

JAARVERSLAG 2021

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 2021 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 2021 hebben plaatsgevonden.

1. ALGEMEEN

Het verslagjaar 2021 kenmerkt zich wederom als een jaar waarin de maatregelen om verdere verspreiding van COVID-19 te voorkomen een grote impact hebben gehad op de financiële positie van kapsalons in Nederland.

De kapsalons zijn ook in 2021 van overheidswege lange tijd gesloten geweest, wat geleid heeft tot een behoorlijke omzetsderving terwijl kosten voor personeel, pand e.d. betaald moesten worden. De steunmaatregelen van de overheid hebben financieel voor enige verlichting gezorgd. De systematiek van de steunmaatregelen om in aanmerking te komen voor compensatie sluit echter niet in alle gevallen naadloos aan op de situatie in de kappersbranche. Hierdoor zijn veel ondernemers niet in aanmerking gekomen voor financiële compensatie. Ondernemers hebben zich dan ook in veel gevallen genoodzaakt gezien om eigen of extern kapitaal in de vorm van leningen in te zetten om de periodes van verplichte sluiting financieel te kunnen doorstaan. Ook hebben ondernemers gebruik gemaakt van de mogelijkheid om belastingbetaling uit te stellen. Dit betekent echter dat ondernemers de belastingschuld op een later moment alsnog moeten voldoen en dat de financieel-economische positie van veel bedrijven behoorlijk verzwakt is.

De maatregelen om verdere verspreiding van COVID-19 te voorkomen en de sluiting van erkende leerbedrijven, hebben ook effect gehad op de vakinhoudelijke ontwikkeling van leerlingen en jonge werknemers. Deze hebben de praktijkvorming in de kapsalons gedurende twee jaar voor een belangrijk deel gemist. Wat de effecten hiervan zullen zijn, zal in de komende jaren duidelijk worden. Voor werkgevers wordt het een uitdaging om jonge vakgenoten te ontwikkelen tot het gewenste niveau. Daarvoor zullen stimuleringsmaatregelen en subsidiemaatregelen vanuit de overheid of op sectorniveau van harte welkom zijn.

Naast de uitdagingen ten gevolge van de door de overheid opgelegde tijdelijke sluiting van de kapsalons en het niveau van instromende gediplomeerden wordt de komende jaren ook het oplopende tekort aan goede werknemers een uitdaging voor sociale partners. De krapte op de arbeidsmarkt is nu al voelbaar en de verwachting is dat dit de komende jaren verder op zal lopen. De vergrijzing is één van de belangrijkste oorzaken van het tekort aan medewerkers. Veel sectoren hebben Mbo-leerlingen nodig om op termijn te kunnen voorzien in de vraag van werkgevers naar gekwalificeerd personeel. Sociale partners realiseren zich dit en hebben dit tot een belangrijk gespreksonderwerp gemaakt bij het bespreken van de Toekomstagenda voor de kappersbranche.

COVID-19 heeft in 2021 minder gevolgen gehad voor het collectieve overleg van sociale partners dan in het jaar 2020. Zo zijn de besprekingen over de Toekomstagenda vervolgd en is overeenstemming bereikt over een nieuwe cao voor het Sociaal Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling in het Kappersbedrijf. Deze cao maakt het, na algemeen verbindend verklaring, mogelijk om O&O-premie te heffen bij georganiseerde en niet-georganiseerde werkgevers in de kappersbranche. Daarnaast heeft de ANKO als werkgeversorganisatie CNV Vakmensen en FNV MOOI laten weten dat de cao-onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden begin 2022 van start kunnen gaan.

Sociale partners zijn optimistisch met betrekking tot de toekomst. De verwachting is dat COVID-19 in 2022 niet meer zal leiden tot verplichte sluiting van kapsalons maar dat tijdige vaccinatie en ontwikkelde medicatie ondernemers voldoende perspectief zullen bieden om de komende jaren zonder verplichte sluiting te kunnen ondernemen. Dit biedt ook perspectief op arbeidsvoorwaarden die het aantrekkelijk maken om in de kappersbranche te willen werken en te blijven werken.

