

Sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector kappers, fitness en schoonheidszorgen (PC 314)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

- Mevrouw Hilde Crevits, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,
- De heer Ben Weyts, De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS VAN SECTOR Kappers, fitness en schoonheidszorgen,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De Heer Jef Vermeulen, Voorzitter Coiffure.org;
- De heer Jef Vermeulen, Voorzitter FBZ PC314;
- De heer Eric Vandabeele, Algemeen directeur BBF&W vzw;
- De heer John Boeckx, Voorzitter Besko;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Werner Van Heetvelde sectoraal woordvoerder AC-ABVV;
- De heer Theo De Rijck, Secretaris ACV Bouw, Industrie & Energie en Ondervoorzitter FBZ PC314;
- De heer Eric Decoo, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB;

hierna “de sector” genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **294.000,00 EUR** uit te betalen aan **het Fonds voor Bestaanszekerheid voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen, Martelaarslaan 21 bus 501, te 9000 Gent (ondernemingsnummer: 0446.304.027 - bankrekeningnummer: BE63 0682 2483 4408)** ter financiering van **3 VTE sectorconsulenten**.

Artikel 2. De Vlaamse Regering stimuleert en ondersteunt de uitvoering van voorliggende overeenkomst door het organiseren van :

1. ad hoc-overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. netwerkbijeenkomsten met de sectorconsulenten die fungeren als doorgeeffluik van informatie en die in het teken staan van onder meer ervaringsuitwisseling, opbouw van expertise, en sectoroverschrijdende samenwerking.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De sector verbindt zich ertoe om conform artikel 4 van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein werk en sociale economie een kwaliteitsregistratie op organisatieniveau aan te tonen. De wettelijke verplichtingen op het vlak van de kwaliteitsregistratie dient uiterlijk op 31 maart 2021 vervuld te zijn.

Artikel 4. De sector van kappers, fitness en schoonheidszorgen verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2021-2022, een sectorale **omgevingsanalyse** en **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn verbintenissen die betrekking hebben op het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Artikel 5. De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief **3 VTE sectorconsulenten** ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Bij ziekte of

ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof komen niet in aanmerking voor financiering, tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 3 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerkgesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden.

Artikel 6. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2022** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2023** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het actieplan;
- de toetsing van de realisaties aan de resultaatsverbintenissen en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

Omgevingsanalyse

1. Sector in cijfers en trends

1.1 Instroom binnen de kapperssector via het onderwijs

1.1.1 Aantrekkingskracht van de sector

De afname van het aantal leerlingen binnen de afdeling BSO blijft zich in kleine mate verder zetten. Toch blijft de opleiding tot kapper, op vlak van leerlingenaantal, één van de populairste opleidingen onder de jongeren in Vlaanderen. Nog steeds blijft het vrouwelijke geslacht (89%) de grootste groep schoolverlaters in vergelijking met het mannelijke geslacht (11%). Al zien we dat het mannelijke geslacht toch in heel kleine mate toeneemt.

Haarverzorging duaal dat sinds 2016 is opgestart zit in een stijgende lijn. De oorzaak hiervan is een tekort aan geschikt personeel binnen de sector. Hierdoor zien de ondernemingen misschien sneller de meerwaarde van het duaal leren, waarbinnen toekomstige talenten opgeleid worden die bijgevolg bijdragen tot een kwaliteitsvolle instroom in de sector, en kan het makkelijker zijn om leerwerkplekken te vinden (zie duaal addendum).

Binnen het volwassenenonderwijs merken we dat de dagopleidingen nog steeds een succes zijn. Leerlingen die tijdens hun middelbare studie niet de kans kregen om voor het beroep van kapper te studeren, bijvoorbeeld omwille van een te lage onderwijskwalificatie volgens de ouders, voltooien deze opleiding in het volwassenenonderwijs.

Concluderend, in het schooljaar 2018-2019 volgden 6218 leerlingen de kappersopleiding. Meer nog, binnen dit cijfer zijn private academies en de Syntra-opleidingen niet meegerekend. Op vlak van kwantiteit is er binnen het kappersberoep zeker geen probleem. Maar de kwantiteit domineert helaas de kwaliteit van de opleiding, en maakt van het kappersberoep een knelpuntberoep.

In het schoolverlatersrapport (2019) van VDAB zien we dat leerlingen die de richting haarstylist volgen meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt dan leerlingen die na hun zesde jaar schoolverlater zijn binnen de richting haarzorg. In 2019 zagen we dat er 119 leerlingen schoolverlater waren na het zesde jaar haarzorg waarvan 16% nog steeds werkzoekend was na één jaar. Daarnaast waren er 454 schoolverlaters na de opleiding haarstylist waarvan 10,6% nog steeds werkzoekend was na één jaar. De laatste vijf jaar zijn de cijfers stabiel zijn gebleven, we zien geen verandering in deze problematiek.

	BSO Haarzorg 2de graad + 3de graad	BSO Haarstylist	DBSO kapper	DBSO kapper salonverantwoordelijke	BuSO kappermedewerker	Haarverzorging duaal voltijds SO	Haarverzorging duaal DBSO	Kapper-stylist duaal voltijds SO	CVO hairstylist theater, film en tv	CVO kapper	CVO kapper salonverantwoordelijke	CVO allround grimeur-visagist	Kapper Syntra	Kapper salonverantwoordelijke Syntra	Haarverzorging duaal Syntra	kapper-stylist duaal Syntra
2017 - 2018	3530	582	371	14	495	42			12	519	318	459	192	32	19	
2018 - 2019	3446	541	422	8	493	57	9	25		450	346	452	125	8	28	28

Tabel 1. Aantal inschrijvingen per onderwijsvorm en per schooljaar.

1.1.2 Kwaliteit van de opleiding

Met het afschaffen van de vestigingswet vanaf 1 januari 2018 beseffen we nog meer dat een goede basisopleiding noodzakelijk is voor de kapper van de toekomst. We hopen dat de consument zich bewust zal zijn van het belang van geschoolde ambachten en bereid is daar de juiste prijs voor te betalen. Meer dan ooit zullen we het beroep moeten opwaarderen met als kracht de scholing en het levenslang leren.

Kennis van het bedrijfsbeheer wordt in de opleiding aangeboden om de leerling voor te bereiden die voor het zelfstandig statuut kiest. In 60% van de gevallen treft het faillissement de bedrijven die jonger zijn dan 5 jaar en is de oorzaak van het faillissement meestal te wijten aan een gebrekkige kennis van bedrijfsbeheer (bron Graydon-lijst). Ook hier vragen we ons af wat de impact zal zijn van de afschaffing van bedrijfsbeheer die op 1 september 2019 van kracht ging en dit zowel in de scholen als in het beroepsleven. Als sector zijn wij al heel lang vragende partij om een BK bedrijfsbeheer uit te werken en dit communiceerden we ook naar AHOVOKS. AHOVOKS liet ons weten dat ze er mee bezig zijn. Het is voor ons niet duidelijk of ze voorstanders zijn van een BK bedrijfsbeheer specifiek voor kappers en schoonheidsspecialisten of het eerder de bedoeling is om dit uit te werken voor verschillende sectoren samen.

In het werkveld beoefenen veel werkgevers hun beroep op ambachtelijke wijze. 80% van de kappers werken met werknemers (±3) in dienst. Deze kappers hebben veel aandacht voor de technische kant van het beroep, hetgeen onderlijnd wordt door de lage belangstelling die opleidingen op vlak van bedrijfsbeheer aan de dag leggen. De aandacht voor het sociaal, economische is minder groot, wellicht ook vanwege de lage scholing op die vlakken. Vanuit de schoolse opleiding krijgen de kappers weinig mee van management bagage. Het 7de jaar in het voltijdse onderwijs is een jaar om zich als kapper te mogen vestigen, maar heet vaak een specialisatiejaar haarstijlist en de bedrijfstakken sluiten meestal onvoldoende aan bij de realiteit.

1.2 Instroom binnen de schoonheidssector via het onderwijs

1.2.1 Aantrekkingskracht van de sector

De evolutie van het aantal Vlaamse leerlingen doorheen de vorige twee schooljaren in een opleiding tot schoonheidsspecialist(e), met daarnaast de zogenaamde deelberoepen die een onderdeel zijn van de opleiding schoonheidsspecialist(e), ziet er als volgt uit:

	Bio-esthetiek	Schoonheidsverzorging	Se-n-Se esthetische lichaamsverzorging	CVO schoonheidsspecialist	CVO schoonheidsspecialist-salonbeheerder	CVO masseur	CVO Nagelstylist	CVO voetverzorging	CVO zelfstandig gespecialiseerd voetverzorging	Schoonheidsspecialist Syntra
2017 - 2018	984	985	38	873	580	161	192	147	225	20
2018 - 2019	885	1000	21	826	624	197	205	94	242	21

Tabel 2. Aantal inschrijvingen per onderwijsvorm en per schooljaar.

Het aantal leerlingen binnen de afdeling TSO blijft in kleine mate verder afnemen. Nog steeds blijft het vrouwelijke geslacht de grootste groep schoolverlaters in vergelijking met het mannelijke geslacht. In het schooljaar 2018-2019 volgden amper 6 jongens de opleiding tot schoonheidsspecialist.

Binnen het volwassenenonderwijs merken we dat de dagopleidingen nog steeds een succes zijn. Leerlingen die tijdens hun middelbare studie niet de kans kregen om voor het beroep van schoonheidsspecialist te studeren, bijvoorbeeld omwille van een te lage onderwijskwalificatie volgens de ouders voltooien deze opleiding in het volwassenenonderwijs.

In het schoolverlatersrapport (2019) van VDAB zien we dat leerlingen die de richting esthetische lichaamsverzorging (Se-n-Se) volgen meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt dan leerlingen die na hun zesde jaar schoolverlater zijn binnen de richting schoonheidsverzorging. In 2019 zagen we dat er 269 leerlingen schoolverlater waren na het zesde jaar schoonheidsverzorging waarvan 7,1% nog steeds werkzoekend was na één jaar. Daarnaast waren er 98 schoolverlaters na de opleiding esthetische lichaamsverzorging waarvan 6,1% nog steeds werkzoekend was na één jaar. De laatste vijf jaar zijn de cijfers stabiel zijn gebleven, we zien geen verandering in deze problematiek.

1.2.2 Studiekeuze

Logischerwijs heeft de keuze om voor het vak van schoonheidsspecialist(e) te kiezen te maken met de interesse rond het uiterlijke voorkomen van anderen. Daarnaast spelen talent, vaardigheid en de juiste attitude ook belangrijke factoren. Wanneer er in de 2de graad voor de studierichting bio-esthetiek gekozen wordt, volgt zo'n 95% de vervolgopleiding schoonheidsverzorging in de 3de graad.

1.2.3 Kwaliteit van de opleiding

De opleiding situeert zich in het technische onderwijs en vereist een ruimere theoretische basis dan bijvoorbeeld de opleiding tot kapper. Leerlingen die vanuit het Algemeen Secundair Onderwijs instromen, vertonen dan weer moeilijkheden met het bijwerken van de meer praktisch gerichte vaardigheden.

De professionalisering van de commerciële vaardigheden van de schoonheidsspecialisten is een must om het advies en de verkoop van de schoonheidsproducten binnen de schoonheids- en wellnessinstituten te kunnen maximaliseren.

De leerlingen die zich nog verder wensen te specialiseren (vb. grime) opteren nog voor een 7de leerjaar onder vorm van een secundair na secundair specialisatie (Se-n-Se). De aantallen blijven wel beperkt.

De vorming verstrekt in secundair onderwijs en door erkende onderwijsverstrekkers, is goed afgestemd op de vraag vanuit de arbeidsmarkt. Er is een gering overschot aan werkzoekenden vooral voortkomend uit andere mogelijkheden tot instroom in het beroep. De instroom in de sector wordt bepaald door de verschillende onderwijsinstellingen die een erkende opleiding tot schoonheidsspecialist(e) aanbieden. Het niveau van de opleidingen wordt als voldoende tot goed beschouwd, maar waakzaamheid is geboden. De impact van de kennis van een schoonheidsspecialist(e) bij het uitoefenen van het beroep is belangrijk en niet te onderschatten. Deze kennis ontbreekt soms bij opleidingen van de verschillende zogenaamde deelberoepen zoals bijvoorbeeld nagelstylist(e). Zij zien namelijk maar een beperkt deel van de opleiding tot

schoonheidsspecialiste waardoor zij een tekort hebben aan de kennis die ook gevraagd wordt op de arbeidsmarkt.



