



IMPACTRAPPORT 2 | Oog voor Impuls

Welke impact hebben de regelingen op de beroepspraktijk van zzp'ers en de bedrijfsvoering van werk- en opdrachtgevers?

7 juli 2026

Inleiding

Het programma Oog voor Impuls biedt verschillende regelingen voor zzp'ers en werk- en opdrachtgevers in de culturele en creatieve sector. Hiermee worden de doelgroepen gestimuleerd om een gezonde beroepspraktijk of bedrijfsvoering in te richten. Dit impactrapport laat zien wat de eerste uitkomsten zijn van een analyse naar de impact van deze regelingen in de praktijk.

Waarom een impactanalyse?

De impactanalyse heeft als doel om inzicht te krijgen in hoe de regelingen van het programma Oog voor Impuls tot nu toe hebben bijgedragen aan de beroepspraktijk en bedrijfsvoering van aanvragers. Veranderingen die worden ervaren sinds het aanvragen van een regeling staan centraal. Daarnaast bieden de uitkomsten aanknopingspunten om te verkennen of en in welke vorm voortzetting van de regelingen na 2028 wenselijk en zinvol is.

Hoe is het onderzoek uitgevoerd en wie deden er mee?

Om inzicht te krijgen in de impact van de regelingen zijn vragenlijsten uitgezet onder aanvragers van de regelingen Zelfverzekerd, Nu voor Later, ZZP-Adviescheck, ZZP-Workshops, Zekere Zaak, Zekere Zaak Advies en Zekere Zaak Pensioen. De regeling Samenwerking & Schaalvoordelen is niet meegenomen in de analyse, omdat deze geen verband houdt met de drie kernthema's van het programma: schijnzelfstandigheid, pensioen en arbeidsongeschiktheid. Vanwege diezelfde thema's is in dit rapport juist een lichte focus aangebracht op de uitkomsten rondom de regelingen Zelfverzekerd, Nu voor Later en Zekere Zaak. Deze regelingen hangen het meest nauw samen met de kernthema's en sluiten direct aan op de huidige beleidsontwikkelingen.

De vragenlijsten zijn beknopt opgesteld, om de drempel voor deelname laag te houden en zo veel mogelijk respons te verzamelen. De exacte inhoud van de vragenlijst hangt af van de aangevraagde regeling(en). De algemene opzet van de vragenlijst is voor iedereen hetzelfde. Respondenten wordt onder meer gevraagd naar:

- Hoe hun beroepspraktijk of bedrijfsvoering eruitzag vóór het aanvragen van de regeling.
- In hoeverre de regeling heeft geresulteerd in concrete en/of blijvende veranderingen in de beroepspraktijk of bedrijfsvoering.
- In welke mate de regeling eerder ervaren, specifieke knelpunten en uitdagingen binnen de beroepspraktijk of bedrijfsvoering heeft weggenomen.
- Of de regeling heeft aangespoord om meer te leren over andere belangrijke voorzieningen of thema's gerelateerd aan gezond en duurzaam werken.

De vragenlijsten zijn gemaakt in Typeform en uitgezet via begeleidende mails. In deze mail wordt kort toegelicht waar de vragenlijst over gaat en wat het doel ervan is. Ook wordt aangegeven dat de uitkomsten van de impactanalyse worden gedeeld met het Ministerie van OCW. Tot slot wordt uitgelegd dat de antwoorden op de open vragen als citaten verwerkt kunnen worden in het impactrapport. Bij de eerste vraag kunnen respondenten aangeven of zij hierbij liever anoniem willen blijven.

Waar staan we nu?

Een eerste versie van dit rapport werd opgesteld in het eerste kwartaal van 2026 en gepresenteerd op 24 februari 2026. Deze impactmeting was gebaseerd op de antwoorden van 63 respondenten. Daarbij was reeds aangekondigd dat in het tweede kwartaal van 2026 een geactualiseerde versie zou verschijnen, gebaseerd op een grotere respons, zodat meer onderbouwde conclusies konden worden getrokken.

