraag polste of respondenten ooit te maken hebben gehad met benadeling, uitsluiting en/of discriminatie op basis van persoonskenmerken zoals genderidentiteit, huidskleur, opleidingsachtergrond en fysiek vermogen: **43,58% (241 personen) antwoordde van wel, 56,42% van niet**. Vijfpuntsschalen per vorm van uitsluiting moesten vervolgens helpen bepalen welke vormen van uitsluiting het vaakst worden ervaren door wie 'ja' antwoordde. De hiërarchie op basis van frequentie bepaalden we op basis van een automatische berekening van een gewogen gemiddelde per vorm van uitsluiting. Daarvoor gaven we scores van 1 tot 5 aan de antwoordopties van *(bijna) nooit* tot *heel vaak*, waarbij het gewogen gemiddelde hoger uitviel naarmate respondenten die hoger gescoorde opties vaker kozen. Meer gedetailleerde cijfers vind je in bijlage 9.

Ervaringen met benadeling, uitsluiting en discriminatie op basis van verschillende persoonskenmerken



Onder de 241 respondenten die 'ja' antwoordden, bleek **leeftijd**discriminatie (ook bekend als *ageism*) de meest ervaren vorm van uitsluiting. 15% van hen zegt daar *(bijna)* nooit last van te hebben; een opvallend laag cijfer gezien de reacties op andere vormen van uitsluiting. Meer dan 20% van hen zegt het vaak te ervaren, bijna 10% zelfs heel vaak. Een soortgelijke frequentie doet zich voor bij discriminatie op basis van **genderidentiteit -en expressie**. Uitsluiting op basis van **gestalte/figuur en/of fysiek voorkomen**, wat in open invulvelden soms expliciet wordt benoemd als *grossofobie*, *vetfobie* of *fatphobia*, is de derde meest voorkomende benoemde vorm van uitsluiting die wordt ervaren, met zo'n 10% die het vaak meemaakt, en bijna 4,5% zelfs heel vaak.

Minder vaak voorkomend – soms tegen de verwachting in – zijn vormen van uitsluiting waarop in hoge mate *(bijna)* nooit werd geantwoord of *zelden* in verwaarloosbare mate. De laagst gescoorde vorm was die op basis van religie/geloof of levensovertuiging. De reacties indachtig – meer dan de helft van die respondenten identificeert zichzelf als rooms-katholiek – hoeft dat lage cijfer niet te verbazen, gezien de Vlaamse maatschappij grotendeels is afgesteld op christelijke gebruiken en feestdagen. Maar ook moslims in de sector – zo'n vijfde van de respondenten – krijgen er dus bijna nooit mee te maken, ondanks hoge rapportagecijfers van islamofobie in andere onderzoeken ([FRA 2024](#)). Discriminatie op taal scoren eveneens opvallend laag, wat kan worden verklaard door de focus van de enquête op Nederlandstalige artiesten en muziekprofessionals. Tot slot scoren ook discriminatie op basis van nationaliteit/herkomst en etniciteit/huidskleur lager: beide scoren

bijna 70% op *(bijna) nooit*. Gezien de scores op de nationaliteits- en herkomstvragen in de enquête kan dat deels te maken hebben met de relatief homogene groep respondenten.

Uit overige reacties werden nog enkele specifieke ervaringen met uitsluiting en discriminatie gesproken. Het merendeel kwam overeen met bovenstaande vormen, zoals gender en leeftijd (op basis van tags kwamen die respectievelijk terug in 33% en 10% van de open inputvelden). Maar respondenten hadden ook uitsluiting ervaren door toedoen van grensoverschrijdend gedrag of op basis van meer inhoudelijke aspecten, zoals hun muzikale stijl of genre. Maar het meest van al voelden respondenten – 11 van de 30 die extra input voorzagen – zich uitgesloten op basis van hun ervaring in en kennis van de sector, wat ze vaak samenvatten als het idee van ‘ons kent ons’ dat de muzieksector plaagt.

De waar en wanneer van uitsluiting

Een kwart van de respondenten vulde twee optionele vragen in over specifieke momenten en omgevingen waar zij benadeling, uitsluiting en/of discriminatie ervoeren. Die werden manueel gecodeerd. 147 respondenten (zo’n 26%) antwoordden op de vraag **wanneer men uitsluiting ervoer**. Een goede 100 ervan werden ingedeeld volgens 10 specifieke tags:

werkzaamheden (bv. productie, meeting...)	28 (19%)
wedstrijd, contests...	6 (4%)
vrijwilligerswerk	4 (3%)
Tagloos	40 (27%)
stage	12 (8%)
sollicitaties	15 (10%)
senior	17 (12%)
ouderschap	2 (1%)
opleiding	10 (7%)
netwerking	11 (7%)
junior	31 (21%)
evaluatie	5 (3%)

Duidelijk is dat respondenten **vooral als junior** te maken krijgen met uitsluiting en discriminatie (21,09%). Ook op sollicitaties of in alledaagse werkomstandigheden wordt uitsluiting opgemerkt. Maar deze cijfers bevestigen vooral dat leeftijdsdiscriminatie een groot probleem is in de sector: meer dan 10% van de reacties wijst op uitsluiting in hun latere jaren. Vaak liggen die ervaringen in **kansentrajecten** met nadruk op jongere artiesten, ten koste van oudere. Ook de visuele aantrekkelijkheid, vaak gekoppeld aan leeftijd, wordt aangehaald als een belangrijkere factor dan muzikale kwaliteit. Zulke selectieprocedures wegen vooral op wie geen conventionele genderexpressie heeft, vertelt iemand:

“Wat betreft mijn geaardheid merk ik dat vooral heterovrouwen en heteromannen kansen krijgen en doorbreken in de dj-wereld. Mijn genderexpressie wijkt af van de norm en ook daardoor word ik anders behandeld dan bijvoorbeeld een vrouwelijke vrouw. Concreet is dit moeilijk te beschrijven maar er wordt op je neergekeken en cisvrouwen worden opvallend vriendelijker behandeld en krijgen meer kansen. Ook valt het mij op dat bijna alle dj’s die veel kansen krijgen een aantrekkelijk uiterlijk hebben. Zeker bij cisvrouwen werkt dit in het voordeel. Queer vrouwen krijgen nauwelijks kansen in de ‘hetero’ dj scene en moeten hun kansen vaak zoeken in de lgbtq scene.”

