

JAARVERSLAG 2024

Inleiding

Sociale partners ANKO, FNV MOOI en CNV 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 2024 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 2024 hebben plaatsgevonden.

2. ALGEMEEN

Na turbulente jaren met een coronapandemie en hoge inflatie kenmerkt het verslagjaar 2024 zich als een jaar waarin de krapte op de arbeidsmarkt duidelijk zichtbaar en voelbaar is voor werkgevers en werknemers. Het aantal werknemers dat in de kappersbranche werkzaam is, neemt inmiddels structureel af. Enerzijds wordt dit veroorzaakt door een lagere instroom van gediplomeerde startende beroepsbeoefenaren vanwege de vergrijzing, anderzijds door uitstroom van werknemers in de kappersbranche naar ondernemerschap of naar sectoren die ook kampen met gebrek aan personeel en aantrekkelijk zijn voor werknemers met een kappersachtergrond. Sociale partners zijn van mening dat een algemeen verbindend verklaarde cao een goed instrument is om de arbeidsvoorwaarden op een minimum niveau te garanderen zodat concurrentie op de kosten voor arbeid geminimaliseerd wordt. Tegelijkertijd kan een algemeen verbindend verklaarde cao een goed middel zijn om de concurrentiekracht van de kappersbranche voor wat betreft arbeidsvoorwaarden te versterken ten opzichte van andere sectoren.

Sociale partners zien graag dat de kappersbranche perspectief biedt aan alle werkenden. Sociale partners onderkennen dat voor de groei van bedrijven medewerkers nodig zijn. Om medewerkers aan te trekken en te behouden moet het werken in de kappersbranche qua arbeidsvoorwaarden aantrekkelijk zijn. Daarnaast hebben medewerkers recht op een veilige en gezonde werkomgeving. Een goed pakket aan arbeidsvoorwaarden en een veilige en gezonde werkomgeving dragen bij aan het verbeteren van het imago van het beroep van kapper. Een verbeterd imago zal een positief effect hebben op het aantrekken van nieuwe leerlingen om opgeleid te worden tot kapper zodat ook in de toekomst gediplomeerde startende beroepsbeoefenaren als medewerkers in de kappersbranche zullen instromen. Concurrerende arbeidsvoorwaarden zullen ook een positief effect hebben op het behouden van medewerkers en deels voorkomen dat medewerkers uitstromen naar andere sectoren. Naast uitstroom naar andere sectoren blijkt ook dat medewerkers vanwege het ontbrekende beloningsperspectief en het niet altijd kunnen combineren van werk en zorg voor het gezin of familie (mantelzorg) besluiten om een eigen kapsalon te starten en als ondernemer verder te gaan.

Sociale partners onderkennen dat de arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de (minimum) cao voor het kappersbedrijf, in vergelijking met sectoren als zorg, horeca en detailhandel onvoldoende concurrerend zijn. Als het pakket aan arbeidsvoorwaarden concurrerend is, kan de kappersbranche de concurrentie met andere sectoren aan. De kappersbranche zal aantrekkelijk zijn voor aankomende kappers en in staat zijn om ervaren werknemers te behouden. Bij voldoende arbeidspotentieel zullen ondernemers hun groeiambities kunnen realiseren.

De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt zorgt daarnaast voor een stijgende werkdruk bij medewerkers omdat werkgevers er niet altijd in slagen om nieuwe medewerkers aan te trekken bij het ontstaan van een vacature. Huidige werknemers moeten bij vacatures het tekort aan medewerkers opvangen wat vaak complicaties met zich meebrengt zoals een hogere werkdruk, stress- en burn-out gerelateerde klachten.

In de transitie naar een kappersbranche die perspectief aan alle werkenden biedt en concurrerend is met andere sectoren, hebben sociale partners in het verslagjaar een eerste stap gezet door overeenstemming te bereiken over de inhoud van de nieuwe pensioenregeling die voldoet aan de eisen van de Wet toekomst pensioenen zodat werknemers in de kappersbranche ook in de toekomst verzekerd zijn van een aanvullende pensioenuitkering boven op de AOW-uitkering. In de nieuwe pensioenregeling bouwen werknemers pensioen op via een premieregeling. De ingelegde premie wordt belegd waardoor het pensioenvermogen kan groeien. In economisch goede tijden zal het vermogen beter renderen dan in minder economische tijden. In het nieuwe pensioenstelsel bepaalt de waarde van de ingelegde premie op de pensioendatum de

pensioenuitkering; dit vervangt de huidige pensioenregeling waarin sprake is van een vooraf toegezegde pensioenuitkering. De nieuwe pensioenregeling zal waarschijnlijk per 1 januari 2028 worden ingevoerd.