De bevindingen in deze geactualiseerde rapportage zijn gebaseerd op gegevens die zijn verzameld in de periode van december 2025 tot en met begin juni 2026. In totaal hebben 222 personen de vragenlijst volledig ingevuld: 161 (73%) zelfstandigen en 61 (27%) werk- en opdrachtgevers. Dankzij deze grotere respons kunnen trends en patronen nauwkeuriger worden vastgesteld en ontstaat een beter inzicht in de bijdrage van de regelingen aan de beroepspraktijk en bedrijfsvoering van de aanvragers.

Het is de ambitie om deze impactanalyse periodiek te blijven herhalen, bijvoorbeeld eenmaal per zes maanden of jaarlijks. Op die manier kan de ontwikkeling van de regelingen structureel in kaart worden gebracht en kunnen eventuele veranderingen in de ervaren impact worden signaleerd.

Wat zijn de voorlopige inzichten?

Tot nu toe hebben de regelingen voor zowel zelfstandigen als werk- en opdrachtgevers gefunctioneerd als een katalysator voor gedragsverandering, waarbij vooral het bewustzijn met betrekking tot langetermijnrisico's is toegenomen. Hierdoor zijn eerder uitgestelde keuzes sneller tot uitvoering gebracht. De bevindingen laten ook zien dat de regelingen weliswaar enkele uitdagingen binnen de beroepspraktijk of bedrijfsvoering hebben weggenomen, maar dat meer structurele zorgen vaak blijvend zijn.

De ervaringen van zzp'ers

Hoe zag de beroepspraktijk eruit voor het aanvragen van de regeling?

Onder de 161 zzp'ers is de meest opvallende en gedeelde bevinding dat er voor het aanvragen van een regeling geen sociale of financiële bescherming werd ervaren. Dit hing in veel gevallen samen met het ontbreken van zowel een pensioenvoorziening als een arbeidsongeschiktheidsvoorziening. Respondenten laten weten dat de keuze om geen voorzieningen te treffen niet het gevolg was van nalatigheid, maar eerder een combinatie van financiële beperkingen, onzekerheid over de beschikbare opties en de neiging om prioriteit te geven aan zakelijke of artistieke behoeften op korte termijn. Toekomstige risico's en langetermijnbehoeften, zoals pensioenopbouw en bescherming bij arbeidsongeschiktheid, werden door veel respondenten wel degelijk erkend.

“In de loop van de jaren waren de kosten voor de bedrijfsvoering gestegen. Daardoor zou het geld dat ik opzijgezet had voor als ik ziek zou worden heel snel op zijn. Dat zou betekenen dat ik veel zou moeten oplossen en organiseren terwijl ik ziek zou zijn. Dat zou ten koste gaan van mijn omgeving en mijn gezondheidsherstel.”

– Aanvrager Zelfverzekerd

De uitdagingen waarmee zzp'ers vóór het aanvragen van een regeling mee te maken hadden, waren niet uitsluitend financieel van aard. Veel respondenten beschreven een breder gevoel van kwetsbaarheid dat inherent is aan het zelfstandig ondernemerschap. Anders dan werknemers zijn zij zelf volledig

verantwoordelijk voor de continuïteit van hun inkomen en hun sociale zekerheid. Juist op het gebied van pensioen en arbeidsongeschiktheid leidde deze verantwoordelijkheid bij veel respondenten tot gevoelens van stress en onzekerheid voorafgaand aan de aanvraag. Termen als 'spanning', 'chaos' en 'gebrek aan grip' werden daarbij expliciet genoemd.

In hoeverre heeft de regeling geresulteerd in concrete en/of blijvende veranderingen in de beroepspraktijk?

Voor veel zzp'ers hebben de regelingen geleid tot concrete veranderingen in de beroepspraktijk. De meest genoemde verandering betreft het afsluiten van sociale voorzieningen. Respondenten gaven aan dat zij dankzij de regelingen een arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben afgesloten, zich hebben aangemeld bij een schenkring of zijn gestart met pensioensparen. Voor een deel van de respondenten vormde de financiële bijdrage daarbij een directe voorwaarde om deze stap te kunnen zetten. Voor anderen fungeerden de regelingen vooral als een laatste duwtje in de rug: het afsluiten van voorzieningen stond al langere tijd op de planning, maar werd eerder telkens uitgesteld vanwege andere prioriteiten.