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 zijn de bestuursvergaderingen voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter (boventallig) ter bewaking van het bestuurlijke proces en de voortgang.

Samenstelling bestuur

Eind 2021 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)
- M. Leus (bestuurslid namens de ANKO)
- D. Last (bestuurslid namens de ANKO)
- N. van de Kar (bestuurslid namens FNV MOOI)

De heer W. Kooijman treedt op als onafhankelijk voorzitter.

Statuten

In verband met de invoering van de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR) zijn de statuten van de stichting Brancheplatform Kappers in het verslagjaar gewijzigd en gemoderniseerd én unaniem vastgesteld door het bestuur.

Bestuursvergaderingen

In het verslagjaar 2021 is het bestuur zes keer in vergadering bijeengewees. Op bestuurlijk niveau is in het verslagjaar ook twee keer overleg gevoerd met het bestuur van het Bedrijfstakpensioenfonds Kappers.

Commissies/werkgroepen

Om adviezen aan het bestuur beter bij de branche aan te laten sluiten zijn commissies of werkgroepen ingesteld, samengesteld uit deskundigen van sociale partners. De vaste commissies komen regulier 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 incidentele commissies/werkgroepen komen bijeen zolang dat voor het te behandelen onderwerp van belang is. De vaste commissies zijn de commissie Arbeidsomstandigheden, commissie Onderwijs en Commissie Arbeidsvoorwaarden.

De commissies/werkgroepen die in 2021 actief waren, zijn:

- *Commissie Arbeidsomstandigheden.*
De commissie arbeidsomstandigheden is in 2021 vijf 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 2021 zijn in het kader van de campagne Healthy Hairdresser verschillende activiteiten uitgevoerd als aanpassing/onderhoud/verbeteren website, instructievideo's (animatie), blogs, onderzoek behoefte boekje gezond-werken-regels en persberichten. Ook is besproken hoe de campagne aangepast kan worden n.a.v. de nulmeting onder werkenden in de kappersbranche. In het

verslagjaar is gesproken over een arbocatalogus corona en opname van aanvullende bepalingen in de branche-erkende RI&E Kappers. Verder zijn sociale partners betrokken bij een initiatief van de ANKO (in samenwerking met andere brancheorganisaties) om het format van de RI&E te wijzigen waardoor werkgevers en werknemers de RI&E als zinvoller gaan ervaren. Dit moet zich vertalen in lagere administratieve lasten, anderzijds in meer kennis van gezond en veilig werken. De verwachting is dat het nieuwe format in 2022 onderwerp van gesprek wordt in de commissie Arbeidsomstandigheden. Verder is in de commissie gesproken over duurzame inzetbaarheid van medewerkers hetgeen in 2022 vervolgd zal worden.

- *Commissie Nulmeting Arbo*

In 2021 is de commissie Nulmeting Arbo één keer bijeengeeweest om het eindrapport nulmeting te bespreken. Bureau Bartels voerde in opdracht van het Brancheplatform Kappers onderzoek uit naar de bekendheid van werkenden en leerlingen met de gezond en veilig-werken-regels en campagne Healthy Hairdresser. Vanwege de coronacrisis was het onderzoek verlengd en in 2021 afgerond.

- *Commissie Arbeidsvoorwaarden*

De commissie arbeidsvoorwaarden is in 2021 niet bijeengeeweest maar waar nodig schriftelijk geraadpleegd.

