

---

# Monitor sociale veiligheid culturele, creatieve en mediasector 2026

mores

# Inhoudsopgave

## 1. Voorwoord 3

## 2. Samenvatting 4

## 3. Inleiding 6

## 4. Onderzoekresultaten 7

### 4.1 Gebruikte definities 7

### 4.2 Ongewenst gedrag is geen randverschijnsel 9

### 4.3 Werkenden onder de 35 jaar zijn duidelijk kwetsbaarder 11

### 4.4 Er is een duidelijke kloof tussen “algemene veiligheid” en “veilig kunnen handelen” 12

### 4.5 Vrouwen ervaren minder ruimte om zich uit te spreken 13

### 4.6 De sector voelt veiliger dan hij functioneert 13

### 4.7 De infrastructuur voor sociale veiligheid is maar half op orde 14

### 4.8 Vertrouwenspersonen en meldroutes worden beperkt benut 15

### 4.9 Bij niet-melden angst en onduidelijkheid een belangrijke rol 16

### 4.10 Als er gemeld wordt, gebeurt er vaak wél iets — maar steun wordt middelmatig ervaren 17

### 4.11 Bestuurlijke verankering is nog te beperkt 17

### 4.12 Bekendheid met Mores en andere initiatieven is laag 18

## 5. Onderzoeksverantwoording 23

# 1. Voorwoord

Sociale veiligheid staat de afgelopen jaren steeds hoger op de agenda binnen de culturele, creatieve en mediasector. Onderzoeken naar grensoverschrijdend gedrag in de muziekindustrie, danssector, omroepen en orkesten (2023, 2024 en 2025) bevestigden de urgentie, maar niet eerder is sectorbreed onderzocht hoe werkenden de sociale en psychologische veiligheid op de werkvloer ervaren. Hoewel de meerderheid van de werkenden hun werkomgeving als sociaal veilig kenmerkt, heeft bijna een op de vier ondervraagden het afgelopen jaar ongewenst gedrag meegemaakt. Dit onderzoek laat zien dat ongewenst gedrag geen uitzondering is, maar nog altijd een structureel probleem, en dat er nog werk te verzetten is om voor iedere werkende een veilige werkvloer te borgen.

Het doel van deze monitor is het in kaart brengen van sociale veiligheid in de sector en het bieden van gerichte steun en handvatten aan organisaties en werkenden op basis van de inzichten. In 2028 zal er weer eenzelfde onderzoek worden uitgevoerd, en kunnen we een beter beeld schetsen hoe de sector zich heeft ontwikkeld over die periode.

De handvatten in dit rapport zijn bedoeld om organisaties concreet te helpen bij het verkleinen van de kloof tussen formele veiligheid en de dagelijkse praktijk. Mores ondersteunt hierbij met advies, kennis en praktische instrumenten, zodat organisaties stap voor stap een veiligere en meer ondersteunende werkomgeving kunnen creëren voor iedereen. Dat doen we samen met initiatieven en koepelorganisaties uit de sector.

Febe Deug  
Bestuursvoorzitter Mores

# 2. Samenvatting

Dit rapport laat zien dat sociale veiligheid in de culturele, creatieve en mediasector achterblijft bij het landelijk gemiddelde. Veel werkenden ervaren hun werkomgeving als redelijk veilig, maar ongewenst gedrag komt in de praktijk relatief vaak voor en is geen incidenteel verschijnsel. In de afgelopen 12 maanden heeft 22,9% van de werkenden zelf ongewenst gedrag meegemaakt, en een vergelijkbaar aandeel was getuige van gedrag richting anderen. Dit ligt duidelijk hoger dan het landelijke gemiddelde van 17,2%.

Hierbij werd bij 17,4% van de door ons ondervraagden het gedrag veroorzaakt door collega's of leidinggevenden. Bij de in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) ondervraagde respondenten was dit percentage 6,2%. Uit vergelijking van deze twee onderzoeken blijkt dus dat ongewenst gedrag door leidinggevenden en collega's in de culturele, creatieve en mediasector 2,8 keer zo vaak voorkomt als het landelijk gemiddelde. De meest genoemde vormen

van ongewenst gedrag zijn intimidatie (9,2%), pesten (7,7%) en seksuele intimidatie (incl. seksueel geweld) 7,1%. Discriminatie (5,8%) en agressie of geweld (4,2%) komen minder vaak voor, maar behoeven wel aandacht.

Er zijn duidelijke verschillen tussen sectoren. In de culturele sector heeft 21,1% van de respondenten ongewenst gedrag ervaren dat werd veroorzaakt door collega's of leidinggevenden, aanzienlijk hoger dan in de creatieve sector (12 %) en mediasector (12,7%).

Jongere werkenden (onder de 35 jaar) blijken duidelijk kwetsbaarder. Zij rapporteren vaker ongewenst gedrag, waaronder discriminatie, pesten en seksueel geweld, en zijn ook vaker getuige van ongewenst gedrag dan oudere groepen. Tegelijkertijd ervaren zij minder ruimte om hun mening te uiten en ongewenst gedrag aan te kaarten uit angst voor negatieve gevolgen voor hun loopbaan.

Dit onderzoek legt ook een belangrijke spanning bloot: hoewel 80,8% de werkomgeving als sociaal en psychologisch veilig ervaart, voelt slechts 70,5% zich vrij om ongewenst gedrag aan te kaarten. Dit wijst op een aanspreekcultuur die nog onvoldoende ontwikkeld is.

Ook tussen mannen en vrouwen zijn verschillen zichtbaar. Vrouwen ervaren structureel minder ruimte om zich uit te spreken en beoordelen de aandacht voor sociale veiligheid in hun organisatie lager. Dit verschil is niet groot, maar wel consistent.

De organisatorische basis voor sociale veiligheid is nog onvolledig. Slechts 52,7% geeft aan dat er een vertrouwenspersoon is, 40,5% een gedragscode en 36,3% een meldprocedure. Ruim een kwart gaf aan dat er geen van deze voorzieningen aanwezig is. Dit ligt ook ver onder het landelijk gemiddelde, waar 72% van de werknemers aangaf toegang te hebben tot een vertrouwenspersoon. Met name in de creatieve sector is deze infrastructuur minder ontwikkeld. Vooral zzp'ers hebben minder toegang tot deze voorzieningen.