Daarnaast is er sprake van een duidelijk leereffect. Veel respondenten geven aan zich na het aanvragen van een regeling beter te hebben verdiept in andere of aanvullende voorzieningen. Aanvragers van Nu voor later zijn na het regelen van een pensioenvoorziening relatief vaker geneigd om vervolgens ook een voorziening voor arbeidsongeschiktheid te treffen, terwijl aanvragers van Zelfverzekerd na het regelen van een arbeidsongeschiktheidsvoorziening juist vaker stappen zetten richting pensioenopbouw. Een regeling fungeert daarmee niet alleen als financiële ondersteuning, maar ook als aanleiding om bewuster keuzes te maken over de inrichting van hun beroepspraktijk.

Een derde terugkerend effect betreft het gevoel van zekerheid en rust. Respondenten gaven aan zich minder kwetsbaar te voelen na het treffen van voorzieningen, die eerder buiten bereik leken te zijn. Opvallend is dat deze verandering niet alleen financieel werd ervaren, maar ook psychologisch. De regelingen gaven zzp'ers meer vertrouwen om vooruit te kijken en beslissingen te nemen over hun onderneming. Dit suggereert dat de impact verder reikt dan uitsluitend de financiële bijdrage zelf.

“Voordat ik deze bijdrage aanvroeg, had ik nog geen pensioenvoorziening. Ik had wel de intentie om het te regelen, maar als je jong bent voelt dat nog ver weg. En het is best wel duur. De financiële bijdrage van Oog voor Impuls heeft mij absoluut het zetje gegeven om het toch te regelen. Nu ben ik blij en trots dat ik mijn pensioen heb geregeld. Ik vertel dit ook graag aan collega-ondernemers. Omdat ik vind dat we dit als zzp'ers goed op orde moeten hebben.”

– **Aanvrager Zelfverzekerd, aanvrager Nu voor Later**

In welke mate heeft de regeling eerder ervaren, specifieke knelpunten of uitdagingen binnen de beroepspraktijk weggenomen?

Hoewel respondenten concrete en blijvende veranderingen opmerken, kent de impact van de regelingen ook grenzen. De regelingen stimuleerden respondenten om hun financiële positie te versterken, maar nemen de structurele knelpunten van het zelfstandig ondernemerschap niet weg. Factoren zoals een wisselende opdrachtenstroom, inkomensonzekerheid, economische onzekerheid en veranderende regelgeving blijven onderdeel van de dagelijkse praktijk.

De regelingen blijken vooral effectief in het wegnemen van het gebrek aan financiële bescherming. Respondenten die eerder geen pensioen opbouwden, niet verzekerd waren tegen arbeidsongeschiktheid of

geen financiële buffer hadden, geven vaak aan dat dit knelpunt dankzij de regeling is opgelost of aanzienlijk is verminderd. Voor deze groep vormden de regelingen een directe oplossing voor een duidelijk afgebakend probleem.

Minder effectief waren de regelingen bij knelpunten die voortkomen uit de aard van het zelfstandig ondernemerschap zelf. De meest genoemde uitdaging blijft de onzekerheid over toekomstige inkomsten. Respondenten noemen onder meer economische ontwikkelingen en een wisselende opdrachtenstroom, vanwege de strengere handhaving op de Wet DBA, als factoren die hun beroepspraktijk blijven beïnvloeden. Deze omstandigheden liggen buiten de invloedssfeer van de regelingen en worden na het aanvragen van een regeling dus nog steeds als belangrijke belemmeringen ervaren.

