



Werk-privé balans in de kapperssector



✂ Sectorvisie 2014

Coiffure.org by UBK/UCB
Vijfwindgatenstraat 21F
9000 Gent
T 09 223 71 24
esf-werkbaarheid@coiffure.org
www.coiffure.org

Er is ook een elektronische versie van de sectorvisie werk-privébalans 2014 verkrijgbaar via het internet:
www.coiffure.org/sectorinfo/werk-privébalans.

Dit document is het resultaat van enquêtes, interviews, overlegmomenten, een collectieve creativiteitsoefening en een workshop onder begeleiding van een ervaren coach.

Dank aan alle experten die hieraan hebben meegewerkt.

Lay-out: Mangrove Productions.

Het project 'Sectortraject werk-privébalans' is verwezenlijkt dankzij de financiële steun van het ESF-Agentschap Vlaanderen en de Vlaamse Overheid binnen het Europese project ESF oproep Werkbaarheid - oproep 255, prioriteit 3 ondernemings- en organisatiecultuur, focus op mens en maatschappij. Project 'Permanent' - Projectnummer 4534.

Inhoud

1	SITUERING	4
2	VERLOOP	4
3	ENQUÊTES.....	5
4	RESULTATEN	5
	1 Loopbaanmogelijkheden en scholing.....	5
	2 Loon en arbeidstijden.....	6
	3 Werkzekerheid: wat brengt de toekomst?.....	6
	4 Fysieke belasting.....	7
	5 Omstandigheden.....	7
	6 Veiligheid.....	7
	7 Organisatie.....	7
	8 Autonomie.....	8
	9 Werk-privébalans	8
	10 Contact en samenwerking.....	8
	11 Ondersteuning.....	8
	12 Werkbeleving ‘La passion de la coiffure?’	8
	13 Aanbod aan informatie.....	9
	14 Waardering door de omgeving.....	9
	15 Beroep op maatregelen	9
	16 Medezeggenschap	9
5	AANDACHTSPUNTEN	10
6	VISIE EN MISSIE VAN DE SECTOR.....	11
7	AANPAK.....	11

1. SITUERING

In de kapperssector behoort het grootste deel van de medewerkers tot de leeftijdscategorie van 20-34 jaar (57% - Berenschot) en tot het vrouwelijke geslacht (87% - Berenschot). Volgens een recente enquête is maar liefst 66% van de werkende twintigers en dertigers in het algemeen niet tevreden met zijn huidige baan. Die generatie wil meer verdienen (48%), meer verantwoordelijkheid krijgen (42%) en flexibel werken (28%). Ze wilt een flexibele loopbaan waarin het evenwicht tussen werk en privé centraal staat.

De medewerker aan het werk houden, dat is een uitdaging die de werkgever voortdurend bezighoudt. Een preventiebeleid dat werk en privé combineert, bevordert de arbeidsomstandigheden en zorgt ervoor dat de medewerker blijft. Kapper zijn is veeleisend en niet zonder risico's. Daarom is het belangrijk om de geestelijke gezondheid en het psychologische welzijn op de werkvloer te vrijwaren.

Een van de aandachtspunten is het in balans (proberen te) houden van de werksituatie en de privésfeer van de kapper. De sector telt echter veel kapsalons met 1 à 4 medewerkers: 47% van de werkgevers heeft 1 medewerker in dienst. In die kmo's is de situatie anders en zijn de mogelijkheden beperkter dan in bedrijven met meer medewerkers. Maar in de meeste kapsalons werken kappers zonder medewerkers. Voor die artisanale kapper zal de aanpak om werk en privé in balans te houden afhangen van zijn behoeftes. Factoren zoals het behoud van het cliëntèle en de eventuele vervanging spelen hier een belangrijke rol.

2. VERLOOP

Dit document is het resultaat van een nauwe samenwerking tussen kapper-werkgevers, kapperskringen, experts ter zake, een deskundige trainer, sociale partners en UBK/UCB. In de eerste gesprekken werden de 16 items van de enquête bepaald. Daarna volgden de interviews van de kapper-werkgevers en hun medewerkers. Aangezien die groep in zekere zin beperkt was, werd er een beknopte enquête voorzien bij 743 kappers (artisanale en werkgevers), waarop 7,8 % reageerde. De resultaten dienden als aanzet voor een collectieve creativiteitsoefening en een workshop, waarbij werkgevers, kringen en sociale partners hun input gaven voor de uitwerking van de opgedane ideeën in concrete acties. Hierbij wordt niet alleen de sector versterkt, maar wordt ook elke individuele kapper gesensibiliseerd om werk te maken van en te zorgen voor een goed evenwicht tussen werk en privé.

3. ENQUÊTES

De resultaten in % uitgedrukt verwijzen naar de cijfers van de eerste enquête omdat de doelgroep bekend is: 9 werkgevers en 2 zelfstandige samenwerkende kappers. De doelgroep van de tweede enquête is minder afgebakend: van 28% van de respondenten is het aantal medewerkers niet bekend, het kunnen zelfstandige kappers zijn of werkgevers, 34% werkt zelfstandig en 38% heeft medewerkers (van 1 tot 10 medewerkers en meer dan 10).

