

JAARVERSLAG 2019

Inleiding

Sociale partners ANKO, FNV MOOI en CNV Vakmensen werken op sociaaleconomisch 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 2019 heeft het Brancheplatform Kappers de nodige activiteiten ontplooid. De activiteiten hebben voornamelijk betrekking op de gebieden onderwijs, sociaaleconomisch beleid en arbeidsomstandigheden. In dit jaarverslag treft u een korte weergave aan van de activiteiten en projecten welke in het jaar 2019 hebben plaatsgevonden.

1. ALGEMEEN

Het verslagjaar 2019 laat zich kenmerken als een jaar waarin sociale partners elkaar opnieuw gevonden hebben en initiatieven hebben genomen om een constructieve samenwerking ook in de toekomst mogelijk te maken. Gelet op de uitdagingen waar de kappersbranche de komende jaren voor staat, is een goede onderlinge verhouding met de wil om samen te werken een eerste vereiste.

De belangrijkste basis voor de constructieve samenwerking ligt in een nieuwe Cao voor het Kappersbedrijf die overeengekomen is tussen ANKO, CNV Vakmensen en FNV MOOI én algemeen verbindend is verklaard. De algemeen verbindend verklaarde cao voorkomt dat in het verslagjaar sprake kan zijn van concurrentie op arbeid en op de prijs van arbeid tussen georganiseerde en ongeorganiseerde kappersbedrijven met personeel. Om concurrentie op arbeid en prijs van arbeid ook in de komende jaren te voorkomen, zouden cao-partijen ernaar moeten streven om een doorlopende lijn van ge-avv-de cao's te realiseren. Door het onderhandelingsproces tijdig te starten wordt bereikt dat de looptijd van de cao's op elkaar aansluiten. Daarmee wordt ook voorkomen dat voor werkgevers en werknemers onduidelijkheid en onzekerheid ontstaat ten aanzien van de geldende arbeidsvoorwaarden.

Om bestuurlijk gezien de samenwerking tussen de drie, bij het Brancheplatform Kappers, betrokken sociale partners verder te verbeteren is gekozen voor het aanstellen van een onafhankelijke voorzitter. Waar sociale partners eigenaar zijn van de inhoudelijke discussie, dient de onafhankelijke voorzitter de vergaderdiscipline en voortgang van het proces te bewaken. Het benoemen van een onafhankelijke voorzitter dient een bijdrage te leveren aan het bereiken van een betere dialoog met begrip voor elkaars standpunten en elkaars mogelijkheden. De onafhankelijke voorzitter levert niet alleen een bijdrage aan een beter functionerend en slagvaardig bestuur maar ook aan de oriëntatie op de toekomst als uitvloeisel van de afspraken die ten grondslag liggen aan de overeengekomen Cao voor het Kappersbedrijf.

Een belangrijk thema van samenwerkende sociale partners binnen het Brancheplatform Kappers is het verder verhogen van de kwaliteit van vakmanschap van werkenden. Verhoging van de kwaliteit van werkenden en meer toegevoegde waarde voor de consument kan er op termijn toe leiden dat de prijs voor kappersdiensten kan stijgen. De verwachting is dat dit een positief effect zal hebben op het imago van het kappersvak waardoor de branche aantrekkelijker wordt voor jonge mensen. Een leven lang ontwikkelen met kansen op uitstekend vakmanschap kan o.a. worden gerealiseerd via een branchekwalificatiestructuur met civiel effect. In dit kader hebben sociale partners in het verslagjaar onderzoek laten verrichten naar het draagvlak onder werkenden voor een branchediploma. Een branchediploma is primair bedoeld voor werknemers met een startkwalificatie en enkele jaren werkervaring na diplomering. Een branchediploma kan gezien worden als de eerste mijlpaal die werknemers bereiken in hun ontwikkeling naar vakvolwassenheid. Het sluitstuk van de ontwikkeling tot vakvolwassen beroepsbeoefenaar kan liggen in de meestertitel voor verschillende specialisaties en die door de consument gezien wordt als kwaliteitslabel voor desbetreffende kappersdienst. Werkenden kunnen op deze wijze gestimuleerd worden om zich te blijven ontwikkelen tot voor de branche waardevolle vakmensen. De te behalen niveaus van vakmanschap worden herkend en gewaardeerd door de werkenden en zijn vastgelegd in een branchekwalificatiestructuur. Deze daagt gediplomeerde vakmensen uit om zich te blijven ontwikkelen en continue te blijven werken aan hoogstaand vakmanschap. Een branchekwalificatiestructuur geeft werkenden duidelijkheid over te behalen doelen en ambities en over de loopbaanpaden om de ambities te verwezenlijken.

