

JAARVERSLAG 2022

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 2022 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 2022 hebben plaatsgevonden.

1. ALGEMEEN

Het verslagjaar 2022 kenmerkt zich als het jaar waarin de branche zich enigszins hersteld heeft van de maatregelen van de overheid om verdere verspreiding van COVID-19 te voorkomen. De omzetontwikkeling van de gehele sector bevindt zich weer op het niveau van 2019. De consument weet de weg naar de kapsalons weer goed te vinden.

Het economische klimaat is echter voor bedrijven in 2022 behoorlijk verslechterd. Hoge inflatie, stijgende rente, sterk gestegen energiekosten, hogere huurprijzen en een laag consumentenvertrouwen heeft gevolgen voor de financieel-economische positie van kappersbedrijven. Daarnaast kampen nog veel bedrijven met de naweën van de beperkende maatregelen van COVID-19. Dit geldt o.a. voor ondernemers die eigen of extern kapitaal in de vorm van leningen hebben in moeten zetten om de periodes van verplichte sluiting financieel te kunnen doorstaan en daar nog steeds de financiële gevolgen van ondervinden. Dit geldt ook voor ondernemers die gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om belastingbetaling uit te stellen maar dit in 2022 alsnog hebben moeten doen.

Naast ondernemers ondervinden ook werknemers de gevolgen van hoge inflatie en zien hun koopkracht in 2022 afnemen. Het ontbreken van centrale koopkrachtreparatie in combinatie met krapte op de arbeidsmarkt en een verslechterde financieel-economische positie van bedrijven, zijn ingrediënten voor potentiële toenemende spanningen op de werkvloer. Dit geldt zeker voor salons waar de krapte op de arbeidsmarkt, gevolgen heeft voor de bezetting op de werkvloer omdat vacatures niet kunnen worden ingevuld. Medewerkers zullen in die gevallen extra inspanningen moeten leveren om de dienstverlening aan de bestaande klantenkring op hetzelfde niveau te kunnen blijven bieden.

Naast krapte op de arbeidsmarkt kampt de kappersbranche met een verdere stijging van het aantal ondernemers dat voor zichzelf begint (zonder personeel), met een daling van het aantal werknemers dat in loondienst werkzaam is en met een daling van het aantal leerlingen dat in 2022 gestart is met de kappersopleidingen.

Voorgaande maakt dat zich een tweedeling binnen de bedrijven lijkt af te tekenen. Enerzijds is er een groep bedrijven die het financieel-economisch gezien voor de wind gaat en bereid zijn te investeren om de kappersbranche aantrekkelijk te maken voor de huidige werkenden en toekomstige werkenden. Anderzijds is er de groep bedrijven die nog kampen met de naweën van COVID-19 en te maken hebben met sterk gestegen energie- en huurkosten en hoge inflatie, waardoor hun financieel-economische positie verzwakt is.

Deze optelsom van factoren maakt dat sociale partners sociaaleconomisch gezien de komende jaren voor veel uitdagingen staan. Sociale partners realiseren zich dat de kappersbranche een aantrekkelijke sector moet zijn die voor wat betreft de arbeidsmarkt de concurrentie aan moet kunnen met andere sectoren. Dit voorkomt immers uitstroom van gekwalificeerde kappers naar andere sectoren zoals detailhandel en zorg én maakt de branche aantrekkelijk voor leerlingen die voor hun beroepskeuze staan. Bij juiste maatregelen kan ook op de langere termijn tegemoet gekomen worden aan de vraag van werkgevers naar gekwalificeerd personeel. Sociale partners realiseren zich de uitdagingen en hebben dit tot een belangrijk gespreksonderwerp gemaakt bij het bespreken van de Toekomstagenda voor de kappersbranche.

Het verslagjaar 2022 kenmerkt zich verder door getroebleerde verhoudingen tussen cao-partijen ten gevolge van de onderhandelingen om te komen tot een nieuwe Cao voor het Kappersbedrijf. Het sociaal overleg heeft daardoor in 2022 minder frequent plaatsgevonden dan in vorige verslagjaren. In december van het verslagjaar heeft een procesevaluatie plaatsgevonden enerzijds om het geschade vertrouwen te herstellen, anderzijds om concrete afspraken te maken hoe cao-partijen in het onderhandelingsproces moeten

opereren. De Cao voor het Kappersbedrijf is overigens in 2022 algemeen verbindend verklaard en loopt tot en met 30 juni 2023.