De resultaten van beide enquêtes zijn gelijklopend: de mening van de twee groepen is identiek, op 2 items na, en dit verschil blijkt ook duidelijk uit de resultaten. We nemen bijgevolg de cijfers van de eerste enquête als maatstaf.

Raadpleeg de enquêtes op :

<http://www.coiffure.org/nl/sectorinfo/werk-privebalans>

4. RESULTATEN

Er zijn 16 items. Bij elk item worden de resultaten besproken. Er is ook aandacht voor bijkomende opmerkingen, vragen en bedenkingen (het buikgevoel) van de respondenten (☞). De sectorale aanpak van deze aandachtspunten wordt behandeld in hoofdstuk VI “Visie en missie van de sector”.

I. Loopbaanmogelijkheden en scholing

ITEM	ENQUÊTE 1			ENQUÊTE 2
	WG	MW	ART	WG + ART
pos	95	86	13	83
neg	5	14	87	17

Het valt op dat 14% van de medewerkers (MW) het moeilijk vindt om informatie te vinden over het opleidingsaanbod en de mogelijke bijscholing, 5% van de werkgevers (WG) heeft het gevoel niet verder te evolveren en weet ook niet waar de nodige informatie kan worden gevonden. Bij de artisanale kappers (zelfstandige kapper die alleen werkt - ART) geeft een hoog percentage (87%) aan geen beeld te hebben over en/of tijd te hebben voor opleiding of bijscholing.

Bij het doorvragen op dit thema wordt meermaals de opmerking gemaakt dat, naast het feit dat een hoog percentage niet weet waar de geschikte opleidingen te vinden, men niet meer wijs geraakt uit het hoge opleidingsaanbod, zowel binnen als buiten de sector. Er zijn inderdaad veel opleidingen, maar de kapper ziet soms door de bomen het bos niet meer en weet niet precies wat geschikt en nuttig is voor hem en zijn medewerkers.

☞ Er is behoefte aan een analysesysteem van het opleidingsaanbod, waarbij er, naast de definitie, ook vermeld wordt welke opleidingen nuttig zijn voor de werkgever/medewerker en waarom.

2. Loon en arbeidstijden

ITEM	ENQUÊTE 1			ENQUÊTE 2
	WG	MW	ART	WG + ART
2				
pos	53	40	38	74
neg	47	60	62	26

Hier wordt vooral gepolst naar de verloning van de werkgever, de zelfstandige kapper en de medewerker. Rekent de zelfstandige kapper voor zichzelf voldoende loon aan, is de medewerker tevreden over zijn loon?

- 47% van de WG rekent voor zichzelf onvoldoende loon aan
- 60% van de MW is ontevreden over zijn loon
- 62% van de ART rekent voor zichzelf onvoldoende loon aan.

De werkgever die de moeite neemt om zijn medewerkers in te lichten over de inhoud en de samenstelling van de loonfiche, ervaart dat zijn medewerkers positiever zijn over hun loon. Een loonfiche kan ingewikkeld zijn en daarom kan het nuttig zijn om de loonfiche toe te lichten zodat er geen misverstanden ontstaan. Wat is een brutoloon, een nettoloon, het woon-werkverkeer, de werkkledij, de patronale bijdrage, het fiscale effect van kinderen ten laste, enz.?

Het is belangrijk dat de medewerker weet wat een nettoloon is en dat dit voor iedere medewerker een ander resultaat geeft naargelang van zijn persoonlijke situatie. Bijvoorbeeld: schalen van bedrijfsvoorheffing zijn veelal moeilijk te snappen voor de medewerker, zeker wanneer een medewerker plots meer belastingen moet betalen bij loonsverhoging. Uiteraard speelt het studieniveau een hoge rol in de beleving van de loon-inspanning. We merken dat de “beter opgeleide” kapper daar minder vragen over heeft en zelf zijn weg vindt in het omzetten van een brutoloon in een nettoloon.

We merken ook dat de partner een cruciale rol speelt in deze beleving. Een partner die een positief licht werpt op het loon, zorgt uiteraard voor een andere beleving dan een partner die eveneens niet weet hoe een loonstructuur is opgebouwd. Het is ook typisch voor de sector om te denken in nettoloon (wat heb ik op het einde van de maand in mijn handen?), terwijl er in andere sectoren eerder gepraat wordt over en gedacht wordt in termen van brutoloon. Dit komt omdat de medewerker in veel kapsalons ook voor een deel in het zwart werkt.

☞ Een betere kennis van de loonstructuur leidt tot meer motivatie en een betere beleving van de werk-privébalans. Zit hier een boodschap in voor de sociale secretariaten?

3. Werkzekerheid: wat brengt de toekomst?

ITEM	ENQUÊTE 1			ENQUÊTE 2
	WG	MW	ART	WG + ART
3				
pos	33	28	13	70
neg	67	72	87	30

Hier is er een verschil in beleving van het toekomstbeeld tussen de 2 enquêtes:

Enquête 1

Over de toekomst en de werkzekerheid heerst er in de eerste groep een onveilig gevoel. Zowel onder de werkgevers (67%), de medewerkers (72%) als de artisanale kappers (87%) leeft er een hoge onzekerheid over wat de toekomst de komende jaren zal brengen. Een zwakke positie (beleid) in het bedrijf, door vb. een gebrek aan vorming en professionalisme, brengt de kapper in moeilijkheden bij een minder gunstig economisch klimaat, omdat een efficiënte aanpak of gepaste maatregelen uitblijven.

