

Wie het kleine niet eert... Bedrijfsomvang in de creatieve industrie

Ellen Loots & Kaja Piecyk

September, 2020



(© [Caleb Minear, unsplash.com](#))

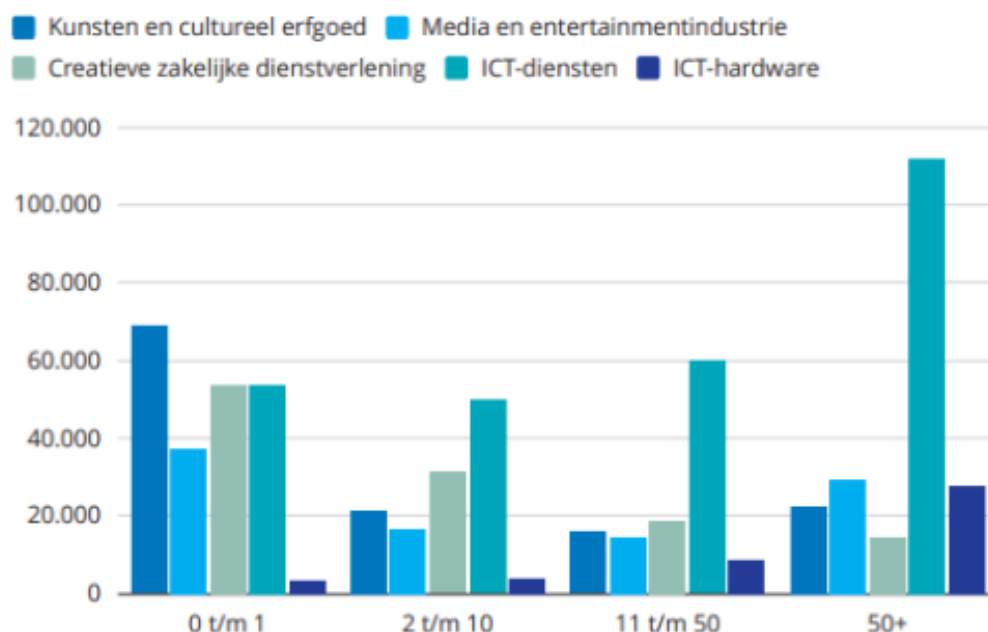
Tags: ZZP, flexibele werkvormen, schaalverkleining

Leestijd: 6 minuten

Kunstenaars en creatieve professionals stellen flexibiliteit en autonomie op prijs. Toch biedt samenwerken, zeker binnen eenzelfde werkomgeving, een aantal voordelen, zoals sociale contacten, steun, inspiratie, nieuwe kennis en inzichten, en schaalvoordeel.

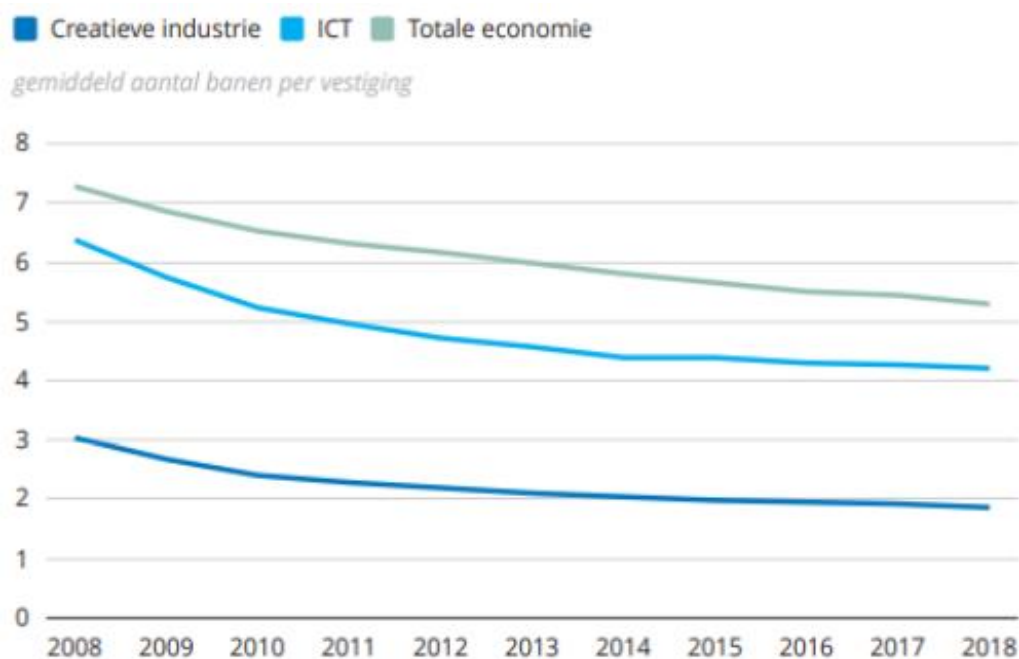
Kleinschaligheid als norm, schaalverkleining de trend