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.

In het verslagjaar is een onafhankelijke voorzitter (boventallig) aangesteld ter bewaking van het bestuurlijke proces en de voortgang.

Samenstelling bestuur

Eind 2019 was de bestuurssamenstelling van het Brancheplatform Kappers als volgt:

- W. van Unen (voorzitter namens de ANKO)
- M. Patijn (vicevoorzitter namens FNV MOOI)
- W. Kruithof (bestuurslid namens CNV Vakmensen)
- W. Pietersma (bestuurslid namens de ANKO)
- G. ter Avest (bestuurslid namens de ANKO)
- N. van de Kar (bestuurslid namens FNV MOOI)

De heer W. Kooijman treedt op als onafhankelijk voorzitter.

Bestuursvergaderingen

In het verslagjaar 2019 is het bestuur vijf keer in vergadering bijeengewees. 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 vaste commissies zijn:

- *Commissie Arbeidsomstandigheden.*
De commissie arbeidsomstandigheden is in 2019 drie keer bijeengewees. De campagne Healthy Hairdresser vestigt de aandacht op gezond en veilig werken en richt zich op verschillende doelgroepen als werkgevers, werknemers, leerlingen, docenten en opleidingen, toeleveranciers en ondernemers zonder personeel. In 2019 zijn in het kader van de campagne Healthy Hairdresser verschillende activiteiten uitgevoerd als aanpassing/onderhoud/verbeteren website, video's, blogs, persberichten en aanwezigheid bij evenementen.
- *Commissie Arbeidsvoorwaarden*
De commissie arbeidsvoorwaarden is in 2019 niet bijeengewees.
- *Commissie Nulmeting Arbo*
In 2019 begeleidt de commissie nulmeting het onderzoek dat Bureau Bartels uitvoert in opdracht van het Brancheplatform Kappers naar de bekendheid met de gezond en veilig-werken-regels en campagne

Healthy Hairdresser. Dit onderzoek wordt in 2020 vervolgd.

- *Commissie Onderwijs*
In 2019 is de commissie onderwijs vijf keer bijeengewees. De volgende onderwerpen zijn o.a. besproken: Onderzoek Beroepscompetentieprofielen, branchediploma, brancheassessoren, examinering, Terugloop aantal BBL-leerlingen, Digitaal BPV-handboek, Convenant MBO-Raad – sociale partners, SkillsHeroes/kapper wedstrijden voor leerlingen, Promotie Beroepsonderwijs (tijdens Prinsjesdag).
- *Commissie Haarlijn*
De commissie Haarlijn is in 2019 één keer bijeengewees om te overleggen over een nieuwe opzet van een branche-evenement en voor evaluatie van de Haarlijn najaar 2018.
- *Commissie Onderzoek Gegevens Kappersbranche*
De commissie Onderzoek Gegevens Kappersbranche is in 2019 één keer bijeen geweest n.a.v. het onderzoek naar gegevens met betrekking tot de kappersbranche. In de bijeenkomst is het onderzoek uitgevoerd door Panteia en gehouden onder werkgevers, werknemers, leerlingen van kappersopleidingen, scholieren van voortgezet onderwijs en consumenten geëvalueerd en is gesproken over een monitor. In 2020 wordt dit traject vervolgd.

3. BUREAU

In het verslagjaar 2019 is de personele omvang van het bureau ongewijzigd ten opzichte van vorige jaren. 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 ook als helpdesk voor werkgevers en werknemers en externe organisaties op de genoemde beleidsterreinen.