Nog 140 deelnemers vertelden **waar zulke ervaringen met benadeling, uitsluiting en discriminatie plaatsvonden**.

band	4 (3%)
evenementen	20 (14%)
kantoor	54 (39%)
media	8 (6%)
muziek- en speelmogelijkheden	9 (6%)
online	4 (3%)
opleiding	4 (3%)
sector	12 (9%)
venue/festival/club (artiest)	19 (14%)
venue/festival/club (bezoeker)	11 (8%)
venue/festival/club (medewerker)	12 (9%)
Tagloos	17 (12%)

Uit die oefening bleek dat de **kantooromgeving** het vaakst wordt genoemd als omgeving waar discriminatie wordt ervaren. Met 54 vermeldingen komt het voor in **bijna 40%** van de reacties. Een plaats die tevens hoog scoort, is de **venue, club of het festival waar respondenten werken als artiest of medewerker** (soms moeilijk onderscheidbaar): die locatie komt naar voren in **22% van de reacties**. Vooral de backstage noemen respondenten vaak, en dan vooral de uitdrukkingen en het taalgebruik dat er valt. Ook meetings met externen en omgevingen in de sector (bijvoorbeeld het departement) worden frequent genoemd, net als selectieprocessen van organisatoren die als discriminerend worden ervaren, vooral door de focus op jonge artiesten – wat oudere muzikanten buitenspel zet. Ook VI.BE en haar kansenplatform komen enkele keren naar boven, en dan met name de selecties van externe organisatoren die kansen aanbieden op het platform, die leeftijdsdiscriminatie worden verweten. Leeftijds- en genderdiscriminatie blijken ook uit verschillende open antwoorden:

“[I]n geschreven pers, op een festival (te horen krijgen dat de bandleden te oud zijn voor het festival, ter info, we waren toen 35 jaar.)”

“Tijdens mijn stage was dit tijdens een productie in een concertzaal. Bij mijn werkgevers is dat geweest op kantoor, al was in beide gevallen het kantoor gesitueerd in de woning van mijn werkgevers.”

“in de studio: technische vragen worden stevast aan de mannelijke muzikanten gevraagd. Alsof een vrouw niets zou weten over techniek.”

Genderidentiteit, leeftijd en specifieke vormen van uitsluiting

De drie hoogst gescoorde vormen van benadeling, uitsluiting en/of discriminatie werden in een kruistabel gegoten met de verschillende leeftijdscategorieën en de twee meest voorkomende genderidentiteiten: cisgender mannen en vrouwen. We ronden de percentages af op één cijfer na de komma. De percentages van respondenten die de vraag niet beantwoorden, geven we niet weer. Het gaat hier met andere woorden steeds om percentages van de 241 personen die ooit al benadeling, uitsluiting en/of discriminatie ervoeren op basis van hun persoon. Opnieuw konden we voor de jaren 50 en 00 geen representatieve data op generatiebasis voorleggen.

Leeftijdscriminatie

generatie	M/V	(bijna) nooit	zelden	soms	vaak	heel vaak	NVT
1960s	man	2,7%	0	8,1%	8,1%	8,1%	0
	vrouw	14,3%	0	14,3%	0	0	0
1970	man	1,2%	2,4%	10,6%	3,5%	2,4%	2,4%
	vrouw	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%
1980s	man	10,5%	9,2%	6,6%	6,5%	0	2,6%
	vrouw	9,8%	7,3%	29%	9,8%	4,9%	0
1990s	man	8,3%	4,6%	4,6%	3,7%	2,7%	1,9%
	vrouw	7,5%	10,6%	25,5%	14,9%	6,4%	22%
Totaal	man	5,8%	4,6%	7%	5,2%	3%	1,9%
	vrouw	7,5%	8%	26,9%	12,9%	5,4%	1,6%

Om te beginnen lijken de totalen aanvankelijk aan te geven dat mannen betrekkelijk weinig last hebben van leeftijdscriminatie, in tegenstelling tot de ruimschoots 40% vrouwen die het *soms* tot *vaak* meemaken. Daarnaast mogen we echter vermoeden dat de verschillende deelnamegraden per gender en generatie ook van invloed zijn: daarom kijken we tevens per decennium naar de antwoorden.

Zo vallen in het bijzonder de hoge rapportagecijfers voor *soms* tot *heel vaak* onder jonge vrouwen. Zo heeft 29% van zij die zijn geboren in de 1980s *soms* last ervan, en **meer dan 40% *soms* tot *vaak*** voor wie is geboren in de jaren 90. In de generaties daarvoor vallen vooral mannen op die – in vergelijking met het totaal percentage mannen – vaker aangeven dat ze leeftijdscriminatie ervaren. Een totaal van ongeveer 24% dat is geboren in de jaren 60, heeft er *soms* tot *heel vaak* mee te maken. En ook onder mannen die zijn geboren in de 1970s, geeft meer dan 10% aan dat ze zich er *soms* mee geconfronteerd zien.

We moeten die cijfers wel enigszins in de context beschouwen van meer jonge mensen, vooral vrouwen, die deelnamen aan de survey – wat de cijfers voor *ageism* tegenover oudere muziekprofessionals enigszins kan vertekenen. Maar door de band genomen wijzen bovenstaande resultaten op een hoger risico op uitsluiting op basis van leeftijd en gender.

Genderdiscriminatie

generatie	gender	(bijna) nooit	zelden	soms	vaak	heel vaak	NVT
1960s	man	21,6%	0	2,7%	0	0	2,7%
	vrouw	14,3%	14,3%	0	0	0	0
1970	man	14,1%	2,4%	0	0	0	5,9%
	vrouw	14,3%	4,8%	19,1%	14,3%	4,8%	9,5%
1980s	man	17,1%	5,3%	6,6%	0	1,3%	5,3%
	vrouw	19,5%	2,4%	19,5%	9,8%	9,8%	0
1990s	man	17,6%	2,8%	2,8%	0,9%	0	1,9%
	vrouw	16%	4,3%	22,3%	12,8%	8,5%	3,1%
TOTAAL	man	17,5%	2,8%	3,1%	0,3%	0	3,7%
	vrouw	15,6%	3,8%	21%	12,4%	7%	2,7%

Overeenkomstig verhalen en internationale studies valt ook in de Vlaamse en Brusselse muzieksector onmiddellijk op dat mannen veel minder vaak genderdiscriminatie rapporteren of zelfs blij geven van ervaringen ermee. Daartegenover staat **meer dan een derde van de vrouwelijke populatie die er soms tot vaak mee te maken krijgt**. 7% van de vrouwen in de sector ervaart het zelfs *heel vaak*. Wel opvallend: ongeveer gelijkaardige aantallen mannen en vrouwen ervaren het *(bijna) nooit*, vooral ouderen dan.