Sociale partners zijn gematigd optimistisch met betrekking tot de toekomst. Als de financieel-economische positie van de bedrijven zich weet te herstellen en het verdienmodel van bedrijven een gezonde financiële bedrijfsvoering mogelijk maakt met concurrerende beloningen voor medewerkers, zijn sociale partners van mening dat het beroep van kapper dermate aantrekkelijk en veelzijdig is, dat veel jonge mensen ook in de toekomst voor het beroep van kapper zullen kiezen.

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 2022 was de bestuurssamenstelling van het Brancheplatform Kappers als volgt:

- M. Patijn (voorzitter namens FNV MOOI)
- T. van 't Westende (vicevoorzitter namens de ANKO)
- 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.

Bestuursvergaderingen

In het verslagjaar 2022 is het bestuur twee keer in vergadering bijeengewees. Op bestuurlijk niveau is in het verslagjaar ook drie 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 2022 actief waren, zijn:

- *Commissie Arbeidsomstandigheden.*
De commissie arbeidsomstandigheden is in 2022 vier 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 2022 zijn in het kader van de campagne Healthy Hairdresser verschillende activiteiten uitgevoerd als webinars, is onderzocht welke partners de campagne kunnen versterken door samenwerking, aanpassing/onderhoud/verbeteren website, instructievideo's (animatie), blogs, het ontwikkelen van het boekje gezond-werken-regels met QR-codes voor gemakkelijk aanpassen van content en zijn persberichten geschreven die door sociale partners kunnen worden ingezet. In het verslagjaar is ook gesproken over het actualiseren van de arbocatalogus en van de branche-erkende RI&E Kappers en van het ontwikkelen van een e-learning-omgeving voor werkenden, scholen en leerlingen.

- *Commissie Arbeidsvoorwaarden*
De commissie arbeidsvoorwaarden is in 2022 niet bijeengewoest maar waar nodig schriftelijk geraadpleegd.
- *Commissie Onderwijs*
In 2022 is de commissie onderwijs zes keer bijeengewoest. De volgende onderwerpen zijn o.a. besproken: pilot branchediploma en pilotexamen, praktijkleren, kwaliteit gediplomeerden, talentontwikkeling jonge vakmensen (i.s.m. WorldSkills Netherlands), kwaliteitsverbetering erkende leerbedrijven, stimuleren BBL-leerroute, 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 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 heeft het bestuur van BPK, na een uitgebreid consultatietraject langs sociale partners, besloten om het branchediploma niet te implementeren. Het exploitatiemodel levert de nodige financiële risico's op, reden waarom sociale partners hebben besloten om het ontwikkelde branchediploma definitief niet te implementeren. In het verslagjaar heeft de Promotie Beroepsonderwijs tijdens Prinsjesdag weer grootschalig plaats kunnen vinden. Naast verschillende Tweede Kamerleden gaven ook drie ministers acte de présence, waaronder de minister van Onderwijs. Tijdens het evenement stylen talentvolle leerlingen de kapsels van politici en bestuurders. De landelijke finale van de wedstrijd voor leerlingen SkillsHeroes/kapper heeft in 2022 plaatsgevonden in de Jaarbeurs in Utrecht.
- *Commissie Onderzoek Gegevens Kappersbranche*
De commissie Onderzoek Gegevens Kappersbranche is in 2022 twee keer bijeengewoest om te overleggen met Panteia over het verloop van het onderzoek, over de conceptrapportage en over de opgeleverde kwartaaloverzichten 2022. Dat heeft in 2022 geleid tot het tweede rapport Monitor Kerndata Kappers editie 2022 (cijfers over 2021) en tot kwartaaloverzichten 2022. 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 2022 besloten om het onderzoek Kerndata ook in het jaar 2023 uit te laten voeren (jaargegevens 2022) inclusief kwartaalrapportages over 2023. Aan het onderzoek zijn op verzoek van sociale partners extra te onderzoeken gegevens toegevoegd.
- *Commissie Toekomstbestendig Pensioen Kappersbranche*
De Commissie Toekomstbestendig Pensioen Kappersbranche heeft het bestuur in het verslagjaar geadviseerd over een toekomstbestendig pensioen voor de kappersbranche met als uitgangspunt het

gesloten Pensioenakkoord. In het verslagjaar 2022 heeft de commissie vier keer overlegd en daarna het eindadvies afgerond en opgeleverd.

