



# JAARVERSLAG 2016

## *Inleiding*

*Sociale partners ANKO, FNV MOOI en CNV Vakmensen werken op sociaal-economisch gebied samen binnen de stichting Brancheplatform Kappers. Sociale partners worden voor de voorbereiding en uitvoering van werkzaamheden ondersteund door een bureau gevestigd in Utrecht.*

*In 2016 heeft het Brancheplatform Kappers de nodige activiteiten ontplooid. De activiteiten hebben betrekking op de gebieden onderwijs, sociaal economisch beleid en arbeidsomstandigheden. In dit jaarverslag treft u een korte weergave aan van de activiteiten en projecten welke in het jaar 2016 hebben plaatsgevonden.*

## 1. ALGEMEEN

Het verslagjaar 2016 laat zich goed typeren als een jaar waarin kwaliteit van vakmanschap nadrukkelijker naar de voorgrond is getreden. Een hoge kwaliteit van vakmanschap, gewaardeerd door de consument, maakt een sector economisch sterker, draagt bij aan een hoge mate van professionaliteit en zorgt voor werkgelegenheid. In een arbeidsintensieve sector als de kappersbranche wordt het kapitaal met name gevormd door de kwaliteit van werkenden. Kwaliteit beperkt zich daarbij niet tot verdiepende en verbredende vak kennis. Ook sociale en communicatieve vaardigheden spelen een grote rol bij kwalitatieve dienstverlening. De kapper moet immers de klantenwens goed kunnen vertalen naar het eindresultaat en daarbij spelen deze vaardigheden een belangrijke rol.

Toenemende kwaliteit bij werkenden kan ook betekenen dat kappers meer aandacht krijgen voor en een bredere kennis verkrijgen van de zorgkant van het kappersvak. Een kwalitatieve nul<sup>e</sup>-lijnsfunctie voor de kapper, waarbij de kapper niet alleen op modisch vlak als vakman erkend wordt, maar ook op het gebied van haar- en hoofdhuidproblemen.

Het verhogen van de kwaliteit van vakmanschap geldt overigens voor alle niveaus van de beroepskolom. Zo wordt getracht om via uniforme examens de waarde van diploma's vergelijkbaar te maken, ongeacht de school waar de opleiding tot kapper is gevolgd. Dit moet bijdragen aan een kwalitatief minimumniveau van de startende, gediplomeerde beroepsbeoefenaren. De inzet van geschoolde en gecertificeerde brancheassessoren die namens het bedrijfsleven beoordelen of leerlingen voldoende vaardig zijn om succesvol als startende beroepsbeoefenaar aan de slag te gaan, is mede bepalend voor het bewaken van de kwaliteitslijn tussen opleiding en arbeidsmarkt.

Aandacht voor kwaliteit van vakmanschap blijkt in het verslagjaar onder andere uit het voornemen van sociale partners om een meesters titel te ontwikkelen voor de kappersbranche. Uit onderzoek onder topkappers is inmiddels vast komen te staan dat de kappersbranche het meest gebaat is bij een specialistische meesters titel. Dé meesterkapper, die in alle facetten van het kappersvak uitblinkt, bestaat niet of nauwelijks. Topkappers zijn specialisten die zich bekwaamd hebben in één of enkele specialisaties en bereid zijn om daar een erkenning voor te behalen. De erkenning wordt niet alleen gegeven op grond van vaktechnische uitmuntendheid maar ook voor sociale, communicatieve, ondernemende en educatieve kwaliteiten. De meesters titel geeft sociale partners ook de mogelijkheid om sturing te geven aan de toekomstige inhoud van het kappersvak en daarmee kappersvak een kwaliteits- en imago-impuls te geven.

Van belang voor het verhogen van de kwaliteit van de gehele beroepskolom is de mate waarin werkenden en onderwijsveld bereid zijn te investeren in kwaliteit. Op den duur dient het streven naar kwaliteit en de waardering daarvoor zichtbaar te worden in consumentenwaardering, in tariefstelling, in arbeidsvoorwaarden, op de werkplek en in het onderwijs. Alleen met oog voor verbinding tussen deze samenhangende elementen kan de branche de kwaliteit structureel verhogen.

