



Jaarplan
2026

Jaarplan 2026 in het kort

Dit jaarplan 2026 beschrijft hoe Platform ACCT samen met de culturele en creatieve sector werkt aan een toekomstbestendige en eerlijke arbeidsmarkt, tegen de achtergrond van snelle technologische, maatschappelijke en economische veranderingen.

Onze aanpak is opgebouwd rond drie doelstellingen:

- verbeteren van arbeidsvoorwaarden en collectieve afspraken (fair pay)
- versterken van duurzame inzetbaarheid en professionalisering (leven lang ontwikkelen)
- vergroten van het verdienvermogen van werkenden en organisaties.

Kennisdeling, sectorale dialoog en samenwerking met partners spelen een centrale rol. We focussen op impact nu, om de arbeidsmarktpositie van werkenden in de culturele en creatieve sector te verbeteren. Ook kijken we vooruit en denken samen met de sector na over het verduurzamen van resultaten en regelingen na 2028.

Inhoud

1. Inleiding	5
2. Waar staan we en waar gaan we heen?	8
3. Wie zijn we en hoe werken we?	9
4. Wat gaan we in 2026 doen?	12
5. Kennis- en informatiefunctie	19
6. Communicatie	21
7. Internationale samenwerking	23

Voorwoord

In 2025 hebben we verder vormgegeven waar we in 2020 met de sector aan zijn begonnen: het versterken van de arbeidsmarkt en de (inkomens)positie van werkenden in de culturele en creatieve sector. Vanaf 2025 doen we dat als bovensectorale BIS-instelling voor de arbeidsmarkt.

We houden steeds voor ogen voor wie we het doen: de duizenden makers, uitvoerenden, ontwerpers, technici, producenten en schrijvers én de culturele en creatieve organisaties die zich dagelijks inzetten om onze samenleving rijker, mooier en betekenisvoller te maken. Als netwerkorganisatie staan we midden in de sector en werken we samen aan concrete resultaten.

In 2025 hebben we onze organisatie versterkt met enkele nieuwe collega's. In september van dat jaar namen we afscheid van onze bestuursvoorzitter Irene Asscher-Vonk, die zich jarenlang met grote betrokkenheid heeft ingezet voor Platform ACCT en de sector. In januari 2026 is Salima Belhaj gestart als onze nieuwe voorzitter. We kijken ernaar uit om samen met haar verder te bouwen aan onze missie.

In 2026 zetten we de ingeslagen koers voort. Onze uitgangspunten blijven gelijk: samenwerking, structurele verbeteringen in arbeidsvoorwaarden, professionele ontwikkeling en het versterken van het verdienvermogen. Daarnaast werken we toe naar meer eigenaarschap van de sector bij het financieren en voortzetten van instrumenten en regelingen die bijdragen aan een betere arbeidsmarkt, zoals heldere tariefrichtlijnen en een structurele regeling voor een leven lang leren.

2026 wordt een jaar van voortbouwen én versterken. Samen met de sector zetten we opnieuw een betekenisvolle stap richting een toekomstbestendige culturele en creatieve sector.

Als team kijken we ernaar uit om dit onder andere met jou te blijven doen.

Sjoerd Feitsma
Directeur Platform ACCT

1. Inleiding

Werken in de culturele en creatieve sector staat steeds meer onder druk. De wet- en regelgeving verandert, zekerheden verschuiven en technologische ontwikkelingen volgen elkaar in hoog tempo op. Dit heeft niet alleen gevolgen voor het maakproces, maar ook voor de waarde van creatief werk en de positie van makers en organisaties. De vraag is niet óf deze ontwikkelingen invloed hebben – dat is inmiddels duidelijk – maar hoe we daar als sector mee omgaan. Dit jaarplan schetst hoe we samen verder bouwen aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt voor de culturele en creatieve sector.

In 2025 hebben we gewerkt aan herkenbare communicatie, grotere zichtbaarheid en een duidelijke rol in de sector. Deze lijn zetten we in 2026 voort. Daarnaast bouwen we in het komende jaar, mede

dankzij de vernieuwde website van Platform ACCT, onze kennis- en informatiefunctie verder uit. Onze doelgroepen – werkenden, werk- en opdrachtgevers en beleidsmakers – krijgen daarbij op een laagdrempelige en toegankelijke manier informatie over regelingen, 'tools' en arbeidsmarktonwikkelingen aangereikt.

Tot de kennis- en informatiefunctie behoort ook het versterken van het digiPACCT HR-netwerk en het opvolgen van de nulmeting die in 2025 is uitgevoerd. In 2026 verwerken we de verbeterpunten uit deze meting in onze programma's en activiteiten. Medio 2027 staat een tussentijdse meting gepland. Dit draagt bij aan betere data, meer inzicht en een toegankelijker kennisdeling binnen de sector.

Eerder vertaalden we onze missie in een aanpak langs drie duidelijke programmalijnen. Deze drie doelstellingen staan ook in 2026 centraal in onze werkwijze.



1. Verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en collectieve afspraken

Met programma's zoals fairPACCT, de verdere implementatie van de Fair Practice Code en financiële bijdragen via Oog voor Impuls zetten we ons in voor bewustwording, duidelijke richtlijnen, borging én praktische ondersteuning. Deze activiteiten dragen bij aan meer voorspelbaarheid en vertrouwen in de arbeidsrelaties binnen de sector, en aan een gezondere beroepspraktijk voor werkenden.

We werken samen met partijen als de Kunstenbond, de Creatieve Coalitie en branche- en beroepsverenigingen aan faire betaling en betere afspraken. Dit doen we onder andere via de ketentafels en via concrete instrumenten voor werkenden, werkgevers en opdrachtgevers.

2. Vergroten van de duurzame inzetbaarheid en professionalisering

We stimuleren een leven lang ontwikkelen en verdere professionalisering door Werktuig PPO in ieder geval tot en met 2028 voort te zetten. Een belangrijke opgave voor 2026 is het ontwikkelen van een plan om dit instrument, in samenwerking met de sector, ook na 2028 te kunnen continueren.

Via onze projecten en programma's zetten we in op langer gezond blijven werken, oftewel duurzame inzetbaarheid. Daarnaast is het afgelopen jaar gewerkt

aan een AI-tool op onze website, waarmee werkenden en organisaties in de culturele en creatieve sector laagdrempelig informatie kunnen opvragen, onder meer over professionele ontwikkeling.

3. Versterken van het verdienvermogen

We werken aan een breed gedragen verhaal over de economische betekenis van onze sector en aan een gezamenlijke agenda met partners als Kunsten '92, de Federatie Creatieve Industrie en de Federatie Cultuur. In 2026 zetten we onze samenwerking met voordekunst voort en verbreden we, samen met diverse regionale overheden, onze activiteiten op het gebied van matchfunding. De focus ligt daarbij op schaalbaarheid en impact – essentiële voorwaarden om fair pay als duurzame ontwikkeling mogelijk te maken.

Bereik in het Caribisch deel van het Koninkrijk

Het afgelopen jaar hebben we onderzocht hoe onze regelingen een groter bereik kunnen krijgen in het Caribisch deel van het Koninkrijk. In 2026 verkennen we in samenwerking met OCW CG (Caribisch Gebied) en lokale partners de arbeidsmarktcontext op de Caribische eilanden, evenals de behoeften van werkenden op het gebied van professionele ontwikkeling en een gezonde beroepspraktijk. Deze verkenning vormt de eerste stap richting een bredere en meer structurele betrokkenheid van Platform ACCT in dit deel van het Koninkrijk.