Na afronding van het eindadvies is de Commissie Toekomstbestendig Pensioen Kappersbranche opgeheven en is de projectgroep Wtp ingesteld. De projectgroep Wtp bestaat uit vertegenwoordigers van sociale partners en vertegenwoordigers van het bestuur van BPF Kappers. Sociale partners worden in de projectgroep Wtp ondersteund door twee pensioenskundigen; één ter ondersteuning van de werkgeversgeleding en één ter ondersteuning van de werknemersgeleding. De projectgroep wordt voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter en ondersteund door een gezamenlijk aangestelde projectleider. De gezamenlijke projectgroep heeft tot doel voorbereidingen te treffen om besluitvorming door enerzijds sociale partners en anderzijds het bestuur van BPF Kappers mogelijk te maken. De projectgroep Wtp houdt zich verder bezig met consolidatie vooralsnog na overgang naar het nieuwe pensioenstelsel.

- *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 één vervolgbespreking gevoerd over een gezamenlijke Toekomstagenda/visie op collectieve zaken. Het overleg wordt naar verwachting in 2023 vervolgd. Onderdeel van de bespreking Toekomstagenda was het ontwikkelen van een benchmark waarin de cao voor het kappersbedrijf op beloning vergeleken wordt met vergelijkbare sectoren.

- *Procesevaluatie cao-onderhandelingen*

In het verslagjaar hebben cao-partijen onder leiding van de onafhankelijk voorzitter en in bijzijn van het secretariaat van de cao-onderhandelingen het proces van de cao-onderhandelingen geëvalueerd en zijn afspraken gemaakt om toekomstige cao-onderhandelingen beter te laten verlopen. Daarnaast is een eerste stap gezet naar het herstel van het vertrouwen tussen cao-partijen.

3. BUREAU

In het verslagjaar 2022 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 2022 is een werkplan opgesteld waarin de activiteiten met inschatting van de benodigde tijd benoemd staan. Op grond daarvan is een begroting voor 2022 opgesteld en is voor diverse activiteiten, uit te voeren in de tweede helft van 2022, 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 kantoor kamers.

4. ONDERWIJSACTIVITEITEN

In het verslagjaar 2022 zijn verschillende activiteiten ontplooid die betrekking hebben op onderwijs.

- *Branchediploma: kwaliteit van vakmanschap/ leven lang ontwikkelen:*

In het verslagjaar heeft de commissie onderwijs uitgebreid gediscussieerd over de opbrengsten van de

pilot branchediploma en (pilot)examen en over het exploitatiemodel. Over de inhoud en niveau van de pilot branchediploma was de commissie unaniem van mening dat dit het gewenste niveau is dat werkgevers voor hun bedrijfsvoering nodig hebben. De commissie was echter verdeeld of het (pilot)branchediploma daadwerkelijk bijdraagt aan het verhogen van de kwaliteit van werknemers en of de exploitatie realiseerbaar is gelet op het grote aantal kandidaten om de exploitatie break-even te laten zijn. Het bestuur heeft in het verslagjaar besloten om de pilot branchediploma na fase 2 te beëindigen en niet over te gaan tot implementatie van het branchediploma (fase 3) en geen branchediploma voor het herenvak te ontwikkelen.

- *Wedstrijden voor leerlingen kappersopleidingen*

In 2022 hebben sociale partners, in samenwerking met het onderwijsveld en WorldSkills Netherlands in maart de finale georganiseerd van de beroepenwedstrijd 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.

- *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.

- *Promotie beroepsonderwijs*

In samenwerking met WorldSkills Netherlands hebben sociale partners ook in 2022 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 2022 deelgenomen hebben aan de finale van SkillsHeroes/kapper. Sociale partners hebben dat moment gebruikt om Tweede Kamerleden te informeren over het belang van praktijkleren voor een ambachtelijk beroep als dat van kapper.

5. ARBEIDSVOORWAARDEN

In het verslagjaar 2022 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. In 2022 heeft één bespreking plaatsgevonden. De bespreking wordt naar verwachting in 2023 voortgezet. In het kader van de toekomstagenda is een benchmark ontwikkeld waarin de cao voor het kappersbedrijf op beloning vergeleken wordt met vergelijkbare sectoren.