Ook op generationele basis valt op dat vrouwen veel vaker dan mannen genderdiscriminatie: vanaf de jaren 70 neemt het percentage vrouwen in de categorieën *soms* tot *vaak*, decennium na decennium toe. Het doet denken aan de impact van maatschappelijke ontwikkelingen en keerpunten zoals digitaal feminisme en #MeToo, die voor de bespreekbaarheid van genderdiscriminatie grote veranderingen hebben teweeggebracht. Vooral vrouwen geboren in de jaren 90 (en in mindere mate die in de jaren 80) rapporteren veel duidelijker hun ervaringen. Mannen rapporteren er consistent minder ervaring mee te hebben, maar ook onder hen zien we dat een kleine toename met elke nieuwe generatie.

Gelet op de combinatie leeftijds- en genderdiscriminatie valt algemeen te zeggen dat een segment oudere mannen meer en meer leeftijdsdiscriminatie ervaart, maar dat vooral jonge vrouwen het slachtoffer zijn van uitsluiting op basis van hun leeftijd en gender. Gemiddeld

20% van zij die zijn geboren in de jaren 80 en 90, ervaart soms tot vaak leeftijdsdiscriminatie; en 16% soms tot vaak genderdiscriminatie.

Lichaamsdiscriminatie

Wat betreft uitsluiting en discriminatie op basis van fysiek voorkomen, zoals bijvoorbeeld lengtediscriminatie of vetfobie, waren er weinig significante cijfers op basis van gender en leeftijdsgroepen. Qua gewogen gemiddelde viel deze categorie ook tussen de hogere scores voor leeftijds- en genderdiscriminatie en die voor andere vormen van uitsluiting en discriminatie. Toch valt **niet te negeren dat 71,43% van alle participerende vrouwen vaak uitsluiting ervaren** op basis van hun lichaam en/of fysiek voorkomen.

Twintig conclusies

In de loop van anderhalve maand verzamelden we via onze bevraging een dataset van 715 respondenten, waarvan er uiteindelijk 553 in aanmerking kwamen voor analyse. Door lage responsgraden resulteerden niet alle bevroagde categorieën in representatieve data en konden we ook niet altijd betrouwbaarheidscijfers garanderen. Toch wijzen verschillende kencijfers⁷ en correlaties voorzichtig richting sociaal-culturele en demografische tendensen over 1) de verdeling van intersectionele persoonskenmerken doorheen de Vlaamse en Brusselse muzieksector, en 2) de impact van die persoonskenmerken op ervaringen van artiesten en muziekprofessionals met benadeling, uitsluiting en discriminatie. De **twintig voornaamste inzichten** vatten we hieronder nog eens narratief samen.

- 1) Artiesten en muziekprofessionals zijn **gemiddeld 36 jaar oud**. Daarmee is de muzieksector vrij jong, met een brede instroom aan de onderkant. Het aantal mensen geboren na 2000 dat reeds actief is in de sector, benadert nu al dat van de babyboomgeneratie.
- 2) Zoals verwacht is het merendeel van genderidentiteiten in de sector verdeeld onder **cisgender mannen (bijna 60%) en vrouwen (33%)**. Iets meer dan **3,5%** van de artiesten en muziekprofessionals identificeert zich **genderexpansief**, bijvoorbeeld non-binair, transvrouw of genderqueer. Qua generationele verdeling zijn mannen sterker vertegenwoordigd in oudere leeftijdscategorieën, met 25% in de jaren 70 als

⁷ Het steunpunt Kunstenpunt definieert kencijfers als volgt: “[Ze] verwoorden op een gestructureerde manier cijfers (bedragen, aantallen, verhoudingen etc.) over mensen, instellingen en activiteiten van en rond de professionele kunstensector (kunstenaars, organisaties, publiek, overheden, voorstellingen, expo’s etc.). Die cijfers gaan over bepaalde kenmerken van die mensen, instellingen en activiteiten (bv. artistieke disciplines of demografische factoren). En ze krijgen een tijdsaanduiding mee (per maand, per jaar, over meerdere jaren heen etc.).” ([Leenknecht & Ruette 2023](#)).

piek – dubbel zo veel als het aantal vrouwen geboren in die periode. Onder jongere generaties trekt het percentage mannen zich relatief stabiel door, terwijl 50% van alle vrouwelijke deelnemers dan weer geboren blijkt in de nineties.