Tussen 2008 en 2018 is het aantal banen in de creatieve industrie in Nederland toegenomen met 27,0%, dus met gemiddeld 2,4% op jaarbasis ([Rutten et al., 2019](#)). Een belangrijke vraag is of deze banengroei plaatsvindt in de vorm van werkgelegenheid die geboden wordt door bestaande werkgevers (organisaties en bedrijven), of in de vorm van baanvorming door zelfstandigen en freelancers die zichzelf werk creëren. Figuur 1 suggereert dat in 2018 een groot deel van werk in de creatieve industrie in de vorm van zelfstandig en freelance werk is. Het aantal zogenaamde ‘eenpitters’ is bijzonder omvangrijk in de *kunsten en cultureel erfgoed* sectoren, maar ook in de *media en entertainmentindustrie* en *creatieve zakelijke dienstverlening* werken er meer individuen alleen dan in organisaties met twee of meer werknemers.



Figuur 1: Werkgelegenheid naar grootteklasse in 2018 per deelsector in de creatieve industrie en ICT in Nederland (in absolute aantallen) (Bron: [Rutten et al., 2019](#))

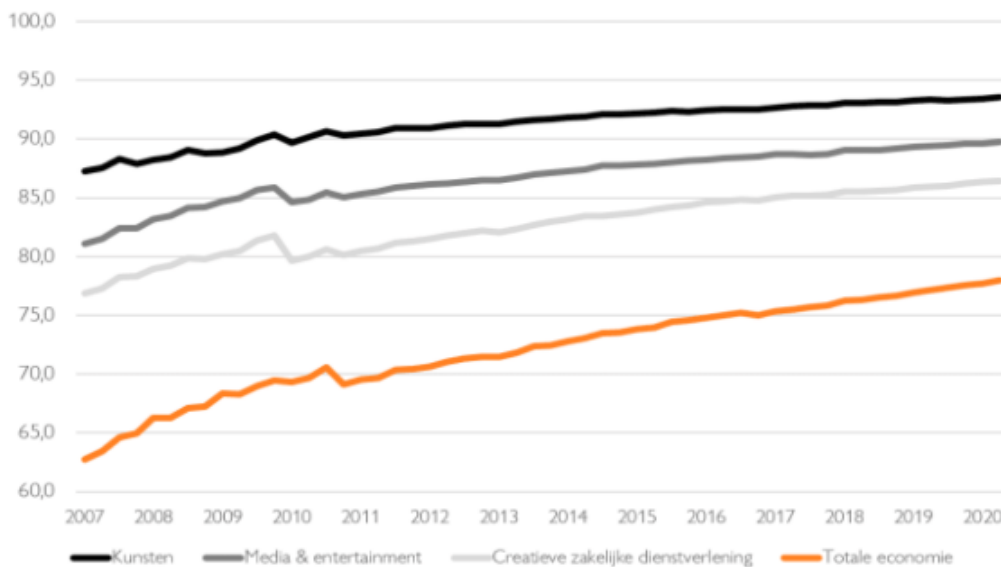
Schaalverkleining van organisaties is een trend in de hele Nederlandse economie: tussen 2008 en 2018 is het gemiddelde aantal banen per vestiging met ongeveer twee gedaald, van zeven naar vijf. Deze daling is minder sterk in de CCI, waar het gemiddelde aantal banen per vestiging sowieso al lager is dan in andere sectoren, met drie in 2008 en twee in 2018 (figuur 2).