Maatregelen en hulproutes binnen organisaties worden beperkt benut. Van de mensen die ongewenst gedrag meemaakten, sprak slechts 33,5% met een vertrouwenspersoon en deed 49,2% een melding bij de organisatie. Drempels om een steun te zoeken of een melding te maken zijn niet alleen praktisch, maar ook psychologisch, waarbij angst een belangrijke rol speelt.

Wanneer er wel wordt gemeld, gebeurt er in de meeste gevallen wel iets met de melding, maar de ervaren steun blijft achter. Slechts 39,4% voelt zich goed ondersteund, terwijl 28,8% zich nauwelijks gesteund voelt. Dit wijst erop dat de kwaliteit van opvolging verbetering vraagt.

Tot slot is de bekendheid van Mores en andere initiatieven laag. Slechts 11,2% kent Mores en 73,6% kent geen enkel initiatief op het gebied van sociale veiligheid.

Samenvattend laat het onderzoek zien dat ongewenst gedrag in deze sectoren relatief vaak voorkomt en dat de basis voor sociale veiligheid nog onvoldoende is ontwikkeld. De belangrijkste opgave ligt niet alleen in het versterken van beleid en voorzieningen, maar vooral ook in het vergroten van de ruimte om veilig te spreken, te melden en daadwerkelijk steun te ervaren in de praktijk.

# 3. Inleiding

Ongewenst gedrag komt in verschillende vormen voor binnen de sector en heeft grote impact op mensen en organisaties. Het raakt aan veiligheid, werkplezier en professionele ontwikkeling. Tegelijk is het een onderwerp dat niet altijd makkelijk bespreekbaar is en waarin ervaringen en percepties sterk kunnen verschillen.

Mores is het steun- en adviespunt voor grensoverschrijdend gedrag in de culturele, creatieve en mediasector. Met deze monitor brengt Mores in kaart hoe ongewenst gedrag wordt ervaren, gemeld en opgevolgd. Het rapport geeft inzicht in de aard en omvang van het probleem, maar ook in de omstandigheden waarin het ontstaat en de factoren die een rol spelen bij het wel of niet melden.

Het doel van deze rapportage is tweeledig. Enerzijds biedt het een feitelijke basis voor verdere beleidsontwikkeling en gerichte aanpak van het probleem. Anderzijds wil het bijdragen aan bewustwording en het gesprek over sociale veiligheid binnen de sector. Door patronen zichtbaar te maken, helpt het rapport om beter te begrijpen waar risico's liggen en waar kansen liggen voor verbetering.

Dit rapport is gebaseerd op kwantitatief onderzoek dat Verian in maart 2026 uitvoerde in opdracht van Mores. 807 professionals uit de media-, culturele en creatieve sector hebben hieraan deelgenomen. De respons was 48%. De steekproef is samengesteld uit representatieve panels van Nederlandse werkenden, waardoor de uitkomsten een betrouwbaar beeld geven van ervaringen en ontwikkelingen binnen deze sectoren. Het is de bedoeling dit onderzoek in 2028 te herhalen om vast te stellen hoe de sectoren zich ontwikkeld hebben op het gebied van sociale veiligheid.

Waar mogelijk zijn resultaten uitgesplitst naar relevante kenmerken, zodat verschillen en overeenkomsten zichtbaar worden. Daarbij is nadrukkelijk aandacht voor zowel formele structuren als de dagelijkse praktijk waarin gedrag zich afspeelt.

Dit rapport is bedoeld voor iedereen die een rol speelt in het versterken van sociale veiligheid: van bestuurders en leidinggevendenden tot professionals en vertrouwenspersonen. Het biedt handvatten om het gesprek te voeren, beleid aan te scherpen en concrete stappen te zetten richting een veiligere werkomgeving.

# 4. Onderzoeksresultaten

## 4.1 Gebruikte definities

Hieronder staan de belangrijkste definities die gebruikt zijn in het onderzoek.

### **Sociale veiligheid**

De mate waarin iemand zich beschermd voelt tegen ongewenst gedrag in de werkomgeving door leidinggevend en collega's.

### **Ongewenst gedrag**

Gedrag dat iemand schade of ongemak kan geven, zoals pesten, discriminatie, intimidatie, agressie of (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Wij hebben ongewenst gedrag als volgt gedefinieerd en onderzocht:

### **Pesten**

Het herhaaldelijk en opzettelijk vertonen van negatief gedrag gericht op een persoon, met als doel of gevolg dat deze zich gekwetst, vernederd of buitengesloten voelt. Dit kan zowel verbaal, fysiek als digitaal plaatsvinden.

### **Discriminatie**

Het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van personen op basis van (persoonlijke) kenmerken zoals afkomst, huidskleur, geslacht, seksuele oriëntatie, religie, leeftijd of handicap, zonder objectieve rechtvaardiging.

### **Intimidatie**

Gedrag dat tot doel of gevolg heeft dat een persoon zich bedreigd, bang of onder druk gezet voelt, bijvoorbeeld door dreigende taal, lichaamstaal of machtsmisbruik.

### **Agressie en geweld**

Elke vorm van fysiek of verbaal gedrag waarbij iemand schade wordt toegebracht of bedreigd, zoals slaan, duwen, schreeuwen, schelden of het vernielen van eigendommen.

### **Seksuele intimidatie**

Ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint gedrag (verbaal, non-verbaal of fysiek) dat als ongepast, kwetsend of vernederend wordt ervaren.