Dit gaat gepaard met vragen over lonen, sociale zekerheid, pensioenregeling enz.; een tendens die we in de sector als behoorlijk nieuw kunnen beschouwen, maar die voldoende verontrustend is en dus input en actie vanuit de sector vereist.

Onzekerheid veroorzaakt ook schrik of twijfel om systematisch prijsaanpassingen door te voeren, ondanks het feit dat de economische ontwikkeling en de loonsverhoging in de sector dit zeker verantwoorden. Veel werkgevers vragen zich af hoe zij de verhoogde loonkost kunnen opvangen die met de onlangs toegepaste loonsverhoging gepaard gaat (20% op 1,5 jaar).

De klant daarentegen heeft niet noodzakelijk problemen met een prijsverhoging indien de kwaliteit van de diensten goed is. In het voorbije jaar ging 65% van de Belgen naar de kapper (economische barometer). De prijs die betaald wordt bij de kapper, wordt meestal gezien als fair.

Enquête 2

Bij deze doelgroep is de marktbeleving momenteel behoorlijk verschillend, omdat de risico-ervaring bij grotere werkgevers een stuk hoger ligt dan bij werkgevers met minder medewerkers en zelfstandige kappers, die de evolutie in de economie en de sectorbranche als minder bedreigend aanvoelen.

☞ Er is nood aan voorbeeldrollen in de sector (goede praktijken) zonder dat er prijsafspraken worden gemaakt. Kappers kunnen zich laten inspireren door goede praktijken.

☞ Wat wel duidelijk leeft in de sector, is de vraag naar nieuwe samenwerkingsmodellen die beter inspelen op het veranderende economische en maatschappelijke klimaat.

4. Fysieke belasting

ITEM	ENQUÊTE 1			ENQUÊTE 2
	WG	MW	ART	WG + ART
4				
pos	44	35	50	71
neg	56	65	50	29

In de doelgroep van de eerste enquête ervaart de meerderheid het beroep als fysiek belastend. Veel kappers hebben moeite om voorzorgsmaatregelen te treffen en die effectief in de praktijk toe te passen, ondanks de beschikbare informatie binnen en buiten de sector. Werkgevers met veel medewerkers leggen zichzelf en hun team dikwijls een hogere werkdruk op, uit noodzaak, om steeds meer omzet te maken in een markt van stijgende ondernemerskosten. Ze zijn geneigd om meer reserves aan te leggen en zo de doelstellingen voor het dagelijks rendement te verhogen.

De kleinere werkgevers spreken over doelstellingen voor het dagelijks rendement van ongeveer 365 euro excl. btw kassa-inkomst per medewerker, terwijl de doelstelling bij de grotere werkgevers (vooral ketens) veelal ongeveer 410 euro excl. btw kassa-inkomst per dag bedraagt. Vandaar een begrijpelijk verschil in beleving op het niveau van de fysieke belasting.

☞ Een workshop volgen rond ergonomie samen met de medewerkers en het opnemen van maatregelen inzake ergonomie in het arbeidsreglement zijn zeker aan te raden. Hierbij speelt de werkgever een belangrijke rol in het informeren van zijn team.

5. Omstandigheden

ITEM	ENQUÊTE 1			ENQUÊTE 2
	WG	MW	ART	WG + ART
5				
pos	87	70	83	75
neg	13	30	17	25

Hinderend geluid wordt het meest vermeld als element dat de werkomstandigheden bemoeilijkt en extra vermoeidheid veroorzaakt. Vooral bij medewerkers blijkt lawaai ook invloed te hebben op de werk-privébalans en hierbij wordt hoofdzakelijk verwezen naar het lawaai van haardrogers.

☞ Deze problematiek wordt besproken en leeft op Europees niveau, maar kan zelfs vandaag al gemakkelijk verholpen worden

met stille (en betaalbare) haardrogers en geluidsabsorberend materiaal.

6. Veiligheid

ITEM	ENQUÊTE 1			ENQUÊTE 2
	WG	MW	ART	WG + ART
6				
pos	62	63	29	61
neg	38	37	71	39

Het kappersberoep wordt niet door iedereen beschouwd als veilig. Gebrek aan kennis is daar wellicht de belangrijkste oorzaak van. Niettemin bestaat er in de sector een verplichte veiligheids-scan (de risicoanalyse) die binnen een bepaalde periode dient te worden uitgevoerd. Veel ondervraagden geven aan daar geen weet en/of kennis van te hebben.

☞ Meer info betreffende de wettelijke verplichtingen is zeker welkom. Hier kunnen goede praktijken ook een positieve invloed hebben op het implementeren van een welzijnsbeleid binnen het kapsalon. Het is belangrijk de kapper te sensibiliseren om werk te maken van een veilige werkomgeving, wat zeker ten goede komt aan de rentabiliteit van het kapsalon en eveneens aan de werk-privébalans. Een kapper die actief is in een veilige omgeving kent minder stress en werkt efficiënter.

