

Rapport om *lige adgang og trivsel* 2025

Indhold

Indledning	4
Hovedresultater	5
Deltagende aktører	6
Lige adgang 2025	8
Trivsel 2025	9
Trygge arbejdsfællesskaber 2025	10
Resultater per segment	11
Koncertsteder og koncertarrangører	12
Festivaler	13
Musikforlag og musikselskaber med forlagsservices	14
Bookingagenturer og musikselskaber med bookingservices	15
Labels og musikselskaber med label services	16
Management og musikselskaber med management services	17
Uddannelse, undervisning og talentudvikling	18
Interesse-, genre- og brancheorganisationer	19
Støtteuddelende organisationer	20
Fagforeninger	21
Forvaltningsselskaber	22
Orkestre og ensembler	23

Et *bæredygtigt musikliv* for nuværende og kommende generationer

Musiklivets Partnerskab for Bæredygtig Udvikling er en branchealliance og fælles platform for forandringsledere på tværs af musiklivet, der siden 2022 har arbejdet for at fremme bæredygtig udvikling i musikken – socialt, miljømæssigt og ledelsesmæssigt. Gennem indsigt og forpligtende samarbejde repræsenterer vi viden, erfaringer og handlekraft, som vi bringer i spil for at løse de komplekse problemer, musiklivet står overfor.

Læs mere om partnerskabet på www.musiklivetspartnerskab.dk

Indledning

For tredje år i træk tager Rapport om Lige Adgang og Trivsel temperaturen på arbejdet med lighed og trivsel blandt partnerne i Musiklivets Partnerskab. I år har 74 partnere bidraget med data og dermed givet et indblik i både de fremskridt, der er sket, og de udfordringer, der fortsat kalder på handling.

Når partnerne årligt deler deres data, træder udviklingen gradvist tydeligere frem. Vi kan få øje på tendenser, sammenligne resultater på tværs og blive klogere på, hvor der er brug for en særlig indsats.

I år er tilslutningen til rapporteringen faldet. Engagementet er fortsat højt, men udviklingen understreger, at vi skal tænke anderledes for at genvinde momentum og få endnu flere aktører med. Jo flere der bidrager, og jo flere der rapporterer år efter år, desto stærkere bliver vores fælles viden om musiklivet. Ambitionen er at gøre selve processen mere værdifuld for dem, der deltager, og samtidig styrke kvaliteten og anvendeligheden af de data, der kommer ud af den.

Om rapporten

Rapporten bygger på frivilligt, selvrapporterede data fra i alt 74 aktører og afspejler således ikke hele musiklivet.

Det forudsættes, at spørgsmålene er besvaret så præcist og retvisende som muligt. Oplysningerne er ikke efterprøvet, og resultaterne skal derfor betragtes som et øjebliksbillede af partnernes praksis på rapporteringstidspunktet.

På rapporteringstidspunktet havde partnerskabet 106 partnere hvilket betyder, at 70 procent af partnerne har rapporteret. Det er et fald fra 83 procent året før.

Da deltagerne ikke nødvendigvis er identiske fra år til år, kan ændringer i nøgletal både afspejle udvikling hos aktørerne og forskelle i, hvem der har rapporteret. Årlige sammenligninger skal derfor læses som indikationer og ikke nødvendigvis som dokumentation for udvikling.

Data er indhentet i marts-maj 2026 via rapporteringsplatformen Position Green. Deltagerne har primært indleveret kvantitative data, og alle data er anonyme og aggregerede i rapporten.

Datafremstilling

Rapporten præsenterer gennemsnitsdata for kønsfordelingen på segmentniveau og aggregeret på tværs af segmenter. Disse gennemsnit er beregnet på basis af antal mænd og kvinder i hver kategori. Rapporten belyser ikke, hvorfor repræsentationen ser ud, som den gør. Mange af disse årsager er dokumenteret i eksisterende analyser og undersøgelser.

Hovedresultater

Kønsbalance på tværs, men skævheder mellem sektorerne

På tværs af de rapporterende aktører er der fortsat flere mænd end kvinder på alle organisatoriske niveauer. Kvinder udgør dog mindst 40 % på hvert niveau, og den samlede fordeling ligger dermed inden for den 40/60-fordeling, der typisk anses som mål for kønsbalance. Det overordnede billede dækker imidlertid over væsentlige forskelle mellem musiklivets sektorer. Flere steder er kønsfordelingen mere skæv, og rapporten viser derfor, at der fortsat er brug for målrettede indsatser.

Nyt indblik i arbejdet med grænseoverskridende adfærd

For første gang kaster rapporten lys over partnernes arbejde med at forebygge og håndtere grænseoverskridende adfærd. 72 procent har en formel praksis på området for ansatte, mens det samme gælder hos 55 procent i relation til eksterne samarbejdspartnere.

Halvdelen fortæller, at de arbejder systematisk med forebyggelse, for eksempel gennem politikker og konkrete risikovurderinger af arbejdsformer og situationer. Yderligere 35 procent arbejder med forebyggelse i mere begrænset omfang eller i bestemte situationer. Resultaterne viser således, at mange allerede har taget hul på arbejdet, men også at der fortsat er behov for at gøre indsatsen mere systematisk og bredt forankret.

Flere gennemfører arbejdspladsvurderinger

74 procent rapporterer, at de gennemfører lovpligtige arbejdspladsvurderinger (APV) mindst hvert tredje år, hvilket er en markant stigning fra 63 procent sidste år. Samtidig gennemfører mere end hver anden aktør andre former for interne trivselsmålinger mindst hvert tredje år, og hver tredje gennemfører trivselsmålinger for deres kernemålgruppe.

Deltagende *aktører*

Samt 14 partnere og aktører, som har valgt at være helt anonyme i rapporteringen.

AARHUS
JAZZ
ORCHESTRA

ALICE



Aron



CRUNCHY FROG
RECORDINGS
CRUNCHY TUNES
PUBLISHING

AUTOR



DANSK
LIVE



• • • • •
DET KONGELIGE DANSKE
MUSIKKONSERVATORIUM



DPA PROFESSIONELLE
SANGSKRIVERE
OG PRODUCERE



DUP



EDITION WILHELM HANSEN

FØF
KØBEN
HAVN
Høje
Hovedstadens
Aftenskole

gimle



GODSET



! ! !
JAZZ
DANMARK

K!ART



Levende
Musik i Skolen

RAK



CLUGER

Det Jyske
Musikkonservatorium
The Royal Academy
of Music



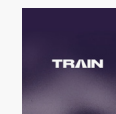
dmf
DANSK
MUSIKER
FORBUND

Danmarks
Underholdnings
Orkester

MINU

Deltagende *aktører*

Samt 14 partnere og aktører, som har valgt at være helt anonyme i rapporteringen.



W.A.S. ENTERTAINMENT



Lige adgang 2025

I dette afsnit præsenteres kønsfordelingen på basis af det samlede antal mænd og kvinder, der er indrapporteret.