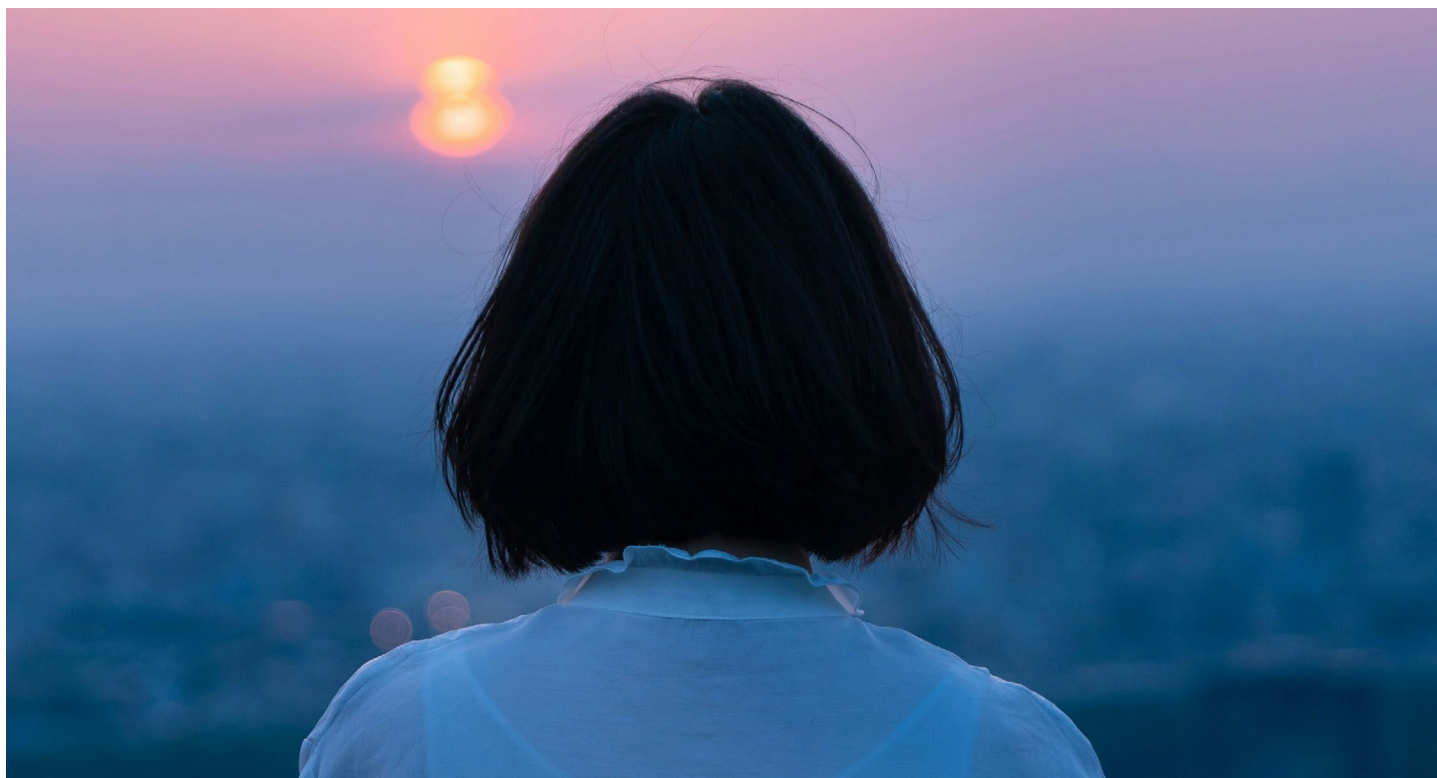


Foto door Jeremy Goldberg op Unsplash

### **Seksueel geweld**

Elke vorm van seksueel contact of handeling die plaatsvindt zonder vrijwillige en gelijkwaardige instemming van alle betrokkenen, waaronder aanranding en verkrachting.

### **Psychologische veiligheid**

De mate waarin iemand zich zeker voelt om zichzelf te zijn en risico's te nemen zonder angst voor negatieve gevolgen. Zoals het maken van fouten, het uiten van (afwijkende) ideeën en meningen.

### **Vertrouwenspersoon**

Iemand bij wie je in vertrouwen terecht kunt als je ongewenst gedrag ziet of ervaart op de werkvloer.

### **Formele meldroutes**

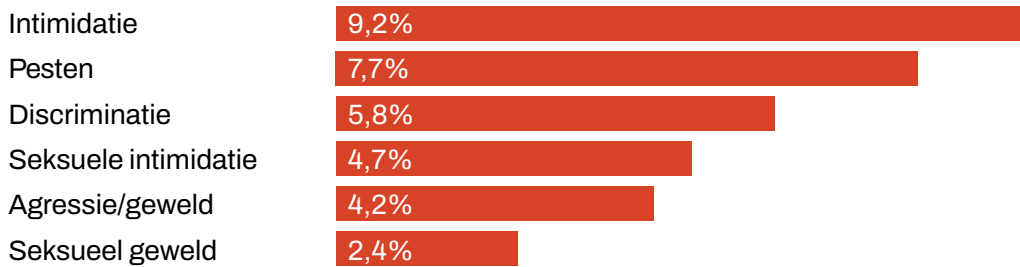
De officieel vastgelegde procedures binnen een organisatie om ongewenst gedrag te melden en te laten onderzoeken. Dit omvat het indienen van een klacht via aangewezen kanalen, zoals een klachtencommissie, HR-afdeling of externe instantie, waarbij stappen, termijnen en mogelijke consequenties zijn vastgelegd.

### **Informele hulproutes**

Laagdrempelige, niet-formele manieren waarop medewerkers steun, advies of begeleiding kunnen krijgen bij ongewenst gedrag, zonder direct een officiële melding te doen. Dit kan bijvoorbeeld via een vertrouwenspersoon of leidinggevende, met als doel het verkennen van opties, het bieden van ondersteuning en mogelijk het oplossen van de situatie zonder formele procedure.

## 4.2 Ongewenst gedrag is geen randverschijnsel

### De meest genoemde vormen van ongewenst gedrag bij eigen ervaring



#### Overige onderzoeksresultaten:

- 22,9% maakte in de afgelopen 12 maanden zelf ten minste één vorm van ongewenst gedrag mee.
- 23,2% zag of hoorde als omstander/ getuige ongewenst gedrag richting anderen.

Intimidatie, pesten en discriminatie komen het meest voor. Seksueel geweld wordt minder vaak genoemd, maar is door de ernst ervan een zwaarwegende uitkomst.

Het type arbeidsrelatie blijkt niet of nauwelijks een rol te spelen bij het meemaken van ongewenst gedrag. Het ervaren van ongewenst gedrag lijkt bij ZZP'ers (18,2%) en vrijwilligers (11,3%) minder voor te komen dan medewerkers met een arbeidscontract, alhoewel dit verschil statistisch niet significant is. Het onderzoek Zelfstandigen Enquête Arbeid 2025 van het CBS en TNO rapporteert eveneens dat 18% van de ZZP'ers de afgelopen 12 maanden ongewenste omgangsvormen heeft ervaren.