7. Organisatie

ITEM	ENQUÊTE 1			ENQUÊTE 2
	WG	MW	ART	WG + ART
7				
pos	69	80	88	76
neg	31	20	12	24

De medewerkers hebben nood aan duidelijke afspraken, ze willen weten wat er van hen verwacht wordt en welke resultaten ze moeten behalen. Wat moet ik wel en niet doen? Het is duidelijk dat de kapsalons met een geïmplementeerd personeelsbeleid beter scoren.

Er wordt gevraagd naar meer flexibiliteit binnen het kapsalon en meer inspraak in de opmaak van het uurrooster. Het is voor velen niet duidelijk wat er mogelijk is binnen de sector.

☞ De kapsalons worden meer en meer geconfronteerd met het onregelmatige gedrag van de consument. Onvoorspelbare lege momenten gedurende de dag doen heel wat werkgevers knarsetanden. Kan een ploegenstelsel in de sector, kan er gewerkt worden met variabele uren?

8. Autonomie

ITEM	ENQUÊTE 1			ENQUÊTE 2
	WG	MW	ART	WG + ART
8				
pos	80	62	95	75
neg	20	38	5	25

In welke mate ben ik vrij om te kiezen wat ik doe en welke impact heeft dit op mijn werk? Wat is het gevoel van vrijheid op het werk?

Hoe groter het vrijheidsgevoel, hoe positiever de werk-privébalans. Uiteraard heeft het te maken met een beleving die omschreven wordt als een gevoel. Er dienen steeds een reeks verplichtingen nageleefd te worden door alle partijen (werkgever en medewerker).

☞ De betere manager/leidinggevende creëert een groot gevoel van vrijheid door middel van duidelijke afspraken en taakomschrijvingen. Als de medewerker minder zicht heeft op zijn taken, brengt dit dikwijls stress en ongenoegen met zich mee.

9. Werk-privébalans

ITEM	ENQUÊTE 1			ENQUÊTE 2
	WG	MW	ART	WG + ART
9				
pos	62	59	50	64
neg	38	41	50	36

Een positieve of negatieve beleving van de werk-privébalans blijkt afhankelijk te zijn van de beleving van vrijheid tijdens het werk. Een werkgever heeft uiteraard iets meer vrijheid dan de medewerker die zich moet houden aan het uurrooster. Niettemin blijkt dat gevoel van vrijheid een rechtstreekse invloed te hebben op de werk-privébeleving.

☞ Er wordt verwezen naar de uurregeling van de kinderopvang die niet overeenstemt met het uurrooster van de medewerkers. Daardoor is het eigenlijk niet mogelijk om de kinderen op een correcte wijze op te vangen tijdens het werk.

10. Contact en samenwerking

ITEM	ENQUÊTE 1			ENQUÊTE 2
	WG	MW	ART	WG + ART
10				
pos	89	82	67	56
neg	11	18	33	44

Betere managementtechnieken hebben duidelijk een positieve invloed.

11. Ondersteuning

ITEM	ENQUÊTE 1			ENQUÊTE 2
	WG	MW	ART	WG + ART
11				
pos	94	68	100	71
neg	6	32	0	29

De werkgever heeft het duidelijk moeilijk om zijn medewerkers te motiveren om een opleiding te volgen. Dit is inderdaad een sectorprobleem. Wanneer er bij een groep medewerkers gepolst wordt naar hun specifieke noden om te groeien in hun job en functie, dan wordt steeds op de eerste plaats "opleiding" aangegeven. Wanneer er echter een opleiding wordt georganiseerd, ervaart de werkgever de grootste moeite om zijn team daaraan te doen deelnemen.

Opleiding tijdens de werkuren is echter moeilijk haalbaar. De werkgever betaalt in dit geval de opleiding zelf + de werkuren van de opleiding + de omzet die tijdens de werkuren niet kan worden gerealiseerd. Het is dus een driedubbele kost voor de werkgever. Het enige wat hij eraan wint, is dat de medewerker er technisch op vooruitgaat. Is een win-winsituatie mogelijk?

☞ Hierbij kan het gebruik van internettoepassingen en social media, die het thema professioneel aanpakken, succesvol zijn en vooral de medewerkers aanspreken.

12. Werkbeleving 'La passion de la coiffure?'

ITEM	ENQUÊTE 1			ENQUÊTE 2
	WG	MW	ART	WG + ART
12				
pos	76	68	100	50
neg	24	32	0	50

Hier wordt een duidelijke vraag gesteld: doe je graag je job?

Dit item is leeftijdsgebonden. Opmerkelijk is dat 1/3 van de medewerkers en van de werkgevers aangeeft zijn job niet graag te doen. Heeft dit te maken met een foute beroepskeuze, een tijdelijk effect door de onzekere economische vooruitzichten (de vraag is dan uiteraard welke job dat dan wel biedt in het huidige economische klimaat), is dit gelinkt aan de leeftijd of is het gewoon een vraag die bestaat in de sector: wil ik dit beroep nog verder uitoefenen?

Het kappersberoep kampt met kwalitatieve knelpunten, waardoor de sector sinds jaren d.m.v. diverse samenwerkingsovereenkomsten er een prioriteit van maakt om de kwaliteit van het onderwijs

te optimaliseren, de doorgroeimogelijkheden te bevorderen, hogere lonen uit te keren en het stagestatuuat te herzien.