- 3) Afgaande op deze bevraging is **Antwerpen** de meest muzikale stad van het land: 19% van de respondenten geeft aan er te wonen, gevolgd door Gent (13,6%) en Brussel (bijna 10%). Ook als provincie is Antwerpen met bijna 37% het dichtst bevolkt met muzikanten en muziekprofessionals.
- 4) De muzieksector is **grotendeels langopgeleid**, met een groot aantal professionele (41%) en academische bachelors (31%). Vooral het ontstaan van de opleiding Muziekmanagement aan de PXL-MUSIC (Hasselt) in 2008 lijkt impact te hebben gehad: bijna 45% van alle respondenten die een muziekopleiding volgde, heeft die specifieke opleiding afgerond. Vaak combineert men ze met andere muziekdiploma's, zoals muzikant (twee op de vijf) en muziekproductie (een op de tien). Hoewel de samenwerking tussen VI.BE en PXL-MUSIC mogelijk voor enige vertekening zorgt met hogere cijfers, valt dat hier niet na te gaan.
- 5) Onder alle respondenten zijn pop en rock de genres waar men zich het meest mee associeert, gevolgd door elektronische muziek en een trio van jazz, hiphop en metal. Over het algemeen associëren cisgender mannen en vrouwen zich vooral met **electronic, rock en pop**; alleen die laatste kiezen vrouwen vaker dan mannen (bijna 68 procent versus 58,5). In verschillende genres is er een duidelijk verschil in aanwezigheid tussen mannen en vrouwen, maar de grootste afstand van bijna 50% in het voordeel van mannen zit in blues.
- 6) Qua **nationaliteit en herkomst** oogt de sector op basis van deze bevraging vrij homogeen, al vermoeden we dat niet iedereen in de muzieksector even goed is bereikt. Dat wordt dus sowieso een werkpunt in komende heruitvoeringen. Maar van deze populatie heeft meer dan 96% de Belgische nationaliteit. Zo'n 5% heeft een tweede nationaliteit, waarvan een kwart de Nederlandse. Nederlands is ook de moedertaal van zo goed als heel de sector (97,11%). Ook Turks en Marokkaans (7%) komen relatief vaak voor als tweede nationaliteit. Bijna 93% identificeert hun herkomst als West-Europees, al bekritiseerden respondenten het gebruik van Statbel-categorieën.
- 7) Zo'n 11% van de sector belijdt een **geloof**. Ongeveer de helft van hen identificeert zich (al dan niet praktiserend) als rooms-katholiek; en een kleine 20% als moslim.
- 8) **Bijna 60% werkt in loondienst**, waarvan bijna driekwart voltijds. **Zelfstandigen** maken **meer dan 42%** uit van de sector, waarvan meer dan 20% in bijberoep. Ook zaakvoerders zijn sterk aanwezig met bijna 13,5 procent. Naar de precariteit van

freelance artiesten en muziekprofessionals polsten we vooral in de context van zorgtaken, maar dat leverde weinig conclusieve data op. De kleine overlap tussen looncontracten en zelfstandigen kunnen we mogelijk verklaren door *multiple job holding*, al is verder onderzoek daarnaar belangrijk.

- 9) 2 op 3 artiesten en muziekprofessionals hebben ook een **inkomen buiten de sector**. Ongeveer een vijfde valt qua muziekinkomsten in de categorie tussen 2.000 en 2.500 per maand; een startersloon dus voor een professionele bachelor. Ook opvallend: bijna 8% geeft aan geen inkomen te hebben uit de muziekindustrie.
- 10) Gelet op muziekinkomsten zien we de eerste tekenen van een inkomensongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Vrouwelijke muziekprofessionals nemen vooral **lagere inkomensposities** in de sector in en bouwen daarbovenop **minder langdurige carrières** uit dan mannen, waardoor zij in hogere inkomensschalen sterk in de minderheid zijn. Dat valt vooral op als we kijken naar technische en leidinggevende profielen: mannen vervullen respectievelijk 60 en 80 procent van die functies. Daartegenover vervullen vrouwen ten opzichte van mannen zo'n 2 op de 3 communicatiefuncties. Ook doorheen de carrières van artiesten en muziekprofessionals zijn vrouwen globaal in de minderheid: **per ervaringscategorie daalt hun aantal met gemiddeld 9,09%**.
- 11) De enige professionele categorie waarin vrouwen enigszins positief aanwezig waren op hogere leeftijd, was als **artiest**. In tegenstelling tot zorgwekkende open reacties dat “niemand geïnteresseerd is in een vrouw boven de 30,” maken artiestes met 30 jaren ervaring en meer een kleine knik omhoog in de tewerkstellingscijfers. Er is met andere woorden een publiek voor iedereen.
- 12) Op zoek naar verklaringen voor de sterke afname van vrouwen in latere carrièrefasen polsten we onder andere naar de **gezinssamenstellingen en zorgtaken in diverse huishoudens van de muzieksector**. Vooral wie werkt in de sector en is geboren voor de nineties, heeft kinderen – een cijfer relatief in lijn met de gemiddelde leeftijd waarop Belgen aan kinderen beginnen.
- 13) Gekoppeld aan wie zorgtaken verricht bevroegen we een steekproef van 203 personen naar de **praktische en psychologische impact van zorg- en huishoudtaken** in combinatie met een carrière als artiest en/of muziekprofessional. Veel respondenten achten voorgestelde situaties opvallend weinig of zelfs helemaal niet op hen van toepassing. Een vijfde neemt occasioneel vrij om zorg- en werktaken te combineren, maar met weinig effect op artistieke en financiële kansen. Twee derde ondervindt wel last van de combinatie, maar aanpassingen worden door respondenten veelvuldig van de hand gewezen. Toch ervaart een goede 20% drempels om het thema aan te

kaarten op de muzikale werkvloer. **Muziekprofessionals werken echter als ze dat willen of moeten.** Ook al worden er geen hoge noden gesignaleerd over de combinatie van werk- en zorgtaken, toch is de impact aantoonbaar. De vraag voor verder onderzoek is dan hoe men die combinatie georganiseerd krijgt. Een goede hypothese lijkt alvast de volgende: *it takes a village to raise a family*.