Figuur 2: Gemiddelde bedrijfsomvang in de jaren 2008-2018 in de creatieve industrie, ICT en totale economie in Nederland (Bron: [Rutten et al., 2019](#))

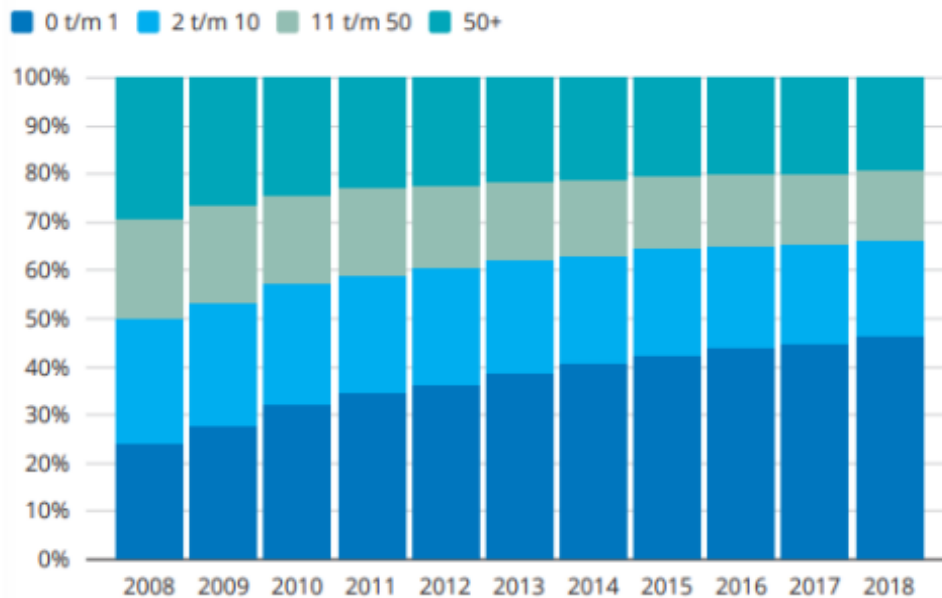
Tegenover deze ontwikkeling staat een toename van het aandeel eenmanszaken in de culturele sector (figuur 3). Het reeds hoge aandeel eenmanszaken in de culturele sector is tussen 2007 en 2020 verder toegenomen. In 2020 is 90,2 procent van de bedrijven in de culturele sector een eenmanszaak

(Rasterhoff & Schrijen, 2020). Binnen de *kunsten, media en entertainment* en *creatieve zakelijke dienstverlening* is dit respectievelijk 93,5%, 89,8% en 86,5%. Deze percentages zijn aanzienlijk hoger dan in te totale economie (78%).



Figuur 3: ontwikkeling van het aandeel eenmanszaken in de culturele sector, 2007-2020 (%) (Bron: [Rasterhoff & Schrijen, 2020](#))

Figuur 4 laat zien dat de bedrijfsomvang in de creatieve industrie in Nederland almaar afneemt. Waar in 2008 nog 30% van de organisaties en bedrijven meer dan 50 werknemers telde, is dat in 2018 slechts 20%. Een vergelijkbare afname zien we bij bedrijven met 11 tot 50 werknemers, en 2 tot 10 werknemers. Het aandeel zelfstandigen in de bedrijfsactiviteit in de creatieve industrie is op tien jaar tijd bijna verdubbeld, van 24% in 2008 tot 46% in 2018.



Figuur 4: ontwikkeling van de werkgelegenheidsverdeling naar grootteklasse in 2008-2018 in de creatieve industrie in Nederlands (Bron: [Rutten et al., 2019](#))

Het bovenstaande leidt tot twee belangrijke vragen: waarom zijn er in de Nederlandse creatieve industrie zoveel ZZP-ers? En hoe komt het dat (MKB-)bedrijven in de creatieve industrie in Nederland zo weinig groeien?

Zelfstandige activiteit in de creatieve industrie in Nederland

In vergelijking met andere landen, zijn er in Nederland relatief veel ZZP-ers aan de slag. Meer nog, Nederland spant al langer de kroon wanneer het gaat om flexibele werkvormen. De toename en omvang van zogenaamd niet-standaard werk in Nederland zijn uitzonderlijk, en, volgens een recent rapport van de OECD*, in sterke mate te wijten aan de verschillen in de belastingregimes en regels tussen de verschillende vormen van tewerkstelling. Deze institutionele context biedt zowel aan werkgevers als aan werkers sterke prikkels om zelfstandig werk te verkiezen boven werk in loondienst (OECD, 2019). Ook de globalisering van de economische activiteit en technologische veranderingen hebben ertoe geleid dat Nederland een groot aandeel ZZP-ers kent.