## 2. BESTUUR

Het bestuur van het Brancheplatform Kappers is statutair paritair samengesteld uit de sociale partners in de kappersbranche en bestaat uit zes leden. Drie leden worden benoemd door de ANKO, twee leden door FNV MOOI en één lid door CNV Vakmensen. Het bestuur kent sinds de laatste statutenwijziging niet langer plaatsvervangende bestuursleden.

### *Samenstelling bestuur*

Eind 2016 was de bestuursamenstelling van het Brancheplatform Kappers als volgt:

- R. Vos (voorzitter namens de ANKO)
- M. Patijn (vicevoorzitter namens FNV MOOI)
- Y. de Boer (bestuurslid namens de ANKO)
- W. Kruithof (bestuurslid namens CNV Vakmensen)

G. Deben (bestuurslid namens de ANKO)  
M. Berenschot (bestuurslid namens FNV MOOI)

#### *Bestuursvergaderingen*

In het verslagjaar 2016 is het bestuur vier keer in vergadering bijeen geweest. Op bestuurlijk niveau is in het verslagjaar ook twee keer overleg gevoerd met het bestuur van het Bedrijfstakpensioenfonds Kappers.

#### *Commissies*

Om adviezen aan het bestuur beter bij de branche aan te laten sluiten zijn commissies ingesteld, samengesteld uit deskundigen van sociale partners. De commissies komen maximaal vijf keer per jaar bijeen, hanteren hun eigen beleidsagenda passend binnen de beleidskaders, aangegeven door het bestuur en adviseren het bestuur op de verschillende beleidsterreinen.

De commissies zijn:

- Commissie arbeidsomstandigheden.  
De commissie arbeidsomstandigheden is in 2016 vijf keer bijeen geweest. In 2016 is de campagne ter implementatie van de arbocatalogus kappersbranche vervolgd.
- Commissie arbeidsvoorwaarden  
De commissie arbeidsvoorwaarden is in 2016 zeven keer bijeen geweest. Belangrijke onderwerpen waren: onderzoek nieuw functiegebouw, monitoren variabele beloning, onderzoek Vraag en aanbod en het Vertrekonderzoek. De laatste twee onderwerpen zijn maatregelen, voortvloeiend uit het Sectorplan Kappers, en medegefinancierd door het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid.
- Commissie onderwijs  
In 2016 is de commissie onderwijs vijf keer bijeen geweest. De volgende onderwerpen zijn o.a. besproken: Ontwikkeling meestertitel, Examinering/brancheassessoren en examenprofiel, Keuzedeel Haarwerk, Terugloop aantal BBL-leerlingen, Convenant MBO-Raad - sociale partners, Meerjarenplan Opleiden, SkillsHeroes/kapper wedstrijden voor leerlingen, Servicedocument behorend bij het nieuwe kwalificatiedossier Haarverzorging, Promotie Beroepsonderwijs (tijdens Prinsjesdag), Ontwikkelen toekomstgericht lesmateriaal en Scholing voor werknemers en zzp'ers. De laatste twee onderwerpen zijn maatregelen, voortvloeiend uit het Sectorplan Kappers, en medegefinancierd door het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid.

### **3. BUREAU**

In het verslagjaar 2016 is de personele omvang van het bureau ongewijzigd ten opzichte van 2015. De bureauorganisatie kent in totaal 2 fte's: een directeur (fulltime), een medewerker financiën & administratie (20 uur) en een medewerker administratie & organisatie (20 uur).

Het bureau verzorgt de voorbereiding en uitvoering van verschillende projecten, verzorgt het secretariaat van het bestuur en commissies en verricht overige werkzaamheden op financieel gebied zoals financiële administratie, financiële verslaglegging en de jaarrekening. Het bureau fungeert tevens als helpdesk voor werkgevers en werknemers en externe organisaties op de genoemde beleidsterreinen.

Voor 2016 is een werkplan opgesteld waarin de activiteiten met inschatting van de benodigde tijd benoemd staan. Op grond daarvan is een begroting voor 2016 opgesteld en is voor diverse activiteiten subsidie aangevraagd bij het Sociaal Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling in het Kappersbedrijf. Eind 2016 is het bureau verhuisd naar een ander kantoorpand in Utrecht.