Een tweede stap is gezet met de aanpassing van het loongebouw per 1 juli 2024. Om werknemers meer beloningsperspectief te kunnen bieden, zijn de functieschalen in het loongebouw per 1 juli 2024 gedifferentieerd verhoogd. De salarissen van de beginnende functies zijn met 7% verhoogd; de salarissen van de midden-functies zijn met 10% verhoogd en de salarissen van de hoogste functies met 12%. Door tussentijdse stijging van het wettelijk minimum loon waren de verschillen in beloning tussen de functieschalen van het loongebouw afgenomen; door gedifferentieerde verhoging is het onderlinge verschil tussen de functieschalen weer toegenomen zodat werknemers meer beloningsperspectief hebben bij doorgroei naar hogere functies. Het loongebouw is door de verhoging per 1 juli 2024 ook meer concurrerend geworden met sectoren als zorg, horeca en detailhandel. Dit blijkt uit het onderzoek benchmark cao-beloning waarin de cao voor het kappersbedrijf vergeleken wordt met een vijftal andere cao's waar ervaren werknemers vaak naar uitstromend. Uit het onderzoek blijkt wel dat door de loonstijging per 1 juli 2024 het loongebouw in de kappersbranche meer concurrerend is geworden met de vijf andere sectoren dan in voorgaande jaren het geval was.

De wens van sociale partners om de branche te transformeren naar een sector die alle werkenden perspectief biedt, zal naar verwachting gefaseerd plaatsvinden. Om ook de ondernemers toekomstperspectief te kunnen bieden zullen de stijgende bedrijfslasten en inflatiekosten doorbelast moeten kunnen worden in de tarieven die de kappersbedrijven rekenen voor haarverzorging. De consument zal de meerwaarde van de stijgende tarieven moeten zien omdat stijgende tarieven gevolgen kunnen hebben voor de besteding van de consument bij de kapper. Door een gefaseerde aanpak kunnen de toenemende lasten door de ondernemer over een lagere periode worden doorbelast naar de klant. De vraag blijft immers in hoeverre de klant prijsstijgingen blijft accepteren alvorens een alternatief te zoeken.

3. 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. 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 2024 was de bestuurssamenstelling van het Brancheplatform Kappers als volgt:

- M. Patijn (voorzitter namens FNV MOOI)
- T. van 't Westende (vicevoorzitter namens ANKO)
- W. Kruithof (bestuurslid namens CNV)
- N. van de Kar (bestuurslid namens FNV MOOI)
- M. Leus (bestuurslid namens ANKO)
- D. Last (bestuurslid namens ANKO)

De heer W. Kooijman treedt op als onafhankelijk voorzitter.

Bestuursvergaderingen

In het verslagjaar 2024 is het bestuur vijf keer in vergadering bijeengewees. Op bestuurlijk niveau is in het verslagjaar ook vier 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 2024 actief waren, zijn:

- *Commissie Arbeidsomstandigheden.*
De commissie arbeidsomstandigheden is in 2024 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 2024 zijn in het kader van de campagne Healthy Hairdresser verschillende activiteiten uitgevoerd als webinars, is de website Healthy Hairdresser aangepast, onderhouden en verbeterd, zijn persberichten verspreid, is een video opgenomen bij het Centrum voor Huid en Arbeid (Kapperspoli) over huidklachten bij kappers, is een zigzagfolder ontwikkeld met informatie over gezond werken, is de digitale R&E aangepast aan de wijzigingen die sociale partners overeengekomen zijn, is gestart met de ontwikkeling van nieuwe boekjes Gezond-werken-regels en is gestart met het ontwikkelen van een e-learning omgeving waar werkenden, (vak)docenten en leerlingen hun kennis over gezond en veilig werken in de kapsalon kunnen vergroten.
In het verslagjaar is de RI&E herzien en door het Steunpunt RI&E erkend als branche-RI&E en is gestart met de voorbereidingen om in 2025 en 2026 de Arbocatalogus Kappersbranche te actualiseren.
- *Commissie Arbeidsvoorwaarden*
De commissie arbeidsvoorwaarden is in 2024 niet bijeengewees maar waar nodig schriftelijk geraadpleegd.
- *Commissie Onderwijs*
In 2024 is de commissie onderwijs vijf keer bijeengewees. De volgende onderwerpen zijn o.a. besproken: beroepscompetentieprofiel kapper, beroepscompetentieprofiel barbier, kwalificatiedossier en mogelijkheden om via het kwalificatiedossier haarverzorging de kwaliteit van gediplomeerden te verhogen, erkende leerbedrijven, BBL-leerroute, aantallen leerlingen kappersopleidingen, overleg MBO-Raad/Onderwijscluster UV – sociale partners, inbreng sociale partners bij overleggen van SBB, SkillsHeroes/kapper wedstrijden voor mbo-studenten en Promotie Beroepsonderwijs (tijdens Prinsjesdag).
In het verslagjaar heeft de Promotie Beroepsonderwijs tijdens Prinsjesdag weer grootschalig plaats gevonden. Naast verschillende Tweede Kamerleden gaven ook verschillende ministers acte de présence en de minister-president. Tijdens het evenement stylen talentvolle leerlingen de kapsels van politici en bestuurders. De landelijke finale van de wedstrijd voor mbo-studenten SkillsHeroes/kapper heeft in 2024 plaatsgevonden in de Brabanthallen in Den Bosch.

- *Commissie Onderzoek Gegevens Kappersbranche*
De commissie Onderzoek Gegevens Kappersbranche is in 2024 twee keer bijeen geweest om te overleggen met Panteia over het verloop van het onderzoek, over de conceptrapportage en over de opgeleverde kwartaaloverzichten 2024. Dat heeft in 2024 geleid tot de vierde editie van de jaarrapportage Monitor Kerndata Kappers editie 2024 (cijfers over 2023) en tot kwartaaloverzichten met betrekking tot het jaar 2024. De kwartaalrapportages zijn gebaseerd op microdata van CBS en zijn drie tot vier maanden na afloop van het kwartaal beschikbaar voor Panteia en BPK. Het bestuur heeft in 2024 besloten om het onderzoek Kerndata ook in het jaar 2025 uit te laten voeren (jaargegevens 2024) en onder voorbehoud vier kwartaalrapportages over 2025. Aan het onderzoek zijn op verzoek van sociale partners extra te onderzoeken gegevens toegevoegd.
- *Stuurgroep Wtp*
In het verslagjaar is een stuurgroep Wtp ingericht, samengesteld uit vertegenwoordigers van sociale partners en vertegenwoordigers van het bestuur van BPF Kappers, voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter en ondersteund door een gezamenlijk aangestelde projectleider en secretariaat. De stuurgroep is in het verslagjaar in de plaats gekomen van de projectgroep Wtp. Sociale partners zijn in de stuurgroep Wtp ondersteund door twee pensioendeskundigen; één ter ondersteuning van de werkgeversgeleding en één ter ondersteuning van de werknemersgeleding. In het verslagjaar heeft de gezamenlijke stuurgroep voorbereidingen getroffen om besluitvorming door enerzijds sociale partners en anderzijds het bestuur van BPF Kappers m.b.t. de nieuwe pensioenregeling mogelijk te maken. In december 2024 hebben sociale partners overeenstemming bereikt over de inhoud van de toekomstige pensioenregeling. Inhoudelijk gezien is de nieuwe pensioenregeling in overeenstemming met de Wet toekomst pensioenen. Het transitieplan is medio december 2024 aangeboden aan het bestuur van het Bedrijfstakpensioenfonds Kappers met de vraag om de inhoud van de nieuwe pensioenregeling zoals beschreven in het transitieplan uit te voeren en de vraag of het bestuur van het Bedrijfstakpensioenfonds Kappers bereid is de opdracht te aanvaarden. De nieuwe pensioenregeling zal naar verwachting op 1 januari 2028 ingevoerd worden.
- *Gewenste toekomstige ontwikkeling kappersbranche*
In het verslagjaar hebben sociale partners één keer overlegd over de gezamenlijke visie op de toekomst van de kappersbranche. De veelheid aan andere gezamenlijks activiteiten, zoals een nieuwe cao en de nieuwe pensioenregeling, zijn verdere gezamenlijke sessies niet mogelijk gebleken. ANKO heeft wel het initiatief genomen om in het verslagjaar hun visie op de toekomst te ontwikkelen. Naar verwachting zal die visie in het derde of vierde kwartaal van 2025 gedeeld en besproken kunnen worden met sociale partners en bestuur van het Brancheplatform Kappers.
- *Nulsessie Cao-onderhandelingen*
Onder leiding van de onafhankelijk voorzitter is door sociale partners gesproken over de opmerkingen van het ministerie SZW, gemaakt bij de algemeen verbindverklaring van de cao voor het kappersbedrijf. Voor de besproken punten zijn tekstvoorstellen gemaakt die door cao-partijen zijn ingebracht bij de cao-onderhandelingen.