- 14) **Het percentage vrouwen in de muzieksector lijkt omgekeerd evenredig aan ervaring:** per categorie zien we een **afname van gemiddeld 9%**. Dat kan liggen aan natuurlijke uitstroom, maar ook uitsluiting, discriminatie en ongelijk verdeelde zorgtaken kunnen een rol spelen. Respondenten schatten de impact van ouderschap en andere zorgtaken weliswaar vrij laag in – het is onduidelijk of dat ligt aan sociale wenselijkheid en professioneel pragmatisme, of aan een grotere afwezigheid van vrouwen met meer ervaring. De cijfers kunnen ook worden vertekend omdat de sector een redelijk hoge opleidingsgraad en relatief homogene samenstelling heeft, wat wijst op een sector die vooral bestaat uit mensen uit een gegoede middenklasse, die makkelijker over een (professioneel) opvangnetwerk kunnen beschikken. Ondanks zulke mogelijke netwerk zal de ingezette inhaalbeweging aan de basis, vooral **verduurzaming vergen**, gekoppeld aan meer onderzoek naar de impact daarvan.
- 15) Een andere factor die uitsluiting in de hand werkt, is een **diagnose van een fysieke en/of mentale handicap**. Ongeveer 11,5% van de sector heeft een fysieke handicap of gezondheidsaandoening, waarvan net geen 7,5% zichtbaar is. Iets meer dan 3,5% heeft een diagnose van beide. Mentale handicaps zijn iets meer aanwezig (21,5%), waarvan een twaalfde procent zichtbaar. Fysieke aandoeningen worden wel meer gerapporteerd aan de werkomgeving dan mentale (72 tegenover 52 procent). Dat cijfer valt enigszins te verklaren door de moeilijke zichtbaarheid en bevassing van een mentale handicap en/of gezondheidsaandoening, ondanks het ruimere publieke debat erover in recente jaren.
- 16) Ondanks dergelijke mate van bewustwording leveren vragen over de relatie tussen handicap en werken in de muzieksector weinig op. De meeste handicaps hebben hun **oorzaak buiten de sector** – dus weinig PTSS-klachten, bijvoorbeeld – en ook qua impact lijkt de teneur van het type ‘we doen het gewoon.’ Of dat getuigt van sociale wenselijkheid in antwoorden of dat artiesten en muziekprofessionals effectief zulke goede mechanismen hebben ontwikkeld om handicaps en gezondheidsaandoeningen een plek te geven in hun carrière, moet blijken uit verder onderzoek.
- 17) Persoonsgebonden kenmerken zoals genderidentiteit, leeftijd en handicap beïnvloeden inkomensongelijkheid. Zo duiken mannen zonder handicap die zijn geboren vóór de jaren 80, bijvoorbeeld vaker op in hogere inkomensschalen boven de 3.000 euro. In vergelijking is meer dan 50% van vrouwen zonder handicap

geconcentreerd rond middeninkomens. Leven met een handicap zet ook druk op een inkomen uit de muzieksector: zo verdient 26% van de vrouwen met een mentale en 29% van de mannen met een fysieke handicap, minder dan 500 euro per maand uit de muzieksector. Maar het zijn vooral jonge vrouwen met een mentale handicap die zich in die lagere loonschalen bevinden.

- 18) 43,58% van de respondenten ervoer ooit al benadeling, uitsluiting of discriminatie in onze muzieksector. Voor die 241 zijn **leeftijdscdiscriminatie, genderdiscriminatie en lichaamsdiscriminatie** – vooral dan vetfobie – het meest ervaren voorkomend. Vooral bij de eerste twee noteerden we hoge scores voor (zeer) frequente ervaringen ermee, tot een derde van alle respondenten opgeteld.
- 19) Uit 147 open reacties over de **momenten** waarop respondenten die uitsluitingen vooral ervaren, bleken vooral de **juniorjaren** (met 21%) een brandpunt. Leeftijdscdiscriminatie wordt vooral ervaren in kansentrajecten (een stevige 10%), omdat volgens een aantal respondenten de nadruk ligt op jongere artiesten. Qua **omgeving** bleek uit 140 open reacties de **kantoorruimte** met bijna 40% een brandpunt voor ervaringen met uitsluiting en discriminatie. Ook de muziekclub en het festival zijn voor artiesten en medewerkers niet altijd een veilige plek: 22% noemt expliciet zulke omgevingen, en dan vooral de **achterklap in de backstage** in het bijzonder.
- 20) De combinatie van **leeftijds- en genderdiscriminatie weegt vooral op jonge vrouwen** in onze muzieksector. **Gemiddeld 20%** van zij die zijn geboren in de jaren 80 en 90, ervaart soms tot vaak leeftijdscdiscriminatie; en **16%** soms tot vaak genderdiscriminatie. Onder **mannen geboren in de jaren 70** rapporteert zo'n **10%** soms ervaringen met **leeftijdscdiscriminatie**. En ook jongere generaties mannen spreken zich vaker uit over hun ervaringen met genderdiscriminatie. Een finaal en sprekend cijfer is de **71,43% vrouwen die vaak uitsluiting ervaren op basis van hun lichaam**.

Vooruitblik

De resultaten van de enquête verwerkten we in draaitabellen en grafieken, gekoppeld aan verschillende onderzoeken naar intersectionele drempels, werkingen en misstanden in de Vlaamse, Brusselse en internationale muzieksector. Daarmee beantwoordt deze nulmeting niet alleen verschillende maatschappelijke kennisnoden, maar geeft het ook een aanzet voor vervolgstudies naar gender, ouderschap, handicap(s) en herkomst in onze muzieksector, en dat zowel vanuit kwantitatief als kwalitatief perspectief. Doorheen de analyse van de resultaten kwamen verschillende suggesties naar voren, die we hieronder nog eens kort samenvatten én uitbreiden. De lijst is allesbehalve exhaustief en we moedigen geïnteresseerde studenten, (muziek)professionals en onderzoekers aan om contact met ons op te nemen voor onderzoeksideeën!

- Een herneming van deze nulmeting door VI.BE in functie van een vergelijkende bevraging van persoonskenmerken en ervaring met uitsluiting en discriminatie in de sector, om o.m. te toetsen of inclusieve acties in de muzieksector een effect hebben;
- Een kwalitatieve studie van muzieksectorverlaters en hun intrinsieke en extrinsieke motivaties;
- Een multimodale studie naar de doorstroom van stageplaatsen en vrijwilligerswerk naar (semi)professionale functies in de Vlaamse en Brusselse muzieksector;
- Een onderzoek naar de doorstroom van DKO naar (hoger) muziekonderwijs en de Vlaamse en Brusselse muzieksector;
- Een kwantitatieve studie van *multiple job holding* door muzikanten en muziekprofessionals, zoals het aantal beroepen en/of opdrachten per maand, en inkomsten en lasten uit die verschillende inkomstenstromen;
- Een kwalitatief onderzoek om de muziekcarrières van vrouwen te verduurzamen vanuit zowel maatschappelijk als economisch perspectief, bijvoorbeeld door mogelijke inkomensverschillen concreter te bevragen;
- Een samenwerkingsonderzoek met artiesten en muziekprofessionals met een fysieke en/of mentale handicap of gezondheidsaandoening naar de verwevenheid ervan met hun carrière;
- Een meer diepgravende kwantitatief onderzoek met een grotere populatie naar de impact van zorgtaken zoals ouderschap en mantelzorg op artiesten en muziekprofessionals, doorheen verschillende carrièrefasen;
- Een kwalitatief onderzoek naar de precariteit naar verschillende soorten freelancers in de muzieksector en de overlap van daarvan met sociaal-economische factoren zoals armoede, herkomst en ouderschap;

- Een multimodale studie naar de combinatie van inkomsten binnen en buiten de muzieksector voor zowel artiesten als muziekprofessionals, als aanvulling op het onderzoek van [Ferwerda et al. \(2021\)](#).

