



# Risicoanalyse in de kapperssector



## Hinderpalen en geïnformatiseerde tools

Authors: Lieven Eeckelaert, Karla Van den Broek,  
Marie-Noëlle Rasson, Bram Schittecatte, Odette  
Wlodarski

Client: Federale Overheidsdienst - Werkgelegenheid,  
Arbeid en Sociaal Overleg



Federale Overheidsdienst  
**Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg**

# Contents

#	
1.#	Inleiding en methodiek ..... 8#
2.#	Schets van de kapperssector ..... 10#
2.1#	Socio-economisch profiel ..... 10#
2.2#	Prevalentie van arbeidsongevallen en gezondheidsklachten..... 11#
2.2.1#	België ..... 11#
2.2.2#	Europa ..... 13#
3.#	Preventie en risicoanalyse in de kapperssector ..... 15#
3.1#	Beleid en sociaal overleg ..... 15#
3.1.1#	EU: naar een Framework Agreement ..... 15#
3.1.2#	België: naar een CAO..... 16#
3.1.3#	De risicoanalyse ..... 16#
3.2#	Inventarisatie van informatie en instrumenten ..... 17#
3.2.1#	België ..... 17#
3.2.2#	Europa ..... 21#
3.3#	Preventie en risicoanalyse in kapsalons ..... 25#
3.3.1#	Algemeen ..... 25#
3.3.2#	Compliance bij kapperszaken..... 26#
3.3.3#	EvaHair ..... 26#
3.3.4#	Arboconvenant en RI&E in Nederland ..... 29#
4.#	Sectoronderzoek ..... 31#
4.1#	Methodologie ..... 31#
4.1.1#	Enquête ..... 31#
4.1.2#	Interviews in kapsalons ..... 33#
4.1.3#	Stakeholderinterviews ..... 33#
4.2#	Resultaten van onderzoek bij kapsalons ..... 34#
4.2.1#	Respons en bereik ..... 34#

4.2.2#	Achtergrondgegevens .....	34#
	Hieronder worden de voornaamste resultaten weergegeven. Verdere details zijn te vinden in bijlage 8.....	34#
4.2.3#	Gezondheidsklachten .....	35#
4.2.4#	Risicoanalyse .....	37#
4.2.5#	Informatie & advies .....	38#
4.2.6#	Online tool .....	39#
4.3#	Resultaten van stakeholderinterviews.....	39#
4.3.1#	Algemeen .....	39#
4.3.2#	Risicoanalyse .....	39#
4.3.3#	Externe diensten.....	40#
4.3.4#	Bereiken en sensibiliseren van kappers .....	40#
4.3.5#	OiRA-tool .....	42#
5.#	Ontwikkeling van 'OiRA Kappers' .....	43#
5.1#	OiRA .....	43#
5.1.1#	OiRA-project.....	43#
5.1.2#	OiRA-tools.....	43#
5.2#	Ontwerp en test .....	46#
5.2.1#	Informatiebronnen.....	46#
5.2.2#	Aanpak.....	46#
5.2.3#	Stap 1 - Voorbereiding: inleidende tekst .....	47#
5.2.4#	Stap 2 - Identificatie: modules en risicostellingen .....	49#
5.2.5#	Stap 3 - Evaluatie .....	52#
5.2.6#	Stap 4 - Actieplan.....	52#
5.2.7#	Stap 5 - Rapport.....	53#
5.2.8#	Gebruikerstest.....	54#
6.#	Algemeen besluit .....	57#
6.1#	Deskresearch.....	57#
6.2#	Sectorbevraging .....	57#
6.3#	OiRA Kappers / OiRA Coiffure .....	58#
7.#	Bibliografische lijst.....	60#
7.1#	Publicaties .....	60#
7.2#	Overeenkomsten, wet- en regelgeving .....	62#
7.3#	Websites.....	62#
8.#	Bijlagen .....	64#
	Bijlage 1: Vragenlijsten (Nederlands en Frans) .....	64#
	Nederlands .....	64#
	Frans .....	67#
	Bijlage 2: Teksten voor mailing en verspreiding online survey.....	71#

Naar kapsalons (werkgevers, zaakvoerders, kappers) .....	71#
Naar kappers in opleiding (leerling-kappers, stagiairs) .....	71#
Bijlage 3: Protocol voor interviews in kapsalons .....	73#
Nederlands .....	73#
Frans	77#
Bijlage 4: Tekst voor gespreksaanvraag in scholen .....	83#
Bijlage 5: Protocol voor stakeholderinterviews.....	84#
Bijlage 6: Template voor verslag van stakeholderinterviews.....	87#
Bijlage 7: Protocol voor interviews in onderwijs (opleidingen haartooi) .....	88#
Bijlage 8: Resultaten van enquête en interviews in kapsalons.....	91#
Achtergrondgegevens .....	91#
Gezondheidsklachten .....	92#
Risicoanalyse .....	93#
Informatie & advies .....	93#
Online tool.....	94#
Bijlage 9: Overzicht van stakeholderinterviews .....	95#
Bijlage 10: Inleidende tekst van de OiRA-tool .....	96#
Nederlands .....	96#
Frans	97#
Bijlage 11: Overzicht van modules en risicostellingen .....	99#
Nederlands .....	99#
Frans	101#
Bijlage 12: Overzicht van OiRA-ricicostellingen, CAO 2012/31400/71 en European Framework Agreement .....	103#

# Tabellen, grafieken, afbeeldingen en afkortingen

## Lijst met tabellen

Tabel 1: Verdeling van het aantal kapper-werknemers volgens leeftijd en geslacht (UBK/UCB, 2012).....	11#
Tabel 2: Aantal nieuwe gevallen van erkende beroepsziekten in de kapperssector, 2007-2011 (FBZ).....	12#
Tabel 3: Aantal arbeidsongevallen aangegeven in de kapperssector, 2008-2011 (FAO).....	12#
Tabel 4: Gegevens van werknemers onderzocht door IDEWE tijdens de periodiek medisch onderzoeken in 2010.*.....	13#
Tabel 5: Aantal ingevulde vragenlijsten (online, papier en via interviews).....	34#
Tabel 6: Percentage van respondenten die gezondheidsklachten aangeven ('Zijn er in het kapsalon medewerkers of collega's die problemen (gehad) hebben met hun gezondheid als gevolg van het werk?').....	36#
Tabel 7: Percentage van respondenten die zeggen dat er al een risicoanalyse is uitgevoerd in hun kapsalon ('Is er bij u in het kapsalon al eens opgelijst welke gezondheids- en veiligheidsrisico's er bestaan en hoe die kunnen worden aangepakt? Met andere woorden, werd al eens een risicoanalyse uitgevoerd?').....	37#
Tabel 8: Percentage van respondenten die zeggen dat er nood is aan praktische informatie ('Heeft u nood aan praktische informatie en tips om de gezondheid en veiligheid van het personeel te verbeteren?').....	38#
Tabel 9: Percentage van respondenten die interesse hebben in een online risicoanalyseinstrument.....	39#
Tabel 10: Fasen in de totstandkoming van de OiRA-instrumenten ('OiRA Kappers' en 'OiRA Coiffure').....	47#
Tabel 11: Overzicht van belangrijkste bevindingen (positief en negatief) tijdens de gebruikerstests.....	55#

## Lijst met grafieken

Grafiek 1: Antwoorden (% ja/nee) op de vraag 'B.1 Welke onderdelen worden bij u via een risico-inventarisatie gecheckt', (EvaHair, Universiteit van Osnabrück).....	28#
Grafiek 2: Antwoorden (% ja/nee) op de vraag 'B.2 Welke argumenten zijn volgens u reden om een risico-inventarisatie niet te doen', (EvaHair, Universiteit van Osnabrück).....	29#

## Lijst met afbeeldingen

Afbeelding 1: RISKTRAINER voor kappers, afbeelding van het online instrument en de handleiding (UBK/UCB).....	17#
Afbeelding 2: Overleggids Déparis: Kapsalons (FOD WASO).....	18#
Afbeelding 3: Screenshot van de website <a href="http://www.knappekapper.be">www.knappekapper.be</a> .....	19#
Afbeelding 4: Afbeelding van de ACV-brochure.....	19#
Afbeelding 5: Afbeelding van de Idewe-brochure.....	20#
Afbeelding 6: Screenshot van de website <a href="http://www.safehair.eu">www.safehair.eu</a> .....	21#
Afbeelding 7: Screenshot van de website <a href="http://www.healthyhairdresser.nl">www.healthyhairdresser.nl</a> .....	22#
Afbeelding 8: Screenshot van de 'Bad Hand Day?'-campagne (2006).....	24#
Afbeelding 9: Screenshot van de BeSMART-tool voor kapsalons.....	24#
Afbeelding 10: Screenshot van de Cypriotische OiRA-tool voor kapsalons.....	25#
Afbeelding 11: Screenshot van bekendmaking online enquête via website van UBK/UCB.....	32#
Afbeelding 12: Screenshot van bekendmaking online enquête via ACLVB-CGSLB (website en twitter).....	32#
Afbeelding 13: Screenshot van bekendmaking online enquête via ACV-CSC BIE (website).....	33#
Afbeelding 14: Screenshot van OiRA-tool met de vijf stappen.....	45#

Afbeelding 15: Informatiebronnen en instrumenten als input voor OiRA Kappers. ....	46#
Afbeelding 16: Screenshot van de inleidende tekst. ....	49#
Afbeelding 17: Structuur van OiRA Kappers met zeven modules (links). ....	50#
Afbeelding 18: Risicostelling met de optie 'Niet van toepassing'. ....	51#
Afbeelding 19: Afbeelding bij de stelling "Er is een aparte mengpost die grotendeels is afgescheiden van het kapsalon". ....	52#
Afbeelding 20: Standaardoplossingen (3) bij de risicostelling "Er worden geen wegwerphandschoenen gedragen bij het (ont-)kleuren, ontkrullen en/of permanenten". ..	53#
Afbeelding 21: Screenshot van een deel van de inleidende tekst (Stap 'Voorbereiding'). ....	54#
Afbeelding 22: Screenshot van het einde van een OiRA-rapport. ....	54#

## Lijst met afkortingen en acroniemen

B.B.v.Ag.	Belgische beroepsvereniging voor arbeidsgeneesheren
BS	Belgisch Staatsblad
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CARSAT	Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CNEC	Conseil National des Entreprises de la Coiffure
Co-Prev	Vereniging van erkende externe diensten voor preventie en bescherming op het werk in België
CPBW	Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk
CRAMIF	Caisse Régionale Assurance Maladie Ile de France
DETIC	Belgisch-Luxemburgse vereniging van de producenten en distributeurs van zepen, cosmetica, detergents, lijmen en mastieken, aerosols en biociden
EDBP	Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk
EU-OSHA	European Agency for Safety and Health at Work
FAO	Fonds voor Arbeidsongevallen
FBZ	Fonds voor de Beroepsziekten
FNC	Fédération Nationale de la Coiffure
FOD WASO	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
HSE	Health & Safety Executive
INRS	Institut National de Recherche et Sécurité
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
KMO	Kleine of Middelgrote Onderneming
MSA	Musculoskeletale Aandoeningen
O&V	Onderwijs en Vorming
OiRA	Online interactive Risk Assessment
OIVO	Onderzoeks- en Informatiecentrum van de Verbruikersorganisaties
PC	Paritair Comité
RI&E	Risico-Inventarisatie en -Evaluatie
RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SME	Small and Medium sized Enterprise
TA	Technisch Adviseur
TAC	Technisch Adviseur-Coördinator
TWW	Toezicht Welzijn op het Werk
UBK/UCB	Unie van Belgische Kappers/Union des Coiffeurs Belges
VBO	Verbond van Belgische Ondernemingen
VCA	Veiligheids-, Gezondheids- en Milieuchecklist voor Aannemers

WBM	Werkbaarheidsmonitor
WSE	Werkgelegenheid en Sociale Economie
ZKO	Zeer Kleine Ondernemingen

# 1. Inleiding en methodiek

Risicoanalyse is een belangrijk element bij de uitbouw van een beleid welzijn op het werk. In de zeer kleine ondernemingen (ZKO, minder dan 20 werknemers) ligt de uitvoering van een risicoanalyse niet voor de hand. Meestal is er geen interne preventieadviseur en neemt de werkgever deze taken op. Dat betekent ook dat de betrokkenen zich niet altijd bewust zijn van de noodzaak van het uitvoeren van een risicoanalyse en vaak niet over de nodige informatie en kennis beschikken om een dergelijke analyse uit te voeren, laat staan om deze tot een goed einde te brengen.

Nochtans zijn er hulpmiddelen ontwikkeld om de - ook kleine - ondernemingen bij te staan in hun risicoanalyse. Denken we maar aan de SOBANE-strategie en de Déparis-gidsen ([www.sobane.be](http://www.sobane.be)). Recent heeft het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk (Bilbao) het online hulpmiddel OiRA (Online interactive Risk Assessment, [www.oiraproject.eu](http://www.oiraproject.eu)) gelanceerd dat zich specifiek richt naar de (zeer) kleine onderneming. Het Agentschap stelt de OiRA-technologie ter beschikking voor sociale partners en nationale overheidsinstanties van de lidstaten om risicoanalyseinstrumenten voor specifieke (deel-)sectoren uit te werken en te verspreiden.

Het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de kapperssector is een belangrijk aandachtspunt. Kappers krijgen te maken met heel wat gezondheidsrisico's zoals fysieke belasting, contact met chemische stoffen, lange werkdagen, weekend-werk, enz. Dat zorgt voor een hoge werkbelasting en ligt mee aan de basis van de beperkte instroom in het beroep en tevens een vervroegde uittrede. Teveel kappers zijn genoodzaakt om het beroep te verlaten. Kapper is dan ook een knelpuntberoep en het verbeteren van het welzijn op het werk in deze sector kan een significante bijdrage leveren aan het verbeteren van de situatie op de arbeidsmarkt.

Het project 'Risicoanalyse in de kapperssector: hinderpalen en geïnformateerde tools' paste in deze context en was er op gericht om enerzijds na te gaan welke factoren de risicoanalyse in de kapperssector kunnen hinderen of stimuleren en om anderzijds een aangepaste tool voor de kapperssector uit te werken op basis van OiRA. Het onderzoek richtte zich in eerste instantie op kapsalons met een of meerdere werknemers (inclusief kappers in opleiding). De artisanale kappers (zonder personeel) behoorden niet tot de primaire doelgroep - hoewel de resultaten ook interessant kunnen zijn voor hun arbeidsomstandigheden en welzijn. De deelsectoren van de schoonheidszorgen en fitness vielen niet binnen de 'scope' van dit project.

Het project was en voorliggend rapport is opgedeeld in drie grote delen:

- deskresearch, met een schets van het socio-economisch profiel, de arbeidsomstandigheden en de initiatieven op vlak van preventie en welzijn (inclusief bestaande risicoanalyseinstrumenten) in de Europese en Belgische kapperssector;
- sectorbevraging, met een beschrijving van de opzet en resultaten van een schriftelijke enquête en mondelinge interviews bij Belgische kappers/kapsalons;
- ontwikkeling van de OiRA-tool voor de Belgische kapperssector op basis van de voorafgaande verkennende onderzoeken.

Het project werd uitgevoerd in samenwerking met en ondersteuning van een begeleidingscomité, bestaande uit partners/experten uit of met ervaring met de Belgische



kapperssector: de sociale partners van het Paritair Comité 314 (UBK/UCB en de vakbondsorganisaties ACV-CSC, ABVV-FGTB, ACLVB-CGSLB), het onderwijs, de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (Co-Prev) en arbeidsgeneesheren (B.B.v.Ag.), DETIC en FOD WASO). In de loop van het project vonden vier vergaderingen plaats (16 april 2012, 8 oktober 2012, 29 april 2013 en 23 september 2013). Tijdens deze vergaderingen werden de voortgang en de resultaten voorgesteld, besproken en bediscussieerd. Op die manier konden de aanpak en de OiRA-tool worden bijgestuurd. Na elke meeting werd de betreffende powerpointpresentatie en het verslag doorgemailed naar alle leden.

*De onderzoekers van Prevent wensen alle leden van het begeleidingscomité uitdrukkelijk te bedanken voor hun tijd, medewerking en constructieve feedback.*

## 2. Schets van de kapperssector

*Dit hoofdstuk tracht een schets te maken van de (Europese en) Belgische kapperssector, zowel op socio-economisch vlak en onderwijsniveau (instroom) als voor wat betreft 'welzijn op het werk' (de arbeidsomstandigheden, de veiligheids- en gezondheidsrisico's, de beleidsinitiatieven en bestaande risicoanalyseinstrumenten). De nodige informatie werd via deskresearch verzameld.*

### 2.1 Socio-economisch profiel

Om de socio-economische context van de sector te schetsen, werd in hoofdzaak gebruik gemaakt van de volgende rapporten:

- de 'Sectorfoto Kappers, fitness en schoonheidszorgen 2012' van het Departement WSE (enkel cijfers voor Vlaanderen) en de interactieve toepassing (Business Intelligence UAT) van het Departement WSE (cijfers voor Vlaanderen, Brussel en Wallonië);
- een rapport 'Waar zijn al die kapsters naartoe? De positie van lagergeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt' van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid (Mertens & Steegmans, 2006);
- een niet-gepubliceerde sectorstudie van de beroepsvereniging voor kappers (UBK/UCB (2012).

Uit de laatstgenoemde studie van UBK/UCB (2012) blijkt dat er in Belgische kapperssector zo'n 4.200 werkgevers zijn, met zo'n 11.100 werknemers (loontrekkenden). Hiervan werkt zo'n 57% in Vlaanderen, 30% in Brussel en 13% in Wallonië. De afgelopen jaren is er een jaarlijkse, lichte stijging merkbaar van het aantal loontrekkenden in de sector. Meer dan de helft van hen werkt in deeltijds verband. Naast de kapsalons met personeel, zijn er in België ook nog zo'n 13.000 artisanale kappers (kappers zonder medewerkers) aan de slag.

De kapperssector bestaat voor het overgrote deel uit zeer kleine ondernemingen (ZKO) met minder dan 10 medewerkers. Gemiddeld zijn er 2-3 medewerkers per kapsalon. Meer dan 75% van de werknemers in kapsalons is werkzaam in dergelijke microvestigingen, en bijna 60% in kapsalons met minder dan vijf medewerkers. Naast de ZKO's is er ook een expansie merkbaar van de ketens en franchisevestigingen.

Tabel 1 toont de verdeling van het aantal kapper-werknemers in België volgens leeftijd en geslacht. Uit deze gegevens blijkt kapper een hoofdzakelijk vrouwelijk beroep is, met bijna 90% werkneemsters. De kapperssector wordt bovendien gekenmerkt door een jong werknemersbestand: de helft is jonger dan 30 jaar en een vijfde jonger dan 25 jaar. Ook opmerkelijk is dat 85% jonger is dan 45 jaar.

Op vlak van jobmobiliteit, blijkt er een grote in- en uitstroom te zijn in de sector: jaarlijks komt er een 25% werknemers bij en stroomt een gelijkaardig percentage uit. Een derde van de starters valt uit na het eerste (tijdelijke) contract. Kapper is dan ook een 'knelpuntberoep'. De redenen voor de grote uitstroom (reeds vanaf 25 jaar) blijken in eerste instantie te maken te hebben met de ongunstige arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden en relaties: een laag loon, ongezond en zwaar werk, een ongunstige tijdsregeling (zaterdagwerk), een ongunstig takenpakket en een slechte relatie met de werkgever (Mertens & Steegmans, 2006). Jongeren wisselen van kapsalon om ervaring op te doen. Oudere werknemers eerder omwille van

looneisen en conflicten. De beweging wordt versterkt omdat een aantal, teleurgesteld bij de nieuwe werkgever (omwille van dezelfde redenen) terugkeert naar de vorige werkgever.

Er zijn verschillende opleidingswegen naar een kappersberoep. In Vlaanderen kan dit via het beroepssecundaire onderwijs, maar ook via het deeltijds en buitengewoon secundaire onderwijs en via bijvoorbeeld kapperscursussen, leertijdtrajecten en ondernemersopleiding kapper. Omdat slechts een deel van deze groep afgestudeerden een diploma hoger secundair onderwijs behaalt, worden kappers/kapsters "lagergeschoold" genoemd en hebben ze als dusdanig een zwakke arbeidsmarktpositie (Mertens & Steegmans, 2006).

Werknemers in de kapperssector blijken slechts heel weinig deel te nemen aan formele opleidingen: in 2009 ging het om slechts 2% van de werknemers in de sector tegenover een Vlaams gemiddelde van om en bij de 32% (Departement WSE, 2012).

Tabel 1: Verdeling van het aantal kapper-werknemers volgens leeftijd en geslacht (UBK/UCB, 2012).

Leeftijd	Man	Vrouw	Totaal	% vrouw	Leeftijdscategorie % totaal
15-19	10	98	108	91	1
20-24	198	2603	2801	93	25
25-29	281	2459	2740	90	25
30-34	224	1347	1571	86	14
35-39	204	973	1177	83	11
40-44	176	979	1155	85	10
45-49	116	569	685	83	6
50-54	85	321	406	79	4
55-59	59	202	261	77	2
60-64	64	139	203	68	2
	1417	9690	11107		100

## 2.2 Prevalentie van arbeidsongevallen en gezondheidsklachten

*In een kapsalon bestaan heel wat gevaren en risico's die ongevallen en gezondheidsproblemen kunnen veroorzaken bij de medewerkers. Het lag niet binnen de scope van dit project om een gedetailleerde literatuurstudie te maken en overzicht te geven van deze gevaren en risico's. Op dat vlak werd door de FOD WASO al eerder het project 'Risktrainer' opgezet (UBK/UCB, 2013).<sup>1</sup> In dit hoofdstuk wordt vooral getracht een zicht te geven op de prevalentie van arbeidsongevallen en gezondheidsproblemen in de Belgische en Europese kapperssector.*

### 2.2.1 België

In België is er slechts in beperkte mate cijfermateriaal beschikbaar met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn (arbeidsomstandigheden, arbeidsongeschiktheid, werkgebonden gezondheidsklachten, beroepsziekten, arbeidsongevallen) in de kapperssector.

<sup>1</sup> RISKTRAINER voor kappers, <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=17984>.

Het RIZIV kan bijvoorbeeld geen aparte cijfers met betrekking tot primair arbeidsongeschikten en invaliden weergeven voor de sector (NACE 96021 / PC 314). Hetzelfde geldt voor de Vlaamse 'Werkbaarheidsmonitor werknemers' van de SERV.<sup>2</sup>

Het Fonds voor de Beroepsziekten (FBZ) heeft wel cijfers van het aantal nieuwe gevallen van beroepsziekten die voor de sector erkend werden tussen 2007 en 2011. Het gaat hier in totaal om 114 nieuwe gevallen, waarbij het hoofdzakelijk om werkgerelateerde huidziekten (bijna 80%) gaat (zie tabel 2).

**Tabel 2: Aantal nieuwe gevallen van erkende beroepsziekten in de kapperssector, 2007-2011 (FBZ).**

	Totaal	Vrouwen	Mannen
Carpaal tunnel	5	4	1
Tendinitis	6	5	1
Huidziekten	90	81	9
Astma	10	10	0
Hardhorendheid	1	0	1
Intoxicatie	1	1	0
Artrose MS	1	0	1
Totaal	114	101	13

Volgens de cijfers van het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO) worden er jaarlijks een 90-tal arbeidsongevallen in de sector (NACE 96021) aangegeven. Dit komt overeen met 0,05% van het totaal aantal aangegeven arbeidsongevallen per jaar (zie tabel 3).

**Tabel 3: Aantal arbeidsongevallen aangegeven in de kapperssector, 2008-2011 (FAO).**

	Totaal	Vrouwen	Mannen
2008	88	75	13
2009	91	82	9
2010	94	81	13
2011	81	63	18
Totaal	354	301	53

Tabel 4 geeft een aantal (niet-gepubliceerde) gegevens weer die in 2010 door IDEWE werden geregistreerd tijdens het periodiek medisch onderzoek van werknemers. Het gaat hierbij om 500 onderzoeken van werknemers uit de sector 'haar- en schoonheidsverzorging' (96% vrouw, 4% man) versus 300.000 onderzoeken van werknemers uit alle sectoren (51% vrouw, 49% man). Uit deze data blijkt dat meer dan een derde van de onderzochte werknemers (vooral werkneemsters) uit de haar- en schoonheidsverzorging rookt, wat significant meer blijkt te zijn dan bij de algemene populatie. Verder blijkt het percentage gemeld verzuim als gevolg van een arbeidsongeval lager te liggen dan algemeen. Voor wat betreft de gezondheidsklachten, is het aandeel 'dermatologische symptomen' (7%) significant hoger dan bij de gehele onderzochte populatie (3%). Voor locomotorische, respiratoire en cardiovasculaire symptomen blijken er geen noemenswaardige verschillen te zijn.

<sup>2</sup> De Vlaamse Werkbaarheidsmonitor is een instrument om de kwaliteit van arbeid of de werkbaarheid in Vlaanderen te meten en op te volgen. Vier facetten van "werkbaar werk" worden door de monitor in beeld gebracht: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en de werk-privé-balans. Om zicht te krijgen op oorzaken en achtergronden van werkbaarheidsknelpunten zoomt de monitor ook in op een reeks potentiële risicofactoren in de arbeidssituatie: werkdruk, emotionele belasting, belastende arbeidsomstandigheden, gebrek aan autonomie of taakvariatie en een deficit op het vlak van ondersteuning door de directe leiding. Meer informatie op: <http://www.serv.be/stichting/book-5967/werkbaarheidsmonitor-werknemers>.

Tabel 4: Gegevens van werknemers onderzocht door IDEWE tijdens de periodiek medisch onderzoeken in 2010.\*

	Haar- en schoonheidsverzorging (%)	Alle werknemers (%)
Roken	35	29
Lichaamsbeweging	49	59
Gemeld ziekteverzuim	35	38
Gemeld verzuim ten gevolge van een arbeidsongeval	2	8
Locomotorische symptomen	7	8
Dermatologische symptomen	7	3
Respiratoire symptomen	2	2
Cardiovasculaire symptomen	0	1

\* De cijfers in het rood geven de significante verschillen weer van de groep 'haar- en schoonheidsverzorging' ten opzichte van de algemene populatie.

Het is belangrijk om hierbij te vermelden dat het bij de bovenstaande data gaat om de prevalentie van symptomen op een bepaald moment - zogenaamde puntprevalentie. Hieronder worden nog andere cijfers uit nationale en internationale studies weergegeven. Dat de resultaten van deze en andere onderzoeken nogal kunnen uiteenlopen, heeft (onder meer) te maken met de gevolgde onderzoeksmethodologie (bv. 'lifetime'-prevalentie versus prevalentie in de afgelopen 8 jaar versus puntprevalentie). Cijfers en percentages met betrekking tot werkgebonden aandoeningen moeten dan ook steeds met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

Uit een bevraging (via postenquête) bij werknemers van kapsalons die aangesloten waren bij de toenmalige externe dienst Aprim v.z.w. (nu Mensura), bleken 25% van de respondenten (n=110) ooit, sinds de start van de opleiding of binnen de eerste jaren van de tewerkstelling, met handeczeem te kampen hebben gehad (significante associaties met atopie, nikkelallergie en het aantal verfbehandelingen per dag) (Sterckx, 2004). Verder meldde 41% van hen klachten van irritatie van de bovenste luchtwegen (significante associaties met atopie en het gebruik van blondeerpoeders en haarverven). Meer dan 50% van de kappers in de studie bleken last te hebben van nek-, rug- en schouderklachten en in mindere mate van klachten ter hoogte van de ellebogen, polsen en handen. Bij deze musculoskeletale klachten bleken er significante associaties in functie van de kwaliteit van werkpost en in functie van de leeftijd.

Een andere studie in België richtte zich op het voorkomen van musculoskeletale klachten van de bovenste ledematen bij kappers (De Smet, Germeys & De Smet, 2009). Hiervoor werden 145 willekeurig gekozen haarkappers geïnterviewd en onderzocht. Bij 59 van hen (41%) werd specifieke arm- en/of nekpijn vastgesteld. Het ging hierbij vooral om klachten aan de schouder(s), nek en pols.

### 2.2.2 Europa

In de Europese Unie zijn nog meer gegevens met betrekking tot de veiligheid en gezondheid van kappers te vinden, en dan vooral rond de prevalentie van werkgebonden huidklachten. In 2011 werd in opdracht van de Europese Commissie (DG Employment, Social Affairs and Inclusion) een

rapport gepubliceerd rond de preventie van de veiligheids- en gezondheidsrisico's in de kapperssector ('Study on social policy effects resulting from the scope of application of the European framework agreement on the prevention of health risks in the hairdressing sector') (Weber, Nevala & Mantouvalou, 2011). In dit rapport werden onder meer cijfers rond arbeidsongevallen en werkgebonden klachten en aandoeningen samengebracht uit een aantal Europese lidstaten (met name Denemarken, Duitsland, Frankrijk, Hongarije, Nederland, Slovenië en het Verenigd Koninkrijk). Het was initieel de bedoeling om in de studie de beschikbare data uit de kapperssector in deze landen te vergelijken, maar dit bleek niet echt haalbaar/mogelijk.

In het rapport wordt op basis van de beschikbare nationale gegevens besloten dat er in de kapperssector significant meer gevallen van *huidaandoeningen* zijn in vergelijking met het gemiddelde (van de hele economie), met een prevalentie die 10 tot 30 maal hoger zou liggen. Voor *musculoskeletale aandoeningen* wordt een prevalentie vernoemd die vijf maal hoger zou liggen dan het gemiddelde.

In het kader van het Europese SafeHair-project (zie hoofdstuk 3.2.2), werd door de Universiteit van Osnabrück een 'Medical Reference Document' rond huidziekten in de kapperssector opgesteld (Sonsmann, Braumann, John & Wulfhorst, 2011). Ook volgens dit rapport blijkt haarkapper een van de beroepen te zijn waar het meest werkgebonden huidziekten<sup>3</sup> worden gerapporteerd. In 90-95% van de gevallen gaat het hierbij om handeczeem.

Het bovengenoemd 'Medical Reference Document' geeft onder meer een olijsting van de belangrijkste wetenschappelijke studies die in Europa gevoerd zijn rond werkgebonden huidziekten bij kappers. Zo is er bijvoorbeeld een onderzoek uit Denemarken dat een treffend beeld geeft van de mogelijke impact van handeczeem op de carrière van kappers (Lysdal, Søsted, Andersen & Johansen, 2011). Aan de hand van een postenquête werden alle Deense haarkappers die afstudeerden tussen 1985 en 2007 bevraagd rond huidklachten en loopbaanverandering. Van de 5324 respondenten, bleek 44% niet meer als kapper te werken. Gemiddeld had men daarbij 8.4 jaar het beroep uitgeoefend alvorens iets anders te gaan doen. Bovendien bleek handeczeem een significante factor te zijn om te stoppen als kapper...

---

<sup>3</sup> Een 'werkgebonden huidziekte' (occupational skin disease, OSD) wordt in het betreffende document gedefinieerd als 'a skin disease caused or aggravated by working conditions'.

## 3. Preventie en risicoanalyse in de kapperssector

*Hoewel er in de kapperssector, voornamelijk als gevolg van allergene en fysieke belasting, een aantal duidelijke werkgebonden gezondheidsproblemen bestaan, is er ook (voldoende) kennis voorhanden om deze klachten tegen te gaan. Het gaat hierbij onder meer om preventiemaatregelen die weinig kosten: de aankoop van wegwerphandschoenen, bijvoorbeeld, kost ongeveer 1% van de gemiddelde jaarlijkse omzet van een kapsalon. Dit hoofdstuk tracht enerzijds een overzicht te geven van de (recente) initiatieven die er op Europees en Belgisch beleidsvlak zijn gebeurd, anderzijds wordt een oplijsting gemaakt van preventieprojecten (inclusief risicoanalyseinstrumenten) uit binnen- en buitenland.*

### 3.1 Beleid en sociaal overleg

#### 3.1.1 EU: naar een Framework Agreement

De duidelijke gezondheids- en veiligheidsproblemen in de kapperssector, en het bestaan van bewezen en kostenbesparende preventiemaatregelen, hebben de Europese sociale partners, UNI Europa Hair & Beauty and Coiffure EU, aangezet tot actie. Vanuit de overtuiging dat het beschermen van de gezondheid van alle medewerkers in kapsalons zal meehelpen om de toekomst van kapperszaken en de -sector te vrijwaren, werden sinds 2000 via sociaal overleg een aantal belangrijke stappen gezet:

- een 'How to get along code' (Guidelines for European Hairdressers) in 2001;
- een 'Covenant on health and safety in hairdressing' in 2005, met een specifieke focus op het gebruik van haarcosmetica en chemische producten en het voorkomen van werkgebonden huidziekten;
- de 'Declaration of Dresden - Common recommendation on skin protection for the hairdressing sector in Europe' (2010), dat een basis vormt voor welzijn in de kapperssector en specifiek voor de preventie van werkgebonden huidziekten.
- twee EU-gefinancierde projecten, SafeHair 1.0 (2011) en SafeHair 2.0 (2012), geleid door de Universiteit van Osnabrück in samenwerking met verschillende Europese en nationale sociale partners (zie ook hoofdstuk 3.2.2).<sup>4</sup>

Het is op basis van deze stappen op vlak van sociale dialoog, dat de Europese sociale partners geleidelijk beslisten om nog een stap voorwaarts te zetten en een raamovereenkomst ('Framework Agreement')<sup>5</sup> te onderhandelen. Deze overeenkomst werd op 26 april 2012 door de sociale partners van de sector ondertekend, en is van toepassing op alle werkgevers en werknemers in de sector. Het doel ervan is om een integrale benadering van de bescherming en verbetering van de veiligheid en gezondheid in de kapperssector te ondersteunen.

Samen met het 'Framework Agreement' werd ook een complementaire 'Declaration on health and safety in the hairdressing sector' ondertekend, met als doel de cosmetica-industrie, andere fabrikanten en onderzoekers aan te sporen om minder schadelijke producten en meer ergonomische materialen te ontwikkelen en op de markt te brengen.

<sup>4</sup> Het gaat om de volgende sociale partners: België (CSC Energie Chimie), Denemarken (Dansk Frisor and Kosmetiker Vorbund), Duitsland (Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks) en Frankrijk (Federation Nationale de la Coiffure). De 'Hair and Beauty Federation Malta' en 'Obrtna Podjetniška Zbornica Slovenije' (Slovenië) waren betrokken bij SafeHair 2.0.

<sup>5</sup> European Framework Agreement on the protection of occupational health and safety in the hairdressing sector, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7697&langId=en>.

### 3.1.2 België: naar een CAO

Het onderhandelde 'European Framework Agreement' vormde ook de basis voor de gelijkaardige Belgische collectieve arbeidsovereenkomst, de CAO 2012/31400/71 betreffende de preventie van gezondheidsrisico's in de kapperssector. Deze CAO werd op 25 januari 2012 afgesloten tussen de sociale partners (Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen n°314), en werd uiteindelijk ook algemeen verbindend verklaard door het Koninklijk Besluit van 20 februari 2013 (BS van 23 mei 2013). De CAO kadert in zowel de Europese kaderrichtlijn 89/391/EEG en een aantal andere bijzondere richtlijnen (89/654/EEG, 89/656/EEG, 92/85/EEG, 98/24/EG, 2004/37/EG en 2009/104/EG), als in de Welzijnswet van 4 augustus 1996 en de CAO van 8 juni 2011 houdende maatregelen voor verloning, vorming en arbeidsvoorwaarden (hoofdstuk IX).

De CAO heeft (zo goed als) dezelfde structuur en inhoud als de Europese raamovereenkomst.

- Deel 1 van de CAO somt een aantal beginselen op en bevat een aantal specifieke hoofdstukken over:
  - behandeling van stoffen, producten en instrumenten en bescherming van de huid en de luchtwegen
  - voorkoming van musculoskeletale aandoeningen
  - werkomgeving en werkorganisatie
  - bescherming van het moederschap
  - psychosociale belasting.
- Deel 2 geeft richtlijnen voor individuele beschermingsmaatregelen, zoals:
  - geschikte handschoenen ter beschikking stellen bij kleuringen, haarwassen en het aanbrengen van een beschermingscrème
  - organisatorische beschermingsmaatregelen, zoals vorming en kennis van de beschermingsmaatregelen.

### 3.1.3 De risicoanalyse

Het hoofdonderwerp van dit onderzoek is de risicoanalyse in de kapperssector. De risicoanalyse vormt de basis van het 'dynamisch risicobeheersingsstelsel' binnen een bedrijf (Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, BS van 31 maart 1998). Het risicoanalyseproces dient te gebeuren op het niveau van de organisatie in haar geheel, op het niveau van elke groep van werkposten of functies en op het niveau van het individu. Ze bestaat uit: (1) het identificeren van gevaren voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, (2) het vaststellen en nader bepalen van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, (3) het evalueren van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De CAO 2012/31400/71 (KB van 20 februari 2013) vermeldt in verband met de risicoanalyse het volgende (Hoofdstuk II, §1): "Overeenkomstig artikel 9 van de Kaderrichtlijn 89/391/EEG, voert de werkgever een risicobeoordeling uit en treft maatregelen op grond van die bevindingen teneinde de risico's te vermijden of te minimaliseren. De algemene principes inzake preventie opgenomen onder artikel 6 van de Richtlijn 89/391/EEG zijn van toepassing." In de CAO wordt dus over 'risicobeoordeling' ('évaluation des risques') in plaats van 'risicoanalyse' gesproken.



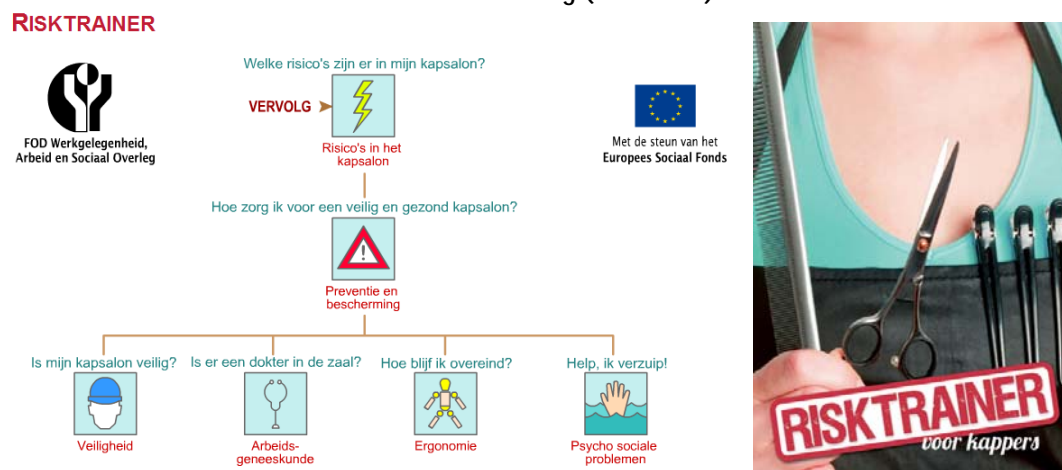
## 3.2 Inventarisatie van informatie en instrumenten

### 3.2.1 België

#### *RISKTRAINER voor kappers*

Een belangrijk project, met als doel bedrijven en werknemers in België op een praktische manier te laten kennismaken en omgaan met risicobeheer, was 'Risktrainer' (2006).<sup>6</sup> Dit project lag aan de basis van onder meer 'RISKTRAINER voor kappers', waarin informatie rond de preventie van arbeidsongevallen en gezondheidsproblemen in de kapperssector werd bijeengebracht. Het instrument is zowel online beschikbaar ('DigiCoiff', in de vorm van een 'e-learning'-tool)<sup>7</sup> als in een papieren handleiding/brochure (UBK/UCB, 2013)<sup>8</sup>. RISKTRAINER voor kappers is ook de naam van de workshops die door UBK/UCB worden georganiseerd in hun regionale 'COACH Vormingscentra'.<sup>9</sup>

Abbeelding 1: RISKTRAINER voor kappers, afbeelding van het online instrument en de handleiding (UBK/UCB).



#### *Overleggids Déparis: Kapsalons*

De SOBANE-strategie werd door de FOD WASO ontwikkeld om een dynamisch en doeltreffend risicobeheer in bedrijven te ondersteunen en stimuleren.<sup>10</sup> Ze omvat vier tussenniveaus: Screening (opsporing), OBServatie, ANalyse en Expertise. Voor de eerste SOBANE-fase zijn de Déparis-gidsen het startpunt om de risico's op een participatieve manier op te sporen. Ze kunnen gebruikt worden als hulpmiddel om tijdens een vergadering (van ongeveer twee uur) met de werknemers problemen in de arbeidssituatie samen te bespreken en oplossingen voor te stellen. In dit kader werd recent de 'Overleggids Déparis: Kapsalons' gepubliceerd.<sup>11</sup> In deze handleiding worden 13 rubrieken aangebracht, waar men gezamenlijk een eindoordeel moet over trachten te maken.<sup>12</sup>

<sup>6</sup> Risktrainer was een project door de FOD WASO in samenwerking met de Universiteit Luik (Pr. Ph. Mairiaux), Universiteit Antwerpen (Pr. M. van Sprundel) en Universiteit Gent (Pr. L. Braeckman). Meer informatie op: <http://www.risktrainer.be>.

<sup>7</sup> DigiCoiff, <http://digicoiff.be>.

<sup>8</sup> RISKTRAINER voor kappers, <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=17984>.

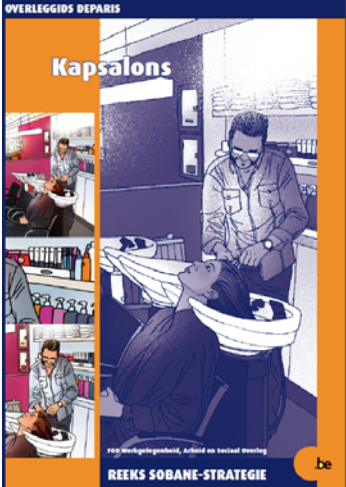
<sup>9</sup> Meer informatie op: [http://ubk-ucb.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=78&lang=nl](http://ubk-ucb.org/index.php?option=com_content&view=article&id=78&lang=nl).

<sup>10</sup> FOD WASO, SOBANE, <http://www.sobane.be>.

<sup>11</sup> FOD WASO, <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=39162>. De map bevat een brochure met een korte voorstelling van de SOBANE-strategie, een document voor de uitnodiging van de deelnemers voor de Déparis-vergadering en de overleggids Déparis toegepast op de kapsalons.

<sup>12</sup> De 13 thema's zijn: (1) werklokale en -ruimtes, (2) organisatie van het werk, (3) arbeidsongevallen, (4) elektrische risico's en brandgevaar, (5) materiaal, (6) werkhoudingen en -inspanningen, (7) verlichting, lawaai en thermische

Afbeelding 2: Overleggids Déparis: Kapsalons (FOD WASO).



OVERLEGGIDS DÉPARIS

## Kapsalons

1000 Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

REKES SOBANE-STRATEGIE be

**EINDSYNTHESE:**  
**Bring hier de algemene beoordeling van de rubrieken aan, Door het vakje groen ☺, geel ☹ of rood ☹ te kleuren.**

Arbeitsituatie			
1. Werklokalen en -ruimtes	☺	☹	☹
2. Organisatie van het werk	☺	☹	☹
3. Arbeidsongevallen	☺	☹	☹
4. Elektrische risico's en brandgevaar	☺	☹	☹
5. Materiaal	☺	☹	☹
6. Werkhoudingen en -inspanningen	☺	☹	☹
7. Verlichting, lawaai en thermische omgevingsfactoren	☺	☹	☹
8. Chemische risico's	☺	☹	☹
9. Hygiëne, autonomie en verantwoordelijkheden	☺	☹	☹
10. Inhoud van het werk	☺	☹	☹
11. Tijdsdruk	☺	☹	☹
12. Arbeidsverhoudingen tussen werknemers en hiërarchische lijn	☺	☹	☹
13. Psychosociale omgeving	☺	☹	☹

### *Preventie van musculoskeletale aandoeningen voor de kapper*

In 2013 publiceerde de FOD WASO een brochure met praktische informatie rond de preventie van musculoskeletale aandoeningen (MSA) voor de kapper. De doelgroep zijn werknemers en werkgevers van de sector, preventieadviseurs, mensen uit het onderwijs, enz.



### *Knappe Kapper*

In 2011 werd de campagne 'Knappe Kapper' ('Coiffeur Futé') gelanceerd. De campagne is een samenwerking tussen het OIVO (Onderzoeks- en Informatiecentrum van de Verbruikersorganisaties), DETIC (de Belgisch-Luxemburgse vereniging van producenten en verdelers van onder andere cosmetica), FOD WASO en UBK/UCB. Via de website ([www.knappekapper.be](http://www.knappekapper.be)) wordt informatie gegeven over het veilig gebruik van haarproducten, wat men dient te doen bij een ongeval, enz.

---

omgevingsfactoren, (8) chemische risico's, (9) hygiëne, autonomie en verantwoordelijkheden, (10) inhoud van het werk, (11) tijdsdruk, (12) arbeidsverhoudingen tussen werknemers en hiërarchische lijn, en (12) psychosociale omgeving.

### Afbeelding 3: Screenshot van de website www.knappekapper.be.

Home Essentiële informatie Producten Wat te doen bij een ongeval? FAQs Publicaties

**Welkom op de website « Knappe kapper »**  
Komt u in uw beroepsleven dagelijks in aanraking met producten voor haarkleuring en/of permanent?

**Dan is deze website voor u bestemd.**  
U vindt er alle nuttige informatie voor het gebruik van deze producten in alle veiligheid, zodat niet alleen u, maar ook uw klanten beschermd zijn.

**Laat je talent de vrije loop ... in alle veiligheid.**  
Op de website "knappe kapper" ontdekt u de goede praktijken voor het ontplooiën van uw artistieke talenten met vertrouwen en zonder risico voor uzelf en voor uw klanten.

OIVO  
defic  
essenscia  
federale overheidslidmaatschap  
VOOR VEILIGHEID, VEILIGHEID VAN DE VOEDSELKETTEN EN LEEFMILIEU  
UBK/UCB

#### *Doe het 3 keer per dag!*

De afgelopen jaren hebben de vakbonden heel wat inspanningen geleverd om hun leden te sensibiliseren op vlak van de preventie van werkgebonden gezondheidsproblemen en ongevallen. Een mooi voorbeeld hiervan is de sensibiliseringsactie op 23 september 2011 van ACV bouw-industrie & energie (2011). Hierbij gingen in heel België ruim 3.000 medewerkers op pad om in bijna 500 kapsalons te informeren over de risico's die men loopt en dan vooral rond de preventie van handeczeem. Elke werknemer in de bezochte kapsalons kreeg een informatiepakket en een flesje vochtinbrengende crème, met het advies om de handen driemaal per dag te hydrateren. De bijhorende slogan was dan ook 'Doe het 3 keer per dag! Om mooie handen en je job te behouden'.<sup>13</sup>

Afbeelding 4: Afbeelding van de ACV-brochure.

**Doe het 3 maal per dag!**  
*Om mooie handen en je job te behouden.*

Water en shampoo vernietigen de vetten die je huid beschermen. De natuurlijke huidbescherming verdwijnt en de huid reageert als een spons die het water, irriterende stoffen en allergenen van cosmetica-producten opslorpt. Hydrateer je huid 3 maal per dag.

Een uitgave van  
ACV bouw - industrie & energie  
Trierstraat 31  
1040 Brussel  
T 02 285 02 11  
acvbie@acv-csc.be  
www.acvbie.be  
September 2011

ACV  
bouw - industrie & energie

#### *Externe diensten<sup>14</sup>*

<sup>13</sup> Meer informatie op ACV bouw-industrie & energie, [http://acv-bouw-industrie-energie.acv-online.be/Sectoren/Kappers\\_Fitness\\_en\\_Schoonheidszorgen/Sectornieuws/Sectornieuws.asp#](http://acv-bouw-industrie-energie.acv-online.be/Sectoren/Kappers_Fitness_en_Schoonheidszorgen/Sectornieuws/Sectornieuws.asp#).

<sup>14</sup> Een werkgever wiens interne dienst voor preventie en bescherming op het werk niet aan alle hem wettelijk toegewezen taken kan voldoen. Volgens het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers (BS van 16

Ook de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk trachten kappers en kapsters zoveel mogelijk te informeren over, onder meer, de preventie en behandeling van huidaandoeningen. Een voorbeeld hiervan is de sectorbrochure 'Niets aan de hand? Toch wel!' van Idewe.

Afbeelding 5: Afbeelding van de Idewe-brochure.



### *Acties in het onderwijs*

De afgelopen jaren zijn, onder meer onder impuls van de 'Dresden-verklaring' en de nieuwe CAO (zie hierboven), een aantal acties ondernomen in het onderwijs, met als doel de preventie van gezondheidsproblemen en arbeidsongevallen al van jongsaf, in de vakopleiding te stimuleren. Zo bijvoorbeeld werd recent een nieuw 'Sectorconvenant' (2013-2015) afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van het PC 314, waarin ook werd afgesproken om verder promotie te voeren over veiligheid en hygiëne op de werkvloer "rekening houdend met het Europees overleg binnen de kapperssector" (Actie 6). In dit kader voorziet UBK/UCB momenteel in workshops gericht naar de leerlingen van de kappersopleiding van een onderwijsconvenantschool/-centrum. In deze workshops worden de leerlingen gesensibiliseerd en geïnformeerd over de veiligheids- en gezondheidsrisico's in hun vak en op welke manier die het best kunnen worden voorkomen.

In 2012 voerde de arbeidsinspectie (Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) een nationale campagne in het beroeps- en technisch secundair onderwijs.<sup>15</sup> Tijdens deze campagne werden er twee studierichtingen specifiek bezocht: de richting haartzorg en de richting basismechanica (het atelier metaalbewerking). Voor beide richtingen was sensibilisering van de leerlingen als toekomstige werknemers het hoofddoel: een goede veiligheidsattitude start namelijk op school, zodat de leerlingen zich later als werknemers op de arbeidsmarkt bewust zijn van de risico's verbonden aan hun taken.

---

juni 2003) zijn "medewerkers die activiteiten uitvoeren met welbepaalde risico's", waaronder ook kappers en kapsters, onderworpen aan verplicht medisch toezicht.

De tariefregeling werd wettelijk bepaald in het KB van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (afdeling IIbis, artikelen 13bis tot 13duodecies). Meer informatie op: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=2868>.

<sup>15</sup> FOD WASO, Inspectiecampagne in het onderwijs (mechanica en haartzorg) : 4 op 5 geïnspecteerde veiligheidsitems in orde, <http://www.werk.belgie.be/defaultNews.aspx?id=38873>.

De inspectiebezoeken gebeurden de periode april-juni en september-november 2012, en waren grotendeels onaangekondigd om een zo realistisch mogelijk beeld van de dagdagelijkse leersituaties te verkrijgen. In totaal werden er 145 scholen bezocht, verspreid over de Vlaamse Gemeenschap (80 scholen) en de Franse Gemeenschap (65 scholen). In elke school werden een aantal algemene items rond het preventiebeleid geïnspecteerd, naast een aantal specifieke items per richting. 81% van al de geïnspecteerde items bleken in orde, maar geen enkele school was volledig in orde.<sup>16</sup> Dankzij de campagne konden de inspecteurs vaststellen dat de jarenlange samenwerking tussen inspectie en onderwijs haar vruchten afwerpt (sedert de jaren 90 bestaat er een samenwerkingsprotocol).

### 3.2.2 Europa

#### *SafeHair*

In hoofdstuk 3.1.1 werd het Europese project SafeHair (SafeHair 1.0 en 2.0) al vermeld. Het project, onder leiding van de Universiteit van Osnabrück, focust(e) hoofdzakelijk op de preventie van werkgebonden huidziekten en het stimuleren van het gebruik van wegwerphandschoenen. In die optiek werd een modulaire 'SafeHair Skin&Beauty Toolbox' (www.safehair.eu) ontwikkeld. Deze toolbox bevat didactisch materiaal en informatie rond huidbescherming. Ze is gericht op verschillende doelgroepen in de kapperssector: werkgevers, saloneigenaars, medewerkers, kappers in opleiding, vakorganisaties, enz.

Afbeelding 6: Screenshot van de website www.safehair.eu.



<sup>16</sup> De meest voorkomende inbreuken in de haarzorg waren: het niet registreren van EHBO-incidenten verzorgd in het leslokaal; geen afdoende blusmateriaal in leslokaal; geen handschoenen ter beschikking - niet dragen van handschoenen - geen verplichting tot dragen van handschoenen bij het nat werk; geen gepast schoeisel gedragen door leerkracht en leerlingen; geen bereidingsruimte / -hoek en/of geen ventilatie en (verplichting tot het dragen van een) veiligheidsbril in de bereidingsruimte/-hoek.



## EU-OSHA

Eén van de opdrachten van het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk (EU-OSHA), is om informatie rond tal van thema's en sectoren te publiceren en verspreiden. Zo werd ook een 'E-fact' rond 'Risk assessment for hairdressers' gepubliceerd.<sup>17</sup> Het document bevat onder meer een checklist voor het beoordelen van risico's in zes domeinen.

## Nederland

In Nederland werd in 2001 een zogenaamd 'Arboconvenant Kappersbranche' afgesloten tussen de sociale partners uit de kapperssector en het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (tripartite samenwerking). Het convenant liep tot eind 2006. Centrale thema's in dit specifieke arboconvenant waren allergene belasting, fysieke belasting en vroegtijdige reïntegratie. In het kader van het convenant werden verscheidene acties ondernomen, onder meer:

- het opstellen van Gezond-Werken-Regels voor de kappersbranche;
- het lanceren van een overkoepelende website 'Healthy Hairdresser' (<http://www.healthyhairdresser.nl>); verder is er nog de site 'Veilig werken met cosmetica in de kapsalon' (<http://www.kapperscosmetica.nl>);
- het voeren van een 'Healthy Hairdresser'-communicatiecampagne ('Jouw gezondheid telt!');
- het ontwikkelen van een specifieke RI&E (risicoinventarisatie en -evaluatieinstrument) voor de kappersbranche (zowel op papier als digitaal).<sup>18</sup>
- ...

De bedoeling was om ook een ergonomisch 'kapperskeurmerk' voor materialen (pompstoelen, kappersfietsen, wasbakken, enz.) te lanceren, maar dit initiatief belandde uiteindelijk op een dood spoor.

Momenteel werken de Nederlandse sociale partners aan een 'Arbocatalogus' voor de sector, als opvolging voor het arboconvenant. Deze arbocatalogus zal in overeenstemming zijn met de afspraken die gemaakt zijn in de recente Europese raamovereenkomst. Verder zal het huidige RI&E-instrument geëvalueerd en aangepast worden.

Afbeelding 7: Screenshot van de website [www.healthyhairdresser.nl](http://www.healthyhairdresser.nl).



## Frankrijk

<sup>17</sup> EU-OSHA, <http://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact34>.

<sup>18</sup> Beschikbaar via: <http://www.healthyhairdresser.nl>.

In Frankrijk werden op vlak van de preventie van gezondheidsproblemen in de kapperssector onder meer volgende zaken gerealiseerd:

- de CARSAT Midi-Pyrénées publiceerde in 2009 in samenwerking met de kappersfederatie Midi-Pyrénées en de 'Académie de Toulouse' een brochure 'Synergie Coiffure'. Het is een praktisch dossier rond risico's en preventiemaatregelen in kapsalon, dat zich specifiek richt op kappers in opleiding (leerling-kappers en stagiairs) en zaakvoerders van kapsalons;
- de CARSAT Pays de la Loire bracht in 2006 een risicoanalysegid voor kapsalons uit ('Guide d'évaluation des risques');
- de 'Institutions de la Coiffure' maakte een gids 'La coiffure et votre santé' met 8 praktische fiches (2006);
- op de website van de CRAMIF is een praktische brochure beschikbaar rond de preventie van huid- en ademhalingsaandoeningen in de kapperssector ('Prévention des maladies respiratoires et cutanées dans la coiffure en 7 fiches pratiques') (CRAMIF, 2004);
- in het kader van het 'Bossons Futé'-project werd een 'Fiche d'entreprise N° 17 - Salon de coiffure' gemaakt.<sup>19</sup>
- het INRS publiceerde onder meer een medisch-technisch dossier ('Evaluation et prévention des risques dans les salons de coiffure') voor arbeidsgeneesheren (INRS, 2004) en lanceerde recent bijvoorbeeld ook een sensibiliseringsvideo voor kapsalons.<sup>20</sup>
- De twee kappersfederaties, CNEC en FNC, hebben in samenwerking met INRS een digitaal risicoanalyseinstrument gemaakt op basis van de bovenvernoemde informatiebronnen.

### *Verenigd Koninkrijk*

In het Verenigd Koninkrijk is de website van de Health & Safety Executive (HSE) een referentie op vlak van veiligheid en gezondheid op het werk, ook voor wat betreft de kapperssector.<sup>21</sup> Op de website wordt er onder meer uitleg voorzien over hoe een risicoanalyse in het kapsalon kan gedaan worden. Verder wordt ook bijvoorbeeld informatie gegeven rond de 'Bad Hand Day?'-campagne uit 2006, een campagne die zich richtte op de preventie van handeczeem ('Let's cut out dermatitis'). Een van de partners van de 'Bad Hand Day?'-campagne, Habia, heeft onder meer ook een brochure, filmpjes en ander informatiemateriaal rond 'dermatitis and glove use for hairdressers'.

---

<sup>19</sup> Bosson Futé, [http://www.bossons-fute.fr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=659-entreprise0017&catid=15-fichesentreprises](http://www.bossons-fute.fr/index.php?option=com_content&view=article&id=659-entreprise0017&catid=15-fichesentreprises).

<sup>20</sup> INRS, <http://www.inrs.fr/accueil/header/actualites/video-sensibilisation-coiffure.html>.

<sup>21</sup> HSE, <http://www.hse.gov.uk/hairdressing/index.htm>.

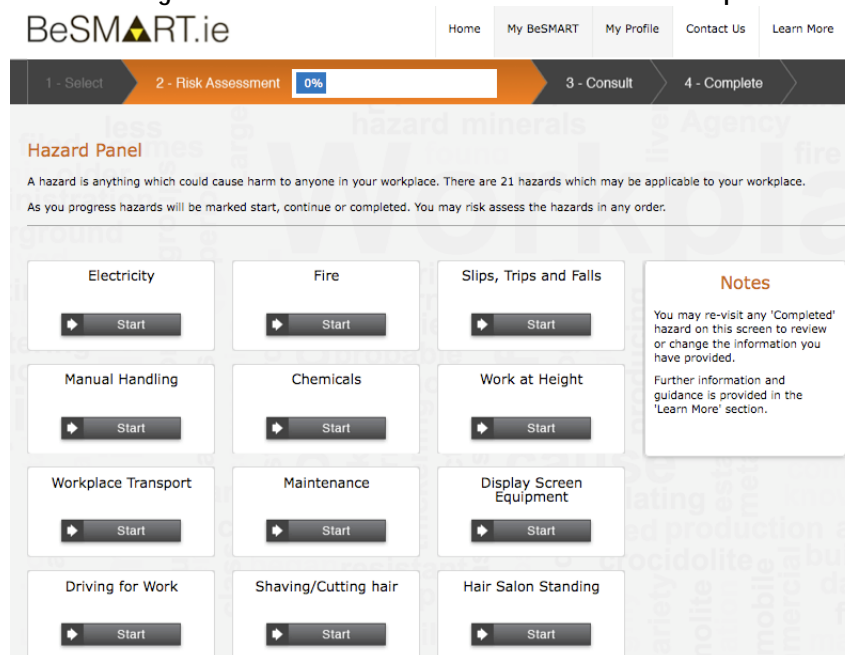
Afbeelding 8: Screenshot van de 'Bad Hand Day?'-campagne (2006).



*Ierland*

In Ierland heeft men sinds kort een nieuwe aanpak om kleine ondernemingen te ondersteunen met hun risicoanalyseproces. Met 'BeSMART.ie' - Business electronic Safety Management And Risk assessment Tool - biedt de overheid (Health & Safety Authority) een online risicoanalyseinstrument aan. De tool biedt de mogelijkheid om als 'hair salon' of 'hairdresser' een risicoanalyse te doen. Daarbij wordt de gebruiker door een aantal stappen (Select, Risk Assessment, Consult, Complete) geleid, waarbij 21 risicodomeinen kunnen worden geëvalueerd.

Afbeelding 9: Screenshot van de BeSMART-tool voor kapsalons.



*Spanje*

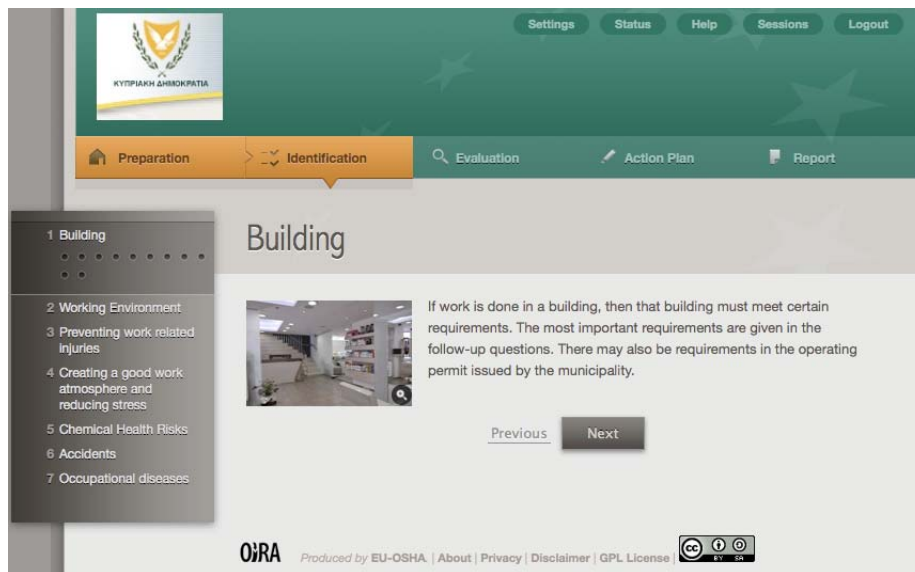


In Spanje bestaat er onder andere een preventiegids/risicoanalyseinstrument voor kapsalons - Guías para la acción preventiva - Peluquerías (INHST).

### Cyprus

In Cyprus werd in 2012 door de arbeidsinspectie, in samenwerking met de sociale partners, de eerste OiRA-tool (zie hoofdstuk 5) voor kapsalons ontwikkeld. De tool is beschikbaar in het Grieks en Engels. Ze bestaat uit ongeveer 90 'statements'. Het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk (EU-OSHA) publiceerde in dit verband een 'case study' om het ontwikkelingsproces van het risicoanalyseinstrument te beschrijven en OiRA zo verder te promoten in de verschillende lidstaten van de EU.

Afbeelding 10: Screenshot van de Cypriotische OiRA-tool voor kapsalons.



## 3.3 Preventie en risicoanalyse in kapsalons

### 3.3.1 Algemeen

Er zijn heel wat onderzoeken uitgevoerd naar de factoren die (zeer) kleine en middelgrote ondernemingen stimuleren of belemmeren om inspanningen te leveren op vlak van veiligheid en/of gezondheid op het werk.<sup>22</sup> Bedrijven zien veiligheid en gezondheid vooral als een kost: de wetgeving eist enerzijds dat ze bepaalde inspanningen en investeringen doen, terwijl de financiële 'return' ervan (te) klein lijkt. Als men toch wil voldoen aan de wettelijke vereisten, is dat uit een negatieve (schrik voor de gevolgen als men bij een inspectie niet in orde blijkt te zijn) dan wel positieve motivatie (goede bedoelingen en een gevoel van verplichting om te voldoen aan de wetgeving).

Hieronder worden enkele onderzoeken besproken die dieper ingingen op de vraag in welke mate kapsalons voldoen aan de wettelijke vereisten in verband met veiligheid en gezondheid op het werk, en wat hun voornaamste drijfveren en belemmeringen zijn op dat vlak.

<sup>22</sup> Zie onder meer: Bibbings (2002); Heemskerk et al. (2003); Wright, Marsden & Antonelli (2004).

### 3.3.2 Compliance bij kapperszaken

In 2005 publiceerde de Britse Health and Safety Executive (Fairman & Yapp, 2005) een onderzoek waarin onder meer aan de hand van 41 interviews werd nagegaan in welke mate (kleine) kapsalons - en bij uitbreiding (zeer) kleine ondernemingen - de vigerende veiligheids- en gezondheidswetgeving naleven, en welke interventietypes hierop het meeste invloed (kunnen) uitoefenen. Een aantal interessante bevindingen zijn de volgende:

- In 54% van de bezochte kapsalons waren er medewerkers met handeczeem; in bijna 70% van de gevallen waren er rugklachten. Beide gezondheidsproblemen werden gezien en aanvaard als inherent onderdeel van het beroep ('part of the job').
- Gevraagd naar de gevaren in het kapsalon, wees men eerder naar zaken die de klanten zouden kunnen schaden (mede uit schrik voor imagooverlies) of naar algemene risico's zoals uitglijden of struikelen. Het feit dat de klant, en niet het personeel, centraal wordt geplaatst, is een typisch fenomeen voor de 'zorgende beroepen'. Een dergelijke overtuiging belemmert dan ook het goed uitvoeren van risicoanalyses en het kiezen en implementeren van goede maatregelen.
- Kapsalons gaven, in vergelijking met de wetgever en inspectie, een andere interpretatie aan het begrip 'compliance'. Hoewel men in elk kapsalon dacht te voldoen aan de regelgeving, schommelde de nalevingsgraad in werkelijkheid maar tussen 20 en 60%.
- Het naleven van de regelgeving werd eigenlijk niet gezien als een berekende beslissing of keuze. Campagnes en promotiemateriaal die proberen te overtuigen met morele of financiële argumenten zijn volgens de auteurs dan ook niet het meest effectief om verandering te initiëren.
- De belangrijkste motivatoren of stimulansen om de wet- en regelgeving (trachten) na te leven, bleek 'schrik' te zijn: schrik voor sancties, schrik om aansprakelijk gesteld te worden door een klant of schrik dat men geen stageplaats voor een lokale school meer zou kunnen zijn.
- Het belangrijkste argument waarom er niet werd voldaan aan de wet- en regelgeving was dat men zich niet bewust was van de eisen en hoe men er aan zou moeten voldoen. Volgens de onderzoekers kan deze onwetendheid niet zomaar opgelost worden met het voorzien van (meer) informatie; het gaat in eerste instantie om het herkennen dat men niet in orde is.
- De beste manier om de kloof te dichten tussen 'wat men doet' en 'hoe het zou moeten gedaan worden', bleek via 'face-to-face'-interventies door iemand met een zeker gezag (bv. een inspecteur of iemand van een school die een stageplaats komt beoordelen). De aanbevelingen van dergelijke personen bleken sneller in acht te worden genomen. Kapsalons zijn dus op dat vlak reactieve ondernemingen, die pas ageren als dat specifiek van buitenaf gevraagd wordt.

### 3.3.3 EvaHair

In het kader van het hierboven besproken SafeHair-project (zie hoofdstuk 3.2.2), werd in een aantal Europese lidstaten een bevraging gedaan naar de implementatie van huidbeschermende maatregelen in kapsalons (periode december 2011 - mei 2012). Hiervoor werd de zogenaamde 'EvaHair'-vragenlijst gebruikt ('Evaluation of the state of art of implementation of skin protective measures in Hairdressing all over Europe'). Deze vragenlijst is beschikbaar in 11 talen (naast het Nederlands en Frans, ook het Engels, Duits, Spaans, Italiaans, Pools, Deens, Tsjechisch, Sloveens en Kroatisch) en bestaat uit vier delen: (1) algemene vragen, (2) vragen met betrekking tot risico-inventarisatie, (3) vragen over het gebruik van handschoenen, en (4) vragen over de behoeften aan ondersteuning.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> De vragenlijsten zijn beschikbaar op: EvaHair, <http://safehair.loungemedia.de/nl/safehair/safehair-10/evahair.html>.

De vragenlijst werd ook in België verspreid. In totaal waren er 176 respondenten (101 Franstaligen en 75 Nederlandstaligen; 157 vrouwen en 19 mannen). Het ging hierbij hoofdzakelijk om 63 werknemers (36%), 55 eigenaars (31%), en 36 stagiair(e)s (20%).<sup>24</sup> Ongeveer 40% van de respondenten werkte bij een kapsalon met meer dan vijf medewerkers. Hieronder worden een aantal (voorlopige) resultaten weergegeven:<sup>25</sup>

- Op de vraag 'Hoe belangrijk is volgens u het voorkomen van werkgerelateerde huidaandoeningen bij kappers', antwoordden 146 respondenten (83%) 'belangrijk' of 'zeer belangrijk'.
- In verband met het gebruik van handschoenen, blijkt dat:
  - ongeveer 80% van de respondenten nooit of zelden handschoenen gebruikt bij het haarwassen; slechts 3% doet dit altijd;
  - 75% altijd of vaak handschoenen gebruikt bij het 'uitspoelen van haarverf, kleurspoelingen en permanentvloeistoffen'; om en bij de 10% doet dit nooit;
  - 90% altijd of vaak handschoenen gebruikt bij het 'haar verven, blonderen, kleurspoeling, permanent, extensions en/of coupe soleil aanbrengen'; 2% zegt dit nooit te doen;
  - er bij 55% van de respondenten huidbeschermende middelen (bv. handcrème, lotion) voorhanden is (bij 6% niet aanwezig), bij bijna 50% wegwerphandschoenen (vinyl, nitril, latex) en schoonmaakhandschoenen bij ongeveer 20%, bij ongeveer 70% handschoenen in verschillende maten, bij ongeveer 20% handschoenen in één maat.
- Bij ongeveer een kwart van de respondenten zijn er wegwerphanddoeken beschikbaar (bij een 10% niet aanwezig) en bij een vijfde eigen handdoeken voor werknemers (bij 10% niet aanwezig).
- Bij ongeveer 20% van de respondenten worden geen sieraden aan handen of armen gedragen.
- Ongeveer 55% van de respondenten zegt huidbeschermende/huidverzorgende middelen (bv. handcrème, zalf, enz.) te gebruiken voor het werk, ongeveer 40% tijdens het werk, 30% na het werk, 25% voor pauzes, ongeveer 40% tijdens pauzes, en 75% na het handen wassen.
- In verband met het gebruik van kapperscosmetica, blijkt dat ongeveer:
  - 55% van de respondenten mengapplicatoren gebruikt voor het aanbrengen van haarverf/kleurspoeling;
  - 65% werkt met doseerpompen;
  - 70% pasta's voor haarverf, kleurspoeling en blonderen gebruikt;
  - 60% een aparte afgescheiden productbereidingsruimte heeft voor het bereiden van haarverf, kleurspoelingen en blondeermiddelen;
  - 60% zegt dat de werkruimte goed geventileerd is
  - 25% een aparte plek heeft voor handhygiëne en -verzorging voor de medewerkers.
- Op de laatste vraag, of er behoefte is aan ondersteuning bij het invoeren van maatregelen om werkgerelateerde huidaandoeningen te voorkomen, antwoordt telkens een 40% van de respondenten positief op de volgende items: 'gebruik van en omgang met gevaarlijke stoffen', 'informatiebronnen', 'keuze van handschoenen', 'aanbod van handschoenen', 'aanbevelingen voor het houden van een risico-inventarisatie op de werkplek', 'advies/informatie over het gebruik van handschoenen', 'argumenten voor het gebruik van huidbeschermende maatregelen', 'productinformatie', en 'wet- en regelgeving'. Een gelijkaardig percentage acht deze ondersteuningsmaatregelen niet nodig.

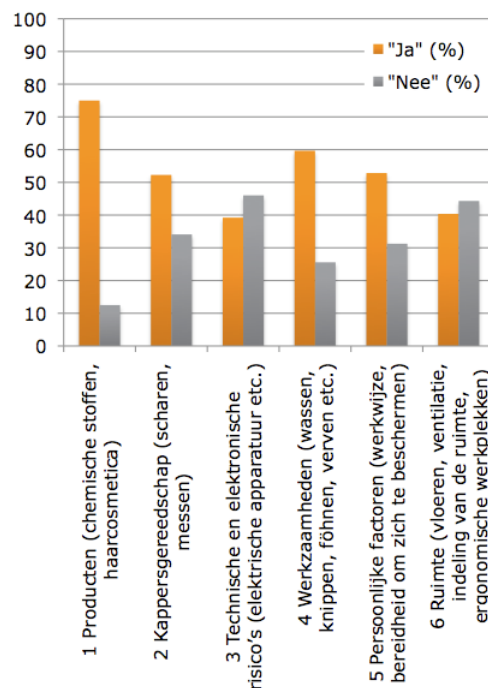
<sup>24</sup> De vragenlijst werd onder meer via de COACH Vormingscentra verspreid. Het is echter niet echt duidelijk of de resultaten een representatief beeld geven van de Belgische kapperssector.

<sup>25</sup> Bij het schrijven van dit rapport, was er nog geen officiële publicatie met de resultaten van de EvaHair-enquête beschikbaar. De hier weergegeven resultaten moeten dan ook gezien worden als voorlopig en 'officieus'.

In het kader van dit onderzoek was het tweede deel van de vragenlijst, over 'Risico-inventarisatie', het meest interessant. Hierbij werden twee vragen gesteld: 'B.1 Welke onderdelen worden bij u via een risico-inventarisatie gecheckt' en 'B.2 Welke argumenten zijn volgens u reden om een risico-inventarisatie niet te doen'.

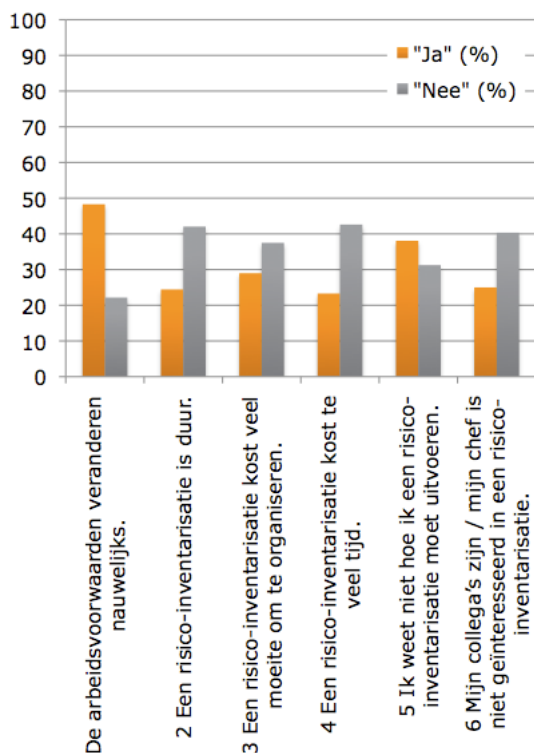
- Het is eerst en vooral belangrijk op te merken dat in deze vragenlijst de typisch Nederlandse term 'risico-inventarisatie' wordt gebruikt, terwijl in België/Vlaanderen de term 'risicoanalyse' eerder gangbaar is.<sup>26</sup> In de Franstalige vragenlijst wordt dan weer wel de term 'analyse des risques' gehanteerd.
- Bovendien kan men zich afvragen of mensen uit de kapperssector überhaupt weten wat met een 'risico-inventarisatie'/'analyse des risques' wordt bedoeld (in de vragenlijst wordt hierrond niet meer uitleg gegeven). De vraag is dan ook hoe deze twee items geïnterpreteerd werden.
- Grafieken 1 en 2 geven de resultaten op beide vragen weer.
  - Ongeveer 75% geeft aan dat 'producten' (chemische stoffen, haarcosmetica) wordt gecheckt via een risico-inventarisatie. Een 60% checkt werkzaamheden zoals wassen, knippen, föhnen, verven, ... Een 50% kijkt naar het kappersgereedschap en naar persoonlijke factoren (werkwijze, bereidheid om zich te beschermen). 'Ruimte' (vloeren, ventilatie, ergonomische werkplekken, ...) wordt, net als 'technische en elektronische risico's' (elektrische apparatuur), door ongeveer 40% van de respondenten aangegeven als een onderdeel van hun risico-inventarisatie.
  - Op de vraag waarom men een risico-inventarisatie niet doet of niet zou doen, geeft ongeveer de helft van de respondenten aan dat de arbeidsvoorwaarden toch nauwelijks veranderen. Ongeveer 40% zegt niet te weten hoe een risico-inventarisatie te moeten uitvoeren. Andere argumenten zijn de moeite die het kost (30%), de desinteresse bij collega's/chef, de kostprijs en de tijd (telkens ongeveer 25%).

Grafiek 1: Antwoorden (% ja/nee) op de vraag 'B.1 Welke onderdelen worden bij u via een risico-inventarisatie gecheckt', (EvaHair, Universiteit van Osnabrück).



<sup>26</sup> In de CAO 2012/31400/71 (KB van 20 februari 2013), Hoofdstuk II §1 wordt de term 'risicobeoordeling' ('évaluation des risques') gebruikt.

Grafiek 2: Antwoorden (% ja/nee) op de vraag 'B.2 Welke argumenten zijn volgens u reden om een risico-inventarisatie niet te doen', (EvaHair, Universiteit van Osnabrück).



### 3.3.4 Arboconvenant en RI&E in Nederland

Aansluitend op het luikje 'risico-inventarisatie' uit de EvaHair-enquête, is het interessant om hier rond een aantal bevindingen uit Nederland te vermelden. Zoals hierboven al vermeld (zie hoofdstuk 3.2.2), werd daar in 2001 een 'Arboconvenant Kappersbranche' afgesloten (2001-2006). In het kader van het convenant werd een begin-, tussentijdse en eindmeting uitgevoerd. In de eindmeting ('eindmonitor') werden onder meer ook een aantal vragen opgenomen rond het gebruik van het RI&E-instrument (risico-inventarisatie en -evaluatie) dat specifiek voor de sector was ontwikkeld (Branchepplatform Kappers, 2007). Uit deze resultaten bleek dat aan het eind van convenantperiode slecht een kwart (26%) van de in totaal 629 geraadpleegde kapsalons over een RI&E en bijhorend 'Plan van Aanpak' beschikte. Hiermee bleek de initiële doelstelling van het kappersconvenant (50%) niet gehaald te zijn. Eén van de verklaringen hiervoor was dat de specifieke RI&E voor de kappersbranche pas laat (in november 2005) beschikbaar werd gesteld.

De resultaten van de eindmonitor toonden dat het uitvoeren van een RI&E (inclusief Plan van Aanpak) toeneemt met de grootte van het kapsalon: 27% van de bedrijven met 2 werkzame personen, tegenover 42% van de bedrijven met 5 tot 9 werkzame personen en 67% van de bedrijven met meer dan 20 personen. De digitale RI&E bleek relatief vaker door grotere kappersondernemingen gebruikt (25% van de kapsalons met meer dan 20 werkzame personen tegenover 9% gemiddeld), terwijl de papieren versie naar verhouding iets vaker door kleinere kappersondernemers wordt gebruikt (73% van de bedrijven met 2 werkzame personen die over een RI&E beschikken versus 68% gemiddeld).

In het najaar van 2007 en voorjaar van 2008, voerde de Nederlandse Arbeidsinspectie een inspectiecampagne uit bij 436 kapsalons en kappersopleidingen, met een focus op de thema's 'fysieke belasting' en 'blootstelling aan stoffen'. Er werd enkel naar de RI&E gevraagd als op overige inspectiepunten in het kapsalon of opleiding overtredingen werden aangetroffen. Uit het inspectierapport (Arbeidsinspectie, 2008) blijkt dat het beoordelen en vervolgens daadwerkelijk beperken van de gevaren die met fysieke belasting tijdens de uitoefening van het kappersvak te maken hebben, onvoldoende werd gedaan (in totaal werden een 60-tal overtredingen op de RI&E vastgesteld).

## 4. Sectoronderzoek

*Om een beter beeld te krijgen over hoe men in de Belgische kapperswereld omgaat met de bestaande veiligheids- en gezondheidsrisico's, werd een sectoronderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek bestond uit zowel een kwantitatief als kwalitatief luik. Enerzijds werd een schriftelijke enquête (vragenlijst online en op papier) gedaan bij verantwoordelijken/zaakvoerders van kapsalons, werknemers en kappers in opleiding. Anderzijds werden, op basis van de vragenlijst, diepte-interviews afgenomen in een aantal kapsalons. Bovendien werden ook andere belangrijke actoren uit de kapperssector (sociale partners, onderwijs, inspectie, externe diensten) geïnterviewd.*

### 4.1 Methodologie

#### 4.1.1 Enquête

Het sectoronderzoek ging van start met een schriftelijke enquête. Het hoofddoel was om een beter zicht te krijgen op de volgende vragen:

- In hoeverre is men op de hoogte van de veiligheids- en gezondheidsrisico's in het vak?
- Hoe beheert men deze risico's? In welke mate is men bekend met het concept (en de wettelijk vereiste) 'risicoanalyse', en in welke mate wordt die uitgevoerd?
- Welke kanalen zijn het meest geschikt om veiligheids- en gezondheidsinformatie te verspreiden?
- In hoeverre is er interesse in een gratis online risicoanalyseinstrument (OIRA)?

Er werd een Nederlandstalige en Franstalige vragenlijst 'Gezondheid en welzijn in het kapsalon' ('Santé et bien-être au salon de coiffure') opgesteld (zie bijlage 1).<sup>27</sup> De vragenlijst is zowel gericht naar werkgevers/managers, als naar werknemers en kappers in opleiding (leerling-kappers, stagiairs). Bij de opmaak werd de inhoud van andere bestaande vragenlijsten, zoals die van de hierboven besproken Britse studie (Fairman & Yapp, 2005; zie hoofdstuk 3.3.2) en EvaHair (zie 3.3.3), gecheckt. Verder werd er ook rekening gehouden dat de invultijd niet te lang (maximaal vijf minuten) zou zijn en de inhoud niet te complex. In plaats van te vragen of men al een risicoanalyse had gedaan, werd geopteerd om dit beter te duiden: 'Is er bij u in het kapsalon al eens opgelijst welke gezondheids- en veiligheidsrisico's er bestaan en hoe die kunnen worden aangepakt? Met andere woorden, werd al eens een risicoanalyse uitgevoerd?'.<sup>28</sup>

De eerste versie van de vragenlijst werd ter evaluatie en goedkeuring doorgemailed naar de leden van het begeleidingscomité van het project. Op basis van hun feedback werden de finale versies (NL/FR) opgemaakt.

De vragenlijst bestaat uit de volgende onderdelen:

- korte inleidende tekst met uitleg van het doel van de enquête;

<sup>27</sup> Er werd gekozen om het woord 'veiligheid' niet in de titel van de enquête op te nemen, omdat de gezondheidsrisico's in de kapperssector primieren (vooral dan fysieke en allergene belasting). In de kapperswereld staat men ook meer open voor termen als 'gezondheid' en 'welzijn'. In de enquête zelf werd er echter naar 'gezondheid, welzijn én veiligheid' gepeild.

<sup>28</sup> In de EvaHair-vragenlijst wordt dit onderwerp minder duidelijk bevraagd, met de term 'risico-inventarisatie' in plaats van 'risicoanalyse': 'B.1 Welke onderdelen worden bij u via een risico-inventarisatie gecheckt' en 'B.2 Welke argumenten zijn volgens u reden om een risico-inventarisatie niet te doen' (zie hoofdstuk 3.3.3).



- achtergrondgegevens van de respondent (functie, geslacht, leeftijd, anciënniteit, aantal collega's/medewerkers, locatie, deel van een keten of niet, aangesloten bij EDPB of niet);
- gezondheidsklachten bij de respondent of collega's/medewerkers
- risicoanalyse (uitgevoerd of niet, argumenten)
- nood aan informatie & advies (welke informatie en via welke kanalen)
- online tool (interesse in OiRA-instrument)

De vragenlijsten (NL/FR) werden in een eerste fase online gezet (SurveyMonkey) en de link ernaar werd verspreid via UBK/UCB en de vakbonden (zie afbeeldingen 11, 12 en 13). Voor deze mailing en verspreiding werd een korte tekst opgesteld met als titel '5 minuutjes tijd voor je gezondheid (en die van je collega's)?' ('5 minutes de votre temps... pour votre santé (et celle de vos collègues)') (zie bijlage 2). De links naar de vragenlijsten, en een begeleidend tekstje, werden ook verspreid via een aantal kanalen in het onderwijs (bijlage 2).

Afbeelding 11: Screenshot van bekendmaking online enquête via website van UBK/UCB.



Afbeelding 12: Screenshot van bekendmaking online enquête via ACLVB-CGSLB (website en twitter).





**Afbeelding 13: Screenshot van bekendmaking online enquête via ACV-CSC BIE (website).**

The screenshot shows a website interface. On the left is a sidebar menu with the following items: CSC-BIE, Secteurs (Bois, Chimie, Coiffure Fitness et Soins de beauté), Avantages et primes, Liens (Construction, Cuir, Entreprises de travail adapté et ateliers sociaux, Gaz et Electricité, Graphique et papier, Grosistes et répartiteurs de médicaments, Pétrole, Secteurs connexes à la construction), Publications, Archive, and Service en ligne BIE. The main content area features a heading 'OIRA - Santé et bien-être dans les salons de coiffure' followed by a survey introduction in French. Below this is a link to a survey on SurveyMonkey. A second heading 'SafeHair (site en anglais)' is followed by a welcome message and the website 'www.safeHair.eu'. At the bottom, there is a paragraph in French explaining the purpose of the survey.

De online enquête werd in mei 2012 gelanceerd. In september 2012 bleek de respons lager dan verwacht (een 50-tal ingevulde vragenlijsten). Een van de redenen voor deze lage respons is waarschijnlijk dat de EvaHair-enquête (over min of meer hetzelfde thema) net was gehouden. Om die reden werd, in een tweede fase, een papieren versie van de vragenlijst verspreid via de COACH Vormingscentra (september-december 2012).

#### 4.1.2 Interviews in kapsalons

Het hoofddoel van het onderzoek was niet zozeer om louter cijfermateriaal te verzamelen; het ging vooral om de kwalitatieve informatie uit de kapsalons. Om die reden werden een reeks interviews gedaan in kapperzaken. Hiervoor werd een 'protocol' opgesteld als leidraad voor (de afnemer van) het interview (zie bijlage 3). De bestaande vragenlijst vormde de basis voor het protocol, met daarbij telkens ruimte voor extra vragen, opmerkingen en interessante uitspraken.

De interviews werden afgenomen in de periode juni-september 2012. Hiervoor werden eerst op basis van een adressenlijst van UBK/UCB kapsalons opgebeld om een afspraak voor het interview te maken. In een tweede fase bleek het eenvoudiger en doeltreffender om lukraak een aantal kapsalons te bezoeken (zonder voorafgaande telefonische afspraak). Hierbij werd er gelet op een goede geografische spreiding (zie 4.2).

#### 4.1.3 Stakeholderinterviews

Naast de enquête en interviews in kapsalons, werden ook een aantal belanghebbenden van de kapperssector (sociale partners, inspectie, onderwijs, EDPB) betrokken bij het onderzoek. Het was initieel de bedoeling om dit te doen via 'focusgroepen'. Het bleek echter praktisch moeilijk om de betrokken partijen en personen samen te krijgen voor dergelijke groepsgesprekken. Daarom werd geopteerd voor het houden van afzonderlijke interviews (periode augustus-oktober 2012).

Er werd telkens eerst een afspraak gemaakt om ter plaatse het interview (van ongeveer één uur) af te nemen. Om een aantal personen uit kapperscholen te contacteren, werd via PC314 een gegevenslijst van een aantal technisch adviseurs, technisch adviseur-coördinatoren en vakleerkrachten verkregen. Een standaardmail werd daarop doorgestuurd naar de betrokken mensen (zie bijlage 4).

Voor de interviews werd een protocol met volgende structuur opgesteld (zie bijlage 5 en 7):

- gegevens (aanwezigen, plaats, tijd);
- inleiding met beschrijving van context (onderzoeksproject) en doel van het gesprek;
- preventie en welzijn in de kapperssector (voornaamste problemen, vragen bij leden, interventies en campagnes, enz.);
- risicoanalyse (visie, in welke mate wordt dit gedaan, knelpunten, enz.);
- OiRA-instrument (aandachtspunten, opportuniteiten, enz.);
- afsluiting (verdere bedenkingen en opmerkingen).

Na elk interview werd een kort verslag opgesteld en ter inzage doorgemailed naar de betrokken personen (zie bijlage 6).

## 4.2 Resultaten van onderzoek bij kapsalons

### 4.2.1 Respons en bereik

In dit deel worden de resultaten van schriftelijke enquête (online en papier) én de interviews in de kapsalons samen weergegeven. In totaal werden 65 vragenlijsten (37 Nederlands, 28 Frans) ingevuld (55 online en 10 op papier).<sup>29</sup> Daarenboven werden 11 Nederlandstalige (Gent, Antwerpen, Leuven en Hasselt) en 12 Franstalige interviews (Brussel, Ottignies, Waver) in kapsalons afgenomen. Hierbij werd ook telkens de vragenlijst ingevuld. In totaal werden dus 88 vragenlijsten verzameld (tabel 5). In bijlage 8 worden alle resultaten per vraag weergegeven.

Tabel 5: Aantal ingevulde vragenlijsten (online, papier en via interviews).

	Enquête	Interviews	Totaal
Nederlands	37	11	49
Frans	28	12	42
Totaal	65	23	88

De vraag kan gesteld worden of de enquête een echt representatief beeld geeft van de kapperssector: het aantal respondenten is aan de lage kant (lager dan verwacht) en bovendien kan het zijn dat vooral mensen met al enige interesse in de materie (gezondheid, welzijn en veiligheid in het kapsalon) en/of contact met externe actoren (UBK/UCB, COACH Vormingscentra, vakbond) werden bereikt ('responsbias').<sup>30</sup> Dit alles neemt niet weg dat het gevoerde onderzoek (enquête en interviews) waardevolle kwalitatieve informatie hebben opgeleverd.

### 4.2.2 Achtergrondgegevens

Hieronder worden de voornaamste resultaten weergegeven. Verdere details zijn te vinden in bijlage 8.

- Ongeveer 60% van de respondenten is verantwoordelijke/manager, 30% werknemers en 6% kapper in opleiding (stagiair/leerling).
- Ongeveer 70% van de respondenten is vrouw (in de ganse sector is ongeveer 90% vrouw, zie 2.1).

<sup>29</sup> Ter vergelijking: de EvaHair-enquête had in België 176 respondenten (101 Franstaligen en 75 Nederlandstaligen) (zie 3.3.3).

<sup>30</sup> Voor een echt representatieve steekproef zou bijvoorbeeld met een postenquête moeten gewerkt worden (opgestuurd naar aantal duizenden kappers/kapsalons).

- De respondenten zijn redelijk evenwichtig verdeeld over de leeftijdsgroepen: ongeveer een kwart is jonger dan 25 jaar, een kwart tussen 25-34 jaar, 30% tussen 35-44 jaar, 20% ouder dan 45. Dit komt in grote lijnen overeen met de algemene kapperspopulatie in België (zie tabel 1).
- Op vlak van anciënniteit is er ook een gelijkmatige verdeling: ongeveer 30% werkt 1-5 jaar als kapper, 15% van 6-10 jaar, een kwart van 11-20 jaar en nog eens een kwart meer dan 20 jaar.
- De helft van de respondenten werkt in een kapsalon met 1-4 medewerkers, een derde werkt met meer dan 4 medewerkers en een vijfde is zelfstandige (zonder personeel).
- Ongeveer een kwart van de respondenten werkt voor een kapsalon dat deel uitmaakt van een grotere keten.
- Qua geografische ligging van de kapsalons van de respondenten is er een goede spreiding: van 6% in de provincies Namen of Luxemburg tot 15% in Antwerpen.
- Ongeveer de helft van de respondenten zegt dat zijn/haar kapsalon is aangesloten bij een externe dienst (EDBP). Uit de interviews bleek dat toch heel wat medewerkers niet weten wat een externe dienst is of doet.

In het eerste deel was ook een aparte vraag (een soort "strikvraag") opgenomen: 'Bent u verantwoordelijk voor de gezondheid en veiligheid van de medewerkers in het kapsalon'. Uit de antwoorden blijkt dat de meeste zaakvoerders/managers hun verantwoordelijkheid op dit vlak kennen. Toch zijn er ook sommigen die hier wijzen naar de hoofdverantwoordelijke (die de filiaalbezoeken aflegt) of de eigenaar.

*"Ik ben hier verantwoordelijk voor alles, dus ook voor de veiligheid zeker?"*

*"Onze externe dienst is daarvoor verantwoordelijk. Wel controleer ik of onze meisjes gesloten schoenen dragen en of ze handschoenen aandoen"*

*"Ik denk dat we een externe dienst hebben, maar die zien we hier nooit. Ik vermoed dat alles rechtstreeks met het hoofdkantoor geregeld wordt"*

*"Nous sommes affiliés à un service externe. Je ne rappelle plus du nom, car c'est mon mari qui gère ça. Ce service s'occupe de la sécurité et la santé au travail"*

*"Als ik hier naar de kapsalons in de buurt kijk, valt het me op dat ze amper een beroep doen op medisch toezicht. Het is nochtans gemakkelijk: de externe dienst voorziet in alles. En het is ook geen kwestie van onwetendheid: ze willen het gewoon niet weten. Maar het kost geld en je bent je mensen een dag kwijt, dus doen ze alsof ze het niet weten"*

#### 4.2.3 Gezondheidsklachten

Op de vraag of er in het kapsalon medewerkers/collega's zijn die problemen hebben of gehad hebben met hun gezondheid als gevolg van hun werk, antwoordt iets meer dan 50% positief.<sup>31</sup> Opvallend is dat tijdens de 23 interviews die in de kapsalons werden afgenomen, iedereen klachten aangaf. Als we het antwoord op de vraag opdelen in verschillende categorieën (zie tabel 6), zijn er toch verschillen merkbaar.

<sup>31</sup> De vraag peilt in feite naar de 'life time prevalence' van alle mogelijke werkgebonden gezondheidsklachten bij de respondent en zijn/haar collega's/medewerkers. 50% is in dit opzicht, in vergelijking met cijfers uit internationale onderzoeken (zie 2.2.2) niet verrassend.

Tabel 6: Percentage van respondenten die gezondheidsklachten aangeven ('Zijn er in het kapsalon medewerkers of collega's die problemen (gehad) hebben met hun gezondheid als gevolg van het werk?').

	Zaakvoerders/verantwoordelijken (47)	Werknemers (25)	Minder dan 5 jaar (26)	Meer dan 10 jaar (40)	Zelfstandige (16)	1 tot 10 (53)	Meer dan 10 (11)
Ja (%)	38	76	62	43	38	49	73

Zo is het toch opvallend dat zaakvoerders/verantwoordelijken en zelfstandigen de helft zoveel klachten aangeven als werknemers. Verder ligt het percentage positieve antwoorden bij de groep met meer dan 10 jaar ervaring een stuk lager dan bij de mensen met minder dan vijf jaar ervaring. Dit heeft misschien te maken met het 'healthy worker effect'. Bij kapsalons met meer dan 10 werknemers ligt het percentage ook hoger dan bij kapsalons met minder dan 10 werknemers. Dit is enigszins logisch: hoe meer collega's, hoe meer kans dat men iemand kent met gezondheidsklachten.

Wanneer gekeken wordt naar types vermelde gezondheidsklachten, worden vooral huidproblemen (31%) en fysieke overbelastingsletsels (36%) aangegeven. In het licht van alle (internationale) studies, zijn dit geen verrassende cijfers (zie 2.2). Andere klachten die worden vermeld zijn onder meer ademhalingsproblemen, zware benen, stress en snijwonden.

*"Één van onze kapsters is recent moeten stoppen omdat ze een chronische schouderblokkade had. Ze heeft vanalles geprobeerd, maar het heeft niet geholpen..."*

*"We hebben al verschillende stagiaires gehad die al na enkele weken last kregen van eczeem of gewrichtspijn. De kappersscholen zien dat, en toch laten ze die mensen afstuderen als kapper. Ik vind dat schandalig. Die mensen maken immers geen enkele kans in onze job. Het is aan die scholen om ze op andere gedachten te brengen"*

*"We hebben allemaal last van gezondheidsproblemen: eczeem, pijnlijke schouders, ... Mocht daar iets aan kunnen gedaan worden, zou dat voor ons een flinke stap vooruit zijn"*

*"Kapper is een ondergewaardeerd beroep. Wij werken heel veel uren voor weinig geld. Ook op vlak van gezondheid merk je die onderwaardering. We worden met veel risico's geconfronteerd, en toch is er amper iets over geweten. Niemand weet juist wat die gevaarlijke producten met ons doen"*

*"Parfois, il m'arrive de ne plus pouvoir travailler pendant deux jours tellement j'avais mal au dos. Mais il faut que je supporte la douleur, je n'ai pas d'autre solution"*

*"Je pense que cela sera difficile de travailler jusqu'à 65 ans, à cause du stress et de la fatigue liés à ce métier"*

*"Nous travaillons à un rythme très exigeant, car il y a beaucoup de clients, beaucoup de stress"*

#### 4.2.4 Risicoanalyse

Op een van de kernvragen, 'Is er bij u in het kapsalon al eens opgelijst welke gezondheids- en veiligheidsrisico's er bestaan en hoe die kunnen worden aangepakt? Met andere woorden, werd al eens een risicoanalyse uitgevoerd?', antwoordde bijna 70% van de respondenten negatief. Bij een verdere analyse van deze antwoorden (zie tabel 7), blijkt er geen groot verschil te zitten tussen de respons van zaakvoerders/verantwoordelijken (34% zegt dat er een risicoanalyse is gebeurd) ten opzichte van werknemers (33%). Ook bij de mensen die zeggen dat hun kapsalon deel uitmaakt van een keten (29%) en/of aangesloten is bij een externe dienst (37%, wat iets hoger is). Enkel de zelfstandigen onder de respondenten scoren hier beduidend lager (13%).

Tabel 7: Percentage van respondenten die zeggen dat er al een risicoanalyse is uitgevoerd in hun kapsalon ('Is er bij u in het kapsalon al eens opgelijst welke gezondheids- en veiligheidsrisico's er bestaan en hoe die kunnen worden aangepakt? Met andere woorden, werd al eens een risicoanalyse uitgevoerd?').

	Zaakvoerders /verantwoordelijken (47)	Werknemers (25)	Zelfstandige (16)	Maakt deel uit van een keten (17)	Externe dienst (43)
Ja (%)	34	33	13	29	37

In vergelijking met de antwoorden uit de EvaHair-bevraging, waar tussen 40% en 75% van de respondenten aangaf van één of meerdere elementen te hebben gecheckt via een risico-inventarisatie (zie 3.3.3), ligt het percentage 'ja'-antwoorden in deze enquête een stuk lager.

Aan de respondenten die zeiden dat er een risicoanalyse was uitgevoerd in hun kapsalon, werd in de volgende vraag naar hun drijfveren gepeild. Van de antwoordopties, bleken 'omdat dit nu eenmaal wettelijk verplicht is' (7x), 'omdat dit deel uitmaakt van het runnen van een kapsalon' (7x) en 'omdat het moest volgens de stageovereenkomst' (5x) het meest te zijn aangekruist. Dit komt ten dele overeen met wat er uit het onderzoek van Fairman & Yapp (2005; zie 3.3.2) naar voren kwam. In het merendeel van de gevallen (17x) ging het om de EDPB die de risicoanalyse(s) uitvoerde; in slechts 5 gevallen gaf men aan dat dit door de medewerkers zelf was gedaan.

*"Gebeurt door de externe dienst, zonder dat we erom vragen"*

*"Die externe diensten weten wel waar ze mee bezig zijn, daar moet ik mij niet meer mee bezighouden"*

*"Je ne sais pas ce qu'est l'analyse de risque, mais je suis pratiquement sûre que le service externe l'a fait"*

*"In het hoofdsalon worden de risico's geanalyseerd. De gegevens worden dan naar de andere vestigingen verspreid via een 'bijbel', die alle risicoproducten en goede technieken vermeld"*

De respondenten die stelden dat er nog geen risicoanalyse werd uitgevoerd (68%), werd gevraagd waarom dit zo was. De antwoordopties 'ik zou niet weten hoe hier aan te beginnen' (23x)<sup>32</sup> en 'dat is niet nodig in dit kapsalon' (10x) werden hierbij het vaakst aangekruist. Op de volgende stelling 'Een risicoanalyse zouden wij in de toekomst wel verrichten ...' werd 27 keer 'om de gezondheid en het welzijn van de medewerkers te verbeteren' en 17 keer 'om aan de wettelijke verplichtingen te voldoen en problemen met de inspectie te vermijden' aangestipt.

<sup>32</sup> Dit komt overeen met de resultaten van de EvaHair-enquête (zie grafiek 2).

*“Het hoofdkantoor moet dit doen”*

*“Non, je n’ai jamais entendu parler de l’analyse de risques et je n’ai jamais fait ce genre de liste”*

*“Je ne suis pas du tout ce que c’est. Je n’en ai jamais entendu parler”*

*“Je pense que nous connaissons les risques de par notre pratique”*

#### 4.2.5 Informatie & advies

Ongeveer 60% van de respondenten geeft aan nood te hebben aan 'praktische informatie en tips om de gezondheid en veiligheid van het personeel te verbeteren'. Opvallend hierbij is dat dit percentage een stuk hoger ligt bij de werknemers en zelfstandigen (zie tabel 8).

Tabel 8: Percentage van respondenten die zeggen dat er nood is aan praktische informatie ('Heeft u nood aan praktische informatie en tips om de gezondheid en veiligheid van het personeel te verbeteren?').

	Zaakvoerders/verantw oordelijken (47)	Werknemers (25)	Zelfstandige (16)
Ja (%)	47	72	69

Op de vraag welke informatie en advies men dan precies nodig heeft, blijken de antwoordopties 'risico's van producten en handelingen' (28x) en 'juiste technieken en goed gebruik van materialen en producten' (27x) het meest te zijn aangekruist. Verder werden de items 'wettelijke verplichtingen' en 'aankoop van materialen en producten, en inrichting van het kapsalon' elk 17x aangestipt. De informatie en het advies wil men via verschillende kanalen: via brochures (21x), online (19x) en via opleidingen (19x). De antwoordoptie 'externe deskundige die advies komt geven' blijkt minder populair te zijn (7x).

*“Ik geloof niet in al die regeltjes en technieken. Alle problemen komen voort uit de producten die we gebruiken. Die stinken, ze pakken op onze adem en we krijgen er eczeem van. Moesten we goede producten hebben, dan zouden we van de meeste kwaaltjes verlost zijn”*

*“Ik weet dat we onze kapstoelen niet in de hoogte kunnen verstellen en dat dat eigenlijk zou moeten, maar geef toe: het zijn toch mooie stoelen hé?”*

*“Ja, we moeten rechtop staan en onze armen gebruiken, en dat is best vermoeiend. Maar uiteindelijk word je daar alleen maar sterker van”*

*“Als ik kijk hoe het er in het onderwijs aan toegaat, is er niet meteen verbetering in zicht. Veel leerling-kappers zijn al niet de beste studenten en op school krijgen ze ook niet echt veel mee over preventie. Dat levert vroeg of laat gegarandeerd problemen op”*

*“C’est principalement des conseils concernant l’achat de matériel qui m’intéressent: quels sont les produits moins dangereux?”*

*“Recevoir de l’information sur des postures et des techniques adéquates serait peut-être intéressant”*

*“Si nous recevons de l’information supplémentaire, ce serait mieux d’en avoir sur papier, via un prospectus ou un magazine”*

*“On n’est jamais trop informé concernant les obligations légales”*

*“Dans le salon où je travaille maintenant, la patronne a fait des fiches d’instruction (comme protéger nos mains, prévenir les risques, ...) et elle nous demande de les lire avant de travailler. Ca a été utile et instructif”*

#### 4.2.6 Online tool

De laatste vraag van de enquête ging over het (te ontwikkelen) OiRA-risicoanalyseinstrument: 'Mocht er een gratis, online tool beschikbaar zijn (te gebruiken met de pc, tabletcomputer of smartphone via het internet), waarmee alle risico's in het kapsalon kunnen worden overlopen, praktische aanbevelingen worden gegeven en verbeteracties kunnen worden gepland, zou u die dan gebruiken?'. Hierop antwoordt bijna 80% van de respondenten positief. Er blijken hierbij geen opmerkelijke verschillen te zijn tussen zaakvoerders, werknemers en zelfstandigen (tabel 9).

Tabel 9: Percentage van respondenten die interesse hebben in een online risicoanalyseinstrument.

	Zaakvoerders/verantwoordelijken (47)	Werknemers (25)	Zelfstandige (16)
Ja (%)	64	73	69

### 4.3 Resultaten van stakeholderinterviews

#### 4.3.1 Algemeen

Zoals hierboven al vermeld (zie 4.2.1), werden naast de enquête en interviews in kapperszaken, ook een aantal interviews met belangrijke actoren in de sector uitgevoerd. In totaal ging het om 11 gesprekken waaraan 23 mensen deelnamen. Het ging om de volgende organisaties: UBK en UCB, CSC, FGTB, CGSLB, Co-Prev (EDPB's), FOD WASO - TWW en SPF ETCS - CBT, Coprant / Scholengemeenschap Ekeren-Merskem, PIVA Oudenaarde en Ecole Bellens (Gilly) (zie ook bijlage 9).

Alle geïnterviewde partijen zijn het er over eens dat men binnen de kapperssector, zowel op beleidsniveau als in het onderwijs en de kapsalons, meer en meer bezig is met preventie en welzijn op het werk. In een aantal gesprekken werd vermeld dat er hierbij vooral inspanningen verwacht worden van de werkgevers en kappers, terwijl de fabrikanten te veel "buiten schot blijven".

*“5 tot 10 jaar geleden was veiligheid en gezondheid in kapsalons nog een “ver-van-mijn-bed-show”. De laatste jaren is dit toch veranderd: men is er zich meer van bewust.”*

#### 4.3.2 Risicoanalyse

Zoals ook bleek uit de enquête en interviews in de kapsalons, beaamen de geïnterviewde stakeholders dat het concept en de wettelijke verplichting 'risicoanalyse' niet gekend is en nauwelijks wordt uitgevoerd. Als dit toch gedaan wordt, is dit door de externe dienst. Een aantal mensen wijzen erop dat de term 'risicoanalyse' beter niet zou worden gebruikt in de sector: het is te abstract en schrikt kappers af.

Aangezien de risico's en maatregelen min of meer dezelfde zijn in kapsalons (binnen- en buitenland), zouden volgens sommige geïnterviewden minder moeten gefocust worden op het



uitvoeren van de formele risicoanalyses, en meer moeten worden ingezet op het effectief nemen van maatregelen in de praktijk.

*“Kappers worden bang van termen als ‘risicoanalyse’, die term moet dus vermeden worden”*

*“D’après mon expérience dans ce secteur (de plus de 20 ans), l’analyse de risque n’existe pas.”*

*“L’analyse des risques est un concept qui est trop abstrait, qui fait peur; les coiffeurs ne voient pas ue ça peut leur apporter.”*

*“S’il faut mettre des moyens, je crois qu’il est plus utile de les mettre dans la prévention que dans l’analyse de risques.”*

*“Il ne faut pas parler de l’analyse de risque en tant que tel, mais présenter le concept autrement.”*

*“Les moyens de prévention ne sont pas tellement connus.”*

#### 4.3.3 Externe diensten

In het kader van de risicoanalyse, werd met de stakeholders ook gepolst naar hoe zij de rol van de externe diensten in de kapperssector zagen. Volgens sommigen zou die een constructiever mogen zijn: bij de risicoanalyse en rapportering door de EDPB gaat te veel aandacht naar wat niet in orde is. Het bedrijfsbezoek wordt dan ook te veel aanzien als een soort controle. Een grotere focus op wat er al is en waar men nog kan verbeteren, zou in die optiek dan ook een grotere impact kunnen hebben.

Via Co-Prev, de vereniging van erkende externe diensten voor preventie en bescherming op het werk in België, werd aangegeven dat arbeidsgeneesheren bij de medische onderzoeken een relatief lage opkomst onder de kappers vaststellen. Nochtans is men het er over eens dat de arbeidsgeneesheer een sleutelrol speelt in het sensibiliseren van werknemers - zeker omwille van de hoge jobmobiliteit in de kapperssector. In het kader van de medische onderzoeken, zou een checklist voor de arbeidsgeneesheer, met informatie die aan elke kapper/-ster zou moeten worden verteld en/of meegegeven, een meerwaarde kunnen zijn.

*“La relation des Services Externes sont ressenties comme une contrôle. La relation n’est pas constructive. Il y a très peu de communication.”*

*“La relation entre les coiffeurs et les services externes devrait plus évoluer vers un échange.”*

#### 4.3.4 Bereiken en sensibiliseren van kappers

In de interviews werd meermaals duidelijk gemaakt dat kapperszaken en kappers een specifieke benadering nodig hebben. Kappers zijn heel klantgericht en open, waardoor het dan ook aanbevolen is om zelf naar hen toe te gaan - van deur tot deur, face-to-face. Uit een niet-gepubliceerde sectorstudie van UBK/UCB (2012) blijkt dat slechts een derde van de kapperszaken een computer met internetverbinding in het salon zou hebben; bij de artisanale kappers is dat slechts 6%. De meeste kappers hebben uiteraard wel in hun privéleven een e-mailaccount en toegang tot het internet via pc, tabletcomputer en/of smartphone.<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Volgens een Nederlands onderzoek had in 2007 ongeveer 90% van de kappers een internetaansluiting en e-mailadres (Brancheplatform Kappers, 2007, p. 137).



Kappers lezen ook weinig: informatie moet zo visueel, attractief, luchtig en ludiek worden gebracht. Op vlak preventie en welzijn op het werk raden een aantal geïnterviewden dan ook aan om te werken met duidelijke en eenvoudige fiches, met daarin veel beeldmateriaal. Daarbij moet vooral op emoties worden ingespeeld.

*“Pour toucher les travailleurs du secteur, il est important de jouer sur la proximité et la sensibilisation: il faut aller dans les salons, parler aux coiffeurs, leur donner quelque chose.”*

*“Les coiffeurs sont des femmes et des hommes d’image.”*

*“Er moet meer aandacht besteed worden aan de communicatie, de wijze waarop de boodschap wordt overgebracht. kappers zijn hier heel gevoelig voor. Ze lezen niet. De boodschap moet emotie bevatten.”*

Alle stakeholders zijn het er over eens dat de preventie van gezondheidsklachten en ongevallen op school begint. Daar moeten goede werktechnieken worden aangeleerd en de juiste competenties worden verworven (bv. correct en consequent gebruik van wegwerphandschoenen, het niet dragen van handsieraden, het aannemen van een goede houding). Eén geïnterviewde verwees op dat vlak naar het VCA-systeem, dat op vlak van aandacht voor veiligheid in bepaalde beroepsopleidingen toch zijn vruchten heeft afgeworpen.<sup>34</sup> Een gelijkaardig systeem, met een eindtest en certificaat, zou misschien kunnen worden opgezet voor de kapperssector.

Er blijken ook heel wat vakleerkrachten en technisch adviseurs / technisch adviseur-coördinatoren vragende partij te zijn voor een kant-en-klaar lespakket rond preventie en welzijn op het werk. 'RISKTRAINER voor kappers' (UBK/UCB) bevat op dat vlak al heel wat basisinformatie, al zou deze brochure/handleiding dan moeten worden aangepast en aangevuld met didactische richtlijnen, voorbeelddoefeningen, enz.<sup>35</sup> Een optie zou ook kunnen zijn om ervaren kappers, die met werkgerelateerde gezondheidsproblemen kamp(t)en, op te leiden, te begeleiden en in te schakelen in de sensibilisering van leerkrachten en leerlingen.<sup>36</sup>

Inrichters en leveranciers spelen uiteraard ook een sleutelrol in de preventie van werkgebonden gezondheidsproblemen in de sector. Hoe meer ergonomische uitrusting en materialen er bijvoorbeeld worden aangeboden, en hoe meer er bij de verkoop op de voordelen ervan wordt gewezen, hoe gemakkelijker die ook echt hun weg zullen vinden naar de kapsalons. Momenteel laat men zich bijvoorbeeld al te makkelijk leiden door het uitzicht.

Initiatieven in Nederland, waar onder meer getracht werd een keurmerk in het leven te roepen, leren dat het echter heel moeilijk is om alle betrokken partijen op één lijn te krijgen.<sup>37</sup>

Naast de rol van externe diensten, het onderwijs, inrichters en leveranciers, zou de klant ook belangrijke rol kunnen vervullen: als klanten hun kapper zouden aanspreken over hun gezondheid en veiligheid, zal dit echt een effect hebben.

<sup>34</sup> VCA staat voor 'Veiligheids-, Gezondheids- en Milieuchecklist voor Aannemers'. Voor meer informatie: <http://www.besacc-vca.be/>

<sup>35</sup> De website SafeHair biedt op dit vlak al wat didactisch materiaal rond de preventie van huidandoeningen.

<sup>36</sup> In het verleden (2006) werd door Prevent, met ondersteuning van het Ervaringsfonds, het project 'Safety Coach' op. De bedoeling was om oudere, ervaren werknemers mee in te schakelen bij het begeleiden van jongere werknemers op vlak van veiligheid en gezondheid op het werk. Voor meer informatie: <http://www.prevent.be/kennisbank/jongeren-vaker-slachtoffer-op-het-werk-preventie-van-bij-de-start>.

<sup>37</sup> Zie onder meer Brancheplatform Kappers, 2007.

#### 4.3.5 OiRA-tool

Tijdens de stakeholderinterviews werd ook gevraagd hoe men het (te ontwikkelen) OiRA-risicoanalyseinstrument zag, zowel qua vorm en inhoud als op vlak van gebruik en verspreiding van de tool. Alle geïnterviewden waren het erover eens dat het instrument eenvoudig en kort moest zijn:

- eenvoudige en duidelijke taal;
- geen vage, voor interpretatie vatbare vragen;
- veel beeldmateriaal;
- links naar bestaande informatiebronnen en tools;
- zo snel mogelijk leidend naar concrete tips en oplossingen (bv. welke handschoenen wel, welke niet?);
- gratis.

Uit de gesprekken bleek dat het OiRA-instrument complementair kon/kan zijn met de dienstverlening van de externe diensten.<sup>38</sup> De tool kan bovendien gebruikt worden als didactisch instrument in het onderwijs<sup>39</sup> en in RISKTRAINER-workshops van UBK/UCB (zie 3.2.1). Een aantal actoren bleken vragen te hebben bij het feit dat, omwille van het beperkt aantal pc's en internetverbindingen in kapsalons, een online tool echt succes zou hebben in de kapperssector...

*“L’outil OiRA doit permettre d’arriver le plus rapidement possible à des solutions. Le schéma doit être simple et direct.”*

*“L’outil doit impérativement permettre de faire l’analyse de risques rapidement.”*

*“Le style doit être simple et direct.”*

*“Si l’on pose plus de 20 questions, cela sera trop long et on ne touchera personne”*

*“OiRA als onderdeel van een lespakket zou heel interessant zijn, maar dan moet het een volledig afgewerkt lespakket zijn waar de leerkracht zelf amper iets moet aan doen”*

<sup>38</sup> De werkgever kan bijvoorbeeld (samen met zijn medewerkers) een eerste risico-identificatie en -evaluatie doen aan de hand van een OiRA-instrument. Bij het bezoek aan het betreffende kapsalon, kan de adviseur van de externe dienst dan meer tijd besteden aan een check van de uitgevoerde OiRA-analyse (op die manier kan het ook een leermoment zijn voor de zaakvoerder/salonverantwoordelijke) en vooral aan het adviseren welke maatregelen prioriteit zouden moeten krijgen.

<sup>39</sup> Het zou bijvoorbeeld interessant kunnen zijn als de vakleerkracht de tool kan gebruiken in de les, zeker in het zevende jaar waar het kan voorgesteld en aangeleerd worden aan toekomstige zaakvoerders.

## 5. Ontwikkeling van 'OiRA Kappers'

*Naast een onderzoek naar de status van preventie en welzijn in de kapperssector, en dat van de risicoanalyse in het bijzonder, beoogde het project 'Risicoanalyse in de kapperssector: hinderpalen en geïnformatiseerde tools' een online risicoanalyseinstrument op maat van de Belgische kapperssector uit te werken op basis van de OiRA-webapplicatie: 'OiRA Kappers' / 'OiRA Coiffure'.*

### 5.1 OiRA<sup>40</sup>

#### 5.1.1 OiRA-project

OiRA staat voor 'Online interactive Risk Assessment'. Het is een webapplicatie die werd ontwikkeld door het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk (EU-OSHA), op basis van het Nederlandse RI&E-concept.<sup>41</sup> Aan de hand van de OiRA-applicatie kunnen online risicoanalyseinstrumenten ontwikkeld worden. Het doel van EU-OSHA is om via deze gratis OiRA-tools, op maat van specifieke sectoren, het uitvoeren van risicoanalyses in zeer kleine en kleine ondernemingen (ZKO) te faciliteren en te stimuleren. OiRA-tools kunnen ontwikkeld worden op Europees dan wel op nationaal sectoraal niveau. Belangrijk in dit ontwikkelingsproces is dat het in nauw overleg met de sociale partners uit de betreffende sectoren dient te gebeuren: zij dienen steeds deel uit te maken van het projectteam.

Er zijn al meer dan 15 EU-lidstaten bij het OiRA-project betrokken. Het is de bedoeling om via het OiRA-partnerschap zoveel mogelijk informatie en ontwikkelde 'content' uit te wisselen tussen de betrokken lidstaten en sectoren. Voor België zijn FOD WASO en VBO de officiële OiRA-partners.

#### 5.1.2 OiRA-tools

##### *Vijf stappen*

De online risicoanalyseinstrumenten, ontwikkeld op basis van de OiRA-webapplicatie, zijn allemaal op dezelfde manier opgebouwd. Na het inloggen (met e-mailadres en een zelfgekozen wachtwoord), wordt de eindgebruiker (bedrijf) door vijf stappen geloodst:

1. **voorbereiding:** de eindgebruiker maakt aan de hand van een inleidende tekst kennis met het instrument (een positieve en aanmoedigende boodschap over het belang van risicoanalyse, het feit dat risicoanalyse niet noodzakelijkerwijze ingewikkeld hoeft te zijn, het feit dat het instrument speciaal werd ontworpen om aan de behoeften van ondernemingen in de sector te beantwoorden, enz.);
2. **identificatie:** de eindgebruiker overloopt de risico's/problemen en antwoordt met 'Ja' of 'Nee' (of 'Niet van toepassing');
3. **evaluatie:** de eindgebruiker evalueert de risico's voor elk probleem/risico dat werd opgemerkt;
4. **actieplan:** de eindgebruiker stelt een actieplan op met maatregelen om alle vermelde risico's te behandelen;
5. **rapport:** het actieplan wordt een rapport dat kan worden gedownload (.rtf en .xls) en afgedrukt.

---

<sup>40</sup> OiRA, <http://www.oiraproject.eu>.

<sup>41</sup> RI&E Steunpunt, <http://www.rie.nl>.



Afbeelding 14: Screenshot van OiRA-tool met de vijf stappen.



### *Structuur*

De analyse in de voorgaande hoofdstukken heeft geleerd dat een risicoanalyseinstrument voor (zeer) kleine ondernemingen, en dus ook voor kapsalons, zo nauw mogelijk moeten aansluiten op de dagelijkse activiteiten van de eindgebruiker(s). Het is daarom belangrijk om onder meer de inhoud van het OiRA-instrument zodanig te structureren dat het zo herkenbaar mogelijk wordt voor de eindgebruiker.

Elk OiRA-instrument is hiërarchisch opgebouwd, met modules (en eventueel submodules), risicostellingen ('risk statements') en oplossingen.

- modules: onderwerpen (locaties, activiteiten, enz.);
- submodules (niet verplicht): ondergeschikte onderwerpen;
- risico's: stellingen over een situatie die zich voordoet, waarop met 'Ja' of 'Nee' (of 'Niet van toepassing') moet worden geantwoord;
- oplossingen: aanbevolen preventiemaatregelen om het probleem op te lossen.

Op basis van de (sub)modules kunnen onderwerpen, ondergeschikte onderwerpen en risicotypes gegroepeerd worden. Deze groepering heeft als hoofddoel het voor de eindgebruiker eenvoudiger en logischer te maken om het risicobeoordelinginstrument in te vullen.

Het OiRA-systeem laat toe om de verschillende risicostellingen op te delen in drie risicotypes:

- prioriteitrisico ('priority risk'): verwijst naar een risico dat door de sector wordt beschouwd als één van de belangrijkste risico's in de sector;
- risico ('risk'): verwijst naar bestaande risico's op de werkvloer of houdt verband met het uitgevoerde werk;
- beleid ('policy risk'): verwijst naar overeenkomsten, procedures en managementbeslissingen over kwesties met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het werk.

Voor de evaluatie van de risico's kunnen de ontwerpers uit twee evaluatiemethodes kiezen:

- geschat: door een keuze te maken uit 'hoog', 'gemiddeld' of 'laag';
- berekend: door de waarschijnlijkheid, frequentie en ernst afzonderlijk te beoordelen. Het OiRA-instrument zal vervolgens automatisch de prioriteit berekenen.

In geval van 'prioriteitrisico's' en 'beleidsrisico's' dient de eindgebruiker geen evaluatiestap uit te voeren.

### *Taal*

De taal in OiRA-instrumenten moet gemakkelijk te begrijpen zijn, zonder nood aan interpretatie. Bij het verwijzen naar zaken is het belangrijk om benamingen te gebruiken waarmee de bedrijven vertrouwd zijn en die door hen gewoonlijk worden gebruikt. Korte zinnen (bij voorkeur maximaal tien woorden) en duidelijke alledaagse taal die gemakkelijk leesbaar is door een leek, zullen verhinderen dat de eindgebruiker een afkeer krijgt om het

instrument te gebruiken, en hem in staat stellen een beoordeling te maken en het OiRA-instrument correct te gebruiken.

## 5.2 Ontwerp en test

### 5.2.1 Informatiebronnen

Voor het ontwerp van de structuur van OiRA Kappers, werd in een EXCEL-bestand (met verschillende werkbladen) een overzicht gemaakt van de structuur en inhoud van de geïnventariseerde informatie en instrumenten uit binnen- en buitenland met betrekking tot gezondheid en veiligheid in de kapperssector (zie hoofdstuk 3.1-3.2).

- België: CAO 2012/31400/71, 'RISKTRAINER voor kappers', 'Overleggids Déparis: Kapsalons', 'Preventie van musculoskeletale aandoeningen (MSA) voor de kapper', KnappeKapper.be.
- EU: European Framework Agreement, SafeHair.eu, 'Risk assessment for hairdressers' (EU-OSHA).
- Nederland: RI&E voor de kappersbranche, 'Gezond-Werken-Regels voor de kappersbranche', HealthyHairdresser.nl, kapperscosmetica.nl;
- Frankrijk: 'Synergie Coiffure', 'Guide d'évaluation des risques', 'La coiffure et votre santé', 'Prévention des maladies respiratoires et cutanées dans la coiffure en 7 fiches pratiques'.
- Verenigd Koninkrijk: hse.gov.uk/hairdressing.
- Ierland: BeSMART.ie.
- Cyprus: OiRA Hairdressers.

Afbeelding 15 toont hoe al deze informatie, samen met de Belgische welzijnswetgeving, gebruikt werd als input voor het te ontwikkelen OiRA-instrument. CAO 2012/31400/71 vormde hierbij de basis van wat minimaal moest worden opgenomen: de inhoud van de CAO werd iets anders gegroepeerd en zo omgezet in modules en risicostellingen.

Afbeelding 15: Informatiebronnen en instrumenten als input voor OiRA Kappers.



### 5.2.2 Aanpak

Tabel 10 geeft weer hoe de online instrumenten 'OiRA Kappers' en 'OiRA Coiffure' stapsgewijs tot stand kwamen. In een eerste fase werd een structuur (modules en inhoud) van het te ontwikkelen OiRA-instrument opgemaakt op basis van de hierboven beschreven bronnen. Deze werd ter evaluatie voorgelegd aan de leden van het begeleidingscomité (vergadering van 8 oktober 2012). De structuur en inhoud (risicostellingen, afbeeldingen, oplossingen) werden

daarna in detail uitgewerkt in een WORD-document. Deze aanpak liet toe om het geheel op een eenvoudige manier rond te zenden, te laten evalueren en aan te passen. Dit basisdocument werd in het Nederlands opgesteld (enkel de titels van de modules en risicostellingen werden voor de franstalige leden van het begeleidingscomité in het Frans vertaald). De inhoud van deze versie werd via de 'OiRA Generator Tool' in een online instrument omgezet. De link naar deze online testversie werd samen met het WORD-document rondgestuurd naar de partners van het begeleidingscomité en besproken tijdens de vergadering van 29 april 2013. Tegelijkertijd werd de online versie getest in vijf kapsalons (die eerder al waren bezocht voor de interviews, zie hoofdstuk 4).

Op basis van de feedback van het begeleidingscomité<sup>42</sup> en de tests in de kapsalons, werd de Nederlandstalige versie aangepast en gefinaliseerd. Het finale Nederlandstalige document werd vertaald naar het Frans; de vertaling werd bovendien nog nagekeken door UBK/UCB. De finale documenten (Nederlands en Frans) werden vervolgens online gezet:

- OiRA Kappers: <https://client.oiraproject.eu/be/coiffure/oir-a-kappers>
- OiRA Coiffure: <https://client.oiraproject.eu/be/coiffure/oir-a-coiffure>.

Tabel 10: Fasen in de totstandkoming van de OiRA-instrumenten ('OiRA Kappers' en 'OiRA Coiffure').

Versie	Papier / online?	Omschrijving	Taal	Evaluatie	Timing
OiRA Kappers v0	Papier + online	Structuur met modules en inhoud	NL/FR	Begeleidingscomité	Okt 2012
OiRA Kappers v1	Papier	Inleiding, structuur en inhoud; enkel titels ook in het Frans	NL/(FR)	Begeleidingscomité	Okt 2012 - April 2013
OiRA Kappers v1	Online	Testversie	NL	Kapsalons	April 2013
OiRA Kappers v2	Papier	Herwerking op basis van commentaren en feedback + finalisering	NL		Mei-Juni 2013
OiRA Coiffure v1	Papier	Vertaling + check	FR	UBK/UCB	Juli-Augustus 2013
OiRA Kappers + Coiffure v2	Online	Definitieve versies, online, in 2 talen	NL/FR		September 2013

### 5.2.3 Stap 1 - Voorbereiding: inleidende tekst

Om de eindgebruiker een duidelijke uitleg te geven bij het OiRA-instrument, werd een inleidende tekst opgesteld (zie bijlage 10 en afbeelding 16). In deze tekst wordt beknopt een antwoord gegeven op de vragen:

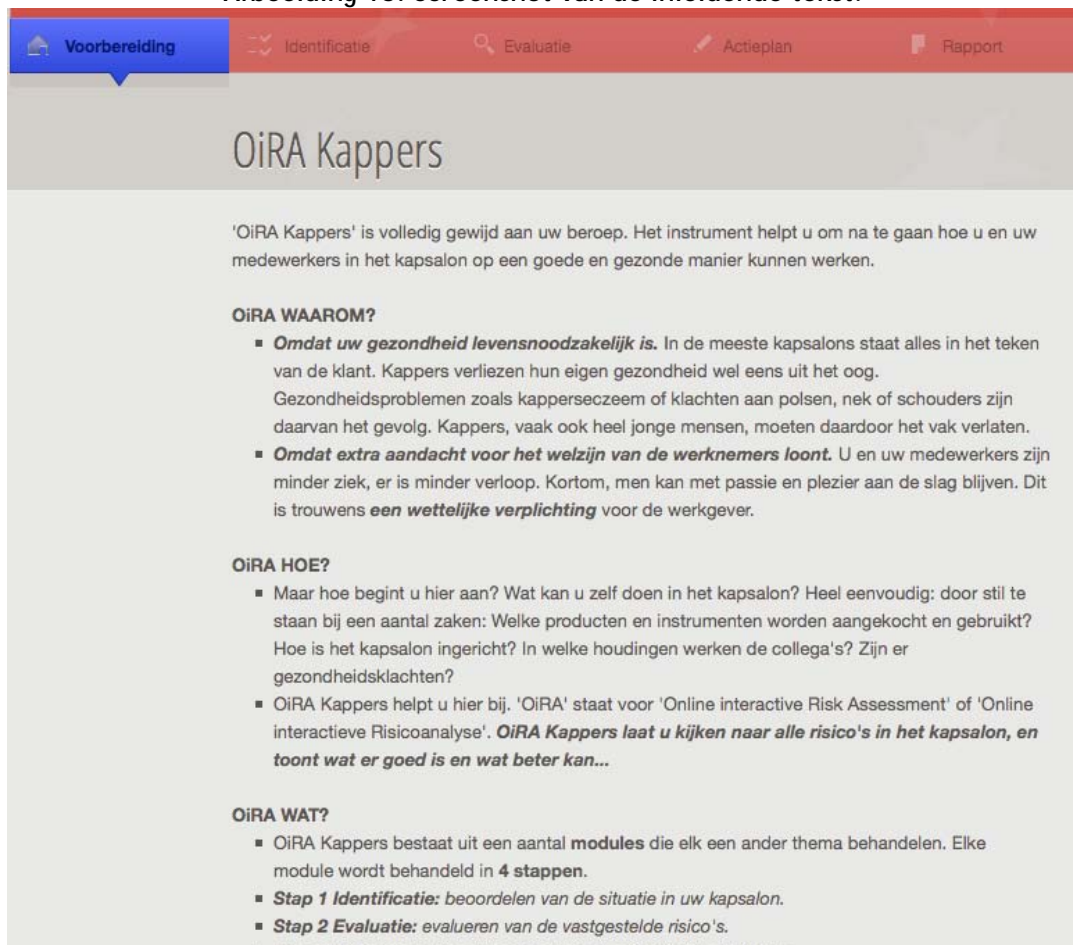
- Waarom een OiRA-analyse doen?
- Hoe begin je eraan?
- Uit welke stappen bestaat het?
- Wie moet of kan dit doen, en wanneer?

<sup>42</sup> Er werden commentaren en feedback ontvangen van de volgende instanties: UBK en UCB, ACV-CSC, Co-Prev, FOD WASO TWW en FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu.





Afbeelding 16: Screenshot van de inleidende tekst.



#### 5.2.4 Stap 2 - Identificatie: modules en risicostellingen

##### *Structuur: modules en submodules*

Er werd geopteerd voor een structuur met zeven hoofdmodules (zie afbeelding 17). Om de gebruiksvriendelijkheid te verhogen, werd zo weinig mogelijk met submodules gewerkt (enkel module 1 bevat twee submodules).<sup>43</sup>

Bijlage 11 geeft een overzicht van de zeven modules en de daarbijhorende risicostellingen. Omdat er zowel in de CAO 2012/31400/71 (en European Framework Agreement) als via het SafeHair-project (zie 3.2.2) veel nadruk wordt gelegd op huidbescherming (en dan vooral op het gebruik van wegwerphandschoenen), werd 'Huidbescherming' als eerste module gekozen. Het gaat hier bovendien om een concreet onderwerp voor kappers.<sup>44</sup> De volgende modules behandelen verder het gebruik van gevaarlijke producten ('Kapperscosmetica') en aandachtspunten bij de inrichting, het onderhoud en schoonmaken van het salon ('Inrichting en onderhoud van het salon'). Vervolgens komt het belang van ergonomie aan bod in de modules 'Meubilair en werkhouding' en 'Kappersmaterieel en kledij' (deze laatste module gaat ook over nikkelallergie, elektrische veiligheid, enz.). De laatste twee modules behandelen dan items met betrekking tot de organisatie van het werk, psychosociale belasting, onthaal en opleidingen, enz.

<sup>43</sup> Hoe meer (sub)modules, hoe meer de eindgebruiker dient te klikken en te lezen, wat er zou kunnen toe leiden dat men sneller afhaakt...

<sup>44</sup> In de Cypriotische OIRA-tool begint men bijvoorbeeld met een module 'OSH management' (over het systematisch beheren van de veiligheids- en gezondheidsrisico's). Iets wat voor kappers veel te abstract is.

Afbeelding 17: Structuur van OiRA Kappers met zeven modules (links).



### *Risicostellingen*

De zeven modules omvatten in totaal 59 risicostellingen. Bij de keuze en het formuleren van deze stellingen werd onder meer gelet op het feit dat alle items van de CAO 2012/31200/71 werden gecoverd. Bijlage 12 heeft een overzicht van de verschillende risicostellingen en hoe ze gelinkt zijn aan hoofdstukken en artikels van de CAO (en European Framework Agreement). De formulering van de risicostellingen (en bijhorende informatie) werd bovendien zo duidelijk en scherp mogelijk gedaan. In plaats van bijvoorbeeld de stelling "Er worden handschoenen gedragen bij het kleuren, ontkleuren, ontkrullen en permanenten", werd geopteerd voor de formulering "Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het kleuren, ontkleuren, ontkrullen en permanenten". Dit omdat de stand van de wetenschap (Sonsmann, Braumann, John & Wulfhorst, 2011) duidelijk nitril of vinyl handschoenen aanbeveelt, en omdat de FOD WASO TWW lange manchetten adviseert.<sup>45</sup>

Bij een aantal stellingen, werd de optie 'Niet van toepassing' toegevoegd. De eerste stelling bijvoorbeeld, "Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het kleuren, ontkleuren, ontkrullen en permanenten" is misschien niet van toepassing in een herenkapsalon waar er geen activiteiten zoals (ont-)kleuren, ontkrullen en permanenten, worden uitgevoerd. In plaats van 'Ja' of 'Neen' te antwoorden, kan men hier dus ook 'Niet van toepassing' aanvinken. In dat laatste geval komt het item verder niet meer aan bod tijdens de analyse (afbeelding 18).

<sup>45</sup> Indien men in kapsalons dergelijke wegwerphandschoenen met lange manchetten aanschaft, kunnen die voor alle activiteiten (haarwassen én kleuren, ontkleuren, ontkrullen en permanenten) gebruikt worden. Zoniet, bestaat het risico dat er bv. bij het wassen van haar ook korte manchetten worden gebruikt waardoor het water gemakkelijk in de handschoenen loopt (met als gevolg dat men sneller het gebruik van handschoenen als onpraktisch gaat ervaren en zal opgeven).

Afbeelding 18: Risicostelling met de optie 'Niet van toepassing'.

**Handschoenen**

Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het kleuren, ontkleuren, ontkrullen en permanenten.

Ja  
 Nee  
 Niet van toepassing

[Vorige](#) **Opslaan en verdergaan**

www.safehair.eu

Beschermende handschoenen zijn dé belangrijkste maatregel om kappersezeem te voorkomen. Er moeten daarom zeker **wegwerphandschoenen** gedragen worden bij:

Voor de inhoud van een aantal risicostellingen, werd de input en het advies gevraagd van Co-Prev en de sociale partners. Co-Prev hielp bijvoorbeeld bij de uitwerking van de volgende items:

- "Het kapsalon is aangesloten bij een externe dienst voor preventie en bescherming"
- "De medewerkers ondergaan bij aanwerving en vervolgens met bepaalde tussenpozen een medisch onderzoek"
- "De medewerksters weten dat ze de werkgever meteen op de hoogte moeten stellen in geval van zwangerschap. De werkgever treft de nodige maatregelen"
- "In geval van werkgerelateerde gezondheidsklachten raadplegen medewerkers zo snel mogelijk een arts".

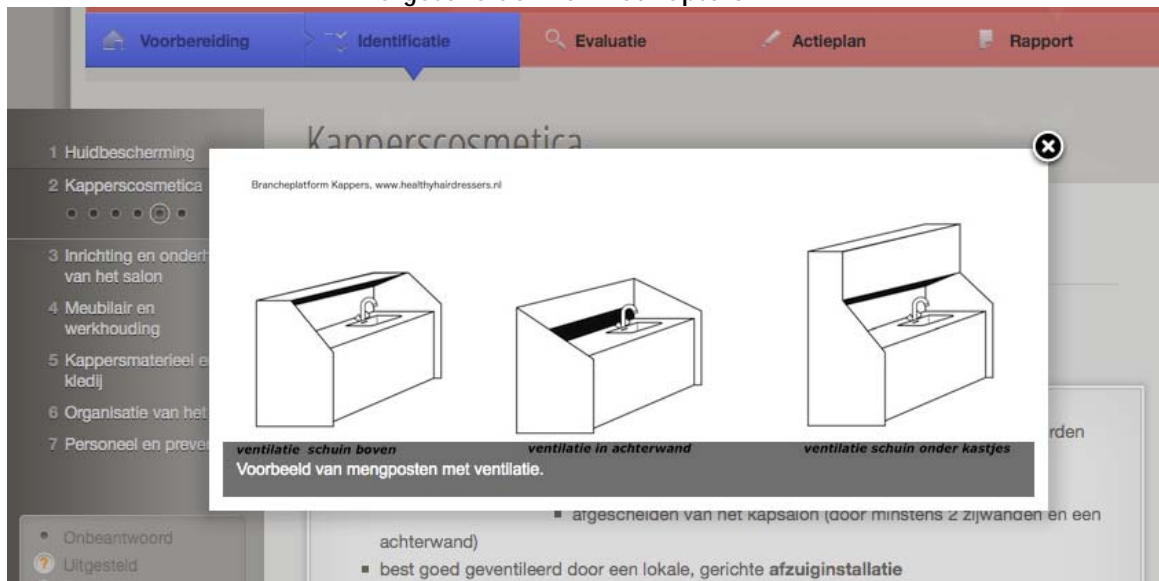
ACV-CSC gaf bijvoorbeeld feedback bij de teksten van de stellingen "De wettelijke bepalingen inzake arbeidstijd worden gerespecteerd" en "De werkgever staat in voor de reiniging en het onderhoud van de werk- en beschermingskledij".

### *Beeldmateriaal*

Eén van de sterke punten van de OiRA-applicatie is dat er bij elke (sub)module en risicostelling (tot maximaal drie) foto's/afbeeldingen kunnen worden toegevoegd. Op die manier wordt het instrument niet alleen een stuk aantrekkelijker en minder saai voor de eindgebruiker, maar kan de inhoud van bepaalde stellingen ook worden verduidelijkt aan de hand beeldmateriaal. Dit is bijvoorbeeld interessant bij de items rond handeczeem en het gebruik van wegwerphandschoenen (welke wel, welke niet te gebruiken?). Ook bij de uitleg rond de vereisten op vlak van ventilatie bij mengposten, kan beeldmateriaal (van het Brancheplatform Kappers) de aanbevelingen uit de CAO een stuk concreter maken... (afbeelding 19).

Bij de ontwikkeling van een OiRA-instrument kunnen niet zomaar foto's en afbeeldingen worden toegevoegd. Er moet rekening gehouden met de privacy van mensen (kappers) die op foto's staan en met de auteursrechten. In het geval van 'OiRA Kappers'/'OiRA Coiffure' werden onder meer foto's/afbeeldingen gebruikt die verkregen werden via UBK/UCB, Prevent, Brancheplatform Kappers en de Cypriotische OiRA-tool.

Afbeelding 19: Afbeelding bij de stelling "Er is een aparte mengpost die grotendeels is afgescheiden van het kapsalon".



### 5.2.5 Stap 3 - Evaluatie

Zoals hierboven al beschreven werd (zie 5.1.2), laat het OIRA-systeem toe om de verschillende risicostellingen op te delen in drie risicotypes ('priority risk', 'policy risk' en 'risk'). De 'priority risk'-optie is er om de sociale partners van een sector toe te laten een aantal hoofd risico's (en bijhorende preventiemaatregelen) naar voren te schuiven, waarvan zij denken dat deze zeker moeten worden aangepakt in de bedrijven.

In 'OIRA Kappers v01' (tabel 10) werd een eerste voorstel gedaan voor deze prioriteitsrisico's. Hierbij werd enerzijds rekening gehouden met het belang/ernst van de mogelijke gevolgen (gezondheidsproblemen of ongeval als gevolg van een bepaald risico) en de mate waarin de gerelateerde preventiemaatregelen op een relatief eenvoudige en goedkope manier kunnen worden geïmplementeerd in de kapsalons. Een voorbeeld hiervan is de aankoop en het gebruik van wegwerphandschoenen (nitril of vinyl): deze worden gezien als de belangrijkste ('technische') preventiemaatregel om handeczeem te voorkomen en vergen bovendien geen al te grote investering (Sonsmann, Braumann, John & Wulfhorst, 2011). In een rapport van GHK (Weber et al., 2011) werd de jaarlijkse gemiddelde kost voor het gebruik van wegwerphandschoenen in Duitsland berekend op 264 euro. Voor huidverzorgingsproducten zou dit jaarlijks op een 2.186 euro komen. In totaal zou deze investering (handschoenen en handcrèmes, 2.450 euro) 1,2% van de jaarlijkse omzet van een gemiddeld Duits kapsalon uitmaken.

Uiteindelijk werd door de leden van het begeleidingscomité beslist om alle risico's als prioriteitsrisico's te erkennen.

### 5.2.6 Stap 4 - Actieplan

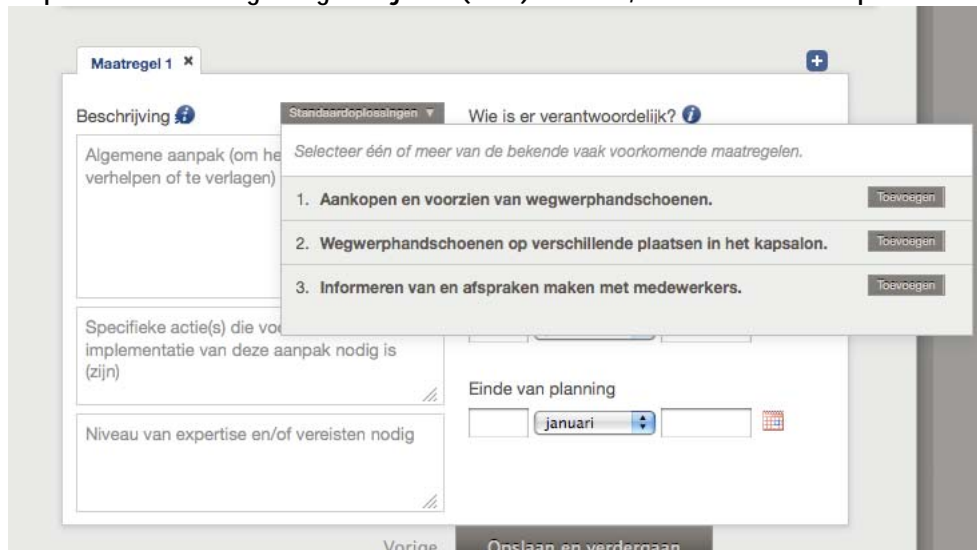
Na de identificatie en evaluatie van de risico's, dient men in een volgende stap na te denken over de mogelijke maatregelen die kan nemen. Hierbij kan men per maatregel niet alleen een beschrijving neertypen, maar ook al vastleggen wie de verantwoordelijke voor de implementatie van de maatregel is, het budget dat hiervoor wordt voorzien en de timing (aanvang en einde van planning). De OIRA-applicatie voorziet ook de mogelijkheid om al standaardoplossingen te voorzien: dit helpt de eindgebruiker bij de keuze van mogelijke preventiemaatregelen. Voor 'OIRA Kappers' werden voor elke risicostelling één of meerdere

standaardoplossingen opgeijst. Hierbij werd telkens rekening gehouden met de volgorde van de preventiehiërarchie:<sup>46</sup>

- aankoop en/of (her)inrichting
- organisatie van het werk
- afspraken, instructies en toezicht
- informeren en voorlichting.

Afbeelding 20 toont een screenshot van de drie standaardoplossingen bij de risicostelling "Er worden geen wegwerphandschoenen gedragen bij het (ont-)kleuren, ontkrullen en/of permanenten".

Afbeelding 20: Standaardoplossingen (3) bij de risicostelling "Er worden geen wegwerphandschoenen gedragen bij het (ont-)kleuren, ontkrullen en/of permanenten".



### 5.2.7 Stap 5 - Rapport

Op het einde van de OiRA-analyse (na het doorlopen van de stappen 'Vorbereiding', 'Identificatie', 'Evaluatie' en 'Actieplan'), kan een rapport van de risicoanalyse worden gedownload (als .rtf en als .xls file) en geprint.

Eén van de vragen vanuit het begeleidingscomité was in welke mate het OiRA-instrument participatie van de medewerkers in kapsalons toelaat en bevordert. Zoals ook wordt aangegeven in de inleidende tekst van 'OiRA Kappers', wordt de analyse best gedaan door de werkgever en/of salonverantwoordelijke in samenwerking met een aantal collega's/medewerkers (zie afbeelding 21).

<sup>46</sup> Zie bijvoorbeeld: BESWIC, <http://www.beswic.be/nl/topics/cbm-pbm/front-page/#preventiehi%C3%ABarchie>.



Afbeelding 21: Screenshot van een deel van de inleidende tekst (Stap 'Vorbereiding').

#### OiRA WIE?

- De werkgever en/of de salonverantwoordelijke vult best OiRA zelf in maar wel samen met een aantal collega's. Op die manier krijgt u een objectiever beeld. Ook de mening van mensen in opleiding is van belang.
- U staat er trouwens niet alleen voor. Voor extra advies en expertise kan u steeds terecht bij [uw Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk](#), de leverancier(s), de federatie ([UBK/UCB](#)), de vakbonden, het [Toezicht op het Welzijn op het Werk](#), ...

Bovendien is er in de rapporten (.rtf) die gegenereerd worden in Stap 4, een hoofdstukje 'Raadpleging van arbeiders' voorzien, waarbij zowel de werkgever als werknemers het document kunnen ondertekenen. Op die manier kan het participatieve karakter van de OiRA-analyse worden bekrachtigd (afbeelding 22).

Afbeelding 22: Screenshot van het einde van een OiRA-rapport.

<b>Raadpleging van arbeiders</b>	
Hierbij verklaart ondergetekende dat de arbeiders werden geraadpleegd over de inhoud van dit document.	
Namens de werkgever:	Namens de arbeiders:
Datum:	

#### 5.2.8 Gebruikerstest

Zoals al vermeld in hoofdstuk 5.2.2, werd 'OiRA Kappers v01' getest in vijf kapsalons (april 2013). De proefsessies werden zo informeel mogelijk gehouden, aan de hand van de volgende methodologie:

- er werd bij de start aan de betrokken testpersonen (werkgever of salonverantwoordelijke) een korte uitleg over het OiRA-instrument gegeven;
- vervolgens kreeg men de login-pagina van 'OiRA Kappers' te zien op een laptop (met externe muis en internetverbinding), en werd er gevraagd om ermee aan de slag te gaan;
- er werd tijdens de tests zo weinig mogelijk uitleg en ondersteuning gegeven, om zo een beter beeld te krijgen van het gebruiksgemak ('usability') van de tool;
- er werd de testpersonen gevraagd om zoveel mogelijk "luidop te denken" ('think aloud protocol');
- na de test werd nog kort besproken wat men goed en minder goed aan de tool vond.

Tabel 11 geeft een overzicht van de belangrijkste vragen en opmerkingen tijdens en na de tests. Het ging hierbij vooral over zaken die te maken hebben met de opbouw en technische aspecten van de OiRA-applicatie (waar op zich niet veel aan kan veranderd worden), en niet zozeer over de structuur en inhoud van 'OiRA Kappers' zelf. De belangrijkste punten van kritiek werden dan ook doorgegeven aan het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk (beheerder van OiRA).

De tests maakten duidelijk dat 'OiRA Kappers' de initiële verwachtingen van de betrokken personen toch niet volledig kon inlossen. Volgens hen moest er namelijk te veel worden geklikt (te veel "tussenschermen") en gescrold. Bovendien verwachtte men een instrument dat de risico's/problemen eenvoudig helpt identificeren en direct concrete oplossingen aanbiedt (die



zegt wat men moet/kan doen); de evaluatiefase bleek/blijkt in dit opzicht een overbodige stap (waar gebruikers dreigen af te haken).

Tabel 11: Overzicht van belangrijkste bevindingen (positief en negatief) tijdens de gebruikerstests.

Stap	Opmerkingen/bevindingen van de testpersonen	Opmerkingen/bedenkingen van de ontwikkelaars
Stap 0 - Welkompagina's	Het inloggen (met verplichte registratie) verloopt niet vanzelfsprekend.	Gebruikers worden de eerste keer best persoonlijk begeleid. Of tenminste met behulp van een korte handleiding.
Stap 1 - Voorbereiding	De inleidende tekst is duidelijk, maar aan de lange kant (er moet gescrold worden).	Gaat men een lange tekst op een beeldscherm lezen? Misschien toch nog overwegen om de tekst in te korten (ten koste van de volledigheid en duidelijkheid).
Stap 2 - Identificatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>De modules, risicostellingen en inhoud zijn duidelijk. De illustraties zijn prima.</li> <li>De weblinks worden eigenlijk niet gebruikt.</li> <li>Er moet wel veel "geklikt" worden: er zijn namelijk 59 risicostellingen.</li> <li>Bij de pagina's met risicostellingen is niet echt duidelijk dat er onderaan ook plaats is voor opmerkingen (er moet hiervoor gescrold worden).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elke risicostelling bevat een tekst met meer duiding. Bij sommige stellingen is dit een lange tekst (niet elk onderwerp is even eenvoudig uit te leggen). De vraag is of men echt moeite zal doen om veel te lezen en te scrollen.</li> <li>Het aantal risicostellingen beperken ('light version')?</li> <li>De ruimte voor 'opmerkingen' bij elke risicostelling bevindt zich onderaan; dit kan niet worden veranderd in de OIRA-applicatie.</li> </ul>
Stap 3 - Evaluatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Na de identificatie verwacht men meteen oplossingen en aanbevelingen. Men verwacht alleszins niet dat men zelf een evaluatie moet doen.</li> <li>Het schatten van de risico's (laag-gemiddeld-hoog) is te abstract en maakt het hele proces te lang.</li> </ul>	Het "probleem" van de evaluatiestap werd uitgelegd aan het begeleidingscomité (vergadering van 29 april). Men vond toch dat het essentieel was om een aantal risico's te laten evalueren. De evaluatiefase kan desgewenst, in een later stadium, nog worden geschrapt.
Stap 4 - Actieplan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het is voor de meesten niet automatisch duidelijk dat er standaardoplossingen zijn, en hoe men die moet toevoegen.</li> <li>Voor sommigen is het ook niet meteen duidelijk dat men meerdere maatregelen kan invullen.</li> </ul>	Gebruikers worden de eerste keer best persoonlijk begeleid. Of tenminste met behulp van een korte handleiding.
Stap 5 - Rapport	Men verwacht een duidelijker en concreter rapport in plaats van één	

	lange tekst.	
--	--------------	--

De bovengenoemde knelpunten werden voorgelegd aan het begeleidingscomité (vergadering van 29 april 2013). Daarbij werd onder meer de optie besproken om naast een volledige versie (met de zeven modules en 59 risicostellingen) ook een kortere versie te maken (met een selectie van de belangrijkste risico's). Dit bleek misschien toch niet zo geschikt, omdat mensen sowieso voor de gemakkelijkste weg - de 'light version' - zouden kiezen.

Het voordeel van OIRA is dat een bepaalde instrument steeds kan worden aangepast aan de noden en wensen van de sociale partners en eindgebruikers in de kapperssector. In een later stadium kan er dus nog steeds beslist worden om voor een kortere, 'light'-versie te kiezen en/of de evaluatiefase te schrappen.

## 6. Algemeen besluit

Het project 'Risicoanalyse in de kapperssector: hinderpalen en geïnformatiseerde tools' was er op gericht om enerzijds na te gaan welke factoren de risicoanalyse in de kapperssector kunnen hinderen of stimuleren en om anderzijds een aangepaste tool voor de kapperssector uit te werken op basis van de applicatie OiRA (Online interactive Risk Assessment). Het onderzoek richtte zich in eerste instantie op kapsalons met een of meerdere werknemers (inclusief kappers in opleiding). Het project werd uitgevoerd in samenwerking met en ondersteuning van een begeleidingscomité, bestaande uit partners/experten uit of met ervaring met de Belgische kapperssector.

### 6.1 Deskresearch

De eerste fase van het onderzoek, waarbij via deskresearch informatie over de Europese en Belgische kapperssector werd verzameld, toonde dat haarkappers worden blootgesteld aan een reeks werkgerelateerde gezondheidsrisico's, die tot ziekteverzuim, (langdurige) arbeidsongeschiktheid en carrièrewending kunnen leiden - en dit ook al op jonge leeftijd. De meest voorkomende werkgebonden aandoeningen in de sector hebben te maken met musculoskeletale klachten en allergische aandoeningen zoals eczeem, asthma en rhinitis. Hoewel het moeilijk is om exacte percentages op deze aandoeningen in de sector te klevan, kan zonder meer gezegd worden dat zeker voor wat betreft handeczeem er significant meer klachten zijn dan in de algemene beroepsbevolking.

De laatste jaren werden er op vlak van veiligheid en gezondheid op het werk, in binnen- en buitenland, reeds heel wat initiatieven ondernomen door de verschillende actoren in de kapperssector (sociale partners, overheid, onderwijs). In dit rapport werd een overzicht gemaakt van sensibiliseringscampagnes, publicaties en instrumenten uit België, Nederland, Frankrijk, Ierland, Spanje en Cyprus. Ondanks deze initiatieven, blijkt het toch moeilijk te zijn om echte veranderingen teweeg te brengen in kapsalons. Na een intensieve campagne in Nederland (naar aanleiding van een convenant tussen de sociale partners en overheid) had bijvoorbeeld slechts een kwart van de kapperszaken een risicoanalyse uitgevoerd...

Het 'European Framework Agreement' en de daarop gebaseerde Belgische CAO 2012/31400/71, vormen sinds kort het nieuwe kader om de preventie van gezondheidsproblemen en ongevallen in de kapperssector naar een hoger niveau te tillen. Hierbij worden zowel inspanningen gevraagd van de werkgevers en werknemers, als van het onderwijs en de industrie.

### 6.2 Sectorbevraging

In het tweede luik van het onderzoek werden een schriftelijke enquête en mondelinge interviews uitgevoerd bij Belgische kappers/kapsalons, en werden ook een aantal belanghebbenden uit de sector (sociale partners, inspectie, onderwijs, EDPB) geïnterviewd. Uit deze sectorbevraging blijkt duidelijk dat kappers, omwille van hun job en de daarbijhorende fysieke, allergene en psychosociale belasting, met heel wat gezondheidsklachten kampen. De interviews in meer dan 20 kapsalons en de gesprekken met stakeholders uit de sector, maakten duidelijk dat elke kapper hierbij vooral individueel op zoek gaat naar lapmiddelen en andere

(medische) oplossingen. Voor primaire preventie is er maar weinig oog. Het comfort van de klant primeert dan ook meestal boven het eigen welbevinden.

Het concept (en de wettelijke vereiste) 'risicoanalyse' is amper gekend en wordt dan ook in erg beperkte mate uitgevoerd (in hoofdzaak door de externe diensten). Aangezien de risico's gekend zijn en (min of meer) dezelfde zijn in alle kapsalons, is het dan ook de vraag of men in de kapperswereld echt zit te wachten en open staat voor het systematisch identificeren en evalueren van de risico's. Men wil vooral praktische informatie en concrete oplossingen, zoals werd aangegeven door 60% van de respondenten uit de gevoerde enquête.

Een online risicoanalyseinstrument, zoals OiRA, kan dan ook niet dé oplossing zijn om te komen tot meer preventie en welzijn in de kapperssector. Daarvoor moet er op verschillende vlakken (sensibiliseringscampagnes; onderwijs en opleidingen; inrichters, leveranciers en producenten; medische onderzoeken; overheid en inspectie) worden ingezet, zoals het ook is opgevat in de recente CAO 2012/31400/71. Om de slaagkansen van een OiRA-tool zo groot mogelijk te maken, moet het instrument zo eenvoudig mogelijk worden gehouden: niet te lang, met eenvoudige en duidelijke taal, veel beeldmateriaal, en concrete oplossingen. Zo'n 60-70% van de respondenten uit de enquête gaven aan geïnteresseerd te zijn in een dergelijke tool. Een belangrijke voorwaarde hierbij is dat de tool gratis zou zijn. Het voordeel van een instrument als OiRA is dat het ook kan gebruikt worden in het lessenpakket van leerling-kappers (en dus ook de toekomstige zaakvoerders) en in trainingen/workshops van UBK/UCB. Bovendien kan het complementair zijn aan de service van externe diensten, waardoor deze meer aandacht kunnen besteden aan het adviseren en ondersteunen bij de keuze en implementatie van preventiemaatregelen.

### 6.3 OiRA Kappers / OiRA Coiffure

Op basis van de voorafgaande projectfasen, werd op basis van de OiRA-webapplicatie een elektronische risicoanalysetool: 'OiRA Kappers' / 'OiRA Coiffure'. OiRA staat voor 'Online interactive Risk Assessment'. Het is een webapplicatie die werd ontwikkeld door het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk (EU-OSHA), op basis van het Nederlandse RI&E-concept.

Vooraleer te beginnen met het ontwerp van de structuur van 'OiRA Kappers', werd er eerst een overzicht gemaakt van de structuur en inhoud van de geïnventariseerde informatie en instrumenten uit binnen- en buitenland. CAO 2012/31400/71 vormde hierbij de basis van wat minimaal moest worden opgenomen: de inhoud van de CAO werd iets anders gegroepeerd en zo omgezet in modules en risicostellingen. Deze structuur, en de inhoud ervan (risicostellingen, wet- en regelgeving, afbeeldingen, oplossingen, enz.), werden daarna in detail uitgewerkt in een WORD-document. De eerste versie werd vervolgens voorgelegd aan het begeleidingscomité en een online versie werd getest in een aantal kapsalons. Op basis van deze feedback en tests werd het instrument verder aangepast en gefinaliseerd. Het finale Nederlandstalige document werd daarna vertaald naar het Frans.

Uit de gebruikerstests bleek dat 'OiRA Kappers' de initiële verwachtingen van de betrokken personen (werkgevers/salonverantwoordelijken) niet geheel kon inlossen. Men verwachtte een instrument dat risico's en problemen op een eenvoudige en snelle manier helpt identificeren en dan meteen concrete oplossingen aanbiedt. De evaluatiefase van OiRA blijkt in dit opzicht, voor de kapperssector, een eerder overbodige en belemmerende stap, waar gebruikers dreigen af te

haken. Deze en andere ervaren knelpunten hadden/hebben vooral te maken met de technische karakteristieken van de OiRA-applicatie zelf, en kunnen dus niet zomaar worden aangepast.

Het is dan ook belangrijk dat de toekomstige gebruikers op een juiste manier worden geïnformeerd over wat de tool kan en doet, maar ook wat die niet kan en niet doet. Op die manier kunnen veel frustraties bespaard worden en zal de tool ook meer en beter worden gebruikt. Het informeren van de eindgebruikers (dit zijn in de eerste plaats de werkgevers en salonverantwoordelijken) kan het best gebeuren via een 'face-to-face'-begeleiding (persoonlijk of in groep). Een andere optie is om een korte handleiding uit te werken voor de eindgebruikers. Een dergelijke 'tutorial' zou kunnen worden aangeboden in papieren (brochure) en elektronische vorm (pdf), en/of bijvoorbeeld in de vorm van een instructiefilmpje (youtube).

Tot slot is het ook belangrijk om te benadrukken dat de ontwikkelde OiRA-tool niet mag gezien worden als een definitief, statisch instrument. Op basis van de feedback van de eindgebruikers en stakeholders uit de kapperssector, kan het instrument - in overleg met de sociale partners - op een redelijk eenvoudige wijze worden aangepast, ingekort, uitgebreid, enz.

## 7. Bibliografische lijst

### 7.1 Publicaties

- ACV bouw - industrie & energie, Doe het 3 maal per dag! Om mooie handen en je job te behouden, September 2011, 4 pp. Beschikbaar op: [http://acv-bouw-industrie-energie.acv-online.be/Sectoren/Kappers\\_Fitness\\_en\\_Schoonheidszorgen/Sectornieuws/Sectornieuws.asp#](http://acv-bouw-industrie-energie.acv-online.be/Sectoren/Kappers_Fitness_en_Schoonheidszorgen/Sectornieuws/Sectornieuws.asp#).
- Arbeidsinspectie, Gezond werken: geen bijzaak maar hoofdzaak - Rapportage Kappers A807, 2008, 27 pp. Beschikbaar op: [http://www.inspectieszw.nl/Images/Gezond-werken-kappers\\_tcm335-312386.pdf](http://www.inspectieszw.nl/Images/Gezond-werken-kappers_tcm335-312386.pdf)
- Bibbings, R., Strategy for meeting the occupational safety and health needs of small and medium sized enterprises (SMEs) - A summary of ROSPA's views, Safety Science Monitor, 2003, Vol. 7, 7 pp. Beschikbaar op: <http://ssmon.chb.kth.se/vol7/1-1.pdf>.
- Brancheplatform Kappers, Eindmonitor en -evaluatie van het arboconvenant kappers, Nederland, 2007, pp. 166.
- CARSAT Midi Pyrénées, Fédération de la coiffure Midi-Pyrénées & l'Académie de Toulouse, Synergie Coiffure, 2009, 64 pp. Beschikbaar op: <http://www.esst-inrs.fr/synergie/coiffure/V3-synergieCoiffure-WEB.pdf>.
- CARSAT Pays de la Loire, Coiffure - Guide d'évaluation des risques, 2006, 18 pp. Beschikbaar op: <http://www.carsat-pl.fr/risques/outils/doc/Coiffure.pdf>.
- CRAMIF, Prévention des maladies respiratoires et cutanées dans la coiffure en 7 fiches pratiques, 2004, 16 pp. [http://www.cramif.fr/risques-professionnels/documentations-detail-risques-professionnels.asp?num\\_pub=199](http://www.cramif.fr/risques-professionnels/documentations-detail-risques-professionnels.asp?num_pub=199) Beschikbaar op:
- Departement Onderwijs & Vorming, Rapport leerlingenstages voor het sectorconvenant: Kappers, fitness en schoonheidszorgen. Schooljaar 2010-2011, 2012, 2 pp.
- Departement Werk & Sociale Economie. Sectorfoto Kappers, fitness en schoonheidszorgen 2012. 2012, 27 pp. Beschikbaar op: [http://www.werk.be/sites/default/files/cijfers/Sectoren/foto/SF\\_Kappers.pdf](http://www.werk.be/sites/default/files/cijfers/Sectoren/foto/SF_Kappers.pdf)
- Departement Werk & Sociale Economie, Interactieve toepassing (Business Intelligence UAT). Beschikbaar op: <http://188.40.55.210:9704/analytics/saw.dll?dashboard> (geraadpleegd in maart 2012).
- De Smet, E., Germeys, F. & De Smet, L., Prevalence of work related upper limb disorders in hairdressers: a cross sectional study on the influence of working conditions and psychological, ergonomic and physical factors, Work, 2009, 34, 3, pp. 325-330.
- EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, Risk assessment for hairdressers. Beschikbaar op: <http://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact34>
- EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, Case Study - At the cutting edge of risk assessment, The development of the OiRA Online Interactive Risk Assessment tool by the Department of Labour Inspection in Cyprus for the Cypriot Hairdressers' Association, 4 pp. Beschikbaar op: [https://osha.europa.eu/en/publications/promotional\\_material/oira-case-study-at-the-cutting-edge-of-risk-assessment](https://osha.europa.eu/en/publications/promotional_material/oira-case-study-at-the-cutting-edge-of-risk-assessment).
- Fairman R. & Yapp C., Making an impact on SME compliance behaviour: An evaluation of the effect of interventions upon compliance with health and safety legislation in small and medium sized enterprises, Health & Safety Executive - Research Report 366, 2005, 113 pp. Beschikbaar op: <http://www.hse.gov.uk/research/rrhtm/rr366.htm>.

- FOD WASO - Federale Overheidsdienst FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Preventie van musculoskeletale aandoeningen (MSA) voor de kapper, 2013, 32 pp. Beschikbaar op: <http://www.werk.belgie.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=39687>.
- Habia, Dermatitis and Glove Use for Hairdressers, 2007, 37 pp. Beschikbaar op: <http://www.habia.org/uploads/Dermatitis%20Booklet.pdf>.
- Heemskerk, F., van Blijswijk, M., Treur, H., Cobben, M., Wekema, E. & Verstappen, P., Kleine bedrijven en 'arbo' - "Ik wil geen antwoord maar een oplossing", TNO Arbeid en BMVS Consultants, 2003, 58 pp. Beschikbaar op: [http://docs.minszw.nl/pdf/35/2003/35\\_2003\\_3\\_4523.pdf](http://docs.minszw.nl/pdf/35/2003/35_2003_3_4523.pdf).
- Idewe, Niets aan de hand? Toch wel! Preventie en behandeling van huidaandoeningen van de handen bij kappers en kapsters, 12 pp. Beschikbaar op: [http://acv-bouw-industrie-energie.acv-online.be/Sectoren/Kappers\\_Fitness\\_en\\_Schoonheidszorgen/Sectornieuws/Sectornieuws.asp#](http://acv-bouw-industrie-energie.acv-online.be/Sectoren/Kappers_Fitness_en_Schoonheidszorgen/Sectornieuws/Sectornieuws.asp#).
- INRS, Evaluation et prévention des risques dans les salons de coiffure - Dossier médico-technique, Document pour le médecin de travail, 2004, 50 pp. Beschikbaar op: <http://www.inrs.fr/accueil/dms/inrs/CataloguePapier/DMT/TI-TC-99/tc99.pdf>.
- INSHT - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Guías para la acción preventiva - Peluquerías, 14 pp. Beschikbaar op: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias\\_Acc\\_Preventiva/Ficheros/gap\\_006.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Acc_Preventiva/Ficheros/gap_006.pdf)
- Institutions de la Coiffure, La coiffure et votre santé, 2006, 26 pp. Beschikbaar op: <http://www.fnc.fr/pdf/plaquette-sante.pdf>.
- Lysdal, S. H., Søsted, H., Andersen, K. E. and Johansen, J. D., Hand eczema in hairdressers: a Danish register-based study of the prevalence of hand eczema and its career consequences. Contact Dermatitis, 2011, 65, pp. 151-158.
- Maraschin, J., 'Hairdressing and beauty care: European action for safer workplaces', HesaMag #01, European Trade Union Institute, Autumn-winter 2009, pp. 42-45. Beschikbaar op: <http://www.etui.org/content/download/6019/58113/file/Hairdressing+and+beauty+care++European+action+for+safer+workplaces.pdf>
- Mertens, T., Steegmans, N., Waar zijn al die kapsters naartoe? De positie van lagergeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt, Steunpunt Gelijkekansenbeleid, Consortium Universiteit Hasselt en Universiteit Antwerpen, 2006, 97 pp.
- Sterckx, J., Gezondheidsrisico's en effecten bij kappers, Thesis Arbeidsgeneeskunde, Academiejaar 2003-2004, KUL.
- UBK/UCB vzw-asbl, RISKTRAINER voor kappers, 2e editie, 2013, 62 pp. Beschikbaar op: <http://www.werk.belgie.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=17980>
- Weber, T., Nevala, A-M., & Mantouvalou, K., Study on social policy effects resulting from the scope of application of the European framework agreement on the prevention of health risks in the hairdressing sector, DG Employment, Social Affairs and Inclusion - Service Order No VC/2010/1032 - Framework Contract No VT/2010/08, Identification No 25 - Final report, 2011. Available at: [http://www.coiffure.eu/websites/anko\\_coiffure/files/2011%20June%20Final%20report%20Tina%20Weber%20H&S.pdf](http://www.coiffure.eu/websites/anko_coiffure/files/2011%20June%20Final%20report%20Tina%20Weber%20H&S.pdf)
- Sonsmann, F., Braumann, A., John, S.M. & Wulfhorst, B., Occupational skin diseases in the hairdressing trade - Medical Reference Document, EU Project SafeHair 2.0: Medical Guideline Document for Occupational Skin Diseases in the Hairdressing Industry in Europe, VP/2011/0123, University of Osnabrück, 2011, 25 pp. Beschikbaar op:



[http://safehair.loungemedia.de/fileadmin/user\\_upload/documents/Documents/Grundlegendokument/Occupational\\_Skin\\_Diseases\\_in\\_hairdressing\\_EN.pdf](http://safehair.loungemedia.de/fileadmin/user_upload/documents/Documents/Grundlegendokument/Occupational_Skin_Diseases_in_hairdressing_EN.pdf).

- Wright, M., Marsden, S. & Antonelli, A., Building an evidence base for the Health and Safety Commission Strategy to 2010 and beyond: A literature review of interventions to improve health and safety compliance, Health & Safety Executive - Research Report 198, 2004. Beschikbaar op: <http://www.hse.gov.uk/research/rrhtm/rr196.htm>.

## 7.2 Overeenkomsten, wet- en regelgeving

- CIC Europe and UNI Europa, How to get along code' - Guidelines for European Hairdressers, 2001. Beschikbaar op: <http://www.eesc.europa.eu/self-and-coregulation/documents/codes/private/008-private-act.pdf> Coiffure.
- Coiffure EU & Uni Europa, Covenant on Health and Safety, in particular the Use and Handling of Cosmetic Products and their Chemical Agents, between European Social Partners in the Hairdressing Industry, 2005. Beschikbaar op: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/dsw/public/actRetrieveText.do?id=10627](http://ec.europa.eu/employment_social/dsw/public/actRetrieveText.do?id=10627)
- Coiffure EU & Uni Europa Hair & Beauty, Declaration of the European social partners on health and safety in the hairdressing sector, 2012. Beschikbaar op: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7698&langId=en>
- Coiffure EU & Uni Europa Hair & Beauty, European framework agreement on the protection of occupational health and safety in the hairdressing sector, 2012. Beschikbaar op: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7697&langId=en>.
- Koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (BS van 31 maart 1998).
- Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (BS van 31 maart 1998).
- Koninklijk Besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers (BS van 16 juni 2003)
- Koninklijk besluit van 20 februari 2013 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 januari 2012, gesloten in het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen, betreffende de preventie van gezondheidsrisico's in de kapperssector (BS van 23 mei 2013).
- Paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen n°314, Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juni 2011 houdende maatregelen voor verloning, vorming en arbeidsvoorwaarden
- Paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen n°314, Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 januari 2012 houdende de preventie van gezondheidsrisico's in de kapperssector.
- Sectorconvenant 2013-2014 tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van het PC 314: kappers, fitness en schoonheidszorgen. Beschikbaar op: [http://ubk-ucb.org/images/pdf/onderwijs/eindversie%20sectorconvenant%202013%20\\_2015%202.pdf](http://ubk-ucb.org/images/pdf/onderwijs/eindversie%20sectorconvenant%202013%20_2015%202.pdf)
- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (BS van 18 september 1996).

## 7.3 Websites

- BeSMART, <http://www.besmart.ie>

- Co-Prev, <http://www.co-prev.be>
- EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work, <https://osha.europa.eu>
- FOD WASO - Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, <http://werk.belgie.be>
- HSE - Health & Safety Executive, <http://www.hse.gov.uk>
- Healthy Hairdresser, <http://www.healthyhairdresser.nl>
- Knappe Kapper, <http://www.knappekapper.be>
- OiRA, <http://www.oiraproject.eu>
- Prevent, <http://www.prevent.be>
- RI&E Steunpunt, <http://www.rie.nl>
- Risktrainer, <http://www.risktrainer.be>
- SafeHair, <http://www.safehair.eu>
- Sobane, <http://www.sobane.be>
- UBK/UCB vzw-asbl, <http://www.coiffure.org>

## 8. Bijlagen

### Bijlage 1: Vragenlijsten (Nederlands en Frans)

Nederlands

#### VRAGENLIJST

Aan de hand van deze vragenlijst willen wij kort peilen in hoeverre er bij u in het kapsalon rekening wordt gehouden met **het welzijn en de gezondheid van het personeel**, en hoe de overheid en kapperssector u hierin beter zouden kunnen ondersteunen.

Deze bevraging kadert in een project van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De Federale Overheidsdienst krijgt echter geen toegang tot individuele antwoorden uit deze enquête.

Meer informatie over het project vindt u op: <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=35675>

Het invullen van deze vragenlijst neemt zo'n **5 minuten** in beslag.

U kan deze vragenlijst zelf of samen met andere collega's invullen.

Uw antwoorden worden in het grootste vertrouwen behandeld door Prevent, Instituut voor Preventie en Welzijn op het Werk ([www.prevent.be](http://www.prevent.be)).

#### 1. Welke functie heeft u in uw kapsalon (of het kapsalon waar u werkt)?

- Verantwoordelijke/manager
- Werknemer
- Stagiair/leerling
- Andere: ...

#### 2. Ben u een

- Man
- Vrouw

#### 3. Hoe oud bent u?

- Jonger dan 25 jaar
- 25-34 jaar
- 35-44 jaar
- 45-54 jaar
- 55 jaar of ouder

#### 4. Hoe lang oefent u het beroep van kapper al uit?

- Minder dan 1 jaar
- Van 1 tot 5 jaar
- Van 6 tot 10 jaar
- Van 11 tot 20 jaar
- Meer dan 20 jaar
- Niet van toepassing

#### 5. Bent u verantwoordelijk voor de gezondheid en veiligheid van de medewerkers in het kapsalon?

- Ja

Neen

**Zo nee, wie dan wel?**

...

**6. Hoeveel medewerkers werken er in uw kapsalon?  
(inclusief werkgever/eigenaar, vol- en deeltijdse medewerkers, stagiairs en leerling-kappers)**

- Ik ben zelfstandige zonder personeel
- 1-4
- 5-9
- 10-19
- 20 of meer

**7. Maakt uw kapsalon deel uit van een grotere kappersketen?**

- Ja
- Neen

**8. Waar ligt uw kapsalon?**

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Vlaanderen      | <input type="checkbox"/> Wallonie       | <input type="checkbox"/> Bruxelles / Brussel (Brussels<br>Hoofdstedelijk Gewest /<br>Région de Bruxelles-<br>Capitale) |
| <input type="checkbox"/> West-Vlaanderen | <input type="checkbox"/> Brabant-Wallon |  |
| <input type="checkbox"/> Oost-Vlaanderen | <input type="checkbox"/> Hainaut        |  |
| <input type="checkbox"/> Antwerpen       | <input type="checkbox"/> Namur          |  |
| <input type="checkbox"/> Vlaams-Brabant  | <input type="checkbox"/> Liège          |  |
| <input type="checkbox"/> Limburg         | <input type="checkbox"/> Luxembourg     |  |

**9. Is uw kapsalon aangesloten bij een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk?**  
(Adhesia, Arista, Attentia-CBMT, Cesi, CLB, Idewe, Medimar, Mediwet, Mensura, Premed, Provikmo, Securex, SPMT)

- Ja
- Neen

***Het werken in een kapsalon kan belastend zijn voor de gezondheid.  
Kappers kunnen door hun job bijvoorbeeld te maken krijgen met een huidaandoening,  
ademhalingsklachten of klachten in de rug, nek, schouders, armen of polsen.***

**10. Zijn er in het kapsalon medewerkers of collega's die problemen (gehad) hebben met hun gezondheid als gevolg van het werk?**

- Ja
- Neen

**Zo ja, wat voor klachten?**

(u kunt eventueel meerdere vakjes aanvinken)

- Huidproblemen (eczeem, allergie, ...)
- Ademhaling (astma, rhinitis, ...)
- Klachten aan rug, nek, schouders, armen of polsen
- Andere: ...

**11. Als u of een collega informatie zoekt rond gezondheid en welzijn op het werk, doet u dit via:**  
(u kunt eventueel meerdere vakjes aanvinken)

<input type="checkbox"/> Internet <input type="checkbox"/> UBK-UCB (Unie voor Belgische Kappers) of een andere beroepsfederatie <input type="checkbox"/> Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk <input type="checkbox"/> Leveranciers of verkopers <input type="checkbox"/> Collega's <input type="checkbox"/> Andere: ...
<p><b>12. Is er bij u in het kapsalon al eens opgelijst welke gezondheids- en veiligheidsrisico's er bestaan en hoe die kunnen worden aangepakt? Met andere woorden, werd al eens een <u>risicoanalyse</u> uitgevoerd?</b></p> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Neen
<p><b>12a1. Zo ja, gebeurde dit (kies wat het beste past)</b></p> <input type="checkbox"/> Omdat dit deel uitmaakt van het runnen van een kapsalon <input type="checkbox"/> Omdat het moest voor de tewerkstelling van een stagiair of leerling (stageovereenkomst) <input type="checkbox"/> Omdat dit nu eenmaal wettelijk verplicht is <input type="checkbox"/> Op vraag van de arbeidsinspectie <input type="checkbox"/> Naar aanleiding van een gezondheidsklacht of ongeval van een medewerker <input type="checkbox"/> Andere reden: ...
<p><b>12.a.2. Werd(en) de risicoanalyse(s) uitgevoerd (kies wat het beste past)</b></p> <input type="checkbox"/> Door een of meerdere medewerkers van het kapsalon zelf <input type="checkbox"/> Door iemand van een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk <input type="checkbox"/> Door iemand anders, namelijk ...
<p><b>12.b.1. Zo neen, waarom niet? (kies wat het beste past)</b></p> <input type="checkbox"/> Dat is niet nodig in dit kapsalon <input type="checkbox"/> Hiervoor is er geen tijd, we hebben zo al genoeg aan ons hoofd <input type="checkbox"/> Ik zou niet eens weten hoe hier aan te beginnen <input type="checkbox"/> Ik denk niet dat echte gezondheidsproblemen zo kunnen worden voorkomen <input type="checkbox"/> Andere reden: ...
<p><b>12.b.2. Een risicoanalyse zouden wij in de toekomst wel verrichten...</b> (u kunt eventueel meerdere vakjes aanvinken)</p> <input type="checkbox"/> Om de gezondheid en het welzijn van de medewerkers te verbeteren <input type="checkbox"/> Om aan de wettelijke verplichtingen te voldoen en problemen met de inspectie te vermijden <input type="checkbox"/> Om er financieel voordeel mee te doen (bv. via de verzekering) <input type="checkbox"/> Andere reden: ...
<p><b>13. Heeft u nood aan praktische informatie en tips om de gezondheid en het welzijn van het personeel te verbeteren?</b></p> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Neen
<p><b>13.a. Om de gezondheid en het welzijn van de medewerkers te verbeteren, heeft dit kapsalon vooral nood aan praktische informatie en advies over</b> (u kunt eventueel meerdere vakjes aanvinken)</p>

- De wettelijke verplichtingen
- Risico's van producten en handelingen
- Aankoop van materialen en producten, en inrichting van het kapsalon
- Juiste technieken en goed gebruik van materialen en producten
- Andere: ...

**13b. Om de gezondheid en veiligheid van de medewerkers te verbeteren, heeft dit kapsalon vooral nood aan praktische informatie en advies via**  
(u kunt eventueel meerdere vakjes aanvinken)

- Een brochure of handleiding
- Een website (online)
- Een externe deskundige die ter plaatse komt
- Een opleiding (bv. georganiseerd door de kapperssector)
- Andere: ...

**14. Mocht er een gratis, online tool beschikbaar zijn (te gebruiken met de pc, tabletcomputer of smartphone via het internet), waarmee alle risico's in het kapsalon kunnen worden overlopen, praktische aanbevelingen worden gegeven en verbeteracties kunnen worden gepland, zou u die dan gebruiken?**

- Ja
- Neen, want: ...

**15. Mogen wij u eventueel contacteren voor een uitgebreider interview (telefonisch of ter plaatse) in het kader van het onderzoek?**

- Ja
- Naam:  
Telefoon:

**Bedankt voor uw medewerking!**

Uw antwoorden worden in vertrouwen behandeld.

Hebt u nog vragen of opmerkingen? Mail dan naar: <mailto:kapper@prevent.be>

Frans

**QUESTIONNAIRE**

Ce petit questionnaire nous permettra d'évaluer dans quelle mesure les salons de coiffure tiennent compte du bien-être et de la santé et au travail du personnel et de quelle manière les autorités et le secteur de la coiffure pourraient apporter une aide dans ce domaine.

Compléter ce questionnaire ne vous prendra pas plus de 5 min.

Vous pouvez le compléter seul(e) ou avec vos collègues.

Les réponses seront traitées avec la plus grande discrétion par Prevent, Institut pour la prévention et le bien-être au travail ([www.prevent.be](http://www.prevent.be)).

Ce questionnaire entre dans le cadre du projet "Analyse de risques dans le secteur de la coiffure" du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Le Service Public Fédéral n'a pas accès aux réponses individuelles fournies dans le cadre de cette enquête.

Vous trouverez plus d'informations sur ce projet sur:

<http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=35675>

<p><b>1. Quelle fonction exercez-vous dans votre salon de coiffure (ou dans le salon de coiffure dans lequel vous travaillez)?</b></p> <p> <input type="checkbox"/> Responsable/manager  <input type="checkbox"/> Travailleur  <input type="checkbox"/> Stagiaire/apprenti  <input type="checkbox"/> Autre: ... </p>																				
<p><b>2. Etes-vous responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs dans le salon de coiffure?</b></p> <p> <input type="checkbox"/> Oui  <input type="checkbox"/> Non </p> <p><b>Si non, qui en est responsable?</b></p> <p>...</p>																				
<p><b>3. Combien de travailleurs sont-ils occupés dans le salon de coiffure? (y compris l'employeur/propriétaire, les travailleurs à temps plein et à temps partiel, les stagiaires et les apprentis)</b></p> <p> <input type="checkbox"/> Indépendant sans personnel  <input type="checkbox"/> 1-4  <input type="checkbox"/> 5-9  <input type="checkbox"/> 10-19  <input type="checkbox"/> 20 ou plus </p>																				
<p><b>4. Votre salon fait-il partie d'une chaîne de salons de coiffure?</b></p> <p> <input type="checkbox"/> Oui  <input type="checkbox"/> Non </p>																				
<p><b>5. Où se situe votre salon de coiffure?</b></p> <table border="0"> <tr> <td>Flandre</td> <td>Wallonie</td> <td><input type="checkbox"/> Bruxelles (Région de Bruxelles-Capitale)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> West-Vlaanderen</td> <td><input type="checkbox"/> Brabant-Wallon</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Oost-Vlaanderen</td> <td><input type="checkbox"/> Hainaut</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Antwerpen</td> <td><input type="checkbox"/> Namur</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Vlaams-Brabant</td> <td><input type="checkbox"/> Liège</td> <td></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Limburg</td> <td><input type="checkbox"/> Luxembourg</td> <td></td> </tr> </table>			Flandre	Wallonie	<input type="checkbox"/> Bruxelles (Région de Bruxelles-Capitale)	<input type="checkbox"/> West-Vlaanderen	<input type="checkbox"/> Brabant-Wallon		<input type="checkbox"/> Oost-Vlaanderen	<input type="checkbox"/> Hainaut		<input type="checkbox"/> Antwerpen	<input type="checkbox"/> Namur		<input type="checkbox"/> Vlaams-Brabant	<input type="checkbox"/> Liège		<input type="checkbox"/> Limburg	<input type="checkbox"/> Luxembourg	
Flandre	Wallonie	<input type="checkbox"/> Bruxelles (Région de Bruxelles-Capitale)																		
<input type="checkbox"/> West-Vlaanderen	<input type="checkbox"/> Brabant-Wallon																			
<input type="checkbox"/> Oost-Vlaanderen	<input type="checkbox"/> Hainaut																			
<input type="checkbox"/> Antwerpen	<input type="checkbox"/> Namur																			
<input type="checkbox"/> Vlaams-Brabant	<input type="checkbox"/> Liège																			
<input type="checkbox"/> Limburg	<input type="checkbox"/> Luxembourg																			
<p><b>6. Votre salon est-il affilié à un service externe pour la prévention et la protection au travail? (Adhesia, Arista, Attentia-CBMT, Cesi, CLB, Idewe, Medimar, Mediwet, Mensura, Premed, Provikmo, Securex, SPMT)</b></p> <p> <input type="checkbox"/> Oui  <input type="checkbox"/> Non </p>																				
<p><b><i>Le travail dans un salon de coiffure peut affecter votre santé. Les coiffeurs peuvent par exemple être confrontés à des affections cutanées, des troubles respiratoires ou souffrir de troubles au niveau du dos, du cou, des épaules, des bras ou des poignets.</i></b></p>																				
<p><b>7. Y a-t-il dans votre salon des travailleurs ou des collègues qui souffrent ou ont souffert de problèmes de santé liés au travail?</b></p>																				



- Oui
- Non

**Si oui, quels étaient les problèmes?**

- Problèmes cutanés (exéma, allergie, ...)
- Troubles respiratoires (asthme, rhinite, ...)
- Plaintes au niveau du dos, du cou, des épaules, des bras ou des poignets
- Autres: ...

**8. Si vous ou un collègue vous recherchez de l'information sur la santé et la sécurité au travail vous le faites via:**

*(choisissez l'option qui convient le mieux)*

- Internet
- UBK-UCB (Union des coiffeurs belges) ou une autre association professionnelle
- Service externe pour la prévention et la protection au travail
- Fournisseurs et vendeurs
- Collègues
- Autre: ...

**9. Avez-vous déjà établi la liste des risques de santé et de sécurité avec lesquels vous pourriez être confrontés dans votre salon de coiffure et réfléchi à la manière dont vous pourriez les gérer? En d'autres termes, avez-vous déjà effectué une analyse des risques?**

- Oui
- Non

**9a1. Si oui, était-ce**

*(choisissez l'option qui convient le mieux)*

- Parce que cela fait partie de la gestion d'un salon de coiffure
- Parce que cela entraine dans le cadre de la mise au travail d'un stagiaire ou d'un apprenti (contrat de stage)
- Parce que c'est une obligation légale
- A la demande de l'inspection du travail
- Suite à un problème de santé ou un accident survenu à un travailleur
- Autre raison: ...

**9.a.2. L'analyse des risques a été effectuée par**

*(choisissez l'option qui convient le mieux)*

- Un ou plusieurs travailleurs occupés dans le salon de coiffure
- Une personne du Service externe pour la prévention et la protection au travail
- Quelqu'un d'autre: ...

**9.b.1. Si non, pourquoi cela ne s'est-il pas fait?**

*(choisissez l'option qui convient le mieux)*

- Ce n'est pas nécessaire dans ce salon de coiffure
- Nous n'avons pas le temps de le faire, nous avons déjà assez de travail
- Je ne sais même pas par où je devrais commencer
- Je ne pense pas que l'on pourrait prévenir de vrais problèmes de santé de cette manière
- Autre raison: ...

**9.b.2. Dans le futur, nous pourrions effectuer une analyse de risques...**

*(choisissez l'option qui convient le mieux)*

- Pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs
- Pour répondre aux obligations légales et éviter des problèmes avec l'inspection du travail
- Pour avoir des avantages financiers (p.ex. via l'assurance)
- Autre raison: ...

**12. Avez-vous besoin d'informations pratiques et de recommandations pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs dans ce salon de coiffure ?**

- Oui
- Non

**12a. Pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs dans ce salon de coiffure, nous avons besoin d'informations pratiques et de recommandations sur**

*(choisissez l'option qui convient le mieux)*

- Les obligations légales
- Risques des produits et des manipulations
- Achat de matériel et produits et aménagement du salon
- Techniques adéquates et utilisation correcte des produits
- Autre: ...

**12b. Pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs dans ce salon de coiffure, nous avons besoin d'informations pratiques et d'avis via**

*(choisissez l'option qui convient le mieux)*

- Une brochure ou un manuel
- Un site (en ligne)
- Un expert externe qui vient sur place
- Une formation (p.ex. organisée par le secteur de la coiffure)
- Autre: ...

**12. S'il existait un outil qui vous permettrait de passer en revue les différents risques que vous pourriez rencontrer dans votre salon de coiffure et qui vous donnerait des conseils sur les améliorations à apporter et s'il était disponible gratuitement en ligne (utilisable sur pc, tablette ou smartphone), l'utiliseriez-vous?**

- Oui
- Non, parce que: ...

**13. Pouvons-nous éventuellement vous contacter pour une interview plus étendue (par téléphone ou sur place) dans le cadre de l'étude que nous menons?**

- Oui
- Nom:  
Téléphone:

**Merci de votre coopération!**

**Les réponses seront traitées avec la plus grande discrétion.**

**Si vous avez encore des questions ou remarques, vous pouvez envoyer un mail à:**

<mailto:coiffeur@prevent.be>

## Bijlage 2: Teksten voor mailing en verspreiding online survey

Naar kapsalons (werkgevers, zaakvoerders, kappers)

Titel: 5 minuutjes tijd voor je gezondheid (en die van je collega's)?

*Beste,  
in het kader van een project voor de overheid en de kapperssector, willen we u uitnodigen om 5 minuten de tijd te nemen om een online vragenlijst in te vullen.  
Via deze vragenlijst gaan we na hoe welzijn en gezondheid van het kapperspersoneel worden aangepakt en hoe u hierbij beter kan ondersteund worden.  
U kan de vragenlijst zelf of samen met uw collega's/medewerkers invullen.  
Klik op onderstaande link om de vragenlijst in te vullen:  
<http://www.surveymonkey.com/s/gezondheid-kapsalon>*

*Alvast bedankt voor uw medewerking!*

\*\*\*

Titre: 5 minutes de votre temps... pour votre santé (et celle de vos collègues)!

*Bonjour!  
Pourrions-nous vous demander 5 minutes de votre temps pour compléter un questionnaire?  
Cette démarche entre dans le cadre d'un projet mené à la demande des autorités et du secteur de la coiffure.  
Les réponses à ce questionnaire nous permettront d'évaluer la manière dont la santé et la sécurité au travail du personnel sont envisagées dans le secteur de la coiffure et de voir comment soutenir au mieux la politique en la matière.  
Vous pouvez compléter ce questionnaire individuellement ou avec vos collègues.  
Pour trouver le questionnaire à compléter, cliquez sur le lien ci-dessous:  
<http://www.surveymonkey.com/s/sante-coiffure>*

*Merci d'avance pour votre participation!*

Naar kappers in opleiding (leerling-kappers, stagiairs)

*Beste student,  
In het kader van een project voor de overheid en de kapperssector, hebben we je medewerking nodig.  
Via een online enquête gaan we na hoe welzijn en gezondheid van het kapperspersoneel kan worden aangepakt en hoe kapperszaken hierbij beter kunnen ondersteund worden.  
De bedoeling is dat je aan je baas op je stageplaats vraagt of hij/zij 5 minuten tijd wil nemen om een online vragenlijst in te vullen. Eventueel kunnen jullie dit samen doen.  
Klik op onderstaande link om de vragenlijst in te vullen:  
<http://www.surveymonkey.com/s/gezondheid-kapsalon>*

*Alvast bedankt voor je medewerking, en nog veel succes met je stage!*

\*\*\*

*Bonjour!  
Pourriez-vous nous aider? Nous avons besoin de votre collaboration dans le cadre d'un projet mené à la demande des autorités et du secteur de la coiffure.  
L'idée est de demander à votre maître de stage de consacrer 5 minutes de son temps à répondre à un questionnaire en ligne. Vous pouvez éventuellement même le faire ensemble.*

*Les réponses à ce questionnaire nous permettront d'évaluer la manière dont la santé et la sécurité au travail du personnel sont envisagées dans le secteur de la coiffure et de voir comment soutenir au mieux la politique en la matière.*

*Pour trouver le questionnaire à compléter, cliquez sur le lien ci-dessous:  
<http://www.surveymonkey.com/s/sante-coiffure>*

*Nous vous remercions d'avance pour votre participation et vous souhaitons beaucoup de succès dans votre stage!*

## Bijlage 3: Protocol voor interviews in kapsalons

### Nederlands

**Checklist** van de onderwerpen die zeker aan bod dienen te komen tijdens het gesprek:

- Achtergrondgegevens
- Gezondheidsklachten / arbeidsongevallen?
- Risicoanalyse? waarom wel, waarom niet, door wie?
- Informatie?
- OiRA tool/website? geïnteresseerd?

### INLEIDING - ACHTERGROND VAN HET ONDERZOEK

*"We zijn momenteel bezig met een onderzoek naar de arbeidsomstandigheden in kapsalons, en dan vooral naar de mate waarin men in kapsalons rekening houdt met het welzijn en de gezondheid van het personeel. Uw informatie is echt nodig om een zicht te krijgen op hoe de overheid en de kapperssector jullie beter zouden kunnen ondersteunen om mensen op een gezonde en gemotiveerde manier te laten werken in kapsalons.*

*Ons onderzoek kadert in een project van het Ministerie (de Federale Overheidsdienst) voor Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.*

*Uw antwoorden blijven echter anoniem en worden zeker niet zomaar doorgegeven aan de overheid. U hoeft dus geen schrik te hebben om vrij te antwoorden. We noteren ook geen namen of adressen.*

*Uw antwoorden worden in het grootste vertrouwen behandeld door Prevent."*

### ACHTERGRONDGEGEVENS

Vragen	Antwoorden / Opmerkingen / Citaten
1. Welke functie heeft u in uw kapsalon (of het kapsalon waar u werkt)? <input type="checkbox"/> Verantwoordelijke/manager <input type="checkbox"/> Werknemer <input type="checkbox"/> Stagiaire/leerling <input type="checkbox"/> Andere functie: ...	
2. Ben u een <input type="checkbox"/> Man <input type="checkbox"/> Vrouw	
3. Hoe oud bent u? <input type="checkbox"/> Jonger dan 25 jaar <input type="checkbox"/> 25-34 jaar <input type="checkbox"/> 35-44 jaar <input type="checkbox"/> 45-54 jaar <input type="checkbox"/> 55 jaar of ouder	
4. Hoe lang oefent u het beroep van kapper al uit? <input type="checkbox"/> Minder dan 1 jaar <input type="checkbox"/> Van 1 tot 5 jaar	

<input type="checkbox"/> Van 6 tot 10 jaar <input type="checkbox"/> Van 11 tot 20 jaar <input type="checkbox"/> Meer dan 20 jaar <input type="checkbox"/> Niet van toepassing	
<p>5. Bent u verantwoordelijk voor de gezondheid en veiligheid van de medewerkers in het kapsalon?</p> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Neen Zo neen, wie is dan wel verantwoordelijk?	(Hier is het de bedoeling even te checken of zaakvoerders/managers op de hoogte zijn van hun verantwoordelijkheid)
<p>6. Hoeveel medewerkers werken er in uw kapsalon? (inclusief werkgever/eigenaar, vol- en deeltijdse medewerkers, stagiairs en leerling-kappers)</p> <input type="checkbox"/> Ik ben zelfstandige zonder personeel <input type="checkbox"/> 1-4 <input type="checkbox"/> 5-9 <input type="checkbox"/> 10-19 <input type="checkbox"/> 20 of meer	
<p>7. Maakt uw kapsalon deel uit van een grotere kappersketen?</p> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Neen	
<p>8. Waar ligt het kapsalon?</p> <input type="checkbox"/> West-Vlaanderen <input type="checkbox"/> Oost-Vlaanderen <input type="checkbox"/> Antwerpen <input type="checkbox"/> Vlaams-Brabant <input type="checkbox"/> Limburg <input type="checkbox"/> Brabant-Wallon <input type="checkbox"/> Hainaut <input type="checkbox"/> Namur <input type="checkbox"/> Liège <input type="checkbox"/> Luxembourg <input type="checkbox"/> Bruxelles / Brussel	
<p>9. Is uw kapsalon aangesloten bij een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk? (Adhesia, Arista, Attentia-CBMT, Cesi, CLB, Idewe, Medimar, Mediwet, Mensura, Premed, Provikmo, Securex, SPMT)</p> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Neen  Zo ja, komt u vaak met uw externe dienst in contact? (frequentie?)	(de term 'Externe Dienst' zegt de mensen misschien niet zoveel; misschien wel 'arbeidsgeneesheer', 'sociaal secretariaat', ...)

#### GEZONDHEIDSKLACHTEN / ARBEIDSONGEVALLEN

<i>Het werken in een kapsalon kan belastend zijn voor de</i>	
--	--

<p><i>gezondheid.</i>  <i>Kappers kunnen door hun job bijvoorbeeld te maken krijgen met een huidaandoening, ademhalingsklachten of klachten in de rug, nek, schouders, armen of polsen.</i></p> <p>10. Zijn er in het kapsalon medewerkers of collega's die problemen (gehad) hebben met hun gezondheid als gevolg van het werk?  Zijn er al arbeidsongevallen gebeurd?  Ooit geconfronteerd geweest met arbeidsongeval (gezien of zelf meegemaakt?)</p> <p><input type="checkbox"/> Ja &gt; Ga naar 11  <input type="checkbox"/> Neen &gt; Ga naar 12</p>	
<p>11. Zo ja, met welke klachten werd/wordt men geconfronteerd?  (u kunt eventueel meerdere vakjes aanvinken)</p> <p><input type="checkbox"/> Huidproblemen (eczeem, allergie, ...)  <input type="checkbox"/> Ademhaling (astma, rhinitis, ...)  <input type="checkbox"/> Klachten aan rug, nek, schouders, armen of polsen  <input type="checkbox"/> Arbeidsongeval (welke precies? oorzaak?)  <input type="checkbox"/> Andere: ...</p>	
<p>12. Hebt u (of een collega) al ooit gezocht naar informatie rond gezondheid/veiligheid op het werk?  Via?  (u kunt eventueel meerdere vakjes aanvinken)</p> <p><input type="checkbox"/> Internet  <input type="checkbox"/> UBK-UCB (Unie voor Belgische Kappers) of een andere beroepsfederatie  <input type="checkbox"/> Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk  <input type="checkbox"/> Leveranciers of verkopers  <input type="checkbox"/> Collega's  <input type="checkbox"/> Niet van toepassing  <input type="checkbox"/> Andere: ...</p>	

## RISICOANALYSE

<p>13. Is er bij u in het kapsalon al eens opgelijst welke gezondheids- en veiligheidsrisico's er bestaan en hoe die kunnen worden aangepakt?  Met andere woorden, werd al eens een risicoanalyse uitgevoerd?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja &gt; Ga naar 14  <input type="checkbox"/> Neen &gt; Ga naar 16</p>	<p>We gaan ervan uit dat het concept 'risicoanalyse' in de meeste kapperszaken een ver-van-mijn-bed-show is, vandaar dat je dit zo goed mogelijk moet trachten te kaderen (en de term 'risicoanalyse' hoeft je daarbij in feite ook niet te gebruiken: tracht dus eventueel los te komen van ons vakjargon!)</p>
<p>14. De risicoanalyse(s) werd(en) uitgevoerd ...</p>	



<p>(kies wat het beste past)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Omdat dit deel uitmaakt van het runnen van een kapsalon</li> <li><input type="checkbox"/> Omdat het moest voor de tewerkstelling van een stagiair of leerling (stageovereenkomst)</li> <li><input type="checkbox"/> Omdat dit nu eenmaal wettelijk verplicht is</li> <li><input type="checkbox"/> Op vraag van de arbeidsinspectie</li> <li><input type="checkbox"/> Naar aanleiding van een gezondheidsklacht of ongeval van een medewerker</li> <li><input type="checkbox"/> Andere reden: ...</li> </ul>	
<p>15. De risicoanalyse(s) werden uitgevoerd door ... (kies wat het beste past)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Een of meerdere medewerkers van het kapsalon zelf?</li> <li><input type="checkbox"/> Iemand van een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk?</li> <li><input type="checkbox"/> Iemand anders, namelijk ...</li> </ul>	
<p>16. Waarom werd er nog geen GEEN risicoanalyse gedaan? (kies wat het beste past)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Dat is niet nodig in dit kapsalon</li> <li><input type="checkbox"/> Hiervoor is er geen tijd, we hebben zo al genoeg aan ons hoofd</li> <li><input type="checkbox"/> Ik zou niet eens weten hoe hier aan te beginnen</li> <li><input type="checkbox"/> Ik denk niet dat echte gezondheidsproblemen zo kunnen worden voorkomen</li> <li><input type="checkbox"/> Andere reden:</li> </ul>	
<p>17. Een risicoanalyse zouden wij in de toekomst wel verrichten... (u kunt eventueel meerdere vakjes aanvinken)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Om de gezondheid en het welzijn van de medewerkers te verbeteren</li> <li><input type="checkbox"/> Om aan de wettelijke verplichtingen te voldoen en problemen met de inspectie te vermijden</li> <li><input type="checkbox"/> Om er financieel voordeel mee te doen (bv. via de verzekering)</li> <li><input type="checkbox"/> Andere reden:</li> </ul>	

### INFORMATIE & ADVIES

<p>18. Heeft u nood aan praktische informatie en tips om de gezondheid en veiligheid van het personeel te verbeteren?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Ja &gt; Ga naar 19</li> <li><input type="checkbox"/> Neen &gt; Ga naar 21</li> </ul>	
<p>19. Er is vooral nood aan praktische informatie en</p>	

<p>advies OVER ... (u kunt eventueel meerdere vakjes aanvinken)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> De wettelijke verplichtingen</li> <li><input type="checkbox"/> Risico's van producten en handelingen</li> <li><input type="checkbox"/> Aankoop van materialen en producten, en inrichting van het kapsalon</li> <li><input type="checkbox"/> Juiste technieken en goed gebruik van materialen en producten</li> <li><input type="checkbox"/> Andere: ...</li> </ul>	
<p>20. Er is vooral nood aan praktische informatie en advies VIA ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> (u kunt eventueel meerdere vakjes aanvinken)</li> <li><input type="checkbox"/> Een brochure of handleiding</li> <li><input type="checkbox"/> Een website (online)</li> <li><input type="checkbox"/> Een externe deskundige die ter plaatse komt</li> <li><input type="checkbox"/> Een opleiding (bv. georganiseerd door de kapperssector)</li> <li><input type="checkbox"/> Andere: ...</li> </ul>	

#### OiRA WEBSITE / ONLINE TOOL

<p>21. Mocht er een gratis, online tool beschikbaar zijn (te gebruiken met de pc, tabletcomputer of smartphone via het internet), waarmee alle risico's in het kapsalon kunnen worden overlopen, praktische aanbevelingen worden gegeven en verbeteracties kunnen worden gepland, zou u die dan gebruiken?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Ja</li> <li><input type="checkbox"/> Neen</li> </ul> <p>Neen, want: ...</p>	<p>(OiRA gaat dus om een website, waar mensen geleid worden door een aantal risico's in het kapsalon, ze moeten aanvinken of die al dan niet aanwezig zijn bij hen, en waar er dan ook verbetermaatregelen aan gekoppeld worden; op het einde kan men dan ook een rapportje downloaden/printen met alle punten waar aan kan gewerkt worden)</p>
--	---

**Hartelijk dank voor uw medewerking!**

<p><b>Nog losse opmerkingen?</b></p>
--------------------------------------

Frans

**Liste de contrôle** des sujets qui doivent être abordés au cours de l'interview:

- Informations de référence
- Problèmes de santé / accidents de travail?
- Analyse de risques? Pourquoi oui, pourquoi non, par qui?
- Informations?
- Outil/website OiRA? intéressé?

## INTRODUCTION – CONTEXTE DE L'ENQUETE

"Nous sommes actuellement en train de faire une enquête qui porte sur les conditions de travail dans les salons de coiffure. Cette enquête tente principalement de mesurer comment l'on tient compte, dans les salons de coiffure, du bien-être et de la santé du personnel.

Votre participation est vraiment nécessaire pour aider le gouvernement et le secteur de la coiffure à cerner ce qu'il est possible de faire pour mieux vous soutenir et pour pousser les gens à travailler de manière sûre et saine dans les salons de coiffure.

Notre enquête s'inscrit dans le cadre d'un projet du Ministère (Service Public Fédéral) Emploi, Travail et Concertation sociale.

Vos réponses resteront tout à fait anonymes et ne seront pas transférées aux autorités. Vous n'avez donc aucune crainte à avoir et pouvez répondre librement. Nous ne notons ni votre nom, ni votre adresse.

Vos réponses seront traitées en toute confiance par Prevent."

## INFORMATIONS

Questions	Réponses / Remarques/ Citations
1. Quelle fonction exercez-vous dans votre salon de coiffure (ou dans le salon dans lequel vous travaillez)? <input type="checkbox"/> Responsable/manager <input type="checkbox"/> Travailleur <input type="checkbox"/> Stagiaire/élève <input type="checkbox"/> Autre fonction: ...	
2. Etes-vous? <input type="checkbox"/> Un homme <input type="checkbox"/> Une femme	
3. Quel âge avez-vous? <input type="checkbox"/> Plus jeune que 25 ans <input type="checkbox"/> 25-34 ans <input type="checkbox"/> 35-44 ans <input type="checkbox"/> 45-54 ans <input type="checkbox"/> 55 ans ou plus	
4. Depuis combien de temps exercez-vous le métier de coiffeur? <input type="checkbox"/> Moins d' 1 an <input type="checkbox"/> De 1 à 5 ans <input type="checkbox"/> De 6 à 10 ans <input type="checkbox"/> De 11 à 20 ans <input type="checkbox"/> Plus de 20 ans <input type="checkbox"/> Non applicable	
5. Etes-vous responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs dans le salon de coiffure? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si non, qui en est responsable?	(Le but est ici de vérifier si les gérants/managers sont au courant de leurs responsabilités)

<p>6. Combien de travailleurs sont-ils occupés dans le salon de coiffure? (y compris l'employé/propriétaire, les travailleurs à temps plein et à temps partiel, les stagiaires et les apprentis)</p> <p><input type="checkbox"/> Indépendant sans personnel</p> <p><input type="checkbox"/> 1-4</p> <p><input type="checkbox"/> 5-9</p> <p><input type="checkbox"/> 10-19</p> <p><input type="checkbox"/> 20 ou plus</p>	
<p>7. Votre salon fait-il partie d'une chaîne de salons de coiffure?</p> <p><input type="checkbox"/> Oui</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p>	
<p>8. Où se situe votre salon de coiffure?</p> <p><input type="checkbox"/> Flandre occidentale</p> <p><input type="checkbox"/> Flandre orientale</p> <p><input type="checkbox"/> Anvers</p> <p><input type="checkbox"/> Brabant flamand</p> <p><input type="checkbox"/> Limbourg</p> <p><input type="checkbox"/> Brabant Wallon</p> <p><input type="checkbox"/> Hainaut</p> <p><input type="checkbox"/> Namur</p> <p><input type="checkbox"/> Liège</p> <p><input type="checkbox"/> Luxembourg</p> <p><input type="checkbox"/> Bruxelles (Région de Bruxelles-Capitale)</p>	
<p>9. Votre salon est-il affilié à un service externe pour la prévention et la protection au travail? (Adhesia, Arista, Attentia-CBMT, Cesi, CLB, Idewe, Medimar, Mediwet, Mensura, Premed, Provikmo, Securex, SPMT)</p> <p><input type="checkbox"/> Oui</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p> <p>Si oui, êtes-vous souvent en contact avec le service externe (fréquence?)</p>	<p>(le terme 'Service externe' ne dira peut-être rien à la personne interrogée; on peut peut-être aussi parler de 'médecin du travail', 'secrétariat social', ...)</p>

## PLAINTES DE SANTE / ACCIDENTS DU TRAVAIL

<p><i>Le travail dans un salon de coiffure peut affecter votre santé.</i></p> <p><i>Les coiffeurs peuvent par exemple être confrontés à des affections cutanées, des troubles respiratoires ou souffrir de troubles au niveau du dos, du cou, des épaules, des bras ou des poignets.</i></p> <p>10. Y a-t-il dans votre salon des travailleurs ou des collègues qui souffrent ou ont souffert de problèmes de santé liés au travail?</p> <p>Des accidents du travail se sont-ils produits?</p> <p>Avez-vous été déjà confronté à un accident du travail (vu ou expérimenté vous-même?)</p> <p><input type="checkbox"/> Oui &gt; Allez à la question 11</p> <p><input type="checkbox"/> Non &gt; Allez à la question 12</p>	
<p>11. Si oui, quelles étaient les plaintes? (vous pouvez cocher plusieurs cases)</p> <p><input type="checkbox"/> Problèmes de peau (eczéma, allergie, ...)</p> <p><input type="checkbox"/> Troubles respiratoires (asthme, rhinite, ...)</p> <p><input type="checkbox"/> Plaintes au niveau du dos, du cou, des épaules, des bras ou des poignets</p> <p><input type="checkbox"/> Accident du travail (quoi précisément? cause?)</p> <p><input type="checkbox"/> Autre: ...</p>	
<p>12. Si vous ou un collègue cherchez de l'information sur la santé et la sécurité au travail vous le faites via? (vous pouvez cocher plusieurs cases)</p> <p><input type="checkbox"/> Internet</p> <p><input type="checkbox"/> UBK-UCB (Union des coiffeurs belges) ou une autre association professionnelle</p> <p><input type="checkbox"/> Service externe pour la prévention et la protection au travail</p> <p><input type="checkbox"/> Fournisseurs et vendeurs</p> <p><input type="checkbox"/> Collègues</p> <p><input type="checkbox"/> Pas applicable</p> <p><input type="checkbox"/> Autre: ...</p>	

## ANALYSE DES RISQUES

<p>13. Avez-vous déjà établi la liste des risques de santé et de sécurité avec lesquels vous pourriez être confrontés dans votre salon de coiffure et réfléchi à la manière dont vous pourriez les gérer?</p> <p>En d'autres termes, avez-vous déjà effectué une analyse des risques?</p>	<p>Nous supposons que la notion d'"analyse des risques" est une réalité assez méconnue de la plupart des coiffeurs. C'est pourquoi il faut autant que possible "cadrer" cette notion (vous ne devez en fait pas utiliser le terme "analyse des risques": essayez au maximum de sortir de notre jargon!).</p>
---	--

<input type="checkbox"/> Oui > Allez à la question 14 <input type="checkbox"/> Non > Allez à la question 16	
<p>14. L'analyse des risques a été effectuée ...  (choisissez l'option qui convient le mieux)</p> <input type="checkbox"/> Parce que cela fait partie de la gestion d'un salon de coiffure <input type="checkbox"/> Parce que cela entraine dans le cadre de la mise au travail d'un stagiaire ou d'un apprenti (contrat de stage) <input type="checkbox"/> Parce que c'est une obligation légale <input type="checkbox"/> A la demande de l'inspection du travail <input type="checkbox"/> Suite à un problème de santé ou un accident survenu à un travailleur <input type="checkbox"/> Autres raisons: ...	
<p>15. L'analyse des risques a été effectuée PAR ...  (choisissez l'option qui convient le mieux)</p> <input type="checkbox"/> Un ou plusieurs travailleurs occupés dans le salon de coiffure <input type="checkbox"/> Une personne du Service externe pour la prévention et la protection au travail? <input type="checkbox"/> Quelqu'un d'autre:	
<p>16. Pourquoi n'a-t-on pas encore réalisé une analyse de risques?  (Choisissez l'option qui convient le mieux)</p> <input type="checkbox"/> Ce n'est pas nécessaire dans un salon de coiffure <input type="checkbox"/> Nous n'avons pas le temps de le faire, nous avons déjà assez de travail <input type="checkbox"/> Je ne sais même pas par où je devrais commencer <input type="checkbox"/> Je ne pense pas que l'on pourrait prévenir de vrais problèmes de santé de cette manière <input type="checkbox"/> Autre raison:	
<p>17. Dans le futur, nous pourrions effectuer une analyse de risques...  (vous pouvez cocher plusieurs cases)</p> <input type="checkbox"/> Pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs <input type="checkbox"/> Pour répondre aux obligations légales et éviter des problèmes avec l'inspection du travail <input type="checkbox"/> Pour avoir des avantages financiers (p. ex. via l'assurance) <input type="checkbox"/> Autre raison:	

## INFORMATIONS & CONSEILS

<p>18. Avez-vous besoin d'informations pratiques et de recommandations pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs dans ce salon de coiffure?</p> <p><input type="checkbox"/> Oui &gt; Allez à la question 19</p> <p><input type="checkbox"/> Non &gt; Allez à la question 21</p>	
<p>19. Nous avons particulièrement besoin d'informations pratiques et de recommandations SUR ... (vous pouvez cocher plusieurs cases)</p> <p><input type="checkbox"/> Obligations légales</p> <p><input type="checkbox"/> Risques des produits et des manipulations</p> <p><input type="checkbox"/> Achat de matériel et produits et aménagements du salon</p> <p><input type="checkbox"/> Techniques adéquates et utilisation correcte des produits</p> <p><input type="checkbox"/> Autre: ...</p>	
<p>20. Nous avons besoin d'informations pratiques et d'avis VIA ... (vous pouvez cocher plusieurs cases)</p> <p><input type="checkbox"/> Une brochure ou un manuel</p> <p><input type="checkbox"/> Un site (en ligne)</p> <p><input type="checkbox"/> Un expert externe qui vient sur place</p> <p><input type="checkbox"/> Une formation (p.ex. organisée par le secteur de la coiffure)</p> <p><input type="checkbox"/> Autre: ...</p>	

## SITE OIRA / OUTILS EN LIGNE?

<p>21. S'il existait un outil qui vous permettrait de passer en revue les différents risques que vous pourriez rencontrer dans votre salon de coiffure et qui vous donnerait des conseils sur les améliorations à apporter et s'il était disponible gratuitement en ligne (utilisable sur PC, tablette ou smartphone), l'utiliseriez-vous?</p> <p><input type="checkbox"/> Oui</p> <p><input type="checkbox"/> Non</p> <p>Non, car: ...</p>	<p>OIRA est donc un site qui permet d'orienter les travailleurs des salons de coiffure concernant un certain nombre de risques. L'outil leur permet de vérifier si ces risques sont présents ou non chez eux et quelles mesures d'amélioration sont possibles. A la fin, il est possible de télécharger un rapport et d'imprimer tous les points sur lesquels il faut travailler</p>
---	--

**Un grand merci pour votre collaboration!**

<p><b>Remarques supplémentaires?</b></p>
--



## Bijlage 4: Tekst voor gespreksaanvraag in scholen

Titel: Preventie van gezondheidsproblemen bij leerling-kappers

*Beste mevrouw/meneer ...,*

*in het kader van een project voor de overheid, zijn we op zoek naar een aantal sleutelpersonen in kappersscholen ((TA/TAC, vakleerkrachten) die hun visie en ervaringen rond preventie en welzijn in de kapperssector willen delen.*

*Bij deze wilde ik dan ook even polsen of u even tijd zou willen vrijmaken voor een kort gesprek over de gezondheids- en veiligheidsrisico's bij (jonge) kappers en hoe deze het best vanuit het onderwijs worden aangepakt...*

*Alvast bedankt voor uw medewerking!*

## Bijlage 5: Protocol voor stakeholderinterviews

### 0. Gegevens

- Naam van de geïnterviewde:
- Organisatie:
- Datum:
- Plaats:

### 1. Inleiding

- Situering van het interview binnen het project/onderzoek
- Schets van het doel, de structuur en het verloop van het interview
  
- **Doelgroep:** vakbonden, werkgeversorganisaties (UBK-UCB), overheid/inspectie, externe diensten (Co-Prev), onderwijs
- **Doel:** een zicht krijgen op de visie van de betrokken instanties op de problematiek van preventie en welzijn in de kapperssector, en dan vooral met betrekking tot de risicoanalyse.
- Er zal een **kort verslag** gemaakt worden van het interview, dat wordt nagestuurd en waar men nog feedback/commentaar kan op geven
- **Context:** Dit interview kadert in het project voor de FOD WASO. De FOD wil vooral te weten komen in hoeverre kapsalons (de wettelijke verplichte) risicoanalyses uitvoeren (of laten uitvoeren), de redenen waarom men dit al dan niet doet, en hoe men hen kan stimuleren om dit meer te gaan doen. In een tweede projectfase gaan we met de sociale partners van de sector een OIRA-tool (Online interactive Risk Assessment) ontwikkelen, waarbij we een risicoanalyse iets toegankelijker willen maken voor de mensen in de sector. De visie en input van de sociale partners en de overheid is daarom heel belangrijk.

Officiële titel: **Risicoanalyse in de kapperssector - Hinderpalen en geïnformatiseerde tools**

#### Onderzoeksopzet

De doelstellingen van de huidige opdracht is om in de bedrijven van minder dan 20 personen in de kapperssector alle hinderpalen, twijfels, terughoudendheid ten overstaan van de risicoanalyse te onderzoeken, maar ook alle factoren na te gaan die het gebruik juist aanmoedigen of dit zouden kunnen. Anderzijds is het ook de bedoeling van deze opdracht om gebaseerd op de OIRA-basistool van het Europees Agentschap in Bilbao een geïnformatiseerde tool te ontwikkelen die een ondersteuning kan zijn bij de risicoanalyse in deze sector.

Om deze doelstellingen te bereiken, bestaat het onderzoek uit 2 fasen:

#### 1. Analyse van de factoren die de risicoanalyse bevorderen en beletten

- Enquête in de ondernemingen van minder dan 20 werknemers in de kapperssector
  - de redenen identificeren waarom de risicoanalyse niet wordt uitgevoerd
  - de stimulansen bepalen die het uitvoeren van de risicoanalyse bevorderen en de aandacht voor het welzijn op het werk in het dagelijkse functioneren van de ZKO
  - de werkelijke band bepalen met hun externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPB) en de invloed van deze laatste op de risicoanalyse : aantal bezoeken, duur van het bezoek, informatie en/of aanbevelingen, verslag van het bezoek, opleiding van de preventieadviseur van de EDPB, kost van de EDPB...
- Contact nemen met de deskundigen van de sector (paritair comité, opleidingsfonds, beroepsverenigingen, Frans- en Nederlandstalig onderwijs...) om een kwalitatieve en meer globale analyse te verkrijgen van de economische en sociale context van de sector en ook van de moeilijkheden betreffende de preventie van beroepsrisico's.
  - Economische en sociale context van de kapperssector: aantal ondernemingen, aantal werknemers...

- Beroepsrisico's : beroepsziekten, arbeidsongevallen, belangrijkste risico's...
  - Eventuele aanpassing van de Déparis-gids voor kappers door deskundigen van de sector en met de hulp van andere preventietools van deze sector: RISKTRAINER.be voor de kappers, PICTOFLEX.be, SAFEHAIR.eu, KNAPPEKAPPER.be...
2. Realisatie van een geïnformatiseerde tool voor de risicoanalyse
- Aan de hand van de webapplicatietool OiRA die ter beschikking wordt gesteld door het Agentschap in Bilbao, door het volgen van de aanbevelingen in het plan voor het gebruik van de tool (plan beschikbaar op de website <http://www.oiraproject.eu>) en door het volgen van de aangewezen methode.
  - De FOD zal de onderzoekers aan wie de opdracht is toegekend helpen met de contacten met Bilbao, maar ook met het samenstellen van de werkgroep met de sociale partners. De hoge raad voor de gezondheid en de veiligheid op het werk zal worden ingelicht en worden gevraagd om te helpen.
    - voor de kapperssector gericht op de ondernemingen met minder dan 20 werknemers (ZKO)
    - in het Frans en in het Nederlands
    - voornamelijk voor de verantwoordelijke van de ZKO zonder opleiding tot preventieadviseur
    - de tool moet gebruikersvriendelijk zijn en moet niet noodzakelijk het gebruik van een handleiding vereisen
    - door te verwijzen ook naar andere informatiebronnen over meer complexe problemen: SOBANE.be, RISKTRAINER.be voor kappers, PICTOFLEX.be, SAFEHAIR.eu, KNAPPEKAPPER.be,...
    - de resultaten van deze eerste geïnformatiseerde analyse moeten worden voorgelegd aan de EDPB's van de ZKO.

Voornaamste basis voor de structuur en inhoud van de OiRA-tool:

- European framework agreement on the prevention of health risks in the hairdressing sector of 26 April 2012
- Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen n°314. Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 januari 2012 houdende de preventie van gezondheidsrisico's in de kappersector.

#### **Stand van zaken van het project**

- Literatuurstudie (binnen- en buitenland): socio-economisch profiel van de kapperssector; welzijnsrisico's en preventie; beleid, bestaande projecten en tools; ...
- Contacten met stakeholders en experts
- Begeleidingscomité: eerste vergadering op 16 april 2012
- Sectoronderzoek: opmaak en uitvoeren online enquête + interviews bij kapsalons (aangevuld met resultaten van EvaHair)
- Opmaak structuur van OiRA tool (op basis van de voorgaande analyse en voornamelijk de EFA en CAO)
- Interviews met belangrijkste betrokken instanties: vakbonden, UBK-UCB, Co-Prev, inspectie, onderwijs
- Nog uit te voeren (einddatum: begin 2013): opmaak interimrapport, tweede vergadering begeleidingscomité 8 oktober 2012), opmaak OiRA tool + test, eindrapport

#### **2. Preventie en welzijn in de kapperssector**

- Wat zijn volgens u / uw organisatie de voornaamste problemen op vlak van welzijn, gezondheid en veiligheid waarmee de leden te maken krijgen? (huidproblemen (eczeem, allergie, ...), ademhaling (astma, rhinitis, ...), klachten aan rug, nek, schouders, armen of polsen, arbeidsongevallen)
- Hoe groot is de vraag naar oplossingen bij de leden? Wat vragen zij precies? Leeft het? Waar is het meest nood aan?
- Welke interventies/projecten/campagnes werk(t)en volgens u / uw organisatie het best? Hoe kan preventie het best gestimuleerd worden binnen kapsalons?

Uit de enquête:

19. Er is vooral nood aan praktische informatie en advies OVER ...

- De wettelijke verplichtingen
- Risico's van producten en handelingen
- Aankoop van materialen en producten, en inrichting van het kapsalon
- Juiste technieken en goed gebruik van materialen en producten
- Andere: ...

20. Er is vooral nood aan praktische informatie en advies VIA ...

- Een brochure of handleiding
- Een website (online)
- Een externe deskundige die ter plaatse komt
- Een opleiding (bv. georganiseerd door de kapperssector)
- Andere: ...

### 3. Risicoanalyse

- In hoeverre worden volgens u risicoanalyses toegepast? (verschil tussen grootte van kapsalons)
- Wat zijn volgens u stimulerende en hinderende factoren voor het uitvoeren van een risicoanalyse?
- Wat is visie van u / uw organisatie op de rol van en relatie met de externe diensten?

### 4. OiRA tool

- Hoe dient de OiRA tool er volgens u uit te zien? Lengte, structuur, inhoud?
- Hoe worden kapsalons het best gestimuleerd voor het gebruiken van de OiRA-tool?
- Wat kan volgens u de rol van de vakbond, overheid, ... zijn bij de verdere uitwerking en verspreiding van deze OiRA-tool?

### 5. Afsluiting

- Zijn er nog zaken die u zou willen bespreken of waarop u opmerkingen zou willen geven?
- We zullen een kort verslag maken van dit rapport en dit voor commentaar naar u opzenden.
- Hartelijk dank voor uw medewerking!

## Bijlage 6: Template voor verslag van stakeholderinterviews

<b>Project</b>	Risicoanalyse in de kapperssector - Hinderpalen en geïnformatiseerde tools
<b>Onderwerp</b>	Verslag van interview/gesprek met ...
<b>Datum</b>	...
<b>Plaats</b>	...
<b>Aanwezigen</b>	...

### ***Inleiding***

Om te beginnen werd het onderzoeksproject kort geschetst en werd het interview binnen dit onderzoek gesitueerd.

Het interview kadert in het project 'Risicoanalyse in de kapperssector - Hinderpalen en geïnformatiseerde tools' voor de FOD WASO. De FOD wil vooral te weten komen in hoeverre kapsalons (de wettelijke verplichte) risicoanalyses uitvoeren (of laten uitvoeren), de redenen waarom men dit al dan niet doet, en hoe men hen kan stimuleren om dit meer te gaan doen. In een tweede projectfase wordt een OiRA-tool (Online interactive Risk Assessment) ontwikkeld, waarbij beoogd wordt de risicoanalyse iets toegankelijker te maken maken voor de mensen in de sector. De visie en input van alle stakeholders terzake (sociale partners, externe diensten, overheid, etc.) is daarom heel belangrijk.

### ***Preventie en welzijn in de kapperssector***

- ...
- ...
- ...

### ***Concrete aanbevelingen voor OiRA***

- ...
- ...
- ...

## Bijlage 7: Protocol voor interviews in onderwijs (opleidingen haartooi)

### 0. Gegevens

- Naam van de geïnterviewde:
- Organisatie/school:
- Datum:
- Plaats:

### 1. Inleiding

- Situering van het interview binnen het project/onderzoek
- Schets van het doel, de structuur en het verloop van het interview
  
- **Doelgroep:** vakbonden, werkgeversorganisaties (UBK-UCB), overheid/inspectie, externe diensten (Co-Prev), onderwijs
- **Doel:** een zicht krijgen op de visie van de betrokken instanties op de problematiek van preventie en welzijn in de kapperssector, en dan vooral met betrekking tot de risicoanalyse.
- Er zal een **kort verslag** gemaakt worden van het interview, dat wordt nagestuurd en waar men nog feedback/commentaar kan op geven
- **Context:** Dit interview kadert in het project voor de FOD WASO. De FOD wil vooral te weten komen in hoeverre kapsalons (de wettelijke verplichte) risicoanalyses uitvoeren (of laten uitvoeren), de redenen waarom men dit al dan niet doet, en hoe men hen kan stimuleren om dit meer te gaan doen. In een tweede projectfase gaan we met de sociale partners van de sector een OiRA-tool (Online interactive Risk Assessment) ontwikkelen, waarbij we een risicoanalyse iets toegankelijker willen maken voor de mensen in de sector. De visie en input van de sociale partners en de overheid is daarom heel belangrijk.

Officiële titel: **Risicoanalyse in de kapperssector - Hinderpalen en geïnformatiseerde tools**

#### Onderzoeksopzet

De doelstellingen van de huidige opdracht is om in de bedrijven van minder dan 20 personen in de kapperssector alle hinderpalen, twijfels, terughoudendheid ten overstaan van de risicoanalyse te onderzoeken, maar ook alle factoren na te gaan die het gebruik juist aanmoedigen of dit zouden kunnen. Anderzijds is het ook de bedoeling van deze opdracht om gebaseerd op de OiRA-basistool van het Europees Agentschap in Bilbao een geïnformatiseerde tool te ontwikkelen die een ondersteuning kan zijn bij de risicoanalyse in deze sector.

Om deze doelstellingen te bereiken, bestaat het onderzoek uit 2 fasen:

1. Analyse van de factoren die de risicoanalyse bevorderen en beletten
  - Enquête in de ondernemingen van minder dan 20 werknemers in de kapperssector
    - de redenen identificeren waarom de risicoanalyse niet wordt uitgevoerd
    - de stimulansen bepalen die het uitvoeren van de risicoanalyse bevorderen en de aandacht voor het welzijn op het werk in het dagelijkse functioneren van de ZKO
    - de werkelijke band bepalen met hun externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPB) en de invloed van deze laatste op de risicoanalyse : aantal bezoeken, duur van het bezoek, informatie en/of aanbevelingen, verslag van het bezoek, opleiding van de preventieadviseur van de EDPB, kost van de EDPB...
  - Contact nemen met de deskundigen van de sector (paritair comité, opleidingsfonds, beroepsverenigingen, Frans- en Nederlandstalig onderwijs...) om een kwalitatieve en meer globale analyse te verkrijgen van de economische en sociale context van de sector en ook van de moeilijkheden betreffende de preventie van beroepsrisico's.
    - Economische en sociale context van de kapperssector: aantal ondernemingen, aantal

werknemers...

- Beroepsrisico's : beroepsziekten, arbeidsongevallen, belangrijkste risico's...
- Eventuele aanpassing van de Déparis-gids voor kappers door deskundigen van de sector en met de hulp van andere preventietools van deze sector: RISKTRAINER.be voor de kappers, PICTOFLEX.be, SAFEHAIR.eu, KNAPPEKAPPER.be...

## 2. Realisatie van een geïnformatiseerde tool voor de risicoanalyse

- Aan de hand van de webapplicatietool OiRA die ter beschikking wordt gesteld door het Agentschap in Bilbao, door het volgen van de aanbevelingen in het plan voor het gebruik van de tool (plan beschikbaar op de website <http://www.oiraproject.eu>) en door het volgen van de aangewezen methode.
- De FOD zal de onderzoekers aan wie de opdracht is toegekend helpen met de contacten met Bilbao, maar ook met het samenstellen van de werkgroep met de sociale partners. De hoge raad voor de gezondheid en de veiligheid op het werk zal worden ingelicht en worden gevraagd om te helpen.
  - voor de kapperssector gericht op de ondernemingen met minder dan 20 werknemers (ZKO)
  - in het Frans en in het Nederlands
  - voornamelijk voor de verantwoordelijke van de ZKO zonder opleiding tot preventieadviseur
  - de tool moet gebruikersvriendelijk zijn en moet niet noodzakelijk het gebruik van een handleiding vereisen
  - door te verwijzen ook naar andere informatiebronnen over meer complexe problemen: SOBANE.be, RISKTRAINER.be voor kappers, PICTOFLEX.be, SAFEHAIR.eu, KNAPPEKAPPER.be,...
  - de resultaten van deze eerste geïnformatiseerde analyse moeten worden voorgelegd aan de EDPB's van de ZKO.

Voornaamste basis voor de structuur en inhoud van de OiRA-tool:

- European framework agreement on the prevention of health risks in the hairdressing sector of 26 April 2012
- Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen n°314. Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 januari 2012 houdende de preventie van gezondheidsrisico's in de kappersector.

### **Stand van zaken van het project**

- Literatuurstudie (binnen- en buitenland): socio-economisch profiel van de kapperssector; welzijnsrisico's en preventie; beleid, bestaande projecten en tools; ...
- Contacten met stakeholders en experts
- Begeleidingscomité: eerste vergadering op 16 april 2012
- Sectoronderzoek: opmaak en uitvoeren online enquête + interviews bij kapsalons (aangevuld met resultaten van EvaHair)
- Opmaak structuur van OiRA tool (op basis van de voorgaande analyse en voornamelijk de EFA en CAO)
- Interviews met belangrijkste betrokken instanties: vakbonden, UBK-UCB, Co-Prev, inspectie, onderwijs
- Nog uit te voeren (einddatum: begin 2013): opmaak interimrapport, tweede vergadering begeleidingscomité 8 oktober 2012), opmaak OiRA tool + test, eindrapport

## **2. Vragen**

- Volgens de DSBO-opleidingskaart van de Vlaamse Onderwijsraad behoort 'veilig, hygiënisch en milieubewust werken' tot de competenties van de kapper.



- Hoe wordt in opgenomen in jullie lessenpakket?
- Besteden jullie hier structureel aandacht aan in het lessenpakket? (bv. het consequent toepassen van een goede, ergonomische werkhouding, het niet-dragen van hakken en juwelen, het dragen van handschoenen, ...) Of hangt dit voornamelijk af van de motivatie en betrokkenheid van de betrokken leerkracht?
- Welke rol spelen de TAC'er en preventieadviseur hierin? Wat met inrichting van praktijklokalen? Aankoop van materiaal?
- Op vlak van stages: wat wordt hierrond allemaal gedaan? (werkpostanalyse stageplaats, medisch onderzoek). Wordt er hierbij voldoende aandacht besteed aan sensibilisering van de leerlingen?
- Hoe zou men veiligheid en gezondheid nog meer in het onderwijs kunnen brengen? Hoe zouden leerkrachten en TAC'ers hier beter in ondersteund kunnen worden? (bv. kant- en klare lessenpakketten, opleiding leerkrachten?)
- Zou OiRA hier een rol kunnen spelen? (bv. tijdens les de leerlingen zelf een OiRA-evaluatie laten doen, of van dat van hun stageplaats)

### **3. Afsluiting**

- Zijn er nog zaken die u zou willen bespreken of waarop u opmerkingen zou willen geven?
- We zullen een kort verslag maken van dit rapport en dit voor commentaar naar u opzenden.
- Hartelijk dank voor uw medewerking!

## Bijlage 8: Resultaten van enquête en interviews in kapsalons

### Achtergrondgegevens

Aantal ingevulde vragenlijsten (online, papier en via interviews).

	Enquête	Interviews	Totaal
Nederlands	37	11	49
Frans	28	12	42
Totaal	65	23	88

Welke functie heeft u in uw kapsalon (of het kapsalon waar u werkt)?

	Aantal (N)	Aantal (%)
Verantwoordelijke/manager	54	61
Werknemer	27	31
Stagiaire/leerling	5	6
Andere functie: leerkracht	2	2

'Bent u een man/vrouw?'

	Aantal (N)	Aantal (%)
Man	27	31
Vrouw	61	69

'Hoe oud bent u?'

	Aantal (N)	Aantal (%)
Jonger dan 25 jaar	22	25
25-34 jaar	24	27
35-44 jaar	26	30
45-54 jaar	12	14
55 jaar of ouder	4	5

'Hoe lang oefent u het beroep van kapper al uit?'

	Aantal (N)	Aantal (%)
Minder dan 1 jaar	3	3
Van 1 tot 5 jaar	26	30
Van 6 tot 10 jaar	14	16
Van 11 tot 20 jaar	20	23
Meer dan 20 jaar	25	28

'Bent u verantwoordelijk voor de gezondheid en veiligheid van de medewerkers in het kapsalon?'

	Aantal (N)	Aantal (%)
Ja	46	52
Neen	22	25

'Hoeveel medewerkers werken er in uw kapsalon? (inclusief werkgever/eigenaar, vol- en deeltijdse medewerkers, stagiairs en leerling-kappers)?'

	Aantal (N)	Aantal (%)
Ik ben zelfstandige zonder personeel	16	18
1 tot 4	44	50
5 tot 9	18	20
10 tot 19	9	10
20 of meer	1	1

'Maakt uw kapsalon deel uit van een grotere kappersketen?'

	Aantal (N)	Aantal (%)
Ja	21	24
Neen	67	76

'Waar ligt uw kapsalon?'

	Aantal (N)	Aantal (%)
West-Vlaanderen	8	9
Oost-Vlaanderen	10	11
Antwerpen	13	15
Limburg	9	10
Vlaams-Brabant	7	8
Brabant-Wallon	10	11
Namur	5	6
Hainaut	6	7
Liège	6	7
Luxembourg	5	6
Bruxelles / Brussel (Brussels Hoofdstedelijk Gewest / Région de Bruxelles-Capitale)	9	10

'Is uw kapsalon aangesloten bij een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk? (Adhesia, Arista, Attentia-CBMT, Cesi, CLB, Idewe, Medimar, Mediwet, Mensura, Premed, Provikmo, Securex, SBMT)?'

	Aantal (N)	Aantal (%)
Ja	47	53
Neen	41	47

## Gezondheidsklachten

'Zijn er in het kapsalon medewerkers of collega's die problemen (gehad) hebben met hun gezondheid als gevolg van het werk?'

	Aantal (N)	Aantal (%)
Ja	46	52
Neen	42	48

	Zaakvoerders/verantwoordelijken (47)	Werknemers (25)	Minder dan 5 jaar (26)	Meer dan 10 jaar (40)	Zelfstandige (16)	1 tot 10 (53)	Meer dan 10 (11)
Ja (%)	38	76	62	43	38	49	73

'Zo ja, met welke klachten werd/wordt men geconfronteerd' (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal keer vermeld	Percentage (%)
Huidproblemen (eczeem, allergie, ...)	27	31
Ademhaling (astma, rhinitis, ...)	6	7
Klachten aan rug, nek, schouders, armen of polsen	32	36
Andere: ...*	14	
* Zware benen, snijwonden, stress, haardroger in brand, ...		

'Als u of een collega informatie zoekt rond gezondheid en veiligheid op het werk, doet u dit via: ...' (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal keer vermeld	Percentage (%)
Internet	46	52
UBK-UCB (Unie voor Belgische Kappers) of een andere beroepsfederatie	19	22
Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk	20	23

Leveranciers of verkopers	6	7
Collega's	22	25
Niet van toepassing	10	11
Andere: ... *		
* Via opleiding, huisarts/dermatoloog, vestigingen uit buitenland	10	

## Risicoanalyse

Is er bij u in het kapsalon al eens opgelijst welke gezondheids- en veiligheidsrisico's er bestaan en hoe die kunnen worden aangepakt? Met andere woorden, werd al eens een risicoanalyse uitgevoerd?

	Aantal (N)	Aantal (%)
Ja	28	32
Neen	60	68

	Zaakvoerders/v erantwoordelij ken (47)	Werknemers (25)	Zelfstandige (16)	Maakt deel uit van een keten (17)	Externe dienst (43)
Ja (%)	34	33	13	29	37

'De risicoanalyse(s) werd(en) uitgevoerd ...' (kies wat het beste past)

	Aantal keer vermeld
Omdat dit deel uitmaakt van het runnen van een kapsalon	7
Omdat het moest voor de tewerkstelling van een stagiair of leerling (stageovereenkomst)	5
Omdat dit nu eenmaal wettelijk verplicht is	8
Op vraag van de arbeidsinspectie	1
Naar aanleiding van een gezondheidsklacht of ongeval van een medewerker	0
Andere reden: ...	4

'De risicoanalyse(s) werden uitgevoerd door ...' (kies wat het beste past)

	Aantal keer vermeld
Door een of meerdere medewerkers van het kapsalon zelf	5
Door iemand van een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk	17
Door iemand anders, namelijk *	2
* de zaakvoerder	

'Waarom werd er nog geen risicoanalyse gedaan?' (kies wat het beste past)

	Aantal keer vermeld
Dat is niet nodig in dit kapsalon	10
Hiervoor is er geen tijd, we hebben zo al genoeg aan ons hoofd	4
Ik zou niet eens weten hoe hier aan te beginnen	23
Ik denk niet dat echte gezondheidsproblemen zo kunnen worden voorkomen	7
Andere reden: ... *	6
* "Ik ben een zelfstandige", "Nog nooit aan gedacht", "Wordt door het hoofdkantoor gedaan"	

'Een risicoanalyse zouden wij in de toekomst wel verrichten...!' (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal keer vermeld
Om de gezondheid en het welzijn van de medewerkers te verbeteren	27
Om aan de wettelijke verplichtingen te voldoen en problemen met de inspectie te vermijden	17
Om er financieel voordeel mee te doen (bv. via de verzekering)	8

## Informatie & advies

'Heeft u nood aan praktische informatie en tips om de gezondheid en veiligheid van het personeel te verbeteren?'

	Aantal (N)	Aantal (%)
Ja	44	61
Neen	28	39

	Zaakvoerders/verantwoordingen (47)	Werknemers (25)	Zelfstandige (16)
Ja (%)	47	72	69

'Er is vooral nood aan praktische informatie en advies OVER ...' (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal keer vermeld
De wettelijke verplichtingen	17
Risico's van producten en handelingen	28
Aankoop van materialen en producten, en inrichting van het kapsalon	17
Juiste technieken en goed gebruik van materialen en producten	27
Andere: *	1
* "Verlichting"	

'Er is vooral nood aan praktische informatie en advies VIA ...' (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal keer vermeld
Een brochure of handleiding	21
Een website (online)	19
Een externe deskundige die ter plaatse komt	7
Een opleiding (bv. georganiseerd door de kapperssector)	19
Andere: ... *	4
* "Ervaren kappers zouden informatie moeten doorgeven aan jongeren"	

### Online tool

'Mocht er een gratis, online tool beschikbaar zijn (te gebruiken met de pc, tabletcomputer of smartphone via het internet), waarmee alle risico's in het kapsalon kunnen worden overlopen, praktische aanbevelingen worden gegeven en verbeteracties kunnen worden gepland, zou u die dan gebruiken?'

	Aantal (N)	Aantal (%)
Ja	57	77
Neen	18	23

	Zaakvoerders/verantwoordingen (47)	Werknemers (25)	Zelfstandige (16)
Ja (%)	64	73	69

## Bijlage 9: Overzicht van stakeholderinterviews

Organisatie	Deelnemers	Datum
UBK	Jef Vermeulen, Anne Bertrand (PC 314)	11-09-2012
UCB	Jean-Luc Dumont, Anne Céline Kairis	03-09-2012
CSC-ACV	François Laurent, Theo Derijcke (telefonisch)	01-08-2012
FGTB	Philippe Vigneron	20-09-2012
CGSLB	Thibaut Montjardin	29-08-2012
Co-Prev	Chris Verbeek (Idewe), Evelyne Aerts (Provikmo), Johan Sterckx (Mensura), Carlos Ornelis (Arista), Katie Polet	02-10-2012
FOD WASO TWW	Heidi Bussels, Katrien Lysens, Luc Neyens	13-09-2012
SPF ETCS CBT	Vincenzo D'Angelo, (Nathalie Nouvelle)	28-09-2012
Coprant / Scholengemeenschap Ekeren-Merksem	Jan Van Ocken	11-09-2012
PIVA (Oudenaarde)	Koen De Clercq, Greta Desmet	09-2012
Ecole Bellens (Gilly)	Maria Mignone	28-09-2012

## Bijlage 10: Inleidende tekst van de OiRA-tool

Nederlands

'OiRA Kappers' is volledig gewijd aan uw beroep. Het instrument helpt u om na te gaan hoe u en uw medewerkers in het kapsalon op een goede en gezonde manier kunnen werken.

### OiRA WAAROM?

- **Omdat uw gezondheid levensnoodzakelijk is.** In de meeste kapsalons staat alles in het teken van de klant. Kappers verliezen hun eigen gezondheid wel eens uit het oog. Gezondheidsproblemen zoals kapperseczeem of klachten aan polsen, nek of schouders zijn daarvan het gevolg. Kappers, vaak ook heel jonge mensen, moeten daardoor het vak verlaten.
- **Omdat extra aandacht voor het welzijn van de medewerkers loont.** U en uw medewerkers zijn minder ziek, er is minder verloop. Kortom, men kan met passie en plezier aan de slag blijven. Dit is trouwens **een wettelijke verplichting** voor de werkgever.

### OiRA HOE?

- Maar hoe begint u hier aan? Wat kan u zelf doen in het kapsalon? Heel eenvoudig: door stil te staan bij een aantal zaken: Welke producten en instrumenten worden aangekocht en gebruikt? Hoe is het kapsalon ingericht? In welke houdingen werken de collega's? Zijn er gezondheidsklachten?
- OiRA Kappers helpt u hier bij. 'OiRA' staat voor 'Online interactive Risk Assessment' of 'Online interactieve Risicoanalyse'. OiRA Kappers laat u kijken naar alle risico's in het kapsalon, en toont wat er goed is en wat beter kan...

### OiRA WAT?

OiRA Kappers bestaat uit een aantal **modules** die elk een ander thema behandelen. Elke module wordt behandeld in **4 stappen**.

- **Stap 1 Identificatie:** beoordelen van de situatie in uw kapsalon.
- **Stap 2 Evaluatie:** evalueren van de vastgestelde risico's.
- **Stap 3 Actie:** concrete oplossingen om de situatie te verbeteren.
- **Stap 4 Rapport:** een plan maken met de oplossingen die voor u van toepassing zijn.

### OiRA WIE?

- De werkgever en/of de salonverantwoordelijke vult best OiRA zelf in maar wel samen met een aantal collega's. Op die manier krijgt u een objectiever beeld. Ook de mening van mensen in opleiding is van belang.
- U staat er trouwens niet alleen voor. Voor extra advies en expertise kan u steeds terecht bij uw Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, de leverancier(s), de federatie (UBK/UCB), de vakbonden, het Toezicht op het Welzijn op het Werk, ...

**OiRA WANNEER?** Waar halen we de tijd? Het instrument hoeft niet meteen volledig te worden ingevuld. U kan met een sessie beginnen, een aantal stappen invullen en vervolgens alles opslaan. De volgende keer kan u gewoon verder doen.

**TER INFO.** OiRA Kappers werd ontwikkeld door Prevent, in opdracht van de Federale Overheidsdienst voor Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en in samenwerking met de sociale partners van de Belgische kapperssector. De inhoud is gebaseerd op bestaand wetenschappelijk onderzoek en praktische informatie uit binnen- en buitenland. Bij de ontwikkeling van het instrument werden heel wat kapsalons betrokken.



**M/V.** De termen "werknemers", "medewerkers", "werkgevers", "kappers" en "preventieadviseurs" in dit instrument verwijzen naar personen van beide geslachten.

**VERTROUWELIJKHEID.** OiRA Kappers is er enkel om u en uw collega's te helpen! Alle data die u invoert, worden vertrouwelijk behandeld. Uw informatie wordt op geen enkele manier gedeeld met de overheid of andere partijen.

Frans

**OiRA Coiffure** est entièrement dédié à votre profession. L'outil vous aide à déterminer comment vous et vos collaborateurs pouvez travailler dans votre salon en préservant votre santé et votre sécurité.

#### **OiRA POURQUOI?**

- Parce que votre santé est vitale. Dans la plupart des salons, l'attention se porte exclusivement sur la clientèle. Les coiffeurs perdent de vue leur propre santé. Les problèmes de santé tels que l'eczéma ou les douleurs aux poignets, au cou ou aux épaules en sont le résultat. Des coiffeurs, souvent encore très jeunes, sont amenés à quitter le métier.
- Parce que l'attention portée au bien-être des collaborateurs est rentable. Vous et vos collaborateurs êtes moins souvent malades, il y a moins de pertes financières. En bref, chacun peut continuer à travailler avec passion et plaisir. Il s'agit, en fait, d'une obligation légale, de l'employeur.

#### **OiRA COMMENT?**

- Mais comment allez-vous vous y prendre? Que pouvez-vous faire vous-même dans le salon ? C'est tout simple: en examinant régulièrement un certain nombre de points : Quels produits et outils sont achetés et utilisés ? Comment le salon de coiffure est-il aménagé? Dans quelles positions vos collègues travaillent-ils? Y a-t-il des problèmes de santé?
- OiRA Coiffure peut vous aider. «OiRA» signifie «Online interactive Risk Assessment » ou « Evaluation interactive du risque en ligne ». OiRA Coiffure vous permet d'analyser tous les risques dans le salon, et signale ce qui va bien et ce qui pourrait aller mieux ...

#### **OiRA QUOI?**

OiRA Coiffure se compose de plusieurs modules, chacun relatif à un thème différent. Chaque module est traité en 4 étapes.

- Étape 1 Identification: Evaluer la situation dans votre salon.
- Étape 2 Évaluation: Analyser les risques identifiés.
- Étape 3 Action: Elaborer des solutions concrètes pour améliorer la situation.
- Étape 4 Rapport: Etablir un plan avec des solutions adaptées.

#### **OiRA QUI?**

- L'employeur et / ou le gestionnaire du salon sont les mieux placés pour utiliser OiRA, mais avec la contribution de quelques collègues. De cette façon, vous obtenez une image plus objective. L'opinion des personnes en formation est importante.
- Vous n'êtes pas seul. Pour obtenir des conseils et bénéficier d'une expertise complémentaire, vous pouvez toujours contacter votre service externe pour la prévention et la protection au travail, le(s) fournisseur(s), la fédération (UCB/GGS), les syndicats, le Contrôle du bien-être au travail, ...

**OiRA QUAND?** Où trouvons-nous le temps? La démarche ne doit pas être effectuée dans son intégralité en une fois. Vous pouvez démarrer une session, compléter un certain nombre d'étapes et puis tout sauvegarder jusqu'au moment où il vous est possible d'aller plus loin.

**POUR INFORMATION.** OiRA Coiffure a été développé par Prevent, à la demande du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale et avec la coopération des partenaires sociaux du secteur de la coiffure. Le contenu est basé sur les connaissances scientifiques actuelles et les expériences pratiques acquises au niveau national et international. De nombreux salons de coiffure ont participé à l'élaboration de cet outil.

**H/F.** Les termes "travailleurs", "collaborateurs", "employeurs", "coiffeurs", "conseillers en prévention" utilisés dans cet outil s'entendent pour les personnes des deux genres.

**CONFIDENTIALITE.** OiRA Coiffure est un outil d'aide pour vous et vos collègues! Toutes les données encodées sont traitées de manière confidentielle. L'information n'est en aucune manière transmise aux autorités ou à des tiers.

## Bijlage 11: Overzicht van modules en risicostellingen

Nederlands

Module		Statement	Optional? (niet van toepassing?)
<b>1. Module: Huid- bescherming</b>			
<b>1a. Submodule: Handschoenen</b>	1	Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het kleuren, ontkleuren, ontkrullen en permanenten.	x
	2	Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het toepassen van een shampoo.	
	3	Er worden handschoenen gedragen bij het schoonmaken en het ontsmetten.	
	4	De medewerkers doen handsieraden af om te werken.	x
<b>1b. Submodule: Huidverzorging</b>	5	Er is een aparte ruimte voorzien voor het wassen en het verzorgen van de handen.	
	6	De handen worden gewassen met een pH-neutrale handzeep.	
	7	De handen worden na het wassen afgedroogd met handdoeken voor eenmalig gebruik.	
	8	De handen worden regelmatig ingesmeerd met een neutrale, hydraterende handcrème.	
<b>2. Kappers- cosmetica</b>	9	Alle cosmeticaproducten worden in geschikte en veilige omstandigheden bewaard.	
	10	Er worden enkel zuurvrije permanentvloeistoffen gebruikt.	x
	11	Er worden enkel niet-stuivende blondeermiddelen gebruikt.	x
	12	Er wordt zoveel mogelijk met pompvrije verstuivers gewerkt.	
	13	Er is een aparte mengpost die grotendeels is afgescheiden van het kapsalon.	x
	14	Geconcentreerde producten, zoals shampoos en kleuringen, worden op de juiste wijze verdund.	
<b>3. Inrichting en onderhoud van het salon</b>	15	Er is een pauzeruimte, die is afgescheiden van de werkruimte.	
	16	Er zijn aparte toiletten en kleedruimtes voor mannen en vrouwen.	
	17	Alle ruimtes en vloeren worden goed onderhouden.	
	18	Het kapsalon is voorzien van een antislipvloer.	
	19	De verlichting is in alle werkruimtes voldoende om het werk goed te kunnen uitvoeren.	
	20	Het kapsalon is uitgerust met een aangepaste ventilatie.	
	21	De elektrische, sanitaire en gasinstallaties zijn conform de nationale normen.	
	22	Er geldt een algemeen rookverbod in het kapsalon en de pauzeruimte.	
	23	Er zijn voldoende brandblussers aanwezig.	
24	Er is een goed zichtbare en duidelijk aangegeven nooduitgang		
<b>4. Meubilair en werkhouding</b>	25	Er is voldoende ruimte rond de wasbakken en de kappersstoelen om comfortabel en veilig te werken.	
	26	Er kan comfortabel en veilig gewerkt worden aan de wasbak(ken).	
	27	Er zijn voldoende in hoogte verstelbare kappersstoelen.	
	28	Er zijn voldoende kappersfietsen in het kapsalon.	

	29	De medewerkers zijn zich voldoende bewust van een goede werkhouding en nemen die ook aan tijdens het werk.	
5. Kappersmaterieel en kledij	30	De medewerkers werken met ergonomisch, nikkelvrij en goed onderhouden materieel (bv. scharen).	
	31	Het materieel wordt stelselmatig schoongemaakt en ontsmet.	
	32	De haardrogers zijn zo licht en stil mogelijk.	
	33	Het elektrisch materieel (haardrogers, tondeuses) is in goede staat.	
	34	Er zijn voldoende rolwagens binnen handbereik.	
	35	De medewerkers dragen comfortabele en aangepaste schoenen.	
	36	De werkgever staat in voor de reiniging en het onderhoud van de werk- en beschermingskledij.	
6. Organisatie van het werk	37	De wettelijke bepalingen inzake arbeidstijd worden gerespecteerd.	
	38	Na ongeveer 2 uur werk kan men 10 minuten pauzeren.	
	39	De medewerkers hebben afwisseling in hun werk.	
	40	De medewerkers kunnen opleiding in hun vakgebied volgen.	
	41	De werkdruk in het kapsalon is bespreekbaar.	
	42	De werkgever betreft de medewerkers bij de organisatie van het werk.	
	43	De medewerkers krijgen voldoende waardering van de werkgever.	
	44	Onderlinge wrijvingen worden zo snel mogelijk uitgepraat en opgelost.	
7. Personeel & preventie	45	Er is een 'salonreglement' met schriftelijke afspraken rond gezond, veilig en hygiënisch werken.	
	46	De afgelopen 12 maanden hebben de medewerkers opleiding gekregen rond gezond, veilig en hygiënisch werken.	
	47	De medewerkers in opleiding (stagiairs, kappers in opleiding) worden goed geïnformeerd over de risico's en de afspraken die hierrond gemaakt zijn.	
	48	De werkgever en/of salonverantwoordelijke heeft/hebben een opleiding gevolgd rond veiligheid, gezondheid en hygiëne in het kapsalon.	
	49	De medewerkers worden aangesproken wanneer zij ongezond of onveilig werken en spreken ook collega's aan op een verkeerd gedrag.	
	50	Er is een EHBO-kit aanwezig in het kapsalon.	
	51	Er is een EHBO-verantwoordelijke aangeduid.	
	52	Er is een arbeidsongevallenverzekering afgesloten.	
	53	Het kapsalon is aangesloten bij een externe dienst voor preventie en bescherming.	
	54	De medewerkers ondergaan bij aanwerving en vervolgens met bepaalde tussenpozen een medisch onderzoek.	
	55	De medewerksters weten dat ze de werkgever meteen op de hoogte moeten stellen in geval van zwangerschap. De werkgever treft de nodige maatregelen.	x
	56	In geval van werkgerelateerde gezondheidsklachten raadplegen medewerkers zo snel mogelijk een arts.	
	57	Er zijn duidelijke afspraken gemaakt rond relationele problemen op het werk.	
	58	Er zijn duidelijke regels vastgelegd om functioneringsproblemen als gevolg van alcohol- en druggebruik te vermijden.	
	59	Er zijn voorzorgsmaatregelen genomen op vlak van criminele feiten zoals diefstal of overval.	

## Frans

Module		Statement	Optional? (niet van toepassing?)
<b>1. Module: Protection de la peau</b>			
<b>1a. Sous-module : Gants</b>	1	Les collaborateurs portent des gants à usage unique (nitrile ou vinyle, à manchette longue) lors de teintures, décolorations, défrisages et permanentes.	x
	2	Les collaborateurs portent des gants à usage unique (nitrile ou vinyle, à manchette longue) lors de la réalisation d'un shampooing.	
	3	Les collaborateurs portent des gants lors du nettoyage et la désinfection.	
	4	Les collaborateurs travaillent sans bijoux aux mains	x
<b>1b. Sous-module: Soins de la peau</b>	5	Un espace spécialement réservé à l'hygiène et à l'entretien des mains des collaborateurs est prévu.	
	6	Les mains sont lavées avec un savon au pH neutre.	
	7	Après le lavage, les mains sont essuyées avec un essuie à usage unique.	
	8	Les mains sont régulièrement enduites d'une crème hydratante neutre pour les mains.	
<b>2. Produits cosmétiques de coiffure</b>	9	Tous les produits cosmétiques sont conservés dans des conditions adéquates et sûres.	
	10	Seuls des produits pour permanente sans acide sont utilisés.	x
	11	Seuls des produits décolorants non volatiles sont utilisés.	x
	12	Les collaborateurs utilisent autant que possible des vaporisateurs (au lieu d'aérosols).	
	13	Un labo est prévu, séparé en grande partie du salon.	x
	14	Les produits concentrés, tels les shampooings et les colorations, sont correctement dilués.	
<b>3. Aménagement et entretien du salon</b>	15	Il y a un espace pour les pauses, séparé de l'espace de travail	
	16	Les toilettes et les vestiaires pour les hommes sont séparés de ceux pour les femmes.	
	17	Tous les locaux et les sols sont bien entretenus.	
	18	Le salon de coiffure est équipé d'un revêtement de sol antidérapant.	
	19	L'éclairage de tous les espaces de travail est suffisant pour effectuer correctement le travail.	
	20	Le salon de coiffure est équipé d'une ventilation adéquate.	
	21	Les installations électriques, sanitaires et de gaz sont contrôlées périodiquement.	
	22	Il est interdit de fumer dans l'ensemble du salon de coiffure et dans l'espace pour les pauses.	
	23	Il y a un nombre suffisant d'extincteurs.	
	24	Les sorties de secours sont bien visibles et clairement indiquées.	
<b>4. Le mobilier et la position de travail</b>	25	Il y a suffisamment d'espace autour des bacs de lavage et des fauteuils de coiffeur permettant de travailler confortablement et en toute sécurité.	
	26	Le(s) bac(s) de lavage permettent de travailler confortablement et en sécurité.	
	27	Il y a suffisamment de fauteuils pivotants réglables en hauteur.	
	28	Il y a suffisamment de tabourets roulants.	
	29	Les collaborateurs sont suffisamment sensibilisés à la bonne position de travail et l'adoptent en conséquence durant le travail.	

5. Matériel et vêtements du coiffeur	30	Les collaborateurs travaillent avec du matériel ergonomique, ne contenant pas de nickel et bien entretenu (ex. ciseaux).	
	31	Le matériel est nettoyé et désinfecté systématiquement.	
	32	Les sèche-cheveux sont le plus léger et silencieux possible.	
	33	Le matériel électrique (sèche-cheveux, tondeuses) est bien entretenu.	
	34	Il y a un nombre suffisant de chariots à portée de main.	
	35	Les collaborateurs portent des chaussures confortables et adaptées.	
	36	L'employeur veille au nettoyage et à l'entretien des vêtements de travail et de protection.	
6. Organisation du travail	37	Les dispositions légales concernant le temps de travail sont respectées.	
	38	Après environ deux heures de travail, le collaborateur peut prendre une pause de 10 minutes.	
	39	Les tâches des collaborateurs sont variées.	
	40	Les collaborateurs peuvent suivre des formations dans leur métier de coiffeur.	
	41	La charge de travail dans le salon est une question qui peut être abordée.	
	42	L'employeur implique les collaborateurs dans l'organisation du travail.	
	43	L'employeur témoigne suffisamment de considération aux collaborateurs.	
44	Les conflits sont abordés et résolus le plus vite possible.		
7. Personnel & prévention	45	Il y a un 'règlement du salon' reprenant par écrit les dispositions en matière de santé, sécurité et hygiène au travail.	
	46	Au cours des 12 derniers mois, les collaborateurs ont suivi une formation en matière de santé, sécurité et hygiène au travail.	
	47	Les collaborateurs en formation (stagiaires, apprenants) sont bien informés des risques et des règles fixées à ce sujet.	
	48	L'employeur et/ou le responsable du salon a (ont) suivi une formation en matière de santé, sécurité et hygiène au salon de coiffure.	
	49	Les collaborateurs sont interpellés lorsqu'ils travaillent de manière peu saine ou peu sûre et interpellent leurs collègues à leur tour lorsque ceux-ci font de même.	
	50	Il y a une trousse de secours dans le salon.	
	51	Un responsable des premiers secours a été désigné.	
	52	Une assurance contre les accidents du travail a été contractée.	
	53	Le salon de coiffure est affilié à un service externe pour la prévention et la protection au travail.	
	54	Les collaborateurs se soumettent à un examen médical lors du recrutement et par la suite à intervalles réguliers.	
	55	Les collaboratrices savent qu'en cas de grossesse, elles doivent immédiatement en informer l'employeur. L'employeur prend les mesures nécessaires.	x
	56	En cas de problèmes de santé liés au travail, les collaborateurs consultent un médecin dans les plus brefs délais.	
	57	Des dispositions claires sont prises concernant les problèmes relationnels au travail.	
	58	Des règles claires sont fixées afin d'éviter les problèmes de fonctionnement liés à l'usage d'alcool et de drogue.	
	59	Des précautions sont prises pour prévenir des faits criminels tels que le vol ou le braquage.	

## Bijlage 12: Overzicht van OIRA-risicostellingen, CAO 2012/31400/71 en European Framework Agreement

<p>OIRA Kappers (BE)</p> <p>Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het kleuren, ontkleuren, ontkrullen en permanenten. Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het toepassen van een shampoo. Er worden handschoenen gedragen bij het schoonmaken en het ontsmetten. De medewerkers hebben afwisseling in hun werk.</p>	<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 januari 2012 Preventie van gezondheidsrisico's in de kapperssector (Overeenkomst geregistreerd op 7 maart 2012 onder het nummer 108640/CO/314)</p> <p><b>HOOFDSTUK II. —</b> Behandeling van stoffen, producten en instrumenten en bescherming van de huid en de luchtwegen</p> <p>1) Overeenkomstig artikel 9 van de Kaderrichtlijn 89/391/CEE, voert de werkgever een risicobeoordeling uit en treft maatregelen op grond van die bevindingen teneinde de risico's te vermijden of te minimaliseren. De algemene principes inzake preventie opgenomen onder artikel 6 van de Richtlijn 89/391/CEE zijn van toepassing.</p> <p>2) De partijen passen de beschermingsmaatregelen toe, opgesomd in deel 2 van dit akkoord.</p> <p>3) Teneinde langdurig en voortdurend herhaald contact te vermijden met water en huidirriterende stoffen die gevoeligheid en allergische reacties kunnen veroorzaken, treft de werkgever individuele beschermingsmaatregelen en ziet hij toe op een evenwichtige afwisseling tussen natte en droge werken. De werknemers leven die veiligheidsvoorschriften na, overeenkomstig artikel 13 van de Kaderrichtlijn 89/391/CEE.</p>	<p>Convention collective de travail du 25 janvier 2012 Prévention des risques pour la santé dans le secteur de la coiffure (Convention enregistrée le 7 mars 2012 sous le numéro 108640/CO/314)</p> <p><b>CHAPITRE II. —</b> Manipulation de substances, de produits et d'instruments et protection de la peau et des voies respiratoires</p> <p>1) Conformément à l'article 9 de la Directive-cadre 89/391/CEE, l'employeur procède à une évaluation des risques et prend des mesures sur la base des résultats obtenus de façon à éviter ou minimiser les risques. Les principes généraux de prévention établis à l'article 6 de la Directive 89/391/CEE s'appliquent.</p> <p>2) Les parties appliquent les mesures de protection énumérées dans la partie 2 du présent accord.</p> <p>3) Afin d'éviter les contacts prolongés et répétés avec l'eau et des substances irritantes pour la peau qui peuvent provoquer une sensibilisation et des réactions allergiques, l'employeur prend des mesures de protection individuelle et veille à une alternance équilibrée des travaux en milieu humide et sec. Les travailleurs respectent ces mesures de sécurité, conformément à l'article 13 de la Directive-cadre 89/391/CEE.</p>	<p>European framework agreement on the protection of occupational health and safety in the hairdressing sector</p> <p>(1) In accordance with Articles 6(3) and 9 of Framework Directive 89/391/EEC, the employer shall carry out a risk assessment and shall take measures on the basis of the conclusions of such an assessment, making it possible to eliminate or reduce to a minimum the risks. The hierarchy of general principles of prevention according to Article 6 of Directive 89/391/EEC is applicable.</p> <p>(2) The parties agree upon the specific protective measures set out in Part 2 of this agreement.</p> <p>(3) In order to avoid repeated contact for long periods of time with water and skin-irritating substances that may cause irritations and allergic reactions, the employer shall take individual protective measures and organise a balance between wet and dry work activities. The workers shall comply with these safety instructions in accordance with the workers' obligations laid down in Article 13 of the Framework Directive 89/391/EEC.</p>
--	---	---	---

	<p>4) De werkgever gebruikt uitsluitend stoffen, bereidingen of producten die zijn toegelaten op de Europese markt. Hij verbindt zich er bovendien toe stoffen, bereidingen of producten te gebruiken die geen risico of zo weinig mogelijk risico inhouden voor de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en de werkgever. Bij gebrek aan minder gevaarlijke vervangingsproducten, gebruikt de werkgever producten die bestaan onder een blootstelling-verlagende vorm (applicators met twee compartimenten, gels, korrels, onder andere).</p>	<p>4) L'employeur utilise exclusivement des substances, des préparations ou des produits qui sont autorisés sur le marché européen. Il s'engage en outre à utiliser des substances, des préparations ou des produits qui ne présentent pas de risque ou le moins de risques possible pour la santé et la sécurité des travailleurs et de l'employeur. Faute de pouvoir recourir à des produits de substitution moins dangereux, l'employeur utilise des produits qui existent sous une forme limitant l'exposition (applicateurs à deux compartiments, gels, granulés, etc.).</p>	<p>(4) The employer shall only use materials, products and tools that are authorised on the European market and that are not considered harmful for professional use according to the state of the art. In addition the employer shall endeavour to use materials, products and tools which are safer to the health and safety of workers. If the use of less dangerous alternatives is not possible, the employer shall use materials, products and tools in a form which involves low exposure (dual chamber applicators, pastes, granulates, etc.).</p>
<p>Er worden enkel zuurvrije permanentvloeistoffen gebruikt.</p>	<p>5) Volgende stoffen waarover, op grond van de stand van de wetenschappelijke kennis, een vermoeden van schadelijkheid bestaat voor de gezondheid van de werkgever en de werknemers, worden niet gebruikt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de producten voor permanenten die een ester van thioglycolzuur bevatten (de zogenaamde zure permanenten);</li> </ul>	<p>5) Les substances suivantes à l'égard desquelles il existe, selon l'état des connaissances scientifiques, une suspicion de nocivité pour la santé de l'employeur et des travailleurs ne sont pas utilisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les produits pour permanentes qui contiennent un ester d'acide thioglycolique (les permanentes dites acides);</li> </ul>	<p>(5) In particular, the principle of substitution, as outlined in point (4), shall be applied to the following materials, products and tools:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• permanent wave compositions containing thioglycolic acid ester (acidic permanent wave compositions)</li> </ul>
<p>Er worden enkel niet-stuivende blondeermiddelen gebruikt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- haarverzorging in poedervorm (zoals vluchtige producten voor ontkleuring en kleuring);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les cosmétiques capillaires en poudre (tels que les produits décolorants volatiles et les colorations);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dusty hair cosmetics (e.g. blonding agents, dyes)</li> </ul>
<p>Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het kleuren, ontkleuren, ontkrullen en permanenten. Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het toepassen van een shampoo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- handschoenen uit natuurlijke latex waarin talkpoeder zit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les gants en latex naturel talqués.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• powdered natural rubber latex gloves</li> </ul>
	<p>HOOFDSTUK III. – Voorkoming van musculoskeletale aandoening</p>	<p>CHAPITRE III. – Prévention des troubles musculosquelettiques</p>	<p>Clause 6 - Prevention of musculo-skeletal disorders</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tools (e.g. clippers and scissors) which can transfer nickel to the skin when in contact with it for a lengthy period of time.</li> </ul>



	<p>1) Musculoskeletale aandoeningen (MSA) treffen hoofdzakelijk de spieren, de pezen en de zenuwen van pols, vingers, schouders, ellebogen en rug. Ze veroorzaken pijn en beperken de bewegingsvrijheid, zodanig dat ze een belemmering kunnen vormen in het beroepsleven en in het privéleven.</p>	<p>1) Les troubles musculosquelettiques (TMS) affectent principalement les muscles, les tendons et les nerfs du poignet, des doigts, des épaules, des coudes et du dos. Ils provoquent des douleurs et limitent la mobilité, de sorte qu'ils peuvent constituer un handicap dans la vie professionnelle et dans la vie privée.</p>	<p>(1) The Parties recognise that musculo-skeletal disorders (MSD) mainly occur in the muscles, tendons and nerves in the wrist, fingers, elbows, shoulder and back. They cause pain and limit flexibility, which may lead to impairment in occupational and private life.</p>
	<p>2) MSA kent tal van oorzaken : vaak herhaalde bewegingen, mentale belasting, onvoldoende rustperiodes, onaangepaste instrumenten of slechte hantering van gereedschap, werkbelasting, enz.</p>	<p>2) Les causes des TMS sont multiples : gestes répétitifs, charge mentale, périodes de repos insuffisantes, instruments inadéquats ou mauvaise manipulation des outils de travail, charge de travail, etc.</p>	<p>(2) The Parties recognise that MSD are caused by various factors, such as repetitive hand movements, mental load, inadequate rest periods, unsuitable tools or incorrect use of equipment, strain at work, etc.</p>
<p>De medewerkers ondergaan bij aanwerving en vervolgens met bepaalde tussenpozen een medisch onderzoek. In geval van werkgerelateerde gezondheidsklachten raadplegen medewerkers zo snel mogelijk een arts.</p>	<p>3) De werknemers of de werkgever zijn eraan gehouden een arts van hun/zijn keuze of een arbeidsgeneesheer te raadplegen zodra ze/hij eerste tekenen van MSA waarnemen/waarneemt (bijvoorbeeld terugkerende pijn, verstijving, tinteling). Hierdoor is de werkgever echter niet vrijgesteld van het respecteren van de nationale verplichtingen inzake preventie.</p>	<p>3) Il est recommandé aux travailleurs et à l'employeur de consulter un médecin de leur choix ou un médecin du travail dès la perception des premiers signes de TMS (douleurs récurrentes, engourdissements, picotements, par exemple). Cette démarche ne dispense pas l'employeur de se conformer aux obligations nationales en matière de prévention.</p>	<p>(3) The employer shall organise the rotation of tasks whenever possible in order to avoid repetitive movements or strenuous work over an extended period of time.</p>
<p>De medewerkers hebben afwisseling in hun werk. Na ongeveer 2 uur werk kan men 10 minuten pauzeren.</p>	<p>4) De werkgever plant, in de mate van het mogelijke, de opeenvolgende taken zo in dat dezelfde bewegingen niet voortdurend worden herhaald of dat de uitvoering van belastende taken niet te lang duurt.</p>	<p>4) Dans la mesure du possible, l'employeur organise la succession des tâches de manière à éviter une répétition des mêmes mouvements ou l'exécution de tâches ardues sur une période prolongée.</p>	<p>(4) The employer shall comply with the provisions regarding working hours as laid down by European Union and national law, collective agreements or the individual employment contract in order to prevent health and safety risks.</p>
<p>De wettelijke bepalingen inzake arbeidstijd worden gerespecteerd. Na ongeveer 2 uur werk kan men 10 minuten pauzeren.</p>	<p>5) De werkgever leeft de bepalingen inzake arbeidstijd na, zoals ze zijn vastgelegd op het Europese vlak, op nationaal niveau, in de collectieve arbeidsovereenkomsten of de individuele arbeidsovereenkomsten teneinde gezondheidsrisico's te vermijden.</p>	<p>5) L'employeur respecte les dispositions en matière de temps de travail, telles qu'elles sont établies à l'échelle européenne, au niveau national, dans les conventions collectives ou les contrats de travail individuels afin d'éviter les risques pour la santé.</p>	<p>(5) The employer shall take account of the most recent ergonomic good practices when purchasing new equipment and tools.</p>

Er is voldoende ruimte rond de wasbakken en de kappersstoelen om comfortabel en veilig te werken.  
 Er kan comfortabel en veilig gewerkt worden aan de wasbak(ken).  
 Er zijn voldoende in hoogte verstelbare kappersstoelen.  
 De medewerkers zijn zich voldoende bewust van een goede werkhouding en nemen die ook aan tijdens het werk.  
 De medewerkers werken met ergonomisch, nikkelvrij en goed onderhouden materieel (bv. scharen).  
 Er zijn voldoende in hoogte verstelbare kappersstoelen.  
 Er zijn voldoende kappersfietsen in het kapsalon.  
 De medewerkers zijn zich voldoende bewust van een goede werkhouding en nemen die ook aan tijdens het werk.

6) Bij de aankoop van inrichtingsmateriaal en instrumenten besteedt de werkgever aandacht aan ergonomie.

6) L'employeur veille à l'ergonomie lors de l'acquisition d'équipements et d'outils de travail.

(6) From the entry into force of this Agreement, whenever newly furnishing or re-equipping premises, employers shall, in keeping with the most recent ergonomic good practices, purchase height-adjustable, rotating chairs and height-adjustable roller stools (for support when standing), which ensure that arms, shoulders and backs are at the right working height.

Er is voldoende ruimte rond de wasbakken en de kappersstoelen om comfortabel en veilig te werken.  
 Er kan comfortabel en veilig gewerkt worden aan de wasbak(ken).  
 Er zijn voldoende in hoogte verstelbare kappersstoelen.  
 De medewerkers zijn zich voldoende bewust van een goede werkhouding en nemen die ook aan tijdens het werk.

7) Zodra dit akkoord van kracht wordt, zal de werkgever, bij elke nieuwe installatie of elke herinrichting, in de hoogte verstelbare draaistoelen aankopen die beantwoorden aan de meest recente ergonomische normen, alsook krukjes op wielen met in de hoogte verstelbare rugleuning (zitstatoelen) die werknemers en werkgever in staat stellen een voor armen, schouders en rug geschikte werkhoogte aan te nemen.

8) Zodra dit akkoord van kracht wordt, houdt de werkgever, bij elke aankoop of herinrichting van wastafels, bij zijn keuze rekening met de werkmethode en de ergonomie wat betreft het ontwerp, de functie en de inrichting van de installatie, zodat werknemers en werkgever de ergonomisch meest geschikte werkhouding kunnen aannemen, waarbij ook de klant een ergonomische en comfortabele houding kan worden aangeboden.

7) Dès l'entrée en vigueur du présent accord, l'employeur fait l'acquisition, à l'occasion de toute nouvelle installation ou de tout réaménagement, de fauteuils pivotants, réglables en hauteur, répondant aux normes ergonomiques les plus récentes, de même que de tabourets roulants à dossiers réglables en hauteur (sièges assistédebout) qui permettent aux travailleurs et à l'employeur d'adopter une hauteur de travail adéquate pour les bras, les épaules et le dos.

8) Dès l'entrée en vigueur du présent accord, l'employeur opère des choix, lors de toute acquisition ou de tout réagencement de postes de lavage des cheveux, qui tiennent compte des modes opératoires et de l'ergonomie du point de vue de la conception, de la fonction et de l'agencement de l'installation, de sorte à permettre aux travailleurs et à l'employeur d'adopter la position de travail la plus ergonomique possible tout en assurant au client une position ergonomique et confortable.

(7) From the entry into force of this Agreement, whenever newly furnishing or re-equipping hair wash installations, the employer shall consider a selection based on work processes and ergonomic good practices with respect to design, function and layout of the installations, which enables working in a position that is as ergonomic as possible, while taking into account the comfort of the customer.

(8) Handheld hair dryers and scissors in particular must meet ergonomic requirements. Handheld hair dryers must also be as light, quiet and low in vibration as possible without this affecting their technical efficiency.

De medewerkers werken met ergonomisch, nikkelvrij en goed onderhouden materieel (bv. scharen). De haardrogers zijn zo licht en stil mogelijk.

9) De manuele haardrogers en scharen in het bijzonder moeten beantwoorden aan ergonomische criteria. De manuele haardrogers moeten bovendien zo licht en zo stil mogelijk zijn en zo weinig mogelijk trillingen veroorzaken, zonder evenwel in te boeten aan technische doeltreffendheid.

9) Les sèche-cheveux manuels et les ciseaux en particulier doivent répondre à des critères ergonomiques. Les sèche-cheveux manuels doivent en outre être le plus léger et le plus silencieux possible et produire le moins de vibrations possible sans influencer l'efficacité technique.

(9) The employer shall ensure that the organisation of the salon makes it possible that tools and products to be used (except products prepared at mixing stations) are within reach of the workstation. Preference is to be given to trolleys, which should generally be equipped with care products, especially protective gloves, to keep the skin healthy.

Er zijn voldoende rolwagens binnen handbereik. Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het kleuren, ontkleuren, ontkrullen en permanenten. Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het toepassen van een shampoo.

10) De instrumenten en producten (met uitzondering van degene die worden gebruikt aan de mengplaats) moeten zich van op de werkplek binnen handbereik bevinden. Daartoe moet voorkeur worden gegeven aan rolwagens. Over het algemeen worden ze uitgerust met het gereedschap en de producten die nodig zijn voor de huidverzorging, meer bepaald beschermingshandschoenen

10) Les instruments et les produits (à l'exception de ceux utilisés aux postes de mélange) doivent se trouver à portée de main par rapport au poste de travail. A cet égard, les chariots roulants sont à privilégier. Ceux-ci sont, d'une manière générale, équipés du matériel et des produits de soin nécessaires à la préservation de la peau, en particulier de gants de protection.

(10) The Parties recommend that workers consult a doctor of their choice or an occupational physician as soon as experiencing initial signs of MSD, such as recurrent pain, numbness or tingling. This does not free employers from their existing national obligations regarding prevention.

#### HOOFDSTUK IV. — Werkomgeving en werkorganisatie

#### CHAPITRE IV. — Environnement de travail et organisation du travail Outre les dispositions des Directives 89/654/CEE et 98/24/CE, l'employeur se conforme aux mesures suivantes :

#### Clause 7 - Working environment and organisation of work

Naast de bepalingen van de Richtlijnen 89/654/CEE en 98/24/CE, voldoet de werkgever ook aan volgende maatregelen :

The employer shall comply with the provisions of Directives 89/654/EEC and 98/24/EC. In addition:

Er is voldoende ruimte rond de wasbakken en de kappersstoelen om comfortabel en veilig te werken. Er kan comfortabel en veilig gewerkt worden aan de wasbak(ken).

1) De werkgever stelt een werkplek ter beschikking van de werknemers die voldoende ruim is zodat de activiteiten kunnen worden uitgeoefend zonder elkaar onderling te hinderen, ook bij een grote toeloop van klanten.

1) L'employeur met à la disposition des travailleurs un poste de travail suffisamment grand pour leur permettre d'accomplir leurs tâches sans se gêner mutuellement, y compris en cas d'affluence.

(1) The employer shall provide sufficient space to the workers at their workstations to carry out their duties without getting in each other's way, even when there are a lot of customers.

De elektrische, sanitaire en gasinstallaties zijn conform de geldende normen. De verlichting is in alle werkruimten voldoende om het werk goed te kunnen uitvoeren.

2) De werkgever zorgt ervoor dat de elektrische installatie, de gasinstallatie en de waterinstallatie beantwoorden aan de Europese en nationale normen, en dat de werkruimtes voorzien zijn van homogene verlichting, waarbij verblindend licht wordt vermeden. De lichtintensiteit op de werkplek beantwoordt aan de nationale normen, niettemin bevelen de partijen een minimum van 400 lux aan.

2) L'employeur veille à ce que l'installation électrique, l'installation de gaz et l'installation sanitaire soient conformes aux normes européennes et nationales, et à ce que les espaces de travail soient éclairés de manière homogène, en évitant les éclairages éblouissants. L'intensité lumineuse aux postes de travail est conforme aux normes nationales, mais les parties recommandent un minimum de 400 lux.

(2) The employer shall ensure that the electrical, gas and water installations comply with relevant international, European and national standards, and that the workrooms are illuminated evenly and glare avoided. The light intensity at workstations shall comply with national standards but the Parties recommend a minimum of 400 lux.

<p>Het kapsalon is voorzien van een antislipvloer.</p>	<p>3) Bij aankopen of herinrichtingen, rust de werkgever het salon uit met antislipvloerbekleding die zo is gelegd dat werknemers en werkgever zich veilig kunnen verplaatsen.</p>	<p>3) Lors d'acquisitions ou de réaménagements, l'employeur équipe le salon de revêtements de sol antidérapants installés de manière à permettre aux travailleurs, ainsi qu'à lui-même, de se déplacer en toute sécurité.</p>	<p>(3) When newly furnishing or re-equipping premises, the employer shall equip the salon with floor coverings that are non-slip so that persons can move about safely.</p>
<p>Het kapsalon is uitgerust met een aangepaste ventilatie.</p>	<p>4) De kappersruimtes zijn uitgerust met aangepaste ventilatie. Een luchtverversingsdebiet van 100 m<sup>3</sup> per uur en per medewerker volstaat.</p>	<p>4) Les espaces de coiffure sont équipés d'une ventilation adéquate. Un débit de renouvellement d'air de 100 m<sup>3</sup> par heure et par collaborateur est suffisant.</p>	<p>(4) The employer shall ensure that hairdressing rooms are properly ventilated. A fresh air flow of 100 m<sup>3</sup>/hour per person working at the workplace is normally sufficient. Ventilation can be provided by fans, natural cross ventilation or a technical ventilation system.</p>
<p>Er is een aparte mengpost die grotendeels is afgescheiden van het kapsalon.</p>	<p>5) De werkgever installeert, voor het mengen en verlaten van chemische stoffen, speciaal daartoe ontworpen werkplekken die zijn uitgerust met een aangepast aanvullend verluchtingssysteem. Een andere werkwijze is enkel toegelaten wanneer de meng- en verlaatprocessen zo gebeuren dat er geen uitstoot is van gassen, stoom of deeltjes in suspensie (gesloten systemen, bijvoorbeeld).</p>	<p>5) L'employeur installe, pour les travaux de mélange et de transvasement de substances chimiques, des postes de travail spécialement conçus à cet effet qui sont équipés d'un système d'aération complémentaire adapté. Il ne peut être renoncé à ces postes que si les procédés de mélange et de transvasement garantissent l'absence d'émissions de gaz, de vapeurs ou de substances en suspension (systèmes fermés, par exemple).</p>	<p>(5) The mixing or transferring of chemical substances that can generate hazardous gases, fumes or particulates shall take place at special workstations that have an appropriate complementary ventilation system, provided and maintained by the employer. Such workstations are unnecessary only if the mixing and transfer procedures used ensure that no hazardous gases, fumes or particulates can escape (e.g. hermetic systems).</p>
<p>Er is een aparte ruimte voorzien voor het wassen en het verzorgen van de handen.</p>	<p>6) De werkgever richt een ruimte in speciaal bestemd voor de hygiëne en het onderhoud van de handen van de werknemers en voorziet hiertoe in geschikte middelen en producten.</p>	<p>6) L'employeur aménage un endroit spécialement réservé à l'hygiène et à l'entretien des mains des travailleurs et met à la disposition de ceux-ci des moyens et produits adéquats à cette fin.</p>	<p>(6) The employer shall provide facilities dedicated to hand hygiene and care of the workers and put at their disposal adequate equipment and products for this purpose.</p>
<p>Alle cosmeticaproducten worden in geschikte en veilige omstandigheden bewaard.</p>	<p>7) De cosmeticaproducten worden bewaard in geschikte omstandigheden (koude temperatuur tot omgevingstemperatuur). Flessen worden hermetisch afgesloten en bewaard in hun oorspronkelijke verpakking. Ontvlambare producten worden op een afstand gehouden van elke snel ontvlambare bron en buiten het bereik van kinderen bewaard. Lege of gedeeltelijk gebruikte verpakkingen worden op een milieuvriendelijke manier verwijderd.</p>	<p>7) Les cosmétiques sont entreposés dans des conditions adéquates (température froide à ambiante). Les flacons, fermés hermétiquement, sont conservés dans leur emballage d'origine. Les produits qui présentent un risque d'incendie sont tenus à l'écart de toute substance inflammable et hors de la portée des enfants. Les récipients vides ou entamés sont éliminés dans le respect de l'environnement.</p>	<p>(7) The employer shall ensure that cosmetics are stored under suitable conditions (cool conditions up to room temperature), bottles are stored sealed in the original package and products that are a fire hazard are kept away from flammable materials and out of the reach of children. Empty or partially used product containers shall be disposed of in a safe and environmentally-friendly manner.</p>
<p>De wettelijke bepalingen inzake arbeidstijd worden gerespecteerd. Na ongeveer 2 uur werk kan men 10 minuten pauzeren.</p>	<p>8) De nationale bepalingen of collectieve overeenkomsten gesloten tussen de partijen betreffende werktijd, pauzes en toekenning van verlof worden nageleefd.</p>	<p>8) Les dispositions nationales ou les conventions collectives conclues entre les parties concernant le temps de travail, les pauses et l'attribution des congés sont respectées.</p>	<p>(8) Employers and workers shall comply with European Union and national legislation, and, where relevant, collective agreements with regard to working hours, work breaks and holidays.</p>

De medewerksters weten dat ze de werkgever meteen op de hoogte moeten stellen in geval van zwangerschap. De werkgever treft de nodige maatregelen.

#### HOOFDSTUK V. — Bescherming van het moederschap

- 1) De tewerkstelling van zwangere vrouwen gebeurt in overeenstemming met de Europese wet, meer bepaald de Richtlijn 92/85/CEE alsook de reglementeringen en collectieve overeenkomsten die op nationaal vlak van toepassing zijn. Bij de voorbereiding en de organisatie van het werk, leeft de werkgever de bijzondere bepalingen na die van toepassing zijn op de tewerkstelling van zwangere vrouwen en moeders die borstvoeding geven.
- 2) In het kader van de specifieke nationale wetgeving, evalueren de werkgever en de werknemers de arbeidsvoorwaarden teneinde na te gaan of ze de uitvoering van bepaalde activiteiten door zwangere vrouwen verbieden. In geval van twijfel over het mogelijke verbod van bepaalde werken, moet de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk worden geraadpleegd.
- 3) De arbeidsgeneesheer spreekt zich uit over de activiteiten die wellicht een gevaar kunnen vormen. De werkgever houdt rekening met de beslissing van de arts. Ingeval de twijfels gegrond zijn, kan de werkgever eisen dat de zwangere werkneemster een andere arts raadpleegt.
- 4) Als de arbeidsgeneesheer de zwangere vrouw verbiedt bepaalde activiteiten uit te oefenen, is de werkgever ertoe gehouden daarmee overeenstemmende maatregelen te treffen in de werkorganisatie en die activiteiten over te dragen aan andere werknemers.

#### CHAPITRE V. — Protection de la maternité

- 1) L'occupation des femmes enceintes est conforme au droit européen, et notamment à la Directive 92/85/CEE, ainsi qu'à la législation, à la réglementation et aux conventions collectives applicables au niveau national. L'employeur respecte, lors de la préparation et de l'organisation du travail, les dispositions particulières applicables à l'emploi des femmes enceintes et des mères qui allaitent.
- 2) Dans le cadre de la législation nationale spécifique, l'employeur et les travailleurs déterminent si les conditions de travail s'opposent à l'exécution de certaines activités par les femmes enceintes. Le service externe de prévention et de protection au travail doit être consulté en cas de doute sur l'interdiction possible de certains travaux.
- 3) Le médecin du travail se prononce sur les activités qui sont susceptibles de présenter un danger. L'employeur respecte la décision du médecin. En cas de doutes fondés, l'employeur peut exiger que l'employée enceinte consulte un autre médecin.
- 4) Si le médecin du travail interdit la réalisation de certaines tâches par la femme enceinte, l'employeur adapte l'organisation du travail en conséquence et délègue ces tâches à d'autres travailleurs.

#### Clause 8 - Maternity protection

- (1) The employment of pregnant women shall be in accordance with European Union legislation, particularly Directive 92/85/EEC, and national legislation and collective agreements. The employer shall take into account the special requirements of pregnant women and nursing mothers when preparing and organising work.
- (2) While respecting existing specific national legislation, the employer and the worker assess whether the working conditions are opposed to having a task carried out by pregnant women. In case of doubts about a possible prohibition of certain work, a doctor has to be consulted.
- (3) The doctor decides which tasks may be harmful. The employer shall respect the decision of the doctor. In case of reasonable doubts the employer can ask the pregnant woman to consult another doctor.
- (4) If the doctor prohibits certain tasks for the pregnant woman, the employer shall take the necessary measures regarding the organisation of work and shall entrust the tasks to other workers.

De medewerkers hebben afwisseling in hun werk. De werkdruk in het kapsalon is bespreekbaar. De werkgever betreft de medewerkers bij de organisatie van het werk. De medewerkers krijgen voldoende waardering van de werkgever. Onderlinge wrijvingen worden zo snel mogelijk uitgepraat en opgelost. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt rond relationele problemen op het werk.

#### HOOFDSTUK VI. — Mentale belasting

1) De werkgever en de werknemers moedigen de sociale dialoog aan in een sfeer van wederzijds vertrouwen en respect en in een geest van samenwerking, teneinde een goede werksfeer te waarborgen die de creativiteit ten goede komt. Ze erkennen dat een actieve dialoog over de situatie binnen de onderneming het wederzijdse vertrouwen versterkt en de goede resultaten van de onderneming en haar werknemers verhoogt.

2) Via een zorgvuldige voorbereiding en planning van het werk, zorgt de werkgever voor een mentaal gezonde omgeving. Een kwaliteitsvol beheer van de middelen en een optimale organisatie en planning van het werk dragen bij tot een gezonde en evenwichtige mentale omgeving. De werkgever neemt de maatregelen die geboden zijn om elke emotionele inzinking te vermijden.

3) De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 betreffende de voorkoming van stress door werk wordt integraal toegepast. Het Europese kaderakkoord over werkgerelateerde stress van 8 oktober 2004 wordt integraal toegepast, in overeenstemming met de beginselen en specifieke praktijken van de werkgever, de werknemer en de lidstaat.

#### CHAPITRE VI. — Charge mentale

1) L'employeur et les travailleurs favorisent le dialogue social dans un esprit de confiance, respect mutuel et de collaboration afin de garantir un bon climat de travail, propice à la créativité. Ils reconnaissent qu'un dialogue actif sur la situation au sein de l'entreprise renforce la confiance mutuelle et augmente la performance de l'entreprise et de ses travailleurs.

2) L'employeur veille, par une préparation et une planification soigneuses du travail, à garantir un environnement mentalement sain. La qualité optimale de la gestion des ressources ainsi que de l'organisation et de la planification du travail contribue à l'instauration d'un environnement mental sain et équilibré. L'employeur prend les mesures propres à prévenir tout effondrement émotionnel.

3) La convention collective de travail no 72 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail est intégralement appliquée. L'accord-cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004 est intégralement appliqué, conformément aux procédures et aux pratiques spécifiques à l'employeur, aux travailleurs et à l'Etat membre.

#### Clause 9 - Mental health and wellbeing

(1) The Parties recognise that effective social dialogue at the workplace makes an important contribution to creating a working environment that is conducive to high levels of mental health and wellbeing. They acknowledge that an active dialogue on the establishment's operations enhances mutual trust, creativity and the performance of the company and its workers.

(2) To contribute to a healthy and balanced mental environment, the employer shall ensure a careful preparation of work, an appropriate planning of the working time and work organisation aiming at optimising resource management and preventing emotional collapses.

(3) The Parties confirm their commitment to fully implement the European Social Partners' Framework Agreement on Work-Related Stress of 8 October 2004 in accordance with the procedures and practices specific to management and labour and the Member States.



4) Teneinde de problemen die verband houden met de mentale belasting te voorkomen, weg te werken of te verminderen, treft de werkgever zo snel mogelijk maatregelen en hoofdzakelijk deze aanbevolen in de artikelen 3, 4, 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 betreffende de voorkoming van stress door werk en in artikel 6 van het kaderakkoord over werkgerelateerde stress. Het gaat in hoofdzaak om maatregelen van beheer en communicatie die onder meer tot doel hebben de doelstellingen van de onderneming en de rol van elke werknemer te verduidelijken, elke persoon individueel en in groepsverband geschikte steun te verlenen en de toekenning van verantwoordelijkheden en beslissings machten nader te bepalen.

4) Afin de prévenir, d'éliminer ou de réduire les problèmes liés à la charge mentale, l'employeur prend des mesures le plus rapidement possible et principalement celles qui sont recommandées dans les articles 3, 4, 6 et 7 de la convention collective de travail no 72 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail et dans l'article 6 de l'accord-cadre européen sur le stress au travail. Il s'agit essentiellement de mesures de gestion et de communication visant notamment à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur, à assurer un soutien adéquat aux individus et aux équipes et à spécifier l'attribution des responsabilités et des pouvoirs décisionnels.

(4) In order to prevent, eliminate or reduce problems of mental health and wellbeing the employer takes measures as soon as possible, especially those recommended in Article 6 of the European Social Partners' Framework Agreement on Work-Related Stress. They include in particular measures regarding management and communication, such as the clarification of business objectives and the role of the individual workers, ensuring appropriate support for the individual and the teams, clarification of responsibilities and decision making powers.

#### Deel 2. Richtlijnen voor beschermingsmaatregelen

In aanvulling van de bepalingen van de Kaderrichtlijn 89/391/CEE, namelijk de verplichting om collectieve beschermingsmaatregelen te nemen [artikel 6, paragraaf 2, punt h)], zowel als de bijzondere Richtlijnen 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE en 98/24/CE, worden volgende beschermingsmaatregelen overeengekomen.

#### Partie 2. Lignes directrices pour des mesures de protection au travail

En complément des dispositions de la Directive-cadre 89/391/CEE, notamment de l'obligation de prendre des mesures de protection collective [article 6, paragraphe 2, point h)], ainsi que des Directives particulières 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE et 98/24/CE, il est convenu des mesures de protection ci-après.

#### Part 2 Specific protective measures at work

Complementing the Framework Directive 89/391/EEC, in particular the obligation to take collective protective measures (Article 6(2)(h)), and the individual directives 89/654/EEC, 2009/104/EC, 89/656/EEC and 98/24/EC, the following specific protective measures are agreed:

#### HOOFDSTUK I. — Individuele beschermingsmaatregelen

1) De werknemers dragen kledij of werkkledij die aangepast is aan de uit te voeren handelingen en, in het bijzonder, schoenen met antislipzolen.

2) Het is verboden tijdens het werk juwelen te dragen aan de handen en rond de polsen omdat vochtigheid of chemische producten huidandoeningen kunnen veroorzaken onder de juwelen.

#### CHAPITRE Ier. — Mesures de protection individuelle

1) Les travailleurs portent une tenue ou tenue de travail adaptée aux opérations à réaliser et, en particulier, des chaussures aux semelles antidérapantes.

2) Le port de bijoux aux mains ou aux poignets est interdit pendant le travail, l'humidité ou les produits chimiques favorisant particulièrement la formation de dermatoses sous le bijou.

#### Clause 1 - Individual protective measures

(1) Workers shall wear suitable clothes for their activities or workwear clothing and, in particular, shoes with non-slip soles.

(2) Workers shall not wear jewellery on their hands or arms during work, as the skin underneath them is particularly prone to disease as a result of dampness or chemicals.

De medewerkers dragen comfortabele en aangepaste schoenen. De werkgever staat in voor de reiniging en het onderhoud van de werk- en beschermingskledij.

De medewerkers doen handsieraden af om te werken.

<p>Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het kleuren, ontkleuren, ontkrullen en permanenten. Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het toepassen van een shampoo. De handen worden na het wassen afgedroogd met handdoeken voor eenmalig gebruik.</p>	<p>3) Wateroplossingen die huidirriterende stoffen of bereidingen bevatten, mogen niet op de huid drogen en moeten worden afgespoeld.</p>	<p>3) Les solutions aqueuses contenant des substances ou des préparations irritantes pour la peau ne doivent pas sécher sur la peau et doivent être rincées.</p>	<p>(3) Workers shall not leave aqueous solutions containing irritating substances or preparations to dry on the skin, but shall wash them off.</p>
	<p>4) De handdoeken bestemd voor de klanten mogen niet worden gebruikt om de handen af te drogen.</p>	<p>4) Les serviettes destinées à la clientèle ne peuvent être utilisées pour s'essuyer les mains.</p>	<p>(4) To prevent involuntary contact with hairdressing chemicals, workers shall not dry their hands with the customers' towels.</p>
<p>Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het kleuren, ontkleuren, ontkrullen en permanenten.</p>	<p>5) Werknemers en werkgever dragen geschikte beschermingshandschoenen die ter beschikking worden gesteld door de werkgever voor volgende handelingen en die bij voorkeur éénmalig gebruikt worden : - kleuringen, balayages en ontkleuringen, het controleren van het resultaat, de emulsies en het spoelen inbegrepen;</p>	<p>5) Les travailleurs et l'employeur portent des gants de protection adéquats, de préférence à usage unique, qui sont mis à disposition par l'employeur pour les opérations suivantes : - teintures, balayages et décolorations, y compris pour le contrôle du résultat, les émulsions et le rinçage;</p>	<p>(5) Workers shall wear suitable protective gloves, provided by the employer, when  • applying dyes, tints and blonding agents, including when checking the results, emulsifying and rinsing;</p>
<p>Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het kleuren, ontkleuren, ontkrullen en permanenten.</p>	<p>- permanenten, ook tijdens het testen en fixeren;</p>	<p>- permanentes, y compris pour les essais et la fixation;</p>	<p>• applying permanent waves, including trial curling and setting;</p>
<p>Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het kleuren, ontkleuren, ontkrullen en permanenten.</p>	<p>- bereiding, menging en verlaten van chemische stoffen;</p>	<p>- préparation, mélange et transvasement de substances chimiques;</p>	<p>• preparing, mixing or transferring chemical substances;</p>
<p>Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het toepassen van een shampoo.</p>	<p>- haarwassen;</p>	<p>- shampoing;</p>	<p>• washing hair;</p>
<p>Er worden handschoenen gedragen bij het schoonmaken en het ontsmetten.</p>	<p>- met water schoonmaken of desinfecteren van instrumenten, gereedschap, inrichtingen of lokalen.</p>	<p>- nettoyage ou désinfection des équipements, des instruments et des locaux.</p>	<p>• washing or disinfecting equipment, instruments or rooms.</p>
<p>De handen worden regelmatig ingesmeerd met een neutrale, hydraterende handcrème.</p>	<p>6) Een beschermingscrème moet worden aangebracht op de handen vóór elke taak, vóór de pauzes en op het einde van de werkdag.</p>	<p>6) Une crème de protection doit être appliquée sur les mains avant chaque activité, avant les pauses et à la fin de la journée de travail.</p>	<p>In particular, disposable single-use gloves shall be used for operations involving hairdressing chemicals, including rinsing of dyes.</p>



De handen worden gewassen met een pH-neutrale handzeep. De handen worden regelmatig ingesmeerd met een neutrale, hydraterende handcrème.

7) De handen worden gewassen met een desgevallend pH-neutrale zeep, correct afgedroogd en ingesmeerd met een crème op het einde van elke taak.

7) Les mains sont lavées, à l'aide d'un détergent à pH neutre le cas échéant, correctement essuyées et enduites d'une crème à la fin de chaque activité.

(6) To ensure a high level of skin protection and hand hygiene, workers shall cream their hands with skin protection preparations before starting work, before breaks and at the end of the working day. In addition, when appropriate, workers shall cleanse their hands with pH-neutral cleanser, dry them well and cream them.

Er is een pauzeruimte, die is afgescheiden van de werkruimte. Er geldt een algemeen rookverbod in het kapsalon en de pauzeruimte.

Geconcentreerde producten, zoals shampoos en kleuringen, worden op de juiste wijze verdund.

Er is een aparte ruimte voorzien voor het wassen en het verzorgen van de handen. De handen worden gewassen met een pH-neutrale handzeep. De handen worden na het wassen afgedroogd met handdoeken voor eenmalig gebruik. De handen worden regelmatig ingesmeerd met een neutrale, hydraterende handcrème.

Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het toepassen van een shampoo.

#### HOOFDSTUK II. — Organisatorische beschermingsmaatregelen

1) Om hygiënische redenen is het werkgever en werknemers verboden te eten, te drinken of te roken in de werkruimtes.

2) Het is verplicht gebruik te maken van menginstrumenten en apparaten voor individuele doses, alsook houders die speciaal zijn ontworpen voor het oplossen van geconcentreerde producten.

3) De plaats bestemd voor het wassen en het verzorgen van de handen van de werknemers moet worden uitgerust met producten voor de bescherming, de reiniging en het onderhoud van de huid, alsook met handdoeken voor éénmalig gebruik.

4) Bij de werkorganisatie ziet de werkgever voor alle werknemers toe op een evenwichtige verdeling tussen het noodzakelijke werk dat contact met vochtigheid vergt en de andere werkzaamheden.

#### CHAPITRE II. — Mesures de protection organisationnelles

1) Pour des raisons d'hygiène, il est interdit à l'employeur et aux travailleurs de manger, boire ou fumer dans les locaux de travail.

2) L'utilisation de dispositifs de mélange et de distributeurs de doses individuelles, ainsi que de récipients spécialement conçus pour la dilution de produits concentrés, est obligatoire.

3) Le lieu destiné au lavage et au soin des mains des travailleurs doit être équipé de produits de nettoyage, de protection et d'entretien de la peau, ainsi que de serviettes à usage unique.

4) L'employeur veille à établir dans l'organisation des activités, pour tous les travailleurs, une répartition équilibrée entre les travaux qui nécessitent un contact avec l'humidité et les autres travaux.

#### Clause 2 - Collective protective measures

(1) For reasons of hygiene, workers shall not eat or smoke in workrooms.

(2) Workers shall use mixing appliances, portion dispensers and suitable containers for diluting concentrates.

(3) The employer shall equip the hand wash and care facilities for workers with suitable skin cleansing, protection and care agents and disposable towels.

(4) The employer shall provide protective gloves that are sufficiently resistant to hairdressing chemicals and strong enough to ensure that they are not damaged by normal work. They shall be non-sensitising and shall be of such a size and style as to fit the hands of users. The cuffs of washing gloves must stretch well beyond the wrist, so that no liquids can enter the gloves.

<p>Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het kleuren, ontkleuren, ontkrullen en permanenten. Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het toepassen van een shampoo. Er worden handschoenen gedragen bij het schoonmaken en het ontsmetten.</p>	<p>5) De beschermingshandschoenen moeten voldoende hermetisch afgesloten zijn voor de chemische producten die in de kapperssector worden gebruikt. Ze moeten bestand zijn tegen beschadiging bij normaal gebruik. Ze moeten niet-allergeen zijn en hun maat alsook hun vorm moeten aangepast zijn aan de handen van de gebruiker.</p>	<p>5) Les gants de protection doivent être suffisamment étanches aux produits chimiques utilisés en coiffure. Ils doivent être à même de résister à la dégradation dans des conditions normales d'utilisation. Ils doivent être non allergisants et leur taille de même que leur forme doivent être adaptées aux mains des utilisateurs.</p>	<p>(5) The employer shall ensure that tools (combs, scissors, hair clips, razors and clippers) are cleaned and disinfected systematically.</p>
<p>Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het kleuren, ontkleuren, ontkrullen en permanenten. Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het toepassen van een shampoo. Er worden handschoenen gedragen bij het schoonmaken en het ontsmetten.</p>	<p>6) De kappen van de handschoenen gebruikt voor het wassen, moeten de pols en een deel van de voorarm bedekken zodat geen vloeistof in de handschoen kan terechtkomen.</p>	<p>6) La manchette des gants utilisés pour le lavage doit remonter nettement au-dessus du poignet pour empêcher toute pénétration de liquide à l'intérieur du gant.</p>	<p>(6) The employer shall ensure that the premises, including the toilets, are maintained in a clean condition and that the floors are maintained regularly with a view to avoiding slips, trips and falls.</p>
<p>De medewerkers werken met ergonomisch, nikkelvrij en goed onderhouden materieel (bv. scharen).</p>	<p>7) De benodigdheden (bijvoorbeeld spelden en scharen) die nikkel kunnen afgeven bij langdurig contact met de huid, zullen niet worden gebruikt.</p>	<p>7) Il convient de ne pas utiliser d'instruments de travail (pinces et ciseaux, par exemple) susceptibles de dégager du nickel en cas de contact prolongé avec la peau.</p>	<p>• tools (e.g. clippers and scissors) which can transfer nickel to the skin when in contact with it for a lengthy period of time.</p>
<p>Alle ruimtes en vloeren worden goed onderhouden. Het materieel wordt stelselmatig schoongemaakt en ontsmet.</p>	<p>8) De instrumenten (kammen, scharen, haarspelden, scheermesjes, tondeuses) worden stelselmatig schoongemaakt en gedesinfecteerd en de lokalen worden netjes onderhouden, in het bijzonder de toiletten.</p>	<p>8) Les instruments de travail (peignes, ciseaux, pinces à cheveux, lames de rasoir, tondeuses) sont nettoyés et désinfectés systématiquement et les locaux sont correctement entretenus, en particulier les toilettes.</p>	
<p>Alle ruimtes en vloeren worden goed onderhouden.</p>	<p>9) De werkgever ziet erop toe dat de vloeren geregeld worden onderhouden.</p>	<p>9) L'employeur veille à ce que les sols soient régulièrement entretenus.</p>	

Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het kleuren, ontkleuren, ontkrullen en permanenten.  
Er worden wegwerphandschoenen (nitril of vinyl, met lange manchet) gedragen bij het toepassen van een shampoo.  
Er worden handschoenen gedragen bij het schoonmaken en het ontsmetten.  
De handen worden regelmatig ingesmeerd met een neutrale, hydraterende handcrème.

Er is een 'salonreglement' met schriftelijke afspraken rond gezond, veilig en hygiënisch werken.  
De afgelopen 12 maanden hebben de medewerkers opleiding gekregen rond gezond, veilig en hygiënisch werken.  
De medewerkers in opleiding (stagiairs, kappers in opleiding) worden goed geïnformeerd over de risico's en de afspraken die hierrond gemaakt zijn.

De werkgever en/of salonverantwoordelijke heeft/hebben een opleiding gevolgd rond veiligheid, gezondheid en hygiëne in het kapsalon.

10) De producten voor individuele bescherming, nodig bij de uitvoering van verschillende specifieke handelingen (beschermingshandschoenen aangepast aan deze handelingen, beschermende en huidverzorgende crèmes), met inbegrip van hun gebruiksaanwijzing moeten altijd ter beschikking zijn van de kapper op de verschillende plaatsen van het salon, meer bepaald in de lokalen van het personeel,

11) De vorming van werknemers over beschermingsmaatregelen op het werk (meer bepaald droge werken en gebruik van kappersproducten) moet minstens een keer per jaar gebeuren ofwel bij de invoering van nieuwe producten en bij een aanwerving.

12) De eigenaars van de kapsalons moeten een opleiding volgen zodat ze over een goede kennis beschikken van de beschermingsmaatregelen op het werk.

10) Les produits de protection individuelle spécifiques aux différentes opérations (gants de protection adaptés à ces opérations, crèmes de protection et de soin de la peau), et y compris leur notice d'utilisation, devraient se trouver en permanence à la disposition du coiffeur aux différents endroits du salon, c'est-à-dire dans les locaux du personnel, dans les toilettes du personnel, dans les chariots roulants, à proximité des postes de mélange et des bacs de lavage.

11) La formation des salariés sur les mesures de protection au travail (particulièrement le travail sec et l'utilisation de produits de coiffure) devrait se tenir au moins une fois par an ou lors de l'introduction de nouveaux produits et à l'occasion d'une embauche.

12) Les propriétaires de salon doivent également se former afin d'acquérir une bonne connaissance des mesures de protection du travail.

Optimising relations between people and work

prevent:  
academy

prevent:  
factory

prevent:  
foundation