Zeker in de jaren na de economische crisis, tussen 2008 en 2015, vond er in de hele Nederlandse economie met inbegrip van de creatieve industrie, een sterke ontwikkeling richting zelfstandigheid plaats. Organisaties en bedrijven van alle grootteklassen stootten werknemers af en het aantal zelfstandigen nam sterk toe. Deze ontwikkeling is licht afgeremd tussen 2015 en 2018. Het aantal zelfstandigen groeit relatief gezien nog steeds het hardst in vergelijking met werk in organisaties van een andere grootteklasse, maar ook organisaties en bedrijven nemen weer in een beperkte mate nieuwe mensen aan (figuur 3). Oftewel, de werkgelegenheid bij grotere grootteklassen neemt licht toe ([Rutten et al., 2019](#)).

Desalniettemin heeft de OECD recent het alarm geslagen. In een recent rapport (OECD, 2019) benadrukt ze dat Nederland dringend beslissingen moet nemen omtrent de aard van de arbeidsmarkt die het land wil hebben. Behalve wanneer Nederland erin slaagt om de verschillen in belastingregimes, sociale bescherming en andere regulering te overbruggen, zal de segmentering van de Nederlandse arbeidsmarkt enkel maar verergeren, en een 'point of no return' bereiken. Een toenemende groei van flexibel werk zal zeer waarschijnlijk de bestaande sociale beschermingssystemen ondermijnen, maar ook leiden tot grotere ongelijkheid en een afname van de arbeidskwaliteit, zonder dat daar tegenover duidelijke winsten staan in termen van productiviteit of werkgelegenheid (OECD, 2019). Dat zijn ernstige waarschuwingen aan het adres van de Nederlandse overheid, die zeker ook de organisatie van het werk in de creatieve industrie betreffen, omdat deze sector getypeerd wordt door flexibele werkvormen en zelfstandig werk. In 2019 waren 1,1 miljoen Nederlanders actief als ZZP-er in hoofdberoep, dat is 12 procent van alle werkenden in Nederland. Dit aantal bedroeg in 2009 nog (afgerond) 843.000. Het aantal werkenden in een hoofdberoep als ZZP-er is de afgelopen tien jaar gestegen met 30,5% (CBS, 2020).

Bedrijfsgroei in de creatieve industrie

Werken als ZZP-er kan het begin zijn van het runnen van een bloeiend bedrijf. Er zijn veel voordelen verbonden aan het zelfstandig werken, zoals ook Paul Jarvis uiteenzet in zijn 'Company of One' principes ([ofone.co](#)): de autonomie, flexibiliteit en het plezier om te kunnen focussen op core-creatieve activiteiten. De vele co-working spaces die Nederland rijk is, kunnen een oplossing bieden voor de problemen die eenpitters geregeld ervaren: sociaal isolement en een gebrekkig netwerk, een gebrek aan ritme en een duidelijke werkstructuur, een gemis van een professionele ruimte waarin klanten uitgenodigd kunnen worden, kortom, een sub-optimale 'work/life balance' ([Cuérel, Loots & Lanvanga, 2019](#)).

Toch lijkt het dat veel ZZP-ers in de kunsten geconfronteerd worden met groeibarrières: ze weten niet hoe ze kunnen groeien, denken de vaardigheden te missen om een bedrijfje met personeel te runnen, of het komt gewoon niet bij ze op. In een onderzoek naar creatieve ondernemers in Nederland leggen [Haans en Van Witteloostuijn \(2018\)](#) bloot dat de belangrijkste groeibarrière gevormd wordt door de idee dat bij groeien vooral managementtaken komen kijken: creatieve ondernemers lijken te denken dat het personeel dat in dienst komt de plezierige, artistieke taken zal gaan overnemen, en dat zij zelf hun tijd gaan moeten besteden aan minder prettig, zakelijk werk. Uiteraard hoeft schaalvergroting niet te betekenen dat deze offers gemaakt moeten worden. Integendeel, uit een onderzoek naar de groei van marktleaders in de creatieve industrie (mode, design, gaming, mode, architectuur, muziek, etc.), blijkt dat de grotere omvang van hun bedrijf pas goed toelaat om daadwerkelijk een impact te realiseren: de als minder prettig ervaren zakelijke aspecten van de bedrijfsvoering kunnen gedelegeerd worden, en de goede, vaak internationale, reputatie van het bedrijf maakt dat de meest getalenteerde ontwerpers en kunstenaars graag willen werken voor het bedrijf ([Van Bennekom, 2017](#)). Dat samenwerking in functie van het behalen van (schaal)voordelen vaak niet geassocieerd wordt met het werk in de kunsten en creatieve sectoren, blijkt ook uit ander onderzoek ([Loots, Cnossen & van Witteloostuijn, 2018](#); Cuérel, Loots & Lavanga, 2019). Het kan helpen groei niet enkel te zien in termen van omzet en een mogelijke personeelslast, maar eerder als een vorm van waardecreatie, waarbij 'groter' vooral betekent dat er meer deuren opengaan en er meer mogelijkheden zijn voor reciprociteit, wat uiteindelijk kan leiden tot een grotere impact ([Van Andel, 2020](#); [Scott, 2012](#)).