4. BUREAU

In het verslagjaar 2024 is de personele omvang van het bureau niet gewijzigd ten opzichte van het jaar 2023 en bedraagt 2,0 FTE. De bureauorganisatie kent 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 2024 is een werkplan opgesteld waarin de activiteiten met inschatting van de benodigde tijd benoemd staan. Op grond daarvan is een begroting voor 2024 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 kantoor kamers.

5. ONDERWIJSACTIVITEITEN

In het verslagjaar 2024 zijn verschillende activiteiten ontplooid die betrekking hebben op onderwijs.

- *Beroepscompetentieprofielen voor de kappersbranche*

In het verslagjaar heeft de commissie onderwijs het onderzoek naar actuele beroepscompetentieprofielen voor de kappersbranche begeleid en afgerond. Voor de kappersbranche bestaan de beroepscompetentieprofielen uit drie profielen: Haarstylist, Haarstylist Allround en Salonmanager. In de profielen ligt vast wat een kapper met ongeveer 4 jaar werkervaring, na het behalen van het diploma, moet kennen en kunnen en over welke vaardigheden de kapper moet beschikken om het beroep goed uit te kunnen oefenen.

De beroepscompetentieprofielen zijn medio 2024 door sociale partners in het bestuur van het Brancheplatform Kappers vastgesteld en aangeboden aan SBB, de Mbo-Raad en NRTO. Het beroepscompetentieprofiel is een belangrijk brondocument bij de herziening van het kwalificatiedossier haarverzorging.

- *Beroepscompetentieprofielen Barbier*

Sociale partners hebben in het verslagjaar besloten om een beroepscompetentieprofiel Barbier te ontwikkelen. Het BCP Barbier is in overleg met de beroepsgroep tot stand gekomen, begeleid door de commissie Onderwijs, door het bestuur van het Brancheplatform Kappers vastgesteld en aangeboden aan SBB, NRTO en MBO-Raad. SBB is in de aanbestedingsbrief gevraagd te onderzoeken of het Kwalificatiedossier Haarverzorging uitgebreid kan worden met een profiel barbier (niveau 2), met behoud van mogelijkheid van doorstroming naar Haarstylist Heer (niveau 3). Voor de ontwikkeling van het profiel Barbier is het BCP Barbier een belangrijk brondocument. Jongeren kunnen op deze wijze binnen het reguliere Mbo-onderwijs een startkwalificatie en diploma op niveau 2 Barbier behalen.

- *Herziening Kwalificatiedossier Haarverzorging*

Op basis van de geactualiseerde Beroepscompetentieprofielen Kapper is in het verslagjaar de stichting Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) gestart met de herziening van het Kwalificatiedossier Haarverzorging. Het kwalificatiedossier beschrijft de eisen waaraan een student moet voldoen om het diploma te behalen. Op basis van het kwalificatiedossier richten de onderwijsinstellingen de opleiding in.