### **4. ONDERWIJSACTIVITEITEN**

In het verslagjaar 2016 zijn verschillende activiteiten ontplooid die betrekking hebben op onderwijs. Dit zijn:

- *Meerjarenplan Opleiden*  
 Aan het einde van het verslagjaar heeft de commissie een Meerjarenplan onderwijs besproken. Het Meerjarenplan Onderwijs zal in 2017 in het bestuur besproken worden.
- *Maatregelen Sectorplan Kappersbranche*  
 In het verslagjaar is uitvoering gegeven aan de maatregelen Toekomstgericht lesmateriaal en Algemene Scholing voortvloeiend uit het Sectorplan Kappers. De maatregelen hebben betrekking op de thema's Black/mixed hair, barbier, visagie, nagelstyling, haarwerk en ondernemen. Beide maatregelen zijn inhoudelijk begeleid door het Brancheplatform Kappers. In het verlengde van de maatregel Algemene Scholing, het scholen van 1.025 cursisten op genoemde thema's, is een digitaal portaal ontwikkeld met informatie over de cursussen en met de mogelijkheid voor werkgevers, werknemers en zzp'ers om subsidie aan te vragen. Daarnaast is een actiewebsite ontwikkeld om cursussen via social media onder werkenden te kunnen promoten. Het Brancheplatform Kappers begeleidt de projecten inhoudelijk.
- *Examinering/examenprofiel*  
 In het verslagjaar hebben sociale partners met vertegenwoordigers van de MBO-Raad/BTG-UV gesproken over examinering en het examenprofiel. Over het examenprofiel is in het verslagjaar geen overeenstemming bereikt. In het verslagjaar zijn sociale partners betrokken bij gesprekken over een mogelijke samenwerking tussen de examenorganisaties Visavi en Stichting Examenplatform UV. In het verslagjaar heeft de stuurgroep, die de mogelijke samenwerking begeleidt, opdracht gegeven tot een onderzoek door een extern onderzoeksbureau. Dat onderzoek zal in 2017 plaatsvinden.
- *Kwaliteit brancheassessoren*  
 In 2016 heeft de branche een bijdrage geleverd aan de kwaliteit van assessoren die kappersexamens zullen beoordelen. De branche heeft belang bij een uniforme beoordeling door assessoren die de materie goed beheersen en deskundig zijn op het gebied van examinering.
- *Ontwikkeling Meestertitel*  
 Binnen het Brancheplatform Kappers hebben sociale partners in het verslagjaar de discussie gevoerd over het ontwikkelen van een meestertitel en bijbehorende loopbaanpaden. CINOP heeft in opdracht van het Brancheplatform Kappers en in overleg met een werkgroep een eerste aanzet gemaakt voor een systeem van meestertitels voor specialisaties. In 2017 wordt onder topkappers onderzocht of dit aansluit bij de kappersbranche.
- *Wedstrijden voor leerlingen kappersopleidingen*  
 In 2016 hebben sociale partners, in samenwerking met het onderwijsveld en WorldSkills Netherlands in maart de finale georganiseerd van de beroepenwedstijd voor leerlingen SkillsHeroes/kapper. De wedstrijd past in het streven om excellentie en vakmanschap van leerlingen te verhogen. Gezamenlijk is de wedstrijdopdracht bepaald en geschreven en zijn vanuit verschillende disciplines vakjuryleden aangesteld. De winnaar van de finale heeft in 2016 ook deelgenomen aan de Europese beroepenwedstrijd voor jongeren. Deze vond plaats in december in Gotenborg/Zweden.
- *Convenant MBO-Raad-BTG/UV - sociale partners*  
 In het verslagjaar is een vervolg gegeven aan de besprekingen met de MBO-Raad-BTG/UV over diverse onderwerpen met betrekking tot onderwijs in de kappersbranche. Zo is gesproken over de terugloop van aantal BBL-leerlingen in de opleidingen en de oorzaak daarvan. Ook zijn docenten van MBO-opleidingen getraind door ondernemers tijdens de MBO-Tweedaagse in Amsterdam. Verder zijn projectopdrachten geschreven om het convenant te concretiseren. Er zijn naast examens vier thema's besproken. Dat zijn: Digitaal BPV-handboek, Data verzameling Kappersonderwijs,

Excellentiebevordering en Masterclasses voor docenten en praktijkopleiders. In 2017 zullen de werkgroepen van start gaan.