Data sammenholdes med resultaterne fra rapporteringens første år – 2023 – hvor 47 aktører deltog i rapporteringen. Da 74 aktører har rapporteret for 2025, vil en bevægelse i fordelingen ikke nødvendigvis pege på en egentlig positiv eller negativ udvikling, men kan skyldes den øgede deltagelse og dermed den forbedrede datamængde.

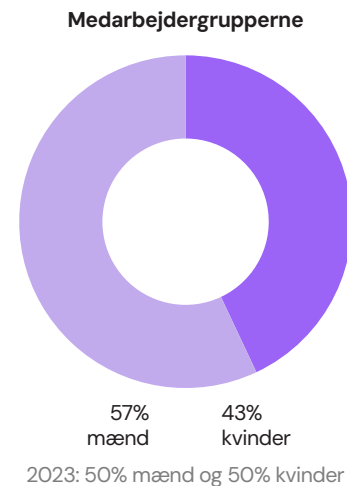
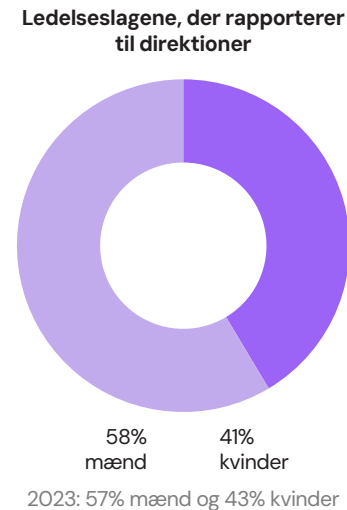
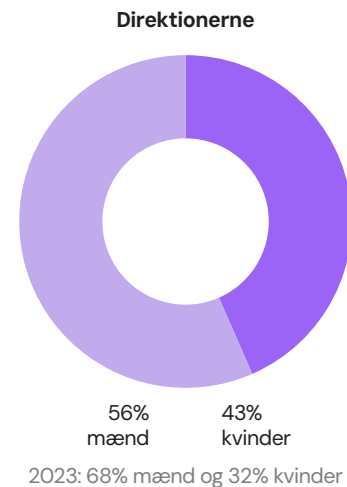
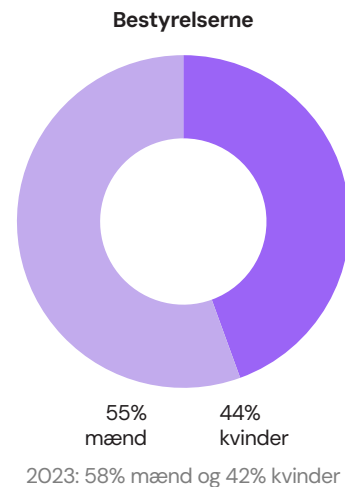
Relativ kønsbalance på alle niveauer

Selvom der er flere mænd end kvinder på tværs af alle organisatoriske niveauer, er fordelingen inden for en 60 %/40 %-fordeling, hvilket betragtes som en balanceret kønsfordeling.

- 55 % mænd og 44 % kvinder i bestyrelserne (2023: 58 % mænd og 42 % kvinder)
- 56 % mænd og 43 % kvinder i direktionerne (2023: 68 % mænd og 32 % kvinder)
- 58 % mænd og 41 % kvinder i ledelser (2023: 57 % mænd og 43 % kvinder)
- 57 % mænd og 43 % kvinder blandt alle ansatte (2023: 50 % mænd og 50 % kvinder)

Data er baseret på indrapportering af 3.101 personer. I alt er der rapporteret 1.753 mænd og 1.332 kvinder og 16 'andet'¹ på tværs af alle ansættelseskategorier i de organisationer, virksomheder og institutioner, der har rapporteret. Der er få personer i kategorien 'andet' at denne data udgør mindre end én procent i hvert organisationsniveau, og derfor ikke indgår i visualiseringerne. Data fortæller ikke om det skyldes manglende repræsentation eller om deltagerne ikke har adgang til denne data.

¹ Begrebet 'Andet' er anvendt som samlebetegnelse for non-binære, trans- queer- og andre personer, der ikke identificerer sig som det køn, de blev tildelt ved fødslen.



Trivsel 2025

I dette afsnit præsenteres data fra arbejdet med at øge trivslen blandt ansatte og andre aktører i musiklivet.

Det kan være udfordrende at kvantificere trivselsindsatser, da trivsel påvirkes af mange forhold, der ikke altid lader sig måle præcist med tal. I rapporteringen har deltagerne rapporteret på nøgletal som er enten lovpligtige eller best practice, blandt andet i forhold til arbejdsmiljø.

² 'Målgruppen' omfatter ikke-ansatte som virksomheden, organisationen eller institutionen arbejder med. Det varierer hvem denne gruppe er for de forskellige segmenter, men spænder eksempelvis over elever, medlemmer, signede artister, optrædende, mv.

Arbejdsmiljø

Flere har fokus på lovpligtig Arbejdspladsvurdering (APV)

- **74 %** gennemfører APV minimum hvert tredje år (2024: 63%)
- **53 %** gennemfører andre former for trivselsmålinger minimum hvert tredje år (2024: 53%)
- **34 %** gennemfører trivselsmålinger blandt deres kernemålgruppe² minimum hvert tredje år (2024: 39%)

Sammenligningsgrundlaget er 2024, som var første gang, målingen blev foretaget.

Lige over halvdelen af ledere har fået relevant opkvalificering

Det er første gang, der måles på dette, og derfor er der ikke et sammenligningsgrundlag.

- **28 %** rapporterer, at alle ansatte med ledelsesansvar for trivsel, har gennemgået relevant opkvalificering
- **27 %** rapporterer, at ikke alle ledere har modtaget opkvalificering (fx fordi der er kommet nye til siden træningen)
- **45 %** rapporterer at ansatte med ledelsesansvar for trivsel, ikke har gennemgået relevant opkvalificering

Opkvalificering kan dække mange former for kompetenceudvikling, og dækker både fysiske og online forløb, kurser eller enkeltstående sessioner.

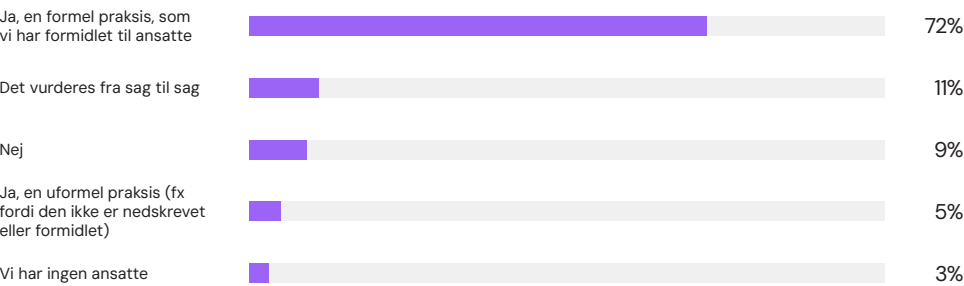
Trygge arbejdsfællesskaber 2025

Som noget nyt, har partnerne rapporteret på arbejdet med at skabe og fastholde trygge arbejdsfællesskaber, specifikt i forhold til forebyggelse og håndtering af grænseoverskridende adfærd – internt i organisationen såvel som eksternt i forhold til samarbejdspartnere og kernemålgruppe.