Vanuit sociale partners zijn de beroepscompetentieprofielen voor de kappersbranche (haarstylist, haarstylist allround en salonmanager) en het beroepscompetentieprofiel barbier aangeboden aan SBB. SBB beschouwt de beroepscompetentieprofielen als belangrijke brondocumenten bij de herziening van het kwalificatiedossier haarverzorging. Sociale partners hebben aan SBB voorgesteld om het kwalificatiedossier haarverzorging uit te breiden met een profiel Barbier op niveau 2.

In de commissie Onderwijs hebben sociale partners met elkaar gesproken over breed opleiden (zoals nu gebeurt) of focus aanbrengen op belangrijke onderdelen als knippen, kleuren en stylen. Het doel van focus aanbrengen is dat startende, gediplomeerde beroepsbeoefenaren over meer vaardigheden beschikken en sneller zelfstandig inzetbaar zijn. Uiteraard moet de opleiding aantrekkelijk blijven voor jongeren van de huidige generatie die het kappersvak willen leren. Ook regionale verschillen in te volgen vakken zou wat de commissie Onderwijs betreft mogelijk moeten zijn.

De herziening van het kwalificatiedossier haarverzorging wordt in het jaar 2025 vervolgd en afgerond.

- *Wedstrijden voor leerlingen kappersopleidingen*

In 2024 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.

- *Onderwijscijfers*

De commissie Onderwijs heeft in het verslagjaar onderwijsgegevens besproken die door Panteia verzameld zijn.

- *Promotie beroepsonderwijs*

In samenwerking met WorldSkills Netherlands hebben sociale partners ook in 2024 het middelbaar beroepsonderwijs, en meer specifiek de kappersopleidingen, gepromoot onder Tweede Kamerleden en bewindspersonen. Politici en bewindspersonen zijn benaderd om 's morgens op Prinsjesdag het haar te laten stylen door excellente kappersleerlingen die in 2024 deelgenomen hebben aan de finale van SkillsHeroes/kapper. Sociale partners hebben dat moment gebruikt om Tweede Kamerleden en ministers te informeren over het belang van praktijkleren voor een ambachtelijk beroep als dat van kapper. Vermeld dient te worden dat de minister-president ook aanwezig was en zijn haar heeft laten stylen door de winnaar van de finalewedstrijd.

6. ARBEIDSVOORWAARDEN

In het verslagjaar 2024 zijn verschillende activiteiten ontplooid op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

- *Toekomstige pensioenregeling Kappersbranche (Wtp)*

In het verslagjaar is een stuurgroep Wtp ingericht, samengesteld uit vertegenwoordigers van sociale partners en vertegenwoordigers van het bestuur van BPF Kappers, voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter en ondersteund door een gezamenlijk aangestelde projectleider en secretariaat. De stuurgroep is in het verslagjaar in de plaats gekomen van de projectgroep Wtp. Sociale partners zijn in de stuurgroep Wtp ondersteund door twee pensioendeskundigen; één ter ondersteuning van de werkgeversgeleding en één ter ondersteuning van de werknemersgeleding.

In het verslagjaar heeft de gezamenlijke stuurgroep voorbereidingen getroffen om besluitvorming door enerzijds sociale partners en anderzijds het bestuur van BPF Kappers m.b.t. de nieuwe pensioenregeling mogelijk te maken.

In december 2024 hebben sociale partners overeenstemming bereikt over de inhoud van de toekomstige pensioenregeling. Inhoudelijk gezien is de nieuwe pensioenregeling in overeenstemming met de Wet toekomst pensioenen. Het transitieplan is medio december 2024 aangeboden aan het bestuur van het Bedrijfstakpensioenfonds Kappers met de vraag om de inhoud van de nieuwe pensioenregeling zoals

beschreven in het transitieplan uit te voeren en de vraag of het bestuur van het Bedrijfstakpensioenfonds Kappers bereid is de opdracht te aanvaarden. De nieuwe pensioenregeling zal naar verwachting op 1 januari 2028 ingevoerd worden.