- *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 bestuur heeft in juni 2022 het eindadvies van de commissie toekomstbestendige pensioenregeling besproken en overgenomen. Het eindadvies had onder meer betrekking op de keuze voor een solidaire premiereregeling, invaren en consolidatie. De commissie is medio 2022 opgeheven; vertegenwoordigers van sociale partners en van het bestuur van BPF Kappers bereiden momenteel gezamenlijk te nemen besluiten voor.

Daarnaast heeft het bestuur van BPK drie keer overlegd met het bestuur van BPF Kappers over verschillende onderwerpen. Eén van de onderwerpen waarover gesproken is betreft de hoogte van de pensioenpremie 2023. Ook dit overleg wordt in 2023 vervolgd.

- *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 juli 2023.

- *Arbeidsmarkt vouchers*

Ten gevolge van afspraken gemaakt in de cao heeft het bureau van het Brancheplatform Kappers de subsidieregeling Arbeidsmarktvoucher uitgevoerd. Werknemers kunnen een arbeidsmarktvoucher ter waarde van EUR 750,- inzetten ter verbetering van hun arbeidsmarktpositie door het verkrijgen van een loopbaanadvies dan wel door het volgen van een gewenste externe cursus, training etc. De regeling kent een looptijd tot 1 juli 2023.

6. VERBETEREN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

In het verslagjaar 2022 zijn verschillende activiteiten ontplooid op het gebied van het verbeteren van arbeidsomstandigheden.

- *Arbocatalogus Kappersbranche*

De Arbocatalogus Kappersbranche dateert van 2014, heeft tot doel gezond en veilig werken in de kappersbranche te bevorderen en beschrijft drie risico's waar werkenden in de kappersbranche mee geconfronteerd kunnen worden: fysieke belasting, psychosociale arbeidsbelasting en allergene belasting. De Arbocatalogus Kappersbranche geeft per risicogebied maatregelen om risico's te voorkomen of te beperken. In de commissie Arbeidsomstandigheden is gesproken over een actualisering van de Arbocatalogus Kappersbranche. Als sociale partners dat wenselijk achten zal dat in 2023 plaatsvinden.

- *Campagne Healthy Hairdresser*

Voor het stimuleren van gezond en veilig werken conform de Arbocatalogus Kappersbranche 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. Sociale partners hebben in 2022 de campagne Healthy Hairdresser, om gezond en veilig werken in de kappersbranche te realiseren, vervolgd. In het verslagjaar is gewerkt aan webinars, nieuwe instructievideo's, optimaliseren van de website en communicatie via social media.

- *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 bekijken bij werkgevers en werknemers zodat zij meer kennis van gezond en veilig werken krijgen. Dit project wordt in 2023

vervolgd. De verwachting is dat de huidige RI&E Kappers in 2023 geactualiseerd zal worden zodat de RI&E weer erkend zal worden door het Steunpunt RI&E.

7. GEGEVENS KAPPERSBRANCHE

Sociale partners hebben gezamenlijk afspraken gemaakt over het verzamelen van kerndata met betrekking tot de kappersbranche. Panteia voert het onderzoek voor sociale partners uit en maakt zoveel mogelijk gebruik van bestaande gegevens als microdata van CBS, data van Kamer van Koophandel, onderwijsdata (o.a. Duo), aangevuld met gegevens afkomstig uit aanvullende enquêtes. In het verslagjaar heeft Panteia de jaarrapportage editie 2022 (gegevens 2021) opgeleverd en vier kwartaalrapportages met actuele gegevens m.b.t. o.a. aantal bedrijven, aantal werknemers en omzet.

8. 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 onder leiding van een onafhankelijk voorzitter vier onderhandelingsgesprekken gevoerd en in maart 2022 overeenstemming bereikt over een cao met een looptijd van 12 maanden (1 juli 2022 – 1 juli 2023). De cao is in augustus 2022 algemeen verbindend verklaard.

In de cao is per 1 juli 2022 een loonstijging overeengekomen van 4,5%, is de regeling extra vakantiedagen gewijzigd en is de regeling arbeidsongeschiktheid-extra vakantiedagen aangepast. Sociale partners investeren via de cao ook in vakmanschap. Daartoe is de regeling Opleidingssubsidie en Arbeidsmarktvoucher in de cao opgenomen. Verder zijn afspraken gemaakt over twee uit te voeren studies: één studie naar het loongebouw (A en B)/ flexibiliteit & zeggenschap en een tweede studie naar verbeteren van de kwalitatieve instroom van gediplomeerde startende beroepsbeoefenaren.