Kennis van het bedrijfsbeheer wordt in de opleiding aangeboden om de leerling voor te bereiden die voor het zelfstandig statuut kiest. In 60% van de gevallen treft het faillissement de bedrijven die jonger zijn dan 5 jaar en is de oorzaak van het faillissement meestal te wijten aan een gebrekkige kennis van bedrijfsbeheer (bron Graydon-lijst). Ook hier vragen we ons af wat de impact zal zijn van de afschaffing van bedrijfsbeheer die op 1 september 2019 van kracht ging en dit zowel in de scholen als in het beroepsleven. Als sector zijn wij al heel lang vragende partij om een BK bedrijfsbeheer uit te werken en dit communiceerden we ook naar AHOVOKS. AHOVOKS liet ons weten dat ze er mee bezig zijn. Het is voor ons niet duidelijk of ze voorstanders zijn van een BK bedrijfsbeheer specifiek voor kappers en schoonheidsspecialisten of het eerder de bedoeling is om dit uit te werken voor verschillende sectoren samen.

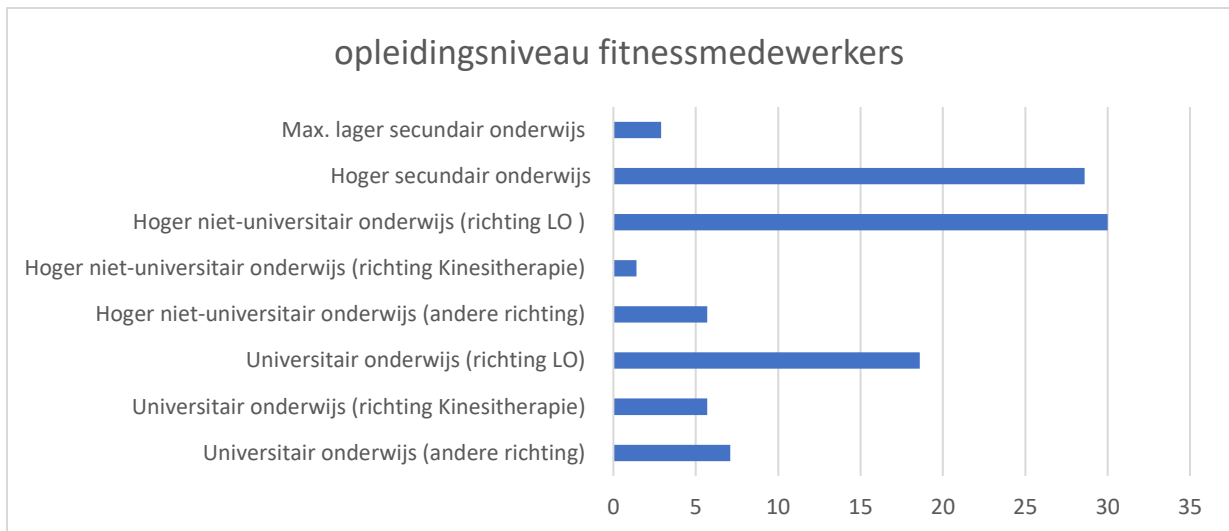
1.2.4 Stages

Een typisch kenmerk voor de sector is dat de behandeling gebeurt binnen een heel intieme sfeer. De schoonheids- en wellnessinstituten zijn dan ook niet steeds geneigd om hun klanten te laten behandelen door stagiairs. De behandelingsruimtes laten het vaak niet toe om een stagiaire voldoende ruimte te bieden om de behandelingen te volgen of onder supervisie uit te voeren.

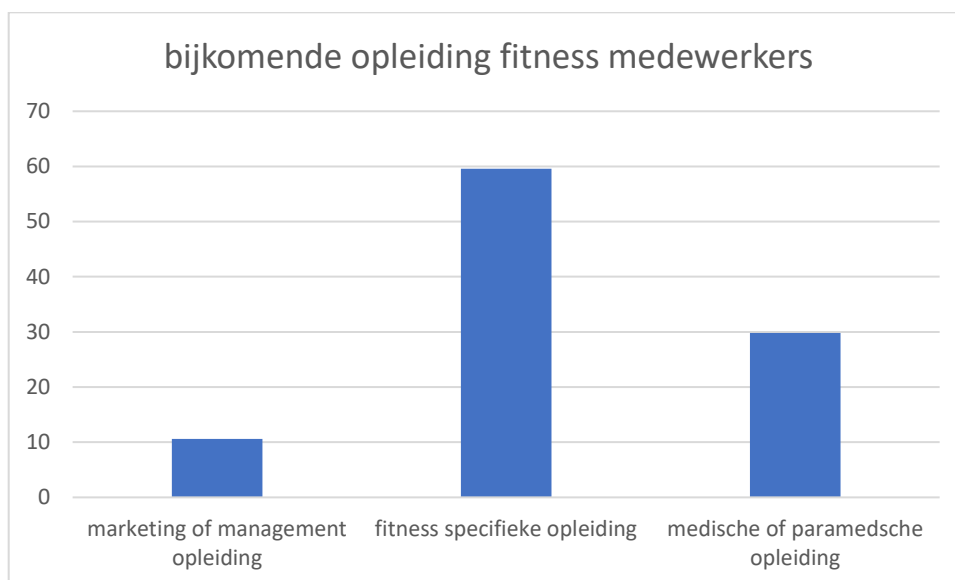
Het praktische deel dat tijdens de lesuren wordt aangeleerd is vooral gericht op (technische) uitvoering van de behandelingen. Tijdens stages komt vorming van andere fundamentele vaardigheden aan bod zoals het toelichten van producten en behandelingen aan klanten, de algemene houding en communicatie naar de klanten en de verkoop van schoonheidsproducten.

1.3 opleidingsprofielen binnen de fitness sector

- Wat betreft de tewerkstelling in fitnesscentra wordt een quasi genderpariteit vastgesteld: 52,7%  vs. 47,3% .
- Bijna een derde van de werknemers in fitnesscentra (31,5%) behaalde maximum een diploma hoger secundair onderwijs. Meer dan twee derde heeft echter een diploma hoger (niet-)universitair onderwijs op zak, meestal uit de richting Lichamelijke Opvoeding (LO). Hierbij behaalde 30% een niet-universitair LO-diploma en 18,6% een universitair LO-diploma. Afgestudeerde bachelors en masters in de revalidatiewetenschappen en kinesitherapie zijn slechts beperkt vertegenwoordigd.



- Ongeveer 67% van de werknemers heeft een bijkomende opleiding relevant voor de fitnesssector gevolgd. Hiervan volgde de meerderheid (60%) een fitnessspecifieke opleiding, 30% een medische of paramedische opleiding en 10% een management- of marketinggerichte opleiding.



- De meeste werknemers oefenen hun taken uit in de functie van instructor. Dit betekent dat ze in volle autonomie in het kader van professionele handelingen hun taken verrichten. Ongeveer 21% oefent een leidinggevende functie uit (operationeel of leidinggevend).
- Meer dan de helft van de werknemers (54,8%) werkt op basis van een zelfstandigenstatuut. Daarnaast bouwt de fitnesssector relatief sterk op de inzet van bedienden (loontrekkenden) en studenten/stagiairs.

1.3.1 Opleidingsaanbod binnen het reguliere onderwijs/syntra

In het hoger onderwijs telt Vlaanderen 13 hogescholen met een opleiding bachelor Lichamelijke opvoeding met een afstudeervariante bewegingsrecreatie en 3 universiteiten (Leuven, Brussel en Gent) met een opleiding master in de lichamelijke opvoeding afstudeervariante fitheid en gezondheid.

In het secundair onderwijs wordt door 3 scholen (Wemmel, Boom, Hasselt) in de derde graad TSO de SENSE sportclub -en fitnessbegeleider aangeboden. In 2 scholen (Antwerpen en Brugge) wordt momenteel in het 7^{de} jaar TSO de opleiding fitnessbegeleider dualaal aangeboden.

Binnen het SYNTRA-netwerk wordt door de campus Hasselt de opleiding fitnessbegeleider en personal trainer aangeboden.

Sinds 2015 werd de onderwijskwalificatie graduaat in de fitnessbegeleiding (HBO5) 90 studiepunten met als verwante beroepskwalificatie personal trainer uitgewerkt. Tot op heden werd nog geen concrete invulling gegeven aan deze onderwijskwalificatie.

1.4 Tewerkstelling gehele sector (PC 314)

De sector kappers, fitness en schoonheidszorgen samen ondervindt een daling in tewerkstelling, namelijk 3,2% blijft niet aan het werk binnen de sector. Verder wordt de sector gekenmerkt door niet veel openstaande vacatures (daling van 6,2%) en wordt de sector gerepresenteerd door vrouwen (84,1%).

Zowel de in- als uitstroom zijn van substantiële grootte, vooral jongere werknemers (< 25 jaar) vinden de weg naar de sector. De uitstroom vindt hoofdzakelijk plaats vóór de leeftijd van 55 jaar. Vanwege deze uitstroom is er weinig vergrijzing in de sector. Slechts 10,5% is meer dan 55 jaar oud. Wel is de uitstroom in deze laatste groep beperkt tot 5,5%. De grote uitstroom bij de werknemers en -gevers onder de 55 jaar brengt werkbaarheid in de kijker. In de loop van 2017, 2018 en 2019 namen in totaal 3938 unieke werknemers deel aan een sectoraal geaccrediteerde vorming.

De kapper behoort volgens VDAB tot de knelpuntberoepen. Het gaat om een beroep waarvoor de vacatures duidelijk niet zo gemakkelijk kunnen vervuld worden als voor het gemiddelde beroep, als ook zijn er niet veel vacatures. Vacatures staan gewoonlijk langer open of het vervullingspercentage is aan de lage kant. In 2019 (vóór Covid-19) ontving de VDAB 858 vacatures voor kapper en 70 vacatures voor kapper-assistent (bron VDAB). Het beroep kapper blijft dan ook gezien worden als knelpuntberoep.

Het kappersberoep is al langer een knelpuntberoep, niet zozeer omdat er te weinig kappers zouden afstuderen, de arbeidsreserve voor het kappersberoep is immers ruim. Wel blijken veel kandidaten ongeschikt omwille van hun leeftijd of hun beperkte of niet actuele beroepskennis. Daarnaast vindt niet iedereen de arbeidsomstandigheden ideaal: zaterdagwerk en de fysieke belasting verlagen de aantrekkelijkheid van de job.

1.5 Werkbaarheid gehele sector (PC 314)

De klein- en groothandel, waaronder de sector kappers, schoonheidszorgen en fitness valt, kent een stijging van 46,8% naar 50,1% in werkbaarheid. Dit is een mooie vooruitgang. Maar stress en gebrek aan motivatie gooien nog geregeld roet in het eten.

Er werden nog geen projecten neergeschreven met betrekking tot de werkbaarheidscheques van de Vlaamse Overheid, dit is mede te wijten aan het feit dat de sector al enkele tools ter beschikking heeft omtrent werkbaar werk en risicoanalyse (bv. mijn salon management plan, OIRA,...). Meer nog, de sector is een goede ontvanger van doelgroep verminderingen voor jongeren (9,4%), als ook wordt de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) toegepast in 9,6% van de werknemers met een Vlaamse doelgroep vermindering (jongeren en ouderen). Losstaand van de vele verbeteringen is de sector gekarakteriseerd door zware, fysieke inspanningen en is sensibilisering rond werkbaarheid noodzakelijk.

1.6 Diversiteit

Het afgelopen jaar (2019) werd 17% van de niet-werkende werkzoekenden met een migratieachtergrond aangeworven binnen de sector PC 314. Dit is lager dan het gemiddelde op Vlaams niveau. Hetzelfde geldt voor de aanwerving van kortgeschoolde werkzoekenden, 55-plussers, werkzoekenden met een arbeidshandicap en werkzoekenden die al langer op zoek zijn naar werk (> 1 jaar). Toch wordt gezien dat 29,8% van de tewerkgestelde kappers, schoonheidsverzorgers en fitnessbegeleiders van buitenlandse origine is.

1.7 Competentieontwikkeling

Binnen de klein- en groothandel, waaronder de sector kappers, schoonheidszorgen en fitness valt, volgde 46,7% een opleiding de afgelopen 12 maanden (2019) waarvan binnen de sector zelfs 12,3% stages via VDAB volgde en 43,2 IBO-contracten in totaal werden opgestart per 1000 werknemers. Dit staat in schril contrast met het lage percentage werknemers dat betaald educatief verlof aanvroeg (3% versus Vlaams gemiddeld van 23,6%).