Voor 2019 is een werkplan opgesteld waarin de activiteiten met inschatting van de benodigde tijd benoemd staan. Op grond daarvan is een begroting voor 2019 opgesteld en is voor diverse activiteiten subsidie aangevraagd bij het Sociaal Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling in het Kappersbedrijf.

Het bureau is gevestigd in Utrecht (Computerweg 10).

4. ONDERWIJSACTIVITEITEN

In het verslagjaar 2019 zijn verschillende activiteiten ontplooid die betrekking hebben op onderwijs.

- *Beroepscompetentieprofielen (BCP)*
In het verslagjaar is het onderzoek naar de huidige beroepscompetentieprofielen (BCP) voor de kappersbranche afgerond. In een beroepscompetentieprofiel ligt vast wat een kapper met ongeveer vier jaar ervaring na het behalen van het diploma, moet kennen en kunnen en over welke vaardigheden de kapper moet beschikken om het beroep van kapper goed uit te kunnen oefenen. Tijdens het ontwikkeltraject is duidelijk geworden dat van een vakvolwassen kapper wordt verwacht dat hij

functioneert op het niveau van Haarstylist. Daarnaast is gebleken dat er in de kappersbranche behoefte is aan een Haarstylist allround: kappers met een brede basis én een specialisatie op het gebied van dames of heren.

Dit heeft zich vertaald in vier beroepscompetentieprofielen:

1. Haarstylist
2. Haarstylist allround dame
3. Haarstylist allround heer
4. Salonmanager

Het beroepscompetentieprofiel voor de Haarstylist bestaat uit een basisprofiel en beschrijft de basishaarbehandelingen die de Haarstylist uitvoert op een dame en een heer op het gebied van knippen en snijden, kleuren/ontkleuren en föhnen/stylen.

Het beroepscompetentieprofiel voor de Haarstylist allround dame bestaat uit het basisprofiel en een specialisatie in het behandelen van dames.

Het beroepscompetentieprofiel voor de Haarstylist allround heer bestaat uit het basisprofiel en een specialisatie in het behandelen van heren.

Het beroepscompetentieprofiel voor de Salonmanager bestaat uit het basisprofiel en taken omtrent het starten/behouden van en leidinggeven in een kappersbedrijf.

De beroepscompetentieprofielen Kappers zijn aangeboden aan de MBO-Raad/Onderwijscluster UV, de NRTO en aan SBB.

- *Herziening Kwalificatiedossier Haarverzorging*
De geactualiseerde Beroepscompetentieprofielen Kapper zijn door sociale partners aangeboden aan de stichting Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). De belangrijkste taak van SBB is het optimaliseren van de aansluiting van het beroepsonderwijs op het bedrijfsleven. Voor SBB zijn de geactualiseerde Beroepscompetentieprofielen Kapper aanleiding geweest om het Kwalificatiedossier Haarverzorging te herzien. Sociale partners en opleidingen hebben deskundigen geleverd die in een begeleidingscommissie onder leiding van een projectleider het kwalificatiedossier haarverzorging hebben herzien. Het cohort leerlingen dat vanaf augustus 2020 start met de kappersopleiding, volgt de opleiding op basis van het herziene kwalificatiedossier haarverzorging.
- *Kwaliteit van vakmanschap/ Een leven lang ontwikkelen: branchediploma*
In het verslagjaar hebben sociale partners een onderwijskundig adviesbureau opdracht gegeven om te onderzoeken of een branchediploma onder werkenden op draagvlak kan rekenen en hoe het branchediploma gedefinieerd zou moeten worden. Via sessies met deskundigen in het land en een online enquête is vastgesteld dat een branchediploma op draagvlak kan rekenen. De werkenden zijn van mening dat een branchediploma bijdraagt aan de kwaliteit van vakmanschap. In het verslagjaar hebben sociale partners besloten om de onderzoeksfase in het jaar 2020 te vervolgen met een pilot fase met één branchediploma. Na de pilotfase besluiten sociale partners binnen het Brancheplatform Kappers of het branchediploma (of meerdere branchediploma's) definitief worden geïmplementeerd.
- *Brancheassessoren namens het georganiseerde bedrijfsleven*
De brancheassessoren verbonden aan Visavi treden formeel gezien op namens het georganiseerde bedrijfsleven, samenwerkend binnen het Brancheplatform Kappers. Het beheer van de brancheassessoren (training, kennis, inzet en kwantiteit) wordt namens het Brancheplatform Kappers