For at holde rapporteringen strømlinet og simpel, har partnere rapporteret på en række prædefinerede udsagn. Her har de valgt det udsagn, som er mest rigtigt for deres situation.

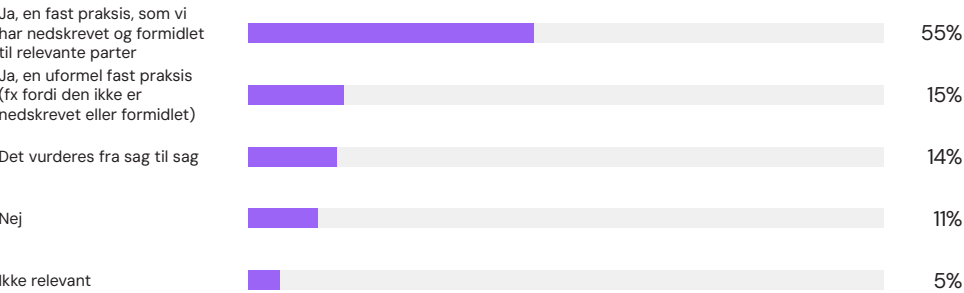
Praksis for forebyggelse og håndtering af grænseoverskridende adfærd blandt ansatte (internt rettet)

Fx politik, beredskab, Code of Conduct, rapportering, kompetenceopbygning, evaluering, eller andet.

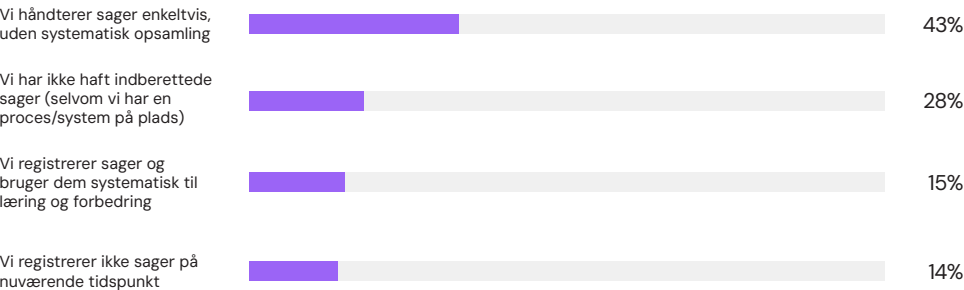


Praksis for håndtering af grænseoverskridende adfærd, der involverer målgruppe eller samarbejdspartnere (eksternt rettet)

Eksempelvis studerende, artister, crew, producere, medlemmer, m.fl.

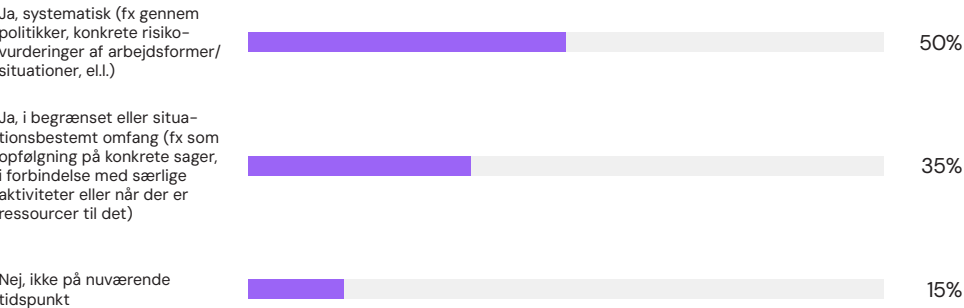


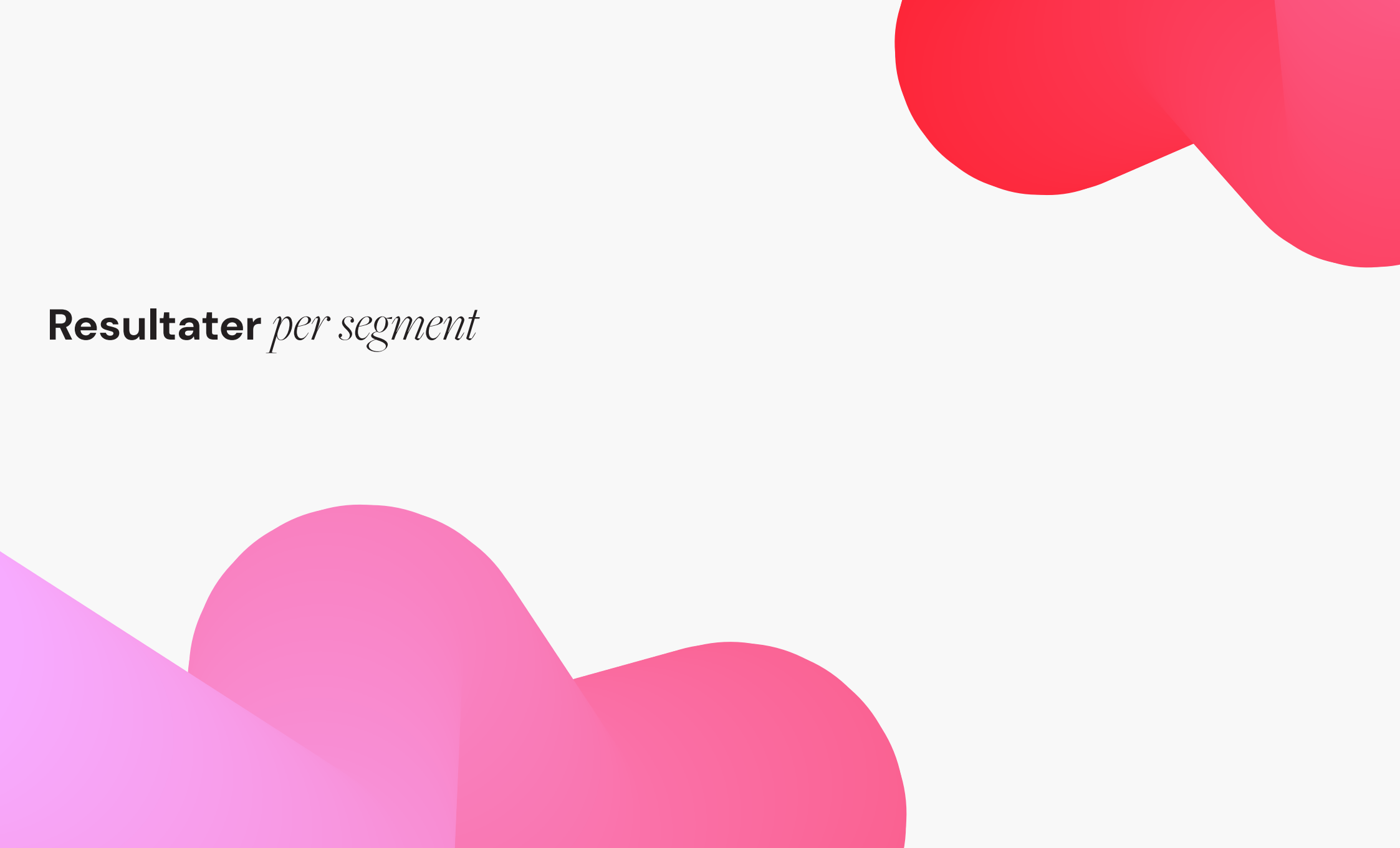
Håndtering af indberettede tilfælde af grænseoverskridende adfærd



Arbejdet med forebyggelse af grænseoverskridende adfærd

Arbejdet kan eksempelvis dække over målrettede indsatser, processer, politikker og lignende, der har fokus på proaktivitet og forebyggelse for at mindske negative hændelser.