- *Commissie Onderwijs*

In 2021 is de commissie onderwijs vijf keer bijeengeeweest. De volgende onderwerpen zijn o.a. besproken: pilot branchediploma, praktijkleren, vakbekwaamheidsbewijs/flexibele leerroute, talentontwikkeling jonge vakmensen (i.s.m. WorldSkills Netherlands), inzetbaarheid pool van brancheassessoren, examinering, kwaliteitsverbetering leerbedrijven, stimuleren BBL-leerroute, kwaliteit gediplomeerden door lockdownmaatregelen, aantallen leerlingen kappersopleidingen, overleg MBO-Raad/Onderwijscluster UV – sociale partners, inbreng sociale partners bij overleggen van SBB, SkillsHeroes/kapper wedstrijden voor leerlingen, Promotie Beroepsonderwijs (tijdens Prinsjesdag). Het niveau van het in 2020 ontwikkelde branchediploma Hairstylist Allround Dame is in de praktijk getest door middel van pilotexamens waaraan werkenden in de branche gratis hebben kunnen meedoen. De pilotexamens zijn geëvalueerd en het businessplan is aangepast aan de bevindingen van de pilot. In 2022 zal het bestuur van BPK, na een uitgebreid consultatietraject langs sociale partners, een besluit nemen over het al dan niet definitief implementeren van het branchediploma. Als besloten wordt om het branchediploma definitief te implementeren zal de commissie Onderwijs aan het bestuur voorstellen om met spoed ook een branchediploma herenvak te ontwikkelen. Promotie Beroepsonderwijs tijdens Prinsjesdag is ook in 2021 alleen op kleine schaal mogelijk gebleken. Het kapsel van de minister van Onderwijs is tijdens het evenement gestyled door één van de leerlingen van de kappersopleidingen. De landelijke finale van de wedstrijd voor leerlingen SkillsHeroes/kapper heeft vanwege Corona en de maatregelen om verdere verspreiding te voorkomen, niet plaats kunnen vinden in 2021.

- *Commissie Onderzoek Gegevens Kappersbranche*

De commissie Onderzoek Gegevens Kappersbranche is in 2021 zes keer bijeen geweest om te overleggen met Panteia over het verloop van het onderzoek, over de conceptrapportage en over de opgeleverde kwartaaloverzichten 2021. Dat heeft in 2021 geleid tot het eerste rapport Monitor Kerndata Kappers 2021 (cijfers over 2020) en tot de eerste twee kwartaaloverzichten 2021. De kwartaalrapportages zijn gebaseerd op harde data van CBS en zijn drie tot vier maanden na afloop van het kwartaal beschikbaar voor Panteia en BPK. Het bestuur heeft in 2021 besloten om het onderzoek Kerndata ook over het jaar 2021 uit te laten voeren inclusief kwartaalrapportages over 2022.

Daarnaast heeft de commissie het onderzoek Sectoranalyse Kappersbranche in het kader van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) begeleid. Voor dit onderzoek heeft BPK een subsidie ontvangen. De MDIEU Sectoranalyse Kappersbranche maakt gesubsidieerde vervolgvacatures mogelijk, indien sociale partners de activiteiten wenselijk achten. Daarvoor moeten sociale partners een apart plan en aanvraag opstellen en indienen.

- *Commissie Toekomstbestendig Pensioen Kappersbranche*
De Commissie Toekomstbestendig Pensioen Kappersbranche adviseert het bestuur over een toekomstbestendig pensioen voor de kappersbranche met als uitgangspunt het gesloten Pensioenakkoord. Zowel de werkgevers- als werknemersgeleding beschikt over een eigen pensioensdeskundige die gezamenlijk ook de onafhankelijke voorzitter ondersteunen. In het verslagjaar 2021 heeft de commissie vier keer overlegd. Het overleg wordt in 2022 vervolgd.
- *Commissie Afwikkeling betrokkenheid Visavi*
In het verslagjaar is de commissie oplossingsrichtingen opgeheven omdat het bestuur van BPK met de aandeelhouders van Visavi BV overeenstemming heeft bereikt over het beëindigen van de zakelijke betrokkenheid van BPK (als aandeelhouder) bij Visavi BV. In het verslagjaar zijn de aandelen Visavi BV overgedragen en is de zakelijke betrokkenheid van BPK beëindigd.
- *Toekomstagenda*
In het verslagjaar hebben sociale partners, naar aanleiding van een afspraak daarover in de Cao voor het Kappersbedrijf, onder leiding van de onafhankelijk voorzitter twee vervolgbesprekingen gevoerd over een gezamenlijke Toekomstagenda/visie op collectieve zaken. Het overleg wordt in 2022 vervolgd.