uitgevoerd door Visavi. In het verslagjaar is onder leiding van de onafhankelijke voorzitter van de Commissie beroep Afvloeiing Brancheassessor (CAB) met de brancheassessoren gesproken over verbeterpunten in de samenwerking met Visavi. De verbeterpunten zijn teruggekoppeld naar het bestuur en directie van Visavi met de afspraak dat waar mogelijk de verbeterpunten worden aangepakt.

- *Wedstrijden voor leerlingen kappersopleidingen*
In 2019 hebben sociale partners, in samenwerking met het onderwijsveld en WorldSkills Netherlands in maart de finale georganiseerd van de beroepwedstrijd 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 2019 ook deelgenomen aan WorldSkills in Kazan.
- *Overleg MBO-Raad-Onderwijscluster UV, NRTO en sociale partners*
In het verslagjaar is een vervolg gegeven aan de besprekingen met de MBO-Raad/Onderwijscluster-UV en NRTO 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 is aan de orde geweest het aanpassen van de erkenningsregeling om de kwalitatieve erkende leerbedrijven te scheiden van de minder kwalitatieve. Ook is gesproken over de ontwikkeling van een branchediploma, BCP, servicedocument en excellentiebevordering van leerlingen en docenten. In 2020 zal het overleg vervolgd worden.
- *Servicedocument*
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. In het verslagjaar is het Servicedocument niet gewijzigd. Gelet op de herziening van het kwalificatiedossier Haarverzorging wordt in 2020 het Servicedocument herzien.
- *Promotie beroepsonderwijs*
In samenwerking met WorldSkills Netherlands hebben sociale partners ook in 2019 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 2019 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. ARBEIDSVOORWAARDEN

In het verslagjaar 2019 zijn verschillende activiteiten ontplooid op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

- *Cao voor het Kappersbedrijf*
In het verslagjaar zijn sociale partners erin geslaagd om overeenstemming te krijgen over een nieuwe Cao voor het Kappersbedrijf. De nieuwe cao is algemeen verbindend verklaard en heeft een looptijd van 1 juli 2019 tot en met 31 januari 2020. In de cao is bepaald dat op 1 januari 2020 een loonstijging

plaatsvindt van 2%. Sociale partners investeren via de cao ook in vakmanschap. Daartoe is de regeling Opleidingssubsidie en Arbeidsmarktvoucher in de cao opgenomen alsmede het ontwikkelen van een systematiek voor persoonlijke ontwikkelplannen (POP).

- *Opleidingssubsidie*

Ten gevolge van afspraken gemaakt in de cao kunnen werkgevers bij het Brancheplatform Kappers een opleidingssubsidie van maximaal EUR 100,- aanvragen voor gevolgde cursussen door werknemers. Het bureau van het Brancheplatform Kappers voert de regeling uit. Cursussen, trainingen etc. dienen gevolgd te zijn vóór 1 februari 2020.

- *Arbeidsmarkt vouchers*

Ten gevolge van afspraken gemaakt in de cao hebben FNV MOOI en CNV Vakmensen in het verslagjaar middelen ontvangen om leden en niet-leden een arbeidsmarktvoucher te kunnen aanbieden ter financiering van een door de werknemer gewenst loopbaanadvies dan wel een gewenste externe cursus, training etc. De regeling kent een looptijd tot 1 februari 2020.

6. VERBETEREN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

In het verslagjaar 2019 zijn verschillende activiteiten ontplooid op het gebied van het verbeteren van arbeidsomstandigheden.