"Als groeiende organisatie hadden wij steeds meer behoefte aan duidelijkheid over personeelsbeleid, functies, beloning en goed werkgeverschap. Met steun van Platform ACCT hebben wij de basis en kaders gelegd, die we nu verder uitwerken en toepassen om onze organisatie toekomstbestendig te maken."

Ratna Lachmansingh | directeur Leiden International Film Festival

Onze agenda in 2026*

Eerste kwartaal

- Doorontwikkeling Platform ACCT website als thematische online kennisbank voor onze doelgroepen (kennis- en informatiefunctie, communicatie).
- Nieuwe ketentafels (fairPACCT, verbeteren arbeidsvoorwaarden).
- Lancering van de vernieuwde fairPACCT-website (fairPACCT, verbeteren arbeidsvoorwaarden).
- Start fair pay-campagne (fairPACCT, verbeteren arbeidsvoorwaarden).
- Introductie van de Fair Practice Gids, voor het verwerken van fair practice in subsidieaanvragen (Fair Practice Code).
- Verantwoording PPO 2020-2025 (PPO, professionele ontwikkeling).

Tweede kwartaal

- 9 april 2026: tweede editie van het CreativeRoadz-congres (kennis- en informatiefunctie, bereiken van werkenden).
- Thematische kennissessies voor specifieke doelgroepen (Oog voor Impuls, kennis- en informatiefunctie, digiPACCT HR-netwerk).
- Pilotfase van Fonds in de Regio (werktitel) in diverse regio's (financieringsmix, versterken verdienvermogen).
- Ontwikkeling van een nieuw instrument dat inzicht geeft in de verschillen tussen loondienst en zelfstandig werken (kennis- en informatiefunctie).
- Verkenning professionele ontwikkeling en fair practice in de Caribische Koninkrijksdelen in samenwerking met Kunsten'92 en lokale partners (PPO, Oog voor Impuls, Fair Practice Code).

Derde kwartaal

- Introductie van een monitor die inzicht geeft in het gebruik van PPO-middelen per deelsector (PPO, professionele ontwikkeling).
- Afronding en implementatie van een toekomstgericht plan voor de continuering van PPO vanaf 2029 (PPO, professionele ontwikkeling).
- Nieuwe inrichting en werkwijze Deelnemersraad (sectorale dialoog).
- Bijeenkomst van het Europees fair practice netwerk in Brussel (internationale samenwerking).
- Publicatie van verdiepend vervolgonderzoek naar de arbeidsmarktpositie van zelfstandigen (kennis- en informatiefunctie).

Vierde kwartaal

- Visiedocument over internationale en Europese samenwerking (internationale samenwerking).
- Bijeenkomst in Pakhuis de Zwijger over fair practice en brede welvaart (sectorale dialoog).
- Platform ACCT event: editie noord, midden en zuid Nederland (sectorale dialoog).

** Deze opsomming geeft een indicatie van onze activiteiten en mijlpalen in 2026, maar is niet volledig.*

2. Waar staan we en waar gaan we heen?

Platform ACCT heeft zich ontwikkeld tot een herkenbare en betrouwbare bovensectorale organisatie die de arbeidsmarkt versterkt met programma's zoals fairPACCT, Werktuig PPO, digiPACCT en Oog voor Impuls. De inzichten die we de afgelopen jaren hebben opgedaan, samen met de nulmeting van 2025, vormen de aanleiding om onze drie programmalijnen in het komende jaar aan te scherpen en onze kennis- en informatiefunctie verder uit te bouwen.

Intern hebben we onze organisatie versterkt door het team uit te breiden en financiële en operationele processen te professionaliseren. Daarnaast introduceerden we een nieuwe communicatiestrategie, huisstijl en website, waarmee we onze zichtbaarheid en vindbaarheid binnen de sector vergroten. Zo ontstaat steeds meer ruimte om voorspelbaar en transparant te werken, op basis van gedeelde waarden die verankerd zijn in de culturele codes waarop onze activiteiten rusten.

Waar we in 2025 breed zijn begonnen met het stimuleren van eigenaarschap en verbinding, richten we ons in 2026 op het verdiepen en verduidelijken van doelstellingen, resultaten en verantwoordelijkheden binnen de sector. Platform ACCT staat voor arbeidskracht in de sector. We zetten lange lijnen uit, maar maken tegelijkertijd keuzes die leiden tot heldere prioriteiten en zichtbare impact voor vandaag en morgen. Zo kunnen we als netwerkorganisatie blijven doen waarvoor we zijn opgericht: de sector ondersteunen met kennis, dialoog, instrumenten en stimulansen. Tegelijkertijd groeit het vermogen van de sector om zelf structureel bij te dragen aan het versterken van de arbeidsmarkt.

Koers

In 2026 richten we ons op het bepalen van een koers voor de periode ná 2028, in nauwe samenwerking met sociale partners, overheden en vertegenwoordigers uit de sector. Deze koers moet richting geven aan belangrijke vraagstukken, zoals het continueren van PPO en het realiseren van fair pay via de ketentafels en de verdere implementatie van fair practice.

Het gaat zowel om het continueren van financiële regelingen (zoals werktuigPPO) als het implementeren en onderhouden van fair pay instrumenten waarvoor een blijvende dialoog in deelsectoren nodig is (zoals rekentools van de fairPACCT ketentafels).

We stimuleren dat de sector zelf steeds meer eigenaarschap neemt over deze fair practice manier van (samen)werken. Het bepalen van de passende rol van Platform ACCT hierbij, ook vanaf 2029, is onderdeel van de koersbepaling.

Daarnaast bereiden we ons voor op structurele veranderingen in de arbeidsmarkt, waaronder nieuwe wetgeving en aanpassingen in de sociale zekerheid.

Onze inspanningen zijn erop gericht om overzicht en focus aan te brengen. Activiteiten worden uitgebreid of voortgezet wanneer ze aantoonbaar bijdragen aan een betere (inkomens)positie van werkenden, aan professionalisering en aan een toekomstbestendig verdienvermogen. De kennis- en informatiefunctie vormt hierbij een belangrijke schakel waar beleid, praktijk en dialoog samenkomen.



3. Wie zijn we en hoe werken we?

Team

De stichting Platform ACCT bestaat uit een relatief klein team van professionals, waarvan de meesten in loondienst zijn. Waar nodig huren we specifieke expertise of flexibel projectmanagement in; dit financieren we via aanvullende projectsubsidies. We delen een kantoor met voordekunst in Amsterdam en zijn hier aanwezig op dinsdag en donderdag.

Bestuur

Het paritaire bestuur van de stichting bestaat uit vertegenwoordigers van werkenden en werkverleners, vertegenwoordigers van samenwerkingspartners en het kunstvakonderwijs, en een onafhankelijk voorzitter. Alle bestuurders hebben affiniteit, of een sterke binding, met de sector.

Per 1 januari 2026 is Salima Belhaj toegetreden tot ons bestuur als voorzitter. Samen met de zittende bestuursleden en het team geeft zij de komende jaren richting aan de verdere ontwikkeling van onze rol als bovensectorale netwerkorganisatie.

Deelnemersraad

De Deelnemersraad bestaat uit een netwerk van betrokkenen uit het werkveld en adviseert het bestuur en de directeur over de gekozen inhoudelijke koers en uit te voeren activiteiten.

In 2026 krijgt de Deelnemersraad een nieuwe vorm. Op basis van onze drie programmaliijnen organiseren we de betrokkenheid van het veld meer thematisch. Zo sluiten advies, expertise en feedback beter aan op de programmatische ontwikkeling en de behoeften van werkenden en organisaties. Daarmee versterken we de dialoog en zorgen we ervoor dat onze koers breed gedragen blijft binnen de sector.

Infographic: Missie, doelen, functies en aanpak



Missie

Het duurzaam versterken van de arbeidsmarkt van de culturele en creatieve sector en de (inkomens)positie van de werkenden.



Doelen

1. Verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en collectieve afspraken.
2. Vergroten van de duurzame inzetbaarheid en professionalisering.
3. Versterken van het verdienvermogen.



Functies

1. Een platform zijn voor sectorale dialoog.
2. Informatie en kennis analyseren en beschikbaar stellen.
3. Coördineren en uitvoeren van projecten en programma's.



Aanpak

1. Agenderen: het verzamelen van signalen en informatie uit de sector en actualiteiten.
2. Faciliteren: het initiëren van bijeenkomsten in zowel praktische als inhoudelijke zin.
3. Organiseren: het zelf uitvoering geven aan een plan, project of activiteit.

Onze werkwijze

Platform ACCT fungeert als een verbindende en onafhankelijke netwerkorganisatie ter ondersteuning van werknemers, zzp'ers, werkgevers, opdrachtgevers, brancheverenigingen, belangenorganisaties en overheden. Door deze brede samenwerking benutten we de creativiteit en betrokkenheid van het veld om innovatieve ideeën te ontwikkelen en te implementeren. Zo kunnen we op cruciale momenten veranderingen doorvoeren en impact maken op de arbeidsmarkt, en in het bijzonder op de (inkomens) positie van werkenden in de culturele en creatieve sector.

Werkenden, organisaties, brancheverenigingen en andere samenwerkingspartners spelen een onmisbare rol bij het ontwikkelen, toetsen en verankeren van initiatieven die bijdragen aan een sterke en toekomstbestendige arbeidsmarkt. Door onze organisatie verder te professionaliseren én sectorbrede betrokkenheid te stimuleren, werken we samen aan duurzame vooruitgang.

”

"Ik kijk ernaar uit om samen met iedereen die bij Platform ACCT betrokken is verder te bouwen aan een sterke creatieve en culturele sector. In deze fase gaat het wat mij betreft om verdieping: het voeren van het goede gesprek, het verbinden van verschillende perspectieven en het concreet maken van fair practice in de dagelijkse praktijk. Ik haal veel energie uit het begeleiden van processen waarin belangen kunnen uiteenlopen, maar de gedeelde ambitie van een gezonde arbeidsmarkt centraal blijft staan."

Salima Belhaj | bestuursvoorzitter Platform ACCT



Actief implementeren van de codes

In ons werk zijn drie culturele codes leidend: de Fair Practice Code, de Governance Code Cultuur en de Code Diversiteit & Inclusie. In 2026 versterken we de manier waarop deze drie codes richting geven aan ons dagelijks werk. Waar we in eerdere jaren vooral beschrijven dát de codes leidend zijn, laten we nu zien h^oe we ze concreet toepassen binnen onze organisatie en programma's. Door de drie codes actief te implementeren, versterken we onze legitimiteit en dragen we een duurzame, eerlijke en representatieve houding uit.

De **Fair Practice Code** vormt daarbij het normatieve fundament van ons handelen. Binnen Platform ACCT werken we zelf volgens de principes van fair pay, transparantie en solidariteit. Dat betekent dat we eerlijke, marktconforme betaling hanteren, investeren in opleiding en professionele ontwikkeling van medewerkers, en aandacht hebben voor gezonde en veilige werkomstandigheden. Ook in onze programma's, zoals fairPACCT en Oog voor Impuls, zorgen we ervoor dat de instrumenten en afspraken die we ontwikkelen deze waarden weerspiegelen en actief bevorderen in de sector.

De **Governance Code Cultuur** passen we toe door een duidelijke scheiding te hanteren van rollen en verantwoordelijkheden, zowel in het bestuur als in de dagelijkse organisatie. Het bestuur richt zich op toezicht, strategische koers en maatschappelijke opdracht, terwijl de directeur en het bureau verantwoordelijk zijn voor de uitvoering. We werken met transparante procedures, leggen besluiten inzichtelijk vast en hanteren vaste kaders. Dit draagt niet alleen bij aan een heldere taakverdeling en goede communicatie, maar ook aan het waarborgen van vertrouwen en continuïteit binnen en buiten de organisatie.

De **Code Diversiteit & Inclusie** vormt de basis voor een organisatiecultuur waarin verschillende perspectieven worden benut en iedereen zich welkom voelt. In 2025 hebben we stappen gezet om deze principes systematisch te verankeren. De nieuwe website is toegankelijker ingericht, zowel qua taalgebruik, vormgeving als beeldkeuze, zodat meer doelgroepen zich herkennen en hun weg beter kunnen vinden. Onze wervings- en selectieprocessen zijn verder geprofessionaliseerd, met aandacht voor objectieve criteria, divers bereik en inclusieve communicatie. Daarnaast investeren we in bewustwording binnen het team en stimuleren we dat programmering, instrumenten en kennisproducten aansluiten bij de diversiteit van werkenden in de sector.



4. Wat gaan we in 2026 doen?

In 2026 zetten we ons verder in om onze missie en onze doelen te realiseren. Platform ACCT heeft als missie om de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector duurzaam te versterken en de inkomenspositie van werkenden te verbeteren. Concreet hebben we onderstaande drie doelen. Bij elk doel geven we eerst kort aan welke programma's en activiteiten daarbij horen. Daarna lichten we ze uitgebreid toe.

Doel 1: Verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en collectieve afspraken

Programmamanagers: Noud van de Rhee en Jet Parent

- fairPACCT-ketentafels
- Oog voor Impuls-regelingen
- Thematische kennissessies
- Sectorale dialoog
- Borging van fairPACCT-instrumenten en de dialoog
- Fair Practice Code

Doel 2: Vergroten van de duurzame inzetbaarheid en professionalisering.

Programmamanager: Femke Blok

- (Regelingen voor) Permanente Professionele Ontwikkeling (PPO)
- Continueren van de voorziening voor Leven Lang Ontwikkelen in de sector
- Versterking van (de kennis over) duurzame inzetbaarheid

Doel 3: Versterken van het verdienvermogen

Programmamanager: Martin Verboom

- Bevorderen van een evenwichtige financieringsmix voor makers en organisaties
- Bijdrage aan het nieuwe initiatief Fonds in de Regio (werktitel)
- Een agenderende en ondersteunende rol bij thema's rond verdienvermogen

Doel 1: Verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en collectieve afspraken

Het versterken van de onderhandelingspositie van werkenden is zowel een middel als een doel. Wanneer werkenden weten wat ze waard zijn, kunnen ze betere stappen zetten richting een duurzaam inkomen. Binnen deze programmalijn ontwikkelen we daarom activiteiten die werkenden ondersteunen bij het opbouwen van een gezonde en weerbare beroepspraktijk. Dat begint met het ontwikkelen van 'tools' (instrumenten) om tot een goede en passende vergoeding voor het geleverde werk te komen. Dit doen we vanuit de gedachte dat fair pay werkenden in staat moet stellen om zelf voorzieningen te treffen, onder andere voor arbeidsongeschiktheid, pensioen en professionele ontwikkeling. Tegelijk wordt met werk- en opdrachtgevers gesproken over wat de impact is van het toewerken naar fair pay en welke mogelijkheden er zijn om dit duurzaam in te bedden in de organisatie.

fairPACCT-ketentafels

Binnen dit programma worden zogenoemde ketentafels ingericht. Dit zijn overlegtafels waarin vertegenwoordigers uit een specifieke deelsector of beroepsgroep afspraken maken over normen voor fair pay en deze vertalen naar concrete 'tools' voor de praktijk. Eind 2025 zijn vijftien van dergelijke ketentafels gerealiseerd. In 2026 richten deze zich op de doorontwikkeling en het onderhoud van de opgeleverde producten. Harmonisering van systematieken binnen de sector is een uitgangspunt. Met vijftien tafels die tot fair pay instrumenten komen is er zicht op overeenkomsten in onderzoek, werkwijze en producten en kunnen bestaande en nieuwe tafels efficiënt gebruik maken van de bestaande kennis en ervaring. Vanuit die gedachte starten in 2026 drie nieuwe ketentafels.

De bestaande ketentafels maken in 2026 de omslag van het ontwikkelen van instrumenten naar het implementeren van de fair pay instrumenten en borgen ervan. Communicatie over deze instrumenten is daarbij een belangrijke opgave. In het eerste kwartaal van 2026 lanceren we de vernieuwde fairPACCT-website. Van daaruit start een brede campagne om fair pay onder de aandacht te brengen en doelgroepen te wijzen op de producten van de ketentafels. Daarnaast ontvangen de ketentafels een communicatie 'toolkit' waarmee zij de bekendheid van hun producten binnen hun netwerk kunnen vergroten en voorlichting kunnen geven over het gebruik ervan. In de communicatiestrategie en -uitingen verbinden we de thema's van Oog voor Impuls en fairPACCT, omdat zij overlappende doelgroepen hebben.

Oog voor Impuls-regelingen

Oog voor Impuls ondersteunt zzp'ers en werkgevers in de culturele en creatieve sector met financiële tegemoetkomingen en praktische hulpmiddelen. Het doel is om meer zekerheid te bieden rond werk en inkomen en bij te dragen aan een gezonde en duurzame beroepspraktijk. De belangrijkste regelingen zijn:

- **Zelfverzekerd:** financiële bijdrage aan zzp'ers voor het afsluiten van een verzekering tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid.
- **Nu voor Later:** financiële bijdrage aan zzp'ers om (meer) te gaan sparen voor hun pensioen.
- **Zekere Zaak:** financiële bijdrage aan opdrachtgevers om een opdracht aan een zzp'er om te zetten naar werk in dienstverband.

In 2026 leggen we de focus op drie kernthema's: arbeidsongeschiktheid, pensioen en schijnzelfstandigheid. De regelingen Zekere Zaak, Zelfverzekerd en Nu voor Later sluiten hierop aan. Andere regelingen blijven voorlopig beschikbaar, maar worden geëvalueerd op gebruik en relevantie. Bij onvoldoende animo worden zij afgebouwd en worden de middelen herverdeeld over de kernthema's, zodat we daar meer impact kunnen maken.

Thematische kennissessies

In 2026 ontwikkelen we vanuit Oog voor Impuls en onze kennis- en informatiefunctie een plan voor het organiseren thematische kennissessies voor specifieke doelgroepen, zoals zzp'ers, opdrachtgevers en werkgevers. Deze indeling kan waar nodig verder worden verfijnd, bijvoorbeeld naar deelsectoren, gender, hybride werkenden, vakbonden of brancheverenigingen. De sessies richten zich op arbeidsongeschiktheid, pensioen en schijnzelfstandigheid, fair practice, scholing en professionalisering. We organiseren de kennissessies in samenwerking met programma's zoals de Fair Practice Code, fairPACCT, digiPACCT HR-netwerk en PPO. De sessies kunnen zowel fysiek als online plaatsvinden. Daarnaast sluiten we waar mogelijk aan bij bestaande kennisnetwerken en bijeenkomsten.



"Ik begon mij als zzp'er steeds meer zorgen te maken over mijn pensioen. De financiële bijdrage via Platform ACCT voor het regelen hiervan was precies het duwtje dat ik nodig had om dit te regelen. Aanvragen is laagdrempelig en toegankelijk."

Daan Couzijn | autonoom beeldend kunstenaar

Sectorale dialoog

In 2026 bouwen we voort op het versterken van de sectorale dialoog. Alle thema's en programma's waaraan Platform ACCT werkt, blijven elkaar beïnvloeden en vormen een relevant onderdeel voor het verbeteren van de inkomenspositie van werkenden. Zo is het vergroten van verdienvermogen onlosmakelijk verbonden met fair pay: een brede financieringsmix is immers een voorwaarde voor een gezonde beroepspraktijk.

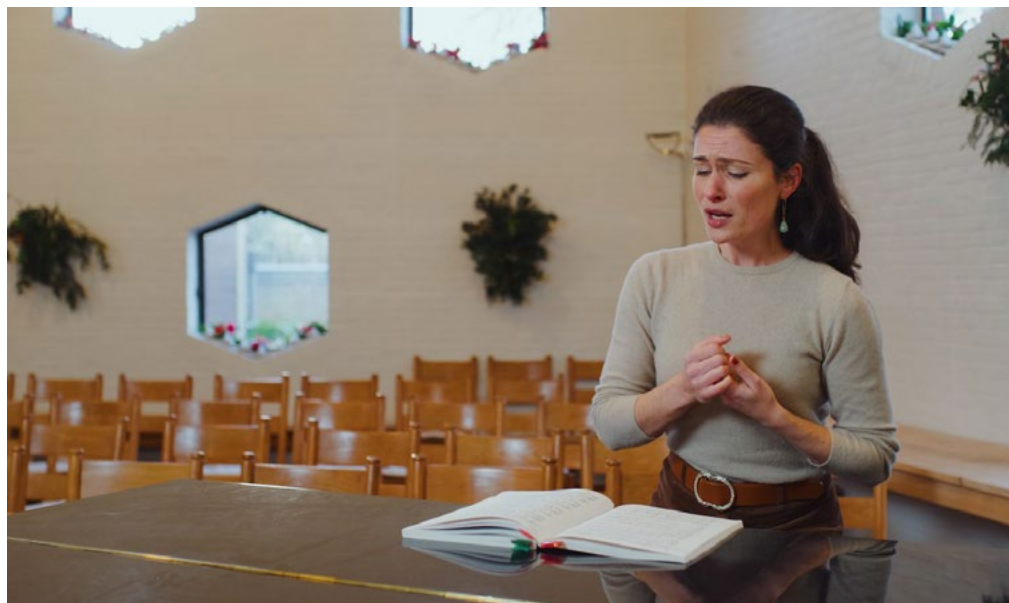
We voeren een sectorale dialoog over diverse arbeidsmarktthema's en over de opbrengsten van alle programma's en activiteiten van Platform ACCT, zodat inzichten en ervaringen uit de praktijk kunnen doorwerken in beleid, afspraken en instrumenten. Via deze dialoog en concrete activiteiten werken we toe naar een structuur waarin werkenden, organisaties en instellingen in de culturele en creatieve sector gezamenlijk oplossingen ontwikkelen voor actuele en toekomstige arbeidsmarkt vraagstukken.

Samen met partners in de sector geven we invulling aan kennisontwikkeling, debat en dialoog. We organiseren samen initiatieven voor diverse doelgroepen en op verschillende niveaus. Daarmee creëren we ruimte om urgente thema's rond

arbeidsvoorwaarden, duurzame inzetbaarheid en verdienvermogen te bespreken en te analyseren. Vervolgens werken we samen aan verbeterplannen, convenanten en andere vormen van structurele borging. Een voorbeeld van hoe we deze sectorale dialoog vormgeven, is de driedelige debatreeks die we in het najaar van 2025 samen met Kunsten '92, CAOP en Pakhuis de Zwijger organiseerden. De reeks liet zien dat samenwerking tussen alle betrokken partijen mogelijk én noodzakelijk is. In 2026 gebruiken we de uitkomsten van deze dialoog om vervolgafspraken te ondersteunen, vervolgactiviteiten te ontwikkelen en de sector te stimuleren om de uitgesproken ambities om te zetten in blijvende verandering.

Borging van fairPACCT-instrumenten en de dialoog

Ook in 2026 werken we verder aan het borgen van de ketentafels. Met borgen bedoelen we het organiseren van een werkwijze waarbinnen de betreffende deelsectoren zelf de ontwikkelde 'tools' actueel kunnen houden, implementatie ervan stimuleren en de dialoog over fair pay tussen betrokken ketentafelpartijen blijvend voeren. Dit vraagt niet alleen om continuïteit van bijvoorbeeld tariefriichtlijnen, maar ook om het duurzaam voortzetten van een overleg of andere werkvorm die het product kan onderhouden en verder ontwikkelen.



Platform ACCT heeft een kwaliteitskader ontwikkeld om de borging van overleg en producten te ondersteunen. Uitgangspunt is collectivisering en inbedding in bestaande structuren. 2026 staat in het teken van het in samenspraak met ketentafels komen tot een duurzame werkwijze binnen deelsectoren om zelf de ontwikkelde fair pay instrumenten actueel kunnen houden, implementatie ervan stimuleren en de dialoog tussen betrokken ketentafelpartijen te bestendigen. Dit zal stapsgewijs verlopen afhankelijk van de fase waarin de ketentafel zich bevindt en context die van invloed is (zoals financiering en organisatiegraad).

Fair Practice Code

Platform ACCT en Kunsten '92 werken samen aan de verdere bestendiging van de Fair Practice Code. Kunsten '92 is penvoerder en projectleider voor de code namens de sector. Platform ACCT is kennis- en uitvoeringspartner voor het implementeren en concretiseren van de code, met name voor fair pay.

In 2026 ligt de nadruk op gezamenlijke communicatie en voorlichting om de Fair Practice Code verder onder de aandacht te brengen. Samen met diverse overheden en organisaties in het land ontwikkelen we kennis en stimuleren we de juiste toepassing van de code. Het programma fairPACCT richt zich binnen dit kader specifiek op het bevorderen van fair pay. Binnen Europa wisselen we kennis en 'best practices' uit met een informeel netwerk van actieve fair practice partners.

Begin 2026 introduceren in samenwerking met Kunsten '92 de Fair Practice Gids: een online 'tool' die aanvragers ondersteunt bij het opstellen van een fair practice-subsidieaanvraag bij (rijks)fondsen, en tegelijkertijd de (rijks)fondsen begeleidt om deze aanvragen goed te kunnen beoordelen. Deze online gids is tot stand gekomen vanuit de Fair Practice Code en in samenwerking met en met cofinanciering van publieke en private cultuurfondsen.



"In de creatieve industrie zijn er niet binnen alle vakgebieden duidelijke richtlijnen voor betaling en de hantering van tarieven. We krijgen hier wel veel vragen over, van bijvoorbeeld startende makers die niet weten waar te beginnen. De richtlijnen vanuit de FairPACCT ketentafels helpen hierbij, dus wij zien graag in meer deelsectoren nieuwe ketentafels ontstaan. Hopelijk wordt de Fair Practice Code op termijn de norm voor de hele sector."

Anne Hendriks | Stimuleringsfonds Creatieve Industrie

Doel 2: Vergroten van de duurzame inzetbaarheid en professionalisering

In 2026 blijven we ons inzetten voor het vergroten van de duurzame inzetbaarheid en professionalisering van alle werkenden in de culturele en creatieve sector. Deze ambitie blijft urgent, vooral omdat de sector en de arbeidsmarkt in hoog tempo veranderen. Dat vraagt van werkenden dat zij zich blijven ontwikkelen in hun vak. Ons doel is om een leven lang ontwikkelen te verankeren als een vanzelfsprekend onderdeel van het werken in de sector.

Regelingen voor Permanente Professionele Ontwikkeling (PPO)

In vijf jaar tijd hebben we 50.000 aanvragen ontvangen. Daarmee is Werktuig PPO uitgegroeid tot een krachtig instrument voor professionele ontwikkeling in de culturele en creatieve sector. In 2026 ligt de primaire focus op de inhoudelijke sturing, uitvoering en doorontwikkeling van het programma Permanente Professionele Ontwikkeling (PPO). PPO kent in 2026 drie regelingen:

- **Werktuig PPO:** een financiële bijdrage voor werkenden om hun positie op de arbeidsmarkt te verstevigen via een professioneel ontwikkeltraject.
- **Digitale Transformatie:** een financiële bijdrage voor organisaties die scholing inzetten om digitale technologieën te integreren in hun bedrijfsprocessen.
- **Goed Toezicht:** een financiële bijdrage voor toezichthouders en bestuursleden voor scholing, gericht op een goed functionerend toezicht.

We zorgen vanzelfsprekend voor een tijdige en soepele verwerking van PPO-aanvragen, op het kwaliteitsniveau dat de sector van ons gewend is. Ook blijven we de middelen doelmatig inzetten binnen de daarvoor bestemde budgetten. Daarnaast richten we ons op het herijken van de doelgroepen en deelsectoren.

We ronden de eerste fase van PPO (2020-2025) af en verzorgen de verantwoording. Tegelijkertijd werken we verder aan een monitor die inzicht geeft in het



gebruik van middelen per deelsector. Ook verkennen we internationale en Europese samenwerkingen en versterken we het bereik van ondersteunende voorzieningen zoals PPO Goed Toezicht. Tot slot zetten we de implementatie van de aanbevelingen uit de evaluatie van PPO Digitale Transformatie voort, met meer aandacht voor strategie en minder nadruk op technische ontwikkeling.

Continueren van de voorziening Leven Lang Ontwikkelen in de sector

De grootste en belangrijkste opgave voor de komende drie jaar is het bestendigen van het programma PPO na 2028, waarbij de sector zelf een aanzienlijke, ook financiële, verantwoordelijkheid neemt. In 2026 werken we samen met de sector aan de ontwikkeling van een toekomstgericht plan voor PPO, met als doel om vanaf 2029 een duurzame Leven Lang Ontwikkelen-voorziening in de sector te realiseren die net zo toegankelijk en impactvol is als Werktuig PPO nu.

Versterking van (de kennis over) duurzame inzetbaarheid

Uit de nulmeting die het CAOP in 2025 in opdracht van Platform ACCT uitvoerde naar de huidige duurzame inzetbaarheid blijkt dat veel werkenden en

werkgevers behoefte hebben aan ondersteuning. Veel werkenden zorgen ervoor, al dan niet met steun van hun werkgever en met behulp van instrumenten zoals Werktuig PPO, dat hun kennis en vaardigheden op peil blijven om hun werk nu en in de toekomst goed te kunnen doen. Tegelijkertijd geven met name zzp'ers aan dat de beschikbare leermogelijkheden niet altijd toereikend zijn. Werkgevers laten kansen liggen om hun werknemers te stimuleren in hun ontwikkeling. Ook de vitaliteit van werkenden, zowel fysiek als mentaal, vraagt op meerdere vlakken aandacht en verbetering.

Naast professionalisering zetten we daarom ook in op het agenderen en verbeteren van duurzame inzetbaarheid, sociale veiligheid, diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Dit betekent dat we onze relaties met relevante partners verder uitbouwen, in het bijzonder met HR-netwerken, en actief samenwerken in netwerken waar kennis, praktijkvoorbeelden en oplossingen worden ontwikkeld en gedeeld.

Als onderdeel van onze kennis- en informatiefunctie bevorderen we de verspreiding van kennis over duurzame inzetbaarheid en professionalisering



in de culturele en creatieve sector. Dit doen we thematisch, onder andere via de nieuwe website van Platform ACCT. Daarnaast zorgen we voor zichtbaarheid van resultaten en voor communicatie over activiteiten binnen dit programma, waarvoor een campagneplan wordt uitgewerkt. Zo dragen we bij aan bewustwording, een beter gebruik van bestaande instrumenten en een stevigere kennisbasis in de sector.



"Ik maakte de stap van loondienst naar zelfstandig ondernemerschap en had voor mezelf een ontwikkelplan als talentcoach voor jonge muzikanten. Ik ben heel blij dat WerktuigPPO op mijn pad kwam. De aanvraag voor cofinanciering was makkelijk en daarna kon ik privélessen volgen. Maar dit vraagt ook een commitment van jezelf, zowel financieel als aan je doelen. Nu ga ik mijzelf verder ontwikkelen op beleidsniveau. Misschien ook weer met steun van PPO."

Jeremiah Durand | Creatieve ondernemer

Doel 3: Versterken van het verdienvermogen

In 2026 geven we verder vorm aan de visie die we in het najaar van 2024 hebben ontwikkeld op onze rol binnen het thema verdienvermogen. We onderscheiden hierin drie samenhangende thema's:

- Het gezamenlijk formuleren, onderbouwen en uitdragen van de zichtbaarheid en herkenbaarheid van het verdienvermogen van de culturele en creatieve sector in Nederland.
- Het versterken van het vermogen van werkenden en organisaties om hun werkzaamheden op een evenwichtige manier te financieren.
- Het vergroten van de totale financieringsbasis van de sector in lijn met de adviezen van de Raad voor Cultuur van november 2025.¹

Bevorderen van een evenwichtige financieringsmix voor makers en organisaties

Het gezond financieren van culturele en creatieve werkzaamheden, pakken we op in nauwe samenwerking met kennisplatform Cultuur+Ondernemen, dat op dit terrein primair verantwoordelijk is. We stemmen onze activiteiten onderling af, organiseren gezamenlijke bijeenkomsten en monitoren de ontwikkelingen rondom financieringsmixen, duurzaam ondernemerschap en ondersteunende instrumenten.

Bijdrage aan het nieuwe initiatief Fonds in de Regio

Het vergroten van de totale financieringsbasis, komt in 2026 prominenter op de agenda, mede naar aanleiding van het advies 'Ieder zijn aandeel' van de Raad voor Cultuur. Samen met crowdfundingplatform

voordekunst neemt Platform ACCT deel aan het project Fonds in de Regio (werktitel). Binnen dit project ontwikkelen publieke en private fondsen nieuwe vormen van samenwerking om publieke middelen efficiënt te koppelen aan private financiering. De ambitie is om na een pilotfase in diverse regio's toe te werken naar een landelijk toepasbare werkwijze waarmee het totale beschikbare financieringsvolume voor makers, werkenden en organisaties in de sector substantieel wordt vergroot.

Agenderende en ondersteunende rol bij thema's rond verdienvermogen

In 2025 hebben we onder andere ingezet op de ontwikkeling van een gezamenlijke sectoragenda die richting geeft aan politiek, ministeries en andere overheden. Deze agenda, momenteel aangejaagd door Kunsten '92, vormt de basis voor een breed gedragen verhaal over de economische en maatschappelijke waarde van de culturele en creatieve sector voor Nederland. Daarnaast vervullen we een agenderende en ondersteunende rol bij onderwerpen die nauw samenhangen met verdienvermogen en de arbeidsmarktpositie van werkenden. Zoals de impact van ontwikkelingen rondom publieksdata (in samenwerking met DEN), intellectueel eigendom, kunstmatige intelligentie en fair publiek aanbesteden. Door deze onderwerpen te verbinden aan onze overige programma's en aan de sectorale dialoog dragen we bij aan een toekomstbestendige infrastructuur waarin makers en organisaties beter kunnen inspelen op nieuwe kansen en verdienmodellen.

¹ rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2025/11/15/advies-ieder-zijn-aandeel-van-de-raad-voor-cultuur

5. Kennis- en informatiefunctie

Manager kennis en informatie: Rogier Wennink

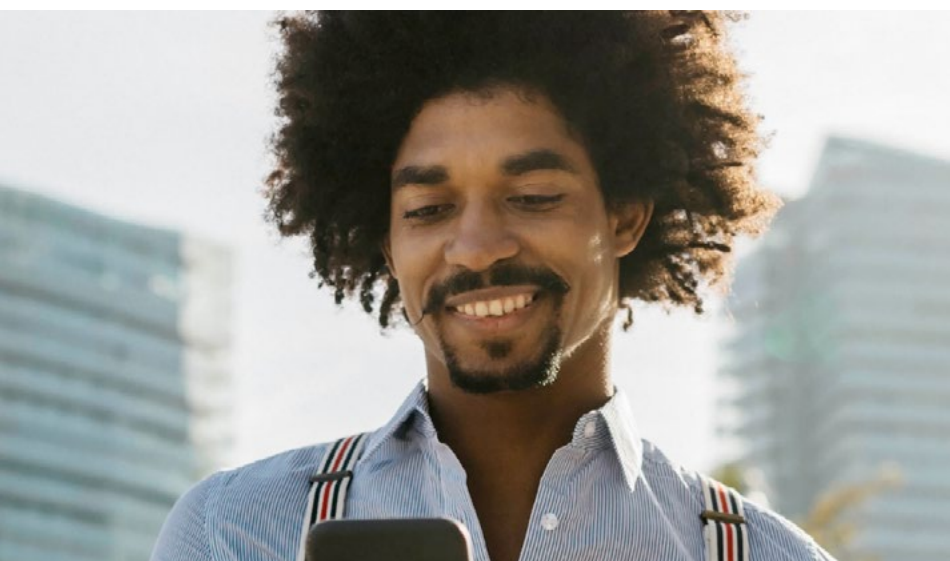
In 2026 krijgt de kennis- en informatiefunctie binnen Platform ACCT een vaste en zichtbare plek. Het afgelopen jaar lag de nadruk op voorbereiding, opbouw en het maken van keuzes. In 2026 verschuift de focus naar uitvoering, verdieping en het beter verbinden van kennis tussen de verschillende programma's. De kennisfunctie zorgt ervoor dat informatie, inzichten en hulpmiddelen gestructureerd worden verzameld, uitgelegd en op een toegankelijke manier beschikbaar komen voor de sector.

Kennisbank en lerende AI-tool

De kennisbank is via de website van Platform ACCT toegankelijk en vormt het centrale toegangspunt voor arbeidsmarktvragestukken in de culturele en creatieve sector. De in december 2025 gelanceerde AI-tool helpt gebruikers om snel relevante informatie te vinden en biedt tegelijkertijd inzicht in veelgestelde vragen binnen de sector. Op basis van deze signalen wordt de kennisbank gericht aangevuld met actuele informatie over arbeidsvoorwaarden, juridische ontwikkelingen, sectorale afspraken en praktijkvoorbeelden. Nieuwe kennisproducten, zoals infographics en handreikingen, worden toegevoegd en automatisch geïntegreerd.

Zo ontstaat een systeem dat leert van gebruik en steeds beter aansluit bij de vragen uit de sector. Daarnaast richten we een netwerk van kennisambassadeurs in: een kleine groep professionals die helpt bij het ontwikkelen en aanscherpen van de inhoud van de kennisbank. Zij worden betrokken bij thema's waarbij extra praktijkervaring of verdieping nodig is. De AI-tool laat bovendien zien waar nog gaten in de informatie zitten, zodat de ambassadeurs gericht kunnen bijdragen. Op deze manier blijft de kennisvoorziening actueel, duidelijk en goed afgestemd op de behoeften van de sector.

Bij het ontsluiten van kennis en informatie houden we in 2026 nadrukkelijk rekening met verschillende doelgroepen, zoals zzp'ers, werk- en opdrachtgevers, beleidsmakers en werkenden met HR-taken in hun functie (bijvoorbeeld HR-medewerkers, zakelijk leiders en managers bedrijfsvoering). Door het gebruik van de AI-tool en de gerichte opbouw van de kennisbank wordt zichtbaar welke vragen er per doelgroep leven. Dit maakt het mogelijk om informatie beter af te stemmen op de praktijk en het kennisniveau van gebruikers.



Instrumenten en praktische ondersteuning

In 2026 worden nieuwe en bestaande hulpmiddelen verder ontwikkeld om organisaties te ondersteunen bij het maken van keuzes rond arbeidsrelaties en beloning. Een belangrijk onderdeel hiervan is de ontwikkeling van een 'tool' die inzicht geeft in de verschillen tussen loondienst en zelfstandig werken. Dit instrument wordt in het tweede kwartaal van 2026 opgeleverd.

Bestaande instrumenten worden geactualiseerd op basis van onder andere onderzoek en trends. Daarnaast vertalen we de resultaten uit onze programma's naar praktische kennis die blijvend beschikbaar wordt gesteld via de kennisbank.

HR-netwerk en kennisdeling

Naast deze inhoudelijke ontwikkelingen werken we aan het versterken van kennisdeling. digiPACCT ontwikkelt zich verder als een herkenbaar HR-netwerk waarin thematisch ingestoken sessies centraal staan. Deze bijeenkomsten worden georganiseerd op basis van actuele vragen uit de sector. HR-professionals en andere werkenden met HR-taken kunnen hier gericht kennis ophalen en ervaringen uitwisselen. De op te zetten HR-pool is in 2026 nog in ontwikkeling en groeit uit tot een netwerk van zelfstandig werkende HR-professionals die elkaar weten te vinden en ondersteunen. Platform ACCT faciliteert de zichtbaarheid en vindbaarheid van zowel het netwerk als de pool via digiPACCT, zonder een sturende rol te vervullen in de inhoud.

Onderzoek, monitoring en nulmeting

Bij de start van de BIS-periode in 2025 heeft het CAOP een brede nulmeting uitgevoerd. Deze meting gaf inzicht in de duurzame inzetbaarheid, de inkomenspositie van werkenden buiten cao's en het functioneren van digiPACCT als HR-voorziening. Uit de resultaten blijkt dat de sector weliswaar hoog scoort op bevoegdheid, maar dat de werk-privébalans en de leercultuur achterblijven ten opzichte van andere sectoren. Daarnaast bevestigt de meting dat de inkomenspositie van zzp'ers in de culturele en creatieve sector precair blijft. Instrumenten voor fair pay, zoals de rekentool van cao-loon naar zzp-tarief, worden daarbij hoog gewaardeerd, maar moeten nog breder worden toegepast in de dagelijkse praktijk. De nulmeting vormt het vertrekpunt voor monitoring en verantwoording over de periode 2025 tot en met 2028. De focus ligt in 2026 op verdieping en voorbereiding van een effectieve monitoringsstructuur voor de rest van de BIS-periode. Daarbij werken we toe naar meer eenduidigheid in datadefinities. Op basis van de informatiebehoefte verkennen we of een gerichte tussenmeting in 2027 wenselijk en zinvol is.

In 2026 werkt Platform ACCT, samen met HTH Research, verder aan een verdiepend onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van zelfstandigen. Het onderzoek richt zich onder meer op segmentering, begripsafbakening en het duiden van verschillende typen zelfstandig werkenden. Deze samenwerking bouwt voort op initiatieven van de Kunstenbond en de Creatieve Coalitie en sluit tevens aan bij de Community of Practice van de Boekmanstichting rond dit thema.



"Platform ACCT speelt een belangrijke rol door ons, mensen op kantoor, bewust te maken van wat goed werkgeverschap eigenlijk inhoudt: hoe regel je de zaken goed voor mensen in dienst, maar zeker ook voor freelancers."

Caroline Bertolin | HR-manager bij Stichting Podiumkunsten Bergen op Zoom.

6. Communicatie

Manager communicatie: Nancy van Oorschot

Als onafhankelijke en betrouwbare wegwijzer voor werken in de culturele en creatieve sector richten we onze communicatie-inspanningen op drie doelgroepen: werkenden (zowel zzp'ers als werknemers in loondienst), werk- en opdrachtgevers en beleidsmakers. Onze heldere communicatiestrategie is essentieel om onze doelgroepen te bereiken en onze doelen te realiseren. In 2025 hebben we hierin belangrijke stappen gezet. We formuleerden een duidelijke propositie en ontwikkelden nieuwe initiatieven om onze zichtbaarheid te vergroten en meer mensen in de sector te bereiken. Samen met een extern communicatieadviesbureau werkten we aan een nieuwe communicatiestrategie met een herkenbare uitstraling, die we in 2026 verder uitrollen.

Communicatie loopt als een rode draad door alle programma's en verbindt activiteiten en projecten met elkaar. Naast gerichte (online) campagnes en workshops voor regelingen binnen programma's als Oog voor Impuls en PPO kiezen we steeds vaker

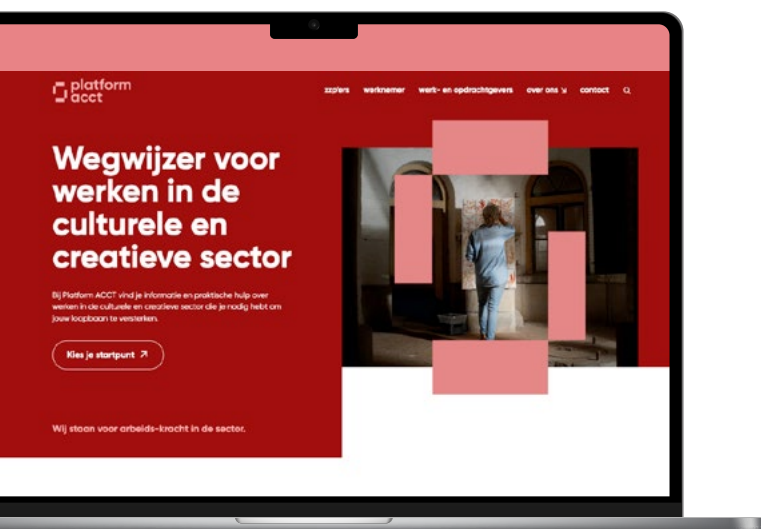
voor het uitlichten van overkoepelende thema's. Deze zetten we in om het bewustzijn te vergroten, bijvoorbeeld via voorlichting en activerende campagnes richting de verschillende doelgroepen, met Platform ACCT als afzender.

Voor een breed bereik werken we hierbij samen met partners en stakeholders binnen ons netwerk. Zo organiseren we in het voorjaar van 2026 een campagne om het belang van fair pay onder de aandacht te brengen. FairPACCT trekt in deze campagne samen op met Kunsten '92, dat daarmee ook de bewustwording rond de Fair Practice Code wil vergroten. Andere thema's die aan bod komen zijn onder meer pensioen, scholing en ontwikkeling, arbeidsongeschiktheid en schijnzelfstandigheid. Per kwartaal kiezen we een specifiek thema als focus voor communicatie, zoals bewustwording rondom fair pay of het vergroten van de bekendheid van onze kennisbank.

Nieuwe website

Een belangrijk communicatiemiddel is de vernieuwde website. Naast algemene informatie over Platform ACCT biedt deze ook een aparte omgeving per doelgroep. Bezoekers kunnen zo snel terugvinden wat wij hen te bieden hebben: praktische hulpmiddelen en regelingen die aansluiten op hun werksituatie en informatie over belangrijke thema's voor het vergroten van kennis.

In 2026 ontwikkelen we de themapagina's verder tot een uitgebreide kennisbank, waarin complexe onderwerpen op een toegankelijke manier worden gepresenteerd. Ook onderdelen van de huidige digiPACCT-website worden hierin opgenomen. Het gebruik van een AI-tool voor het stellen van vragen over werken in de culturele en creatieve sector vergroot, zoals eerder toegelicht, de vindbaarheid van relevante informatie.



Events en themabijeenkomsten

Naast het delen van informatie en kennis halen we ook actief op wat er speelt in de sector. Daarom organiseren we zelf events en themabijeenkomsten, zoals de kennissessies voor diverse doelgroepen waaronder het digiPACCT HR-netwerk, waar ontmoeting en kennisuitwisseling centraal staan. Daarnaast zijn we aanwezig bij relevante netwerkactiviteiten van onze partners door het hele land. Voor 2026 hebben we al diverse evenementen gepland. Zo organiseren we op donderdag 9 april 2026, samen met de Creatieve Coalitie, Cultuur+Ondernemen en DEN, de tweede editie van het CreativeRoadz-congres: een netwerkdag vol kennis en inspiratie, specifiek gericht op zzp'ers in de sector.

Op 6 november 2025 organiseerden we in Rotterdam ons jaarlijkse Platform ACCT-event voor onze relaties en stakeholders. In 2026 stappen we af van één landelijk event en organiseren we in het najaar drie kleinere events in drie regio's: op deze manier verlagen we de drempel om deel te nemen en vergroten we de toegankelijkheid. Daarnaast komt er een vervolg op onze bijeenkomsten in Pakhuis de Zwijger, over fair pay, sociale zekerheid en brede welvaart.



"Het belang van een organisatie als Platform ACCT is voor mij dat ze zzp'ers laten nadenken over het regelen van voorzieningen en hun ook het laatste zetje geven om het echt te doen."

Charlotte Houberg | sopraan

7. Internationale samenwerking

Samenwerking in Europa

In 2026 versterken we onze internationale positionering verder, voortbouwend op de stappen die in 2025 zijn gezet. Zo werden we lid van Culture Action Europe, organiseerden we samen met Kunsten '92 een symposium met experts uit diverse EU-lidstaten en brachten dit informele fair practice-netwerk daarna nog vier keer online bijeen.

Deze inspanningen hebben geleid tot nieuwe contacten en leernetwerken tussen beleidsmakers, overheden, onderwijsinstellingen, culturele organisaties en makers, die elkaar inmiddels makkelijker weten te vinden en actief kennis uitwisselen. In 2026 zetten we deze internationale samenwerking voort met een bijeenkomst van het netwerk in Brussel in de zomer. Daarnaast blijven we betrokken bij bredere Europese netwerken, zoals Pact for Skills en de Federation Creative Economy, waar wordt gewerkt aan upskilling, reskilling en duurzame arbeidsmarktontwikkeling. Ook stemmen we onze activiteiten af met DutchCulture.

Om onze Europese inzet strategisch te verdiepen, starten we in 2026 met de uitvoering van een EU Funding Scan. Deze geeft inzicht in relevante Europese beleidsprioriteiten, financieringsprogramma's en kansen voor Platform ACCT en de sector als geheel. Daarmee vormt de scan de eerste fase van een traject dat leidt tot een doordachte internationale strategie voor Platform ACCT.

Samenwerking Caribische Koninkrijksdelen

Sinds 2025 zijn de Platform ACCT regelingen van de programma's Oog voor Impuls en PPO toegankelijk voor werkenden en werk- en opdrachtgevers op de Caribische delen van het Koninkrijk. Om het bereik op de eilanden en het gebruik van deze regelingen te vergroten gaat Platform ACCT in 2026 verkennen welke specifieke behoeften werkenden en organisaties op de eilanden hebben en hoe wij met onze programma's de professionele ontwikkeling en het opbouwen van

een beroepspraktijk kunnen stimuleren. Dit doen wij in nauwe samenwerking met OCW CG (onderdeel van het ministerie van OCW in Caribisch Nederland) en lokale partijen die al het netwerk hebben binnen de culturele en creatieve community ter plaatse. Met hen zorgen we dat we voortbouwen op de kennis en infrastructuur die er al is en we activiteiten ontwikkelen die aansluiten bij behoeften en impact maken.

Regelingen die aansluiten bij de behoeften én waarvan de aanvraagprocedure eenvoudig kan worden afgestemd op de lokale situatie, worden structureel beschikbaar gesteld en actief gepromoot. Waar mogelijk sluiten we aan bij bestaande lokale initiatieven, zoals het professionaliseringstraject van Qredits. In 2025 werkte PPO al samen met Qredits Bonaire. In 2026 breiden we dat uit naar Aruba, Curaçao en Sint-Maarten.

Er wordt actief afgestemd met partijen op de eilanden, maar ook met andere bovensectorale instellingen in Nederland, de Rijkscultuurfondsen en Kunsten '92 over de beoogde activiteiten in de Caribische delen van het Koninkrijk. Zo voorkomen we overlap in werkzaamheden, benutten we kansen voor samenwerking en waarborgen we een geïntegreerde aanpak.



Samenwerking Qredits-PPO Bonaire

Colofon

Platform ACCT, Amsterdam, 27 januari 2026

Team Platform ACCT – schrijvers Jaarplan

Ingrid van der Geest – eindredactie

Bomondo – design