Dit onderzoek kwam tot stand onder coördinatie van Didier Goossens. Alle vragen en voorstellen mag je richten aan onderzoek@vi.be. Ook onze surveyvragen en dataset maken we graag beschikbaar voor hergebruik.

Dankwoord

We willen alle respondenten bedanken die de tijd hebben genomen om de enquête in te vullen, te delen en te promoten. Zonder jullie was er van dit onderzoek geen sprake! Dank ook aan de vrienden van Rotterdam Popular Music Studies voor hun feedback op de eerste versie van de surveyvragen, en aan team VI.BE om alles herhaaldelijk te testen en het rapport meermaals te proeflezen. Grote dank aan An Dils in het bijzonder om klankbord te zijn en om de complexe logica achter de bevraging keer op keer juist te zetten. En tot slot een welgemeende *horns-up* naar onze oud-collega Jan Pauly, die dit belangrijke project lanceerde in samenwerking met de collega's van PXL-MUSIC Research.

Literatuurlijst

Berkers, P., Smeulders, L., & Berghman, M. (2019). 'Music creators and gender inequality in the Dutch music sector.' *Tijdschrift voor Genderstudies*, 22(1), 27-44. Geraadpleegd via <https://www.aup-online.com/content/journals/10.5117/TVGN2019.1.003.BERK>.

AB - Ancienne Belgique (26 januari 2024). *AB Talk: She They Us, Is there room for parenthood in the music sector?* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=RyvXHmuLs7s>.

Black Lives in Music (2021a). *Black Lives in Music Report – Industry Professionals*. Geraadpleegd via <https://blim.org.uk/report/>.

Black Lives in Music (2021b). *Black Lives in Music Report – Music Creators*. Geraadpleegd via <https://blim.org.uk/report/>.

Crenshaw, K. (1989). 'Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.' *University*

of *Chicago Legal Forum*, 1(8), 139-167. Geraadpleegd via
<https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>.

De Creatieve Sector in het Vlaams Gewest (2024). *Over de cijfers*. Creatieve Sector.
<https://creatievesector.be/studie/>.

Engagement Arts (26 mei 2019). *Scheve genderbalans in de besturen van artistieke organisaties*. Rekto:verso. Geraadpleegd via
<https://www.rektoverso.be/artikel/scheve-genderbalans-in-de-besturen-van-artistieke-organisaties>.

FRA – European Union Agency for Fundamental Right (24 oktober 2024). *Muslims in Europe face ever more racism and discrimination*. Geraadpleegd via
<https://fra.europa.eu/en/news/2024/muslims-europe-face-ever-more-racism-and-discrimination>.

Ferwerda, H., Willekens, M., Siongers, J., Willemyns, M. & Lievens, J. (2021). *Loont Passie: Meting 2*. Onderzoeksgroep CuDOS – Vakgroep Sociologie, Universiteit Gent. Geraadpleegd via
<https://www.cultuuronderzoek.be/wp-content/uploads/2024/04/Loont-passie-2-finaal-rapport.pdf>.

female:pressure (8 maart 2024). *FACTS2024 by the female:pressure Trouble Makers* [versie 1]. Geraadpleegd via <https://femalepressure.net/FACTS2024-femalepressure.pdf>.

Hesters, D., Leenknecht, K., & Ruette, T. (2017). *Cherchez les femmes: Directies van kunstenorganisaties*. Kunstenpunt. Laatste update op 30 maart 2020. Geraadpleegd via
<https://www.kunsten.be/nu-in-de-kunsten/cherchez-les-femmes-directies-van-kunstenorganisaties/>.

IMPALA (mei 2022). *Towards a more diverse and inclusive independent music sector*. IMPALA. Geraadpleegd via
<https://www.impalamusic.org/wp-content/uploads/2022/05/Towards-a-more-diverse-and-inclusive-independent-music-sector.pdf>.

Kahlert, H., Das, S. & Cirisano, T. (2022). *BE THE CHANGE – Women In Music 2022*. MIDiA.
<https://midiaresearch.com/reports/be-the-change-women-in-music-2022>.

Kahlert, H., Cirisano, T. & Oleksiyenko, S. (2024). *BE THE CHANGE 2024 – Gender equity in music*. MIDiA.
<https://www.midiaresearch.com/reports/be-the-change-gender-equity-in-music>.

Komorowski, J. (februari 2023). *BXL CCIs Update Study and Addendum*. SMIT VUB. Geraadpleegd via

https://hub.brussels/app/uploads/2023/05/BXL-CCIs-Update-Study-and-Addendum_SMIT_Feb-2023-1.pdf.

Leenknecht, K., & Ruette, T. (31 maart 2023). *Welke kennis en cijfers willen we over de professionele kunsten?* Kunstenpunt. Geraadpleegd via <https://www.kunsten.be/nu-in-de-kunsten/welke-kennis-en-cijfers-willen-we-over-de-professionele-kunsten/>.

Longman, C., & De Graeve, K. (2014). 'Diversity and Gender Equality in Academic Institutions.' *Journal of Diversity and Gender Studies*, 1(1), 33–45. <https://www.jstor.org/stable/10.11116/jdivgendstud.1.1.0033.pdf>.

Rana, A., & de Koning, M. (juni 2023). 'Diversiteit in de culturele sector: Een aanzet tot zinvoller definiëren en meten.' *Boekman Extra*, 42. Geraadpleegd via https://www.boekman.nl/wp-content/uploads/2023/07/BmXtra_42_def.pdf.

RoSa. (2021). *Gender in muziek*. RoSa vzw. <https://rosavzw.be/nl/themas/sport-en-cultuur/cultuur/gender-in-muziek>.

SCIVIAS (2024). *Où sont les femmes, les personnes non-binaires et transgenres au sein des festivals belges? Édition 2024*. SCIVIAS. Geraadpleegd via <https://scivias.be/wp-content/uploads/2024/10/RapportScivias2024.pdf>.

Sidik, S. (22 juni 2022). How COVID has deepened inequality — in six stark graphics. *Nature* 606. Geraadpleegd via <https://www.nature.com/immersive/d41586-022-01647-6/index.html>.

Smith, L., Pieper, K., Hernandez, K. & Wheeler, S. (januari 2024). *Inclusion in the Recording Studio*. USC Annenberg Inclusion Initiative. Geraadpleegd via <https://assets.uscannenberg.org/docs/aii-inclusion-recording-studio-20240130.pdf>.

Statbel (2024). *Geboortecijfer en vruchtbaarheid*. Statbel: België in cijfers. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/geboortecijfer-en-vruchtbaarheid>.

Swartjes, I., Joshi, S., & Berkers, P. (2022). *Keychange: Working Towards Gender Balance in the Music Industry*. Keychange. Geraadpleegd via <https://static1.squarespace.com/static/5e3ac2fec69e2663a9b793c/t/645df8855ef1b1511cfbc4cc/1683880070122/Keychange+Pledge+2018+-+2022+-+Research+Report%2C+Erasmus+University+of+Rotterdam.docx.pdf>.

UK Music (2020). *UK Music Diversity Report 2020*. UK Music. Geraadpleegd via <https://www.ukmusic.org/equality-diversity/uk-music-diversity-report-2020/>.

UK Music (2022). UK Music Diversity Report 2022. *UK Music*. Beschikbaar via:
<https://www.ukmusic.org/equality-diversity/uk-music-diversity-report-2022/>.

UK Music (2024). UK Music Diversity Report 2024. *UK Music*. Beschikbaar via:
<https://www.ukmusic.org/equality-diversity/uk-music-diversity-report-2024/>.

Vanhaverbeke, E. (2015). *Een verkennend onderzoek naar genderdispariteit in de muziekindustrie bij niet-performers in Nederlandstalig België* [Masterscriptie, UGent].
 Universiteitsbibliotheek Gent.

Vlaanderen. (20 maart 2024). *Beroepsinkomen*. Statistiek Vlaanderen.
<https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/inkomen-en-armoede/beroepsinkomen>.

VI.BE (2023). BE THE CHANGE 2023: gendergelijkheid in de muziekindustrie. *VI.BE*.
<https://vi.be/trends/research/be-the-change-2023-gendergelijkheid-in-de-muziekindustrie>.

Bijlagen

Bijlage 1

De verschillen in selectiepercentages per genre tussen cisgender mannen en vrouwen.

gender	blues	electronic	funk/soul	hiphop	jazz	klassiek	metal	pop	reggae	rock	traditioneel
M	19%	42%	21%	29%	32%	12%	29%	58%	15%	62%	19%
V	12%	41%	22%	30%	30%	17%	23%	68%	8%	61%	15%

Bijlage 2

De verdeling van langopgeleide cisgender mannen en vrouwen over de verschillende diplomatypes. De optie *weet ik niet* wordt niet weergegeven.

gender-identiteit	professionele bachelor	academische bachelor	academische master	doctoraat	graduaat	middelbaar onderwijs	overige	weet ik niet
cisgender man	35,45%	5,15%	25,15%	1,82%	6,36%	9,09%	3,33%	/
cisgender vrouw	40,32%	7,53%	32,80%	1,08%	1,08%	6,99%	4,30%	0,54%

Bijlage 3

De verdeling van attitudes ten opzichte van de stelling “Ik neem vrij om zorg- en werktaken te combineren” door verschillende profielen.

Ik neem vrij om zorg- en werktaken te kunnen combineren.							
functie	gender	(bijna) nooit	zelden	soms	vaak	heel vaak	NVT
directie (bijberoep)	M		6%	44%			50%
artiest (bijberoep)	M	9%	18%	18%			55%
	V				22%		78%
medewerker (bijberoep)	M			29%			71%
	V			8%	8%		85%
techniek	M	12%	18%	12%	18%		41%
artiest (hoofdberoep)	M		14%		14%		71%
directie (zaakvoerder)	M	10%	6%	23%	10%		52%
	V		25%		25%		50%
directie (loondienst)	M	11%	6%	23%	9%	3%	49%
medewerker (loondienst)	M	2%	12%	12%	7%	2%	65%
	V	8%		6%	11%		75%
directie (bijberoep)	M		6%	44%			50%
artiest (bijberoep)	M	9%	18%	18%			55%
	V				22%		78%

Bijlage 4

De verdeling van attitudes ten opzichte van de stelling “Ik kan overdag geen opvang of vervanging vinden” door verschillende profielen.

Ik kan overdag geen opvang of vervanging vinden.							
functie	gender	(bijna) nooit	zelden	soms	vaak	heel vaak	NVT
directie (in bijberoep)	M	13%	6%	13%		6%	63%
artiest (in bijberoep)	M	18%	5%	5%	5%		68%
	V		11%		11%		78%
techniek (in bijberoep)	M	18%	6%	6%	24%		47%
artiest (zaakvoerder)	M	43%	14%		14%		29%
	V			50%			50%
techniek (zaakvoerder)	M		14%	29%			57%
	M						100%
administratie (in loondienst)	M	18%	9%	18%			55%
	V						100%
directie (in loondienst)	M	14%	17%	6%	3%		60%
	V	25%	17%	8%	8%		42%
artiest (in loondienst)	M	6%	3%	3%			88%
	V			12%			88%
communicatie (in loondienst)	M	15%	8%	8%			69%
	V	3%	3%	6%		3%	84%
medewerker (in loondienst)	M	14%	12%	5%	5%		65%
	V	6%	3%	8%	3%	3%	78%
directie (in bijberoep)	M	13%	6%	13%		6%	63%
artiest (in bijberoep)	M	18%	5%	5%	5%		68%

Bijlage 5

De verdeling van attitudes ten opzichte van de stelling “Ik kan ‘s avonds en in het weekend geen opvang of vervanging vinden” door verschillende profielen.

Ik kan ‘s avonds en in het weekend geen opvang of vervanging vinden.

functie	gender	(bijna) nooit	zelden	soms	vaak	heel vaak	NVT
administratie (bijberoep)	V	33%					67%
directie (bijberoep)	M	25%	6%	6%			63%
artiest (bijberoep)	M	14%	5%	5%	5%		73%
	V			22%			78%
techniek (bijberoep)	M	18%	12%	6%	12%	6%	47%
directie (zaakvoerder)	M	16%	13%	6%	3%		61%
	V	25%			25%		50%
artiest (zaakvoerder)	M	43%	14%	14%			29%
	V			50%			50%
directie (loondienst)	M	14%	9%	20%			57%
	V	25%	17%	17%			42%
artiest (loondienst)	M	6%	3%	3%			88%
	V		12%				88%
medewerker (loondienst)	M	12%	5%	14%	5%		65%
	V	3%	11%	6%		3%	78%

Bijlage 6

De verdeling van attitudes ten opzichte van de stelling “Ik wil ‘s avonds en in het weekend geen opvang of vervanging vinden” door verschillende profielen.

Ik wil ‘s avonds en in het weekend geen opvang of vervanging vinden.

functie	gender	(bijna) nooit	zelden	soms	vaak	heel vaak	NVT
directie (bijberoep)	M	19%		13%			69%
artiest (bijberoep)	M	14%	9%				77%
	V	11%		11%			78%
techniek (bijberoep)	M	24%	12%	6%		6%	53%
directie (zaakvoerder)	M	23%	3%	6%			68%
artiest (zaakvoerder)	M	43%	14%				43%
techniek (zaakvoerder)	M	14%				29%	57%
directie (loondienst)	M	17%	11%	9%			63%
	V	25%		17%	8%		50%
artiest (loondienst)	M	6%	3%	3%			88%
	V		12%				88%
communicatie (loondienst)	M	15%			15%		69%
	V	3%	6%	3%		3%	84%
medewerker (loondienst)	M	14%	7%	5%	5%		70%
	V	6%	8%	8%			78%
techniek (loondienst)	M	11%					89%
	V			13%			88%

Bijlage 7

Een overzicht van netto maandlonen binnen en buiten de muzieksector.

	netto binnen sector n= 553	netto buiten sector n = 553
Minder dan €500	80 (14%)	127 (23%)
– €500 – €1.000	43 (8%)	32 (6%)
– €1.000 – €1.500	35 (6%)	32 (6%)
– €1.500 – €2.000	56 (10%)	4% 20
– €2.000 – €2.500	118 (21%)	7% 41
– €2.500 – €3.000	67 (12%)	6% 34
– €3.000 – €3.500	35 (6%)	2% 13
– €3.500 – €4.000	19 (3%)	8 (1%)
– €4.000 – €4.500	0,4% (2)	1% (7)
– €4.500 – €5.000	0,7% (4)	0,4% (2)
– Meer dan €5.000	2% (12)	0,9% (5)
– Ik heb geen inkomen uit werk binnen de muzieksector.	8% (43)	/
– Ik heb geen inkomen uit werk buiten de muzieksector.	/	35% (192)
– Zeg ik liever niet	7% 39	7% 40

Bijlage 8

De verschillen in netto maandlonen in de muzieksector tussen meerdere generaties en tussen cisgender mannen en vrouwen.

generatie	M/V	Minder dan €500	€500 – €1.000	€1.000 – €1.500	€1.500 – €2.000	€2.000 – €2.500	€2.500 – €3.000	€3.000 – €3.500	€3.500 – €4.000	€4.000 – €4.500	€4.500 – €5.000	Meer dan €5.000	Geen inkomen uit sector.	Zeg ik liever niet.
1960s	M	13,51 %	5,41%	5,41 %	5,41 %	5,41 %	16,22 %	2,70 %	8,11 %	2,70 %		10,81 %	10,81 %	13,51 %
	V	14,29 %	10%	14,29 %	14,29 %	/	14,29%	/	/	/	/	/	/	42,86 %
1970	M	15,79 %	3,95%	6,58%	5,26%	6,58%	17,11%	13,16 %	2,63%	1,32%	1,32%	6,58 %	7,89%	11,84 %
	V	4,76%	4,76%	9,52%	/	9,52%	19,05%	14,29 %	4,76%	/	/	/	14,29 %	19,05 %
1980s	M	6,58%	10,53 %	2,63%	18,42 %	13,16 %	19,74%	10,53 %	6,58%	/	1,32%	1,32 %	2,63%	6,58 %
	V	17,07 %	4,88%	12,20 %	4,88%	26,83 %	19,51%	4,88%	2,44%	/	2,44%	2,44 %	2,44%	/
1990s	M	13,89 %	12,04 %	4,63%	9,26%	35,19 %	8,33%	3,70%	2,78%	/	/	0,93 %	5,56%	3,70 %
	V	13,83 %	5,32%	8,51%	15,96 %	45,74 %	4,26%	2,13%	/	/	/	/	4,26%	/
Totaal	M	14,24 %	8,48%	4,85%	10,30 %	17,27 %	13,33%	7,27%	4,55%	0,61%	0,91%	3,33 %	7,58%	7,27 %
	V	12,90 %	5,91%	10,22 %	10,22 %	31,18 %	9,14%	4,30%	1,61%	/	0,54%	0,54 %	8,60%	4,84 %

Bijlage 9

Gerapporteerde ervaringen met benadeling, uitsluiting en discriminatie op basis van verschillende persoonskenmerken.

	(bijna) nooit	zelden	soms	vaak	heel vaak	NVT
leeftijd	15%	14%	36%	21%	10%	4%
genderidentiteit/expressie	40%	9%	22%	12%	8%	8%
gestalte/figuur, fysiek voorkomen	49%	10%	19%	10%	4%	8%
seksuele en/of romantische aantrekking	57%	9%	16%	6%	3%	9%
opleidingsachtergrond	57%	13%	15%	6%	2%	7%
mentale gezondheid en/of vermogen	55%	13%	15%	6%	1%	11%
relatie- en/of familiestatus	60%	12%	10%	6%	1%	11%
sociaal-economische achtergrond	62%	14%	11%	4%	1%	9%
fysieke gezondheid en/of vermogen	66%	9%	11%	4%	1%	10%
nationaliteit, herkomst en/of migratieachtergrond	68%	4%	9%	4%	2%	13%
etniciteit/huidskleur	67%	5%	8%	6%	1%	13%
taal	67%	11%	8%	2%	2%	10%
politieke overtuiging	67%	10%	8%	1%	0%	14%
religie/geloof of levensovertuiging	74%	4%	4%	1%	0%	17%