Wat verder opvalt, is dat ook een relatief hoog percentage mannen aangeeft te maken te hebben gehad met seksuele intimidatie en seksueel geweld. Er komt langzaam meer maatschappelijke aandacht voor seksueel grensoverschrijdend gedrag tegen mannen. Daarom is het belangrijk daar ook oog voor te hebben binnen de sector. Tegelijkertijd is voorzichtigheid geboden bij de interpretatie van deze uitkomsten: het aantal respondenten dat deze vormen van gedrag heeft gemeld is beperkt, waardoor de verschillen tussen mannen en vrouwen niet significant genoeg zijn om conclusies uit op te maken.

In de culturele sector ligt het aandeel respondenten dat zelf ongewenst gedrag heeft ervaren duidelijk boven het gemiddelde van 22,9%. In deze sector gaat het om 28,1%. Binnen de creatieve- en mediasector liggen deze percentages met 16,2% en 16,5% beduidend lager.

Daarnaast zien we in deze sector ook:

- hogere scores op (seksuele) intimidatie en pesten,
- en een grotere groep omstanders die ongewenst gedrag waarnemen.

Dit wijst erop dat ongewenst gedrag in deze contexten niet alleen vaker voorkomt, maar ook zichtbaarder is binnen teams en netwerken.

### Vergelijking met alle werkenden in Nederland

Volgens de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2024 (NEA) van TNO en CBS had 17,2% van de werknemers in Nederland in de afgelopen twaalf maanden te maken met enige vorm van ongewenst gedrag. Dat is inclusief ongewenst gedrag door klanten. In de culturele, creatieve en mediasector ligt dit aandeel met 22,9% duidelijk hoger. ZZP'ers rapporteren iets minder vaak ongewenst gedrag (18,2%) dan medewerkers met een arbeidscontract. Dit beeld sluit aan bij de Zelfstandigen Enquête

Arbeid 2025 van het CBS en TNO, waarin 18% van de ZZP'ers aangeeft hiermee te maken te hebben gehad in de afgelopen 12 maanden.

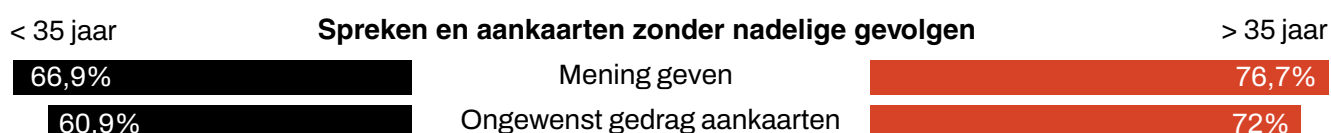
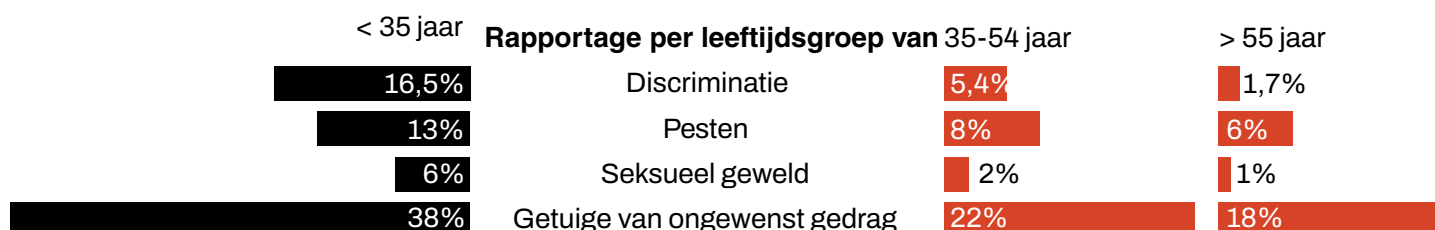
Wanneer de verschillende vormen van ongewenst gedrag met elkaar worden vergeleken, zijn de verschillen tussen de sectoren en het landelijke beeld over het algemeen beperkt. Een uitzondering hierop is discriminatie, dat in dit onderzoek duidelijk minder vaak wordt gerapporteerd dan in het landelijke NEA-onderzoek. Uit dit onderzoek blijkt dat het patroon van ongewenst gedrag in de culturele, creatieve en mediasector in grote lijnen vergelijkbaar is met dat in Nederland als geheel, met enkele accentverschillen per type gedrag.

Werkenden kunnen in de afgelopen 12 maanden met meerdere vormen van ongewenst gedrag te maken hebben gehad. In de culturele, creatieve en mediasector geldt dit voor een groter aandeel werkenden dan landelijk, wat bijdraagt aan een hoger totaalpercentage.

	Cultuur/creatief/media (Mores)	Geheel Nederland (NEA)
<b>Intimidatie</b>	9,2%	11,9%
<b>Pesten</b>	7,7%	5,5%
<b>Discriminatie</b>	5,8%	11,4%
<b>Seksuele Intimidatie en seksueel geweld*</b>	7,1% (4,7% + 2,4%)	4,5%
<b>Agressie/geweld</b>	4,2%	2,8%

\*In de NEA wordt geen onderscheid gemaakt tussen seksuele intimidatie en seksueel geweld.

## 4.3 Werkenden onder de 35 jaar zijn duidelijk kwetsbaarder



### Overige onderzoeksresultaten:

- Respondenten jonger dan 35 jaar rapporteren duidelijk vaker eigen ervaringen met ongewenst gedrag dan oudere leeftijdsgroepen.
- In de groep jonger dan 35 jaar geeft 58,6% aan geen ervaring hiermee te hebben gehad, tegenover 76,1% in de groep 35–54 jaar en 83,7% in de groep van 55 jaar en ouder.

- Jongeren rapporteren significant vaker discriminatie, pesten, seksueel geweld en zij zijn ook veel vaker getuige van ongewenst gedrag.
- Ook bij spreken en aankaarten scoren jongeren lager.

Dit is een belangrijke uitkomst: jonge werkenden lijken minder beschermd door hun positie, netwerk en informele invloed.