Nederland kent een grote mate van zelfstandige werkactiviteit, die toegenomen is sinds de economische crisis van 2008/2009 en wellicht ook groeit in de nasleep van de Corona-crisis. Kunstenaars en creatieve professionals voelen zich vaak prettig in deze autonome en flexibele werkvorm. Zowel de Nederlandse institutionele context als de mindset van de creatieve ondernemer liggen aan de basis van de beperkte bedrijfsgroei in de creatieve industrie.

* Organisation for Economic Co-operation and Development

Het schrijven van deze column is mogelijk gemaakt door [Instituut Gak](#), dat een onderzoek naar de inkomens en het verdienvermogen in creatieve sectoren subsidieert. Onderzoekers aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en de Vrije Universiteit Amsterdam verdiepen zich in 2020 en 2021 in deze materie. Aanvullende bevindingen over portfolio-loopbanen in de kunsten en creatieve sectoren worden later gedeeld op deze website.

Referentie

Loots, E. & Piecyk, K. (2020, September). *Wie het kleine niet eert... Bedrijfsomvang in de creatieve industrie*. Geraadpleegd van <https://www.creatiefondernemerschaplab.nl/columns/column-bedrijfsomvang-in-de-creatieve-industrie/>

Bronnen

CBS. (2020). *Ontwikkelingen zzp*. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-zzp/hoofdcategorieen/ontwikkelingen-zzp>

Cuérel, M., Loots, E., & Lavanga, M. (2019). Not from but in the Same Organization: Cooperation, Collaboration, and Competition in Creative Coworking Spaces. *Innovation*, 5.

Haans, R. F., & Van Witteloostuijn, A. (2018). Expected job creation across the cultural industries: a sectoral division and its implications for cultural policy. *International Journal of Cultural Policy*, 24(1), 45-67.

- Loots, E., Cnossen, B., & van Witteloostuijn, A. (2018). Compete or cooperate in the creative industries? A quasi-experimental study with Dutch cultural and creative entrepreneurs. *International Journal of Arts Management*, 20(2), 20-31.
- Minear, C. (z.d.) Madcap Coffee Company [Foto]. Geraadpleegd van <https://unsplash.com/photos/XZ2rL0rg7D8>
- OECD. (2019). *The future of work*. Geraadpleegd van <https://www.oecd.org/employment/employment-outlook-2019-highlight-en.pdf>
- Rasterhoff, C., & Schrijen, B. (2020, mei 27). *Hoe precair is het werk in de cultuursector?* Boekmanstichting. Geraadpleegd van <https://www.boekman.nl/actualiteit/hoe-precair-is-het-werk-in-de-cultuursector/>
- Rutten, P., Koops, O., en Visser, F. (2019). *Monitor creatieve industrie 2019. Nederland, top-10 steden, creatieve bedrijven en beroepen*. Geraadpleegd van https://mediaperspectives.nl/app/uploads/2020/01/MCI19_Monitor_DEF.pdf
- Scott, M. (2012). Cultural entrepreneurs, cultural entrepreneurship: Music producers mobilising and converting Bourdieu's alternative capitals. *Poetics*, 40(3), 237-255.
- Van Aniel, W. (2020). Balancing the creative business model. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 40(2), 230-246.
- Van Bennekom, S. L. (2017). *Striving for impact* [Master thesis]. Geraadpleegd van <http://hdl.handle.net/2105/39502>