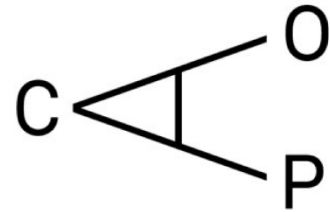


Nulmeting Platform ACCT 2025-28

Samenvatting van de uitkomsten

Jurriaan Berger
Julie Nijhuis

11 juni 2025



Aanleiding en onderzoeksvragen

Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (ACCT) is een netwerkorganisatie in de culturele en creatieve sector (CCS), gericht op het verbeteren van de arbeidsmarkt in die sector. Voor de periode 2025-2028 gebeurt dit met een subsidie uit de subsidieregeling Culturele Basisinfrastructuur (BIS). Bij de aanvang van deze periode laat Platform ACCT op verschillende gebieden een *nulmeting* uitvoeren: een ‘foto’ van de huidige situatie op een aantal verschillende indicatoren. Op die manier kan worden vastgesteld hoe deze indicatoren zich ontwikkelen in de komende jaren, wat van invloed kan zijn op de aandachtspunten waarop Platform ACCT zich richt. Het CAOP heeft die nulmeting uitgevoerd.

De nulmeting gaat over drie thema’s, en daarom zijn er drie onderzoeksvragen die centraal staan:

1. Hoe **duurzaam inzetbaar** is de culturele en creatieve sector?
2. Hoe is de **inkomenspositie** van werkenden in de culturele en creatieve sector die niet onder een CAO vallen? En in hoeverre worden **instrumenten** gebruikt om deze positie te verbeteren? (in het kader van **Sectorale Dialoog**)
3. Hoe functioneert **DigiPACCT** voor de **HR-functie** in de culturele en creatieve sector?

Opzet

De eerste onderzoeksvraag beantwoordden we op basis van een analyse van de meest recente edities van drie periodieke landelijke enquêtes, uitgevoerd door TNO, onder

- werknemers (NEA 2023, gepubliceerd voorjaar 2024),
- zelfstandigen (ZEA 2023, gepubliceerd zomer 2023) en
- werkgevers (WEA 2024, gepubliceerd najaar 2024).

De gegeven antwoorden hebben we samengevoegd tot ‘scores’ die de mate van duurzame inzetbaarheid inzichtelijk maken op een schaal van 0 tot 100 procent. Zo kan de CCS vergeleken worden met de overige sectoren in Nederland. Binnen de CCS kunnen we de drie deelsectoren onderscheiden en met elkaar vergelijken: Kunst en Cultureel Erfgoed (KCE), Media en Entertainment (ME) en Creatief Zakelijke Dienstverlening (CZD).

De tweede onderzoeksvraag is voor het grootste deel beantwoord m.b.v. twee eigen enquêtes die we hebben uitgevoerd onder respectievelijk werkenden (97% zzp’ers) en werk-/opdrachtgevers in de CCS.

De derde onderzoeksvraag is beantwoord door een enquête onder de HR-Community van DigiPACCT, aangevuld met webstatistieken.