## 4.4 Er is een duidelijke kloof tussen “algemene veiligheid” en “veilig kunnen handelen”

### Gevoel van veiligheid vs veilig kunnen handelen

Ervaart de werkomgeving als grotendeels sociaal en psychologisch veilig

80,8%



Zegt zijn/haar mening te kunnen geven zonder angst voor nadelige gevolge

75,1%



Zegt ongewenst gedrag te kunnen aankaarten zonder negatieve gevolgen

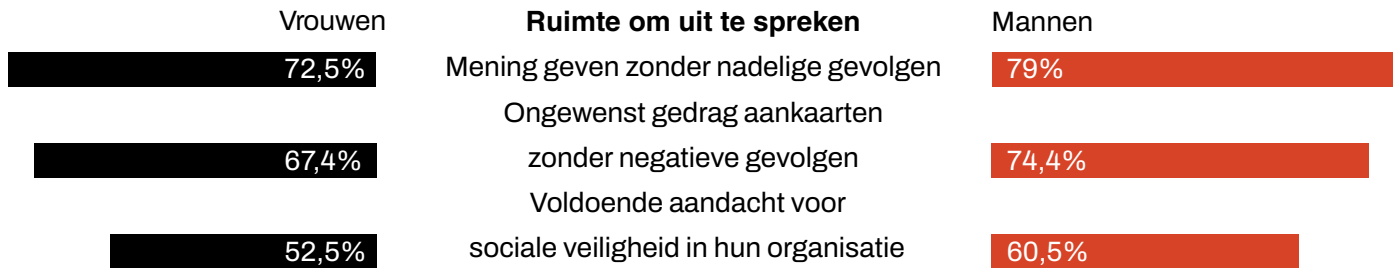
70,5%



Dat verschil is inhoudelijk belangrijk: mensen kunnen hun organisatie best als redelijk veilig ervaren, maar zich toch niet vrij voelen om lastige situaties bespreekbaar te maken.

Dit wijst erop dat de sociale norm en aanspreekcultuur nog niet sterk genoeg zijn. De basis voelt voor veel mensen redelijk, maar het wordt spannender zodra iemand zich moet uitspreken.

## 4.5 Vrouwen ervaren minder ruimte om zich uit te spreken



Vrouwen ervaren minder ruimte om zich uit te spreken dan mannen. Het verschil is niet groot, maar wel consequent. Dat maakt het betekenisvol. Het laat zien dat formeel beleid niet automatisch voor mannen en vrouwen hetzelfde uitwerkt. Nb: het aantal non-binaire personen in het onderzoek is minder dan 1%. Daarom kunnen over deze groep geen betrouwbare uitspraken gedaan worden.

Ook tussen sectoren zijn verschillen zichtbaar. In de culturele sector voelen respondenten iets minder ruimte om een andere mening te uiten of ongewenst gedrag aan te kaarten. Dat onderstreept dat sociale veiligheid niet alleen over beleid gaat, maar ook over cultuur en de omgangsvormen in teams en netwerken.

## 4.6 De sector voelt veiliger dan die functioneert

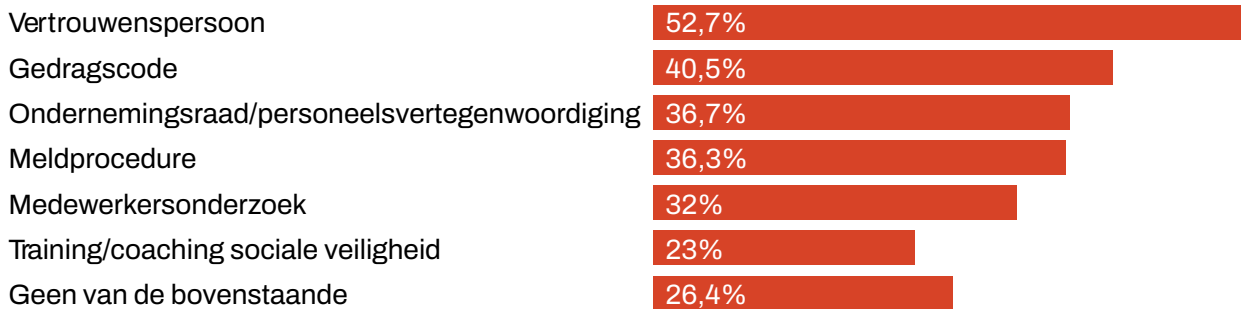
### Onderzoeksresultaten:

- 56,0% vindt dat er in de organisatie voldoende aandacht is voor ongewenst gedrag en sociale veiligheid.
- Dus bijna de helft zit daar niet duidelijk positief in: neutraal, negatief of weet het niet.
- 21,7% voelt (soms) sociale druk om zich aan de groep aan te passen tegen de eigen wil in.

Dit wijst erop dat sociale veiligheid nog te vaak een formeel uitgangspunt is en nog niet altijd zichtbaar wordt in de dagelijkse praktijk. Vooral groepsdruk is daarbij relevant, omdat ongewenst gedrag makkelijker blijft bestaan als de druk om je aan te passen aan de groep sterk is.

## 4.7 De infrastructuur voor sociale veiligheid is maar half op orde

### Respondenten geven aan dat hun organisatie beschikt over



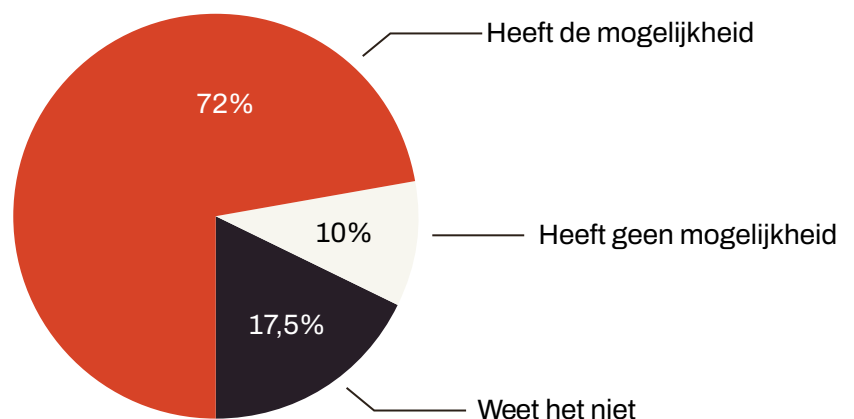
Dit is een kwetsbare basis voor de preventie van ongewenst gedrag. Als bijna een kwart aangeeft dat voorzieningen zoals een vertrouwenspersoon, gedragscode, meldprocedure, training of vertegenwoordiging ontbreken, is de organisatiebasis voor sociale veiligheid nog onvoldoende op orde.