In de loop van 2017, 2018 en 2019 bood de sector voor de 3 deelsectoren in totaal 2484 geaccrediteerde vormingen aan verdeeld over 622 vormingsdagen. Het betreft zowel eigen sectorale vormingen van de 3 deelsectoren als vormingen van externe opleidingsverstrekkers die door de sector werden geaccrediteerd. Het up-to-date houden van het vormingsaanbod door te anticiperen op relevante evoluties en innovaties is een permanente uitdaging voor de sector, net als het sensibiliseren van werkgevers en werknemers om hierin de nodige tijd en energie te investeren.

1.8 De impact van Covid-19 op de sectoren.

Op 18 maart, moesten ook de beautyprofessionals en kappers verplicht hun deuren sluiten. Er brak een tijd aan van onzekerheid, omzetverlies maar ook saamenhorigheid, creatief ondernemen en #kooplokaal.

Besko en Coiffure.org hebben niet stil gezeten. Ze waren vanaf het eerste uur actief om alle beautyprofessionals en kappers op de hoogte te brengen. Hun standpunt was, in een tijd van saamenhorigheid, dat het niet het moment was om aan ledenwerving te doen maar in deze bijzondere tijd iedereen bij te staan. Er was een corona-nieuwsbrief en ook social media werd ingezet. Al snel werd duidelijk dat de instituten en salons dienden voorbereid te worden op een correcte heropstart.

Experten van over heel Europa werden gecontacteerd en er was een nauwe samenwerking met Unizo en de overheid. Met als doel een goed onderbouwde coronagids op maat van de

beautyprofessional en kappers te maken. Er werden visuals opgemaakt voor de klanten en medewerkers en ook deze met richtlijnen over correct gebruik van mondklappers, correct handen wassen en het gebruik van handschoenen. Elk lid, bij zowel Besko als Coiffure.org, ontving een pakket in de brievenbus en alles was gratis digitaal beschikbaar voor niet leden. Via een Facebook live werd uitleg gegeven hoe men concreet de heropstart kon voorbereiden en werden ook vragen beantwoord. Op 18 mei konden de instituten en kapsalons dan ook op een veilige en professionele manier heropstarten.

De impact van Covid-19 is groot op onze sector en het onderwijs binnen onze sector. De contactberoepen (kappers en schoonheidszorgen) hebben al meerdere keren de deuren moeten sluiten voor een bepaalde periode. De steunmaatregelen bieden steun maar niet voor iedereen, veel ondernemingen hebben hier niet voldoende aan om te overleven.

➔ Kapperssector

Net voor de tweede lockdown werd er een onderzoek gevoerd naar de impact van Covid19 op de kapperssector waaruit volgende schrijnende cijfers kwamen:

Van de kapper-werkgevers gaf 42% aan dat het volledige team nog niet fulltime aan het werk was net voor de tweede lockdown. En 13% had al werknemers moeten ontslaan door de coronacrisis. De maatregel van 1 klant per 10 vierkante meter had bij 60% geen impact op de personeelsbezetting. 35% van de kappers paste wel de openingsuren aan als gevolg van de maatregelen.

Het omzetverlies liet zich duidelijk voelen in de sector:

- 27% van de kappers verloor tijdens de voorbije zomer 10 tot 20% ten opzichte van de zomer van 2019.
- Voor 24% was dat tussen 20 en 30%.
- 15% kreeg zware klappen en zag hun omzet met meer dan 30% dalen.
- Slechts 5% deed het deze zomer beter dan het jaar voordien.

Dat maakt dat het vertrouwen van de kappers ook een enorme deuk had gekregen: ongeveer 50% zag het najaar negatief tot bijzonder negatief in. 43% voerde dan ook besparingen door in het salon. 34% ging de laatste maanden van het jaar neutraal tegemoet. De helft van de deelnemers zag de toekomst dus realistisch in, aangezien men begin november terug de deuren moest sluiten voor zes weken.

De zorgen waren dus groot in de sector, en klanten behouden stond in september daar voor veel kappers op de eerste plaats. Maar liefst 35% van de kappers gaf immers aan dat ze het gevoel hadden dat ze klanten verloren en 34% had het gevoel dat klanten nog steeds bang waren om langs te komen, ondanks de strenge maatregelen. Meer dan 37% gaf zelfs aan meer no shows te hebben dan voor de crisis. Op het zorgenlijstje stond vervolgens het financiële plaatje. Bijna 28% gaf aan hierbij verdere hulp nodig te hebben, naast strategisch advies. Maar ook een nieuwe lockdown boezemde enorm veel angst in. Die angst was uiteindelijk terecht.

Tijdens de voorbije maanden zaten de kappers echter niet stil. Er werd volop gefocust op een aangepast kapsalonbeleid én sommige zaken werden anders aangepakt:

- Zo werd vooral ingezet op een veilige organisatie van het salon.
- 13% investeerde in socialmediacampagnes (al zou 20% daar graag hulp bij krijgen), en evenveel kappers verhoogden de prijzen.

- 11% focuste op productverkoop, 10% koos ervoor om klanten actiever te gaan benaderen.
- Extra openingsdagen of –uren en een online boekingsstelsel waren voor respectievelijk 7 en 6% aan de orde.
- Ondanks de crisis blijft 92% van de kappers investeren in bijscholingen, hier zien we dat men vooral online opleidingen volgt bij de productenleveranciers. De sector heeft hier dan ook erg op ingezet om een online opleidingsaanbod te creëren aangezien alle fysieke opleidingen een lange periode niet konden doorgaan. Ook wedstrijden en evenementen werden geannuleerd voor de kappers, dit maakt het moeilijk om de nieuwe trends en technieken te kunnen ontdekken.

Bijna 80% geeft aan meer bezig te zijn met zijn zaak dan voor de coronacrisis. En bijna evenveel kappers vinden dat ze de beleving in hun salon creatiever moeten aanpakken.

→ Beautysector

Enkele maanden na de heropstart werden de zelfstandige beautyprofessionals met ondernemingsnummer bevraagd in een enquête. Doel was om meer inzicht te krijgen over covid-19 in relatie met de sector. Wij geven je alvast enkele resultaten.

88% van de Vlaamse zelfstandige beautyprofessionals ging akkoord met de bepleite verplichte sluiting van hun salon. Besko verdedigde dit standpunt met de steun van de sociale partners bij de overheid. Dat leidde tot een terechte sluiting om medewerkers, klanten en de beautyprofessionals te beschermen. In tegenstelling tot de verplichte sluiting, ging een minder groot deel akkoord met de datum van heropening, zo'n 57%. Men kon zich met 86% wel vinden in de heropeningsvoorwaarden zoals verplichte mondklappers, hygiëne richtlijnen, Bijna 90% gaf aan de coronatools van Besko zorgvuldig doorgenomen te hebben en meer dan 80% hebben ze ervaren als een hulpmiddel bij de heropstart. Er werd door een kleine 80% tussen de 0 en 1000 euro geïnvesteerd in beschermingsmiddelen. Bij 83% van de ondervraagden werden na de heropstart alle behandelingen terug aangeboden. Maar hoe hebben ze de steunmaatregelen ervaren? Voor iets minder dan 55% boden de steunmaatregelen voldoende compensatie, waar de hinderpremie en het crisis-overbruggingsrecht het meeste werden aangevraagd. We mogen stellen dat onze sector sterk geleden heeft onder deze crisis. Maar ook op vandaag is men nog lang niet aan de slag in het oude ritme.

→ Fitness sector

Van 16 maart tot 8 juni 2020 werden fitnesscentra verplicht hun deuren gesloten te houden als gevolg van de opgelegde lockdown. Opleidingen binnen het onderwijs werden stilgelegd, stages en werkplekleren werden opgeschort en werkzaamheden omtrent de uitbouw van nieuwe beroepskwalificerende trajecten (HBO5 personal trainer) werden uitgesteld.

Het volledige fysieke sectorale opleidingsaanbod in het kader van leven lang leren werd on-hold gezet. Tijdens de lockdown periode werd enerzijds sterk ingezet op een online aanbod van fitnesscentra en personal training studio's naar hun leden toe en werd in overleg met Sport Vlaanderen en experts een sectoraal corona protocol uitgewerkt om een veilige heropstart van de sector mogelijk te maken. De voornaamste maatregelen in dit protocol in vergelijking de reguliere werking voorheen zijn een beperking van de capaciteit tot 1 klant per 10m², het verplicht werken op afspraak, de her-organisatie van de infrastructuur zodat ten alle tijden 1,5

meter afstand kan gegarandeerd worden tussen klanten, sterk verstrengde hygiëne maatregelen en het stimuleren van een outdoor aanbod.

Een sectorale bevraging in de periode juli 2020 na de eerste lockdown gaf volgende zaken aan: Tijdens de lockdown werd 65% van het personeel in tijdelijke werkloosheid geplaatst. 10% van de werkgevers gaf aan personeel te hebben moeten ontslaan omwille van de corona crisis. 90% heeft zijn activiteiten onmiddellijk terug opgestart wanneer de versoepelingen dit toelieten. De klantenbezetting 1 maand na heropening bedroeg respectievelijk 14% (0%-25%), 33% (25%-50%), 43% (50%-75) en 9% (75%-100%). Tijdens de zomerperiode was 56% van de werknemers volledig en 24% gedeeltelijk terug aan de slag wat maakt dat 20% in tijdelijke werkloosheid werd gehouden.

→ Onderwijs

Op 16 maart 2020 ging België in een algemene 'lockdown'. Alle scholen moesten hun deuren sluiten, leerlingen en leerkrachten werden verplicht thuis te blijven en stages werden geannuleerd. Deze situatie was nieuw voor het onderwijs. Leerkrachten moesten digitaal les geven en zich richten tot de leerlingen zonder rechtstreeks contact, dit was geen evidentie binnen de praktijkvakken.

Ook vanuit de sector werden de praktijkopleidingen voor leerkrachten, scholenwedstrijden, beurzen geannuleerd. De sector zat niet stil en ondersteunde de scholen op verschillende manieren denk maar aan; online opleidingsaanbod, delen van didactisch materiaal, nieuwsbrieven, ...

In september 2020 openden de scholen opnieuw hun deuren. Op heel wat scholen vielen al snel leerkrachten en leerlingen uit door het positief testen op Covid-19 of door het in contact komen met een positief getest persoon. Door de alarmerende cijfers ging op 1 november de nieuwe lockdown van start. De herfstvakantie werd dan ook verlengd met 1 week en de scholen schakelden daarna over naar code oranje (max. 50% contactonderwijs).

Vanuit de sector blijven we ter beschikking voor en ondersteunen we ondernemingen en scholen tijdens deze ongeziene situatie.

2. Sterkte-zwakte analyse

- **Sterktes**

- Onderwijs:**

- De kappersopleiding is één van de populairste opleidingen onder de jongeren in Vlaanderen.

- Competentieontwikkeling:**

- Werknemers en -gevers binnen de sector volgen veel opleidingen.
- Leerkrachten binnen de sector volgen opleidingen door de sector georganiseerd.

- Stage:**

- De sector van kappers, schoonheidszorgen en fitness hebben het hoogste aantal leerlingenstages binnen Vlaanderen.

Tewerkstelling:

- Uitstroom van 55-plussers is beperkt.
- Een grote instroom: veel < 25 jarigen vinden de weg naar een job binnen de sector.

Werkbaarheid:

- Werkbaarheid vergroot.
- De sector is een goede ontvanger van doelgroepverminderingen, zoals jongeren en de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) wordt vaak gebruikt.

Diversiteit:

- 29,8% van de tewerkgestelden in de sector is van buitenlandse origine.

- **Zwaktes**

Studiekeuze:

- Ondoordachte studiekeuze bij de start van de kappersopleiding.

Competentieontwikkeling:

- Betaald educatief verlof is vaak niet aan de orde.

Tewerkstelling:

- Grote uitstroom tot 55+ waardoor vergrijzing beperkt is.
- Daling in tewerkstelling.
- Weinig vacatures.
- Weinig tot geen mogelijkheden tot telewerken.

Werkbaarheid:

- Stress en gebrek aan motivatie brengen de werkbaarheid omlaag - De werkbaarheidscheques worden weinig of niet benut.

Diversiteit:

- De sector scoort ondergemiddeld in het aanwerven van niet-werkende werkzoekenden met een migratieachtergrond, werkzoekenden die laaggeschoold zijn, 55-plussers en langdurig werklozen.
- Grote mannelijke minderheid.

3. Sectorale uitdagingen

- **Korte termijn**


- Stress reduceren en motivatie verhogen aan de hand van een goede begeleiding op welzijn en preventie op het werk.
- Piloot digitalisering opleidingen na aanleiding covid-19.
- Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt ondersteunen - Kwaliteit bewaken duaal leren door de duale addenda (zie duaal addendum).
- Sectoraal relance beleid naar aanleiding van covid lockdown(s) verder vorm geven met bijzonder aandacht voor veilige werkomstandigheden, begeleiding bij heroriëntering en reorganisatie van aangeboden diensten en het behoud van tewerkstelling.