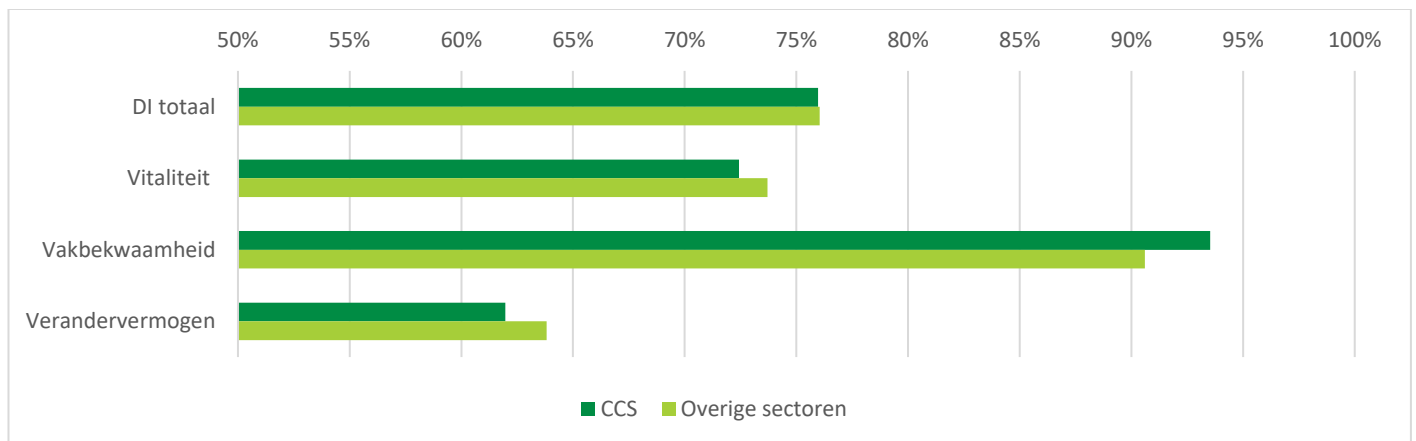
Uitkomsten: Duurzame Inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is gemeten aan de hand van drie V's: Vitaliteit, Vakbekwaamheid en Verandervermogen.

- *Vitaliteit* staat voor de mentale en fysieke fitheid om het werk te kunnen doen, nu en straks. Aspecten die hierin zijn meegenomen: fysieke gezondheid, psychische/mentale gezondheid, bevlogenheid/ motivatie, werk-privébalans en onderhoud/bevordering gezondheid (beleid en cultuur).
- *Vakbekwaamheid* duidt op de mate waarin je beschikt over de juiste kennis en vaardigheden om goed te kunnen presteren in het hier en nu. We nemen hierbij het werkenden- en het werkgeversperspectief mee.
- *Verandervermogen* gaat over jezelf continu ontwikkelen om bij te blijven in het werk. Aspecten die hierin zijn meegenomen: hoeveel leert de werkende, leervermogen, leerbereidheid (ontwikkel-mindset), leercultuur en employability (inzetbaarheid voor de hele arbeidsmarkt).

Figuur 1 laat de scores voor deze drie V's en de totale score zien, voor de CCS en ter vergelijking alle overige respondenten (d.w.z. de overige sectoren in de Nederlandse arbeidsmarkt bij elkaar).

Figuur 1 Duurzame inzetbaarheid: scores CCS versus alle overige sectoren



Bron: CAOP, analyse op basis van uitkomsten NEA 2023, WEA 2024, ZEA 2023.

We zien dat de mate van duurzame inzetbaarheid in de CCS hetzelfde is als elders: de totaalscore is gelijk. Inzoomend blijkt dat Vakbekwaamheid wat hoger is ontwikkeld in de CCS, en Vitaliteit en Verandervermogen wat lager.

Binnen die drie V's is het beeld gedifferentieerder als we kijken naar de onderliggende aspecten en naar de deelsectoren binnen de CCS.

Vitaliteit:

- De gezondheid en bevlogenheid/motivatatie liggen in de CCS wat hoger dan elders.
- De fysieke gezondheid is in de deelsector KCE minder dan in de andere deelsectoren, maar bevlogenheid/ motivatie is juist het hoogst in KCE.
- Het beleid rondom onderhoud en bevordering van gezondheid is in het 'gereguleerde' (werknemers en werkgevers, dus excl. zzp'ers) deel van de CCS minder ontwikkeld dan elders.
- De werk-privébalans scoort in de CCS wat lager dan elders, met name in de deelsector ME.

Vakbekwaamheid:

- De relatief hoge score voor vakbekwaamheid komt vooral door het positieve oordeel van werkgevers over de mate waarin hun personeel is toegerust voor het werk. Het oordeel van werkenden zelf is hetzelfde in de CCS en overige sectoren.