3. BUREAU

In het verslagjaar 2021 is de personele omvang van het bureau gelijk gebleven aan het vorige jaar te weten 2,1 FTE. De bureauorganisatie kent een directeur (fulltime), een medewerker financiën & administratie (24 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 2021 is een werkplan opgesteld waarin de activiteiten met inschatting van de benodigde tijd benoemd staan. Op grond daarvan is een begroting voor 2021 opgesteld en is voor diverse activiteiten subsidie aangevraagd bij het Sociaal Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling in het Kappersbedrijf.

Het bureau is gevestigd in een bedrijfsverzamelgebouw aan de Computerweg 11 in Utrecht. Daar huurt het bureau twee kantoorruimtes.

4. ONDERWIJSACTIVITEITEN

In het verslagjaar 2021 zijn verschillende activiteiten ontplooid die betrekking hebben op onderwijs.

- *Branchediploma: kwaliteit van vakmanschap/ leven lang ontwikkelen:*
In het verslagjaar is aan de hand van pilotexamens getoetst of de inhoud van het ontwikkelde (pilot)brandediploma aansluit bij de wensen van het georganiseerde bedrijfsleven. Daarvoor zijn

brancheassessoren getraind, locaties geselecteerd en deelnemers geworven. Het pilotexamen bestond uit een moodboardpresentatie en een metamorfose.

De ervaringen uit de pilot zijn geëvalueerd en vastgelegd in een rapportage. Daarnaast is een conceptbusinessplan opgesteld en meerdere keren in het verslagjaar besproken met de begeleidingscommissie. Het is de bedoeling dat het bestuur van BPK in 2022 een besluit neemt over al dan niet implementeren van het branchediploma.

- *Brancheassessoren namens het georganiseerde bedrijfsleven*
De pool van brancheassessoren, die namens het georganiseerde bedrijfsleven verbonden waren aan Visavi, is vanwege het beëindigen van de zakelijke betrokkenheid van BPK als aandeelhouder bij Visavi BV opgeheven. Van de brancheassessoren is in het verslagjaar persoonlijk afscheid genomen.
- *Wedstrijden voor leerlingen kappersopleidingen*
In 2021 heeft vanwege de maatregelen om verdere verspreiding van het coronavirus te voorkomen, geen finale plaatsgevonden van de leerlingenwedstrijd SkillsHeroes/Kapper.
- *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 gevolgen van corona (sluiting school/leerbedrijf en online onderwijs) op de ontwikkeling van praktische vaardigheden van leerlingen en over het stimuleren van de BBL-leerweg. Ook is gesproken over de ontwikkeling van het branchediploma, en ontwikkeling van jonge vakmensen en stimuleren van deelname van scholen aan de wedstrijden voor leerlingen.
- *Promotie beroepsonderwijs*
In samenwerking met WorldSkills Netherlands hebben sociale partners ook in 2021 het middelbaar beroepsonderwijs, en meer specifiek de kappersopleidingen, op kleine schaal (vanwege Corona) gepromoot onder Tweede Kamerleden. Politici zijn benaderd om 's morgens op Prinsjesdag het haar te laten stylen door excellente kappersleerlingen die eerder hebben deelgenomen aan de finale van SkillsHeroes/kapper. De opzet van het evenement was dit jaar door corona kleinschaliger dan voorgaande jaren. Zo hadden de pers en sociale partners geen toegang tot de salon omdat anders niet voldaan kon worden aan de maatregelen om verdere verspreiding van Corona te voorkomen.

5. ARBEIDSVOORWAARDEN

In het verslagjaar 2021 zijn verschillende activiteiten ontplooid op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

- *Toekomstagenda*
In het verslagjaar hebben sociale partners de gesprekken over een gezamenlijke toekomstagenda/visie op (collectieve) ontwikkelingen in de branche vervolgd. Level playing field maakt onderdeel uit van de bespreking. Door de coronamaatregelen hebben twee sessies plaats kunnen vinden. De bespreking wordt in 2022 voortgezet.
- *Pensioenregeling Kappersbranche*
Sociale partners hebben verschillende besprekingen gevoerd over een toekomstbestendige pensioenregeling voor de kappersbranche als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden en naar aanleiding van het gesloten Pensioenakkoord. Het overleg wordt in 2022 vervolgd.