De creatieve sector beschikt minder vaak over voorzieningen zoals een vertrouwenspersoon, meldprocedure, gedragscode, OR of personeelsvertegenwoordiging en training dan de culturele sector en de mediasector. Ook weet een deel van de respondenten niet of deze voorzieningen aanwezig zijn. Dit betekent dat de basisvoorwaarden voor sociale veiligheid, vooral in de creatieve sector, nog onvoldoende zijn ontwikkeld.

Hierover is in de NEA (2024) gemeten dat 72% van alle werknemers de mogelijkheid heeft om een vertrouwenspersoon te raadplegen. Landelijk ligt dit cijfer dus een stuk hoger dan in de culturele, creatieve en mediasector.

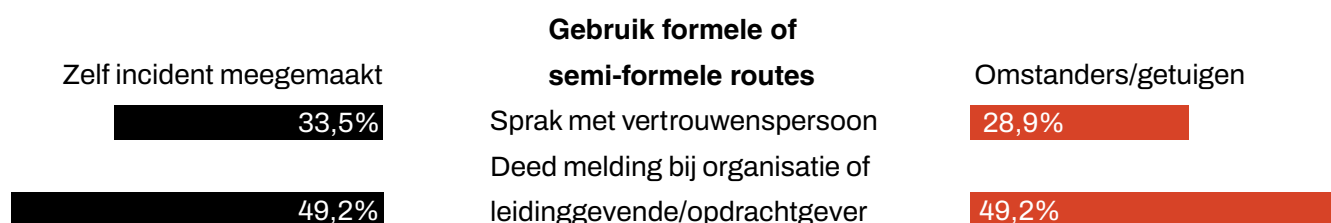
ZZP'ers lijken maar half zo goed bekend te zijn met voorzieningen rondom sociale veiligheid en maken hier ook minder gebruik van dan medewerkers in loondienst of met een andere arbeidsrelatie. Dit wijst erop dat bestaande structuren en maatregelen niet alle groepen in de sector in gelijke mate bereiken of aansluiten. De positie van ZZP'ers, waarin afhankelijkheid van opdrachten en informele werkrelaties vaak een grotere rol spelen, kan hierbij een verklarende factor zijn.

### Medewerker heeft mogelijkheid vertrouwenspersoon te raadplegen (NEA 2024)



## 4.8

# Vertrouwenspersonen en meldroutes worden beperkt benut

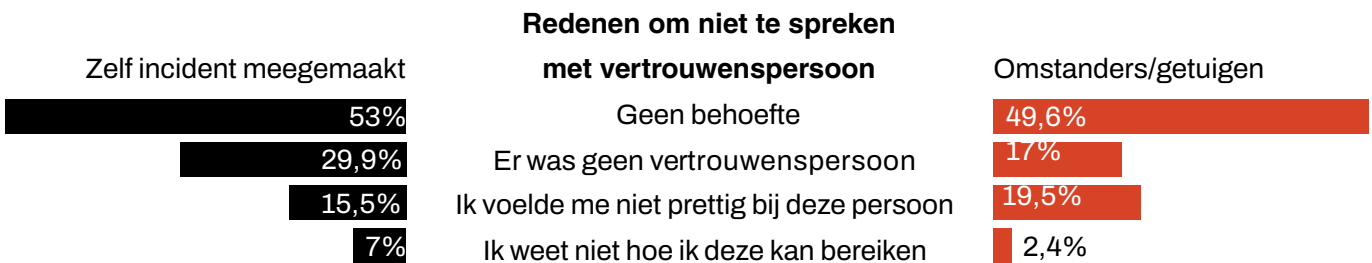


Dus zelfs bij serieuze ervaringen of waarnemingen blijft gebruik van formele of semi-formele routes beperkt.

Er zijn duidelijke verschillen tussen sectoren in het daadwerkelijk melden van ongewenst gedrag. In de cultuursector spreken slachtoffers beduidend vaker met een vertrouwenspersoon dan in de twee andere sectoren (37,7%).

Ook melden mannen ongewenst gedrag vaker bij de organisatie, leidinggevende of opdrachtgever dan vrouwen (57% versus 39%).

## 4.9 Bij niet-melden angst en onduidelijkheid een belangrijke rol



Bij zelf meegemaakt gedrag was de belangrijkste reden om geen melding te doen dat men daar geen behoefte aan had (41,7%) of het niet durfde (33,3%). Bij de omstanders durfde 36,0% dit niet en 33,7% had hier geen behoefte aan. Dit is beleidsmatig een belangrijke constatering. Het gaat dus niet alleen om meer bekendheid geven aan meldroutes. Ook angst, relationele drempels en gebrek aan vertrouwen spelen een rol.

## 4.10 Als er gemeld wordt, gebeurt er vaak wél iets – maar steun wordt middelmatig ervaren



Hieruit blijkt dat opvolging alleen niet genoeg is. Slachtoffers of getuigen zijn formeel soms wel geholpen, zonder dat zij zich werkelijk gesteund voelen. De kwaliteit van de opvolging verdient daarom veel aandacht.

## 4.11 Bestuurlijke verankering is nog te beperkt

### Onderzoekresultaten:

Onder de kleine groep bestuursleden/ toezichthouders (n = 31) zegt slechts 54,8% dat sociale veiligheid als taak is belegd binnen bestuur/RvT. Daarvan acht 77,4% van de respondenten haar bestuur of RvT voldoende bekwaam op dit vlak.

Sociale veiligheid lijkt nog te vaak vooral bij directie of HR te liggen en te weinig als vast onderwerp binnen bestuur en toezicht te zijn belegd.



Het Mores-event 'Leiderschap en sociale veiligheid' in het Spoorwegmuseum Utrecht. Fotografie: Simone Both

## 4.12 Bekendheid met Mores en andere initiatieven is laag

De bekendheid van Mores onder professionals in de sector is beperkt. Slechts 11,2% van de respondenten geeft aan Mores te kennen. Daarnaast geeft 73,6% aan geen enkel initiatief of organisatie te kennen die zich richt op het bevorderen van sociale veiligheid in de sector.

De lage herkenning van andere – vaak sectorspecifieke – initiatieven bevestigt dit beeld, maar deze zijn onderling minder goed vergelijkbaar.

Dit alles suggereert dat, hoewel er voorzieningen zijn om sociale veiligheid te versterken en ondersteuning te bieden, deze voor een groot deel van de sector nog onvoldoende zichtbaar zijn.