- *Studie Loongebouw, flexibiliteit en zeggenschap*
In het verslagjaar heeft onderzoeksbureau Linxx uit Utrecht de rapportage opgeleverd van het onderzoek naar de aantrekkelijkheid van de cao en de kappersbranche, voor huidige en toekomstige werknemers. Het onderzoek heeft plaatsgevonden onder sociale partners en onder werkenden. Het onderzoek heeft geleid tot concrete adviezen over het loongebouw, flexibiliteit en zeggenschap. De voorstellen worden betrokken bij de gesprekken over de gewenste toekomstige ontwikkeling van de kappersbranche (transformatie) en bij de toekomstige cao-onderhandelingen.
- *Opleidingssubsidie*
In het verslagjaar is de subsidieregeling Opleidingssubsidie op basis van de cao 2023-2024 afgewikkeld. Werkgevers kunnen op basis van de subsidieregeling maximaal EUR 100,- aanvragen voor gevolgde cursussen door werknemers. De regeling kende een looptijd van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024. Het bureau van het Brancheplatform Kappers heeft de regeling uitgevoerd.
- *Loopbaanbudget*
Ten gevolge van afspraken gemaakt in de cao 2023-2024 heeft het bureau van het Brancheplatform Kappers de subsidieregeling Loopbaanbudget uitgevoerd. Werknemers kunnen een loopbaanbudget 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.
In het verslagjaar is door het bureau van het Brancheplatform Kappers de tweede tranche van de regeling uitgevoerd met een besteedbaar budget van EUR 50.000,-.
De regeling Loopbaanbudget voorziet duidelijk in een behoefte onder medewerkers aan een persoonlijk ontwikkelbudget voor scholing en ontwikkeling omdat in vijf dagen tijd het beschikbare budget van EUR 50.000,- besteed was.

7. VERBETEREN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

In het verslagjaar 2024 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 uitgebreid gesproken over een actualisering van de Arbocatalogus Kappersbranche en is een offerteverzoek opgesteld. Drie adviesbureaus zijn benaderd voor een plan van aanpak en een offerte. In 2025 besluit het bestuur van het Brancheplatform Kappers aan welk bureau de opdracht verleend wordt.
- *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 2024 de campagne Healthy Hairdresser, om gezond en veilig werken in de kappersbranche te realiseren, vervolgd. In het verslagjaar is gewerkt aan video's, is gestart met de ontwikkeling van een systeem voor e-learning, is een nieuwe digitale Risico-inventarisatie & evaluatie (RI&E) opgeleverd die erkend is door het Steunpunt RI&E, is gewerkt aan het optimaliseren van de website en aan communicatie via social media en persberichten.

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

In het verslagjaar hebben sociale partners inhoudelijk overeenstemming bereikt over de actualisering van de RI&E. Sociale partners hebben het Steunpunt RI&E verzocht om de RI&E van een branche-erkenning te voorzien. Het Steunpunt RI&E heeft gehoor gegeven aan het verzoek van sociale partners en de RI&E Kappersbranche voor twee jaar erkend.

8. 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 2024 (gegevens 2023) opgeleverd en vier kwartaalrapportages met actuele gegevens m.b.t. o.a. aantal bedrijven, aantal werknemers en omzet.

9. CAO-ONDERHANDELINGEN

In het verslagjaar hebben cao-onderhandelingen plaatsgevonden waarbij de onafhankelijk voorzitter van de cao-onderhandelingen niet aanwezig kon zijn. Na twee onderhandelingsronden heeft ANKO een eindbod neergelegd met naar functies gedifferentieerde salarisstijgingen van respectievelijk 7%, 10% en 12%. Daarnaast was in het eindbod opgenomen dat de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar, verlaagd zou worden van 100% naar 70% loondoorbetaling. Het eindbod is door CNV en FNV MOOI voorgelegd aan de achterban. Dit heeft, na achterbanraadpleging, uiteindelijk geleid tot acceptatie van het eindbod door zowel CNV als FNV MOOI. Vervolgens is de Cao voor het Kappersbedrijf met looptijd 1-7-2024 tot en met 30-6-2025 algemeen verbindend verklaard.

Cao-partijen achtten het noodzakelijk om de cao-onderhandelingen van 2024 te evalueren. De onafhankelijk voorzitter van het Brancheplatform Kappers heeft met individuele cao-partijen gesproken en de individuele zienswijzen op de onderhandelingen gerapporteerd aan cao-partijen. Op basis van de ervaringen zijn procesafspraken opgesteld en gedeeld met cao-partijen.