Daarnaast heeft het bestuur van BPK twee keer overlegd met het bestuur van BPF Kappers over verschillende onderwerpen. Eén van de onderwerpen waarover gesproken is betreft de hoogte van de pensioenpremie 2022. Ook dit overleg wordt

- *Cao voor het Kappersbedrijf*
De ANKO heeft cao-partijen laten weten dat in 2022 de besprekingen over een nieuwe cao-arbeidsvoorwaarden van start kunnen gaan.

6. VERBETEREN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

In het verslagjaar 2021 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 2021 de campagne Healthy Hairdresser, om gezond en veilig werken in de kappersbranche te realiseren, vervolgd. In het verslagjaar is gewerkt aan nieuwe instructievideo's, optimaliseren van de website en communicatie via social media.
- *Nulmeting*
In het verslagjaar is het Eindrapport Nulmeting opgeleverd. Het rapport geeft weer hoe bekend werkenden en leerlingen zijn met de gezond en veilig werken regels en hoe groot de bekendheid is met de campagne Healthy Hairdresser. Het Eindrapport is in de commissie besproken en voorzien van advies aangeboden aan het bestuur van het Brancheplatform Kappers. De resultaten van het Eindrapport nulmeting worden gebruikt om de kennis over gezond & veilig werken bij werkenden en leerlingen te verhogen. O.a. houdt de campagne Healthy Hairdresser rekening met de uitkomsten van de nulmeting. Het ligt in de lijn der verwachting dat de nulmeting in 2024 of 2025 herhaald zal worden (als 1-mting). Dan kan ook worden vastgesteld of de bekendheid met de gezond en veilig werken is gestegen t.o.v. de nulmeting 2021.
- *Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)*
In het verslagjaar zijn sociale partners, op initiatief van de ANKO (in samenwerking met andere brancheorganisaties), betrokken bij een project om de administratieve lastendruk voor werkgevers t.g.v. de RI&E Kappersbranche te verminderen en inhoudelijk beter te laten bekliven bij werkgevers en werknemers zodat zij meer kennis van gezond en veilig werken krijgen.

7. 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

heeft onderzoeksbureau Panteia in opdracht van BPK kerndata verzameld m.b.t. de kappersbranche. Het onderzoek is waar mogelijk gebaseerd op gegevens van CBS, KvK e.d. aangevuld met gegevens die verzameld zijn via telefonische en internet enquêtes. In 2021 is het eerste rapport Monitor Kerndata Kappers 2021 (cijfers over 2020) opgeleverd. Daarnaast worden kwartaalrapportages over het lopende kalenderjaar opgeleverd. De kwartaalrapportages zijn gebaseerd op harde data van CBS en zijn drie tot vier maanden na afloop van het kwartaal beschikbaar voor Panteia en BPK.

In het kader van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) heeft BPK subsidie ontvangen voor het uitvoeren van een sectoranalyse. De sectoranalyse is verplicht als een sector gesubsidieerde vervolgactiviteiten in het kader van MDIEU uit wil voeren. De sectoranalyse is in opdracht van BPK onderzocht door Panteia en geeft naast feitelijke gegevens m.b.t. de kappersbranche ook aanbevelingen en oplossingsrichtingen aan om werkenden in de branche duurzaam in te zetten. Indien sociale partners vervolgactiviteiten wenselijk achten kunnen sociale partners daar een apart plan voor opstellen en subsidie voor aanvragen.

8. VISAVI BV

In het verslagjaar heeft het georganiseerde bedrijfsleven ANKO, CNV Vakmensen en FNV MOOI, samenwerkend binnen de stichting Brancheplatform Kappers het belang in Visavi BV verkocht. BPK had dit belang in 2011 genomen om de kwalitatieve producten van Philyra BV (o.a. Hair Level) te behouden en meer invloed te krijgen op de inhoud en het niveau van examinering bij Mbo-opleidingen. Na bijna 10 jaar als aandeelhouder bij Visavi betrokken te zijn geweest, waren sociale partners in het verslagjaar van mening dat Visavi een solide basis heeft om zelfstandig verder te kunnen. Visavi heeft in de loop der jaren veel kennis van de kappersbranche opgebouwd en zeer goede leermiddelen en examenproducten ontwikkeld.