- **Lange termijn**

- Digitalisering van opleidingen die door meer werkgevers en -nemers binnen de sector gevolgd kunnen worden (opleidingen kunnen intersectoraal zijn i.s.m. andere sectoren). Op deze manier is er een groter bereik en kan dit eventueel ook gevolgd worden na de uren via de opbouw van een opleidingsbibliotheek.

- Competentiegericht denken en levenslang leren vormen een uitdaging voor kmo's met minder dan 10 medewerkers. (bv. dit is ook te zien aan de weinige hoeveelheid dat educatief verlof neemt).
- Realistische beeldvorming van het beroep en de sector (weekendwerk, cao's, verloning, statuut,...) weergeven zodat een correcte beroepskeuze kan gemaakt worden.
- Inzetten op welzijn en preventie want het kappersberoep blijft een zwaar beroep met een grote uitstroom op jongere leeftijd.
- Als sector zich voorbereiden op een tijdelijke sluiting van de kapsalons, instituten en fitnesscentra door onvoorziene omstandigheden (bv. Covid-19).

 <p>Intersectorale toets</p>	<p>Diversiteit/Cultuursensitiviteit</p> <p>De sector werkt samen met 21 diverse sectoren om inclusie op de werkvloer te promoten. In het najaar van 2020 werd een online evenement georganiseerd met toespraken van schepenen van de stad Gent. Dit evenement betrof de uitgave van de non-discriminatiecode. Deze samenwerking zal in stand gehouden worden gezien er nog werk aan de winkel is voor de kappers, schoonheidsspecialisten en fitness en de overige sectoren. Dit blijft een grote intersectorale uitdaging (zie addendum 2021).</p> <p>Opleidingen en Levenslang Leren</p> <p>Momenteel wordt er niet intersectoraal samengewerkt op vlak van vormingen. De sector wenst te gaan samenwerken rond het aanbieden van digitale opleidingen rond generieke competenties (bv. attitudes, spreken met expressie,...). Alsook bij het onderwijs, bv. learning management systeem.</p> <p>Werkbaar Werk</p> <p>Ook op vlak van werkbaar werk, werkt de sector nog niet intersectoraal samen. Gezien FBZ PC314 ettelijke tools ontwikkelde omtrent werkbaar werk wenst de sector ook een intersectorale samenwerking rond onderzoek naar werkbaar werk op te starten.</p>
--	--

 <p>Relancetoets</p>	<p>Covid-19</p> <p>Door het sluiten van de scholen werden de lessen online verder gezet. Binnen onze sector wil dit zeggen dat ook de praktijklessen online werden georganiseerd en thuis werden uitgevoerd.</p> <p>Voor zowel leerkrachten en leerlingen was dit een grote uitdaging op vlak van creativiteit, motivatie en innovatie.</p> <p>Corona zorgde voor het sluiten van de salons en instituten. Bij de sector (kappers en schoonheidsspecialisten) werd een enquête uitgevoerd.</p> <p>De crisis lijdt tot grote verliezen (15% lijdt meer dan 30% omzetverlies), openingsuren werden aangepast (35%), bezorgdheden om klanten te behouden, het salon/instituut klaarmaken voor heropening (veilige opstart, investeren in veiligheidsmaatregelen,...) Ook werden veel behandelingen</p>
--	--

	<p>significat minder uitgevoerd vanwege rentabiliteit en veiligheid. De kappers en schoonheidsspecialistes zagen hun klantenportefeuille verkleinen.</p> <p>Verder compenseerden de steunmaatregelen niet voldoende voor 1/5 kappers. We verwachten binnen de kapperssector dan ook een financieel moeilijke periode voor de werkgevers en -nemers gezien het enorme verlies in omzet. Faillissementen worden niet uitgesloten. Terwijl bij ongeveer de helft van de schoonheidsspecialisten de steunmaatregelen wel voldoende compenseerden. Reden? Merendeel zijn éénmanszaken binnen de beautysector.</p> <p>We zullen de sector goed op de hoogte houden van alle opties die hen kunnen helpen deze tijd te overbruggen en zien het dan ook als een opportuniteit om onze sterkte (bv. communicatie) naar voor te schuiven. Verder zullen we ook de digitalisering mee opnemen.</p> <p>Toch ziet de sector dat er nog steeds werd geïnvesteerd in het volgen van (online) opleidingen en wordt gezien dat er vraag is naar het bedenken van campagnes om bv. klanten te behouden. De sector wenst hierop in te spelen.</p> <p>Gezien de capaciteit om beoefenaars in fitnesscentra te ontvangen ter bestrijding van de pandemie aanzienlijk werd gereduceerd, zijn fitnesscentra hun aanbod beginnen reorganiseren. Het uitwerken van een online en outdoor aanbod en de spreiding van klanten via reservatieblokken zijn hier concrete voorbeelden van. Het is dan ook een uitdaging en een opportuniteit voor de sector om deze evoluties te ondersteunen en verder te ontwikkelen.</p>
--	---

 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<p>Digitalisering van (sectoroverschrijdende) opleidingen</p> <p>De digitalisering van opleidingen van nul opstarten vormt een grote uitdaging, ook intersectoraal. Vandaar dat een samenwerking of partnerschap aan de orde is. Samen met andere sectoren zal hier een grote focus op komen te liggen. De nadruk zal voornamelijk liggen op generieke competenties zoals attitudes. Verder zal geëvalueerd worden of er interesse is in digitalisering van opleidingen binnen het onderwijs. Samen met VLAIO zal onderzocht worden hoe een module bedrijfsbeheer kan worden uitgewerkt en dit zowel voor werknemers als voor leerlingen uit het secundair onderwijs.</p> <p>Coach Belgium vzw is bereid hulp te bieden bij het aanbieden van online opleidingen en een online opleidingsbibliotheek te ontwikkelen.</p>
--	---



Competentie- en loopbaangericht werken

Competentiebeleid – levenslang leren

FBZ 314 blijft inzetten op allerhande opleidingen voor alle soorten werkgevers en werknemers (ook kleine ondernemingen), gaande van een basic tot gevorderd niveau. Ook worden trends ieder seizoen geëvalueerd en betrokken in de opleidingen.

Alle informatie bij de ondernemingen binnen te krijgen. Digitalisering binnen de sector neemt toe. Het inspireren en adviseren verloopt vaak via digitale kanalen.

Duurzaamheid is ondertussen veel meer dan een trend. Duurzame producten en verpakkingen zie je steeds vaker terug binnen de sector.

Visie – prioriteiten

Overzicht prioriteiten en acties

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	Prioriteit 1: Intersectorale studie- en beroepskeuze <ul style="list-style-type: none">• Actie: Ter beschikking stellen van beroepsinformatie en sensibiliseren en stimuleren van een geïnformeerde en bewuste beroepskeuze.• Actie: Opleidingen aanbieden aan schoolverlaters, leerlingen uit de 3de graad BSO en studenten uit de leraren opleiding haarzorg in de sectorale opleidingscentra.• Actie: Het inrichten van startersdagen voor leerlingen van het laatste jaar secundair onderwijs haarzorg / schoonheidsverzorging.• Actie: Stimuleren van schoolverlaters om zo snel mogelijk na de opleiding in de sector van de schoonheidsverzorging/haarzorg door te stromen.
	Prioriteit 2: Competentieontwikkeling leerkrachten <ul style="list-style-type: none">• Actie: Inzetten op een samenwerking sector kappers met alle mogelijke onderwijsverstrekkers.• Actie: Het ondersteunen en verhogen van de technische vaardigheden van de huidige en toekomstige praktijkleraren binnen de kappersopleiding.• Actie: Promotie voeren over preventie en welzijn op de werkvloer rekening houdend met het Europees overleg binnen de sector van de kappers.• Actie: Inzetten op de samenwerking sector schoonheidsverzorging met alle mogelijke onderwijsverstrekkers.• Actie: Het ondersteunen en verhogen van de technische vaardigheden van de huidige en toekomstige praktijkleraren binnen de opleiding schoonheidsverzorging.• Actie: Promotie voeren over preventie en welzijn op de werkvloer rekening houdend met het Europees overleg binnen de sector van de schoonheidszorgen.
	Prioriteit 3: Sectorale ondersteuning bieden bij de ontwikkeling en organisatie van beroeps gekwalificeerde opleidingstrajecten <ul style="list-style-type: none">• Actie: Continueren van het overleg met de bestaande en nieuwe opleidingskanalen/verstrekkers binnen de fitness sector met bijzondere aandacht voor de graduaatsopleiding HBO5 personal trainer.• Actie: Een gedegen evaluatiesysteem met begeleidend materiaal uitwerken ter ondersteuning van mentoren binnen de fitness sector.• Actie: sectorale ondersteuning bieden aan opleidingsverstrekkers omtrent preventie en welzijn op het werk met behulp van de safe-fit publicaties.

<p>2. Levenslang leren en werkbaar werk</p>	<p>Prioriteit 1: Competentiebeleid/Levenslang Leren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie: Een dynamisch en flexibel sectoraal vormingsaanbod uitwerken waarbij de aandacht wordt verdeeld over het bijbrengen van de juiste arbeidsattitudes en het verwerven van vaktechnische vaardigheden en kennis, rekening houdend met seizoensgebonden trends. • Actie: De website van het FBZ PC314, via dewelke het geaccrediteerde vormingsaanbod en de registratie van werknemers die een sectorale opleiding volgen worden opgevolgd, up-to-date houden. • Actie: Coach vzw Belgium (de sectorale competentiecentra) openstellen ten behoeve van permanente vorming en competentieontwikkeling binnen de sector. • Actie: Promoten via post, websites, informatiesessies, vakbladen en persoonlijk contact van de sectorale ondersteuningsmaatregelen met name de opleidingsvergoeding en het recht op 16 uur vorming per jaar voor medewerkers binnen de sector. • Actie: Via bedrijfsbezoeken, informatiesessies, netwerkmomenten en bevragingen de noden en uitdagingen van de ondernemingen binnen de sector in kaart brengen. • Actie: De website www.talentontwikkelaar.be kenbaar maken bij de ondernemingen binnen de sector. • Actie: In samenspraak met VDAB informeren over en ondersteuning bieden bij de sectorale IBO's. • Actie: Promoten van stages om competenties bij te schaven, te perfectioneren of aan te leren, waarbij de werkgever financieel ondersteund wordt door de Vlaamse Overheid via de KMOportefeuille. • Actie: Naar aanleiding van covid-19, uitwerken hoe het opleidingsaanbod uitgebreid kan worden naar innovatieve leervormen (= relance toets). • Actie: Een beroepskwalificerende EVC traject fitnessbegeleider op basis van de EVC standaard uitwerken en op punt stellen.
	<p>Prioriteit 2: Werkbaar Werk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actie: De kmo's van de kappers- en schoonheidssector ondersteunen door te informeren en instrumenten aan te reiken. • Actie: De website www.werkbaarwerk.be kenbaar maken bij de ondernemingen binnen de sector. • Actie: In functie van Werkbaar Werk en Preventie op het Werk zal de Risktrainer voor kappers geüpdatet worden (sectorale brochure ter sensibilisering en verschaffen van informatie omtrent preventie van gezondheidsrisico's op het werk). • Actie: Naar aanleiding van covid-19 zal de sector de maatregelen om de risico's te beperken kenbaar maken. • Actie: Promotie en ontwikkeling van Safe-fit publicaties omtrent welzijn en gezondheid binnen de fitness sector.
<p>3. Non-discriminatie en inclusie</p>	<p>Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.</p>

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Visie

1.1 Visie sector kappers en schoonheidsspecialisten

1.1.1 Onderwijs en studiekeuze

Logischerwijs heeft de keuze om voor het kappersvak en schoonheidszorgen te kiezen te maken met de interesse rond het uiterlijke voorkomen van anderen. Toch hebben de leerlingen/cursisten vaak gebrek aan een realistische beeldvorming van het beroep en de sector (weekendwerk, cao's, verloning, statuut ...).

Daarnaast spelen talent, vaardigheid en de juiste attitude ook belangrijke rol in de kapperssector. Wanneer deze belangrijke factoren ontbreken veroorzaken deze de uitstroom op de kapperswerkvloer na enkele jaren.

Frequent wordt gezegd dat het voor jongeren die een keuze moeten maken binnen het BSO aanbod, de keuze niet altijd evident is. Vaak is het kappersvak niet hun eerste keuze maar het gevolg van falen in een TSO of ASO richting. Nog steeds wordt het kappersvak onderschat op vlak van talent, vaardigheid en de vereiste competenties.