Daarnaast blijkt dat sommige knelpunten slechts gedeeltelijk zijn opgelost. Meerdere respondenten geven aan dat zij dankzij de regelingen weliswaar zijn begonnen met pensioensparen of een arbeidsongeschiktheidsverzekering, maar dat het een uitdaging blijft om deze voorzieningen structureel te bekostigen. De hoogte van het maandelijkse inkomen is bepalend voor de mate waarin bijvoorbeeld pensioen kan worden opgebouwd. Inkomensonzekerheid is daarmee één van de grootste onderliggende en dus blijvende knelpunten. Dit benadrukt een belangrijk onderscheid tussen het treffen van sociale voorzieningen en het in stand houden ervan.

“Pensioen is nog steeds iets wat erbij inschiet op het moment dat ik minder werk heb.”

-

Aanvrager Nu voor Later, aanvrager Zelfverzekerd

Ook wezen enkele respondenten op de beperkte reikwijdte van bepaalde sociale voorzieningen. Deelname aan een schenkring, bijvoorbeeld, vermindert financiële risico's, maar voorziet alleen in inkomensondersteuning gedurende de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid of ziekte. Ook in deze gevallen heeft een regeling het knelpunt, een gebrek aan financiële bescherming, slechts gedeeltelijk opgelost.

Tegelijkertijd geeft een aanzienlijke groep respondenten aan dat de oorspronkelijke knelpunten grotendeels zijn opgelost. De resultaten laten daarmee zien dat de effectiviteit van de regelingen sterk afhangen van het type knelpunt. Individuele, concrete problemen rondom financiële bescherming konden vaak succesvol worden aangepakt. Structurele uitdagingen die samenhangen met de arbeidsmarkt en het ondernemerschap bleven daarentegen grotendeels bestaan.

“[Vroeger was ik] helemaal niet bezig met mijn pensioen. Ik had totaal geen oog op de toekomst . . . De basis die er nu ligt, dankzij deze regeling, geeft veel rust.”

-

Aanvrager Nu voor Later

Heeft de regeling aangespoord om meer te leren over andere belangrijke voorzieningen of thema's gerelateerd aan gezond en duurzaam werken?

Op basis van de antwoorden blijkt dat de regelingen voor veel respondenten een stimulans zijn om zich te verdiepen in belangrijke voorzieningen en thema's voor zelfstandigen. Een groot deel van de respondenten geeft aan dat de regelingen hun bewustzijn heeft vergroot en hen heeft aangezet tot het verkennen of regelen van aanvullende voorzieningen. Vooral met betrekking tot pensioen en arbeidsongeschiktheid. Maar ook overige verzekeringen, zoals een ongevallenverzekering, beroepsverzekering of bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering, worden genoemd. De regelingen lijken ertoe bij te dragen dat zzp'ers zaken als pensioensparen en vormen van financiële bescherming sneller als integrale zakelijke uitgaven beschouwen dan als optionele persoonlijke uitgaven.

“Ik heb een lijstje met dingen die goed zijn om geregeld te hebben om niet achter te lopen op mensen die in dienst zijn. Zo heb ik ook een aansprakelijkheidsverzekering.”

-

Aanvrager Nu voor Later, aanvrager Zelfverzekerd

Sommige respondenten benadrukken dat de regelingen ook helpen bij het bewust worden van sociale en professionele netwerken, bijvoorbeeld bij ziekte. “Er blijkt weinig sociaal vangnet te zijn als je als zelfstandige ziek wordt. Ik ben mij daar nu bewust van en zet mij in om betere netwerken te organiseren”, vertelt één van de respondenten hierover. Ook werden subsidies en andere vormen van ondersteuning verkend, zoals de regeling Samenwerking & Schaalvoordelen en de regeling PPO.

De regelingen hebben niet voor iedereen bijgedragen aan een breder ondernemersbewustzijn. Een deel van de respondenten was al goed op de hoogte van belangrijke voorzieningen en thema’s gerelateerd aan gezond en duurzaam werken. Voor hen fungeerden de regelingen vooral als laatste duwtje in de rug, om plannen om te zetten naar realiteit. Voor hen zat de waarde in de financiële bijdrage en niet zozeer in kennisverdieping.

De ervaringen van werk- en opdrachtgevers

Hoe zag de bedrijfsvoering eruit voor het aanvragen van een regeling?