- *Opleidingssubsidie*  
Ook in 2016 heeft het Brancheplatform Kappers de subsidieregeling Opleidingssubsidie uitgevoerd. Werkgevers, die scholing aanbieden aan hun werknemers, kunnen een subsidievergoeding van EUR 100,- per werknemer ontvangen. Deze regeling dient vakmanschap te stimuleren.
- *Servicedocument*  
In 2016 is het Servicedocument, behorend bij het Kwalificatiedossier Haarverzorging, afgerond en via de koepelorganisaties MBO-Raad/BTG-UV en NRTO aangeboden aan het scholenveld. Het servicedocument geeft onderwijs en bedrijfsleven (docenten, examenconstructeurs en begeleiders op school en in de beroepspraktijk) ondersteuning en is een handreiking die gebruikt kan worden voor zowel het ontwikkelen en geven van onderwijs als voor het construeren van examens.
- *Keuzedeel Haarwerk*  
In het verslagjaar hebben sociale partners met het onderwijsveld gezamenlijk bij SBB een aanvraag ingediend om een keuzedeel haarwerk te mogen ontwikkelen. Eind 2016 heeft SBB ingestemd met de ontwikkeling. In 2017 wordt dit project vervolgd.
- *Promotie beroepsonderwijs*  
In samenwerking met WorldSkills Netherlands hebben sociale partners ook in 2016 het middelbaar beroepsonderwijs, en meer specifiek de kappersopleidingen, gepromoot onder Tweede Kamerleden. Politici zijn benaderd om 's morgens op Prinsjesdag het haar te laten stylen door excellente kappersleerlingen die in 2016 deelgenomen hebben aan de finale van SkillsHeroes/kapper. Sociale partners hebben dat moment gebruikt om Tweede Kamerleden te informeren over knelpunten op onderwijsgebied zoals de terugloop van het aantal BBL-leerlingen in de kappersbranche.

## 5. SOCIAAL-ECONOMISCHE ACTIVITEITEN

In het verslagjaar 2016 zijn activiteiten ontplooid van sociaal-economische aard. Dat zijn:

- *Studie functiegebouw*  
In het verslagjaar is, in verband met de ontwikkeling van een nieuw functiegebouw gebaseerd op functiewaarderingssysteem ORBA, onderzoek verricht naar de huidige en nieuwe functies in de kappersbranche. Op basis van het onderzoek zijn functieprofielen opgesteld en getoetst onder werkgevers en werknemers in de kappersbranche. De uitvoerder van het onderzoek en opsteller van de functieprofielen AWWN is eigenaar van het functiewaarderingssysteem ORBA. Naar verwachting worden de functieprofielen in 2017 vastgesteld en zullen deze input zijn voor besprekingen over het nieuwe functie- en loongebouw tijdens de cao-onderhandelingen.
- *Loongebouw B*  
De CAO voor het Kappersbedrijf kent naast het vaste loongebouw A een variabel loongebouw B. In loongebouw B is een deel van het salaris vast en een deel variabel. Het Brancheplatform Kappers zorgt voor registratie van de kapsalons die verlonen op basis van loongebouw B en verricht onderzoek naar de effecten van variabele beloning. In 2016 is in overleg met adviesbureau Profise een simulatiemodel ontwikkeld waarmee sociale partners de effecten op beloning kunnen waarnemen wanneer de variabele factoren: normomzet, percentage provisie en de 98% loontabel wisselende waardes krijgen. Op grond daarvan kunnen sociale partners bespreken op welke wijze de factoren bijgesteld moeten

worden om het uitgangspunt - 70% tot 75% van de werknemers moet een provisie ontvangen van gemiddeld tenminste 2% per maand - te realiseren.