De sector wil als antwoord een ondoordachte studiekeuze 'kapper' en 'schoonheidszorgen' beperken en omzetten naar een doordachte, gemotiveerde studiekeuze. Als sector streven we naar een dichte samenwerking met het Beroepenhuis waar jongeren bij de overgang van het basis- naar secundair onderwijs kennis maken met verschillende beroepen en opleidingen waaronder ook het kappersvak.

Daarnaast kunnen CLB's een belangrijke rol spelen in het doorgeven van de juiste informatie (o.a. via www.onderwijskiezer.be)

1.1.2 Kwaliteit van de opleiding

De arbeidsmarkt verwacht competenties die niet altijd aanwezig zijn bij de leerling - stagiair. Er is een aanzienlijk verschil tussen de opleiding op school en het functioneren op de werkvloer. Bij veel "lerende kappers" ontbreken de nodige kennis en attitudes om van start te gaan. De werkgever heeft nog veel werk om het vak aan te leren en de meeste van hen hebben daar geen tijd/budget voor.

De sector wil extra ondersteuning bieden. Dit vertaalt zich onder andere in de uitbouw van partnerschappen (samenwerkingsovereenkomsten) om de onderwijsverstrekkers te sensibiliseren voor een update van de lopende samenwerkingsovereenkomsten met meer accent op een efficiënte, kwalitatieve ondersteuning van de leerling.

Door de opwaardering van leren en werken met het duaal leren hopen we dat de leerlingen, kappers van de toekomst, kunnen genieten van een opleiding afgestemd op de noden van de arbeidsmarkt. Als sector vinden we het dan ook zeer belangrijk om mee te investeren in deze onderwijsvorm. Eén die meer dan de andere gericht moet zijn op de individuele leerling en waar bedrijf en school partners zijn. Het is dan ook een grote uitdaging om deze partners op eenzelfde

lijn te krijgen. Een goede kapper opleiden is dan ook een gemeenschappelijk doel. Daarom dient de sector een duaal addendum in.

Ook voor de schoonheidszorgen wil de sector dat jongeren de nood hebben aan het kennen van de mogelijkheden om het beroep uit te oefenen: als zelfstandige, als werknemer of als werkgever. De sector wil hier werk van maken door het verstrekken van de nodige informatie via o.a. het inrichten van startersdagen voor leerlingen van het laatste jaar secundair onderwijs schoonheidsverzorging.

1.1.3 Navorming leerkrachten

De navorming van de leraren is een noodzaak en blijft een prioriteit voor de sector. De sector stuurt doelgerichte informatie onder vorm van de "Brochure Onderwijs" uit naar alle scholen in Vlaanderen. Het aanbod van de bestaande praktijkopleidingen wordt afgestemd op de vraag van de arbeidsmarkt maar zeker ook op de vraag van de leerkrachten zelf. Daarnaast vinden we het belangrijk dat ze voeling blijven houden met het werkveld en stimuleren we hen hiermee met bedrijfsstages in binnen- en buitenland.

Leerkrachten zijn zowel praktisch als theoretisch goed voorbereid. Het schoonheidsberoep kent een sterk technische evolutie op vlak van apparatuur, huidverbetering, wimperextensions/wimperlifting, microblading (nieuwe technologieën). Een update van de kennis bij leerkrachten in geschikte instituten en door bij de beroepsvereniging verstrekte cursussen, is wenselijk o.a. door studiemomenten / workshops te voorzien en dit met bijzondere aandacht voor nieuwe technologieën.

1.1.4 Ondersteuning lerarenopleiding

De instroom van studenten binnen de lerarenopleiding in de 3 hogescholen telt een groot percentage studenten zonder vaktechnische vooropleiding. Om de achterstand op praktijkniveau van deze doelgroep bij te benen voorzien we een opleidingsweek voor de studenten van het laatste jaar. Deze heeft als doel hen extra voor te bereiden op de noodzakelijke technische vakkennis die ze aan hun leerlingen gaan overbrengen.

Binnen de lerarenopleiding is er geen tekort aan de kennis rond bedrijfsbeheer wat tegenover voltijds secundair onderwijs wel een tekort is. In de hogeschool krijgen de studenten van het derde jaar namelijk de opdracht om samen met de klas een didactisch kapsalon op te richten. Op voorhand zijn er enkele theoretische lessen rond bedrijfsbeheer gegeven door de docent(en).

1.1.5 Stages

De stage vormt een belangrijk onderdeel in de vorming van de toekomstige schoonheidsspecialisten. De aandacht voor het praktische luik mag niet verminderen, ondanks de moeilijkheden die scholen soms ondervinden om gepaste stageplaatsen te vinden. Het is dan ook een uitdaging voor de sector om de werkgevers blijven warm te maken om stageplaatsen binnen de schoonheidsverzorging aan te bieden en de kwaliteit ervan te blijven handhaven. Binnen de kapperssector staan de ondernemingen open voor hun kapsalon als stageplaats aan te bieden.

1.2 Visie sector fitness

De fitness sector kent een sterke diversiteit inzake opleidingsniveau van startende medewerkers. Een aanzienlijk deel van de medewerkers binnen de fitness sector stromen in uit het hoger onderwijs. Meer bepaald gaat het om bachelors -en masters in de lichamelijke opvoeding of kinesitherapie. Daarnaast heeft de vraag van de fitness sector naar verschillende opleidingsniveaus gezorgd voor een gericht opleidingsaanbod binnen het secundair onderwijs.

1.2.1 Secundair onderwijs

Binnen het secundair onderwijs wordt voor de beroepskwalificaties fitnessbegeleider en groepsfitnessbegeleider (VKS4) de SENSE Sportclub –en fitnessbegeleider aangeboden. Naast de voltijdse SENSE opleiding werd sinds het schooljaar 2017-2018 ook de opleiding fitnessbegeleider duaal opgestart. De opleiding fitnessbegeleider duaal die de beroepskwalificaties fitness -en groepsfitnessbegeleider omvat wordt gekenmerkt door een sterke doorstroom naar tewerkstelling binnen de sector. Het is dan ook een uitdaging voor de sector om deze opleidingsvorm verder te versterken. De sectorale ondersteuning binnen deze leervorm wordt opgenomen in het duaal addendum bij het sectorconvenant.

1.2.2 Graduaatsopleiding HBO5 Personal Trainer

Om invulling te geven aan de beroepskwalificatie personal trainer (VKS 5) werd in samenwerking met het AHOVOKS de onderwijskwalificatie graduaat in de fitnessbegeleiding (90 studiepunten) uitgewerkt welke reeds in 2014 werd erkend. Tot op heden werd echter nog geen concrete invulling gegeven aan deze graduaatsopleiding. Begin 2020 werd vanuit het departement onderwijs de oproep gelanceerd om te starten met een macrodoelmatigheidsdossier voor de graduaatsopleiding vanuit de hogescholen die een opleiding lichamelijke opvoeding aanbieden. Omwille van de corona crisis werd deze oefening echter on hold gezet. Gezien de toenemende vraag vanuit de arbeidsmarkt naar goed opgeleide personal trainers, het belang van een doorstroommogelijkheid voor leerlingen vanuit het secundair onderwijs die de beroepskwalificatie van fitnessbegeleider hebben behaald en het relevante aandeel werkplekleren dat deze opleiding kan omvatten is het voor de sector een uitdaging om binnen de huidige convenant periode 2021-2022 van start te kunnen gaan met de opleiding.

1.2.3 Syntra opleidingsaanbod fitness

Binnen het Syntra netwerk, meer bepaald de regio Limburg, worden momenteel de beroepsopleidingen fitnessbegeleider en personal trainer aangeboden. Het betreft langlopende beroepsopleidingen die zowel in de vorm van avondonderwijs als een voltijdse dagopleiding kunnen gevolgd worden. Kwaliteitsbewaking via onderling overleg blijven een aandachtspunt voor zowel Syntra als de sector.

1.2.4 Private opleidingsmarkt

Naast het reguliere onderwijs en DWSE dienen zich de laatste jaren ook meer private opleidingsverstrekkers aan, die een basisopleiding binnen de fitness sector aanbieden. De kwaliteitsbewaking van private opleidingsinitiatieven is een aandachtspunt gezien de significante instroom via deze weg.



Resultaatsverbintenis:

2021: Bij minstens een kwart (± 30 van de 125) van de Vlaamse scholen wordt het jaaractieplan, opgesteld door de sector en de begeleidingscommissie, toegelicht. In het algemeen jaaractieplan zijn concrete acties opgenomen die gelinkt zijn aan de onderwerpen die beschreven staan in het globaal onderwijsconvenant. Dit kan met een bezoek of een digitaal overlegmoment.

De sector streeft naar een optimale samenwerking tussen alle betrokken partijen met als doel:

- Competentieontwikkeling van de leerlingen
- Competenties van leerkrachten verder optimaliseren
- Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt bevorderen

2021: Bij minstens een kwart (± 30 van de 125) van de Vlaamse scholen wordt het jaaractieplan, opgesteld door de sector en de begeleidingscommissie, toegelicht. In het algemeen jaaractieplan zijn concrete acties opgenomen die gelinkt zijn aan de onderwerpen die beschreven staan in het globaal onderwijsconvenant. Dit kan met een bezoek of een digitaal overlegmoment.

De sector streeft naar een optimale samenwerking tussen alle betrokken partijen met als doel:


- Competentieontwikkeling van de leerlingen
- Competenties van leerkrachten verder optimaliseren
- Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt bevorderen



Betrokken partners


Coiffure.org, FBZ PC314, Besko, Fitness.be, Coach Belgium, ABVV, ACV, ACLVB en onderwijsverstrekkers (pedagogische begeleiders, onderwijsinstellingen,...)

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Intersectorale studie- en beroepskeuze	
Actie: Ter beschikking stellen van beroepsinformatie en sensibiliseren en stimuleren van een geïnformeerde en bewuste beroepskeuze	Omschrijving: Subactie 1: Ter beschikking stellen van alle mogelijkheden om binnen de deelsectoren van PC314 aan het werk te gaan. Subactie 2: Sensibiliseren en stimuleren van een geïnformeerde en bewuste beroepskeuze voor de 2 deelsectoren schoonheidsverzorging en kapper door volgende zaken te promoten: brochure 'kapper een beroep voor het leven', de website van onderwijskiezer, website coiffure.org (tabblad onderwijs).

	<p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p> <p>Betrokken partners: Beroepenhuis Gent, de deelsectoren en onderwijsverstrekkers</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: aantal deelnemers aan Beroepenhuis (lager - secundair), dat de deelnemers laat proeven van het beroep.</p>
<p>Actie: Opleidingen aanbieden aan schoolverlaters, leerlingen uit de 3de graad BSO en studenten uit de leraren opleiding haarzorg in de sectorale opleidingscentra</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Subactie 1: Leerlingen en studenten voorbereiden op een actieve beroeps carrière in de sector door het organiseren van Coach 4 students. Waarbij ze met de klas twee opleidingen volgen in een Coach centrum gegeven door een ervaren opleider (kapper). De klas kiest samen uit het vooraf opgestelde opleidingsaanbod.</p> <p>Subactie 2: Leerlingen en studenten ondersteunen door hen een opleidingsaanbod op maat aan te bieden.</p> <p>Scholen kunnen een ervaren opleider (kapper) op school laten langskomen om een demo of workshop te geven. Meestal gaat dit om de nieuwste trends of technieken die ook voor leerkrachten oppervlakkig gekend zijn.</p> <p>Timing: Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p> <p>Betrokken partners: Sectorale opleidingscentra Coach vzw, Coiffure.org, ondernemingen, onderwijsverstrekkers</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: zie resultaatsverbintenis (met name aantal deelnemers aan opleidingen).</p>
<p>Actie: Het inrichten van startersdagen voor leerlingen van het laatste jaar secundair onderwijs haarzorg / schoonheidsverzorging</p>	<p>Omschrijving: Deze leerlingen staan aan de start van hun actieve beroeps carrière. We willen hen dan ook informeren over de verschillende mogelijkheden waarop ze als kapper/schoonheidsspecialist(e) aan de slag kunnen. Hiervoor werken we samen met verschillende partners uit de beroepswereld aan de hand van uiteenzettingen, panelgesprekken, informatiemarkt, workshops.... Ook krijgen ze de mogelijkheid om al hun vragen aan deskundigen te stellen en met de nodige informatie naar huis te gaan.</p> <p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p> <p>Betrokken partners: Laatstejaarsleerlingen haarzorg/schoonheidsverzorging, onderwijsverstrekkers, sectorale opleidingscentra Coach vzw, sector gerelateerde bedrijven, Coiffure.org, Besko</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: aantal inschrijvingen startersdagen.</p>


Actie: Stimuleren van schoolverlaters om zo snel mogelijk na de opleiding in de sector van de schoonheidsverzorging / haartzorg door te stromen	Omschrijving: Leerlingen uit het SO schoonheidszorgen en leerlingen/cursisten uit het SO en volwassenonderwijs. Haartzorg kunnen de “premie eerste job” aanvragen. Doel is om de premie kenbaar te maken bij de jongeren. Belangrijk is hier om de jongeren op zoveel mogelijk verschillende manieren te sensibiliseren over het bestaan van de premie. Dit via evenementen, via sociale media, via de website en het doorgeven van noodzakelijke info aan de scholen. Onderwijsverstrekkers die op hun beurt bij bv. een diploma uitreiking de info meegeven aan de jongeren. Door de verschillende acties proberen we het aantal aanvragen te doen stijgen.
	Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant
	Betrokken partners: Schoolverlaters van de opleiding haartzorg BSO, BUSO, CVO, Syntra, FBZ 314 en schoonheidsverzorging TSO
	Inspanningsverbintenissen: Resultaat: aantal aanvragen tot premie eerste job.