Veel organisaties stonden nog aan het begin van het inrichten van hun personeelsbeleid. Een deel beschikte niet over een salarisadministratie of uitgewerkt HR-beleid voor dienstverbanden. De bedrijfsvoering was grotendeels ingericht op tijdelijke inzet en projectmatig werken. Structurele processen rondom loondienst ontbraken of waren minimaal ontwikkeld. Ongeveer twee derde van de werk- en opdrachtgevers gaf aan een personeelsbestand te hebben dat grotendeels of volledig uit zelfstandigen bestond, soms al jarenlang.

“De gehele organisatie bestond uit ZZP'ers, al meer dan 10 jaar. Afhankelijk van projectsubsidies werden er vergoedingen uitgekeerd. Inmiddels is de vaste kern in vaste dienst, voor onbepaalde tijd.”

-

Aanvrager Nu voor Later, aanvrager Zelfverzekerd

Het handhaven van de Wet DBA per 1 januari 2025 vormde een belangrijke externe factor voor het herinrichten van de bedrijfsvoering. De handhaving maakte bestaande werkpraktijken juridisch risicovol en dwong organisaties tot heroverweging van hun personeelsmodel. Sommige samenwerkingen die jarenlang als zzp-opdracht waren vormgegeven, bleken toch het karakter van een dienstverband te hebben. Vooral veel kleinere organisaties gaven aan dat, voor het aanvragen van een regeling, de kosten en verplichtingen van een vast dienstverband te zwaar wogen.

“Als concertorganisator werkten wij enkel met zzp'ers, zoals eigenlijk gebruikelijk was bij een kleine organisatie als de onze. De handhaving op de Wet DBA bracht de noodzaak om sommigen van die opdrachtovereenkomsten tegen het licht te houden en toch om te zetten in arbeidsovereenkomsten. Iets waar wij in eerste instantie niet de financiële ruimte voor hadden.”

-

Aanvrager Zekere Zaak

In hoeverre heeft de regeling geresulteerd in concrete en/of blijvende veranderingen in de bedrijfsvoering?

De regeling heeft bij veel organisaties geleid tot concrete veranderingen in de inrichting van de bedrijfsvoering. De meest genoemde, concrete verandering is het in dienst nemen van zzp'ers. Meerdere respondenten geven aan dat zij dankzij de regeling Zekere Zaak vaste dienstverbanden hebben kunnen aanbieden. Verschillende respondenten benadrukken dat deze stappen zonder de regeling niet of pas veel later mogelijk zou zijn geweest.

De overgang naar een werkgeversrol bracht daarnaast bredere organisatorische veranderingen met zich mee. Organisaties ontwikkelden of formaliseerden HR-processen, richtten pensioen- en verlofregelingen in en introduceerden gesprekscycli en andere personeelsinstrumenten die voorheen ontbraken. De regeling heeft daarmee niet alleen geleid tot een andere contractvorm, maar ook tot een meer professionele inrichting van de organisatie.

"Toen we alleen met zzp'ers werkten hadden we geen HR- of personeelsbeleid. Met het aannemen van medewerkers veranderde dit per direct, terwijl er geen kennis was over de regels rondom werknemers (zoals ziekteverzuim, verlof, gesprekscycli, etc.). Dat was wel schrikken, wat er dan in één keer op je af komt. Gelukkig konden we met een andere bijdrage van Platform ACCT de kosten dekken om expertise in te huren om dit allemaal goed in te richten."

-
Aanvrager Zekere Zaak

De resultaten suggereren dat de regelingen fungeerden als een overgangsmechanisme. Organisaties stonden al voor de opgave hun arbeidsmodel te herzien, maar beschikten niet altijd over de financiële ruimte om deze stap te zetten. Loon, werkgeverslasten en doorlopende verplichtingen zorgden voor financiële druk. Door de regelingen werd deze investering haalbaar en konden veranderingen worden doorgevoerd die anders waarschijnlijk zouden zijn uitgesteld. Daarmee lijken de regelingen de organisatorische ontwikkeling van deelnemende organisaties te hebben versneld.