☞ De wetgeving maakt het in bepaalde gevallen moeilijk voor de werkgever en de medewerker om het imago te verbeteren. Een voorbeeld daarvan: de leerlingen worden op school aangespoord om het specialisatiejaar te volgen (7e jaar BSO), terwijl ze dan op de arbeidsmarkt niet kunnen aangeworven worden met een startbaanovereenkomst, omdat de werkgever voorkeur geeft aan een zesdejaars voor wie de maatregel wel geldt.

13. Aanbod aan informatie

ITEM	ENQUÊTE 1			ENQUÊTE 2
	WG	MW	ART	WG + ART
13				
pos	97	93	100	90
neg	3	7	0	10

Wordt duidelijk in de sector als positief ervaren. De nodige informatie over de job en de loopbaanmogelijkheden zijn aanwezig.

☞ Ondanks de positieve beoordeling wordt hier eveneens verwezen naar de noodzaak van een analyse-instrument om een beroepskeuze beter te kunnen funderen, om te bepalen welke opleidingen nuttig/gewenst zijn voor het individu en zo een beroepskeuze te optimaliseren.

14. Waardering door de omgeving

ITEM	ENQUÊTE 1			ENQUÊTE 2
	WG	MW	ART	WG + ART
14				
pos	93	73	50	92
neg	7	27	50	8

Blijk geven van waardering is zeer belangrijk voor het behoud van de medewerker, omdat het respect van de werkgever, de partner en de familie een positieve invloed heeft op de werkbeleving.

15. Beroep op maatregelen

(loopbaanonderbreking, educatief verlof, arbeidsduurvermindering (overschakelen naar deeltijds), zwangerschapsverlof, tijdskrediet enz.)

ITEM	ENQUÊTE 1			ENQUÊTE 2
	WG	MW	ART	WG + ART
15				
pos	4	3	0	9
neg	96	97	100	91

96% van de werkgevers deed hier nooit een beroep op, maar ook 97% van de medewerkers niet. Dit heeft uiteraard veel te maken met de leeftijd van de medewerkers. Hoe hoger de leeftijd, hoe meer kans dat een actieve professional ooit een beroep deed op een maatregel in het kader van de werk-privébalans.

Een werkgever die zelf eerder een beroep deed op een maatregel, zal hiervoor meer begrip tonen wanneer de medewerker erom vraagt. Het gaat hier vooral om werkgevers die zelf ooit medewerker zijn geweest in hun carrière en in dit kader een beroep deden op een maatregel.

☞ Een onevenwichtige balans verhoogt de stress en het ongenoegen bij de kapper en kan een oorzaak worden van uitstroom, indien geen beroep kan worden gedaan op maatregelen die de problematiek aanpakken.

Wat gebeurt er bijvoorbeeld na de zwangerschapsperiode? De werkhervatting verloopt niet altijd even vlot; de werkgever heeft voor de zwangerschapsperiode een plaatsvervangster in dienst genomen.

16. Medezeggenschap

ITEM	ENQUÊTE 1			ENQUÊTE 2
	WG	MW	ART	WG + ART
16				
pos	97	79	57	69
neg	3	21	43	31

☞ Eén op 5 medewerkers meent geen inspraak te hebben in het dagelijks beleid van een kapsalon. Niettemin geven de medewerkers in de enquête duidelijk aan dat meer medezeggenschap bij hen heeft geleid tot een betere beleving van de werk-privébalans.

5. AANDACHTSPUNTEN

De kapperssector bevindt zich momenteel in een overgangsfase op het vlak van dienstverlening en personeelsbeleid. Dit doet uiteraard vragen rijzen bij de werkgever. Nieuwe uitdagingen, maatregelen en wisselende maatschappelijke perceptie eisen constante bijsturing. We willen even stilstaan bij de volgende aandachtspunten waarover onduidelijkheid en soms misnoegdheid heerst.

Aanpak

De kapper werkgever kampt zoals iedere ondernemer met problemen die moeten worden opgelost. Hij vraagt zich dan ook af hoe een andere werkgever in dezelfde situatie dit zou aanpakken. De veel voorkomende vraag “Hoe doen die anderen dat?” duidt op een reële nood aan tools, instrumenten en een sectorale visieontwikkeling die een nieuwe houvast zouden bieden aan de werkgever van vandaag en morgen.

Openingsuren, -dagen, laatavonddiensten

Zijn flexibele uren haalbaar binnen de sector?

De kapper stelt zich vragen over de openingsuren: het klassieke uurrooster van 9-17 uur wordt ter discussie gesteld. Is het nuttig om een laatavonddienst in te voeren, om op zondag te openen (voor zover de wetgeving het toelaat), om het uurrooster te herzien? Hij wil ook weten wat de impact en de gevolgen hiervan zijn op de rentabiliteit van het kapsalon en op de motivatie van zijn medewerkers. In grotere kapsalons kan dit uiteraard vlotter dan in kleine bedrijven.

Uit de enquête blijkt dat ruimere openingsuren een positief effect hebben op de beleving van de werk-privébalans bij de medewerker: hij kan namelijk meer uren/dagen presteren, wat hem de mogelijkheid biedt vrije dagen op te nemen wanneer het hem past. Hij kan zijn werk combineren met zijn privéleven. Voor elk individu is dit anders; een jonge moeder zal op andere tijden willen thuis zijn voor de kinderen dan een oudere medewerkster die een andere planning heeft omdat de kinderen ouder zijn of al het huis uit zijn.

