

Verslag van de online sessie HR: de basis van goed werkgeverschap, de transitie naar een bedrijfsmatig en arbeidsrechtelijk gezonde cultuursector

26 maart 2026

Door Platform ACCT ism de Kunstraad Groningen

Onderwerp: Wet DBA

De Wet DBA: hoe zit het nou met handhaving en waar moet je echt scherp op zijn als culturele organisatie? Daarover vertelde Platform ACCT op 26 maart. In dit verslag lees je puntsgewijs wat er is verteld bij de presentatie die te vinden is op de website van de Kunstraad.

Praktijkvragen

Tijdens de sessie zijn door de deelnemende organisaties de volgende urgente, dagelijkse praktijkvragen naar voren gebracht:

- *Hoe gaan we als organisatie om met de enorme onduidelijkheid en de financiële en juridische risico's rondom de Wet DBA en de inhuur van zzp'ers?*
- *Hoe blijf je als kleine instelling op de hoogte van alle veranderende HR-wetgeving, zeker als HR slechts een deeltaak is voor een medewerker en de uren beperkt zijn?*
- *Hoe beheer je de complexe organisatiedynamiek wanneer je draait op een uiterst kleine vaste kern en een enorme, wisselende poule aan vrijwilligers?*
- *Hoe structureer je de HR-zaken waterdicht wanneer je werkt met een complexe mix van vaste contracten, tijdelijke contracten, stagiairs en een flexibele schil van zzp'ers?*
- *Hoe trekt een organisatie de juiste HR-professionals aan om adequaat om te gaan met de specifieke, soms complexe uitdagingen in de cultuursector?*

Inhoudsopgave van het verslag

1. Wat doet Platform ACCT (Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst)?.....	2
2. De rol van De Belastingdienst & De 'Zachte Landing'	2
3. Kernthema's: Wet DBA, Rechtspraak en Interne Organisatie	2
3.1 Het Complexe Speelveld van de Wet DBA en Rechtspraak	2
A. De Holistische Benadering en 'Gezag'	3
B. Het Deliveroo-arrest (Hoge Raad).....	3
C. De Inkomstenstoets en het Arbeidsvermoeden (< €38 per uur)	3
3.2 Human Resources (HR): De ruggengraat van de organisatie	3
4. Concrete Oplossingsrichtingen en Ondersteuning.....	4
4.1 Adviesvouchers voor HR-Maatwerk.....	4
4.2 De 'Zekere Zaak'-regeling	4
4.3 Scholing via PPO (Permanente Professionele Ontwikkeling)	4

1. Wat doet Platform ACCT (Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst)?

De rol: Landelijk kenniscentrum en facilitator voor de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector.

[Platform ACCT](#) is in 2020 opgericht naar aanleiding van zorgwekkende rapporten van de SER en de Raad voor Cultuur. De missie van Platform ACCT wordt gedreven door een aantal heldere speerpunten:

- Versterken van de inkomenspositie en bestaanszekerheid van werkenden in de sector (toepassing van de [Fair Practice Code](#)).
- Bevorderen van een veilige werkomgeving (fysiek en sociaal).
- Stimuleren van scholing en ontwikkeling (leven lang leren).
- Ondersteuning bieden bij de energietransitie en diversiteit/inclusie op de werkvloer.
- Het platform agendeert problemen en initieert programma's zoals '[Oog voor Impuls](#)' om collectieve oplossingen te bieden voor individuele organisaties.

2. De rol van [De Belastingdienst & De 'Zachte Landing'](#)

De rol: Regulering, toezicht en handhaving.

Vanuit de overheid is jarenlang een handhavingsmoratorium gehanteerd: er werd nauwelijks gecontroleerd op schijnzelfstandigheid. Vanaf 1 januari 2025 vervalt dit moratorium en zal de fiscus weer actief handhaven.