"Dankzij de regelingen hebben we een groot deel van onze medewerkers in dienst kunnen nemen."

- *Aanvrager Zekere Zaak, aanvrager Zekere Zaak Advies en aanvrager Zekere Zaak*

In welke mate heeft de regeling eerder ervaren, specifieke knelpunten of uitdagingen binnen de bedrijfsvoering weggenomen?

Voor veel organisaties vormden de kosten en risico's van het aannemen van personeel de belangrijkste belemmering bij het herinrichten van de bedrijfsvoering. Respondenten geven aan dat de regeling Zekere Zaak in ieder geval de financiële drempel heeft verlaagd, waardoor werknemers konden worden aangenomen.

Daarnaast noemen verschillende werkgevers operationele voordelen die eerdere organisatorische knelpunten hebben verminderd. Zij ervaren meer continuïteit in het werk, een grotere betrokkenheid van medewerkers en meer stabiliteit binnen teams. Voor deze organisaties heeft de overstap naar werkgeverschap dus niet alleen geleid tot andere arbeidsrelaties, maar ook tot een betere dagelijkse bedrijfsvoering.

Tegelijkertijd zijn niet alle uitdagingen verdwenen. De meest genoemde resterende zorg betreft de financiële houdbaarheid op de lange termijn. Werkgevers vragen zich af of zij de hogere loonkosten kunnen blijven

dragen zodra de financiële ondersteuning vanuit de regeling Zekere Zaak afloopt. Hoewel de regeling de overgang naar werkgeverschap mogelijk heeft gemaakt, blijft de structurele financiering van het werkgeverschap voor veel organisaties onzeker.

Een ander blijvend knelpunt, dat hier deels op aansluit, is dat de begroting het doorgaans slechts toelaat om enkele zzp'ers in dienst te nemen. Hierdoor kan onderlinge ongelijkheid worden ervaren. Ook de uitvoering van de handhaving op de Wet DBA vormt een blijvend knelpunt. Meerdere organisaties benoemen dat de wetgeving onduidelijk blijft, met name in situaties waarin tijdelijk of internationaal talent wordt ingezet. Dit leidt intern tot onzekerheid.

"We blijven veel met zzp'ers werken. Want de financiering van onze stichting is elk jaar weer enigszins onzeker."

-
Aanvrager Zekere Zaak

Heeft de regeling aangespoord om meer te leren over andere belangrijke voorzieningen of thema's gerelateerd aan gezond en duurzaam werken?

Voor veel respondenten was het in dienst nemen van zzp'ers volledig nieuw terrein. Organisaties die voorheen uitsluitend met zzp'ers werkten, moesten zich plotseling verdiepen in arbeidsrecht, collectieve arbeidsovereenkomsten, pensioenregelingen, salarisadministratie en ziekteverzuimregelingen. De overgang naar het werkgeverschap ging dan ook gepaard met een aanzienlijk leerproces. Ook werkgevers die hun personeelsbestand verder hebben uitgebreid, maar wel al werknemers in dienst had, werden aangespoord tot kennisverdieping, bijvoorbeeld met betrekking tot de Wet DBA.

Deze leertrajecten en verdere kennisverdieping leidden vaak tot concrete acties, zoals het opstellen van personeelshandboeken en interne richtlijnen. Andere concrete acties betreffen het volgen van trainingen over werkgeverschap en leiderschap. Daarnaast worden intern gesprekken georganiseerd over werkgeverschap en werknemerschap. Nog een concrete actie is het onderzoeken of meer zzp'ers in dienst kunnen treden, of daar in ieder geval het gesprek over aangaan. Deze reacties geven aan dat de regelingen organisaties aanmoedigden om kennis op te doen die veel verder reikte dan het directe proces van het in dienst nemen van zzp'ers.

"We zijn afgelopen jaar veel meer aan de slag gegaan met ons personeelsbeleid in de brede zin. Daarbij zijn arbeidsomstandigheden een belangrijk thema geworden."