Het invoeren van een laatavonddienst heeft een positief effect op de werksfeer, de werk-privébalans en het rendement. Een laatavonddienst biedt namelijk de mogelijkheid om de minder drukke momenten van de dag op te vangen en ook te rentabiliseren.

Vakantie en vrije tijd zijn belangrijk voor de werkgever en de medewerker.

Zelfstandig statuut

Wat arbeidsovereenkomsten betreft, wordt er in de enquête verwezen naar het gebruik van het zelfstandig statuut. Het gebruik van dit statuut is het gevolg van het toenemend aantal nevenactiviteiten in de kapsalons (zoals nagelstudio, gelaatsverzorging, manicure/pedicure). Deze taken worden uitgevoerd door professionals die aan meerdere bedrijven (waaronder kapsalons) hun diensten aanbieden en ook legaal werken onder het zelfstandig statuut. In hoeverre is het haalbaar om op wettelijk niveau met zelfstandige kappers te werken zonder uiteraard in schijnzelfstandigheid te belanden?

De wettelijke bepalingen, de voorwaarden en de gevolgen van een dergelijk contract doen vragen rijzen bij de werkgever. Hij wordt hieromtrent graag ingelicht om zich t.o.v. dit maatschappelijk fenomeen te sterken en om de juiste keuzes te maken.

Economische werkloosheid

Het systeem van economische werkloosheid geeft wat ademruimte = comfort voor de medewerker en de werkgever. Meer medewerkers in dienst nemen kan haalbaar zijn als economische werkloosheid toegekend wordt. Deze maatregel vraagt de nodige inspanning op administratief vlak.

6. VISIE EN MISSIE VAN DE SECTOR

De huidige hoedanigheid van de kapper is binnen de visie van UBK/UCB geëvolueerd zoals het huidige samenlevingspatroon, waar het individuele en het maatschappelijke elkaar in perfecte harmonie proberen aan te vullen. De kapper is in de eerste plaats een vakman met passie en met één doel voor ogen, namelijk de klanten een goed gevoel bezorgen. In de hedendaagse economische, sociale en maatschappelijke context heeft de kapper meer ondersteuning nodig om zijn doel te bereiken. Talent en vaardigheden volstaan niet om een succesvol kapper te zijn. Naast de nodige uitrustingen voor het uitoefenen van de beroepsactiviteiten, is het belangrijk het kapsalon eveneens te voorzien van alle middelen die de arbeidskwaliteit kunnen bevorderen, zodat elke kapper in een veilige en gezonde omgeving zijn job kan uitvoeren. Aandacht voor de medewerker en zijn werkcontext, maar ook aandacht voor zijn eigen comfort bij de uitvoering van de diverse taken resulteert in een grotere jobtevredenheid, wat dan weer leidt tot een betere productiviteit, bedrijfscultuur, efficiëntie en langer werken.

In dit opzicht ijvert UBK/UCB voor het verlagen van de loonkosten, het invoeren van flexibele werkuren, de administratieve vereenvoudiging, het verlagen van de btw, het professionaliseren van het kappersberoep, het bestrijden van oneerlijke concurrentie en het opwaarderen van de opleidingen.

De beroepsvereniging wil zorgen voor de nodige omkadering van het kappersberoep in al zijn facetten en zal, in het bijzonder op het vlak van werk-privébalans, de kapper informeren, knowhow delen, advies verlenen en vooral acties ondernemen op korte, middellange en lange termijn.

7. AANPAK

De sector koppelt een termijn aan de verschillende items: korte (KT), middellange (ML) en lange termijn (LT).

1. Loopbaanmogelijkheden en scholing: ML

Er is inderdaad een groot opleidingsaanbod beschikbaar op professionele sites waardoor de geïnteresseerde soms moeilijk de geschikte opleiding vindt.

Een analyse-instrument dat ondersteuning biedt bij het zoeken naar een geschikte opleiding of bij de opstart van een eigen bedrijf kan veel zoekwerk uitsparen en misverstanden vermijden. De sector biedt de links naar de nuttige sites aan op: www.coiffure.org.

2. Loon en arbeidstijden: KT

Beter weten hoe het loon in elkaar zit, leidt tot meer verbondenheid met de job en een grotere vertrouwensband. Er is minder stress en ongenoegen. Als iemand zicht heeft op zijn loon, is hij meer gemotiveerd; hij weet precies hoeveel hij verdient en wat bepaalde posten op de fiche betekenen (hogere loon, hogere schijf). Een betere kennis van de loonstructuur leidt dus tot meer motivatie en minder stress.

De sector bekijkt of het mogelijk is om de sociale secretariaten te stimuleren om de loonfiches duidelijker op te stellen voor de medewerkers. De werkgever heeft van zijn kant de nodige knowhow om de informatie intern door te geven aan de medewerkers. Er kan een specifieke opleiding hieromtrent georganiseerd worden, maar de ervaring leert ons dat dergelijke opleidingen weinig bijval oogsten en meestal afgeschafte worden wegens te weinig ingeschreven kandidaten.

De sector voorziet een opleiding in deze materie voor de werkgever en zijn medewerker.