Verandervermogen:

- De leerbereidheid in de CCS is iets hoger dan elders, maar de mate waarin werkenden leren, het leervermogen, de leercultuur en met name de inzetbaarheid voor de hele arbeidsmarkt (employability) liggen iets lager in de CCS.
- Vooral in deelsector KCE is de inzetbaarheid voor de hele arbeidsmarkt laag: werknemers vinden daar minder makkelijk een nieuwe baan.

Kortom: de grootste uitdagingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid lijken voor de CCS als geheel te liggen bij Vitaliteit (vooral Beleid en Werk-Privébalans) en Verandervermogen (met name Leervermogen, Leercultuur en Inzetbaarheid arbeidsmarkt). Qua Vakbekwaamheid en bijvoorbeeld bevoegdheid/ motivatie is de CCS als geheel juist meer duurzaam inzetbaar dan andere sectoren.

Op een heel aantal aspecten verschillen de deelsectoren van elkaar: in KCE is de fysieke gezondheid een aandachtspunt, in ME zijn dat de werk-/privébalans en werkcultuur.

Uitkomsten: Inkomenspositie en instrumenten (Sectorale dialoog)

Zzp-arbeid komt in de CCS meer voor (bij 51% van de organisaties worden zzp'ers ingezet) dan elders (23%). Hoe is de *inkomenspositie* van deze zzp'ers¹ in de CCS? Dat is de eerste vraag in het kader van de sectorale dialoog (en de programma's fairPACCT en Oog voor Impuls).

In het algemeen is de financiële situatie van zzp'ers in de CCS minder goed dan elders: 24% van de zzp'ers in de CCS beoordeelt de financiële situatie van het eigen bedrijf als slecht of matig. In andere sectoren is dat 14%. In aansluiting hierbij is de financiële buffer van een klein deel van de zzp'ers zeer klein: 18% zou het financieel nog geen drie maanden uithouden als het zzp-inkomen wegvalt. Hierin verschillen zzp'ers in de CCS niet van zzp'ers in overige sectoren.

Tabel 1 geeft drie kengetallen voor de inkomenspositie van de zzp'ers in de CCS:

- Het mediane² uurtarief
- Het mediane aandeel niet-vergoede uren
- Het daaruit berekende tarief over alle gemaakte uren.

¹ Het aandeel loondienst-werkenden zonder CAO (die niet tegelijk zzp'er waren) bleek in de werkenden-enquête dermate laag (6 respondenten) dat hierover geen betrouwbare inkomenscijfers gerapporteerd kunnen worden.

² Mediaan = de middelste, als je alle resultaten op volgorde zet van klein naar groot. Een betere maat voor het midden dan het gemiddelde (dat door enkele grote uitschieters naar boven kan worden vertekend).

Tabel 1 Uurtarief en aandeel niet vergoede uren (mediaan) en berekend tarief over alle uren; naar deelsector (werkenden-enquête)

Deelsector	uurtarief excl. btw	% niet- vergoede uren	tarief over alle uren	aantal resp.
Kunst en cultureel erfgoed (KCE)	€ 54	30%	€ 38	334
Media en Entertainment (ME)	€ 75	25%	€ 56	143
Creatief zakelijke dienstverlening (CZD)	€ 80	20%	€ 64	147
Totaal	€ 60	25%	€ 45	624