Resultater *per segment*

Koncertsteder og koncertarrangører

På tværs af de koncertsteder og koncertarrangører, der har rapporteret, er der flere mænd end kvinder i alle ansættelsesniveauer på nær frivillige, hvor der er nogenlunde lige mange kvinder og mænd. Den fordeling har gjort sig gældende i både 2023, 2024 og 2025. Fordelingen er dog overordnet balanceret på tværs af kategorien ‘alle ansatte’.

Der er fortsat en skæv fordeling i det samlede line-up; mænd udgør 66 procent og kvinder udgør 23 procent. Fordelingen styres af relativt få bookingansvarlige. Blandt disse ligger kønsfordelingen inden for det generelle kønsbalanceprincip om max 60 procent homogenitet.

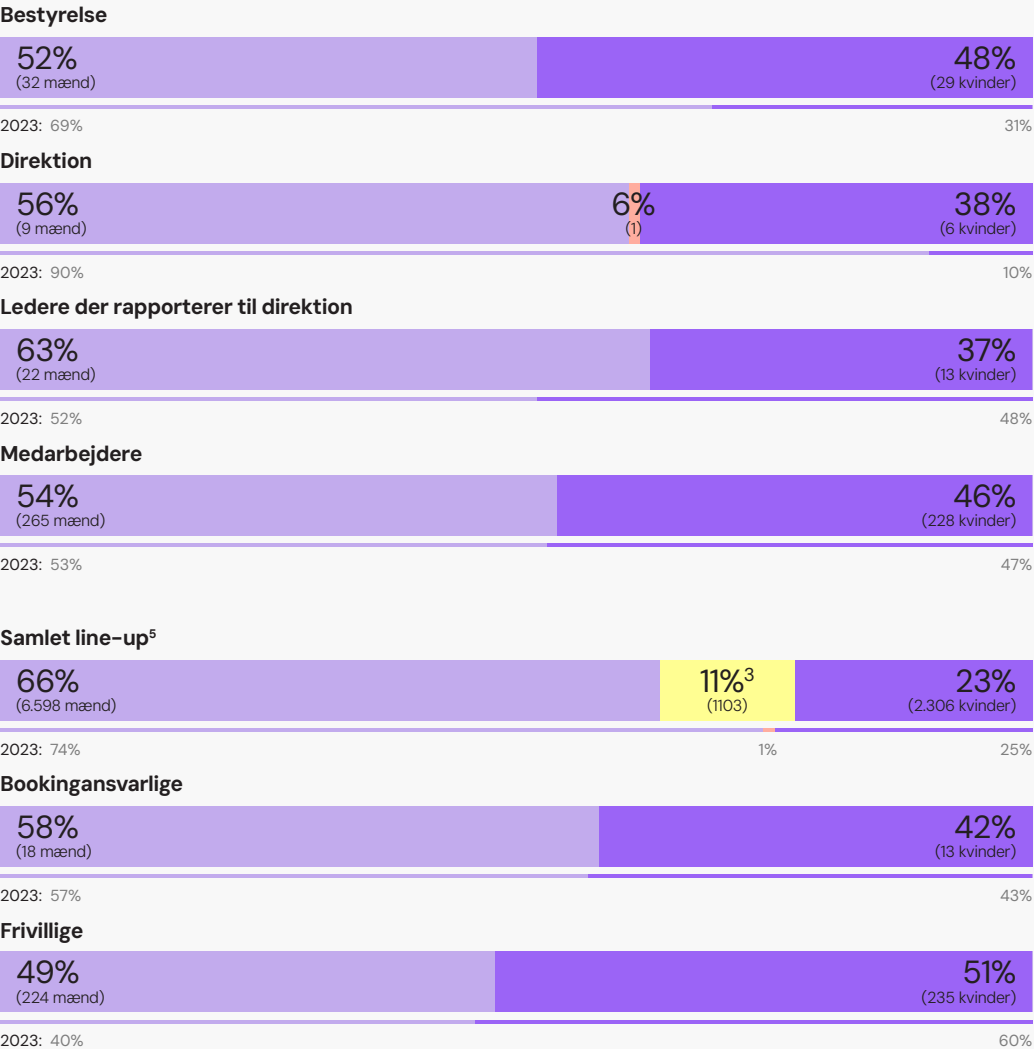
Datagrundlag: 9 besvarelser.

³ Det er ikke tydeligt i data, om det skyldes en stigning i performances eller en metodisk diskrepans i forhold til 2023-data.

⁴ Eksempelvis grupper med flere frontpersoner, som er af forskellige køn

⁵ Defineres som alle, der har optrådt til et offentligt arrangement, herunder support acts.

Kønsfordelingen for koncertstederne og -arrangørerne



Festivaler

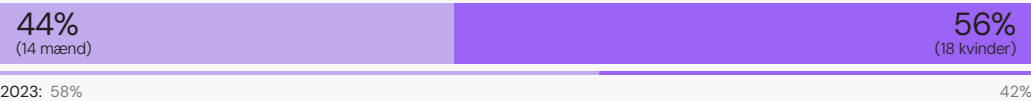
Der er en stigning i andelen af kvinder i det samlede lineup, hvilket gør, at fordelingen er så godt som lige. Desuden er der fremgang i fordelingen af mandlige og kvindelige bookingsansvarlige, mens fordelingen blandt frivillige er blevet mere skæv, således at kvinder i 2025 udgjorde 62 procent af de frivillige.

Der er et markant fald i antallet af personer i de organisatoriske lag i forhold til de sidste års rapportering. Hvad det skyldes, fortæller data ikke, men det kan antages at skyldes, at andre aktører har rapporteret i år end sidste år. Dette påvirker datakvaliteten og ikke mindst sammenligningsgrundlaget. Derfor kan der heller ikke udledes egentlige konklusioner om bevægelserne i data.

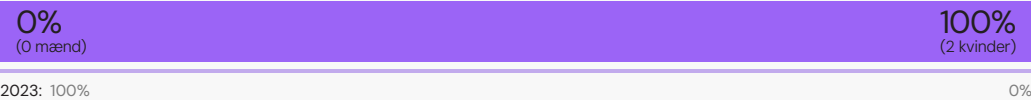
Datagrundlag: 7 besvarelser.

Kønsfordelingen for festivalerne

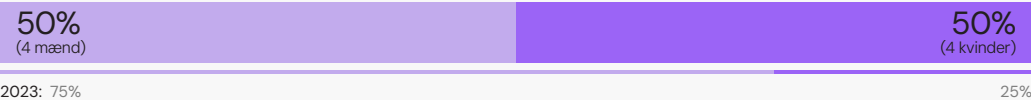
Bestyrelse



Direktion



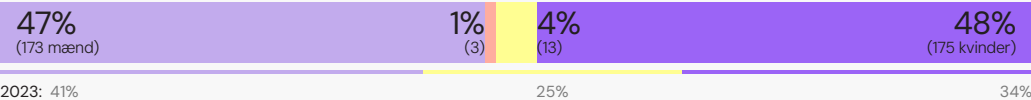
Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Samlet line-up¹



Bookingsansvarlige



Frivillige



⁶ Eksempelvis grupper med flere frontpersoner, som er af forskellige køn

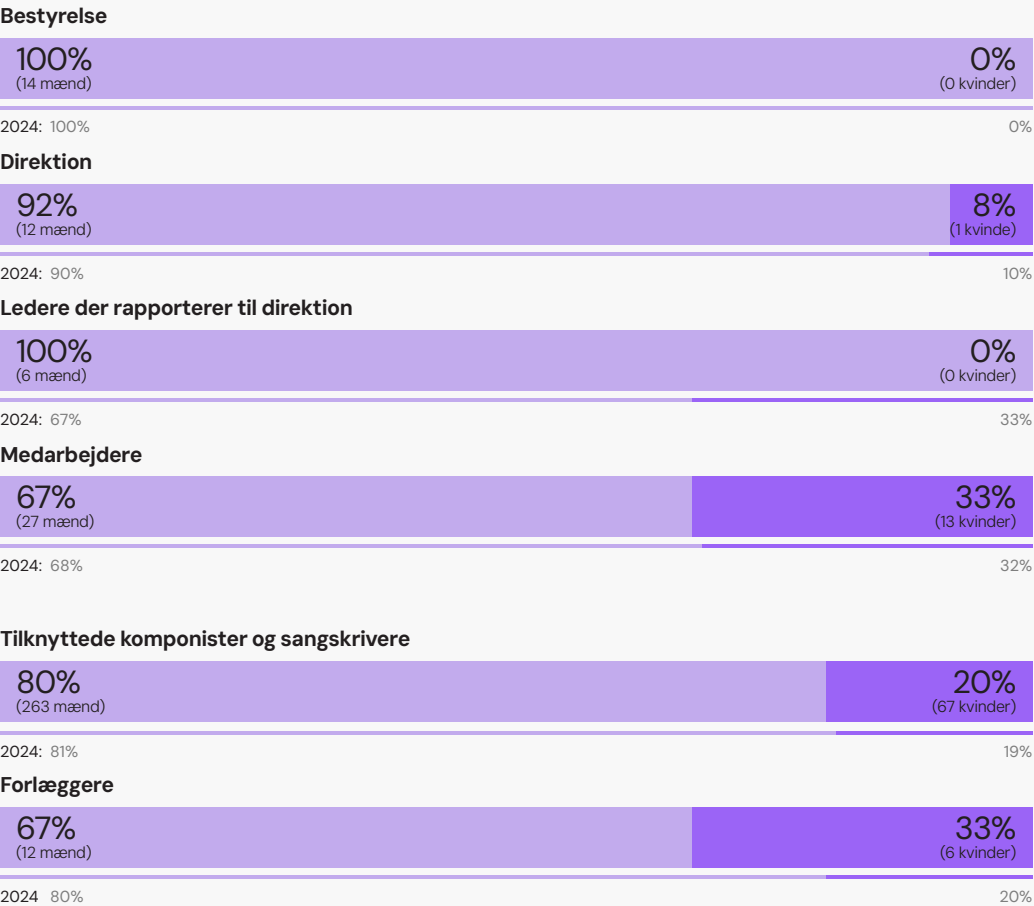
Musikforlag og musikselskaber med forlagsservices

Blandt de forlag, der har rapporteret, er der flere mænd end kvinder på alle niveauer. I alt er der rapporteret 59 mænd og 14 kvinder på de organisatoriske niveauer. Fire aktører har rapporteret for en bestyrelse, og både disse og ledelserne består udelukkende af mænd. På tværs af alle ansatte, er fordelingen mindre skæv, og der ses en lille fremgang i forhold til sidste år.

Ubalancen går igen blandt de tilknyttede sangskrivere og komponister, som udgøres af 80 procent mænd og 20 procent kvinder.

Datagrundlag: 6 besvarelser.

Kønsfordelingen for musikselskaberne og –forlagene



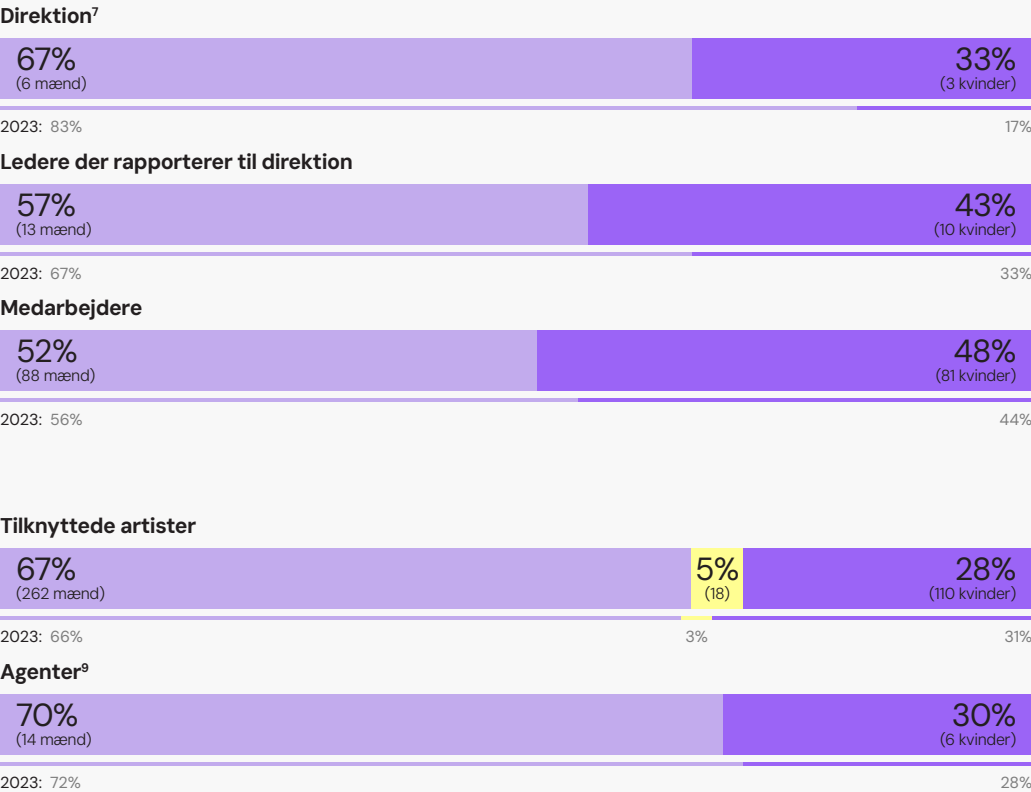
Bookingagenturer og musikselskaber med bookingservices

Blandt de bookingagenturer, som har rapporteret, fremgår en overrepræsentation af mænd i alle organisationslag. Samtidig kan der – ligesom i 2024 – måles en mere balanceret fordeling på tværs af alle ansættelsesgrupper i forhold til 2023.

På artistsiden kan ikke spores en udvikling siden 2023. De mandlige artister udgør godt to tredjedele, mens kvinder, grupper og personer i kategorien ‘andet’ udgør den sidste tredjedel.

Datagrundlag: 7 besvarelser.

Kønsfordelingen for bookingagenturerne



⁷ Kun én af partnerne her har en bestyrelse. Dette nøgletal indgår derfor ikke i det samlede overblik.

⁸ Eksempelvis grupper med flere frontpersoner, som er af forskellige køn

⁹ Der er ikke et sammenligningsgrundlag for dette nøgletal, da det ikke indgik i 2023-rapporten

Labels og musikselskaber med label services

Blandt de labels, der har rapporteret, er der næsten balance mellem mænd og kvinder på medarbejderniveau. Ubalancen bliver imidlertid tydeligere højere oppe i organisationerne. Kvinder udgør 36 % af ledelsesniveauet, 7 % af direktionerne og 22 % af bestyrelserne.

Sammenholdt med 2024 er der flere kvinder i bestyrelserne, men færre i direktionerne og ledelserne¹⁰.

Der er rapporteret dobbelt så mange mandlige A&R's som kvindelige. Nogenlunde samme gør sig gældende for tilknyttede artister. Blandt de tilknyttede artister er 132 mænd, 60 kvinder, mens 26 er konstellationer, hvor flere køn er repræsenteret.

Datagrundlag: 6 besvarelser.

¹⁰ Her skal det bemærkes, at kun seks labels har rapporteret, og det er ikke nødvendigvis de samme aktører, der har rapporteret de to år. Forskellene kan derfor afspejle ændringer i, hvem der har deltaget, og kan ikke uden videre læses som organisatoriske forandringer.

¹¹ Eksempelvis grupper med flere frontpersoner, som er af forskellige køn

Kønsfordelingen for labels

Bestyrelse



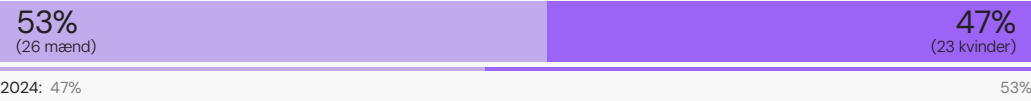
Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Tilknyttede artister



A&Rs



Management og musikselskaber med management services

Blandt de tre managements, der har rapporteret, er mænd i overtal på alle organisatoriske niveauer samt blandt artister og managers.

Med tre aktører, der har rapporteret, er datagrundlaget for begrænset til at kunne pege på tendenser eller mønstre. Resultaterne giver derfor et indblik i forholdene hos de managements, der har rapporteret, men kan ikke betragtes som repræsentative for hele managementområdet.

Datagrundlag: 3 besvarelser.

Kønsfordelingen for managements

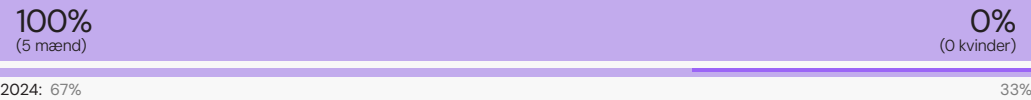
Bestyrelse



Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Tilknyttede artister



Managers



¹¹ Eksempelvis grupper med flere frontpersoner, som er af forskellige køn

Uddannelse, undervisning og talentudvikling

Dette segment omfatter en meget bred gruppe, herunder konservatorier, talentudviklingsprogrammer og –akademier, samt musikskoler, højskoler og hobbyundervisning.

På de rapporterende uddannelsesinstitutioner er kønsfordelingen balanceret i bestyrelser og direktioner, mens mænd udgør 59 procent af medarbejderne.

Mænd udgør 55 procent af ansøgerfeltet og 52 procent af de optagne. Kvinder udgør henholdsvis 42 og 45 procent. Selvom flere mænd både ansøger og optages, er optagelsesraten højere blandt kvinder: 30 % af de kvindelige ansøgere optages mod 27 % af de mandlige. For personer af andre køn end mand eller kvinde, er optagelsesraten 32 %. Dog er datagrundlaget meget lille for dette nøgletal.

Datagrundlag: 10 besvarelser, hvor 9 har rapporteret på kønsfordelingen blandt elever.

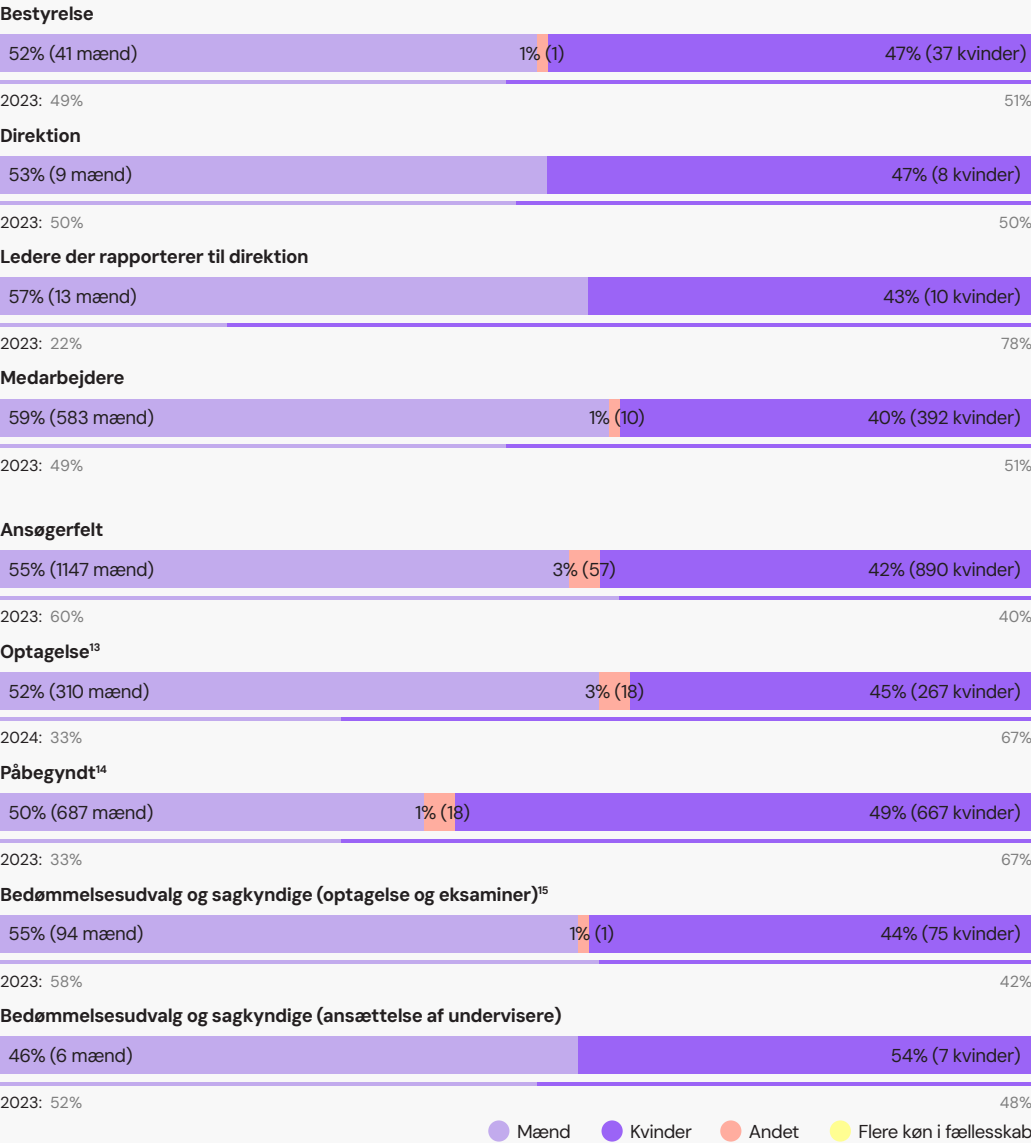
¹² Eksempelvis grupper med flere frontpersoner, som er af forskellige køn

¹³ Sammenligningsgrundlaget er 2024, hvor dette nøgletal indgik i rapporten for første gang

¹⁴ Dette nøgletal dækker over alle, der er startet på uddannelse, undervisning eller forløb i 2024, på tværs af alle de aktører, der har rapporteret i dette segment. Dermed er antallet markant højere end totalen for 'Optagelse', som omfatter en mere snæver gruppe aktører og personer.

¹⁵ Kun to aktører har data på dette nøgletal.

Kønsfordelingen for organisationerne og institutionerne



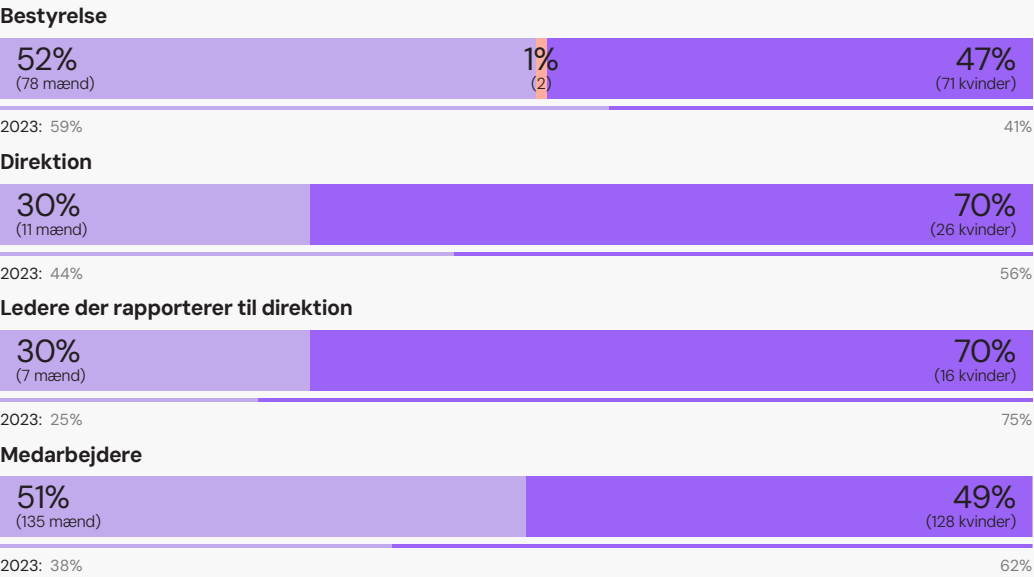
Interesse-, genre- og brancheorganisationer

Denne kategori samler en række organisationer, der på de fleste områder har en lignende organisatorisk struktur. De rapporterende organisationer har typisk meget få ansatte, så selvom der er mange organisationer, der har rapporteret, er datagrundlaget få personer.

Kønsfordelingen er balanceret i bestyrelserne og blandt medarbejderne, mens kvinder udgør 70 procent af både direktionerne og de ledere, der rapporterer til direktionen. Sammenlignet med 2024 er fordelingen blevet mere balanceret i bestyrelserne, blandt lederne og på medarbejderniveau, mens ubalancen er vokset i direktionerne.

Datagrundlag: 22 besvarelser.

Kønsfordelingen i organisationerne



Støtteuddelende organisationer

Med 3 besvarelser, er det organisatoriske datagrundlag for lille til at kunne uddrage mønstre.

Dog er datagrundlaget for kerneaktiviteterne stort, da der er rapporteret på mange personer her. Mænd udgør 65 procent af ansøgerne og 61 procent af støttemodtagerne, mens kvinder udgør henholdsvis 34 og 38 procent. Set i forhold til antallet af ansøgere modtager 42 procent af kvinderne støtte mod 36 procent af mændene. Kvindernes støtterate er dermed 6 procentpoint højere end mændenes.

Datagrundlag: 3 besvarelser.

Kønsfordelingen for de støtteuddelende organisationer

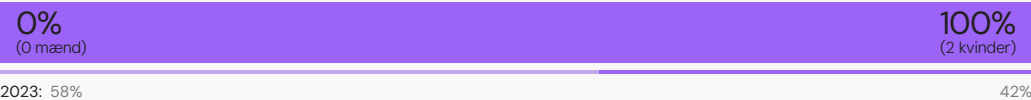
Bestyrelse



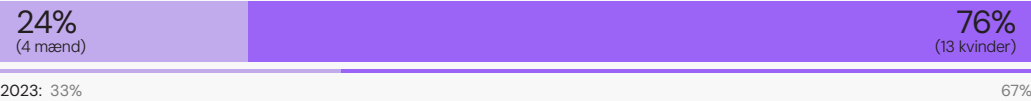
Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



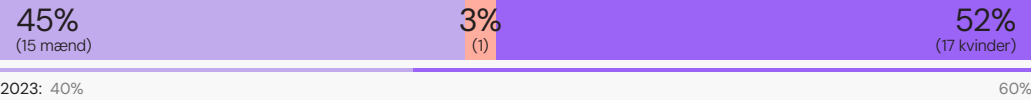
Ansøgere til støtte



Modtagere af støtte



Vurderingsudvalg



Fagforeninger

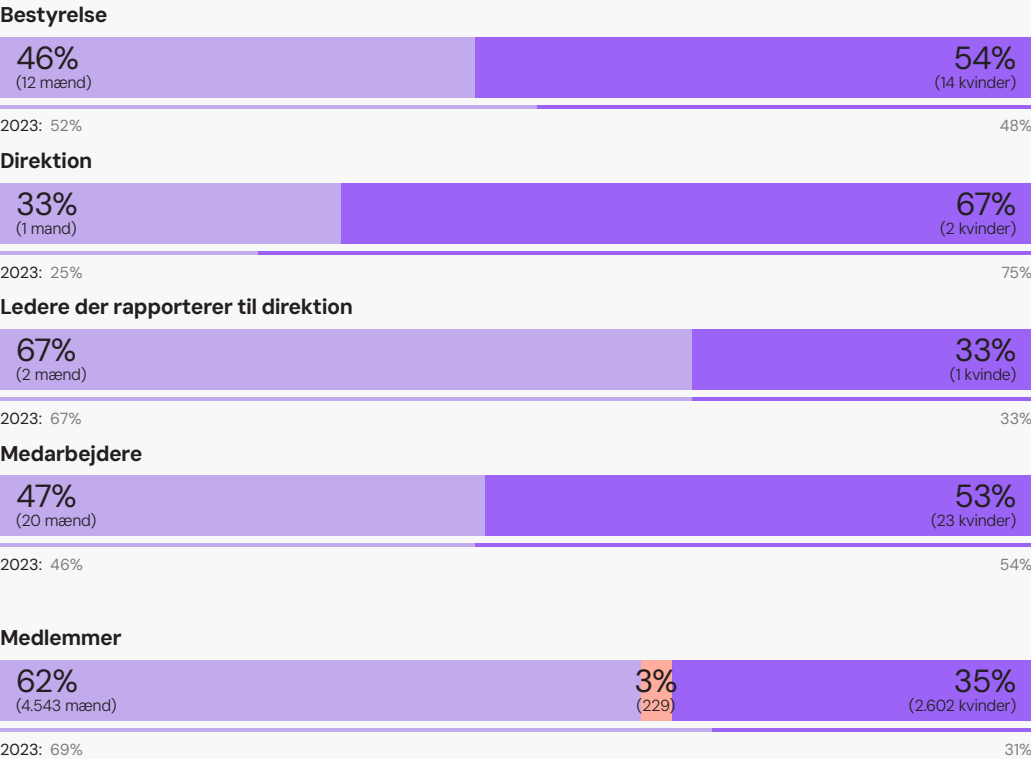
Der er et meget lille datagrundlag for dette segment, da data består af rapporteringer fra tre aktører, hvor der er få personer særligt i ledelseslagene.

De tre fagforeninger har tilsammen en relativt balanceret kønsfordeling på bestyrelsesniveau og på medarbejderniveau. Der kan ikke identificeres tendenser på direktions- og ledelsesniveau, da datagrundlaget her er for småt.

Blandt medlemmerne er der en tydelig overvægt af mænd, som udgør 62 procent mod 35 procent kvinder og 3 procent andet.

Datagrundlag: 3 besvarelser.

Kønsbalancen for fagforeningerne



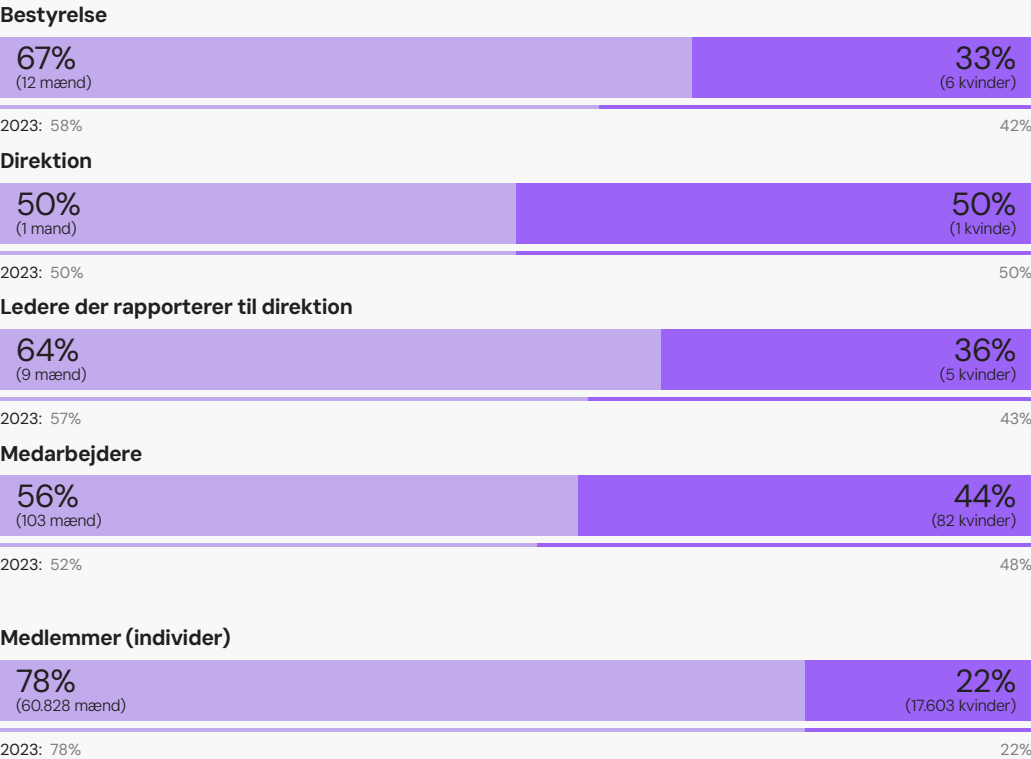
Forvaltningsselskaber

Dette segment indeholder data fra to forvaltningsselskaber, så datagrundlaget er smalt. Derfor er det svært at pege på tendenser for de enkelte ansættelsesniveauer. Ser man på tværs af niveauerne, ses dog en negativ udvikling siden 2023.

Der er en meget stor ubalance blandt forvaltningsselskabernes mandlige og kvindelige medlemmer. Denne fordeling har stået stille i 2023, 2024 og 2025.

Datagrundlag: 2 besvarelser.

Kønsfordelingen for forvaltningsselskaberne



Orkestre og ensembler

Det er anden gang dette segment indgår i rapporten.

Blandt de tre orkestre, der har rapporteret, er der en *mindre* overvægt af mænd i bestyrelserne, ledelserne, blandt medarbejderne og i ensemblesammensætningen, men de falder inden for en relativt balanceret kønsfordeling med max 60 procent homogenitet. Direktionerne består udelukkende af mænd, men tallet bygger på blot to personer.

Den tydeligste ubalance findes i det afspillede repertoire: 94 procent af de rapporterede komponister er mænd, mens 6 procent er kvinder.

Datagrundlag: 3 besvarelser.

Kønsfordeling for orkestrene

Bestyrelse



Direktion



Ledere der rapporterer til direktion



Medarbejdere



Ensemblesammensætning



Afspillet repertoire, komponist¹⁶



¹⁶ Dette nøgletal indgår for første gang, og derfor er der intet sammenligningsgrundlag med tidligere år