3. Werkzekerheid: wat brengt de toekomst: KT

UBK/UCB ijvert voor het verlagen van de loonkosten, het invoeren van flexibele werkuren, de administratieve vereenvoudiging en het verlagen van de btw.

Goede praktijken kunnen aan bod komen in het vakblad Coiffure.org en op de sociale media van de beroepsvereniging. Kappers kunnen zich inderdaad hierdoor laten inspireren.

4. Fysieke belasting: KT

Het verbeteren van de werkomstandigheden door de invoering van een preventiebeleid in het kapsalon wordt door de sector sinds jaren gepromoot aan de hand van brochures, affiches en workshops, conform de bepalingen van het KB van 20/02/2013.

Van de kapper-werkgever wordt ook verwacht dat hij zelf een opleiding volgt zodat hij over een goede kennis beschikt van de beschermingsmaatregelen op het werk (KB 20/02/2013 - deel 2 - hoofdstuk II - organisatorische beschermingsmaatregelen - punt 12).

We verwijzen hierbij ook naar cao 83.845 van 04/06/2007, hoofdstuk VI Vorming, artikel 11, die het recht toekent aan de kapper medewerker om minstens 16 uren professionele en/of technische vorming per jaar te volgen.

Een jaarlijkse opleiding verzorgen op de werkvloer over o.a. ergonomie (en preventie in het algemeen) is een aanrader. De medewerkers betrekken in het verhaal verhoogt de slaagkansen en heeft een positief effect op de werksfeer. Preventie is een gedeelde verantwoordelijkheid: de werkgever treft maatregelen en de medewerker volgt ze op.

De werkgever kan de afspraken rond preventie opnemen in het arbeidsreglement.

Meer info: download op www.coiffure.org/nl/sectorinfo/preventie-welzijn

- de affiche over de gezondheidsrisico's in de kapperssector
- de RISKTRAINER brochure

5. Omstandigheden (geluid): KT

De sector zal de kapper over de aanpak van geluidshinder sensibiliseren via de vereiste kanalen.

6. Veiligheid: KT

Alle informatie betreffende de wettelijke verplichtingen inzake veiligheid is beschikbaar op www.oiraproject.eu. Een analyse van het kapsalon, gekoppeld aan een actieplan, is een zeer nuttig instrument bij het implementeren van een welzijnsbeleid. De opmaak van een risicoanalyse is wettelijk verplicht. De sector biedt de nodige instrumenten (handleiding en index) om de kapper in die taak te ondersteunen.

Het is belangrijk dat de kapper deze analyse zelf invult (met zijn medewerkers) en beseft hoe belangrijk het is om een preventiebeleid te voeren. De sector wil de kapper sensibiliseren om werk te maken van een veilige werkomgeving, wat zeker ten goede komt aan de rentabiliteit van het kapsalon en eveneens aan de werk-privébalans. Een kapper die actief is in een veilige omgeving kent minder stress en werkt efficiënter.

De basis van een goed beleid is de opmaak van een risicoanalyse. De sector verschaft hiervoor een manual (handleiding + index) om de kapper te ondersteunen bij het invullen van de OiRA (www.oiraproject.eu).

Meer info

download op www.coiffure.org/nl/sectorinfo/preventie-welzijn/oir

- de OiRA handleiding
- de OiRA index

7. Organisatie: KT

Een goed kader creëren voor een betere werkbeleving past in het organisatorische kader van elk bedrijf. Het onregelmatige gedrag van de klant en de onvoorspelbare lege momenten op een dag brengen vaak de planning in de war. Een variabel uurrooster, dat reeds in bepaalde sectoren gehanteerd wordt, zorgt voor een goede compromis, waarbij de werkgever niet opnieuw op extra kosten wordt gejaagd. Variabele werkuren en de administratieve vereenvoudiging zijn een agendapunt in de overlegplatformen van de sector. Werken volgens afspraak kan een oplossing bieden.

8. Autonomie: KT

Het is inderdaad belangrijk dat de medewerker een duidelijk zicht heeft op zijn taken en dat de werkgever in de mate van het mogelijke delegeert. Daarbij moeten de competenties bij de medewerker garant staan voor een vlot verloop.

Elke werkgever die geregeld kampt met vervroegde uitreding kan alvast proberen de verschillende vormen van werk nog beter te verdelen. Bepaalde taken kunnen aan oudere medewerkers toegekend worden, zoals de extra zorg voor de klant tijdens het bezoek en de administratieve taken.

Met het oog op het behoud van de getalenteerde en gemotiveerde medewerkers, wat de algemene werkbaarheid alleen maar ten goede komt, is een goede arbeidsorganisatie immers cruciaal. Ook wie alleen werkt, moet voor zichzelf streven naar werkbaar werk.

De sector beschikt over een tool voor de zelfstandige kapper en de kapper-werkgever om een beter zicht te krijgen op de eigen arbeidsorganisatie, de manier waarop het werk in zijn salon wordt verdeeld, de diverse taken en de werkbelasting van zichzelf én zijn medewerkers.

Deze tool helpt de kapper dus bij het organiseren/delegeren van het werk en het uitbouwen van een betere werk-privébalans. Op die manier zorgt hij voor duurzame inzetbaarheid van zichzelf én de medewerkers.