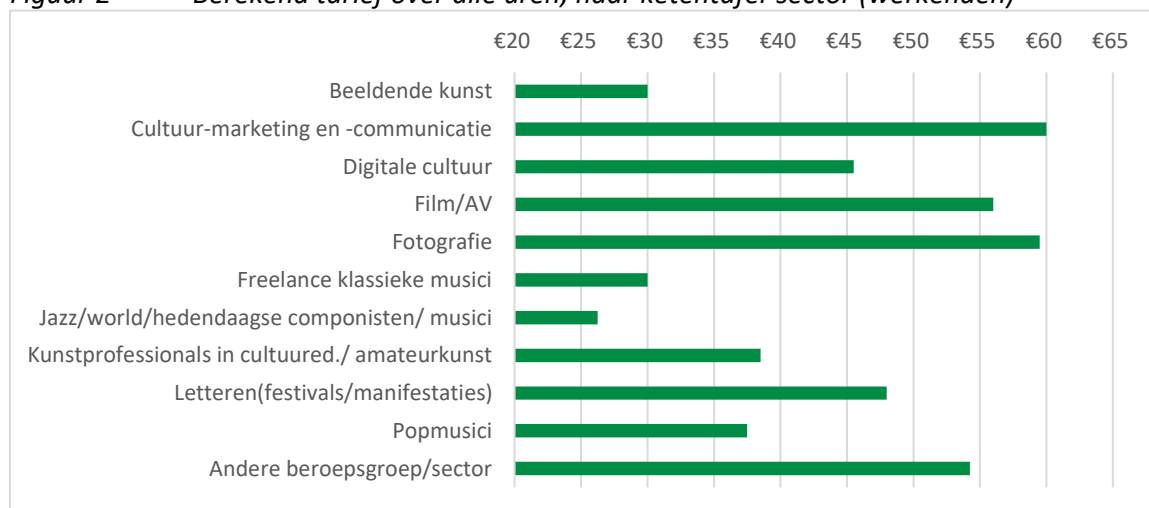
Bron: CAOP, werkenden-enquête 2025 (aantal respondenten: 624).

Zowel de ruwe als de gecorrigeerde tarieven liggen dus het laagst in KCE en het hoogst in CZD.

Van alle zzp'ers is 12% óók in loondienst, de zogenoemde hybride werkenden. Het aandeel hybride werkenden is hoger (20-30%) onder musici en lager (4-6%) onder fotografen en in de film-/audiovisuele sector. Een klein deel (16%) van de zzp'ers zou als ze konden kiezen liever in loondienst werken; de CCS verschilt hierin niet van overige sectoren. 13% van de zzp'ers in de CCS verwacht daadwerkelijk (deels) in loondienst te gaan de komende vier jaar; hoe lager het huidige tarief, hoe hoger die verwachting.

Om een betere onderhandeling over tarieven en uren mogelijk te maken, zijn er twaalf fairPACCT-ketentafels voor deelsectoren, waar opdrachtgevers en werkenden afspraken maken. De uurtarieven (berekend over alle uren, dus gecorrigeerd voor niet-vergoede uren) zijn per ketentafel (voor de ketentafels met >5 respondenten) als volgt.

Figuur 2 Berekend tarief over alle uren; naar ketentafel-sector (werkenden)



Bron: CAOP, werkenden-enquête 2025 (624 respondenten).

Klassieke en Jazz/world/hedendaagse musici hebben dus de laagste uurtarieven van deze 'ketentafelsectoren'; cultuur-marketing/-communicatie, Film/AV en Fotografie de hoogste.

De ketentafels hebben onder meer rekentools en tariefrichtlijnen ontwikkeld. De bekendheid met, het gebruik van en de tevredenheid over deze tools/richtlijnen is onder zzp'ers als volgt:

- Zzp'ers gebruiken het vaakst hun collega's (54%) als referentie om een uurtarief en aantal uren conform Fair Pay te bepalen. Tariefrichtlijnen worden door 32% gebruikt, rekentools

door 19%. De richtlijnen worden in KCE het vaakst gebruikt, in CZD het minst. Starters maken minder gebruik van tariefrichtlijnen.

- De rekentools/tariefrichtlijnen van hun 'eigen' ketentafel zijn bij 45% bekend, en ze worden door 21% ook gebruikt.
- Zzp'ers die de ketentafel-instrumenten gebruiken, zijn tevreden over de bruikbaarheid en bewustzijn van een realistisch uurtarief, en minder tevreden over inzicht in een realistisch aantal te vergoeden uren. Tabel 2 geeft de precieze uitkomsten op de stellingen hierover: de percentages oneens, neutraal en eens.