- *Aanvrager Zekere Zaak*

Veel respondenten gaven ook aan dat ze leerden hoe ze hun bedrijf op een meer gestructureerde en toekomstgerichte manier konden organiseren. Verschillende organisaties introduceerden HR-beleid, pensioenregelingen en personeelsmanagementsystemen.

"We hebben meer tijd vrijgemaakt voor de bedrijfsvoering door onder meer personeelszaken, de administratieve organisatie en pensioenregelingen in te richten. Hierdoor zijn we meer toekomstgericht gaan werken. Tegelijkertijd blijft het belangrijk om op de lange termijn over voldoende financiële middelen te beschikken. Des te meer omdat een terugkeer naar zzp-constructies vanwege de Wet DBA niet langer mogelijk is."

-
Aanvrager Zekere Zaak

De regelingen lijken organisaties in eerste instantie vooral aan te sporen om zich te verdiepen in thema's die direct samenhangen met de regelingen zelf. Zoals wet- en regelgeving rondom de inzet van zzp'ers, werkgeverschap en het organiseren van loondienstverbanden. Tegelijkertijd geven respondenten aan dat deze ontwikkeling binnen de bedrijfsvoering ook leidt tot aandacht voor bredere onderwerpen die minder direct aan de regelingen zijn gekoppeld. Voorbeelden daarvan zijn sociale veiligheid, scholing en efficiënte samenwerking binnen teams. In die zin werken de regelingen door als een bredere impuls voor professionalisering.

De eerste inzichten

Wat opvalt per doelgroep

Op basis van de impactanalyse onder 222 respondenten ontstaat een duidelijk beeld van de bijdrage van de regelingen aan de beroepspraktijk van zzp'ers en de bedrijfsvoering van werk- en opdrachtgevers. Hoewel de regelingen structurele uitdagingen niet volledig wegnemen, laten de resultaten zien dat zij voor veel aanvragers wel een belangrijke stimulans vormen voor concrete veranderingen.

Patronen bij zzp'ers

- Pensioen opbouwen en een voorziening afsluiten voor arbeidsongeschiktheid zijn de grootste knelpunten bij het inrichten van een gezonde beroepspraktijk. Met name vanwege de hoge kosten van sociale voorzieningen, maar ook vanwege onzekerheid over de beschikbare opties en de neiging om prioriteit te geven aan zakelijke of artistieke behoeften op korte termijn.
- De regelingen hebben ervoor gezorgd dat veel zzp'ers stappen hebben gezet die zij al langer overwogen, waaronder het afsluiten van een pensioenvoorziening, deelname aan een broodfonds en het afsluiten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- Het treffen van sociale voorzieningen vergroot de ervaren financiële bescherming van zzp'ers, maar verandert weinig aan de structurele inkomensonzekerheid die kenmerkend is voor zelfstandig ondernemerschap. Zo blijft het bekostigen van sociale voorzieningen ook na financiële ondersteuning vanuit de regelingen voor veel zzp'ers een uitdaging, vooral tijdens perioden met minder opdrachten.
- Door het treffen van sociale voorzieningen, mede mogelijk gemaakt door de regelingen, ervaren zzp'ers meer financiële bescherming, rust en grip.

Patronen bij werk- en opdrachtgevers

- Voorafgaand aan het indienen van een aanvraag voor Zekere Zaak werkten werk- en opdrachtgevers bijna volledig met zzp'ers en was er zeer beperkt HR-beleid.
- Voor veel werk- en opdrachtgevers vormde de financiële ondersteuning vanuit de regeling Zekere Zaak een voorwaarde om zzp'ers in dienst te kunnen nemen.
- De overgang naar werkgeverschap gaat gepaard met een aanzienlijk en onvermijdelijk leerproces. Organisaties voelen zich genoodzaakt zich te verdiepen in arbeidsrecht, collectieve arbeidsovereenkomsten, pensioenregelingen, salarisadministratie en ziekteverzuimregelingen.
- Het in dienst nemen van zzp'ers zorgt ervoor dat werk- en opdrachtgevers meer continuïteit en stabiliteit ervaren binnen hun organisatie.
- Hoewel de regeling Zekere Zaak de overgang naar werkgeverschap mogelijk heeft gemaakt, blijft de structurele financiering van het werkgeverschap voor veel organisaties onzeker.

Hoe de regelingen het verschil maken

Naast de patronen per doelgroep ontstaat er op basis van de onderzoeksresultaten ook een beeld van de impact van de regelingen:

Van uitstel naar actie

Veel respondenten waren zich al bewust van de risico's rondom pensioen, arbeidsongeschiktheid of schijnzelfstandigheid, maar stelden concrete acties uit. De financiële ondersteuning vanuit de regelingen fungeerde als laatste duwtje in de rug of verlaagde de drempel om een eerste stap te zetten.

Meer dan financiële impuls

De impact van de regelingen reikt verder dan uitsluitend financiële ondersteuning. Werk- en opdrachtgevers geven aan dat het gebruik van de regelingen in meerdere gevallen heeft geleid tot organisatorische en inhoudelijke veranderingen. Zo hebben sommige werk- en opdrachtgevers, na het in dienst nemen van een zzp'er, hun HR-beleid (verder) ingericht en aandacht besteed aan thema's als goed werkgeverschap, sociale veiligheid en efficiënte samenwerking. Daarnaast verdiepen zij zich vaker in collectieve arbeidsovereenkomsten en pensioenregelingen.

Voor zzp'ers geldt dat het afsluiten van een regeling regelmatig aanleiding geeft om zich breder te verdiepen in sociale voorzieningen en inkomensbescherming. In sommige gevallen leidt dit ertoe dat, na het treffen van een eerste voorziening zoals een arbeidsongeschiktheidsverzekering, ook andere vormen van bescherming, zoals een pensioenvoorziening, worden overwogen of afgesloten. Naast deze inhoudelijke verbreding ervaren zzp'ers bovendien vaker rust, grip en financiële bescherming, wat wijst op een psychologisch effect van de regelingen.

Een katalysator voor verandering

Zoals hierboven deels al blijkt, leiden de regelingen niet alleen tot een verbreding van kennis, gedrag en bewustzijn, maar fungeren zij ook als katalysator voor vervolgacties. Het treffen van een eerste voorziening vormt voor veel zzp'ers het startpunt van een bredere ontwikkeling. Op vergelijkbare wijze leiden de regelingen bij werk- en opdrachtgevers regelmatig tot aanvullende organisatorische veranderingen. De regelingen zetten een proces van verdere professionalisering en structurele ontwikkeling in gang.

Voortzetting van de regelingen na 2028

De bevindingen vanuit de impactanalyse suggereren dat voortzetting van de regelingen na 2028 wenselijk kan zijn. De resultaten laten zien dat de regelingen niet alleen financiële ondersteuning bieden, maar ook bijdragen aan verdere professionalisering van de beroepspraktijk van zzp'ers en de bedrijfsvoering van werk- en opdrachtgevers. Daarnaast vergroten zij het bewustzijn rondom het inrichten van een gezonde en duurzame beroepspraktijk en/of bedrijfsvoering. Ook stimuleren zij concrete stappen richting pensioenopbouw, bescherming bij arbeidsongeschiktheid en ziekte en professioneel werkgeverschap. Voor zzp'ers resulteert dit in meer financiële bescherming, terwijl werk- en opdrachtgevers meer stabiliteit en continuïteit in hun organisatie ervaren.

Tegelijkertijd maken de resultaten duidelijk dat de regelingen vooral individuele drempels wegnemen, maar de onderliggende structurele uitdagingen niet volledig oplossen. Inkomensonzekerheid blijft voor zowel zzp'ers als werk- en opdrachtgevers een belangrijk knelpunt en beïnvloedt de mogelijkheden om op de langere termijn te investeren in sociale voorzieningen en duurzame arbeidsrelaties. De langetermijnpact van de regelingen is daarmee mede afhankelijk van de mate waarin inkomenszekerheid en eerlijke beloning in de sector worden versterkt.