Meer info

- www.salonmanagement.be
- <http://www.coiffure.org/nl/sectorinfo/mijn-salonmanagement-plan>

9. Werk-privébalans: KT

Een duidelijke jobomschrijving, die in het arbeidsreglement wordt opgenomen, voor elke medewerker kan een positief effect hebben op de werkbelasting en de jobinvulling.

10. Contact en samenwerking: LT

Een goed management heeft een positieve invloed op de samenwerking tussen de werkgever en de medewerkers en tussen de medewerkers onderling. De maatregelen voor het optimaliseren van het competentie- en welzijnsbeleid binnen de onderneming zijn niet voldoende bekend, ondanks de inspanningen van de sector om loopbaan- en diversiteitsplannen, MVO (maatschappelijk verantwoord ondernemen) en maatregelen in het kader van welzijn op het werk e.a. te promoten. De sector bekijkt de mogelijkheid om de promotiekanaalen 'anders' aan te wenden.

11. Ondersteuning: LT

Ondanks het grote opleidingsaanbod heeft de werkgever moeite om de medewerkers te motiveren om bijkomende opleidingen te volgen, vooral als die 's avonds of op een vrije dag worden georganiseerd. Een opleiding volgen in een opleidingscentrum vraagt ook een extra inspanning. Hier speelt de wens om tijd te nemen voor het eigen privéleven een belangrijke rol.

Sinds jaren moedigt de sector de medewerkers van de 3 deelsectoren aan via de opleidingsvergoeding. Terwijl de formele opleidingsparticipatie tussen 2012 en 2013 nog met 7% daalde, namelijk van 1472 naar 1370 medewerkers die een geaccrediteerde opleiding volgden, werd er in 2014 opnieuw een groei genoteerd. In 2014 namen in totaal 1490 medewerkers deel aan een sectorale vorming. Dit vertegenwoordigt een groei van 9% ten opzichte van 2013 (bron FBZ PC314).

Een opleiding volgen tijdens de werkuren is voor de werkgever daarentegen moeilijk haalbaar wegens het kostenplaatje dat met een dergelijke opleiding gepaard gaat. De werkgever betaalt in dit geval de opleiding, de werkuren van de opleiding en de gemiste omzet. De opleiding maakt van de medewerker wel een betere vakman, maar die optimalisatie weegt onvoldoende op tegen de gemiste inkomsten.

De boodschap "Leer bij, wanneer het jou past" kan een oplossing bieden, omdat de huidige samenleving een vrijetijdssamenleving is waarbij extra inspanningen die buiten dit kader vallen moeilijk kunnen worden opgelegd. Het aanbod van digitale programma's (internetopleidingen) kan een antwoord bieden zolang de kwaliteit van de opleiding verzekerd wordt. Dergelijke programma's bestaan reeds in de VS. Digitale oplossingen zouden het verkeers- en tijdsprobleem helpen oplossen.

12. Werkbeleving: KT

Het kappersberoep moet een bewuste keuze zijn, het watervaleffect wordt sinds jaren aangepakt door intensieve samenwerkingsovereenkomsten met het onderwijs.

De nieuwe beroepskwalificaties van de kapper definiëren duidelijk de competenties van de startende kapper die autonoom alle opdrachten zal uitvoeren.

Meer info

- de kapper: niveau 3 <http://www.ond.vlaanderen.be/kwalificatiestructuur/kwalificatiedatabank/#beroepskwalificaties>
- de kapper-salonverantwoordelijke: niveau 4

- <http://www.ond.vlaanderen.be/kwalificatiestructuur/kwalificatiedatabank/#beroepskwalificaties>

13. Informatievoorziening: ML

Zoals hierboven reeds vermeld zijn er op alle niveaus informatiekkanalen die een juiste beroepskeuze kunnen bevorderen. De sector biedt op de eigen website links aan die verwijzen naar de juiste sites.

De sector bekijkt de mogelijkheid om deze informatiekkanalen toegankelijker te maken.

14. Waardering door de omgeving: ML

De waardering van de werkgever, de partner en de familie heeft een positieve invloed op de werkbeleving en is belangrijk voor het behoud van de medewerker.

In de tool www.salonmanagement.be wordt specifiek aandacht besteed aan de persoonlijke radar waarbij de waardering van de omgeving en familie een belangrijke rol speelt.

15. Beroep op maatregelen: LT

De actieve professionele kapper heeft nood aan efficiënte, doelgerichte informatie (duidelijk en gevat). De maatregelen worden kenbaar gemaakt via het vakblad Coiffure.org, de site www.coiffure.org, brochures, infosessies, flyers, workshops e.d.

De sector bekijkt de mogelijkheid om te polsen naar de specifieke noden van de kapper zodat de informatie zoveel mogelijk aan zijn verwachtingen beantwoordt en ook gelezen wordt.

16. Medezeggenschap: KT

Medezeggenschap, met gedeelde verantwoordelijkheid tot gevolg, leidt tot een betere beleving van de werk-privébalans. Duidelijke afspraken zorgen voor een vlotte samenwerking; dit kan door het item werk-privé op te nemen in het reglement.

Vb. Het implementeren in het arbeidsreglement en bespreekbaar maken van vakantieperiodes en feestdagen, het uurrooster bepalen volgens de persoonlijke familiale situatie van elke medewerker.



coiffure.org
by **DBK/UCB**