Tabel 2 Vier stellingen over de ketentafel-instrumenten; werkenden

	(helemaal) oneens	niet eens, niet oneens	(helemaal) eens
Door het gebruik van deze instrumenten ben ik sterker komen te staan in contractonderhandelingen.	17%	20%	63%
De instrumenten zijn goed bruikbaar voor mijn beroepspraktijk.	3%	11%	86%
Door het gebruik van deze instrumenten ben ik me bewuster van wat een realistisch uurtarief is.	11%	9%	80%
Door het gebruik van deze instrumenten ben ik me bewuster van wat een realistisch aantal betaalde uren voor een bepaalde klus is.	20%	40%	40%

Bron: CAOP, werkenden-enquête 2025 (aantal respondenten: 35).

Bij opdrachtgevers is het beeld als volgt:

- Opdrachtgevers gebruiken het vaakst een branche-richtlijn en vrijwel even vaak een andere tariefrichtlijn ter bepaling van uurtarieven. De 'algemene' rekentool 'Van CAO-loon naar ZZP-tarief' wordt door 15% van opdrachtgevers gebruikt, andere tools door 9%.
- De bekendheid van de ketentafel-praktijkinstrumenten (rekentools e.a.) verschilt sterk per ketentafel-sector; in Beeldende kunst is de bekendheid groot, in Cultuurmarketing en -communicatie zijn de instrumenten vrijwel niet bekend.
- Over het gebruik zijn opdrachtgevers voor het grootste deel tevreden, al is er een groep organisaties (in de amateurkunst) die zich onverwachts geconfronteerd voelt met nieuwe richtlijnen die veel hogere en voor hen onhaalbare tarieven opleveren. Tabel 3 geeft de details per stelling.

Tabel 3 Drie stellingen over de ketentafel-instrumenten; opdrachtgevers

	(helemaal) mee oneens	niet eens, niet oneens	(helemaal) mee eens
Ik vind de instrumenten van de ketentafel bruikbaar voor contractonderhandelingen met zzp'ers.	21%	13%	67%
Ik vind de instrumenten van de ketentafel bruikbaar voor het opstellen van begrotingen.	21%	25%	54%
Ik vind de instrumenten van de ketentafel voldoende toepasbaar op de situatie van mijn organisatie.	25%	17%	58%

Bron: CAOP, werk-/opdrachtgeversenquête 2025 (aantal respondenten: 24).

Het zzp-inkomen is omgeven met risico's. Dekken zzp'ers in de CCS dit af?

Het grootste deel denkt (tenminste af en toe) na over het regelen van voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid (81%) en pensioen (91%). Maar: 20% in de CCS heeft geen enkele

voorziening voor arbeidsongeschiktheid of pensioen, en dit is hoger dan in andere sectoren. De meest genoemde 'voorziening' op deze beide terreinen is spaargeld.

Op het terrein van arbeidsongeschiktheid heeft een klein deel (14%) een arbeidsongeschiktheidsverzekering, en is 28% bij een 'broodfonds' aangesloten.

Op het gebied van pensioen heeft 30% een pensioen uit (eerdere) loondienst, 28% een lijfrente o.i.d. en 6% een pensioenfonds via het werk als zelfstandige.

De (verreweg) meest genoemde reden voor mensen die niets hebben geregeld op dit gebied is dat zij het *niet kunnen betalen*. We zien dan ook dat degenen in delen van de sector met relatief lage tarieven (starters, in de KCE) vaker niets geregeld hebben.

Een deel heeft wel plannen om het te gaan regelen: 35% verwacht de komende vier jaar een pensioenregeling te gaan afsluiten, en 22% een arbeidsongeschiktheidsvoorziening.

Werk-/opdrachtgevers zijn zelden betrokken bij het afdekken van deze risico's: ingehuurd zzp'ers kunnen bij slechts resp. 2% en 4% deelnemen in een AOV of pensioenvoorziening. En vrijwel niemand (1%) verwacht dat dit de komende vier jaar gaat gebeuren.