 Prioriteit 2: Competentieontwikkeling leerkrachten	
Actie: Inzetten op een samenwerking sector kappers met alle mogelijke onderwijsverstrekkers	Omschrijving: Subactie 1: Door regelmatig overleg de samenwerking tussen de sector kappers en de verschillende onderwijsverstrekkers van het SO, CVO en BuSO optimaliseren. Subactie 2: Door regelmatig overleg de samenwerking tussen de sector kappers en SYNTRA campussen optimaliseren. Subactie 3: Door regelmatig overleg de samenwerking tussen de sector kappers en de hogescholen bachelor haartzorg optimaliseren.
	Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant
	Betrokken partners: Onderwijsverstrekkers – directies van scholen/centra, Coiffure.org – Syntra campussen
	Inspanningsverbintenissen: Resultaat: vergaderrapporten bijhouden.
Actie: Het ondersteunen en verhogen van de technische vaardigheden van de huidige en toekomstige praktijkleraren binnen de kappersopleiding	Omschrijving: Subactie 1: Aanbieden van praktijkopleidingen, workshops, evenementen,... aan de praktijkleerkrachten Subactie 2: Praktijkleerkrachten opnieuw voeling geven met het werkveld door hen stage te laten doen bij of met een kapper in binnen- of buitenland.

	<p>Subactie 3: Ter beschikking stellen van didactisch materiaal op een online platform van een externe partner ten behoeve van leraren en leerlingen, studenten, cursisten in de afdeling haarzorg van alle scholen, centra en campussen.</p> <p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p> <p>Betrokken partners: Coiffure.org, scholen, centra en campussen maar ook kapper opleiders</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: Zie resultaatsverbintenis (i.e. deelname aan opleidingen).</p>
<p>Actie: Promotie voeren bij onderwijsverstrekkers over preventie en welzijn op de werkvloer rekening houdend met het Europees overleg binnen de sector van de kappers</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Subactie 1: Verspreiden van tools en materiaal betreffende preventie en welzijn aan leerlingen, studenten, cursisten, leerkrachten en kappers.</p> <p>Subactie 2: Organiseren van ééndaagse Risktraineropleiding voor leerkrachten.</p> <p>Subactie 3: Organiseren van 1daagse workshops rond preventie en welzijn van de kapper voor leerlingen/cursisten.</p> <p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p> <p>Betrokken partners: Coiffure.org, opleidingsverstrekkers – kappers</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: aantal inschrijvingen workshops.</p>
<p>Actie: Inzetten op de samenwerking sector schoonheidsverzorging met alle mogelijke onderwijsverstrekkers.</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Subactie 1: Door regelmatig overleg de samenwerking tussen de sector schoonheidszorgen en de onderwijsverstrekkers van het SO optimaliseren.</p> <p>Subactie 2: Door regelmatig overleg, de samenwerking tussen de sector schoonheidsverzorging en andere onderwijsverstrekkers optimaliseren.</p> <p>Subactie 3: Overleg met de hogescholen opleiding bachelor bio-esthetiek over de afstemming van de opleiding op de vraag van de arbeidsmarkt.</p> <p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p> <p>Betrokken partners: Besko, onderwijsverstrekker SYNTRA, hogescholen</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: vergaderrapporten bijhouden.</p>

<p>Actie: Het ondersteunen en verhogen van de technische vaardigheden van de huidige en toekomstige praktijkleraren binnen de opleiding schoonheidsverzorging</p>	<p>Omschrijving: Aanbieden van praktijkopleidingen, workshops, evenementen,... aan de praktijkleerkrachten.</p>
	<p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p>
	<p>Betrokken partners: Besko, scholen, centra, bedrijven en opleider schoonheidsspecialist(e)</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: aantal deelnemers aan de praktijkopleidingen (resultaatsverbintenis).</p>
<p>Actie: Promotie voeren over preventie en welzijn op de werkvloer bij de opleiding schoonheidsverzorging</p>	<p>Omschrijving: Subactie 1: Verspreiden van de Risktrainer brochure aan leerlingen, studenten, cursisten, leerkrachten en schoonheidsspecialist(e). Subactie 2: Organiseren van workshops rond preventie en welzijn van de schoonheidsspecialist(e) voor leerlingen, studenten, cursisten en leerkrachten.</p>
	<p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p>
	<p>Betrokken partners: Besko, scholen, centra en campussen</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: aantal deelnemende leerkrachten aan 'Risktrainerdag'.</p>
<p>Actie: Inzetten en ondersteunen van de kennis op vlak van bedrijfsbeheer bij de schoolverlaters binnen de kappersopleiding en opleiding schoonheidsverzorging</p>	<p>Omschrijving: Vormen van een stuurgroep, bestaande uit onderwijsinstellingen en externen, om samen een project uit te werken rond het thema bedrijfsbeheer. Het doel van dit project bestaat er uit om schoolverlaters kennis van bedrijfsbeheer bij te dragen zodat zij in staat zijn om in de toekomst hun eigen zaak op te richten.</p>
	<p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p>
	<p>Betrokken partners: Coiffure.org, Besko, Onderwijsverstrekkers – directies van scholen/centra, externen</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Aantal vergaderingen met de stuurgroep.</p>
<p>Actie: Promoten van het jaaractieplan, opgesteld door de kapperssector en BECO, bij de onderwijsinstellingen in Vlaanderen.</p>	<p>Omschrijving: Bij minstens de helft van de Vlaamse scholen wordt het jaaractieplan binnen het onderwijsconvenant toegelicht. Dit kan met een bezoek of een digitaal overlegmoment. Deze samenwerking mikt op een grotere instroom van competente leerlingen met een goede opleidingsachtergrond.</p>
	<p>Timing: 2021 en 2022</p>

	<p>Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p> <p>Betrokken partners: Coiffure.org, onderwijsinstellingen, BECO (begeleidingscommissie)</p> <p>Inspanningsverbintenissen Resultaat: aantal onderwijsinstellingen die intekenen op het jaaractieplan.</p>
<p>Actie: Opstellen van een afsprakenkader voor het onthaal en de begeleiding van stagairs in de beautysector.</p>	<p>Omschrijving: De sector stelt een afsprakenkader op en toets deze af bij de onderwijsinstellingen/BECO/schoonheidsspecialisten. Met het afsprakenkader willen we ervoor zorgen dat de samenwerking tussen de werkgever en de stagiair vlot verloopt. Op het einde van de stage moet de stagiair duidelijk op de hoogte zijn van welke taken van hem/haar worden verwacht en op wie hij/zij kan rekenen voor begeleiding en ondersteuning. Het afsprakenkader biedt zekerheid en houvast en door het verhogen van het gevoel van welzijn van de stagiair, draagt het bij tot een goed en vlot werkend instituut.</p> <p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p> <p>Betrokken partners: Besko, onderwijsinstellingen, BECO (begeleidingscommissie), schoonheidsspecialisten</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: Gebruik van het afsprakenkader tijdens de stage -> aftoetsen bij de onderwijsinstellingen.</p>

 <p>Prioriteit 3: Sectorale ondersteuning bieden bij de ontwikkeling en organisatie van beroepsgekwalificeerde opleidingstrajecten</p>	<p>Actie: Continueren van het overleg met de bestaande en nieuwe opleidingskanalen / verstrekkers binnen de fitness sector met bijzondere aandacht voor de graduaatsopleiding HBO5 personal trainer</p>
	<p>Omschrijving: Om invulling te geven aan de beroepskwalificatie personal trainer (VKS niveau 5) werd de onderwijskwalificatie personal trainer HBO5 (90 studiepunten) uitgewerkt. Tot op heden werd deze opleiding echter nog niet in de praktijk gebracht. Zowel de sector, gezien de toenemende vraag vanuit de arbeidsmarkt naar goed opgeleide personal trainers, als een aantal onderwijsinstellingen zouden in de loop van de convenantperiode gestalte willen geven aan de graduaatsopleiding personal trainer HBO5.</p> <p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p> <p>Betrokken partners: FITNESS.BE, universiteiten en hogescholen met een opleiding lichamelijke opvoeding, S-en-Se sportclub & fitnessbegeleider, fitnessbegeleider dual</p>

	<p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: de sector zal een trekkende en katalyserende rol spelen om tot een gedegen opleidingsstructuur te komen voor de verschillende sectorale beroepskwalificaties.</p>
<p>Actie: Een gedegen evaluatiesysteem met begeleidend materiaal uitwerken ter ondersteuning van mentoren binnen de fitness sector</p>	<p>Omschrijving: In samenwerking met de onderwijsverstrekkers een basis cursusmateriaal en een gedegen evaluatie systeem uitwerken, ten behoeve van mentoren waarbij opgedane kennis en verworven competenties op de werkvloer kunnen worden gevalideerd.</p>
	<p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p>
	<p>Betrokken partners: FITNESS.BE, hogescholen met een opleiding lichamelijke opvoeding, S-en-Se sportclub & fitnessbegeleider, fitnessbegeleider duaal</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: opmaak basis cursusmateriaal en evaluatie systeem.</p>
<p>Actie: Promotie voeren over preventie en welzijn op de werkvloer binnen de fitness opleidingen</p>	<p>Omschrijving: Verspreiden van de SAFE-FIT publicaties waaronder de Risktrainer bij opleidingsverstrekkers, opleiders en cursisten.</p>
	<p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p>
	<p>Betrokken partners: FITNESS.BE, universiteiten en hogescholen met een opleiding lichamelijke opvoeding, S-en-Se sportclub & fitnessbegeleider, fitnessbegeleider duaal, Syntra</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: maximale verspreiding van de Safe-Fit publicaties.</p>

2. Levenslang leren en werkbaar werk

Visie

De sector van de kappers, fitness en schoonheidszorgen bestaat voor de overgrote meerderheid uit kmo's met minder dan 10 werknemers, wat maakt dat competentiegericht denken, levenslang leren en werkbaar werk ingang doen vinden binnen deze micronondernemingen voor de sector een aanzienlijke uitdaging vormt.

Competentie- en talentgericht denken

Iedereen competent, de juiste persoon op de juiste plaats. Vertrekkende vanuit economische motieven en de noden op de werkvloer, de competenties en talenten van medewerkers kunnen inschatten, erkennen, inzetten en verder ontwikkelen is de ideale situatie, zowel voor de medewerker als de onderneming. Aangezien competenties een dynamisch gegeven zijn, die constant evolueren en bijgevolg verder ontwikkeld dienen te worden is het een uitdaging voor de sector om haar ondernemingen in dit proces te ondersteunen.

De sectorale ondersteuning om competentiegericht denken ingang te doen vinden binnen de ondernemingen zal vooral gericht zijn op volgende thematieken:

- de ondersteuning van het formele leren binnen en buiten de muren van de ondernemingen via een dynamisch en flexibel opleidingsaanbod;
- het in kaart brengen van de noden en uitdagingen van de ondernemingen binnen de sector;
- informeren en sensibiliseren omtrent competentie-denken en talentontwikkeling;
- een kwaliteitsvolle instroom van werkzoekenden in samenwerking met VDAB, waarbij de sector ondersteuning kan bieden bij de sectorale IBO's en het opmaken van sectorale competentie fiches;
- de valorisatie en erkenning van ervaring en informeel leren binnen de sector via de sectorale ervaringsbewijzen;
- ondernemingen binnen de sector bewust maken van het belang van werkbaar werk en welzijn op het werk.