De Belastingdienst kiest hierbij echter voor een zogenoemde 'zachte landing'. Dit betekent dat de inbedding van de controles gefaseerd verloopt. Organisaties krijgen de kans om zich aan te passen zonder direct beboet te worden, mits zij kunnen aantonen dat zij actief en te goeder trouw werken aan het verminderen van schijnzelfstandigheid. Deze zachte landing vereist wel dat organisaties nú in actie komen en hun dossiers op orde brengen; het is geen uitstel van de regels, maar een coulanceperiode voor goedwillende partijen.

De onvermijdelijke verschuiving van gedogen naar actieve fiscale handhaving dwingt culturele instellingen om hun samenwerkingsverbanden met zzp'ers fundamenteel te herzien; de 'zachte landing' belooft actieve verbetering, maar straft nalatigheid.

3. Kernthema's: Wet DBA, Rechtspraak en Interne Organisatie

3.1 Het Complexe Speelveld van de Wet DBA en Rechtspraak

In de culturele sector is 50% van de werkenden zzp'er. Dit vormt momenteel het grootste organisatorische en financiële risico. De rechtspraak kijkt steeds strenger naar de arbeidsrelatie en of er daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst als in [artikel 7. 610 BW](#)

bestaat of dat er sprake is van een zzp'er. Er is hieromtrent een [wetsvoorstel](#) om het rechtsvermoeden aan te wenden om meer duidelijkheid te scheppen over de grens tussen zelfstandigheid en een dienstverband. Twee belangrijke juridische ankers staan hierin centraal:

A. De Holistische Benadering en 'Gezag'

Rechters kijken niet meer naar één enkele afspraak in een contract, maar hanteren een holistische benadering. Alle feiten en omstandigheden (hoe er in de praktijk wordt gewerkt) worden in samenhang gewogen. Hierbij is het element 'gezag' cruciaal. Is er een hiërarchische verhouding? Geeft de organisatie dwingende instructies over hoe het werk moet worden uitgevoerd? Daarnaast kijkt de rechter expliciet naar de gedraging van de persoon als ondernemer: loopt de zzp'er commercieel risico, maakt hij reclame voor zichzelf, heeft hij meerdere opdrachtgevers en investeert hij in eigen materialen? Als de persoon zich buiten de organisatie niet als ondernemer gedraagt, is de kans op schijnzelfstandigheid groot.

B. Het Deliveroo-arrest (Hoge Raad)

De Hoge Raad heeft in het bekende [Deliveroo-arrest](#) een aantal heldere punten (criteria) geformuleerd die bepalen of er sprake is van een dienstverband. Organisaties moeten hun zzp-contracten toetsen aan deze punten:

- De aard en duur van de werkzaamheden.
- De manier waarop het loon (of tarief) wordt bepaald en uitgekeerd.
- De inbedding van het werk in de organisatie (is het een kerntaak?).
- De vrijheid van de werkende om het werk zelf in te richten.
- Of degene zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt.

C. De Inkomstenstoets en het Arbeidsvermoeden (< €38 per uur)

Een zeer belangrijke nieuwe regelgeving is het rechtsvermoeden van werknemerschap gebaseerd op het uurtarief. Als een organisatie een zzp'er inhuurt voor een uurtarief dat lager ligt dan de inkomstenstoets van €38,- per uur, wordt er wettelijk vermoed dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. De bewijslast draait dan om: de werkende (of de vakbond/Belastingdienst) kan een vast contract claimen, en de organisatie moet dan maar bewijzen dat dit níét het geval is. Dit maakt goedkope zzp-constructies extreem risicovol voor culturele instellingen.

3.2 Human Resources (HR): De ruggengraat van de organisatie

Om bovenstaande uitdagingen aan te gaan, is goed HR-beleid noodzakelijk. De definitie van HR (Human Resources) binnen deze context omvat het strategisch en operationeel beheren van al het menselijk kapitaal binnen de instelling. Dit gaat veel verder dan alleen de salarisadministratie; het omvat het gehele proces van werving, het opstellen van correcte en veilige contracten, het bevorderen van een veilige werkcultuur, verzuimbegeleiding, talentontwikkeling en het borgen van de [Fair Practice Code](#) en CAO-eisen. In kleine cultuurinstellingen ontbreekt deze expertise vaak.