Om op dit punt (o.a. afsluiten AOV) de zzp'ers en andere flexkrachten in de CCS te ondersteunen, heeft Platform ACCT het programma Oog voor Impuls (OVI). In hoeverre is dit programma op dit moment bekend en gebruikt door zzp'ers en opdrachtgevers?

- Van de *werkenden* kent 35% het programma OVI. De onderliggende regelingen zijn onbekender. De bekendste onderliggende regeling is Nu voor Later; 13% kent deze. De bekendheid van het programma is groter onder zakelijk/artistiek leiders en kleiner onder technische/productie-ondersteuners.
- Van de AOV's én pensioenen die zzp'ers hebben afgesloten, is ongeveer 1/3 met behulp van een OVI-regeling afgesloten. De regeling was daarbij niet bepalend voor het al dan niet afsluiten: het merendeel zou ook zonder regeling een vergelijkbare AOV of pensioen hebben afgesloten.
- De bekendheid ligt veel lager bij *werk-/opdrachtgevers*: slechts 10% van hen kent OVI, en nog minder kent onderliggende regelingen (Zekere Zaak is de bekendste onderliggende regeling, met 6%). De bekendheid is het laagst bij kleine organisaties: geen enkele respondent uitan de groep werk-/opdrachtgevers met een klein jaarbudget (<€15K)³ kende OVI of onderliggende regelingen.
- 27% van de opdrachtgevers die afgelopen jaren zzp'ers in loondienst namen, deden dat m.b.v. een OVI-regeling. De totale groep die zzp'ers in loondienst namen is echter heel klein (11 respondenten).

In een notendop: de inkomenspositie en financiële situatie van zzp'ers in de CCS is in sommige opzichten meer precair dan die van zzp'ers elders. Ter ondersteuning hiervan (nu en in de toekomst) worden de bestaande instrumenten van fairPACCT en OVI door een minderheid ingezet. Waar dat gebeurt, zijn betrokkenen (zzp'er én opdrachtgever) er vaak tevreden over.

³ Dit is 1/3 van de totale respons op de werk-/opdrachtgeversenquête.

Uitkomsten: HR-functie (DigiPACCT)

Platform ACCT ondersteunt HR-medewerkers in de CCS met de website digipacct.nl en met activiteiten. Hoe vaak worden die gebruikt?

- De *website* digipacct.nl trok in het eerste kwartaal van 2025 7.307 bezoekers. Verreweg de meest bezochte pagina was de rekentool Van CAO-loon naar ZZP-tarief (1.946 gebruikers). De meerderheid komt op de site via zoekmachines.
- De *activiteiten* voor de HR-Community (o.a. online en offline bijeenkomsten) zijn door zo'n driekwart van de HR-Communityleden bezocht.

De gebruikers van DigiPACCT (site en activiteiten) zijn in het algemeen (zeer) tevreden:

- De *site* wordt positief beoordeeld, met een gemiddeld rapportcijfer van 7,45. De *betrouwbaarheid* wordt het hoogst gewaardeerd (82% eens), bij grotere organisaties iets minder), de *completeheid* het laagst (58% eens).
- De bezoekers zijn zeer tevreden over de *activiteiten* van DigiPACCT: 90% of meer vond ze interessant, relevant, actueel en toegankelijk. Het gemiddelde rapportcijfer is hier nog wat hoger dan dat voor de site: 7,90. Het meest waardevol aan de bijeenkomsten is de *interactie/* uitwisselen/ leren van elkaar, gevolgd door goede *inhoud* en sprekers (door 61% genoemd).
- De tevredenheid over activiteiten is lager bij podia en culturele centra dan bij andersoortige organisaties, en hoger bij kleine organisaties dan bij grote.
- De belangrijkste belemmeringen voor degenen die niet bij bijeenkomsten zijn geweest zijn van praktische aard.

Waar kan DigiPACCT verder groeien?

- Als aanvulling op het aanbod zouden sommigen andere onderwerpen willen toevoegen, of de mate van interactie uitbreiden.
- De kennisfunctie en de interactie met collega's kunnen volgens de HR-Community verder groeien.