Levenslang leren

Gezien het trend- en modegevoelige karakter van de sector waar vaktechnische en technologische ontwikkelingen elkaar snel opvolgen, leeft binnen de sector sterk het besef dat opleiding, bijscholing en zelfs specialisatie van werknemers en leidinggevenden actief in de sector een must zijn. Om competitief te blijven dienen de bedrijven binnen de sector dynamische ondernemingen te zijn die hun dienstverlening aanpassen aan de vraag van de (potentiële)klant. Het is dan ook een uitdaging voor de sector om te voorzien in een dynamisch en flexibel opleidingsaanbod om tegemoet te komen aan de noden van de bedrijven.

Participatie

Alle werknemers binnen het PC 314 hebben bij cao het recht op 16 uur vorming/jaar. Om medewerkers extra te motiveren bijscholing en opleiding te volgen keert de sector een opleidingsvergoeding uit die binnen de 6 weken na het volgen van een geaccrediteerde opleiding wordt uitbetaald met een jaarlijks plafond van 750 euro per werknemer.

Aangezien de kleinere ondernemingen minder mogelijkheden hebben om zelf interne opleidingsprogramma's vorm te geven, kunnen ze gebruik maken van een kwaliteitsvol en betaalbaar opleidingsaanbod dat door de sector wordt georganiseerd.

Omwille van corona werd een deel van de opleidingen van het voor- en najaar geannuleerd. Dit leidt tot een grotere daling in participatie. Toch werden de online opleidingen positief onthaald, en wenst FBZ PC314 het aanbieden van opleidingen te optimaliseren en uit te breiden.

Leren op de werkvloer

De sector kappers, fitness en schoonheidszorgen telt een groot aantal opgestarte IBO's namelijk 43,2 per 1000 werknemers van alle sectoren met een sectorconvenant (bron WSE). De sector kan in samenspraak met VDAB expertise en ondersteuning bieden bij het bepalen van de startcompetenties van de IBO kandidaat en de opmaak van de opleidingsplannen. De sector kan tijdens de looptijd van de IBO betrokken worden bij de technische opvolging van het opleidingsprogramma en aangesteld worden tot het ontwikkelen van ondersteuningsmateriaal. In

het kader van een cao afgesloten binnen het PC314 wordt aan elke IBO-cursist tijdens de looptijd van de IBO het recht op 16 uur professionele en/of technische vorming aangeboden binnen het sectoraal vormingsaanbod van Coach Belgium (sectorale vormingscentra). De begeleiders binnen het bedrijf worden aangespoord om een mentoropleiding (al dan niet door de sector georganiseerd) te volgen.

Werkbaar werk

De sector telt een groot aantal jonge medewerkers < 25 jaar en heeft daartegenover een klein aantal medewerkers 55+. Uitstroom op relatief jongere leeftijd is te wijten aan de arbeidsorganisatie, fysieke vereisten, onregelmatige werkuren omwille van de variabele bedrijfsdrukke. Mensen binnen de sector houden is een uitdaging die de sector voortdurend bezighoudt. Sectorale instrumenten besteden de nodige aandacht aan het belang van een gezondheids- en welzijnsbeleid, het onder controle houden of reduceren van de fysieke belasting van de job en de voordelen van arbeidsdifferentiatie. Omwille van de zware belasting en jonge uitval is sensibilisering nodig waarvoor nieuw materiaal ontwikkeld dient te worden.

Instroom van werkzoekenden

Doordat de kapperssector een knelpuntsector is, zal FBZ PC314 er werk van maken VDAB meer gekend te maken bij de sector. Op deze manier kunnen cijfers beter en gecentraliseerd gestockeerd worden.

De fitness sector kent een grote diversiteit inzake scholingsgraad binnen het medewerkers bestand. De fitness sector biedt met andere woorden mogelijkheden qua werkgelegenheid aan zowel hoger als lager opgeleide niet werkende werkzoekenden. Het is echter niet vanzelfsprekend om de huidige arbeidsreserve voor de fitness sector duidelijk af te lijnen, gezien deze dikwijls wordt meegenomen binnen de bredere contouren van de sportarbeidsmarkt.



Resultaatsverbintenis:

2021: De creatie en evaluatie van een digitaal opleidingsaanbod waarbij opleidingsparticipatie gemeten word om een groeitraject hiervan op te stellen. De sector organiseert 25 bedrijfsbezoeken ter promotie van opleidingen en sensibilisering welzijn en preventie op het werk.

2022: De creatie en evaluatie van een digitaal opleidingsaanbod waarbij opleidingsparticipatie gemeten word om een groeitraject hiervan op te stellen. De sector organiseert 25 bedrijfsbezoeken ter promotie van opleidingen en sensibilisering welzijn en preventie op het werk.



Betrokken partners

Coiffure.org, FBZ PC314, Besko, Fitness.be, Coach Belgium, preventiediensten (bv. mensura, IDEWE, FOD WASO,...), ABVV, ACV, ACLVB, Label.m

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Competentiebeleid/Levenslang Leren	
Actie: Een dynamisch en flexibel sectoraal vormingsaanbod uitwerken waarbij de aandacht wordt verdeeld over het bijbrengen van de juiste arbeidsattitudes en het verwerven van vaktechnische vaardigheden en kennis, rekening houdend met seizoenale trends	Omschrijving: Het sectorale aanbod in het kader van VTO verder uitwerken en vernieuwen in samenwerking met kappers, fitness en schoonheidszorgen. Het is belangrijk het aanbod naar de sector te brengen om een leercultuur te creëren (vb. het meedelen van het aanbod en belang ervan bij bedrijfsbezoeken). Inzetten op het creëren van een leercultuur bij ondernemingen door het belang hier van te duiden tijdens bedrijfsbezoeken, sociale media, opleidingskalenders, website ...
	Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant
	Betrokken partners: Coach vzw Belgium, FBZ PC314, Coiffure.org, BBF&W, BESKO, ACV, ABVV, ACLVB
	Inspanningsverbintenissen: Om de voortgang van de sector goed op te volgen is het, naast de monitoring van de resultaatsverbintenissen ook belangrijk om de andere resultaten te monitoren. Dit geeft zowel de sector zelf als de overheid zicht op realisaties maar ook op mogelijke knelpunten. De inspanningsverbintenissen zijn dus evenzeer wenselijk om te realiseren maar zijn vooral belangrijk in het kader van een goede monitoring van het convenant. Hieraan verbinden we dus geen resultaatsfinanciering. Deze inspanningen en realisaties worden via rapporteringen en evaluatiegesprekken opgevolgd en geadviseerd. Resultaat: vormingsaanbod creëren met een verhoogde focus op ergonomie, non-discriminatie en preventie (gelinkt aan Werkbaar Werk en duaal addendum non-discriminatie).
Actie: De website van het FBZ PC314, via dewelke het geaccrediteerde vormingsaanbod en de registratie van werknemers die een sectorale opleiding volgen worden opgevolgd, up-to-date houden	Omschrijving: Up-to-date houden van <i>web-based</i> communicatie in kader van permanente vorming en competentieontwikkeling.
	Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant
	Betrokken partners: FBZ PC314, Coiffure.org, BBF&W, BESKO, ACV, ABVV, ACLVB
	Inspanningsverbintenissen: Resultaat: FBZ PC314 website wordt doorheen het jaar geüpdatet met recent materiaal en recente informatie.
Actie: Coach vzw Belgium (de sectorale competentiecentra) openstellen ten behoeve van permanente vorming en	Omschrijving: Creatie en promotie van een sectoraal vormingsaanbod ten behoeve van permanente vorming en competentieontwikkeling binnen de sector.

<p>competentieontwikkeling binnen de sector</p>	<p>Subactie 1: De sectorale vormingskalender georganiseerd binnen de sectorale competentiecentra “Coach vzw” samenstellen en promoten via mailing (per post en elektronisch), websites, vakbladen, infosessies, persoonlijk contact en bedrijfsbezoeken.</p> <p>Subactie 2: Ter beschikking stellen van infrastructuur binnen de drie sectorale competentiecentra in Vlaanderen (Antwerpen, Roeselare en Vorst) voor permanente vorming en opleiding.</p> <p>Subactie 3: Complementair aan bedrijfsbezoeken organiseert de sector regionale netwerk- en informatiedagen met bedrijven binnen de sector met bijzondere aandacht voor permanente vorming en competentieontwikkeling.</p> <p>Subactie 4: De “Campus Coach vzw formule” promoten binnen de sector, waarbij met financiële tussenkomst van het FBZ PC314 kan ingetekend worden op het volledige aanbod binnen de sectorale vormingsgids. Op deze manier kan tegelijkertijd het opleidingsaanbod gegarandeerd worden en de individuele opleidingskost laag gehouden worden wat de micro-ondernemingen binnen de sector ten goede komt.</p> <p>Subactie 5: Het “Campus Coach vzw” aanbod in samenspraak met VDAB toegankelijk maken voor werkzoekenden.</p>
<p>Actie: Promoten via post, websites, informatiesessies, vakbladen en persoonlijk contact van de sectorale ondersteuningsmaatregelen met name de opleidingsvergoeding en het recht op 16 uur vorming per jaar voor medewerkers binnen de sector</p>	<p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p> <p>Betrokken partners: Coach vzw Belgium, FBZ PC314, Coiffure.org, BBF&W, BESKO, ACV, ABVV, ACLVB</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: zie subacties (aanwezigheidslijsten, aanvragen voor financiële tussenkomst,...).</p>
<p>Actie: via bedrijfsbezoeken, informatiesessies, netwerkmomenten en bevragingen de noden en uitdagingen van de</p>	<p>Omschrijving: Sectorale ondersteuningsmaatregelen in het kader van VTO promoten.</p> <p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p> <p>Betrokken partners: Coach vzw Belgium, FBZ PC314, Coiffure.org, BBF&W, BESKO, ACV, ABVV, ACLVB</p> <p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: promotie via website en magazine waarvoor oplage en aantal ontvangers kan bijgehouden worden.</p> <p>Omschrijving: Sectorale ondersteuningsmaatregelen afstemmen op de noden van de arbeidsmarkt en ondernemingen.</p> <p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p>

ondernemingen binnen de sector in kaart brengen	Betrokken partners: Coach vzw Belgium, FBZ PC314, Coiffure.org, BBF&W, BESKO, ACV, ABVV, ACLVB
	Inspanningsverbintenissen: Resultaat: noden worden in kaart gebracht via een rapport (bv. m.b.v. een bevraging) en gerapporteerd binnen het onderwijsdomein.
Actie: De website www.talentontwikkelaar.be kenbaar maken bij de ondernemingen binnen de sector	Omschrijving: Competentie-, talent- en loopbaandenken ingang doen vinden in de ondernemingen van de sector.
	Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant
	Betrokken partners: FBZ PC314, Coiffure.org, BBF&W, BESKO, ACV, ABVV, ACLVB
	Inspanningsverbintenissen: Resultaat: wordt overlopen aan de hand van een standaard checklist van te overlopen topics bij bedrijfsbezoeken (verweven in het aantal bedrijfsbezoeken).
Actie: In samenspraak met VDAB informeren over en ondersteuning bieden bij de sectorale IBO's en nagaan of (buitenlandse) stages gekoppeld kunnen worden aan werkzoekenden binnen de sector	Omschrijving: Sectorale ondersteuning bieden bij individuele beroepsopleidingen en stages. Subactie 1: Sectorale ondersteuning bieden op vraag van IBO-consulenten of werkgevers om invulling te geven aan de sectorale IBO's. Subactie 2: Om de samenwerking tussen de IBO-contractant en de IBO-mentor te versterken en de kwaliteit van de IBO op te krikken zal een mentor-IBO informatiefiche ontwikkeld worden. Subactie 3: Nagaan in welke mate stages gekoppeld kunnen worden aan werkzoekenden binnen de sector, rekening houdend met het niveau van de opleiding en de werkzoekenden.
	Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant
	Betrokken partners: VDAB, FBZ PC314, Coiffure.org, Fitness.be
	Inspanningsverbintenissen: Resultaat: hulp bij de creatie van een IBO-fiche.
Actie: Promoten van stages voor werkgevers en werknemers om competenties bij te schaven, te perfectioneren of aan te leren, waarbij de werkgever financieel ondersteund wordt door de Vlaamse Overheid via de KMO-portefeuille	Omschrijving: Binnen- en buitenlandse stages aanbieden die zich inzetten trends te kunnen toepassen in het salon of essentiële kennis op te doen.
	Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant
	Betrokken partners: Coiffure.org, FBZ PC314, Label.m