4. Concrete Oplossingsrichtingen en Ondersteuning

Om ervoor te zorgen dat theorie wordt omgezet in praktijk, is er een vangnet gecreëerd. Collectieve theorieën moeten namelijk worden omgezet in individuele actie. Concrete maatwerkondersteuning, gefaciliteerd door onafhankelijke deskundigen, is de enige route om organisaties veilig en succesvol door het woud van moderne arbeidsmarktregels te loodsen. Daarom zijn de volgende regelingen en trajecten in het leven geroepen:

4.1 Adviesvouchers voor HR-Maatwerk

Organisaties die vastlopen met hun contracten kunnen via de Kunstraad adviesvouchers aanvragen.

- **Wat houdt een adviesvoucher voor HR-hulp in?** Met deze voucher krijgt een organisatie een-op-een begeleiding van een gespecialiseerde HR-adviseur of arbeidsrechtjurist (zoals de bij de meeting aanwezige experts Ella en André). Naar aanleiding van de door de organisatie gestelde vraag, lichten zij de huidige flexibele schil door, toetsen contracten aan het Deliveroo-arrest, adviseren over de €38 inkomstenstoets of helpen bij het inrichten van een toekomstbestendig en waterdicht HR-beleid.
- **Hoe aan te vragen?** Deze vouchers kunnen doorgaans worden aangevraagd via het [digitaal loket](#) van het programma (zoals gefaciliteerd door Platform ACCT of de Kunstraad).

Voordelen voor de deelnemende organisatie: Juridische zekerheid, het voorkomen van naheffingen en boetes van de Belastingdienst, professioneler werkgeverschap, en gemoedsrust voor de directie zodat de focus weer op de artistieke inhoud kan.

Voordelen voor de Kunstraad: De Kunstraad krijgt geanonimiseerd en op macroniveau inzicht in de structurele knelpunten binnen de sector. Bovendien zorgt het ervoor dat de verstrekte subsidies daadwerkelijk ten goede komen aan cultuur, in plaats van te verdampen in juridische conflicten of fiscale boetes. De sector als geheel wordt robuuster.

4.2 De 'Zekere Zaak'-regeling

[Deze regeling](#) is ontworpen om de doorgeschoten flexibilisering tegen te gaan door instellingen financieel te steunen als zij zzp'ers of tijdelijke krachten een vast dienstverband aanbieden.

- **Hoe aan te vragen?** Organisaties kunnen via het loket van Platform ACCT ([via een specifieke portal voor de 'Zekere Zaak'](#)) een financiële tegemoetkoming claimen voor de transitiekosten naar vaste contracten.
- **Let op:** Voor deze regeling geldt een strikt subsidieplafond. Dit betekent dat aanvragen worden gehonoreerd totdat de pot leeg is (op is op). Snelheid en goede voorbereiding zijn dus geboden voor organisaties die hier gebruik van willen maken.

4.3 Scholing via PPO (Permanente Professionele Ontwikkeling)

Tot slot is de inzetbaarheid en kennis van de werkenden (en de leidinggevenden/HR-verantwoordelijken zelf) essentieel. Via het programma [Werktuig PPO](#) kunnen individuen en instellingen cofinanciering aanvragen voor scholing. Dit biedt een uitgelezen kans om medewerkers die HR "erbij" doen, formeel bij te scholen in arbeidsrecht en wetgeving, of om

zzp'ers de kans te geven zich verder te ontwikkelen. PPO betaalt 1/3^e van de scholingskosten, wat de drempel voor scholing in een financieel krappe sector drastisch verlaagt.

!Advies!

Wil je sparren over jouw situatie? In het programma Vitaal Gronings cultuurveld kunnen culturele organisaties een adviesgesprek aanvragen met een van de HR adviseurs die speciaal voor het programma Vitaal Gronings cultuurveld zijn aangetrokken. [Teken hier in](#) voor een gesprek tussen april en juni 2026.