- *Campagne Healthy Hairdresser*

Voor het verbeteren van arbeidsomstandigheden is een commissie Arbeidsomstandigheden ingesteld, samengesteld uit leden van sociale partners. De commissie Arbeidsomstandigheden begeleidt o.a. de campagne Healthy Hairdresser. Deze campagne moet werkenden, leerlingen, docenten en toeleveranciers in de kappersbranche bekend maken met de gezond en veilig werken regels zoals vastgelegd in de Arbocatalogus Kappersbranche.

In de Arbocatalogus Kappersbranche worden drie risico's onderscheiden: fysieke belasting, psychosociale arbeidsbelasting en allergene belasting. Sociale partners hebben in 2019 de campagne Healthy Hairdresser, om gezond en veilig werken in de kappersbranche te realiseren, vervolgd. In het verslagjaar is gewerkt aan nieuwe video's, lesmateriaal voor docenten, optimaliseren van de website en communicatie via social media.

- *Nulmeting*

In het verslagjaar is opdracht verstrekt om te onderzoeken in hoeverre de gezond en veilig werken regels bekend zijn bij de verschillende doelgroepen en hoe groot de bekendheid met de campagne Healthy Hairdresser is. Komend jaar zal het onderzoek worden afgerond. De resultaten van het onderzoek zullen gebruikt worden om de voorlichting en campagne verder op de verschillende doelgroepen af te stemmen, om zo nodig nieuwe instrumenten te ontwikkelen en om te kunnen meten (via vervolgmeting) of de bekendheid met de gezond en veilig werken regels en campagne Healthy Hairdresser de komende jaren stijgt.

- *Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)*

In verband met het vervallen (februari 2020) van de door het Steunpunt RI&E verleende branche-

erkenning aan de RI&E Kappers, heeft de commissie de RI&E doorgelicht en waar nodig aangepast. Een arbokerndeskundige is opdracht verleend om begin 2020 de aangepaste onlineversie van de RI&E te beoordelen. Verwacht wordt dat in 2020 de erkenning opnieuw voor een periode van drie jaren verleend zal worden.

7. NEDERLANDSE HAARLIJN

Sinds 2019 wordt de presentatie van de Nederlandse Haarlijn om verschillende redenen niet meer financieel ondersteund door sociale partners. In het verslagjaar hebben sociale partners daarom onderzoek laten verrichten naar draagvlak voor een nieuwe opzet van een evenement voor kappers waar haarmode onderdeel vanuit maakt en dat beter aansluit bij het trendy beroep van kapper. Het onderzoek heeft voor sociale partners te weinig aanknopingspunten opgeleverd om een dergelijk evenement te ontwikkelen en in de markt te zetten.

8. GEGEVENS KAPPERSBRANCHE

Sinds het verdwijnen van organisaties als HBA en KOC Nederland kampen sociale partners met een gebrek aan actuele cijfers op diverse terreinen. Actuele cijfers over de branche zijn noodzakelijk voor politieke beïnvloeding en het ontwikkelen van beleidsvisies op de verschillende beleidsterreinen. In het verslagjaar is met onderzoeksbureau Panteia overlegd over een monitor om gegevens te verzamelen met betrekking tot de kappersbranche.

9. CAO-ONDERHANDELINGEN

In het verslagjaar heeft het bureau van het Brancheplatform Kappers het secretariaat gevoerd van de cao-onderhandelingen. In het verslagjaar hebben cao-partijen ANKO, CNV Vakmensen en FNV MOOI voorbereidend overlegd en vier onderhandelingsgesprekken gevoerd. In april 2019 hebben cao-partijen overeenstemming bereikt voor een cao met een looptijd van 7 maanden (1 juli 2019 – 1 februari 2020). De cao is in november 2019 algemeen verbindend verklaard.

Naast technische wijzigingen in het functiehandboek en in de cao is per 1 januari 2020 een loonstijging overeengekomen van 2%. Ook hebben cao-partijen afspraken gemaakt over een brede toekomstagenda waar level playing field onderdeel van is, onderzoek loongebouw B, opleidingsstimulans, arbeidsmarkt vouchers, actualiseren diplomalijst, voorlichting en handhaving cao en persoonlijke ontwikkelplannen.