	<p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: promotie via magazines en Flexmail, hierbij kunnen het aantal ontvangers en oplages bijgehouden worden. Bijhouden van aanwezigheidslijsten.</p>
<p>Actie: Naar aanleiding van covid-19, nagaan hoe het opleidingsaanbod uitgebreid kan worden naar innovatieve leervormen</p>	<p>Omschrijving: Bepaalde opleidingen in de toekomst digitaal aanbieden waarbij de opleiders zullen getraind worden dit te doen, bv. opleidingen voor opleiders 'hoe spreken voor de camera'. Hier zal nagegaan worden in welke mate intersectoraal kan samengewerkt worden.</p>
	<p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p>
	<p>Betrokken partners: Coach vzw Belgium, Coiffure.org, FBZ PC314, ACV, ABVV, ACLVB</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: aantal inschrijvingen van opleiders voor de opleidingen die te maken hebben met digitaal lesgeven en peilen naar ervaringen en opgedane kennis om de opleidingsvergoeding te kunnen uitbetalen via bijvoorbeeld een korte vragenlijst (toets) aan het einde van de online sessie. Op deze manier kunnen we nagaan wie de sessie volledig volgde.</p>



Prioriteit 2: Werkbaar Werk

<p>Actie: De kmo's van de kapperssector ondersteunen door te informeren en instrumenten aan te reiken</p>	<p>Omschrijving: De sector wil via bedrijfsbezoeken de kapper informeren, advies verlenen en het ondernemen van actie(s) stimuleren die bij één of meerdere domeinen van het welzijnsbeleid horen met bijzondere aandacht voor: veiligheid en gezondheid, het onder controle houden of reduceren van de fysieke belastingsgraad, de medische problemen trachten te beperken, het 'aan boord houden' van zwangere en het re-integreren van pas bevallen moeders, het bevorderen van arbeidsdifferentiatie en het evenwicht werk-privé. Afhankelijk van het type kapsalon wordt de situatie eerst afgetoetst bij de medewerker via een vragenlijst (bv. de Work Ability index (WAI)) en/of bij de werkgever via de sectorale tool 'Mijnsalonmanagement.be'. De sector kan voor elk domein sectorale instrumenten aanbieden (OiRA-tool, zwangerschapsbeleid, afsprakenkader, affiche cao preventie van gezondheidsrisico's, 'Work it out' ergo-project, Risktrainer, ..) en/of beroep doen op de bestaande tools zoals 'Werkdruk aanpakken', 'Gids voor de preventie van psychosociale risico's op het werk', e.d..</p>
	<p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p>
	<p>Betrokken partners: FBZ PC314, Coiffure.org</p>

	<p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: ondersteuning vóór en bij inschrijving, via Flexmail (aantal ontvangers), magazine, Risktrainer brochure,... .</p>
<p>Actie: De website www.werkbaarwerk.be kenbaar maken bij de ondernemingen binnen de sector</p>	<p>Omschrijving: Competentie, talent- en loopbaandenken in functie van werkbaarheid ingang doen vinden in de ondernemingen van de sector en het promoten van werkbaarheidscheques. Hoewel de sector eigen materiaal ter beschikking heeft, kan het voor de sector van belang zijn de werkbaarheidscheques en www.werkbaarwerk.be kenbaar te maken (bv. laagdrempeliger voor bepaalde salons).</p>
	<p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p>
	<p>Betrokken partners: FBZ PC314, Coiffure.org , BBF&W, BESKO, ACV, ABVV, ACLVB</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: wordt overlopen aan de hand van een standaard checklist van te overlopen topics bij bedrijfsbezoeken.</p>
<p>Actie: In functie van Werkbaar Werk en Preventie op het Werk zal de Risktrainer voor kappers geüpdatet worden (sectorale brochure ter sensibilisering en verschaffen van informatie omtrent preventie van gezondheidsrisico's op het werk)</p>	<p>Omschrijving: De sector heeft een uitgebreide Risktrainer brochure voor kappers ontwikkeld om de kapper te informeren over preventie en werkbaar werk. De meest recente Risktrainer brochure voor kappers dateert van 2009 en is toe aan een update (bv. nieuwe focus op milieu en non-discriminatie en toevoegen van nieuwontwikkeld materiaal binnen de sector). Op deze manier zal de Risktrainer meer kappers en leerlingen aanspreken om deze door te nemen. Met deze vernieuwde brochure willen we de kapper sensibiliseren en informeren over de risico's die het beroep kan inhouden en hoe het beroep werkbaar kan zijn voor iedereen (inclusief standpunt).</p>
	<p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p>
	<p>Betrokken partners: Coiffure.org, FBZ PC314, ACV, ABVV, ACLVB, preventiediensten (bv. IDEWE, Prevent, FOD WASO), BESKO</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: ontwikkelde brochure.</p>
<p>Actie: Naar aanleiding van covid-19 zal de sector de maatregelen om de risico's te beperken kenbaar maken</p>	<p>Omschrijving: De sector zet zich in om de juiste informatie en maatregelen te communiceren om een veiligere werkomgeving zoveel als mogelijk te kunnen garanderen.</p>
	<p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p>
	<p>Betrokken partners: Coiffure.org, FBZ PC314, ACV, ABVV, ACLVB, preventiediensten</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: fiches ontwikkelen, algemene berichtgeving en Q&A's onderhouden.</p>

<p>Actie: Het opleidingsaanbod zal een specifieke cursus 'Risktrainer: preventie op het werk' aanbieden aan kappers, opleiders en kapper-medewerkers om Preventie en Welzijn gericht en praktischer aan te leren / op te frissen</p>	<p>Omschrijving: Aan de hand van informatie uit de vernieuwde Risktrainer zullen opleiders en kappers alle theoretische en praktische informatie meekrijgen in een opleiding, waaronder ook voor het topic non-discriminatie (zie addendum non-discriminatie).</p>
	<p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p>
	<p>Betrokken partners: Coiffure.org, Coach Belgium, FBZ PC314</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Resultaat: aanwezigheidslijsten.</p>
<p>Actie: Een beroepskwalificerende EVC traject fitnessbegeleider op basis van de EVC standaard uitwerken en op punt stellen</p>	<p>Omschrijving: Op basis van de vernieuwde EVC standaard voor fitnessbegeleider (publicatie 28/02/2020) een beroepskwalificerend EVC traject uitwerken. Dit omvat: De ontwikkeling van een EVC instrument, het opstellen van richtlijnen omtrent begeleiding -en informatieverstrekking voor kandidaten. De ontwikkeling van ondersteunende tools ter voorbereiding van een assessment en/of ter remediering voor kandidaten. Het uitwerken van een vrijstellingsstrategie. Het opstellen van richtlijnen en procedures voor de algemene kwaliteitsbewaking van het EVC traject.</p>
	<p>Timing: 2021 en 2022 Gedurende de looptijd van het sectorconvenant</p>

3. Non-discriminatie en inclusie

Visie

De sector scoort onder gemiddeld op het aanstellen van werknemers met een migratieachtergrond, 55+, langdurig werkzoekenden en werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Het is dan ook nodig te blijven sensibiliseren over inclusie en de voordelen ervan in het kapsalon, instituut en fitnesszaak.

De oorzaak van deze score is ongekend en de nulmeting zal meer duidelijkheid brengen.

Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname

Een divers samengesteld personeelsbestand is typerend voor de sector en de sector wil blijven investeren in integratie, ontplooiing en optimaliseren van arbeidskansen. Ontplooiing en integratie bevorderen door toekomstige medewerkers te ondersteunen in hun beroepskeuze en integratie op de werkvloer. Personen uit kansengroepen worden vaak geconfronteerd met (in)directe en (on)bedoelde discriminatie. Een antidiscriminatiebeleid (update van de huidige non-discriminatiecode) en een -houding binnen onderwijs en arbeidsmarkt zijn essentieel voor

de ontplooiing van nieuwkomers die voor de job kiezen. Het blijft daarbij ook belangrijk om alle betrokken actoren te sensibiliseren en te overtuigen dat normen en waarden, omgangsvormen en wederzijds respect belangrijke factoren zijn in de arbeidsorganisatie. Praktische tools die het bedrijf helpen in het uitrollen van een duurzaam loopbaanbeleid worden via de respectievelijke sites aangeboden en op aanvraag van de werkgever via bedrijfsbezoeken nader toegelicht.



Resultaatsverbintenis:



2021: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

2022: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

Prioriteiten en acties


Zie addendum 2021 – 2022

Rode draden

 Intersectorale toets	<p>Onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none">• Opwaardering van TSO/BSO in functie van instroom. <p>Opleidingen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Naar aanleiding van covid-19, het opleidingsaanbod uitbreiden naar innovatieve leervormen (bv. digitaal aanbieden) i.s.m. verscheidene sectoren, waarin generieke competenties aangepakt zullen worden.• Intersectoraal samenwerken aan het aanbieden van (digitale) sectoroverschrijdende opleidingen rond generieke competenties (bv. attitudes, spreken met een mondkap, ...). <p>Werkbaar werk:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gezien FBZ PC314 ettelijke tools ontwikkelde omtrent werkbaar werk zal ook een intersectorale samenwerking rond onderzoek naar werkbaar werk opgestart worden. Hier kunnen allerlei vragen uit de beschikbare tools gehaald worden om per sector (PC 314, Horeca Vlaanderen, ...) te bekijken hoe werkbaar de sector is. Ook kan gebruik gemaakt worden van de werkbaarheidsstools van andere sectoren.
 Relancetoets	<p>Doelstellingen Coiffure.org na covid-19 crisis</p> <ul style="list-style-type: none">• Sensibiliseren binnen de sector omtrent de veiligheidsmaatregelen opdat deze gevolgd worden.• Sectorspecifieke informatie op maat van de kapper is onmisbaar. Dat is waar Coiffure.org als vakorganisatie voor staat. Dit werd ook duidelijk in de bevraging van kappers.• Begeleiding bij (her)opstart na corona.• Zorgen voor blijvende bescherming voor kappers, medewerkers en klanten. Ondanks de 'coronamoedigheid' bij sommigen, blijft preventie en bescherming absoluut noodzakelijk voor de volksgezondheid. Samen blijven we ervoor gaan! <p>Gevolgen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Grote verliezen, ondanks financiële steunmaatregelen.• 1/4^e staat nog niet op de werkvloer. <p>Coiffure.org en Besko willen dan ook naar aanleiding van covid-19, nagaan hoe het opleidingsaanbod uitgebreid kan worden naar innovatieve leervormen (online les volgen, ontwikkeling opleidingsbibliotheek, ...).</p> <p>Gezien de capaciteit om beoefenaars in fitness centra te ontvangen ter bestrijding van de pandemie aanzienlijk werd</p>

	gereduceerd zijn fitness centra hun aanbod beginnen reorganiseren. Het uitwerken van een online -en een outdoor aanbod, het spreiding van klanten via reservatie blokken zijn hier concrete voorbeelden van. De sector biedt ondersteuning bij de ontwikkeling van een online fitness aanbod, de organisatie van een veilige fitness omgeving via het uitwerken en fine tunen van een sectorprotocol in overleg met sport Vlaanderen en de promotie van outdoor fitnessactiviteiten ontwikkelen.
--	--

 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<p>Digitalisering van (sectoroverschrijdende) opleidingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Naar aanleiding van covid-19, het opleidingsaanbod uitbreiden naar innovatieve leervormen in partnerschap met diverse sectoren. • Digitalisering en een uitgebreide opleidingsbibliotheek zullen het aantal lesvolgers vergroten (lange termijn). • Nagaan of er interesse is in digitalisering van opleidingen binnen het onderwijs.
--	--

 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<p>Competentiebeleid – levenslang leren</p> <p>Algemeen: FBZ 314 blijft inzetten op allerhande opleidingen, gaande van een basic tot gevorderd niveau. Ook worden trends ieder seizoen geëvalueerd en betrokken in de opleidingen.</p>
--	---

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

Financiering

Twintig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenis per decretaal thema is behaald. Als een resultaatsverbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen betaald.

Beëindiging

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Wijzigbaarheid

- De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het sectorconvenant tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Evaluatie

- Het departement Werk en Sociale Economie voorziet richtlijnen voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Controle en toezicht

- De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS

Namens de sociale partners van de sector Kappers, fitness en schoonheidszorgen,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De Heer Jef VERMEULEN,
Voorzitter Coiffure.org

De heer Jef VERMEULEN,
Voorzitter FBZ PC314

De heer Eric VANDENABEELE,
Algemeen directeur BBF&W vzw

De heer John BOECKX,
Voorzitter Besko

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Werner VAN HEETVELDE,
Sectoraal woordvoerder AC-ABVV

De heer Theo DE RIJCK,
Secretaris ACV Bouw, Industrie & Energie en Ondervoorzitter FBZ PC314

De heer Eric DECOO,
Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB