

Rise up

**buma · |||
|| stemra**

*Een vergelijkend onderzoek naar
de ondervertegenwoordiging en
ervaringen van vrouwelijke
muzikmakers in Nederland.*

BumaStemra - maart 2025

Yentl Boeijenga

Medewerker Public Affairs, BumaStemra

Managementsamenvatting

BumaStemra beschermt de exploitatie- en muziekauteursrechten van componisten, tekstschrijvers en uitgevers en regelt de vergoeding voor het gebruik van muziek. In het onderzoek *Gendergelijkheid onder muzikmakers in Nederland* uit 2018 (Smeulders en Berkers) werd duidelijk dat slechts 13% procent van de aangesloten leden van BumaStemra vrouw was en dat vrouwelijke muzikmakers in Nederland te maken hadden met genderbarrières. Door middel van dit vervolgonderzoek wil BumaStemra weten in hoeverre er vooruitgang is geboekt omtrent de ervaringen van vrouwelijke muzikmakers ten opzichte van 2018 en achterhalen in hoeverre muzikmakers denken dat initiatieven voor gendergelijkheid een positieve impact (kunnen) hebben op de ervaringen van vrouwelijke muzikmakers.

Op basis van de dataset van BumaStemra 2024 en een online enquête onder 560 leden van BumaStemra tussen september en december 2024, is er een vergelijkend onderzoek gedaan met de resultaten van de dataset uit 2016 en een enquête uit 2017, onderdeel van het onderzoek *Gendergelijkheid onder muzikmakers in Nederland* geschreven door Eefje Smeulders en Pauwke Berkers (2018). Ook zijn er in 2017 en 2024 enkele diepte-interviews afgenomen. Omdat deze interviews te weinig kwalitatieve data vormen om gegeneraliseerde conclusies te trekken, zijn de interviews bedoeld om de bevindingen uit de enquête en dataset te verdiepen.

Resultaten dataset BumaStemra

- Ondanks de groei in het aantal lidmaatschappen van BumaStemra, blijft het percentage vrouwelijke muzikmakers nog steeds aan de lage kant: van 13% in 2016 naar 16% in 2024. Het percentage vrouwelijke muzikmakers is wel hoger onder jongere leeftijdscategorieën (tussen 19 tot 25 jaar 23% en tot en met 18 jaar 31%) en nieuwe leden (21%).
- Het gemiddelde jaarinkomen afkomstig uit BumaStemra is voor mannen bijna 3 keer zoveel dan voor vrouwen. Wel stijgt het gemiddelde jaarinkomen van vrouwen sneller dan voor mannen. De gemiddelde jaarinkomens afkomstig uit BumaStemra voor de top 100 vrouwen is de afgelopen acht jaar met maar liefst 68% gestegen ten opzichte van een 3% daling bij de top 100 mannelijke leden.

Resultaten enquête

- Uit de enquête blijkt, net zoals in 2017, dat vrouwelijke respondenten gemiddeld vaker een muziekopleiding hebben gevolgd dan mannelijke muzikmakers. 58% van de vrouwelijke respondenten in 2024 heeft een muziekopleiding gevolgd ten opzichte van 39% mannelijke respondenten.

- Vrouwelijke respondenten besteden in 2024 wekelijks ongeveer acht uur meer aan zowel onbetaald als betaald werk dan hun mannelijke collega's. Daarnaast besteden vrouwen in 2024 49% meer uur aan optreden, lesgeven, en promotionele en administratieve taken dan mannen, terwijl dit verschil in 2017 nog 32% was.
- Uit de enquête blijkt dat vrouwen in 2024 meer tijd besteden aan het maken van muziek dan in 2017, en dat dit aantal uren nu gelijk is aan dat van mannen.
- Hoewel de tevredenheid over de arbeidsomstandigheden en werkzaamheden bij zowel vrouwelijke als mannelijke respondenten in de afgelopen jaren is gestegen, zijn de mannen vaker tevreden met hun huidige arbeidsomstandigheden (68,9%) en werkzaamheden (74%) dan vrouwen (45,6% en 64,7%).
- In 2024 maakt 72% van de vrouwelijke respondenten zich zorgen over hun werkzaamheden binnen de muzieksector, tegenover 45% van de mannen. Voor vrouwen is dit percentage ongeveer gelijk gebleven, terwijl het voor mannen aanzienlijk is gedaald.
- 45% van de vrouwelijke respondenten voelt zich ongemakkelijk om hun werk te presenteren, en 56% heeft het gevoel harder te moeten werken om hun muziek gehoord te krijgen.
- In 2017 voelde ongeveer een derde van de vrouwen zich vaak niet serieus genomen, tegenover een vijfde van de mannen. In 2024 is dit nagenoeg gelijk (35% bij vrouwen en 16% bij mannen). Ook in de interviews, zowel in 2017 en 2024, komt dit naar voren en benoemen vrouwen dat ze het gevoel hebben dat ze zichzelf moeten bewijzen en niet serieus worden genomen, bijvoorbeeld omdat ze regelmatig gezien worden als alleen de zangeres of er de veronderstelling is dat ze geen technische of instrumentale kennis hebben.
- Net zoals in de enquête van 2017 antwoorden vrouwen vaker positief (65%) op de vraag of uiterlijk belangrijk is voor hun werk dan mannen (40%).
- Het percentage vrouwen in de enquête dat drie rolmodellen van hetzelfde geslacht kan noemen, is met 11% gestegen ten opzichte van 2017, terwijl dit bij mannen met 15% is gedaald. Dit wijst er mogelijk op dat er meer vrouwen werkzaam zijn in de muzieksector, dat er meer vrouwelijke rolmodellen zijn of dat rolmodellen op meer zichtbare posities zitten.
- 68% van de vrouwelijke respondenten in 2024 is het (helemaal) eens met de stelling "De muziekwereld is een echte mannenwereld", tegenover slechts 25% van de mannen. Ongeveer 12% van de vrouwen denkt dat de muziekindustrie in Nederland gelijke kansen biedt aan mannen en vrouwen, in vergelijking met 38% van de mannen.

- Respondenten van de enquête wijzen, in tegenstelling tot 2017, vooral op omgevingsfactoren als verklaring voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de muzieksector, zoals de mannelijke-dominante cultuur, traditionele structuren en het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen. Dit verschil zou kunnen wijzen op een groter bewustzijn van de onderliggende structuren die leiden tot ongelijke kansen.
- 48% van de respondenten gelooft dat initiatieven voor gendergelijkheid een positieve impact hebben op muzikmakers, onder vrouwen is dit 64%. Ongeveer 16% heeft de afgelopen jaren deelgenomen aan of kennisgenomen van zulke initiatieven (10% van de mannen, 32% van de vrouwen). De reacties zijn overwegend positief, vooral over het ontmoeten van andere vrouwen in de sector. Wel is er kritiek dat de focus te sterk op vrouwen ligt, terwijl echte verandering pas mogelijk is met de betrokkenheid van mannen.

Hoewel vrouwelijke muzikmakers nog steeds ondervertegenwoordigd zijn, de loonkloof aanzienlijk blijft en vrouwen regelmatig ongelijkheid ervaren, is er mogelijk sprake van een voorzichtige positieve ontwikkeling: Het inkomen van vrouwen stijgt sneller dan dat van mannen, er zijn steeds meer zichtbare vrouwelijke rolmodellen en het bewustzijn over de structurele oorzaken van ongelijke kansen groeit.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	2
1. Inleiding	7
1.1 Context	7
2. Literatuur	8
2.1 Ondervertegenwoordiging van vrouwen in de Nederlandse muzieksector	8
2.2 Ondervertegenwoordiging van vrouwen in de internationale muzieksector	8
2.3 De ondervertegenwoordiging van vrouwelijke muzikmakers en mogelijke verklaringen ..	9
3. Data en methode	11
3.1 Dataset en enquête	11
3.2 Interviews	13
4. Resultaten dataset BumaStemra	14
4.1 Ontwikkeling in lidmaatschap	14
4.2 Ontwikkeling in inkomen	16
5. Resultaten enquête	19
5.1 Inkomen	19
5.2 Opleiding	21
5.3 Werkzaamheden	23
5.4 Zelfvertrouwen en erkenning	25
5.5 Uiterlijk	27
5.6 Gender en de muzieksector	28
5.7 Mogelijke verklaringen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke muzikmakers	31
5.8 Initiatieven gericht op gendergelijkheid in de muzieksector	34
6. Conclusie	35
7. Aanbevelingen en reflectie	38
8. Bibliografie	40

1. Inleiding

In 2018 heeft BumaStemra, een collectieve beheersorganisatie die de exploitatie- en muzikauteursrechten van componisten en tekstdichters beschermt, een onderzoek gedaan naar de gendergelijkheid onder muzikmakers in Nederland. Dit onderzoek, *Gendergelijkheid onder muzikmakers in Nederland*, geschreven door Eefje Smeulders en Pauwke Berkers (2018), werd uitgevoerd naar aanleiding van het percentage aangesloten vrouwen bij de organisatie. In 2016 bleek namelijk dat slechts 13% van de aangesloten muzikmakers bij BumaStemra vrouw was. Het doel van het onderzoek was om de lidmaatschapskloof bij BumaStemra te onderzoeken door een beeld te schetsen van de ervaringen van muzikmakers in Nederland, en de genderbarrières waarmee zij te maken krijgen in hun werk en carrière.

Uit het onderzoek in 2018 bleek dat vrouwen zeker genderbarrières ervaren als muzikmaker in Nederland. De vrouwen die onderdeel uitmaakten van het onderzoek voelden zich vaker niet serieus genomen, voelden zich ongemakkelijk wanneer ze hun eigen werk onder de aandacht moesten brengen en waren veel minder tevreden over hun werkzaamheden en arbeidsomstandigheden dan hun mannelijke collega's (Smeulders en Berkers 2018).

Als onderdeel van het Rise Up programma van BumaStemra, een programma om de positie van vrouwen in de muzieksector versterken, wordt er nu een vervolgonderzoek gedaan. Door middel van dit vervolgonderzoek wil BumaStemra weten in hoeverre er vooruitgang is geboekt omtrent de ervaringen van vrouwelijke muzikmakers ten opzichte van 2018. Daarnaast wil BumaStemra achterhalen in hoeverre muzikmakers denken dat initiatieven voor gendergelijkheid in de sector een positieve impact (kunnen) hebben op de ervaringen van vrouwelijke muzikmakers.

In dit vervolgonderzoek wordt er gebruik gemaakt van zowel kwantitatieve als kwalitatieve bronnen met een focus op datasets en een enquête. Na een korte bespreking van relevante literatuur volgt een beknopt overzicht van kwantitatieve gegevens en een uitleg van de verschillende methodes. Daaropvolgend zullen de resultaten worden besproken en worden vergeleken met de resultaten uit het onderzoek *Gendergelijkheid onder muzikmakers in Nederland* (Smeulders en Berkers 2018). Tot slot volgt er een conclusie en zal het onderzoek worden afgesloten met nieuwe aanbevelingen voor de toekomst.

1.1 Context

Hoewel er meerdere genderidentiteiten en intersectionele factoren bestaan, is dit onderzoek gefocust op het verschil in ervaringen van mannelijke en vrouwelijke muzikmakers in Nederland. Er zijn namelijk niet genoeg gegevens beschikbaar om deze verschillende factoren goed te onderzoeken en door alleen te focussen op mannen en vrouwen in dit onderzoek kan er een vergelijkend onderzoek worden gedaan met het onderzoek dat is uitgevoerd in 2018.

2. Literatuur

2.1 Ondervertegenwoordiging van vrouwen in de Nederlandse muzieksector

Ondanks de toegenomen focus op gendergelijkheid in de muziekwereld, tonen recente studies aan dat er in de Nederlandse muziekindustrie nog steeds sprake is van een ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Cijfers van de VNPF (Dee en Schans 2022) wijzen op een oververtegenwoordiging van mannen in leidinggevende functies bij poppodia, programmering en technische productie. Britt Swartjes (2024) geeft in de cultuurmonitor van de Boekmanstichting aan dat deze mannelijke dominantie zich ook uitstrekt tot de festivalscene in Rotterdam (Swartjes en Berkers 2023) en het Amsterdamse nachtleven (Koren 2023). Deze ongelijke structuren dragen volgens Swartjes (2024) bij aan een toegenomen verloop onder vrouwelijke professionals, wat de bestaande genderkloof verder verdiept.

Bovendien correleert deze ongelijkheid met een verhoogd gevoel van onveiligheid onder vrouwen in de sector (Swartjes 2024). Een studie van Movisie uit 2023 (Daru, Kros, en Mateman) bevestigt dat vrouwen aanzienlijk vaker te maken krijgen met grensoverschrijdend gedrag, met name op seksueel vlak, waarbij machtsongelijkheid een cruciale rol speelt. Meer dan de helft van de ondervraagden uit dit onderzoek is het dan ook niet eens met de stelling dat mannen en vrouwen gelijk zijn in de muziekindustrie (Daru, Kros, en Mateman 2023).

2.2 Ondervertegenwoordiging van vrouwen in de internationale muzieksector

In een internationale studie *Be The Change* onthullen Kahlert, Cirisano, en Oleksiyenko (2024) een aanzienlijke kloof in de perceptie van genderdiscriminatie in de muziekindustrie. Bijna de helft van de vrouwelijke respondenten ervaart de sector als discriminerend op basis van geslacht, terwijl slechts een zesde van de mannelijke deelnemers deze mening deelt. Deze studie brengt ook alarmerende cijfers aan het licht over seksueel grensoverschrijdend gedrag. Zestig procent van de vrouwen in de muziekbranche rapporteert ervaringen met seksuele intimidatie, en twintig procent meldt zelfs gevallen van aanranding (Kahlert, Cirisano, en Oleksiyenko 2024).

Wat betreft ongelijkheid in beloning toont het onderzoek aan dat vrouwelijke professionals in de muziekindustrie tweemaal zo vaak ontdekken dat ze onderbetaald worden in vergelijking met collega's in gelijkwaardige posities (Kahlert, Cirisano, en Oleksiyenko 2024). Dit blijkt ook uit een Europees onderzoek van de European Music Managers Alliance. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat vrouwelijke muziekmanagers, ondanks gelijke kwalificaties en ervaring, zich doorgaans in lagere inkomensgroepen bevinden dan hun mannelijke tegenhangers (Calkins e.a. 2023).

Het rapport *Misogyny in Music* van de commissie van het Britse Lagerhuis (2024) bevestigt dat vrouwelijke professionals in de sector worden geconfronteerd met een reeks hardnekkige uitdagingen. Ze ervaren beperkte carrièremogelijkheden, onvoldoende ondersteuning, en worden blootgesteld aan genderdiscriminatie en seksuele intimidatie. Om een stabiele positie in de industrie te verwerven, moeten vrouwen extra obstakels overwinnen en zich staande houden in een omgeving waar misogynie nog steeds aanwezig is. Het rapport benadrukt dat vrouwelijke artiesten systematisch worden ondergewaardeerd. Er is een onevenredige focus op hun uiterlijk, wat bij mannelijke collega's minder voorkomt. Hoewel de vertegenwoordiging van vrouwen is toegenomen, blijven discriminatie en seksisme diepgewortelde problemen, zo meldt het rapport. Voor vrouwen die ook te maken hebben met andere vormen van discriminatie, zoals op basis van etniciteit, zijn de uitdagingen nog groter (House of Commons, 2024).

Keychange (2021), een initiatief gesteund door het Creative Europe Programme van de EU, streeft naar een fundamentele verandering in de muziekwereld om gendergelijkheid te realiseren. Hun onderzoek uit 2021 onthult dat vrouwen kritisch zijn over de status quo wat betreft gelijke kansen in de muziekindustrie. Zoals bij de andere onderzoeken ervaart slechts een klein deel van de vrouwelijke respondenten gelijke kansen in de industrie. Bijna alle ondervraagde vrouwen rapporteren gendergerelateerde discriminatie en zien aanzienlijk meer hindernissen voor hun professionele groei dan hun mannelijke collega's. Deze bevindingen onderstrepen de negatieve impact op de loopbaanontwikkeling van vrouwen in de muziekindustrie (Keychange 2021).

Om positieve veranderingen te bewerkstelligen, identificeren vrouwelijke respondenten van het *Be The Change* onderzoek drie cruciale actiepunten: het vergroten van diversiteit in leidinggevende functies, het bevorderen van loontransparantie, en het implementeren van strengere maatregelen tegen wangedrag (Kahlert, Cirisano, en Oleksienko 2024).

2.3 De ondervertegenwoordiging van vrouwelijke muzikmakers en mogelijke verklaringen

Uit een onderzoek specifiek gericht op songwriters, *Inclusion in the Recording Studio?*, blijkt dat hoewel het percentage aantal vrouwelijke songwriters van de Billboard Hot 100 in 2023 slechts 19,5 procent was, dit het eerste jaar was met een aanzienlijke toename van het vrouwelijke aantal songwriters in de afgelopen 12 jaar. Het percentage van 19,5 procent is 5,4 procent hoger dan in 2022 (14,1%) en 8,5 procent hoger dan in 2012 (11%). In het onderzoek komt naar voren dat vrouwen het vaakst pop en dance/elektronische nummers hebben geschreven en het minst vaak hiphop/rap en country (Smith e.a. 2024).

In 2022 werd de helft van de nummers die de Top 5 van de Billboard Hot 100 bereikten, geschreven door uitsluitend mannelijke teams, zo schrijft Chris Dalla Riva (2023). Daarentegen had slechts één hit een volledig vrouwelijk schrijversteam. Deze trend blijkt diepgeworteld: sinds de oprichting van de Billboard Hot 100 in 1958 is maar liefst 74% van de hits (2.272 van de 3.077) gecomponeerd door teams bestaande uit alleen mannen. Deze cijfers onderstrepen de hardnekkige ondervertegenwoordiging van vrouwen in de creatieve kern van de muziekindustrie, ondanks de toegenomen zichtbaarheid van vrouwelijke artiesten op het podium (Dalla Riva 2023).

In het onderzoek van KeyChange (2021) onthullen expert interviews drie belangrijke uitdagingen welke de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke muzikmakers kunnen verklaren.

1. Om risico's te vermijden nemen vrouwen zelden gedurfde beslissingen over carrièreontwikkeling (KeyChange, 2021).

De muziekindustrie wordt vaak omschreven als risicomijdend. Mensen in de industrie vallen vaak terug op wat in het verleden succesvol is gebleken. Deze risicomijdende aanpak wordt gerechtvaardigd door te stellen dat de muziekindustrie een financieel riskante industrie is, die sterk is verbonden met verschillende financiële afhankelijkheden (KeyChange, 2021).

2. Aan mannen worden vaak eigenschappen toegekend die relevant zijn voor succes. Vrouwen worden vaker geassocieerd met zwakkere eigenschappen en tot hun uiterlijk (KeyChange, 2021).

In tegenstelling tot vrouwen wordt vaak gedacht dat mannen eigenschappen hebben die relevant zijn voor succes, zoals gedurfd, zelfverzekerd, een zekere arrogantie, minder gecompliceerd, groter fysiek uithoudingsvermogen. Eigenschappen die aan vrouwen worden toegeschreven zijn voorzichtig, meer bereid om compromissen te sluiten, beleefd, bedachtzamer, minder zelfverzekerd (KeyChange, 2021).

Deze stereotypering heeft een impact op de carrières van vrouwelijke muzikanten. Dit blijkt uit het feit dat professionele vooruitzichten voor vrouwen in de muziekindustrie vaak beperkt zijn tot bepaalde gebieden - zangeres, achtergrondzang, danseres, administratie voor managers en organisatoren van evenementen (KeyChange, 2021).

Daarnaast komt in onderzoek naar voren dat onze definitie van een 'ware artiest' vaak onbewust verweven is met typisch mannelijke eigenschappen. Bovendien toont onderzoek aan dat we mannen sneller als creatief genie zien (Miller 2016).

3. Vrouwen worden vaak uitgesloten van mannelijke netwerken en dit belemmert hun loopbaanontwikkeling (KeyChange, 2021).

Zoals besproken in het onderzoek *Gendergelijkheid onder muzikmakers* geven mensen vaker de voorkeur aan homogene netwerken (Smeulders en Berkens 2018). Dit betekent dat het voor vrouwen moeilijker is om toegang te krijgen tot mannelijke netwerken en deze te behouden (KeyChange, 2021).

3. Data en methode

3.1 Dataset en enquête

Zoals het onderzoek *Gendergelijkheid onder muzikmakers* (Smeulders en Berkers 2018), zal dit onderzoek ook gebruik maken van twee kwantitatieve bronnen, namelijk data over de ontwikkelingen in de lidmaatschappen van BumaStemra, de zogenoemde ‘dataset BumaStemra’ en een online enquête. Hoewel het vorige onderzoek is gepubliceerd in 2018 en dit vervolgonderzoek in 2025, komen de gegevens van de dataset BumaStemra uit de jaren 2016 en 2024 en zijn de enquêtes afgenomen in de jaren 2017 en 2024.

Binnen de dataset is er slechts gekeken naar muzikmakers die als componist of auteur zijn geregistreerd, en niet als uitgever; deze laatste categorie wordt namelijk niet als persoon maar als bedrijf geregistreerd. Zie tabellen 1 en 2 voor een overzicht van de kwantitatieve data uit de datasets.

De vragen van de online enquête in 2024 zijn gebaseerd op vragen van de online enquête die in 2017 is afgenomen, zodat er een goede vergelijking kan worden gemaakt. Er zijn vier vragen aan de enquête toegevoegd over de ervaringen van de respondenten met initiatieven voor gendergelijkheid. De enquête is in 2024 verspreid via e-mail onder de leden van BumaStemra en is door 560 mensen volledig afgerond in vergelijking met 300 mensen in 2017 (tabel 3).

Tabel 1: Persoonskenmerken Dataset BumaStemra 2016 en 2024

		Dataset BumaStemra 2016	Dataset BumaStemra 2024
Genderidentiteit	Vrouw	13% (n = 3.087)	16% (n = 5.432)
	Man	87% (n = 20.913)	84% (n = 28.128)
Gemiddelde leeftijd	Vrouw	43	40
	Man	45	44
Gemiddelde leeftijd waarop lid geworden	Vrouw	32	30
	Man	32	30
Gemiddeld aantal jaren lid van BumaStemra	Vrouw	12	10
	Man	15	14

Tabel 2: Verdeling van lidmaatschappen BumaStemra in leeftijdscategorieën (Dataset BumaStemra 2016 & 2024)

	Leden BumaStemra 2016 (n = 24.000)	Leden BumaStemra 2024 (n = 33.560)
- 18 jaar	0,72%	0,29%
19 – 25 jaar	6,94%	10,85%
26 – 35 jaar	20,63%	26,99%
36 – 45 jaar	23,95%	19,88%
46 – 55 jaar	23,15%	16,61%
56 – 65 jaar	15,85%	13,73%
65 + jaar	8,75%	11,64%

Tabel 3: Persoonskenmerken Enquête 2017 en 2024

		Enquête 2017 (Smeulders en Berkens 2018)	Enquête 2024
Genderidentiteit	Vrouw	32% (n = 97)	25% (n = 140)
	Man	68% (n = 203)	73% (n = 409)
	Anders	x	2% (n = 11)
Gemiddelde leeftijd	Vrouw	44	47
	Man	52	56
Gemiddelde leeftijd waarop lid geworden	Vrouw	32	32
	Man	32	34
Gemiddeld aantal jaren lid van BumaStemra	Vrouw	12	14
	Man	19	21

3.2 Interviews

Naast de kwantitatieve data zijn er diepte-interviews afgenomen met vrouwelijke muzikmakers op basis van de resultaten uit het vorige onderzoek. Omdat er te weinig kwalitatieve data zijn, zijn de interviews niet bedoeld om gegeneraliseerde conclusies te trekken, maar zijn de interviews bedoeld om de bevindingen uit de enquête en dataset te verdiepen. Voor verder onderzoek is het interessant om deze kwalitatieve data uit te breiden om daadwerkelijk ook kwalitatieve conclusies te kunnen trekken.

Voor dit vervolgonderzoek zijn er in totaal zes interviews afgenomen met vrouwelijke muzikmakers in Nederland. De selectie van de respondenten vond voornamelijk plaats op basis van een balans in leeftijd, werkervaring en opleiding. De interviews zijn met expliciete toestemming opgenomen en getranscribeerd en door middel van de resultaten van de dataset en enquête gethematiseerd.

4. Resultaten dataset BumaStemra

4.1 Ontwikkeling in lidmaatschap

In 2024 is 16% van de ongeveer 33.560 muzikmakers, aangesloten bij BumaStemra, vrouw. In 2016 was slechts 13% van de 24.000 muzikmakers vrouw. Hoewel in tabel 4 een aanzienlijke groei te zien is in het totaal aantal lidmaatschappen, blijft het percentage vrouwelijke muzikmakers nagenoeg gelijk. Uit de data blijkt wel dat het percentage vrouwelijke muzikmakers hoger is onder jongere leeftijdscategorieën (tabel 5). In 2024 is 23% van de leden tussen 19 tot 35 jaar vrouw en tot en met 18 jaar is 31% van de leden vrouw (tabel 5). Onder nieuwe leden ligt het aandeel vrouwen iets hoger dan in het totale percentage. Van de 3753 nieuwe leden in 2024 is 21% vrouw.

Tabel 4: Aantal lidmaatschappen per genderidentiteit (Dataset BumaStemra 2016 & 2024)

	2016	2024
Totaal aantal lidmaatschappen	24.000 (100%)	33.560 (100%)
Vrouw	3.087 (13%)	5.432 (16%)
Man	20.913 (87%)	28.128 (84%)

Hoewel de groei in vrouwelijke lidmaatschappen niet lineair is, zou een groei van 3% per acht jaar betekenen dat pas in de 22^e eeuw de verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke muzikmakers gelijk zijn zal. Er moet benadrukt worden dat dit dus geen realistische weergave is, maar het geeft wel een beeld hoe langzaam de groei op dit moment is.

Tabel 5: Percentage vrouwelijke lidmaatschappen per leeftijdscategorie (Dataset BumaStemra 2016 & 2024)

	Vrouw 2016	Vrouw 2024
Alle leeftijden	13% (n = 3.087)	16% (n = 5.432)
- 18 jaar	28 % (n = 48)	31% (n = 60)
19 – 25 jaar	17% (n = 275)	23% (n = 810)
26 – 35 jaar	15% (n = 724)	19% (n = 1755)

36 – 45 jaar	12% (n = 668)	16% (n = 1082)
46 – 55 jaar	13% (n = 711)	13% (n = 743)
56 – 65 jaar	12% (n = 438)	13% (n = 580)
65 + jaar	11% (n = 223)	10% (n = 400)

4.2 Ontwikkeling in inkomen

Tabel 6: Gemiddeld jaarinkomen afkomstig uit BumaStemra (Dataset BumaStemra 2016 & 2024)

	2016	2024	Stijging van inkomen t.o.v. 2016
Vrouw	€ 720	€ 764	6%
Man	€ 2.207	€ 2.254	2%

In het gemiddeld jaarinkomen afkomstig uit BumaStemra is geen grote verandering zichtbaar ten opzichte van 2016. Er is dus nog steeds een grote loonkloof zichtbaar tussen mannelijke en vrouwelijke muzikmakers die aangesloten zijn bij BumaStemra. Mannelijke muzikmakers verdienen in 2024, zoals in 2016, bijna drie keer zoveel als vrouwelijke muzikmakers. Wel valt op dat het gemiddeld jaarinkomen afkomstig uit BumaStemra van vrouwen procentueel sneller stijgt dan dat van mannen (tabel 6). In 2016 verdienden de vrouwelijke leden van BumaStemra 5% van de totale inkomsten. In 2024 is dit 6%.

Net zoals Smeulders en Berkers (2018) aantoonde, blijkt uit de data van 2024 ook dat het gemiddelde aantal geregistreerde werken voor mannen hoger ligt dan voor vrouwen. Uit de dataset van 2024 blijkt dat vrouwelijke leden gemiddeld 28 werken hebben aangemeld bij BumaStemra en gemiddeld 49 euro per werk verdienen in 2024. Mannelijke leden hebben gemiddeld 55 werken aangemeld en verdienen circa 66 euro per werk in 2024. In 2024 hebben mannen gemiddeld drie nieuwe werken aangemeld ten opzichte van 2 werken bij vrouwen. Als we het aantal werken categoriseren in aantallen en vergelijken voor zowel mannen als vrouwen, zoals ook Smeulders en Berkers (2018) hebben gedaan, blijkt nog steeds dat het aantal werken een positieve relatie heeft met het inkomen, maar dat dit effect voor vrouwen veel minder sterk is dan voor mannen. Dit betekent dat het inkomen niet alleen wordt verklaard door het aantal werken, maar dat er ook andere factoren een rol spelen bij het inkomensverschil tussen mannen en vrouwen.

Dat het gemiddelde jaarinkomen sneller stijgt voor vrouwen is voornamelijk te zien in de groei van de inkomsten van de top 100 en top 10 vrouwelijke muzikmakers. De gemiddelde jaarinkomens afkomstig uit BumaStemra voor de top 100 vrouwen is de afgelopen acht jaar met maar liefst 68% gestegen ten opzichte van een 3% daling bij de top 100 mannelijke leden (tabellen 7 en 8).

Tabel 7: Gemiddeld jaarinkomen afkomstig uit BumaStemra van de top 100 mannelijke en vrouwelijke muzikmakers met de hoogste inkomsten (Dataset BumaStemra 2016 & 2024)

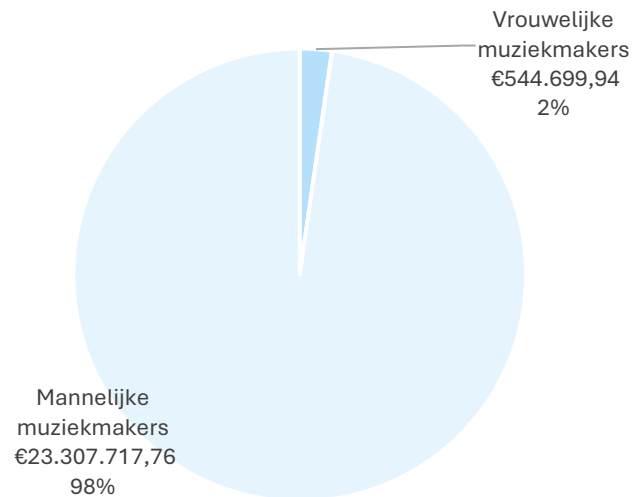
	2016	2024	Stijging van inkomen t.o.v. 2016
Top 100 Vrouw (n = 100)	€16.094	€ 27.102	68%
Top 100 Man (n = 100)	€235.942	€ 227.718	-3%

Tabel 8: Gemiddeld jaarinkomen afkomstig uit BumaStemra van de top 10 mannelijke als vrouwelijke muzikmakers met de hoogste inkomsten (Dataset BumaStemra 2016 & 2024)

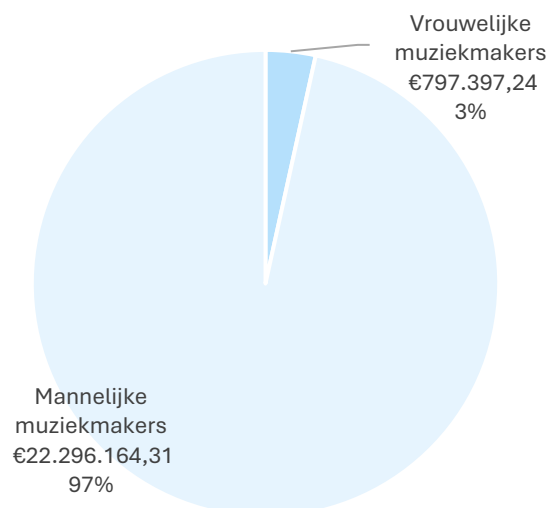
	2016	2024	Stijging van inkomen t.o.v. 2016
Top 10 Vrouw (n = 10)	€82.773	€ 111.079	34%
Top 10 Man (n = 10)	€974.172	€ 845.017	-13%

De top 100 muzikmakers met de hoogste inkomens van BumaStemra verdienen 23.852.417 euro in 2016 en 23.093.562 euro in 2024. In 2016 maakten maar vier vrouwen deel uit van de top 100 muzikmakers. In 2024 zijn dit zes vrouwen. Het aandeel inkomsten van deze vrouwelijke muzikmakers was 2% in 2016 en 3% in 2024 (grafieken 1 en 2).

Grafiek 1: Aandeel in totale waarde van de top 100 hoogste jaarinkomens afkomstig uit BumaStemra (Dataset BumaStemra 2016)



Grafiek 2: Aandeel in totale waarde van de top 100 hoogste jaarinkomens afkomstig uit BumaStemra (Dataset BumaStemra 2024)

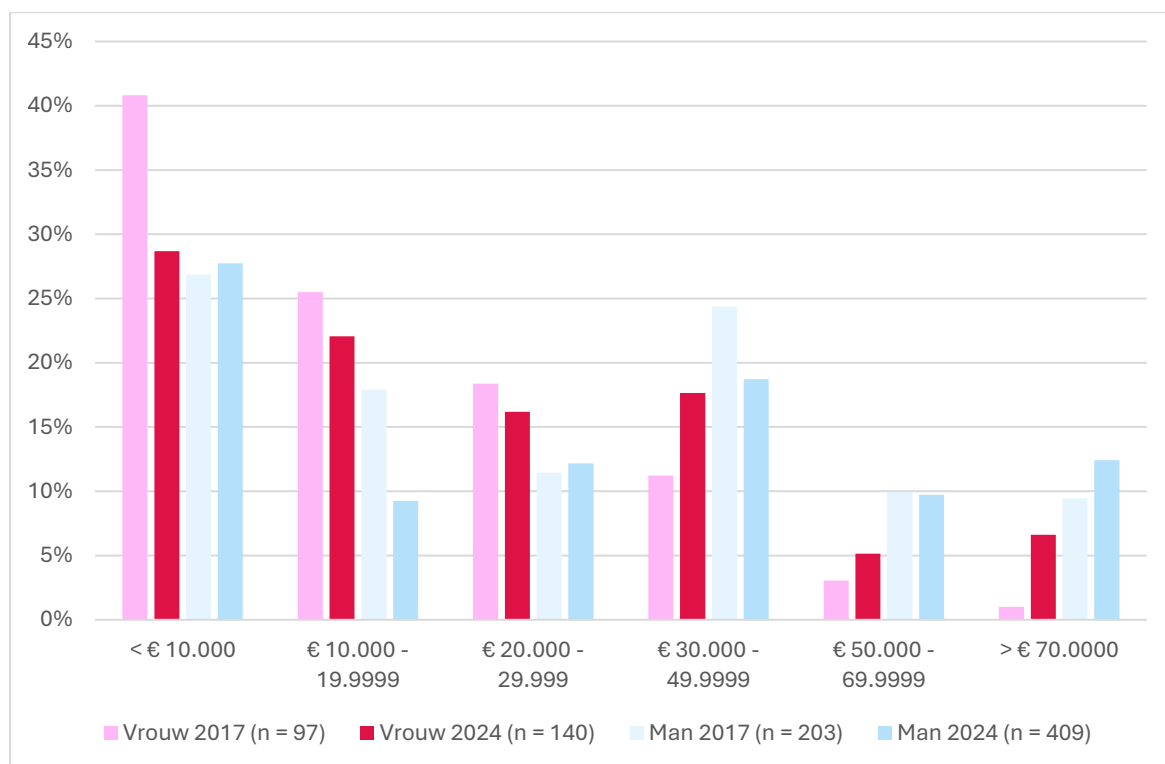


5. Resultaten enquête

5.1 Inkomen

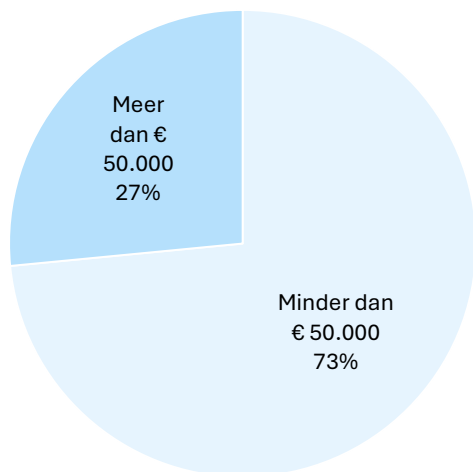
Concluderend uit de dataset BumaStemra, verdienen mannelijke leden nog steeds veel meer dan vrouwelijke leden, maar groeien de inkomens van vrouwen sneller dan die van mannen. In de resultaten uit de enquête is dezelfde trend zichtbaar. Uit deze resultaten blijkt dat mannelijke respondenten gemiddeld een hoger bruto jaarinkomen hebben dan vrouwelijke respondenten (grafieken 3, 4 en 5). Dit is te zien in 2017 als 2024. Opvallend is dat grafiek 3 bij vrouwelijke respondenten een daling weergeeft in de drie laagste inkomenscategorieën en een groei in de drie hoogste inkomenscategorieën ten opzichte van 2017. Ook is er een stijging te zien van 8% bij vrouwelijke respondenten met een inkomen boven de 50.000 euro (grafieken 4 en 5). Dit lijkt te betekenen dat vrouwen meer zijn gaan verdienen ten opzichte van 2017, maar daar is een betere steekproef in de enquête voor nodig om dit te kunnen stellen.

Grafiek 3: Totaal bruto jaarinkomen (inkomsten uit muziekgerelateerde en andere werkzaamheden) (Enquête 2017 (Smeulders en Berkers 2018) & 2024)

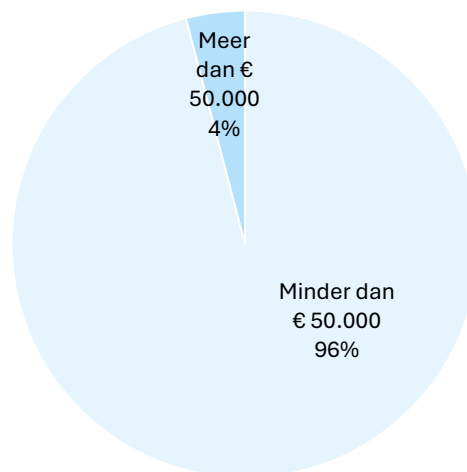


Grafiek 4: Totale bruto jaarinkomen 2017 (inkomsten uit muziekgerelateerde en andere werkzaamheden) (Enquête 2017 (Smeulders en Berkers 2018))

Man 2017 (n = 203)

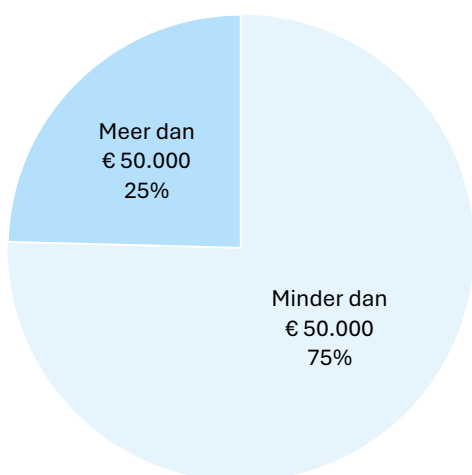


Vrouw 2017 (n = 97)

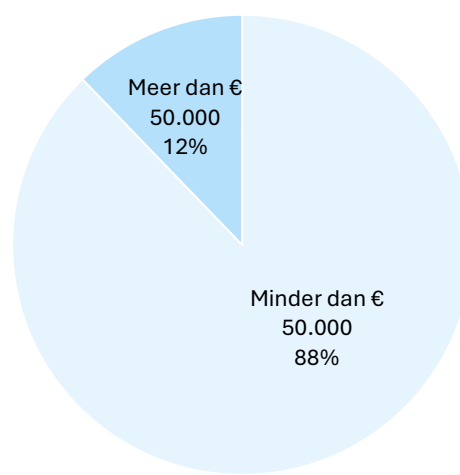


Grafiek 5: Totale bruto jaarinkomen 2024 (inkomsten uit muziekgerelateerde en andere werkzaamheden) (Enquête 2024)

Man 2024 (n = 409)



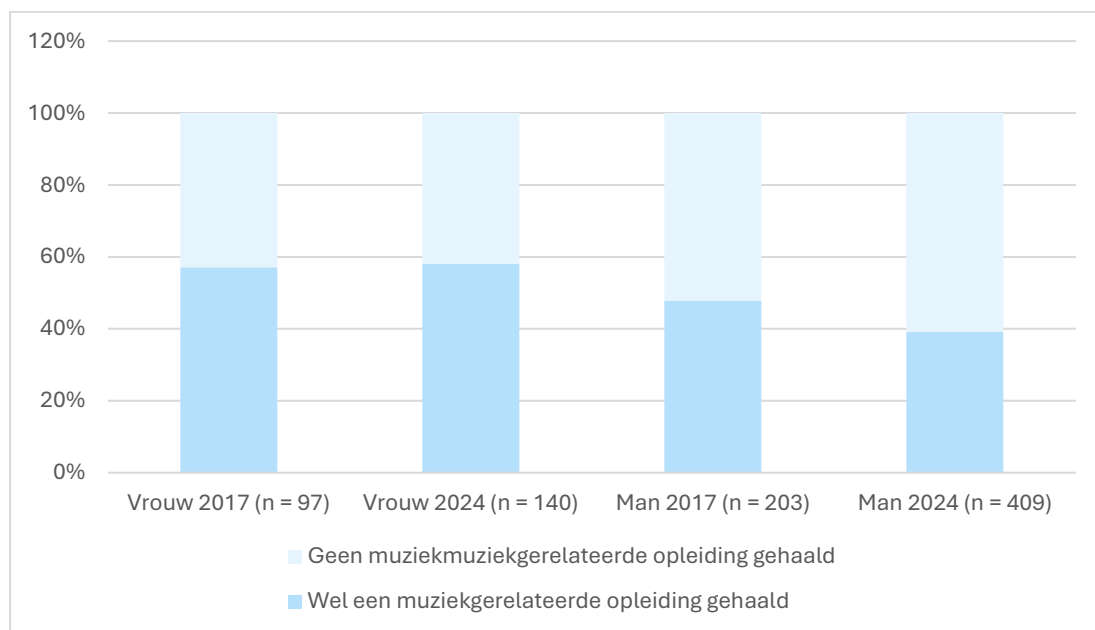
Vrouw 2024 (n = 140)



5.2 Opleiding

Uit de enquête blijkt dat vrouwelijke respondenten, zowel in 2017 en 2024, gemiddeld vaker een muziekgerelateerde opleiding gedaan dan mannelijke muzikmakers. In 2024 heeft 58% van de vrouwelijke respondenten een muziekgerelateerde opleiding gevolgd, ten opzichte van 39% mannelijke respondenten. Voor vrouwen is het percentage muzikmakers met muziekgerelateerde opleiding nagenoeg gelijk gebleven, terwijl voor mannelijke muzikmakers dit percentage in de jaren is gedaald (grafiek 6).

Grafiek 6: Muziekgerelateerde opleiding met diploma (Enquête 2017 (Smeulders en Berkers 2018) & 2024)



In de interviews met vrouwelijke muzikmakers werd ook gevraagd naar de muziekopleiding die zij hebben gevolgd. Het beeld uit de interviews, zowel in 2017 (Smeulders en Berkers 2018) als in 2024, is dat er in de periode waarin de respondenten hun opleiding volgden, weinig of geen vrouwelijke instrumentalisten aanwezig waren. Vrouwen waren daarentegen vaak wel in de meerderheid op de afdeling zang, zoals ook in de literatuur naar voren komt (KeyChange, 2021).

“Op het conservatorium waren er geen vrouwelijke instrumentalisten in mijn jaar. In de zangklas waren er zes vrouwen en was er dan één extra man.”

“Maar de meisjes die in onze klas zaten, die deden allemaal zang op één persoon na en dat was een bassiste die na één jaar is weggegaan.”

Ook noemden de vrouwen die in 2024 zijn geïnterviewd dat de mannelijke medestudenten vaker samen optrekken en dat mannen tijdens de opleiding vaker erkenning ontvangen voor een project dat het resultaat is van samenwerking tussen mannen en vrouwen. Deze praktijkvoorbeelden worden eveneens bevestigd in de literatuur: mensen geven vaker de voorkeur aan homogene netwerken (Smeulders en Berkers 2018) en mannen worden sneller als creatief genie gezien (Miller 2016).

Desalniettemin besteedden de vrouwen die in 2024 zijn geïnterviewd ook aandacht aan de positieve ontwikkelingen op muziekopleidingen. Volgens de zes vrouwen lijkt het erop dat de man/vrouw verhouding beter is dan vroeger, dat muziekopleidingen meer rekening houden met diversiteit tijdens het selectieproces en dat er steeds meer vrouwelijke (gast)docenten zijn.

“Voor de rest waren het alleen maar mannen. En dat was in de jaren om mij heen ook wel zo. Ik zie daar nu wel wat verschuiven.”

“Het is inmiddels echt heel erg aan het veranderen.”

“Ik loop daar nog steeds rond op het conservatorium en ik zie dat echt met het jaar heel erg veranderen.”

“Het percentage vrouwelijke muzikanten op het conservatorium is echt verdubbeld.”

5.3 Werkzaamheden

Tabel 9 laat zien hoeveel uur per week de respondenten gemiddeld besteden aan verschillende werkzaamheden. De werkzaamheden bevatten zowel betaald als onbetaald werk. Hoewel het totale aantal uren dat vrouwelijke respondenten in 2017 aan de onderstaande werkzaamheden besteedden ongeveer gelijk was aan dat van mannen, werken vrouwelijke respondenten in 2024 wekelijks ongeveer acht uur meer dan mannelijke respondenten (tabel 9).

De vrouwelijke respondenten spenderen in 2024 49% meer uren aan het uitvoeren en lesgeven, en promotionele en administratieve zaken dan mannen. In 2017 was dit verschil 32%. Wel is er een positieve ontwikkeling te zien binnen de uren die vrouwen en mannen besteden aan het maken van muziek (schrijven/componeren en produceren/masteren). In 2017 besteedden vrouwelijke respondenten minder uur aan het maken van muziek dan mannen. In 2024 zijn de uren die mannelijke als vrouwelijke respondenten besteden aan het maken van muziek nagenoeg gelijk (tabel 9).

Tabel 9: Gemiddelde tijdsbesteding aan werkzaamheden per week in uren (Enquête 2017 (Smeulders en Berkers 2018) & 2024)

	Werk buiten de muziek- sector	Schrijven/ componeren	Uit- voeren	Marketing / promotie	Administratie	Produceren / masteren	Les geven	Anders
Vrouw 2017 (n = 97)	14,0	14,7	12,4	10,2	7,5	6,3	9,6	7,3
Vrouw 2024 (n = 140)	12,0	11,8	6,3	7,8	5,9	5,9	6,1	4,5
Man 2017 (n = 203)	19,5	16,6	9,1	7,7	6,2	10,6	7,1	4,7
Man 2024 (n = 409)	14,3	12,0	7,0	4,2	3,1	6,1	3,2	2,3

Gevraagd naar de tevredenheid over de huidige arbeidsomstandigheden gaf slechts 39% van de vrouwen in 2017 aan zeer tevreden of tevreden te zijn, tegenover 59% van de mannen. Ook is in tabel 10 te zien dat in 2024 mannen vaker tevreden zijn met hun huidige arbeidsomstandigheden en werkzaamheden dan vrouwen. Over het algemeen is de tevredenheid over de arbeidsomstandigheden en werkzaamheden bij vrouwen als mannen gestegen in de afgelopen jaren (tabel 10).

Tabel 10: Stellingen tevredenheid over werk, percentage (zeer) tevreden of ja (Enquête 2017 (Smeulders en Berkers 2018) & 2024)

	Vrouw 2017 (n = 97)	Vrouw 2024 (n = 140)	Man 2017 (n = 203)	Man 2024 (n = 409)
In hoeverre ben je, alles bij elkaar genomen, tevreden met jouw huidige arbeidsomstandigheden?	39 %	45,6%	59%	68,9%
In hoeverre ben je, alles bij elkaar genomen, tevreden met de werkzaamheden die je nu verricht?	55%	64,7%	70%	74%
Maakt u zich zorgen over uw werkgelegenheid in de muzieksector?	76%	72%	63%	45%
Zou je over vijf jaar nog steeds dezelfde functies binnen de muzieksector vervullen?	90%	75%	80%	82%

In de enquête uit 2017 komt naar voren dat hoewel er veel onzekerheid is binnen de sector en men zich zorgen maakt over inkomsten en werkgelegenheid, er weinig respondenten zijn die daadwerkelijk hun werkzaamheden zouden verruilen voor andere werkzaamheden. Ook in de enquête van 2024 blijkt dat 75% van de vrouwen en 82% van de mannen hun huidige werkzaamheden niet zouden verruilen voor andere werkzaamheden. Wel is het opvallend dat op dit moment 72% van de vrouwelijke respondenten zich zorgen maakt over hun werkzaamheden binnen de muzieksector ten opzichte van 45% van de mannen. Voor vrouwelijke respondenten is dit percentage ongeveer gelijk gebleven, terwijl voor mannen dit percentage flink is gedaald (tabel 10).

5.4 Zelfvertrouwen en erkenning

In de enquête van 2017 kwam naar voren dat het merendeel van de respondenten geloofde dat het belangrijk is om veel zelfvertrouwen te hebben. Dit percentage is bij zowel vrouwelijke als mannelijke respondenten flink gedaald. Wel is nog steeds te zien dat bijna evenveel vrouwen als mannen aangeven dat ze niet snel tevreden zijn met hun eigen werk. Toch voelt 45% van de vrouwelijke respondenten zich nog steeds ongemakkelijk als ze hun werk onder de aandacht moeten brengen bij anderen en heeft 56% vaker het gevoel dat ze harder moeten werken dan anderen om hun muziek gehoord te laten worden. Deze percentages zijn sinds 2017 nagenoeg gelijk gebleven en zijn lager bij mannelijke respondenten (tabel 11).

Daarnaast kwam in de enquête van 2017 naar voren dat ongeveer een derde van de vrouwen vaak het gevoel had niet serieus te worden genomen, ten opzichte van een vijfde van de mannen. Ook in 2024 voelt 35% van de vrouwelijke respondenten zich niet serieus genomen ten opzichte van 16% bij de mannen (tabel 11).

Tabel 11: Stellingen zelfvertrouwen en erkenning, percentage (helemaal) mee eens (Enquête 2017 (Smeulders en Berkers 2018) & 2024)

	Vrouw 2017 (n = 97)	Vrouw 2024 (n = 140)	Man 2017 (n = 203)	Man 2024 (n = 409)
Het is belangrijk om veel zelfvertrouwen te hebben als je in de muziek werkt.	89%	48%	85%	30%
Ik ben niet snel tevreden met mijn werk.	76%	67%	80%	72%
Ik voel me ongemakkelijk wanneer ik mijn werk onder de aandacht moet brengen bij anderen.	45%	45%	25%	32%
Ik voel me vaak niet serieus genomen.	34%	35%	19%	16%

Ik heb het gevoel dat ik vaak harder moet werken dan anderen om mijn muziek gehoord te hebben.	57%	56%	46%	43%
--	-----	-----	-----	-----

Ook in de interviews met vrouwen in 2024 komen veel uitspraken voor die te maken hebben met zelfvertrouwen en erkenning. De vrouwen die zijn geïnterviewd benoemen dat ze het gevoel hebben dat ze zichzelf moeten bewijzen, omdat ze wellicht worden onderschat of niet serieus worden genomen. Zowel in de interviews van 2017 (Smeulders en Berkers 2018) als 2024 benoemen vrouwen bijvoorbeeld dat ze regelmatig als de zangeres worden gezien en niet als maker, componist of producer en dat hun technische of instrumentale kennis en vaardigheden vaak worden onderschat.

“Je moet wel gewoon tien keer harder jezelf bewijzen als vrouw.”

“Omdat je vrouw bent is het heel vaak: Oh ben je zangeres? En daar is niks mis mee natuurlijk. Dat is hartstikke vet als je zangeres bent en dat het enige is wat je doet. En dat is heel erg valide, maar ik heb mijzelf eigenlijk al vanaf het begin heel erg willen identificeren als meer. Ook als iemand die dus mannenrollen aanneemt.”

“En wat er soms kan gebeuren is dat ze [mannen] ervan uitgaan dat jij niet zo goed weet hoe je bijvoorbeeld een vette sound kunt maken. Er wordt vanuit gegaan dat dat iets is wat vooral mannen eigenlijk weten.”

“Als ik bijvoorbeeld begin over technische termen, (...) dan vindt daar een shift plaats. Want dan zie je ook van: oh dus je kan ook echt wat. Ik heb het idee dat je als vrouw, als mensen je niet kennen, dat je wel eerst moet laten merken dat je verstand hebt van bepaalde zaken.”

In de literatuur komt naar voren dat onze definitie van een 'ware artiest' vaak onbewust verweven is met typisch mannelijke eigenschappen en dat we mannen sneller als creatief genie zien (Miller 2016). Ook blijkt uit de literatuur dat mannen vaak eigenschappen toegekend krijgen die relevant zijn voor succes en vrouwen vaker worden geassocieerd met zwakkere eigenschappen (Keychange, 2021). Deze stereotypering kan een reden zijn waarom vrouwen vaker voelen dat ze harder moeten werken of niet serieus worden genomen.

5.5 Uiterlijk

Net zoals in 2017 antwoorden vrouwen vaker positief op de vraag of uiterlijk belangrijk is voor hun werk dan mannen. In 2024 is 78% van de vrouwelijke respondenten het (helemaal) mee eens dat vrouwen sneller op hun uiterlijk worden beoordeeld dan op hun werk. Toch is het percentage vrouwen dat (helemaal) eens is met de stelling “Hoe ik eruitzie is belangrijk voor hoe mensen over mij denken als muzikmaker/artiest” 10% gedaald de afgelopen jaren (tabel 12).

Tabel 12: Stellingen uiterlijk, percentage (helemaal) mee eens (Enquête 2017 (Smeulders en Berkers 2018) & 2024)

	Vrouw 2017 (n = 97)	Vrouw 2024 (n = 140)	Man 2017 (n = 203)	Man 2024 (n = 409)
Hoe ik eruitzie is belangrijk voor hoe mensen over mij denken als muzikmaker/artiest.	75%	65,4%	43%	39,4%
Vrouwen worden sneller op hun uiterlijk beoordeeld, dan op hun werk.	76%	77,9%	60%	55,2%

Deze stellingen worden ondersteund door de uitspraken in de interviews van 2024:

“Soms heb ik het gevoel dat ik niet knap of mooi genoeg ben om die kans te krijgen.”

“Ik heb het wel het idee dat het oké is om er niet perfect uit te zien. Dat vind ik een hele veilige ontwikkeling. Vroeger moest je echt best wel een popje moest zijn. Terwijl nu, dat is een soort body positivity ding.”

5.6 Gender en de muzieksector

Zoals te zien in tabel 13 is een klein deel van de mannen zowel in 2017 als in 2024 het eens met de stelling “Mannen zijn creatiever dan vrouwen” en zijn er geen vrouwen die eens of helemaal eens zijn met deze stelling. Terwijl in 2024 vrouwen het met 91% (helemaal) oneens waren met deze stelling, was dat aantal onder mannen 79% procent, wat aangeeft dat er ongeveer een vijfde van de mannelijke respondenten deze stelling niet direct verwerpt (tabel 13).

Wel is er een verandering zichtbaar bij de stelling “Als ik muziek hoor, weet ik meteen of het door een vrouw of een man geschreven is”. De percentages van vrouwen en mannen die het (helemaal) eens zijn met deze stelling liggen in 2024 dicht bij elkaar. Het percentage mannen dat het eens is met deze stelling is gedaald ten opzichte van 2017 en dit percentage bij vrouwen is gestegen (tabel 13).

Tabel 13: Stellingen creativiteit en gender, percentage (helemaal) mee eens (Enquête 2017 (Smeulders en Berkers 2018) & 2024)

	Vrouw 2017 (n = 97)	Vrouw 2024 (n = 140)	Man 2017 (n = 203)	Man 2024 (n = 409)
Mannen zijn creatiever dan vrouwen.	0%	0%	4%	3,4%
Als ik muziek hoor, weet ik meteen of het door een vrouw of een man geschreven is.	1%	4,4%	7%	3,1%

Uit tabel 14 blijkt dat vrouwen ten opzichte van mannen in beide jaren veel minder werken met mensen van hetzelfde geslacht. Het percentage vrouwen dat drie rolmodellen van hetzelfde geslacht kan opnoemen is met 11% gestegen ten opzichte van 2017 en bij mannen is dit percentage met 15% gedaald. Dit kan betekenen dat er meer vrouwen werkzaam zijn in de muzieksector, meer vrouwelijke rolmodellen zijn op dit moment of dat rolmodellen op meer zichtbare posities zitten.

Tabel 14: Stellingen gender en de muzieksector, percentage (helemaal) mee eens (Enquête 2017 (Smeulders en Berkers 2018) & 2024)

	Vrouw 2017 (n = 97)	Vrouw 2024 (n = 140)	Man 2017 (n = 203)	Man 2024 (n = 409)
Ik werk voornamelijk samen met mensen die hetzelfde geslacht hebben als mijzelf.	8%	8,1%	29%	26,5%
Als ik drie namen moet noemen van mensen die een voorbeeld of inspiratie voor me zijn, dan zijn deze van hetzelfde geslacht als ikzelf ben.	20%	30,9%	51%	35,6%
Er zijn even veel vrouwen als mannen actief als muzikmaker in Nederland.	9%	9,5%	6%	8,5%
De muziekwereld is een echte mannenwereld.	74%	67,6%	39%	25,1%
De muziekindustrie in Nederland biedt gelijke kansen aan mannen en vrouwen.	12%	11,8%	40%	38,4%
Het is lastiger voor vrouwen dan voor mannen om een carrière als muzikmaker te combineren met een gezin.	65%	73,5%	38%	38,7%

Wanneer er gevraagd wordt of er evenveel vrouwen als mannen actief zijn als muzikmaker in Nederland, dan is slechts, zoals ook in 2017, een heel klein percentage vrouwen en mannen het eens met deze stelling (tabel 14).

67% van de vrouwelijke respondenten bevestigt de stelling "De muziekwereld is een echte mannenwereld", terwijl slechts 25% van de mannen het hiermee eens is. Dit laat zien dat, hoewel het merendeel van de respondenten net als in 2017, een verschil opmerkt in het aantal

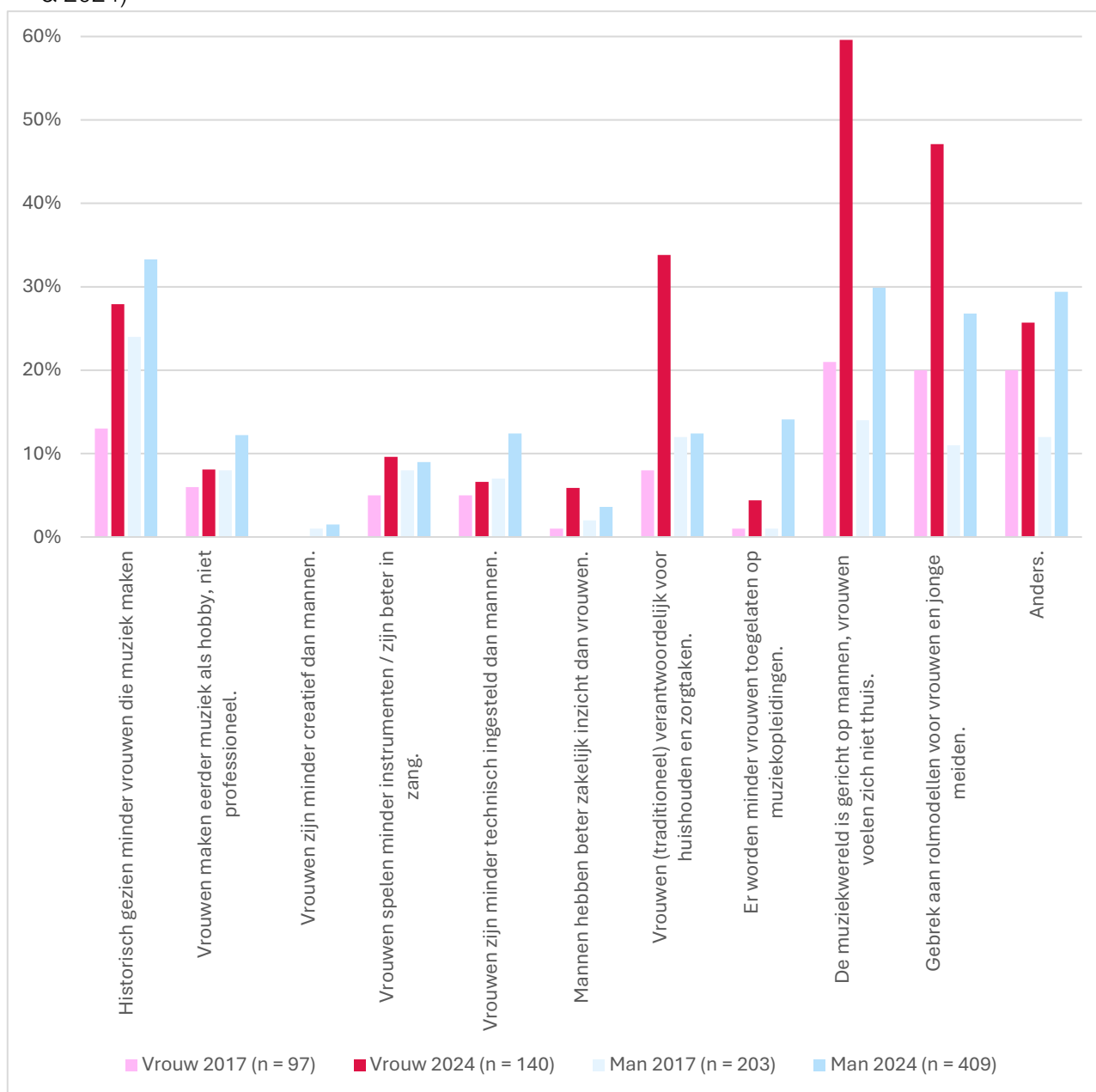
vrouwen en mannen in de muzieksector, dit niet betekent dat zij de sector zelf als een 'mannenwereld' beschouwen. Er is een duidelijk en significant verschil in de beleving tussen vrouwen, die in dit geval de minderheid vormen, en mannen, die dit minder sterk ervaren (tabel 14).

Opvallend is dat het percentage vrouwen en mannen dat aangeeft het (helemaal) eens te zijn met de stelling "De muziekwereld is een echte mannenwereld" is gedaald, terwijl het percentage mannen en vrouwen dat het (helemaal) eens is met de stelling "De muziekindustrie in Nederland biedt gelijke kansen aan mannen en vrouwen" gelijk is gebleven en zelfs een klein beetje is gedaald. Ongeveer 12% van de vrouwelijke respondenten denkt dat de muziekindustrie in Nederland gelijke kansen biedt aan mannen en vrouwen ten opzichte van 38% van de mannen (tabel 14).

5.7 Mogelijke verklaringen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke muzikmakers

Aan het einde van de enquête is een vraag gesteld over de mogelijke verklaring voor het feit dat er minder vrouwelijke dan mannelijke muzikmakers staan ingeschreven bij BumaStemra. De respondenten konden maximaal drie opties kiezen uit elf stellingen en was er ook een mogelijkheid om zelf een eigen verklaring in te vullen. De inhoud van de vragen is gebaseerd op de enquête uit 2017. Sommige stellingen zijn met opzet licht provocerend gekozen (grafiek 7).

Grafiek 7: Mogelijke verklaringen in percentages (Enquête 2017 (Smeulders en Berkers 2018) & 2024)



Hoewel in 2017 mannen procentueel gezien vaker kozen voor stellingen die wijzen op vaardigheden of karaktereigenschappen van vrouwen en vrouwen sneller kozen voor omgevingsfactoren, kiezen mannen in 2024 procentueel vaker voor omgevingsfactoren. Hoewel er ten opzichte van 2017 meer mannen denken dat vrouwen minder technisch zijn ingesteld dan mannen of dat vrouwen minder creatief zijn, kiezen mannen ten opzichte van 2017 vaker voor stellingen over het gebrek aan rolmodellen of dat de muziekwereld meer op mannen is ingericht (grafiek 7).

Uit de bovenstaande grafiek blijkt dat de respondenten in 2024 zich meer bewust zijn van de invloed van traditionele structuren en patronen, die historisch gezien als norm zijn gevestigd. Respondenten kiezen vaker voor het feit dat er historisch gezien minder vrouwen zijn die muziek maken, dat vrouwen traditioneel gezien vaker verantwoordelijk zijn voor het huishouden en dat de muziekwereld gericht is op mannen. Daarnaast is het gebrek aan rolmodellen voor vrouwen ook een stelling die vaak wordt gekozen (grafiek 7).

Veel mensen hebben ook een eigen verklaring ingevuld. Een aantal mensen geeft aan dat ze de stellingen lastig vinden of dat de interesses van vrouwen en mannen nou eenmaal anders zijn. Daarentegen denken ook veel respondenten dat vrouwen vaker kiezen voor een veilige keuze, minder zelfvertrouwen hebben of te bescheiden zijn en dat vrouwen minder serieus worden genomen. Ook wordt een enkele keer genoemd dat de gatekeepers en mensen op hogere posities nog steeds man zijn, waardoor er vaak sprake is van 'vriendjespolitiek'.

In de literatuur worden enkele opmerkingen bevestigd, want zoals benoemd blijkt dat vrouwen inderdaad zelfden gedurfde beslissingen maken over carrièreontwikkeling om risico's te vermijden en vrouwen vaak worden uitgesloten van mannelijke netwerken (KeyChange, 2021).

Ook in de interviews van 2024 worden verklaringen gegeven over de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke muzikmakers:

“Het is nooit op gelijkwaardige voet gestart. Als je daar weer een vergelijking gaat trekken naar de maatschappij zoals ze op dit moment is, hebben wij ook pas heel kort stemrecht. Dus het is heel logisch dat ons kabinet op dit moment, of de politiek op dit moment nog steeds niet bestaat uit 50% vrouwen, 50% man. Want die generaties, die vermengen elkaar. En ik denk dat dat voor Buma ook geldt.”

“Het is echt een mensworld, de muziekwereld. (..) Ik kan zo vijf vrouwen opnoemen die de functies ook echt, zo niet beter, zouden kunnen invullen. Mensen nemen zichzelf aan. De mensen die er nu zitten zijn een bepaald soort mensen en die nemen ook dat soort mensen aan. Daarom ben ik in dat opzicht ook voor een quotum. Ergens moet de cirkel doorbroken worden, hoe ongemakkelijk dat ook soms is.”

“Het zijn bepaalde structuren die langzaam aan het veranderen zijn, maar dat speelt natuurlijk nog wel een soort rol in ons normatieve zijn.”

“Ik denk dat er toch echt iets in onze maatschappij zit over vrouwen die maken. En dat gewoon best wel diep geworteld is wat mensen heel vaak niet beseffen. En echt met alle goede bedoelingen, maar dat er toch altijd een beeld is van vrouwen, de muze en uitvoerder. Want leuk om naar hen te kijken en altijd heel veel emotie. Maar de mensen die het denken doen en die het intellectuele deel doen dat zijn de mannen. Dat is heel zwart-wit en ik denk dat de meeste mensen echt niet actief zo denken, maar we hebben gewoon allemaal te maken met best wel geconditioneerd seksisme. Alle vrouwen hebben dat ook in hun hoofd. Dat maakt je niet seksistisch, maar het is super moeilijk om los te maken. Het is gewoon ook heel erg hoe vrouwen in de media en in taal worden verwoord. Dat heeft gewoon een impact hoe we zelf naar onszelf kijken, hoe we onszelf plaatsen in de wereld en andere mensen spiegelen.”

“Ik denk dat het gewoon heel belangrijk is voor jonge vrouwen om mensen op posities te zien waar ze denken: Oh dat zou ik ook willen en dat zou ik ook kunnen.”

“Ja, ik denk dat rolmodellen heel belangrijk zijn. Ik zit nu ineens in die voorbeeldfunctie die ik zelf heel erg gemist heb.”

“Die representatie is super inspirerend en gaat ook weer veel meer jonge meisjes in de muziekwereld trekken.”

“Ik denk dat toegankelijkheid van muziekonderwijs een heel belangrijk onderdeel is van emancipatie in muziek.”

“Ik heb het idee dat het beeld van wat vrouwen in de muziek doen veel eenzijdiger is dan mannen. Ik zou het gewoon heel fijn vinden als er naar vrouwen in de muziekindustrie op dezelfde manier wordt gekeken: je kunt alles.”

5.8 Initiatieven gericht op gendergelijkheid in de muzieksector

Met het programma Rise Up wil BumaStemra de positie van vrouwen in de muzieksector versterken. Het Rise Up programma is gericht op de oplossingen om de kansen van vrouwen in de Nederlandse muziekindustrie te verbeteren, bijvoorbeeld door een podcast over vrouwen in de muziek, een podium te geven aan rolmodellen en het organiseren van netwerkevenementen. Naast BumaStemra zijn er veel andere organisaties die initiatieven hebben ontplooid voor gendergelijkheid in de muzieksector. Toch blijft de vraag bestaan of dit soort initiatieven een positieve impact heeft op de ervaringen van muzikmakers en bijdragen aan gendergelijkheid in de sector. Wat zijn de gedachten van de respondenten over initiatieven voor gendergelijkheid in de muzieksector en hebben zij ooit kennis genomen van of deelgenomen aan deze initiatieven?

48% van de respondenten denkt dat dit soort initiatieven een positieve impact kunnen hebben op de ervaringen van muzikmakers. Onder vrouwen is dit percentage 64%. Ongeveer 16% van alle respondenten heeft de afgelopen jaren wel eens deelgenomen aan of kennisgenomen van initiatieven die zich richten op gendergelijkheid in de muzieksector. Bij mannen is dit 10% en bij vrouwen is dit percentage ongeveer 32% (Enquête 2024).

Afsluitend werd in de enquête en interviews gevraagd wat de ervaring of mening was over het initiatief waaraan diegene had deelgenomen of waarvan diegene heeft kennis genomen. De reacties zijn veelal positief. Mensen vinden het fijn om rolmodellen en andere vrouwen in de sector te ontmoeten en om met elkaar in gesprek te zijn over dit onderwerp. Wel zijn er enkele feedbackpunten. De boodschap wordt soms als prekerig ervaren en veel respondenten geven aan dat dit soort initiatieven niet helpen als ze alleen gefocust zijn op vrouwen.

“Goed om andere vrouwen in de industrie te leren kennen maar de verandering kan niet plaats vinden zonder de man.”

“En daar [gendergelijkheid] hoort die mannen-emancipatie in het huidige klimaat voor mij heel erg bij. Ik vrees dat als we heel erg in de vrouwenemancipatie blijven zitten, dat die jonge mannen zich juist alleen maar gaan verharden. (...)”

“Ik denk dat het heel verstandig is om ervoor te zorgen dat vrouwen elkaar kunnen vinden. Dat je contact met elkaar kunt hebben en dat je het over zaken kunt hebben. Maar aan de andere kant moet het denk ik ook anders. (...) Dat we ook die mannen erbij kunnen betrekken.”

6. Conclusie

Lidmaatschap BumaStemra

Hoewel er een aanzienlijke groei is te zien in het totaal aantal lidmaatschappen van BumaStemra, zijn vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd onder de leden van BumaStemra. In 2024 is 16% van de leden van BumaStemra vrouw, ten opzichte van 13% in 2016.

Uit de data blijkt dat het percentage vrouwelijke muzikmakers hoger is onder jongere leeftijdscategorieën en nieuwe leden. In 2024 is 23% van de leden tussen 19 tot 25 jaar vrouw, tot en met 18 jaar is 31% van de leden vrouw en van de 3753 nieuwe leden in 2024 is 21% vrouw.

Inkomen afkomstig uit BumaStemra

Kijkend naar de inkomsten afkomstig uit BumaStemra, verdienen mannelijke muzikmakers jaarlijks bijna drie keer zoveel als vrouwelijke muzikmakers. Hoewel het gemiddelde aantal geregistreerde werken voor mannen hoger ligt dan voor vrouwen, ligt het verschil in inkomen slechts ten dele aan het aantal werken wat geregistreerd is.

Hoewel mannen dus veel meer verdienen dan vrouwelijke muzikmakers, stijgt het gemiddelde inkomen afkomstig uit BumaStemra van vrouwen sneller in vergelijking met het inkomen van mannen. De gemiddelde jaarinkomens afkomstig uit BumaStemra voor de top 100 vrouwen is de afgelopen acht jaar met maar liefst 68% gestegen ten opzichte van een 3% daling bij de top 100 mannelijke leden.

In 2016 verdienden de vrouwelijke leden van BumaStemra 5% van de totale inkomsten. In 2024 is dit 6%. In 2016 maakten maar vier vrouwen deel uit van de top 100 meest verdienende muzikmakers bij BumaStemra. In 2024 zijn dit zes vrouwen. Het aandeel inkomsten van deze vrouwelijke muzikmakers in de top 100 was 2% in 2016 en 3% in 2024.

Opleiding

Uit de enquête blijkt, net zoals in 2017, dat vrouwelijke respondenten gemiddeld vaker een muziekopleiding hebben gevolgd dan mannelijke muzikmakers. Maar liefst 58% van de vrouwelijke respondenten heeft een muziekopleiding gevolgd, ten opzichte van 39% mannelijke respondenten. Zowel in de interviews van 2017 en 2024 bespreken de vrouwelijke respondenten dat vrouwen oververtegenwoordigd worden op zangafdelingen, maar een minderheid vormen op instrumentale afdelingen. Volgens enkele vrouwen die zijn geïnterviewd in 2024 zijn er wel positieve ontwikkelingen te zien binnen muziekopleidingen, zoals een betere man/vrouw verhouding.

Werkzaamheden

Hoewel het totale aantal uren dat vrouwelijke respondenten in de enquête van 2017 besteedden aan zowel betaald als onbetaald werk ongeveer gelijk was aan dat van mannen, werken vrouwelijke respondenten in 2024 wekelijks ongeveer acht uur meer dan hun mannelijke collega's. Daarnaast besteden vrouwen in 2024 49% meer uren aan optreden, lesgeven, en promotionele en administratieve taken dan mannen, terwijl dit verschil in 2017 nog 32% was. Wel besteden vrouwen in 2024 meer tijd aan het maken van muziek dan in 2017, en dit aantal uren is nu gelijk aan dat van mannen.

Uit de enquête blijkt dat de tevredenheid over de arbeidsomstandigheden en werkzaamheden bij zowel vrouwen als mannen in de afgelopen jaren is gestegen. Desondanks zijn mannelijke respondenten vaker tevreden met hun huidige arbeidsomstandigheden en werkzaamheden dan vrouwelijke respondenten. In 2024 maakt 72% van de vrouwelijke respondenten zich nog zorgen over hun werkzaamheden binnen de muzieksector, tegenover 45% van de mannen. Voor vrouwen is dit percentage ongeveer gelijk gebleven, terwijl het voor mannen aanzienlijk is gedaald.

Zelfvertrouwen, erkenning en uiterlijk

In de enquête van 2017 vond het merendeel zelfvertrouwen belangrijk, maar dit percentage is in 2024 bij zowel vrouwen als mannen flink gedaald. Toch voelt 45% van de vrouwelijke respondenten zich ongemakkelijk om hun werk te presenteren en heeft 56% het gevoel harder te moeten werken om hun muziek gehoord te krijgen. In 2017 voelde ongeveer een derde van de vrouwen zich vaak niet serieus genomen, tegenover een vijfde van de mannen. In 2024 is dit 35% bij vrouwen en 16% bij mannen. Ook in de interviews komt dit naar voren en benoemen vrouwen dat ze het gevoel hebben dat ze zichzelf moeten bewijzen en niet serieus worden genomen, omdat ze regelmatig gezien worden als alleen de zangeres of er de veronderstelling is dat ze geen technische of instrumentale kennis hebben. Deze stereotypering kan een reden zijn waarom vrouwen vaker voelen dat ze harder moeten werken of niet serieus worden genomen.

Net zoals in de enquête van 2017 antwoorden vrouwen vaker positief op de vraag of uiterlijk belangrijk is voor hun werk dan mannen. In 2024 is 78% van de vrouwelijke respondenten het (helemaal) mee eens dat vrouwen sneller op hun uiterlijk worden beoordeeld dan op hun werk.

Gender en de muzieksector

Het percentage vrouwen in de enquête dat drie rolmodellen van hetzelfde geslacht kan noemen is met 11% gestegen ten opzichte van 2017, terwijl dit bij mannen met 15% is gedaald. Dit wijst mogelijk dat er meer vrouwen werkzaam zijn in de muzieksector, er meer vrouwelijke rolmodellen zijn of deze rolmodellen beter zichtbaar zijn. Hoewel het percentage met 6% is gedaald, is 68% van de vrouwen in 2024 het (helemaal) eens met de stelling "De muziekwereld is een echte mannenwereld", tegenover slechts 25% van de mannen. Ongeveer 12% van de

vrouwen denkt dat de muziekindustrie in Nederland gelijke kansen biedt aan mannen en vrouwen, in vergelijking met 38% van de mannen.

Mogelijke verklaringen

Respondenten van de enquête wijzen, in tegenstelling tot 2017, vooral op omgevingsfactoren als verklaring voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de muzieksector, zoals de mannelijke-dominante cultuur, traditionele structuren en het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen. In 2017 gaven respondenten, voornamelijk mannen, vaker antwoorden die betrekking hadden op persoonlijke kenmerken of attitudes van vrouwen. Dit verschil zou kunnen wijzen op een groter bewustzijn van de onderliggende structuren die leiden tot ongelijke kansen.

Initiatieven voor gendergelijkheid

48% van de respondenten gelooft dat initiatieven voor gendergelijkheid een positieve impact hebben op muzikmakers, onder vrouwen is dit 64%. Ongeveer 16% heeft de afgelopen jaren deelgenomen aan of kennisgenomen van zulke initiatieven (10% van de mannen, 32% van de vrouwen). Reacties zijn overwegend positief, vooral over het ontmoeten van andere vrouwen in de sector. Wel is er kritiek dat de focus te sterk op vrouwen ligt, terwijl echte verandering pas mogelijk is met betrokkenheid van mannen.

Hoewel vrouwelijke muzikmakers nog steeds ondervertegenwoordigd zijn, de loonkloof aanzienlijk blijft en vrouwen regelmatig ongelijkheid ervaren, is er mogelijk sprake van een voorzichtige positieve ontwikkeling: Het inkomen van vrouwen stijgt sneller dan dat van mannen, er zijn steeds meer zichtbare vrouwelijke rolmodellen en het bewustzijn over de structurele oorzaken van ongelijke kansen groeit.

“Verandering, ik denk heel langzaam. (...) Ik heb het gevoel dat ik nu allemaal dingen kan zeggen die ik vroeger niet kon zeggen, omdat ik dan nu het gevoel heb dat ik wel meer een stem heb, omdat ik om me heen voel dat die stem vaker wordt gevoerd. En dat is voor mij persoonlijk al een verandering.”

“Het is veel bespreekbaarder nu. Er is ook gewoon een platform voor.”

7. Aanbevelingen en reflectie

Naar aanleiding van dit onderzoek zijn er enkele aandachtspunten voor reflectie en suggestie.

Gendergelijkheid gaat niet enkel over het verschil tussen mannen en vrouwen

Dit onderzoek is een vergelijkend vervolgonderzoek, waardoor enkel het verschil tussen vrouwelijke en mannelijke muzikmakers wordt onderzocht. Om de gendergelijkheid in de sector goed in kaart te brengen is het van belang om ook andere genderidentiteiten te onderzoeken. Daarnaast is een intersectionele blik in vervolgonderzoek belangrijk. Intersectionaliteit gaat over de opeenstapeling van meerdere vormen van discriminatie op basis van verschillende aspecten van een persoon. Voor vrouwen die ook te maken hebben met andere vormen van discriminatie, zoals op basis van etniciteit, zijn de uitdagingen namelijk nog groter.

Breng ook de ervaringen van mensen met andere genderidentiteiten op een meer intersectionele manier in kaart om een completer beeld te krijgen van de genderbarrières die muzikmakers ervaren.

Hoeveel vrouwelijke muzikmakers stoppen met hun creatieve carrière en welke factoren spelen daarbij een rol?

Binnen dit onderzoek was niet alle relevante data beschikbaar. Er is bijvoorbeeld geen aandacht besteed aan het aantal vrouwen dat stopt tijdens de carrière en welke factoren daarbij een rol spelen. In dit onderzoek zijn alleen de ervaringen meegenomen van vrouwen die nog steeds werkzaam zijn in de sector als maker en daarom is het des te interessanter om vrouwen te spreken die zijn gestopt met hun werk als muzikmaker en waarom.

Onderzoek of en welke redenen er zijn waarom vrouwen stoppen met hun carrière als muzikmaker.

Bewustzijn van genderstereotypen en meer rolmodellen

Niet alleen mannen zijn opgevoed met bepaalde denkpatronen, ook vrouwen hebben te maken met vooroordelen over zichzelf en over de ander. Bewustwording hiervan is belangrijk om elkaar en jezelf beter te begrijpen en nader tot elkaar te komen. Dit betekent dat echte verandering vroeg begint. Het opvoeden zonder of met het bewustzijn van genderstereotypen en het zichtbaar maken van rolmodellen bij vroegere leeftijden, zowel bij vrouwen als mannen, zijn belangrijke factoren om gendergelijkheid te stimuleren.

Streef ernaar om met iedere communicatie-uiting genderstereotypen te doorbreken en versterk de zichtbaarheid van vrouwen (in niet-traditionele rollen).

Geen verzet, maar samenwerking

Hoewel het belangrijk is voor vrouwen om hun ervaringen met elkaar te delen op een veilige plek, lijken initiatieven die zich richten op gendergelijkheid zich exclusief te focussen op vrouwen. Het is de bedoeling dat iedereen zich meer bewust wordt van de onderliggende structuren en van ongelijkheid in de muzieksector, waardoor initiatieven zich ook zullen moeten richten op mannen en de samenwerking tussen verschillende genderidentiteiten.

Creëer naast een veilige plek voor vrouwen ook ruimte voor dialoog. Ontwikkel inclusieve initiatieven en zorg voor beleid en programma's die zowel mannen, vrouwen en mensen met een andere genderidentiteit betrekken bij het doorbreken van genderbarrières en het bevorderen van een inclusieve cultuur.

"We moeten positief blijven en gewoon omarmen wat we doen en dat we mooie dingen maken en dat we samen sterker staan."

8. Bibliografie

Calkins, Thomas, Pauwke Berkers, Yosha Wijngaarden, en Frank Kimenai. 2023. "Music Management in Europe: 2023 Report". *European Music Managers Alliance*. EMMA.

Geraadpleegd 13 augustus 2024. https://emma.community/wp-content/uploads/2024/01/EMMA_Music-Management-in-Europe-Report.pdf.

Dalla Riva, Chris. 2023. "Women Are Superstars On Stage, But Still Rarely Get To Write Songs". *The Pudding*. 2023. Geraadpleegd 20 augustus 2024.

<https://pudding.cool/2023/07/songwriters/>.

Daru, Saskia, Koen Kros, en Hanneke Mateman. 2023. "Grensoverschrijdend Gedrag in de Muziekindustrie in Beeld". *Movisie*. Geraadpleegd 13 augustus 2024.

<https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2024-01/Grensoverschrijdend-gedrag-in-de-muziekindustrie-in-beeld.pdf>.

Dee, Arne, en Berend Schans. 2022. "Poppodia en -Festivals in Cijfers 2022". Report. VNPF.

Geraadpleegd 13 augustus 2024. <https://vnpf.nl/content/uploads/2023/10/VNPF-POPPODIA-EN-FESTIVALS-IN-CIJFERS-2022.pdf>.

House of Commons. 2024. "Misogyny in Music". *House of Commons*. Geraadpleegd 14 augustus 2024.

<https://committees.parliament.uk/publications/43084/documents/214478/default/>.

Kahlert, Hanna, Tatiana Cirisano, en Sophia Oleksiyenko. 2024. "BE THE CHANGE: Gender Equity in Music". *Tunecore x Believe*.

https://www.datocms-assets.com/119568/1715870701-eng-be-the-change-report_2024.pdf.

Keychange. 2021. "Keychange 2021: Study on Gender Diversity in the Music Industry and in Music Usage". *Keychange*. Geraadpleegd 14 augustus 2024.

<https://static1.squarespace.com/static/5e3ac2fecfd69e2663a9b793c/t/664741f10fe0b21d1426ac80/1715945985980/Final+Report+Keychange+2021.pdf>.

Koren, Timo. 2023. "Beyond door Policies: Cultural Production As A Form Of Spatial Regulation in Amsterdam Nightclubs". *European Journal Of Cultural Studies* 27 (1): 36–51.

<https://doi.org/10.1177/13675494231165923>.

Miller, Diana L. 2016. "Gender And The Artist Archetype: Understanding Gender Inequality in Artistic Careers". *Sociology Compass* 10 (2): 119–31.

<https://doi.org/10.1111/soc4.12350>.

Smeulders, Eefje, en Pauwke Berkers. 2018. "Gendergelijkheid Onder Muziekmakers in Nederland". Thesis. *Department Of Media And Communication, Erasmus University Rotterdam*.

BumaStemra. Geraadpleegd 14 augustus 2024.

https://bumastemra.nl/app/uploads/2023/03/Rise-Up_Onderzoeks-rapport.pdf.

Smith, Stacy L., Katherine Pieper, Karla Hernandez, en Sam Wheeler. 2024. "Inclusion in the Recording Studio?: Gender & Race/Ethnicity of Artists, Songwriters & Producers Across 1,200 Popular Songs From 2012 to 2023". Geraadpleegd 20 augustus 2024.

<https://assets.uscannenberg.org/docs/aii-inclusion-recording-studio-20240130.pdf>.

Swartjes, Britt, en Pauwke Berkers. 2023. "'Getting in' Or 'Moving On'? On Internship Experiences And Representation in The Popular Music Festival Sector". *Journal Of Education And Work* 36 (7–8): 623–35. <https://doi.org/10.1080/13639080.2023.2289917>.

Swartjes, Britt. 2024. "Muziek - Cultuurmonitor". Cultuurmonitor. 11 april 2024. Geraadpleegd 13 augustus 2024. <https://www.cultuurmonitor.nl/domein/muziek/>.