- *Loopbaancheck*

Ook in 2016 heeft het bureau van het Brancheplatform Kappers de subsidieregeling Loopbaancheck uitgevoerd. Werknemers die advies over hun loopbaanmogelijkheden willen, kunnen door een loopbaanadviesbureau een loopbaancheck laten uitvoeren. De loopbaancheck kan ingezet worden om in kaart te brengen welke carrièremogelijkheden (specialist/management) binnen of buiten de branche mogelijk zijn. Het Brancheplatform Kappers vergoedt maximaal een bedrag van EUR 750,- per loopbaancheck.

- *Maatregelen Sectorplan Kappersbranche*

In het verslagjaar is uitvoering gegeven aan de maatregelen Onderzoek Vraag en Aanbod en Vertrekonderzoek. Beide onderzoeken zijn door het Brancheplatform Kappers inhoudelijk begeleid. De maatregel Vertrekonderzoek is in het verslagjaar afgerond. Het eindrapport is door het bestuur van het Sociaal Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling voor het Kappersbedrijf formeel vastgesteld. De maatregel Onderzoek Vraag en Aanbod heeft door de weinig coöperatieve houding van UWV de nodige vertraging opgeleverd. Het Agentschap SZW heeft ingestemd met oplevering van het eindrapport in 2017.

## 6. VERBETEREN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

### *Implementatie arbocatalogus*

Voor het verbeteren van arbeidsomstandigheden is een commissie implementatie arbocatalogus ingesteld, samengesteld uit leden van sociale partners. In de arbocatalogus worden 3 risico's onderscheiden: fysieke belasting, psychosociale arbeidsbelasting en allergene belasting. Sociale partners hebben in 2016 de campagne om de arbocatalogus te implementeren in de kappersbranche vervolgd. In het verslagjaar is een online Risico-inventarisatie & Evaluatie afgerond en zijn videofilms over kapperseczeem en houding afgerond. De website Healthy Hairdresser wordt continu gemonitord en verbeterd. Ook de social media kanalen worden optimaal ingezet om de boodschap van veilig en gezond werken over te brengen naar alle doelgroepen in de kappersbranche. De campagne wordt in 2017 vervolgd.

### *Integratie arbocatalogus in leermethodes*

In 2016 heeft Visavi in overleg met sociale partners generiek lesmateriaal ontwikkeld op het gebied van gezond- en veilig werken dat inpasbaar is in de verschillende leermethodes van ontwikkelaars als Hair Level, PivotPoint, Lespas en schooleigen systemen. De verschillende ontwikkelaars van leermethodes hebben inmiddels het ontwikkelde materiaal geheel of gedeeltelijk opgenomen in hun leer methode.

## 7. NEDERLANDSE HAARLIJN

In 2016 hebben sociale partners samen met de producenten van de Nederlandse Haarlijn een voorjaars- en een najaar/winter haarlijn gerealiseerd. De Nederlandse Haarlijn moet werkenden in de kappersbranche inspiratie en vaktechnische ondersteuning geven zodat kappers de nieuwe haarmodellen ook kunnen creëren. Daartoe wordt door een team van kappers een haarlijn ontwikkeld, worden workshops gegeven, vindt een centrale haarlijnpresentatie plaats en wordt ondersteunend marketing- en communicatiemateriaal aangeboden dat door de kapper ingezet kan worden om consumenten te informeren over de laatste haarmode.

## **8. GEGEVENS KAPPERSBRANCHE**

In 2016 hebben sociale partners geconstateerd dat met het verdwijnen van organisaties als HBA en KOC Nederland sociale partners kampen met een gebrek aan actuele cijfers op diverse terreinen. Actuele cijfers betreffende de branche zijn noodzakelijk voor politieke beïnvloeding en het ontwikkelen van beleidsvisies op de verschillende beleidsterreinen. Na een inventarisatie van de gegevens zijn in het verslagjaar drie onderzoeksbureaus benaderd met het verzoek om een plan van aanpak op te stellen en de kosten van een dergelijk omvangrijk onderzoek in kaart te brengen. Sociale partners hebben op grond van de voorstellen besloten het onderhandelingstraject met onderzoeksbureau Panteia te vervolgen. Het onderzoek zal naar verwachting in 2017 van start gaan.