## Aanbevelingen vanuit Mores

Hoewel een meerderheid van de werkenden de werkomgeving als sociaal veilig ervaart, heeft bijna één op de vier in het afgelopen jaar ongewenst gedrag meegemaakt. Hiervan werd het grootste deel veroorzaakt werd door leidinggevendenden of collega's. Daarmee ligt de sector boven het landelijke gemiddelde uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden.

Hieruit volgt een duidelijke opgave voor de sector: niet alleen het versterken van beleid en structuren, maar vooral het verkleinen van de kloof tussen formele veiligheid en de dagelijkse praktijk. Dat vraagt om zichtbaar leiderschap, een sterke aanspreekcultuur en toegankelijke ondersteuning. Dit betekent dat er een duidelijke taak ligt voor de sector: niet alleen regels en procedures verbeteren, maar vooral zorgen dat mensen zich ook in de dagelijkse praktijk echt veilig voelen. Daarvoor zijn zichtbaar leiderschap, een open cultuur waarin mensen elkaar kunnen aanspreken en goede, toegankelijke ondersteuning belangrijk.

De hierna volgende aanbevelingen geven praktische handvatten om hier mee aan de slag te gaan.

## Zorg dat sociale veiligheid zichtbaar is vanuit leiderschap en cultuur

Voor cultuurverandering is duidelijk en consistent leiderschap nodig. Sociale veiligheid begint hier. Uit het onderzoek blijkt dat dit nog niet altijd goed is geregeld en dat medewerkers zich niet altijd gesteund voelen.

- Maak duidelijke afspraken over hoe mensen met elkaar omgaan en zorg dat deze bekend en bespreekbaar zijn.
- Zorg dat directie, bestuur en leidinggevendenden zelf het goede voorbeeld geven en dit ook blijven doen
- Neem sociale veiligheid mee in de werving & selectie, beoordeling en doorstroom van medewerkers en leiderschapsfuncties.
- Zet sociale veiligheid structureel op de agenda, zoals bij teamoverleggen en managementoverleg.
- Maak het bespreekbaar maken van gedrag onderdeel van professioneel handelen.

## Zorg voor duidelijke en toegankelijke hulp- en meldroutes

Angst en onduidelijkheid zijn belangrijke drempels om geen steun te zoeken of te melden.

- Ontwikkel duidelijke routes en protocollen voor ongewenst gedrag en maak deze actief vindbaar.
- Zorg dat steun- en meldroutes voor iedereen toegankelijk zijn: medewerkers, zzp'ers, stagiairs en tijdelijke medewerkers.
- Communiceer expliciet wat er met een melding gebeurt.

## Maak tijd en ruimte voor psychologische veiligheid

Hoewel veel mensen aangeven dat ze zich veilig voelen, voelt een kleinere groep zich vrij om zich ook echt uit te spreken. Dit laat zien dat er een verschil is tussen de perceptie van veiligheid en het daadwerkelijk veilig genoeg voelen om iets te zeggen. Vrouwen ervaren daarbij vaker minder ruimte om hun mening te geven en zich uit te spreken over ongewenst gedrag dan mannen.

- Stimuleer open gesprekken over gedrag en grenzen.
- Maak het normaal dat mensen elkaar feedback geven en ontvangen.
- Laat duidelijk zien dat het melden of bespreken van ongewenst gedrag geen negatieve gevolgen mag hebben.
- Blijf actief nagaan of medewerkers zich vrij voelen om zich uit te spreken.

## Zorg voor een onafhankelijke en toegankelijke vertrouwenspersoon

Veel medewerkers weten de vertrouwenspersoon niet goed te vinden of maken er weinig gebruik van. Een vertrouwenspersoon moet zichtbaar, benaderbaar en betrouwbaar zijn.

- Zorg voor een goed opgeleide, onafhankelijke vertrouwenspersoon.
- Communiceer duidelijk wie dit is en hoe deze bereikbaar is. Ook naar zzp'ers, stagiaires en tijdelijke medewerkers.
- Overweeg externe vertrouwenspersonen om onafhankelijkheid te garanderen.

## Investeer in kennis en vaardigheden

Een veilige werkomgeving vraagt niet alleen om goede intenties, maar ook om kennis en vaardigheden. Niet alle medewerkers en leidinggevenden weten hoe ze moeten handelen bij ongewenst gedrag.

- Bied structureel trainingen aan, zoals:
  - speaking-up trainingen
  - omstanderinterventietrainingen
  - training voor leidinggevenden in het omgaan met meldingen
- Maak sociale veiligheid onderdeel van professionele ontwikkeling en beoordeling.
- Zorg dat trainingen regelmatig worden herhaald en bijgewerkt.

## Besteed extra aandacht aan jongere werkenden

Werkenden onder de 35 jaar zijn kwetsbaarder en voelen zich minder vrij om zich uit te spreken.

- Zorg voor een goede onboarding met duidelijke uitleg over hoe mensen met elkaar omgaan en waar je terecht kunt bij ongewenst gedrag.
- Bied gerichte training en begeleiding voor jonge professionals, zoals peer support en intervisie.
- Zorg voor laagdrempelige manieren om vragen en zorgen te delen, zoals regelmatige check-ins en evaluaties.
- Betrek ook zzp'ers, stagiairs en tijdelijke medewerkers hier actief bij.

## Zorg voor goed ingerichte maatregelen in de organisatie

De basisvoorzieningen voor sociale veiligheid zijn nog niet overal op orde.

- Zorg in ieder geval voor:
  - een gedragscode
  - een duidelijke meldprocedure
  - een vertrouwenspersoon
- Zorg dat deze maatregelen ook daadwerkelijk worden nageleefd. Bespreek ze regelmatig en evalueer of ze goed werken.

## Verbeter de kwaliteit van opvolging en nazorg

Ook al wordt na een melding vaak iets gedaan, voelt maar een derde van de melders zich echt goed ondersteund.

- Investeer in zorgvuldige en transparante opvolging van meldingen.
- Bied actieve ondersteuning aan melders en betrokkenen.
- Evalueer regelmatig de meldprocessen. Leer systematisch van meldingen om te voorkomen dat hetzelfde opnieuw gebeurt.

## Werk samen om sociale veiligheid in de hele sector te verbeteren

Sociale veiligheid is een taak voor iedereen in de sector. Samenwerken met bestaande initiatieven helpt om gezamenlijke normen en standaarden te versterken.

- Sluit je aan bij initiatieven uit de sector.
  - Werk samen met vakbonden en koepelorganisaties.
  - Deel kennis, ervaringen en goede voorbeelden met elkaar.
-



Foto door Zhu Liang op Unsplash

## Zorg dat toezichthouders initiatief nemen

De rol van bestuur en toezicht bij sociale veiligheid is nog niet sterk genoeg.

- Maak sociale veiligheid onderdeel van de portefeuille van een van de toezichthouders.
- Zet sociale veiligheid altijd op de agenda.
- Vraag om periodieke rapportages en reflectie over sociale veiligheid.
- Koppel sociale veiligheid aan goed werkgeverschap en beoordeling van de directie.

## Tot slot

De cijfers laten zien dat ongewenst gedrag geen uitzondering is, maar een structureel aandachtspunt. Tegelijkertijd is de basis aanwezig om verbetering te realiseren.

Maak daarbij gebruik van professionele ondersteuning.

- Sectorgerichte initiatieven bieden vaak hulp, kennis en training aan
- Organisatieadviseurs en professionals in het vak kunnen helpen met verandertrajecten
- (Externe) vertrouwenspersonen kunnen helpen met het opstellen van beleid zoals gedragscodes en meldroutes.
- Mores ondersteunt organisaties met advies, kennis en praktische handvatten.

# 5. Onderzoeks- verantwoording

Verian heeft in opdracht van Mores kwantitatief onderzoek verricht naar grensoverschrijdend gedrag in de media-, culturele- en creatieve sector. Het onderzoek vond plaats van dinsdag 3 maart 2026 tot en met donderdag 12 maart 2026, in deze periode is één reminder uitgestuurd.

## **Gebruik NIPObase en PanelClix**

Voor het onderzoek gebruik gemaakt van NIPObase en PanelClix. Nipobase is een consumentenpanel waarin ruim 100.000 Nederlanders vertegenwoordigd zijn, PanelClix heeft circa 80.000 panelleden. De panelleden van NIPObase zijn op initiatief van Verian voor het panel geworven. Er is daarbij geen gebruik gemaakt van zelfaanmelding als wervingsmethode. Door deze wervingswijze vormt het panel een goede representatie van de Nederlandse samenleving en daarmee ook van de beroepsbevolking en de verschillende branches en sectoren. Doordat respondenten zich alleen op uitnodiging kunnen aanmelden, is de selectiebias gering en kan er worden gestuurd op een goede spreiding naar achtergrondkenmerken.

## **Methode en werkwijze**

Er is gebruik gemaakt van een online vragenlijst. De doelgroep heeft per e-mail een uitnodiging ontvangen met daarin een link naar de vragenlijst. In het NIPObase panel heeft in februari een vooronderzoek (‘screening’) plaatsgevonden, waarin werd gevraagd in welke sector/branche men momenteel werkt. Deze informatie is in het hoofdonderzoek gebruikt om gericht respondenten te benaderen en zodoende de respons te maximaleren. Een aanvullende manier die is ingezet om de respons te maximaleren, is het inzetten van het BusinessPanel van NIPObase. In het panel van PanelClix en binnen het BusinessPanel van NIPObase heeft er geen vooronderzoek plaatsgevonden, omdat dat geen mogelijkheid was.

## **Doelgroep**

Tot de doelgroep behoren volwassen Nederlanders (18 jaar en ouder) die werkzaam zijn in de media-, culturele- en/of creatieve sector. Mensen die niet in minstens één van die drie sectoren werkzaam zijn komen niet in aanmerking voor deelname aan het onderzoek.

## Vragenlijst

De gemiddelde invulduur van de vragenlijst bedroeg 9 minuten. De vragenlijst is opgesteld door Mores in samenwerking met Change-up. Verian heeft Mores en Change-up voorzien van advies met betrekking tot de vragenlijst. De vragenlijst is door Verian gescript en gereed gemaakt voor online veldwerk.

## Respons

Het gerealiseerde aantal respondenten is n=807. Het responspercentage bedraagt 48%. In onderstaande tabel is het aantal respondenten per hoofdsector te zien.

Sector	Gerealiseerd (uniek)*	Gerealiseerd (totaal)*
<b>Mediasector</b>	n=133	n=220
<b>Culturele sector</b>	n=445	n=758
<b>Creatieve sector</b>	n=167	n=256

Een deel van de respondenten werkt wel in de media-/culturele-/creatieve sector, maar niet (alleen) in een van de voorgelegde categorieën. Om die reden telt het aantal unieke respondenten in deze tabel niet op tot n=807.

\* In de vragenlijst is respondenten de mogelijkheid gegeven om meerdere sectoren/branches te selecteren. Respondenten die dat hebben gedaan is vervolgens gevraagd om aan te geven in welke sector/branche zij de meeste uren werken. In de kolom 'Gerealiseerd (uniek)' zijn de aantallen unieke respondenten te zien – met andere woorden: voor elke respondenten is de sector/branche gekozen waarin zij de meeste uren werken.

In de kolom 'Gerealiseerd (totaal)' is het totaal aantal respondenten per sector/branche te zien. Respondenten die in meerdere sectoren/branches werken zijn in dit geval bij alle sectoren/branches meegeteld.

Van de n=807 respondenten werken er n=249 in meer dan één sector/branche.

### **Opgeleverde producten**

Naast deze onderzoeksverantwoording zijn ook een tabellenset (inclusief achtergrond-kenmerken geslacht, leeftijdscategorie, opleidingsniveau en regio) en een bestand met de ruwe gegeven antwoorden op open vragen en antwoordcategorieën 'Anders, namelijk...' in het bezit van Mores. Het laatstgenoemde bestand is door Verian gecontroleerd op de aanwezigheid van persoonsgegevens en andere tot de persoon herleidbare informatie. Indien aangetroffen is deze informatie voorafgaand aan oplevering aan Mores uit het bestand verwijderd.

The logo for 'mores' is displayed in a lowercase, sans-serif font. The letters are white and set against a background that transitions from a light blue at the top to a vibrant green at the bottom. The 'm' and 'o' are slightly larger than the other letters, and the 'e' has a distinctive shape with a small loop at the bottom.